

INFORME
EJECUTIVO
N° 101/2021
UAI/MSG

**“LEY MICAELA,
EQUIDAD DE
GÉNERO E
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES Y
TRATO”
IT N° 04/2021 SIGEN**

**PREFECTURA
NAVAL
ARGENTINA**

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

Desarrollo

- I.- Objeto
- II - Alcance
- III - Aspectos Relevantes
- IV - Observaciones y Recomendaciones
- V - Conclusión

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

INFORME EJECUTIVO DE AUDITORIA N° 101/2021 UAI/MSG
PREFECTURA NAVAL ARGENTINA
INSTRUTIVO DE TRABAJO N°4/2021 SIGEN

HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE
GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

I- OBJETO

Relevar el grado de cumplimiento de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

II- ALCANCE

Las tareas de control se llevaron a cabo durante los meses de Mayo y Junio del corriente año, y se efectuaron de acuerdo a las Normas de Auditoría Interna Gubernamental aprobadas por la Resolución SGN N° 152/2002 y al Manual de Control Interno Gubernamental aprobado por la Resolución SGN N° 3/2011, aplicándose algunos de los procedimientos allí enumerados y otros que se consideraron necesarios para el cumplimiento de la auditoría.

El presente informe se realiza en el marco del Plan Anual de Auditoría del año en curso, de acuerdo a los objetivos estratégicos establecidos por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

En esa línea, se dio cumplimiento al Instructivo de Trabajo N° 04/2021 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, "*Herramienta de Control sobre La ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*", cuyo objeto es brindar un instructivo de trabajo orientado a relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

III- ASPECTOS RELEVANTES

Mediante Nota NO-2021-39108993-APN-UAI#MSG de fecha 4 de mayo de 2021, la Unidad de Auditoría Interna solicitó a la DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, cumplimentar el cuestionario establecido por el Instructivo de Trabajo N° 04/2021 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, cuyo objetivo está orientado a *“Relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación a la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato en general”*.

En ese sentido, la DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO envió en respuesta las Notas NO-2021-45594314-APN-DPER #PNA de fecha 21 de Mayo de 2021 y la NO-2021-48848394-APN-DPER #PNA de fecha 01 de Junio de 2021, y en base a las mismas se aplicaron procedimientos adicionales a fin de exponer los resultados del relevamiento efectuado.

IV- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No hay observaciones para formular.

V- CONCLUSION

Como resultado de las tareas de auditoría tendientes a relevar el grado de cumplimiento de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, en relación con la LEY MICAELA en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general, mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 4/2021 SIGEN, se desprende que el Organismo ha implementado una serie de acciones y capacitaciones para fomentar la equidad de género e igualdad de oportunidades y trato.

En ese marco, sobre la base de la tarea realizada, con el alcance descripto, y las aclaraciones efectuadas en el apartado VI. Consideraciones Preliminares, se entiende que el Organismo cumple en general razonablemente con los Informe Ejecutivo Nro. 101/2021 UAI MSG – IT N° 04/2021 SIGEN “HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO” - PNA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



aspectos relevados, no obstante se espera en lo sucesivo, la optimización de la capacitación obligatoria en género y una mayor integración femenina en los cuadros de la Institución, situación que ya fue señalada en el Informe N° 210/2020 UAI-MSG.

Buenos Aires, 4 de Junio de 2021.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa BARAS.

Auditora Adjunta General, de PNA: Dra. Claudia HEIMBERG.

Auditor: Dra. Cecilia Rodríguez

Auditor: Sra. Estela E. Linares

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**INFORME
ANALITICO
N° 101/2021
UAI/MSG**

**“LEY MICAELA,
EQUIDAD DE
GÉNERO E
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
Y TRATO”
IT N° 04/2021
SIGEN**

**PREFECTURA
NAVAL
ARGENTINA**

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

Desarrollo

- I.- Objeto
- II - Alcance
- III - Limitaciones al alcance
- IV- Procedimientos aplicados
- V - Documentación e información relevada
- VI - Consideraciones Preliminares
 - Capítulo I. – Aspectos Legales
 - Capítulo II. – Aspectos Económico - Financieros
 - Capítulo III. – Aspectos Técnicos
- VII – Observaciones y Recomendaciones
- VIII - Conclusión

Anexos

Anexo I: Instructivo de Trabajo N° 04/2021
SIGEN

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**INFORME ANALITICO DE AUDITORIA N° 101/2021 UAI/MSG
PREFECTURA NAVAL ARGENTINA
INSTRUTIVO DE TRABAJO N°4/2021 SIGEN**

**HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE
GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO**

I- OBJETO:

Relevar el grado de cumplimiento de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

II- ALCANCE:

Las tareas de control se llevaron a cabo durante los meses de Mayo y Junio del corriente año, y se efectuaron de acuerdo a las Normas de Auditoría Interna Gubernamental aprobadas por la Resolución SGN N° 152/2002 y al Manual de Control Interno Gubernamental aprobado por la Resolución SGN N° 3/2011, aplicándose algunos de los procedimientos allí enumerados y otros que se consideraron necesarios para el cumplimiento de la auditoría.

El presente informe se realiza en el marco del Plan Anual de Auditoría del año en curso, de acuerdo a los objetivos estratégicos establecidos por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

En esa línea, se dio cumplimiento al Instructivo de Trabajo N° 04/2021 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, “*Herramienta de Control sobre La ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*”, cuyo objeto es brindar un instructivo de trabajo orientado a relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación con la Ley Micaela en particular

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

III- LIMITACIONES AL ALCANCE:

El alcance de las tareas definidas en el planeamiento y en la ejecución de la presente auditoría no se ha visto limitado por factores o hechos de los que corresponda dejar constancia, de acuerdo con el punto 1.6.4.3 del Manual de Control Interno Gubernamental.

Sin perjuicio de ello, se advierte que el contexto actual de Emergencia Sanitaria y “Aislamiento y/o Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio”, dispuesto por DNU N° 297/2020 y sus prórrogas, con motivo de la pandemia de COVID-19, obligó la incorporación del trabajo remoto y demás adecuaciones a la metodología de trabajo preexistente, situación que dificultó la ejecución de las tareas de campo y de pruebas sustantivas que deben efectuarse en las dependencias auditadas.

IV-PROCEDIMIENTOS APLICADOS

Mediante Nota NO-2021-39108993-APN-UAI#MSG de fecha 4 de mayo de 2021, la Unidad de Auditoría Interna solicitó a la DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, cumplimentar el cuestionario establecido por el Instructivo de Trabajo N° 04/2021 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, cuyo objetivo está orientado a *“Relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación a la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato en general”*.

En ese sentido, la DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO envió en respuesta las Notas NO-2021-45594314-APN-DPER

Informe Analítico N° 101/2021 UAI MSG – IT N° 04/2021 SIGEN “HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO” - PNA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



#PNA de fecha 21 de Mayo de 2021 y la NO-2021-48848394-APN-DPER #PNA de fecha 01 de Junio de 2021, y en base a las mismas se aplicaron procedimientos adicionales a fin de exponer los resultados del relevamiento efectuado.

V- DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN RELEVADA Y ANALIZADA:

V.1- Normativa de Aplicación

- Constitución de la Nación Argentina y Tratados Internacionales.
- Ley 18.398 Ley Orgánica de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA.
- Ley N° 20.239 Personal Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad.
- Ley 22.431 Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad.
- Ley 24.156 Administración Financiera y de Los Sistemas de Control del Sector Público Nacional.
- Ley N° 26.485 Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley N° 26.618- Ley de Matrimonio Igualitario.
- Ley N° 26.743 Identidad de género.
- Ley 26.873 Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública.
- Ley N° 27.499 Ley Micaela de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes de Estado.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Convenio Colectivo General de Trabajo General de la APN, Decreto N° 214/06, establece que los Organismos deben contar con una Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT)
- Decreto N° 1344/2007 Reglamentario de la Ley 24.156.
- Decreto N° 22/2015. Reglamentario de la Ley 26.873.
- Decreto N° 698/2017. Crea el “Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)”.
- Decreto N° 07/2019. Modificación de la Ley de Ministerios. Crea el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD.
- Decreto N° 38/2019. Promulgación Ley 27.499.
- Decreto N° 260/2020 –Emergencia Sanitaria Coronavirus (COVID19).
- Decreto de Necesidad y Urgencia N°297/2020 y sus prórrogas.
- Resolución N° 152/2002 SIGEN –Normas de Auditoría Interna Gubernamental.
- Resolución N° 3/2011 SIGEN – Normas Generales de Control Interno.
- Resolución N° 469/2011 Ministerio de Seguridad. Adopción de Pautas Mínimas para los regímenes de Licencia por maternidad y lactancia.
- Resolución N° 472/2011 Ministerio de Seguridad. Incorporación de mujeres embarazadas y en período de lactancia en los centros de formación /reclutamiento.
- Resolución N° 548/2011 Ministerio de Seguridad. Eliminación de autorización para contraer enlace.
- Resolución N° 1021/2011 Ministerio de Seguridad. Creación CIG en PNA.
- Resolución N° 1079/2011 Ministerio de Seguridad. Personal en condiciones de ascender que se encuentre embarazada o en período de lactancia.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Resolución N° 1167/2011 Ministerio de Seguridad. Acciones a seguir para la atención de víctimas de delitos contra la integridad sexual.
- Resolución N° 1.181/2011 Ministerio de Seguridad. Uso de la Identidad de Género y Nombre de Pila Fuerzas de Seguridad.
- Resolución N° 16/2012 Ministerio de Seguridad. Prohibición de limitación de vacantes por género para el ingreso a los Institutos de Formación/reclutamiento.
- Resolución N° 599/2012 Ministerio de Seguridad. Aprobación del Protocolo de Atención en los Centros Integrales de Género.
- Resolución 505/2013 Ministerio de Seguridad. Pautas para la intervención policial en casos de violencia doméstica.
- Resolución N° 299/2013 Ministerio de Seguridad. Obligación de verificar en los hechos de violencia familiar que lleguen a su conocimiento la posible existencia de armas de fuego al alcance del presunto agresor
- Resolución N° 217/2016 Ministerio de Seguridad. Licencia para la realización de estudios gineco-mamarios.
- Resolución 68/2017 Directivas para la adecuación del trato de personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad.
- Resolución N° 443/2017 Ministerio de Seguridad. Licencia especial por "Violencia de Género"
- Resolución N° 37/2020 Ministerio de Seguridad. Identidad de Género y principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual.
- Resolución N° 185/2020 SIGEN. Creación en el ámbito de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, del Observatorio de Políticas de Género, en adelante El Observatorio, con el fin de coadyuvar al control de la gestión de gobierno en el fortalecimiento de la implementación de políticas en materia de perspectiva e igualdad de género y oportunidades.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Resolución N° 407/2020 Ministerio de Seguridad. Creación de la MESA FEDERAL DE SEGURIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD, en el ámbito de la SUBSECRETARÍA DE DERECHOS, BIENESTAR Y GÉNERO y de la SUBSECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN FEDERAL Y ARTICULACIÓN LEGISLATIVA
- Resolución N° 408/2020 Ministerio de Seguridad. Creación del Sistema Único de Registro de Denuncias por Violencia de Género (URGE), en la órbita del Ministerio de Seguridad.
- Disposición N° 10/2011 OYDE Prefectura Naval Argentina. Creación del Centro Integral de Género en el ámbito de la PNA.
- Disposición 2/2013 Dirección del Material. Normas Reglamentarias para cumplimentarse en el ámbito de la PNA de las Leyes N° 26485 y 24417.
- Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SIN- SIGEN-Herramientas de Control Oportunidades y Trato.
- Resolución MS N° 1.021/2011. Creación Centro Integral de Género.
- Resolución MS N° 1079/2011. Condiciones de ascenso – embarazadas o en período de lactancia.
- Resolución MSG N° 931/2018. Considera incluida dentro de las licencias especiales previstas en el artículo 14, inciso c), del Decreto N° 3413/79 a la Licencia Especial por Violencia de Género solicitada por el personal del Ministerio De Seguridad.
- Resolución N° 1.181/11 del MS. Uso de la Identidad de Género y Nombre de Pila. Fuerzas de Seguridad.
- Resolución 1116/2020 Agencia Nacional de Discapacidad, prorroga por un año, los certificados de Discapacidad cuyo vencimiento opere entre el 1 de Enero del 2021 al 31 de Diciembre de 2021 Inclusive.
- Resolución 2/2020: Resolución Conjunta del MINISTERIO DE SEGURIDAD, MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS Y MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

V.2- Documentación analizada

Para la elaboración del presente Informe de Auditoría se procedió a relevar la información proporcionada por NO-2021-45594314-APN-DPER#PNA, de fecha 21 de Mayo de 2021, y la NO-2021-48848394-APN-DPER #PNA de fecha 01 de Junio de 2021, ambas de la DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, en respuesta a los requerimientos efectuados por parte de esta UNIDAD DE AUDITORIA mediante NO-2021-39108993-APN-UAI#MSG de fecha 04 de mayo de 2021 y ME-2021-46953198-APN-UAI#MSG de fecha 26 de Mayo de 2021.

VI. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

CAPÍTULO I:

Aspectos Legales

VI.1. LA LEY MICAELA

La “Ley Micaela” N° 27.499, sancionada el 19 diciembre de 2018, y promulgada mediante el Decreto N° 38/2019 del 09 de enero de 2019, establece en su artículo 1° “...la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación”.

Por su parte, el artículo 2° establece que las personas comprendidas en el mencionado artículo 1° “deben realizar las capacitaciones en el modo y la forma que establezcan los respectivos organismos en los que desempeñan sus funciones”.

Cabe mencionar que el INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAM) fue la Autoridad de Aplicación de la Ley hasta el 10 de diciembre de 2019, fecha en

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGK	DIR



la que dicho Organismo fue suprimido por el Decreto N° 7/19 del 10 de diciembre de 2019, modificatorio de la Ley de Ministerios, creando el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS y DIVERSIDAD.

En esa línea, como profundización de las acciones encaradas por el Estado en materia de igualdad de género y de protección integral de la mujer, se creó el referido MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS y DIVERSIDAD que, entre sus competencias, tiene la de entender en el diseño e implementación de las políticas de formación y capacitación en materia de género, igualdad y diversidad para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación, en los casos que corresponda y para organizaciones de la sociedad civil.

Asimismo, el referido Decreto transfirió los créditos presupuestarios, bienes, personal con sus cargos y dotación vigente a ese momento al nuevo MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS y DIVERSIDAD.

Por otra parte, en su artículo 4° la Ley estipula que las máximas autoridades de los organismos, con la colaboración de sus áreas, programas u oficinas de género, si estuvieren en funcionamiento, y las organizaciones sindicales correspondientes, son responsables de garantizar la implementación de las capacitaciones que comenzarán a impartirse dentro del año de la entrada en vigencia de la Ley, pudiendo realizar adaptaciones de materiales y/o programas, o desarrollar uno propio, debiendo regirse por la normativa, recomendaciones y otras disposiciones que establezcan al respecto los organismos de monitoreo de las convenciones vinculadas a la temática suscriptas por el país.

A su vez, el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS y DIVERSIDAD certificará la calidad de las capacitaciones que elabore e implemente cada organismo, que deberán ser enviadas dentro de los seis (6) meses siguientes a

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



la entrada en vigencia de la Ley y en su página web deberá brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de los mismos.

Finalmente, el artículo 8° dispone que las personas que se negaren sin justa causa a realizar las capacitaciones previstas serán intimadas en forma fehaciente por la Autoridad de Aplicación a través y de conformidad con el organismo que se trate. El incumplimiento de dicha intimación será considerado falta grave dando lugar a la sanción disciplinaria pertinente, siendo posible hacer pública la negativa a participar en la capacitación en la página web del Ministerio.

Asimismo se señala que por RESOL-2020-185-APN-SIGEN del 10/06/2020, se creó en el ámbito de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, el Observatorio de Políticas de Género, con el fin de coadyuvar al control de la gestión de gobierno en el fortalecimiento de la implementación de políticas en materia de perspectiva e igualdad de género y oportunidades.

VI.2 - LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES

Ley N° 26.485 establece dentro de sus objetivos el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres, así como promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres en todos los órdenes de la vida; generar las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos.

Asimismo, la Ley N° 26.485 en su artículo 11 inciso 5.2, atribuye a la cartera de seguridad, la elaboración en el ámbito del CONSEJO DE SEGURIDAD INTERIOR de los procedimientos básicos para el diseño de protocolos específicos para las FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD a fin de brindar las respuestas adecuadas para evitar la re victimización, facilitar la debida atención, asistencia y protección policial a las mujeres que acudan a presentar denuncias en sede policial; y la promoción de la articulación de las

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RG	DIR



fuerzas policiales y de seguridad que intervengan en la atención de la violencia contra las mujeres con las instituciones gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil.

Por Resolución Conjunta del MINISTERIO DE SEGURIDAD, MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS y MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD N° 2 del 12 de mayo de 2020 se creó una Mesa Interministerial de trabajo integrada por representantes de dichas carteras de Estado con el objeto de diseñar un Programa Nacional de Abordaje Integral de las violencias extremas por motivos de género.

Mediante RESOL-2020-408-APN-MSG de fecha 5/11/2020, se creó el “SISTEMA ÚNICO DE REGISTRO DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO (URGE)”, el que funcionará en la órbita del MINISTERIO DE SEGURIDAD, cuyos objetivos y características se detallan en el ANEXO I de dicha resolución, y que consta como Documento GDE IF-2020-72379438-APN-SCBCYTI#MSG.

Por el Artículo 2° de la citada Resolución Ministerial, se aprobó el “PROTOCOLO DE ACTUACIÓN POLICIAL PARA LA RECEPCIÓN Y REGISTRO DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO”, que como ANEXO II y ANEXO III, forman parte de la misma y constan como Documentos GDE IF-2020-72379549-APN-SCBCYTI#MSG e IF-2020-72379961-APN-SCBCYTI#MSG respectivamente.

Por el Artículo 3°, se Instruyó al Jefe de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, al Director Nacional de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, al Prefecto Nacional Naval de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA y al Director Nacional de la GENDARMERÍA NACIONAL para la implementación gradual de la misma

VI.3. LEY DE GÉNERO:

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

La ley 26.743 establece en su artículo 1°:

“Derecho a la identidad de género. Toda persona tiene derecho:

- a) Al reconocimiento de su identidad de género;*
- b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;*
- c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada”.*

El artículo 2° *Definición-* establece que: *“Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.*

Los artículos subsiguientes establecen los requisitos para solicitar la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género autopercebida. Asimismo establecen disposiciones sobre los trámites, y los efectos de la rectificación, así como sobre el derecho al libre desarrollo personal y el trato digno.

El artículo 13 –Aplicación, *por su parte*, dispone que: *“Toda norma, reglamentación o procedimiento deberá respetar el derecho humano a la identidad de género de las personas. Ninguna norma, reglamentación o procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso al mismo”.*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



Es del caso señalar que durante los últimos años, las Fuerzas de Seguridad han registrado avances y reconocimientos respecto a la inclusión de la diversidad sexual y sus garantías desde el punto de vista de la identidad de género. Esto se refleja a través de la Resolución MS N° 1181 del 25/11/2011. Dicha norma estableció, entre otras cosas, que los agentes deben recibir uniformes y contar con instalaciones sanitarias y vestuarios acordes a su identidad sexual auto percibida. Toda persona que se identifica como mujer pasará a usar el uniforme femenino y los baños y vestuarios de mujeres en concordancia con la Ley de Identidad de Género.

Del mismo modo, la Resolución N° 68/2017 (del 20/01/2017) implementó directivas actualizadas en relación al trato de personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad. Dicha norma indica que el personal interesado en el reconocimiento de su identidad auto percibida deberá presentar una solicitud ante el Centro Integral de Género de la Fuerza que integre, el cual expedirá un comprobante que acredite la presentación de la solicitud y el nombre de pila elegido.

La Resolución N° 37/2020 del MINISTERIO DE SEGURIDAD de fecha 20/03/2020, revoca su similar RESOL-2017-1149-APN#MSG del 24 de octubre de 2017, e instruye al Señor Jefe de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, al Señor DIRECTOR NACIONAL de la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA, al Señor PREFECTO NACIONAL NAVAL de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA y al Señor DIRECTOR NACIONAL de la POLÍCIA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, para que adopten las medidas necesarias a fin de garantizar que el personal policial y de las fuerzas de seguridad a su cargo, cumplan con lo establecido en la Ley Nacional 26.743 de Identidad de Género y los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual. Por dicha medida se sustituyen los Anexos I y II de la de la Resolución MS N° 1181 del 25/11/2011.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Por último, corresponde señalar que por RESOL-2020-407-APN-MSG del 05/11/2020, se crea la MESA FEDERAL DE SEGURIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD, que funcionará en el ámbito de la SUBSECRETARÍA DE DERECHOS, BIENESTAR Y GÉNERO y de la SUBSECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN FEDERAL Y ARTICULACIÓN LEGISLATIVA.

De acuerdo al Artículo 2º. de la misma *“Será objeto de la MESA FEDERAL DE SEGURIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD, establecer un espacio de diálogo e intercambio entre esta Cartera Ministerial y las Carteras de seguridad de las Provincias y la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, en torno al diseño, ejecución y promoción de políticas públicas en materia de derechos, género y diversidades orientadas a garantizar el respeto por los derechos humanos en el accionar de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales, como así también promover relaciones laborales libres de violencia y respetuosas de los derechos al interior de las instituciones, desde una mirada Federal, integral e interjurisdiccional.”*

Según el Artículo 3º.- *“Serán objetivos de la MESA FEDERAL DE SEGURIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD:*

- *Establecer un espacio de diálogo, cooperación y consulta entre las áreas especializadas en la temática de género y diversidad de las Carteras de seguridad de las Provincias y la Nación en materia de políticas públicas, herramientas de gestión y buenas prácticas en esta temática.*
- *Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de género, diversidad y derechos en las Instituciones Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales, conforme a la Ley Nacional N° 26.485, Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales y la Ley N° 26.743 de Identidad de Género y a los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual entre otras.*
- *Identificar necesidades de adecuación y actualización normativa dentro de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales, con el objeto de consolidar espacios libres de violencia y discriminación*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

para las mujeres y las diversas identidades genéricas y garantizar el desarrollo de carreras profesionales en marcos de equidad de género.

- *Promover la perspectiva de la diversidad sexual y de género en los programas de formación y capacitación de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales, como así también dentro del ámbito de los Ministerios y Secretarías de Seguridad, en articulación con la SUBSECRETARÍA DE FORMACIÓN Y CARRERA.*
- *Poner en común y discutir estrategias de transversalización de la perspectiva de género en la actuación policial y de seguridad, y particularmente en la prevención del delito y la investigación criminal.”*

VI.4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

La Reforma Constitucional del año 1994 prescribe garantizar una cultura de Derechos Humanos que garantice la consagración de los principios de “Equidad de Género” e “Igualdad de Oportunidades y Trato” para todos los habitantes de la Nación Argentina.

En virtud de ello, se han dictado a lo largo de los años una serie de normas que han tenido por objeto tanto la adecuación y armonización de nuestro plexo normativo nacional con la manda constitucional mencionada, como así también el de asegurar que dicha confluencia armónica se vea plasmada y materializada en las prácticas institucionales de todos los estamentos del Estado.

El Decreto N° 214/2006 homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, estableciendo su Título IX “DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO”.

Al respecto el artículo 121° del citado Decreto establece el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades, “...de acuerdo con el Artículo 75° inciso 11 de la Constitución Nacional, las Leyes N° 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos N° 1421/02 y 41/99, acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral”.

Asimismo, el artículo 122° establece la Promoción de la Mujer Trabajadora, garantizando los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobadas por las Leyes N° 23.179 y 24.632 y para ello se adoptarán las medidas necesarias, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones y promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

Por su parte, el artículo 123° refiere a la Promoción de los agentes con discapacidad, garantizando la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas y facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades.

El artículo 124° sobre Erradicación de la Violencia Laboral, reconoce que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, y ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley N° 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente.

Finalmente, el Artículo 125° crea la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) la cual deberá estar integrado por TRES titulares y TRES suplentes por el Estado Empleador, y TRES titulares y TRES suplentes de la parte gremial, para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

“La Comisión tiene como funciones:

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.*
- b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales;*
- c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.*

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Co.P.A.R. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes”.

Por otra parte, la Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/las afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente;

Asimismo, una vez recibida dicha denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

Por su parte, el artículo 127° establece que contará con una delegación en cada Jurisdicción o élite descentralizada que deberá estar conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial.

“Las Delegaciones tendrán las siguientes funciones:

- a) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato;*
- b) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en su ámbito y elevar al menos UN (1) informe semestral a la comisión.*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- c) *Orientar, informar y asesorar al trabajador de su jurisdicción o entidad descentralizada que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito;*
- d) *Informar a la comisión de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.”*

Finalmente, se crea un Comité Técnico Asesor Permanente integrado por UN (1) representante titular y UN (1) alterno del CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER, del SERVICIO NACIONAL DE REHABILITACION y del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL en su carácter de autoridad interviniente en la aplicación de la Ley N° 22.431 y modificatorias, y de igual número de especialistas por la parte gremial.

De acuerdo a lo informado por el auditado, en el ámbito de la PREFECTURA NAVALARGENTINA, fue conformada y se encuentra en funcionamiento la delegación dedicada a la temática de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) para el Personal Civil acorde el art. 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN, homologado por Decreto N° 214/06.

Cabe destacar que, en el ámbito del MINISTERIO DE SEGURIDAD se han dictado una serie de normas vinculadas con el ingreso a los Institutos de Formación, licencias por embarazo, licencia especial por violencia de género, maternidad, paternidad y período de lactancia, así como guías de actuación para las Fuerzas Policiales y de Seguridad en la investigación de femicidios en el lugar del hallazgo, entre otras.

En el mismo orden de ideas, se señala que por Resolución del MINISTERIO DE SEGURIDAD N° 1021/2011, se instruyó a las Fuerzas Policiales y de Seguridad para la creación de un Centro Integral de Género, en el ámbito de las respectivas direcciones de Personal y/o de Recursos Humanos y referentes en unidades/delegaciones fuera del Área metropolitana de Buenos Aires, que funcionen como espacio de orientación y asesoramiento al personal para fortalecer la integración de la mujer y otras cuestiones de género.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VI.5. LEY 26.873 LACTANCIA MATERNA. PROMOCIÓN Y CONCIENTIZACIÓN PÚBLICA.

La Ley N° 26.873, establece la promoción y concientización pública acerca de la importancia de la lactancia materna y de las prácticas óptimas de nutrición seguras para lactantes y niños, y se enmarca en los compromisos asumidos por la Administración Pública Nacional en materia de promoción de la apertura de lactarios en organismos públicos.

Entre los objetivos de la mencionada ley, se encuentran el de propiciar la práctica de la lactancia materna, promoviendo acciones y formulando recomendaciones en los subsectores público estatal, privado y de la seguridad social, respecto a las condiciones adecuadas de la lactancia materna e incentivar, en su caso, su incorporación. Constituyen también objetivos de la misma, informar sobre la importancia del adecuado estado nutricional de las mujeres en edad fértil y en especial desde el embarazo, promover su apoyo nutricional hasta los VEINTICUATRO (24) meses de vida de sus hijos y difundir la importancia de los beneficios de la lactancia materna por medio de campañas y por todos los medios que arbitre la autoridad de aplicación.

Esta Ley y su Decreto Reglamentario N° 22/2015, en el Artículo 4° inciso t, insta a promover la existencia de "Espacios Amigos de la Lactancia" definiéndolos como: "*Un sector limpio, cómodo y de uso exclusivo para que las mujeres en período de amamantamiento puedan extraer su leche y conservarla adecuadamente durante la jornada laboral.*"

VI.6. RESOLUCIÓN N° 1021/2011 DEL MINISTERIO DE SEGURIDAD (CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO)

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



En relación a la igualdad de género, y la eliminación de la discriminación, el MINISTERIO DE SEGURIDAD, mediante Resolución MS N° 1021/2011, instruyó a las Fuerzas Policiales y de Seguridad para la creación de un CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, en el ámbito de las respectivas Direcciones de Personal y/o de Recursos Humanos y referentes en unidades/delegaciones fuera del Área metropolitana de Buenos Aires, que funcionen como espacio de orientación y asesoramiento al personal para fortalecer la integración de la mujer y otras cuestiones de género.

Tal medida, surgió a raíz de las recomendaciones realizadas en el Informe Final del Grupo de Trabajo para el Estudio de las Condiciones de Acceso, Permanencia y Progreso de Mujeres y Varones en el ámbito de las FUERZAS DE POLICIALES Y DE SEGURIDAD, creado por Resolución Ministerial N° 58/11.

En ese contexto, el Informe recomienda la creación de dispositivos dentro de las Fuerzas Policiales y de Seguridad que funcionen como espacios de orientación y asesoramiento en vistas a fortalecer la integración de la mujer y otras cuestiones de género.

Conforme se expusiera, las FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD se han orientado por valores masculinos, siendo necesario reforzar la integración de las mujeres mediante la creación de un organismo que contemple las dificultades que puedan surgir de su inserción profesional vinculadas a la equidad de género, fomentando la mejora en el clima laboral y optimizar el desarrollo de las capacidades que varones y mujeres aportan a la modernización y profesionalización de las Fuerzas, sin descuidar la lógica particular de los organismo policiales y de seguridad federales.

La función de tales áreas es poder centralizar la atención y el control de la efectiva aplicación de la normativa vigente y las resoluciones en materia de género, elaboradas por el MINISTERIO DE SEGURIDAD y las FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD, con el fin de contar con un espacio

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

institucional de comunicación, contención y orientación para el personal, que sea fácilmente identificable e inclusivo, y que permita detectar y abordar situaciones de abuso de autoridad, prevenir hechos de discriminación que se produzcan al interior de los organismo, recepcionar y derivar responsablemente los casos de violencia laboral y/o intrafamiliar, con profesionales afines que aborden estas temáticas en particular.

A su vez, conforme surge de la Resolución Ministerial, se busca a través de estos Centros, contribuir en el buen desarrollo laboral y profesional de las personas, mediante el asesoramiento de Oficiales Jefes/as y Superiores, como así también la articulación con otros organismos competentes en la materia, generando canales de información y asesoramiento jurídico personalizado sobre violencia intrafamiliar, derechos de familia, derecho laboral, entre otros.

En el ámbito de la PNA, el Centro Integral de Género fue creado por Disposición OYDE SR9 N* 10/2011 del Sr. Prefecto Nacional Naval de fecha 14/11/2011, en la órbita de la Dirección del Personal.

CAPÍTULO II:

Aspectos Económico – Financieros

No aplica para el presente Informe.

CAPÍTULO III:

Aspectos Técnicos

No aplica para el presente Informe.

VI.7. RESULTADOS DEL RELEVAMIENTO

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Las actividades o gestiones desarrolladas por la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, en el marco del mencionada LEY MICAELA en particular y la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato en general, fueron informadas por el auditado mediante Notas NO-2021-45594314-APN-DPER#PNA, de fecha 21 de Mayo de 2021 y NO-2021-48848394-APN-DPER #PNA de fecha 01 de Junio de 2021.

El resultado del relevamiento efectuado, se expone en el formulario correspondiente al Instructivo de Trabajo N° 04/2021 SIGEN “Herramienta de Control Sobre la ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato” que se acompaña como **ANEXO I** al presente Informe.

A los efectos de una adecuada interpretación de la información volcada en el formulario antes mencionado, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA considera oportuno realizar las siguientes aclaraciones:

VI.7.1- LEY MICAELA Y EQUIDAD DE GÉNERO

Se resume en el siguiente cuadro la información proporcionada por el auditado en los Puntos 1.1 a 1.4.1 de Ley Micaela y Equidad de Género del INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 4/2021 – SIGEN.

“Ley Micaela y Equidad de Género” INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 04/2021 – SIGEN PREFECTURA NAVAL ARGENTINA						
PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL FEMENINO		PERSONAL MASCULINO		PERSONAL TOTAL
		CANT	%	CANT	%	
1.1	Agentes hombres y agentes mujeres en la Organización	3082	14,71%	17872	85,29%	20954
1.2	Agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la Organización	607	21,06%	2275	78,94%	2882
1.2.1.	Personal hombre y personal mujer que ascendieron a puestos jerárquicos	18	19,57%	74	80,43%	92
1.3	Personal hombre y personal mujer de la organización que realizó al menos una capacitación durante el último año.	18	48,65%	19	51,35%	37

1.4	Consignar la cantidad de agentes que dieron cumplimiento a la ley Micaela. Ley N° 27.499 de capacitación obligatoria en género.	10	47,62%	11	52,38%	21
1.4.1	Consignar la cantidad de agentes en puestos jerárquicos que dieron cumplimiento a la ley Micaela.	10	47,62%	11	52,38%	21

Por otra parte, existieron actividades desensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por la organización, relacionadas con las siguientes temáticas: (Puntos 1.5 y 1.5.1.)

- Seminario Género y Relaciones Laborales.
- Seminario Introducción al Concepto de Género y Gestión Institucional.
- Taller Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género y en las Relaciones Familiares en el Ámbito Institucional.
- Taller de Capacitación Sobre Pautas de Intervención Policial en Casos de Violencia en Relaciones Familiares (Res. Minseg. 505/13).
- Taller Violencias: Sensibilizar para Prevenir e Intervenir y/o empoderamiento de mujeres.

VI.7.2- LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y EQUIDAD DE GÉNERO

Respecto del **Punto 2** del relevamiento relativo a “Igualdad de Oportunidades y Trato”, la PNA manifestó lo siguiente:

- En lo que respecta al Plan Estratégico Institucional, en la Reglamentación Interna R.I. PNA 3-105 "Objetivos Estratégicos de la Prefectura Naval Argentina" en su art. 03.01 "Objetivos Institucionales" inc. 3.1.6 - Gestión del Factor Humano y Bienestar del Personal, se instruyó como uno de sus objetivos el fortalecimiento de la integración de la mujer en todos los niveles de la actividad institucional. **(Punto 2.1)**

- Durante el último año no han existido reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a la autorización o denegación de las siguientes licencias/beneficios/derechos: licencia por matrimonio, licencia por maternidad o persona gestante, licencia por paternidad/nacimiento (persona no-gestante), franquicias horarias para agentes con niños, niñas y adolescentes a cargo (adaptación escolar/actos escolares), horario de lactancia, enfermedad de hijo/s, reintegro por “guardería” o centro de cuidado infantil, estabilidad en el empleo durante la gestación (conservación del empleo en las mismas condiciones que antes de la gestación), licencia por adopción, licencia por violencia de género y solicitud de Rectificación de Identidad de Género en registros administrativos del organismo. **(Puntos 2.2.1 al 2.2.11).**
- No fue requerida la liquidación de ningún “Reintegro mensual por gastos Guardería o jardines maternales” **(Punto 2.2.7)**, se otorgaron 4 licencias por violencia de género. **(Punto 2.2.10)**, y no existieron solicitudes de cambio de identidad de género **(Punto 2.3)**.
- La Organización respeta la identidad de género vivenciada por la persona a solicitud de ésta (haya o no rectificado su DNI), conforme lo establecido en la Resolución del Ministerio de Seguridad N° 37/2020 **(Punto 2.3.1)**.
- Existen dos (02) lactarios situados uno en el Edificio Guardacostas y uno en la Agrupación Guardacostas, representando el 2% de dichas dependencias **(Punto 2.4)**.
- No existen guarderías o centros de cuidado infantil en la Organización. **(Punto 2.5)**

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VI.7.3-IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

- Fue conformada y se encuentra en funcionamiento la delegación dedicada a la temática de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) para el Personal Civil, acorde el art. 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN, homologado por Decreto N° 214/06, habiéndose designado sus integrantes por medio de la Disposición DI-2021-118-APN-DPER#PNA **(Puntos 3.1 y 3.1.1)**.
- No se registran reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera (ascensos, ocupación de cargos, pase de nivel-tramo-grado) **(Punto 3.2)**, a la autorización/denegación de licencia anual ordinaria (L.A.O.), licencias por examen, licencia por enfermedad o de un familiar, licencias por razones particulares, o licencias por festividades religiosas. **(Puntos 3.3.1 al 3.3.5)**
- Durante el último año se otorgaron 281 beneficios de reducción horaria por motivos de lactancia. **(Punto 3.3.6)**
- En cuanto al beneficio de trabajo a distancia (teletrabajo), en el marco de la pandemia mundial de Covid-19, y en virtud de las directivas impartidas en concordancia con los Decretos de Necesidad y Urgencia dictados por el Poder Ejecutivo Nacional, se implementaron diversas actividades bajo esta modalidad a efectos de maximizar los recursos a lo largo de toda la jurisdicción de la Institución. En ese sentido, ningún/a agente que prestaba servicios ha presentado un reclamo administrativo relacionados a la autorización/denegación de este tipo de beneficio. **(Puntos 3.3.7.1 y 3.3.7.2)**

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



- En el año 2020 se han registrado un total de 124 inicios de sumarios:
110 por Violencia Intrafamiliar y 14 por Violencia Laboral. **(Punto 3.3.8)**

VII- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No hay observaciones para formular.

VIII- CONCLUSIÓN

Como resultado de las tareas de auditoría tendientes a relevar el grado de cumplimiento de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, en relación con la LEY MICAELA en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general, mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 4/2021 SIGEN, se desprende que el Organismo ha implementado una serie de acciones y capacitaciones para fomentar la equidad de género e igualdad de oportunidades y trato.

En ese marco, sobre la base de la tarea realizada, con el alcance descripto, y las aclaraciones efectuadas en el apartado VI. Consideraciones Preliminares, se entiende que el Organismo cumple en general razonablemente con los aspectos relevados, no obstante se espera en lo sucesivo, la optimización de la capacitación obligatoria en género y una mayor integración femenina en los cuadros de la Institución, situación que ya fue señalada en el Informe N° 210/2020 UAI-MSG.

BUENOS AIRES, 4 de junio de 2021.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa BARAS.

Auditora Adjunta General, de PNA: Dra. Claudia HEIMBERG.

Auditor: Dra. Cecilia Rodríguez

Auditor: Sra. Estela E. Linares

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

ORGANISMO, ENTE O UNIVERSIDAD A RELEVAR (en adelante 'la organización'):
PREFECTURA NAVAL ARGENTINA - PNA

RESPONSABLE/S DE GESTIONAR EL TEMA EN LA ORGANIZACIÓN: DIRECTOR DE
PERSONAL DE PREFECTURA NAVAL ARGENTINA

PERIODO: 1-1-2020 al 31-12-2020

1 LEY MICAELA, LEY DE IDENTIDAD DE GENERO, E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

	H	M	NB	ND	Comentarios
1-1 Consignar cantidad de agentes en la organización	17872	3082	0	0	85,29% Género Masculino y 14,71% Femenino
1-2 Consignar cantidad de agentes en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.	2275	607	0	0	Se consignó totalidad del personal superior con personal a cargo.
1-2-1 Consignar cantidad de ascensos a puestos jerárquicos.	74	18	0	0	Se considera ascenso a Oficial Jefe, ascenso en el grado de Prefecto.
1-3 Consignar cantidad de personal que realizó al menos una capacitación.	19	18	0	0	La institución cuenta con capacitaciones relacionadas con las temáticas, las mismas son: •Seminario Género y Relaciones Laborales. •Seminario Introducción al Concepto de Género y Gestión Institucional. •Taller Sensibilización y

Prevención de la
Violencia de Género
y en las Relaciones
Familiares en el
Ámbito Institucional.

- Taller de
Capacitación Sobre
Pautas de
Intervención Policial
en Casos de
Violencia en
Relaciones
Familiares (Res.
Minseg. 505/13). (a)
9 HOMBRES Y 9
MUJERES •
Anualmente se
realizan
capacitaciones en
Diplomatura en
Género y Gestión
Institucional en el
Instituto Nacional de
Derecho Aeronáutico
y Espacial (INDAE)
en el año 2020
participaron TRES
(03) Efectivos (b) 1
HOMBRE Y 2
MUJERES. •Se
participó en talleres
de capacitación de la
Ley Micaela a cargo
del Instituto Nacional
de las Mujeres. •Se
instruyó a los
titulares de destino
que a través de los
Referentes de
Género respecto de
la obligatoriedad de
recibir y capacitar al
personal en temas
de género y violencia
de género. •Se
recomendó el curso
virtual tutoriado "ABC
- LEY MICAELA", a
cargo del Ministerio
de las Mujeres,

		<p>Género y Diversidad. Cod de actividad: IN32744/19(c) 1 HOMBRE Y 1 MUJER , IN34354/20 (d) 7 HOMBRES Y 5 MUJERES y IN34444/20 (e) 1 HOMBRE Y 1 MUJER.</p>
	<p>1-4 Consignar la cantidad de agentes que dieron cumplimiento a la ley Micaela. Ley N° 27.499 de capacitación obligatoria en género.</p> <p>11 10 0 0</p>	<p>•Anualmente se realizan capacitaciones en Diplomatura en Género y Gestión Institucional en el Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial (INDAE). En el año 2020 participaron TRES (03) Efectivos (a) 1 HOMBRE Y 2 MUJER •Se participó en talleres de capacitación de la Ley Micaela a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres. •Se instruyó a los titulares de destino que a través de los Referentes de Género respecto de la obligatoriedad de recibir y capacitar al personal en temas de género y violencia de género. •Se recomendó el curso virtual tutoriado "ABC - LEY MICAELA", a cargo del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad. Cod de actividad: IN32744/19(b) 1 HOMBRE Y 1</p>

MUJER , IN34354/20
(c) 7 HOMBRE Y 5
MUJERES y
IN34444/20 (d) 1
HOMBRE Y 1
MUJER. •En relación
a la Ley Micaela, el
Ministerio de la
Mujer, Género y
Diversidad llevó
adelante la
capacitación
Formador de
Replicadores y
Replicadoras Ley
Micaela, capacitando
a dos efectivos de
esta Institución. En el
año 2020
participaron DOS
(02) Efectivos (e) 1
HOMBRE Y 1
MUJER •En el
presente año se está
llevando a cabo una
mesa de trabajo con
la intervención de la
Dirección Nacional
de Políticas de
Género del Ministerio
de Seguridad
(MINSEG), para
determinar el
Procedimiento
Administrativo para
la Certificación de
capacitaciones en el
marco de la Ley
Micaela ante el
Ministerio de la
Mujer, Géneros y
Diversidad
(Resolución N°
62/2021) y capacitar
tutores replicadores
en cursos virtuales
creados a tales
efectos, para
posteriormente
comenzar con la

					capacitación del resto del personal. (se estuvieron haciendo mesas de charlas para el año 2021).
1-4-1 Consignar la cantidad de agentes en puestos jerárquicos que dieron cumplimiento a la Ley Micaela.	11	10	0	0	<ul style="list-style-type: none"> •Anualmente se realizan capacitaciones en Diplomatura en Género y Gestión Institucional en el Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial (INDAE). (1 HOMBRE Y 2 MUJERES). •Se participó en talleres de capacitación de la Ley Micaela a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres. •Se instruyó a los titulares de destino que a través de los referentes de género respecto de la obligatoriedad de recibir y capacitar al personal en temas de género y violencia de género conforme lo establece la Ley 27499 "Ley Micaela" y la Ley 26485 Ley Violencia de Género. Cod de actividad: IN32744/19 (1 HOMBRE Y 1 MUJER),IN34354/20 (7 HOMBRES Y 5 MUJERES) y IN34444/20 (1 HOMBRE Y 1 MUJER). •Se recomendó el curso virtual tutorado "ABC - LEY MICAELA", a

cargo del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad. •Cabe mencionar que mediante NO-2020-34537529-APN-DEDU#PNA se solicitó al Ministerio de Seguridad la correspondiente autorización para el dictado del curso Ley Micaela, no prestando conformidad para ello el Ministerio de Seguridad acorde NO-2020-35080165-APN-SSFYC#MSG atento que debía tomar intervención el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad. •En relación a la Ley Micaela, el Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad llevó adelante la capacitación Formador de Replicadores y Replicadoras Ley Micaela, capacitando a dos efectivos de esta Institución. (1 HOMBRE Y 1 MUJER).

CUMPLE

Comentarios

1-5 ¿Existieron actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente SI por la organización (no por INAP, ni por otros organismos/entes)?

La institución cuenta con capacitaciones relacionadas con las temáticas, las mismas son:
•Seminario Género y Relaciones Laborales. •Seminario Introducción al Concepto de Género y Gestión Institucional. •Taller Sensibilización y Prevención de la Violencia de

Género y en las Relaciones Familiares en el Ámbito Institucional. •Taller de Capacitación Sobre Pautas de Intervención Policial en Casos de Violencia en Relaciones Familiares (Res. Minseg. 505/13). •Taller Violencias: Sensibilizar para Prevenir e Intervenir y/o empoderamiento de mujeres. La institución cuenta con capacitaciones relacionadas con las temáticas, las mismas son:
•Seminario Género y Relaciones Laborales.(A) •Seminario Introducción al Concepto de Género y Gestión Institucional. (A) •Taller Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género y en las Relaciones Familiares en el Ámbito Institucional. (A, B y C) •Taller de Capacitación Sobre Pautas de Intervención Policial en Casos de Violencia en Relaciones Familiares (Res. Minseg. 505/13). (D) •Taller Violencias: Sensibilizar para Prevenir e Intervenir y/o empoderamiento de mujeres. (B y D)

En caso afirmativo o parcial, indicar si las mismas estuvieron relacionadas con:

1-1-5-1-A) Género	SI
1-5-1-B) Violencia / Acoso laboral	SI
1-5-1-C) Igualdad de oportunidades y trato.	SI
1-5-1-D) Otras:	

2 LEY DE IDENTIDAD DE GENERO Y EQUIDAD DE GENERO

	CUMPLE	Comentarios
2-1 La organización ¿incluyó acciones específicas en su plan anual/estratégico para promover la igualdad de género? En caso afirmativo o parcial, consignar cuáles en Comentarios	PARC	En la reglamentación Interna R.I. P.N.A. 30-015 "Objetivos Estratégicos" de la Prefectura Naval Argentina, en el art. 03.01 "Objetivos Institucionales", Inc. 3.1.6 Gestión de Factor Humano y Bienestar del Personal, se incluyó

como uno de los objetivos el fortalecimiento de la integración de la mujer en todos los niveles de la actividad Institucional.

	CANT TOT	SIN INF	N/A	Comentarios
2-2 Indicar la cantidad de reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a la tramitación o denegación de las siguientes licencias/beneficios/derechos:				No se registraron reclamos administrativos
2-2-1 Licencia por matrimonio.	0			Se otorgaron 14 licencias por matrimonio no igualitario.
2-2-1-A) Consignar si se trató de matrimonio igualitario.		NO		
2-2-1-B) Cantidad de reclamos:	0			
2-2-2 Licencia por maternidad o persona gestante.	0			Se otorgaron 299 licencias por gravidez
2-2-3 Licencia por paternidad/nacimiento o (persona no-gestante)	0			No se registraron reclamos. Se otorgaron 622 licencias por Nacimiento
2-2-3-A) MUJERES:	0			
2-2-3-B) HOMBRES:	0			
2-2-3-C) NO BINARIOS:	0			
2-2-3-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:	0			
2-2-4 Franquicias horarias para agentes con niños,	0			No se registraron reclamos. Se otorgaron 622 licencias por

niñas y adolescentes a cargo (adaptación escolar/actos escolares).		Nacimiento
2-2-4-A) MUJERES:	0	
2-2-4-B) HOMBRES:	0	
2-2-4-C) NO BINARIOS:	0	
2-2-4-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:	0	
2-2-5 Horario de lactancia.	0	No se registraron reclamos. Se otorgaron 622 licencias por Nacimiento
2-2-6 Enfermedad de hijo/s.	0	No se registran reclamos.
2-2-6-A) MUJERES:	0	
2-2-6-B) HOMBRES:	0	
2-2-6-C) NO BINARIOS:	0	
2-2-6-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:	0	
2-2-7 Reintegro por "guardería" o centro de cuidado infantil.	0	En la actualidad no se practicó liquidación del "Reintegro mensual por gastos Guardería o jardines maternos" en los términos que prescribe el Decreto 214/06 y normas complementarias, cuya aplicación alcanza solo al Personal Civil de la Institución, en virtud de no haber sido requerido por ningún agente de la Fuerza.
2-2-8 Estabilidad en el empleo durante la gestación (conservación del empleo en las mismas condiciones	0	No se registran reclamos.

que antes de la gestación).		
2-2-9 Licencia por adopción.	0	No se registran reclamos.
2-2-9-A) MUJERES:	0	
2-2-9-B) HOMBRES:	0	
2-2-9-C) NO BINARIOS:	0	
2-2-9-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:	0	
2-2-10 Licencia por violencia de género. Informar en Comentarios qué obstáculos se identificaron para el otorgamiento de la licencia	0	No hubo obstáculos para el otorgamiento. Se otorgaron 4 licencias por violencia de género, conforme Resolución Ministerio de Seguridad N° 443/17.
2-2-11 Solicitud de Rectificación de Identidad de Género en registros administrativos del organismo Informar en Comentarios qué obstáculos se identificaron para el acceso a este derecho.	0	No se registran reclamos.
2-3 Indicar cantidad de solicitudes de cambio de identidad de género registradas en el organismo/ente (haya o no rectificado su DNI). (Ley N° 26.743 de identidad de género)	0	No se registran reclamos.

	CUMPLE	Comentarios
2-3-1 ¿Se respeta la identidad	SI	Si, se adaptan los registros y

de género vivenciada por la persona (haya o no rectificado su DNI) para el Registro, Legajo, canales de comunicación, etc?
Fundamente de qué manera se implementa. (Ley N° 26.743 de identidad de género)

legajos correspondientes, conforme lo establecido en la Resolución del Ministerio de Seguridad N° 37/2020.

2-4 ¿Existen lactarios en la organización?

SI

Existen lactarios en la Institución situados en: •Edificio Guardacostas.
•Agrupación Guardacostas.

2-4-A) CANTIDAD DE LACTARIOS:

2

2-4-B) PORCENTAJE DE DEPENDENCIAS CON LACTARIOS: (de 0% a 100%):

2

2-5 ¿Existen “guarderías” o centros de cuidado infantil en la organización?

NO

No existen guarderías o centros de cuidado infantil.

2-5-A) CANTIDAD:

0

2-5-B) PORCENTAJE DE DEPENDENCIAS (de 0% a 100%):

1 3 IGUALDAD DE TRATO

3-1 En su organización ¿fue conformada la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT)?

SI

Está conformada para el Personal Civil Art. 125 del Convenio colectivo de trabajo, homologado por el decreto N° 214/06

3-1-1 En caso afirmativo, ¿se encuentra actualmente en funcionamiento?

SI

Se encuentra conformado por 7 Personal Superior de la Prefectura Naval Argentina y 3 Personal Civil.

3-1-2 Si la respuesta a la pregunta 3.1 es negativa o no aplicable, ¿existe algún otro mecanismo de denuncia (de carácter confidencial), documentación, seguimiento y respuesta en casos de discriminación o desigualdad de oportunidades y trato? De

existir, indicar cuál en
Comentarios.

	CANT TOT	SIN INF	N/A	Comentarios
3-2 Indicar cantidad de reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera (ascensos, ocupación de cargos, pase de nivel-tramo-grado). Indicar su estado de situación (resueltos/vigentes) en Comentarios.	0			No se registran reclamos.
3-2-A) MUJERES:	0			
3-2-B) HOMBRES:	0			
3-3-C) NO BINARIOS:	0			
3-2-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:	0			
3-3 Indicar cantidad de reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de las siguientes licencias / beneficios / derechos:				No se registraron reclamos administrativos
3-3-1 Licencia anual ordinaria.	0			No se registran reclamos por licencias anuales ordinarias. Es facultad del Titular del Destino.
3-3-1-A) MUJERES	0			
3-3-1-B) HOMBRES:	0			

3-3-1-C) NO BINARIOS: 0

3-3-1-D) NO DESEAN
INFORMAR SU GÉNERO: 03-3-2 Licencia por
examen.No se registran
reclamos por las
licencias. Es facultad del
Titular del Destino.

3-3-2-A) MUJERES: 0

3-3-2-B) HOMBRES: 0

3-3-2-C) NO BINARIOS: 0

3-3-2-D) NO DESEAN
INFORMAR SU GÉNERO: 03-3-3 Licencia por
enfermedad / 0
enfermedad familiar.No se presentaron
reclamos

3-3-3-A) MUJERES: 0

3-3-3-B) HOMBRES: 0

3-3-3-C) NO BINARIOS: 0

3-3-3-D) NO DESEAN
INFORMAR SU GÉNERO: 03-3-4 Licencia por
razones particulares. 0No se presentaron
reclamos

3-3-4-A) MUJERES: 0

3-3-4-B) HOMBRES: 0

3-3-4-C) NO BINARIOS: 0

3-3-4-D) NO DESEAN
INFORMAR SU GÉNERO: 03-3-5 Licencia por
festividades
religiosas. Indicar 0
religiones
alcanzadas en
Comentarios.No se presentaron
reclamos

3-3-5-A) MUJERES: 0

3-3-5-B) HOMBRES: 0

3-3-5-C) NO BINARIOS: 0

3-3-5-D) NO DESEAN 0

INFORMAR SU GÉNERO:

3-3-6 Beneficio de reducción horaria por motivos de lactancia.	281	Se otorgaron 281 beneficios y no hubo reclamos administrativos
--	-----	--

3-3-6-1 Cantidad de Beneficios otorgados:	281	
---	-----	--

3-3-6-1-A) MUJERES. OTORGADOS:	281	
--------------------------------	-----	--

3-3-6-1-B) HOMBRES. OTORGADOS:	0	
--------------------------------	---	--

3-3-6-1-C) NO BINARIOS- OTORGADOS	0	
-----------------------------------	---	--

3-3-6-1-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO. OTORGADOS:	0	
---	---	--

3-3-6-2 Cantidad de Beneficios denegados:	0	
---	---	--

3-3-6-2-A) MUJERES. DENEGADOS:	0	
--------------------------------	---	--

3-3-6-2-B) HOMBRES. DENEGADOS:	0	
--------------------------------	---	--

3-3-6-2-C) NO BINARIOS. DENEGADOS:	0	
------------------------------------	---	--

3-3-6-2-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO. DENEGADOS	0	
--	---	--

3-3-7 Beneficio de trabajo a distancia (teletrabajo).	0	
---	---	--

En el marco de la pandemia mundial de Covid-19, y en virtud de las directivas impartidas en concordancia con los Decretos de Necesidad y Urgencia dictados por el Poder Ejecutivo Nacional, se implementaron diversas actividades bajo esta modalidad a efectos de maximizar los recursos a lo largo de toda la jurisdicción de la Institución. Casos:

Mayores de 60 años.
Embarazadas en cualquier trimestre.
Grupos de riesgo, acorde Cert médico.
Dispuesto por las Resoluciones: RESOL-2020-3-APN-SGYEP#JGM RESOL-2020-627-APN-MS, y Decisión Administrativa: DECAD-2020-390-APN-JGM

3-3-7-1 Cantidad de Beneficios otorgados: 0

3-3-7-1-A) MUJERES. OTORGADOS: 0

3-3-7-1-B) HOMBRES. OTORGADOS: 0

3-3-7-1-C) NO BINARIOS- OTORGADOS 0

3-3-7-1-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO. OTORGADOS: 0

3-3-7-2 Cantidad de Beneficios denegados: 0

3-3-7-2-A) MUJERES. DENEGADOS: 0

3-3-7-2-B) HOMBRES. DENEGADOS: 0

3-3-7-2-C) NO BINARIOS. DENEGADOS: 0

3-3-7-2-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO. DENEGADOS 0

3-3-8 Indicar cantidad de reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, equidad de género, y/o 124

En el año 2020 se han registrado un total de 124 inicios de sumarios:
•110 por Violencia Intrafamiliar •14 por Violencia Laboral.

desigualdad de
oportunidades y
trato.

3-3-8-A) MUJERES: 124
3-3-8-B) HOMBRES: 0
3-3-8-C) NO BINARIOS: 0
3-3-8-D) NO DESEAN
INFORMAR SU GÉNERO: 0

CUMPLE

Comentarios

4-1 La organización, adopta el principio de composición que contenga a todas las identidades de género para la conformación del Directorio, del órgano de administración o del órgano de fiscalización, según el caso, conforme lo establecido en la Resolución General IGJ N° 34/2020? Decisión Administrativa JGM N° 1744/2020. / Resolución General IGJ N° 34/2020.

N/A

4-2 ¿La organización, adopta el principio de composición que contenga a todas las identidades de género para miembros representantes del Estado en el Directorio, en el órgano de administración o en el órgano de fiscalización, según el caso? Decisión Administrativa JGM N° 1744/2020. / Resolución General IGJ N° 34/2020.

N/A