

**INFORME
EJECUTIVO
N° 102/2021
UAI-MSG
"LEY MICAELA, LEY
DE IDENTIDAD DE
GENERO, E
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES Y
TRATO"
PFA
IT N° 04/2021 SNI
SIGEN-**

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la P.F.A 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

INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA N° 102/2021 UAI/MSG
"LEY MICAELA, LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES Y TRATO – AÑO 2020"
Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI SIGEN
POLICIA FEDERAL ARGENTINA

I. OBJETO

Relevar el grado de cumplimiento de la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, en relación con la Ley Micaela, la ley de Identidad de Género en particular y la normativa de Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

II. ALCANCE

Las tareas de control se llevaron a cabo durante el mes de mayo 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 Trabajo del año en curso, aprobado por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

En esa línea, se dio cumplimiento al Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI- de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, "*Herramienta de Control sobre La ley Micaela, la Ley de Identidad 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 y la Ley de Identidad de Género en particular y la normativa de Igualdad de Oportunidades y Trato en general. Cabe señalar que el período de análisis comprende desde el 01/01/2020 al 31/12/2020.

III. ASPECTOS RELEVANTES

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, la Ley de Identidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*", que se acompaña como ANEXO I al Informe Analítico.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

IV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No hay observaciones para formular.

V. CONCLUSIÓN

Como resultado de las tareas de auditoría tendientes a relevar el grado de cumplimiento de la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, en relación con la Ley Micaela y la Ley de Identidad de Género en particular y la normativa de igualdad de oportunidades y trato en general, mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SIN SIGEN, se desprende que la Fuerza 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 descrito, y las aclaraciones efectuadas en el apartado III. Consideraciones Preliminares, esta Unidad de Auditoría Interna, entiende que la POLICIA FEDERAL ARGENTINA cumple 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 fuera señalada en el Informe de Auditoría N° 215/2020.

En cuanto a la existencia de guarderías y lactarios, de la información proporcionada por el auditado, se advierte que los mismos aún resultan insuficientes para el personal, conforme al despliegue operativo del organismo. Sin perjuicio de ello, y específicamente en relación a los lactarios, se observa un avance, teniendo en cuenta el inicio de acciones tendientes a la implementación de nuevos "Espacios Amigables" para luego dar inicio a una segunda etapa, orientada al interior del país, teniendo en cuenta el carácter federal de la Institución.

BUENOS AIRES, 11 de Junio de 2021.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa. BARAS

Auditor Adjunto General en PFA: Lic. Claudio REBON

Coordinación de Enlace: Auxiliar técnico: Lic. Diego VILAS

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**INFORME
ANALÍTICO
N° 102/2021
UAI-MSG
“LEY MICAELA, LEY
DE IDENTIDAD DE
GENERO, E
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES Y
TRATO”
PFA
IT N° 04/2021 SNI
SIGEN-**

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la P.F.A 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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

INFORME ANALÍTICO DE AUDITORÍA N° 102/2021 UAI/MSG
“LEY MICAELA, LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES Y TRATO – AÑO 2020”
Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI SIGEN
POLICIA FEDERAL ARGENTINA

I. OBJETO

Relevar el grado de cumplimiento de la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, en relación con la Ley Micaela, la ley de Identidad de Género en particular y la normativa de Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

II. ALCANCE

Las tareas de control se llevaron a cabo durante el mes de mayo 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 Trabajo del año en curso, aprobado por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

En esa línea, se dio cumplimiento al Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI- de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, “*Herramienta de Control sobre La ley Micaela, la Ley de Identidad 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 y la Ley de Identidad de Género en particular y la normativa de Igualdad de Oportunidades y Trato en general. Cabe señalar que el período de análisis comprende desde el 01/01/2020 al 31/12/2020.

III. LIMITACIONES AL ALCANCE

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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 cuales corresponda dejar constancia, en los términos del Punto 1.6.4.3 del Manual de Control Interno Gubernamental, aprobado por Resolución N° 3/2011 de SIGEN.

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 complementarios, por 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

Los procedimientos de auditoría aplicados fueron los siguientes:

- Recopilación y análisis de la normativa aplicable en la materia.
- Relevamiento y análisis de los antecedentes relacionados al objeto del presente Informe¹.
- Solicitud de información a la Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS y a la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES de la P.F.A.
- Análisis de los resultados del relevamiento efectuado en el marco del Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI- "*Herramienta de Control sobre la Ley Micaela, la Ley de Identidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*", de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN.

V. DOCUMENTACION E INFORMACION RELEVADA Y ANALIZADA

Con la finalidad de reunir la información necesaria, y a los efectos de cumplimentar las tareas del presente informe, esta UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA, cursó requerimiento mediante:

¹ Informe N° 188-2020 UAI/MS LEY MICAELA, EQUIDAD DE GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO-MSG.

Informe Analítico N° 102/2021 UAI MSG – IT N° 04/2021 SIGEN "Ley Micaela, Ley de Identidad de Género e Igualdad de oportunidades y trato" -

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

NO-2021-39111576-APN-UAI#MSG de fecha 04/05/2021 enviada a la JEFATURA DE POLICIA FEDERAL ARGENTINA, con copia a la SUPERINTENDENCIA DE PERSONAL, INSTRUCCIÓN Y DERECHOS HUMANOS y a la DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES, por la cual se remitió el INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 4/2021 SIGEN - "HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO"

V.1. NORMATIVA DE APLICACIÓN

- ✓ Constitución de la Nación Argentina y Tratados Internacionales;
- ✓ Ley N° 21.965 – Ley para el Personal de la P.F.A.
- ✓ Ley N° 24.156. Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional;
- ✓ Ley N° 22.431. Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad.
- ✓ 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° 27.499. Ley Micaela de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes de Estado;
- ✓ Ley 26.743. Ley Identidad de Género;
- ✓ Ley 26.873. Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública.
- ✓ Ley N° 27.412 - Paridad de Género en ámbitos de Representación Política.
- ✓ Decreto N° 22/2015. Reglamentario de la Ley 26.873.
- ✓ Convenio Colectivo General de Trabajo 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° 38/2019. Promulgación Ley 27.499.
- ✓ 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° 1.866/1983 – Reglamentación de la Ley N° 21.965.
- ✓ Decreto N° 1.613/2001–Eliminación Agrupamiento Escalafón Femenino. Fusión escalafonaria.
- ✓ Decreto N° 1.024/17 – Primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (2017-2020).

Informe Analítico N° 102/2021 UAI MSG – IT N° 04/2021 SIGEN "Ley Micaela, Ley de Identidad de Género e Igualdad de oportunidades y trato" -

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- ✓ Decreto DNU N°260/2020-EMERGENCIA SANITARIA CORONAVIRUS (COVID-19).
- ✓ Resolución N° 152/02 SIGEN– Normas de Auditoria Interna Gubernamental.
- ✓ Resolución N° 1.181/11 del MS. Uso de la Identidad de Género y Nombre de Pila. Fuerzas de Seguridad.
- ✓ Resolución N° 3/11 SIGEN – Normas Generales de Control Interno
- ✓ Resolución MS N° 1.021/2011. Creación Centro Integral de Género.
- ✓ Resolución PFA N° 3901/2011 Crea el Centro Integral de Género en el ámbito de la PFA.
- ✓ Resolución MS N° 1079/2011. Condiciones de ascenso – embarazadas o en período de lactancia.
- ✓ Resolución N° 68/2017 Directivas para la adecuación del trato de personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad.
- ✓ Resolución N° 12/2019 del MS – Convenio PFA y demás Fuerzas de Seguridad para acceder el personal trans de cada una de las fuerzas al servicio de Endocrinología Transgénero en el Complejo Médico Policial CHURRUCA-VISCA.
- ✓ Resolución MS N° 299/13. 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 MSG N° 443/2017. Licencia especial por "Violencia de Género".
- ✓ 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 MSG N° 37/2020. Revoca su similar RESOL-2017-1149-APN#MSG, e instruye adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar que el personal policial y de las fuerzas, 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° 1181/2011.
- ✓ Resolución SIGEN N° 185/2020. Crea en el ámbito de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, el Observatorio de Políticas de Género.
- ✓ RESOL-2020-407-APN-MSG. 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.
- ✓ RESOL-2020-408-APN-MSG. Crea 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 consta como Documento GDE IF-2020-72379438-APN-SCBCYTI#MSG.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- ✓ S.O.D.I. N° 129 del 15/07/2008 - Fusión escalafonaria del Personal Femenino de Oficiales en el escalafón de Seguridad.
- ✓ O.D.I. N° 161 del 01/09/2008 - Fusión escalafonaria del Personal Femenino de Suboficiales y Agentes, en el escalafón Seguridad.
- ✓ O.D.I. N° 183 del 02/10/12 - Incorporación del Protocolo N° 12 de Actuación para los Centros Integrales de Género de las Fuerzas Policiales y de Seguridad al Registro General de Protocolos de Actuación.
- ✓ O.D.I. N° 4 del 08/01/2015 – Crean el ámbito de la Superintendencia de ASUNTOS INTERNOS la División INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS VIOLENTAS.
- ✓ O.D.P N° 50 del 24/05/2017 – Publicación Resolución N° 443E/2017 MS.
- ✓ O.D.I. N° 197 del 17/10/2017 – Creación Sección SEGUIMIENTO Y ESTADÍSTICA.
- ✓ ODI N° 65 del 05/05/2019 – Plan Estratégico Institucional
- ✓ O.D.I. N° 189 del 10/10/2019 - Interpretación Reglamentaria del artículo 814 inciso a) del Decreto N° 1866/1883 Reglamentario de la Ley para el PERSONAL de la P.F.A.
- ✓ O.D.I. N° 201 del 29/10/2019 -Espacios Amigables para la Lactancia MATERNA. Su creación. Implementación en edificios de esta Policía. Programa de difusión de la Lactancia.
- ✓ O.D.I. N° 52 del 17/03/2020 - Licencias Excepcionales. Limitación de la actividad administrativa. Dispensa de concurrencia al lugar de trabajo.
- ✓ S.O.D.I. N° 44 del 05/03/2020 - Plan Anual de Capacitación Profesional de la Policía Federal Argentina (PAC) 2020
- ✓ O.D.I. N° 73 del 23/04/2020 – Plan Estratégico Institucional al 2030 (PEI 2030).
- ✓ O.D.I. N° 116 del 29/06/2020- Perspectiva de Género en el Abordaje de Casos relacionados con la violencia de género.
- ✓ O.D.I. N° 210 del 16/11/2020- Cuestionario relacionado con la perspectiva de género y diversidad en la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA.
- ✓ Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI – SIGEN - Herramienta de Control sobre Ley Micaela y Ley de Identidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato. (IF-2021-43089049-APN-DPO#PFA).

VI. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

CAPÍTULO I:

Aspectos Legales

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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 la que dicho Organismo fue suprimido por el Decreto N° 7/19 del 10 de diciembre de 2019, modificatorio de la Ley de Ministerios, creándose 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.

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 registrarse por la normativa, recomendaciones y otras disposiciones que establezcan al respecto

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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 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° dice 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 mentada Ley 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

Informe Analítico N° 102/2021 UAI MSG – IT N° 04/2021 SIGEN "Ley Micaela, Ley de Identidad de Género e Igualdad de oportunidades y trato" -

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

promoción de la articulación de las 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.

En ese entendimiento es dable señalar que la Ley N° 27.501, ha introducido modificaciones a la ley N° 26.485, incorporado como modalidad de violencia a la mujer al acoso callejero, y para una mayor comprensión sobre lo que debe entenderse como tal la reciente incorporación del artículo 6 inciso g) de la ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres,, define en dicho inciso que debe entenderse como acoso callejero "Violencia contra las mujeres en el espacio público, aquella ejercida en contra de las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual que afecten o dañen la dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo."

El artículo 2 de la ley N° 27.501, establece la modificación del inciso o) del artículo 9 de la ley 26.485, que establece el deber de "Implementar una línea telefónica gratuita y accesible en forma articulada con las provincias a través de organismos gubernamentales pertinentes, destinada a dar contención, información y brinda asesoramiento sobre recursos existentes en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y asistencia a quienes la padecen, incluida la modalidad de "violencia contra las mujeres en el espacio público" conocida como acoso callejero.

Es preciso indicar a su vez que el artículo 4 de la ley 27.501, incorpora el inciso f) del punto 5.2 del artículo 11 de la Ley N° 26.485 el cual establece que se debe: *Instar a las fuerzas policiales y de seguridad a actuar en protección de las mujeres víctimas de violencia de género, cuando la violencia ocurre en el espacio público o de acceso público, incluida la modalidad de "violencia contralas mujeres en espacios públicos" conocida como "acoso callejero".*

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

diseñar un Programa Nacional de Abordaje Integral de las violencias extremas por motivos de género.

Mediante RESOL-2020-408-APN-MSG de fecha 05/11/2020, 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 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 a la implementación gradual de la misma.

VI.3. LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO

La Ley N° 26.743, establece el derecho a la identidad de género de las personas y la define como *"... 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..."*.

Dicha ley regula los requisitos para solicitar la rectificación registral del sexo, como ser el cambio de nombre de pila, su imagen cuando no coincidan con su identidad de género auto-percibida, aclarando que los tramites que impliquen la mencionada rectificación son gratuitos, personales y no será necesaria la intermediación de ningún gestor o abogado.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Durante los últimos años, las Fuerzas de Seguridad han registrado avances y reconocimiento 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 POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, para que adopte 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 (IF-2017-00822162-APN-JGA·MSG) y II (IF-2017-00822125-APM-JGA·MSG) de la de la Resolución MS N° 1181 del 25/11/2011.

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.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

De acuerdo al Artículo 2° 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 3°.- *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 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.*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- 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.

En tal sentido, cabe mencionar el Decreto N° 214/2006 el cual homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

Los principios que establece dicha norma son:

- ✓ Igualdad de Trato y Oportunidades
- ✓ Promoción de los agentes con discapacidad
- ✓ Promoción de la Mujer Trabajadora
- ✓ Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobadas por las Leyes N° 23.179 y 24.632
- ✓ Erradicación de la Violencia Laboral
- ✓ Creación la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT)²

VI.5. 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

² Función: 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.

Informe Analítico N° 102/2021 UAI MSG – IT N° 04/2021 SIGEN "Ley Micaela, Ley de Identidad de Género e Igualdad de oportunidades y trato" -

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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.

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 MS N° 1021/2011 - CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO

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.

En el ámbito de la P.F.A, mediante Resolución PFA N° 3901/2011³ se creó el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, en cumplimiento de la Resolución MS N° 1021/2011, cuya misión es *"...la inserción de las mujeres y hombres, desarrollando proyectos para garantizar las condiciones de acceso, permanencia, promoción y condiciones de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; recibir, canalizar y dar respuesta a las presentaciones relacionadas con las cuestiones de género que se susciten en el ámbito laboral y doméstico cuando se encuentre involucrado personal de la Institución; brindar orientación jurídica y contención psicológica preliminar al personal y proponer acciones tendientes a solucionar las situaciones planteadas en las temáticas afines; efectuar un seguimiento de las actuaciones administrativas que se labren en las distintas dependencias relacionadas con todo tipo de violencia (física, psicológica, sexual, económica y simbólica) que involucre al personal de la Fuerza..."*.

³ Publicada en la ODI N°242 del 27 de diciembre de 2011

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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

Las actividades o gestiones desarrolladas por la PFA en el marco normativo enunciado, fueron informadas mediante el EX-2021-39238897-APN-SPYDEDGA#PFA, IF-2021-43092715-APN-DPO#PFA, y NO-2021-51753607-APN-CIG#PFA mediante las cuales se da respuesta al Instructivo de Trabajo N° 04/2021 (ANEXO I).

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

VI.7.1- LEY MICAELA, LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO, Y EQUIDAD DE GÉNERO

Se resume en el siguiente cuadro la información proporcionada por la POLICIA FEDERAL ARGENTINA en los Puntos 1.1 a 1.4.1 del Instructivo denominado "Ley Micaela, Ley de Identidad de Género y Equidad de género del INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 04/2021-SNI – SIGEN.

"Ley Micaela, Ley de Identidad de Género, e igualdad de oportunidades y trato "					
INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 04/2021-SNI – SIGEN					
MINISTERIO DE SEGURIDAD					
1. LEY MICAELA, LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO, Y EQUIDAD DE GÉNERO					
PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL			
		HOMBRES	MUJERES	NO BINARIOS	NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO

"Ley Micaela, Ley de Identidad de Género, e igualdad de oportunidades y trato "

INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 04/2021-SNI – SIGEN

MINISTERIO DE SEGURIDAD

1. LEY MICAELA, LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO, Y EQUIDAD DE GÉNERO

PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL								
		HOMBRES		MUJERES		NO BINARIOS		NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO		TOTAL
		CANT	%	CANT	%	CANT	%	CANT	%	
1.1	Consignar cantidad de agentes en la organización	21.308	66,44	10.778	33,56	0	0	0	0	32.086
1.2	Consignar cantidad de agentes en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.	729	73,11	268	26,88	0	0	0	0	997
1.2.1.	Consignar cantidad de ascensos a puestos jerárquicos	245	81,93	54	18,07	0	0	0	0	299
1.3	Consignar cantidad de personal que realizó al menos una capacitación.	2.183	60,75	1.410	39,25	0	0	0	0	3593
1.4	Consignar la cantidad de agentes que dieron cumplimiento a la ley Micaela. Ley N° 27.499 de capacitación obligatoria en género	1.474	60,93	945	39,07	0	0	0	0	2419
1.4.1	Consignar la cantidad de agentes en puestos jerárquicos que dieron cumplimiento a la Ley Micaela	20	71,42	8	28,58	0	0	0	0	28

Por otra parte, se expone a continuación lo informado por la POLICIA FEDERAL ARGENTINA respecto de los Puntos **1.5** y **1.5.1** del relevamiento:

- Durante el transcurso del último año 2020 existieron actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por la organización.

Al respecto el auditado manifestó que: *Las Unidades Académicas de la Institución cuentan en su curricular con asignaturas específicas que abordan la temática de género y violencia contra la mujer, como así también violencia laboral.*

- Vinculando esto con el tema en cuestión, se informó que:

Puntos	Actividad/capacitación	Respuesta
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	Diversidad sexual

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

Respecto del **Punto 2** del relevamiento relativo a la “*Ley de Identidad de Género y Equidad de Género*”, la División PROYECTOS OPERATIVOS de la SUPERINTENDENCIA DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO ESTRATEGICO manifestó lo siguiente:

- ✓ La POLICÍA FEDERAL ARGENTINA incluyó acciones específicas en el Plan Estratégico Institucional 20/30, a fin de continuar fortaleciendo la normativa interna para promover la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades y trato en la cultura organizacional de la Institución.
- ✓ Se formularon una serie de proyectos a mediano y largo plazo, siendo uno de ellos extender la implementación de los “Lactarios” en las Dependencias ubicadas en el interior del país, conforme el despliegue territorial de la Institución, tramitando el mismo mediante el Expediente N° EX-2021-30278387-APN-DPP#PFA.
- ✓ Se promulgo el “Protocolo de actuación del Centro Integral de Genero” mediante la Orden del Día Interna N° 183 de fecha 02/10/12.
- ✓ Se incorporó la “Licencia Especial por Violencia de Genero”, de acuerdo a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 443/2017, publicada en la Orden del Día Publica N° 50 del 24/05/2017
- ✓ Se incorporó la “Licencias Especiales para la Realización de Estudios Gineco-Mamarios” (Resolución MS N° 217/16) publicada en la Orden del Día N° 41 del 13/06/2016
- ✓ Se publicó en la Orden del Día interna N° 116 de fecha 29/06/2020 “La Perspectiva de Género en el Abordaje de Casos relacionados con la Violencia de Genero”.

- ✓ Se llevó adelante la campaña "Súmate al 25 de Noviembre - Día Internacional de Eliminación de la Violencia contra la Mujer" y actividades de sensibilización desarrolladas con la concurrencia del Centro Integral de Género.
- ✓ Se brindó capacitación específica al personal en condición de ascenso a través de la División CURSOS conforme la Ley N° 27.499/2018. **(Punto 2.1)**
- Respecto de la existencia de reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a la autorización o denegación de las siguientes licencias/beneficios/derechos, el auditado informó lo siguiente **(Puntos 2.2.1 al 2.2.11)**:
 - ✓ Licencia por matrimonio: 0
 - ✓ Licencia por maternidad o persona gestante: 0
 - ✓ Licencia por paternidad/nacimiento (persona no-gestante): 1 (a Mujer)
 - ✓ Franquicias horarias para agentes con niños, niñas y adolescentes a cargo (adaptación escolar/actos escolares): 0
 - ✓ Horario de lactancia: 0
 - ✓ Enfermedad de hijo/s: 0
 - ✓ Reintegro por "guardería" o centro de cuidado infantil: 0
 - ✓ Estabilidad en el empleo durante la gestación (conservación del empleo en las mismas condiciones que antes de la gestación): 0
 - ✓ Licencia por adopción: 1 (a Mujer)
 - ✓ Licencia por violencia de género: 0
 - ✓ Solicitud de Rectificación de Identidad de Género en registros administrativos del organismo: 0
- El auditado informó que existieron CUATRO (4) solicitudes de cambio de identidad de género registradas **(Punto 2.3)**.
- La Organización utiliza la identidad de género vivenciada por la persona a solicitud de ésta (haya o no rectificado su DNI) para el registro, legajo y comunicación institucional. (Ley 26.743 de identidad de género) **(Punto 2.3.1)**
- En relación a los lactarios, la POLICIA FEDERAL ARGENTINA manifestó que cuenta con CUATRO (4) lactarios distribuidos de la siguiente manera:

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Sede del Departamento Central de la Policía Federal Argentina (Moreno 1550 P.B. Oficina 28)
- Sede de la Superintendencia de Policía Científica (Azopardo 670 Piso 2do)
- Sede de la Superintendencia de Administración (Av. Rivadavia 1333/ Av. De Mayo 1333 C.A.B.A).
- Sede de la Superintendencia de Investigaciones Federales (Gral. Joaquín de Madariaga 6976 Planta baja)

Sobre el particular, el auditado señaló que dicha cantidad representa el 27,24% de los edificios centrales que ocupa la Institución en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sin embargo, actualmente se está tramitando bajo Expediente N° Ex - 2019-97824426- APN-DDOR#PFA la implementación de nuevos espacios Amigables en todos los edificios centrales de la Institución con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Asimismo, se dio inicio a través del EX-2021-30278387-APN-DPP#PFA a la implementación de los "Lactarios" en las Dependencias ubicadas en el interior del país, conforme el despliegue territorial de la Institución.

Por otra parte, el auditado dejó de manifestó que los edificios descentralizados en el interior del país ameritan un análisis detallado respecto a los posibilidades edilicias de cada uno de los inmuebles, como así también la cantidad de personal femenino que requiera el uso de lactario y en caso de no ser viable, se brindaría una franquicia horaria para suplir esta cuestión. **(Punto 2.4)**

- Respecto de la existencia de "guarderías" o centros de cuidado infantil en la organización y el porcentaje de dependencia, la institución detalla la ubicación de sus Dos (2) guarderías y Un (1) Instituto educativo de formación integral, lo que representa el 100% de cobertura para las dependencias policiales con asiento en la CABA y Provincia de Buenos Aires,

Al respecto, el auditado manifestó que si bien la totalidad del personal femenino en actividad y titular de la obra social de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA tiene acceso a la inscripción de solicitud de vacante en los tres (03) institutos infantiles, el porcentaje manifestado del 100% se aplica sobre el personal de las dependencias policiales con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires. **(Punto 2.5)**

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VI.7.3- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

Respecto del **Punto 3** del relevamiento relativo a la "Igualdad de oportunidades y trato", la División PROYECTOS OPERATIVOS de la SUPERINTENDENCIA DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO ESTRATEGICO manifestó lo siguiente:

- El personal de la Policía Federal Argentina no se encuentra alcanzado por el Convenio Colectivo de Trabajo homologado por el Decreto 214/2006. (Puntos 3.1. y 3.1.1)

Sin embargo, a fines del año 2011 mediante Resolución PFA N° 3901/2011⁴ se creó el CENTRO INTEGRAL DE GENERO, en cumplimiento de la Resolución Ministerial N° 1021/11, que actualmente se encuentra en funcionamiento en el Departamento Central de la P.F.A, sito en Moreno 1550 2do. Piso Oficina 225 **(Punto 3.1.2).**

- Respecto de la cantidad de reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera, como ser ascensos, ocupación de cargos, pase de nivel-tramo-grado, el auditado respondió que existen un total de Treinta y Ocho (38), distribuidos de la siguiente manera **(Punto 3.2):**

3.2.a) MUJERES: 19

3.2.B) HOMBRES: 19

3.2 C) NO BINARIOS: 0

3.2.D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO: 0

Al respecto agrega que todos han sido resueltos

- Respecto de la cantidad de reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de licencia anual ordinaria, licencias por examen, licencia por enfermedad o de un familiar, licencias por razones particulares, o licencias por festividades religiosas, el auditado informó lo siguiente **(Puntos 3.3.1 al 3.3.5):**

⁴ Publicada en la ODI N°242 del 27 de diciembre de 2011

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

DESCRIPCIÓN	PERSONAL								
	HOMBRES		MUJERES		NO BINARIOS		NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO		TOTAL
	CANT	%	CANT	%	CANT	%	CANT	%	
Licencia anual ordinaria.	16	72%	6	28%	0	0%	0	0%	22
Licencia por examen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
Licencia por enfermedad / enfermedad familiar	4	30%	9	70%	0	0%	0	0%	13
Licencia por razones particulares.	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%	3
Licencia por festividades religiosas.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0

- En cuanto a los beneficios otorgados durante el último año, el auditado aportó los datos que se detallan a continuación (**Puntos 3.3.6 al 3.3.7**)

DESCRIPCIÓN	PERSONAL								
	HOMBRES		MUJERES		NO BINARIOS		NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO		TOTAL
	CANT	%	CANT	%	CANT	%	CANT	%	
Beneficio de reducción horaria por motivos de lactancia.	0	0%	379	100%	0	0%	0	0%	379
Beneficio de trabajo a distancia (teletrabajo).	1628	44%	2029	56%	0	0%	0	0%	3657

Por otro lado, informó que no se denegó ningún de los beneficios detallados anteriormente.

- Durante el último año no existieron reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a casos de violencia/acoso laboral, equidad de género, y/o desigualdad de oportunidades y trato. (**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 POLICIA FEDERAL ARGENTINA, en relación con la Ley Micaela y la Ley de Identidad de Género en particular y la normativa de igualdad de oportunidades y trato en general, mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SIN SIGEN, se desprende que la Fuerza 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 descrito, y las aclaraciones efectuadas en el apartado VI. Consideraciones Preliminares, esta Unidad de Auditoría Interna, entiende que la POLICIA FEDERAL ARGENTINA cumple 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 fuera señalada en el Informe de Auditoría N° 215/2020.

En cuanto a la existencia de guarderías y lactarios, de la información proporcionada por el auditado, se advierte que los mismos aún resultan insuficientes para el personal, conforme al despliegue operativo del organismo. Sin perjuicio de ello, y específicamente en relación a los lactarios, se observa un avance, teniendo en cuenta el inicio de acciones tendientes a la implementación de nuevos "Espacios Amigables" para luego dar inicio a una segunda etapa, orientada al interior del país, teniendo en cuenta el carácter federal de la Institución.

BUENOS AIRES, 11 de Junio de 2021.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa. BARAS

Auditor Adjunto General en PFA: Lic. Claudio REBON

Coordinación de Enlace: Auxiliar técnico: Lic. Diego VILAS

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Anexo I

IT Instructivo Decreto N° 942/2011		Ley Micaela, Ley de Identidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato			SIGEN
ORGANISMO, ENTE O UNIVERSIDAD A RELEVAR (en adelante "la organización"): POLICIA FEDERAL ARGENTINA - PFA					
RESPONSABLE/S DE GESTIONAR EL TEMA EN LA ORGANIZACIÓN: Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS y a la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO					
PERIODO: 1-1-2020 al 31-12-2020					
1 LEY MICAELA, LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO, E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO					
	H	M	NB	ND	Comentarios
1-1 Consignar cantidad de agentes en la organización	21308	10778	0	0	//
1-2 Consignar cantidad de agentes en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.	729	268	0	0	//
1-2-1 Consignar cantidad de ascensos a puestos jerárquicos.	245	54	0	0	//
1-3 Consignar cantidad de personal que realizó al menos una capacitación.	2183	1410	0	0	Cursos de Ascenso
1-4 Consignar la cantidad de agentes que dieron cumplimiento a la ley Micaela. Ley N° 27.499 de	1474	945	0	0	//

POLICIA FEDERAL ARGENTINA - PFA

1 / 13

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

IT Instructivo de Trabajo N° 04/2021		Ley Micaela, Ley de Identidad de Género, e Igualdad de Oportunidades y Trato		SIGEN	
capacitación obligatoria en género.					
1-4-1 Consignar la cantidad de agentes en puestos jerárquicos que dieron cumplimiento a la Ley Micaela.	20	8	0	0	Las máximas autoridades de la fuerza en el marco de la implementación de la Ley Micaela, llevada a cabo con fecha 19/05/20 participaron de una capacitación dictada por la Doctora Dora BARRANCOS.
			CUMPLE	Comentarios	
1-5 ¿Existieron actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP, ni por otros organismos/entes)?	SI	Las Unidades Académicas de esta Institución cuentan en su curricular con asignaturas específicas que abordan la temática de género y violencia contra la mujer, como así también violencia laboral, pudiendo citar de ejemplo la materia "Introducción al Conocimiento, Abordaje y Prevención de las violencias" impulsada por la Dra. Eva GIBERTI.			
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:	Diversidad Sexual				
LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y EQUIDAD DE GÉNERO					
			CUMPLE	Comentarios	
2-1 La organización ¿incluyó acciones específicas en su plan anual/estratégico para promover la igualdad de género? En caso afirmativo o	SI	En ese sentido, la POLICIA FEDERAL ARGENTINA incluyó acciones específicas en el Plan Estratégico Institucional 20/30, a fin de continuar fortaleciendo la			

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

IT Instructivo de trabajo N° 04/2021

Ley Micaela, Ley de Identidad de Género, Igualdad de Oportunidades y Trato

SIGEN

parcial, consignar cuáles en Comentarios.

normativa interna para promover la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades y trato en la cultura organizacional de la Institución. Asimismo, en ese marco se formularon una serie de proyectos a mediano y largo plazo, siendo uno de ellos extender la implementación de los "Lactarios" en las Dependencias ubicadas en el interior del país, conforme el despliegue territorial de la Institución, tramitando el mismo mediante el Expediente N° EX-2021-30278387-APN-DPP#PFA. Además mediante la Orden del Día Interna N° 183 de fecha 02/10/12 "Protocolo de actuación del Centro Integral de Género", mediante la Resolución ministerial N° 443-E/2017 "Licencia Especial por Violencia de Género" publicada en la Orden del Día Pública N° 50 del 24/05/2017, Licencias Especiales para la Realización de Estudios Gineco- Mamarios" (Resolución MS N° 217 del 13/06/16 publicada en la Orden del Día Pública Nro. 41 del 13/06/2016 Orden del Día interna Nro. 116 de fecha 29/06/2020 La Perspectiva de Género en el Abordaje de Casos relacionados con la Violencia de Género. También se llevó adelante la campaña "Súmate al 25 de Noviembre - Día Internacional de Eliminación de la Violencia contra la Mujer" y actividades de sensibilización desarrolladas con la concurrencia del Centro Integral de Género a cargo de la Licenciada Bettina ESTEBAN. Todo ello sin perjuicio de la capacitación específica que se brinda al personal en condición de ascenso a través de la División CURSOS conforme Ley N° 27.499/2016.

CANT TOT	SIN INF	N/A	Comentarios

POLICIA FEDERAL ARGENTINA - PFA

3 / 13

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

IT Instructivo de trabajo N° 07/2021		Ley Micaela, Ley de Identidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato		SIGEN
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:				//
2-2-1 Licencia por matrimonio:	0			//
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			//
2-2-3 Licencia por paternidad/nacimiento o (persona no-gestante)	1			//
2-2-3-A) MUJERES:	1			
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, niñas y adolescentes a cargo (adaptación escolar/actos escolares):		0		//
2-2-4-A) MUJERES:	0			
2-2-4-B) HOMBRES:	0			

POLICIA FEDERAL ARGENTINA - PFA 4 / 13

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

IT Instructivo de trabajo N° 04/2021		Ley Micaela, Ley de Identidad de Género, e Igualdad de Oportunidades y Trato	SIGEN
2-2-4-C) NO BINARIOS:	0		
2-2-4-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:	0		
2-2-5 Horario de lactancia.	0	//	
2-2-6 Enfermedad de hijo/s.	0	//	
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	//	
2-2-8 Estabilidad en el empleo durante la gestación (conservación del empleo en las mismas condiciones que antes de la gestación).	0	//	
2-2-9 Licencia por adopción.	1	//	
2-2-9-A) MUJERES:	1		
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	

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

IT Instructivo de trabajo N° 04/2021		Ley Micaela, Ley de Identidad de Género, e Igualdad de Oportunidades y Trato	SIGEN
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 hubo obstáculos para solicitar una rectificación
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)	4		//
CUMPLE		Comentarios	
2-3-1 ¿Se respeta la identidad 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)	SI		Resolución ministerial 37/20 directivas para la adecuación de trato del personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad y ajenas a las Fuerzas.
2-4 ¿Existen lactarios en la organización?	SI		- Sede del Departamento Central de la Policía Federal Argentina (Moreno 1550 P.B. Oficina 28) - Sede de la Superintendencia de Policía Científica (Azopardo 670 Piso 2do) - Sede de la Superintendencia de Administración (Av. Rivadavia 1333/ Av. De Mayo 1333 C.A.B.A.) - Sede de la Superintendencia de Investigaciones Federales (Gral. Joaquín de Madariaga 6976 Planta baja) Actualmente se está

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

	<p>tramitando bajo Expediente N° Ex - 2019-97824426- APN-DDOR#PFA la implementación de nuevos espacios Amigables en todos los edificios centrales de la Institución con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Por cuerda separada se dio inicio a través del EX-2021-30278387-APN-DPP#PFA a la implementación de los "Lactarios" en las Dependencias ubicadas en el interior del país, conforme el despliegue territorial de la Institución. El porcentaje aportado se aplica sobre los edificios centrales que ocupa la Institución en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Se deja constancia que los edificios descentralizados en el interior del país, teniendo en cuenta que la Policía Federal Argentina tiene un despliegue territorial que abarca toda la extensión del territorio Nacional, en estos casos amerita que se realice un análisis detallado respecto a las posibilidades edilicias de cada uno de los inmuebles como así también la cantidad de personal femenino que requiera el uso de lactario y en caso de no ser viable se brindaría una franquicia horaria para suplir esta cuestión.</p>
<p>2-4-A) CANTIDAD DE LACTARIOS:</p>	<p>4</p>
<p>2-4-B) PORCENTAJE DE DEPENDENCIAS CON LACTARIOS: (de 0% a 100%):</p>	<p>27,24</p>
<p>2-5 ¿Existen "guarderías" o centros de cuidado infantil en la organización?</p>	<p>SI</p> <p>La Institución cuenta con DOS (2) guarderías en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Rayito de Sol I, con sede en la calle CHACABUCO 463; Y Rayito de Sol II, ubicada en el interior del Complejo Médico Churuca Visca, sito en la calle USPALLATA 3400; y UN (1) instituto Educativo de Formación</p>

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

IT Instructivo (de Trabajo N° 002/2011)		Ley Micaela, Ley de Identidad de Género, e Igualdad de Oportunidades y Trato	SIGEN
		<p>Integral (IEFI) "Subcomisario Anahí GARNICA" sito en Av. Juan B. Justo 5074, el cual tiene actividades relacionadas con asistencia emocional, material, social, pediátrica, nutricional, psicológica, legal, educativa y recreativa realizada en pro de las niñas y adolescentes que se encuentran en el hogar, para protegerlas de riesgos morales, físicos y sociales. La totalidad del personal femenino en actividad y titular de la obra social de la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, tiene acceso a la inscripción de solicitud de vacante en los tres (03) institutos infantiles. El porcentaje se aplica sobre el personal de las dependencias policiales con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires. Comentario del Auditor: El porcentaje indicado responde a que todo el personal de la Institución tiene la posibilidad de acceder a dicho beneficio, sin embargo, debido a la localización y capacidad de dichas guarderías, no es accesible para la totalidad del personal</p>	
2-5-A) CANTIDAD:	3		
2-5-B) PORCENTAJE DE DEPENDENCIAS (de 0% a 100%):	100		
IGUALDAD DE TRATO			
3-1 En su organización ¿fue conformada la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT)?	N/A		El personal de la Policía Federal Argentina no se encuentra alcanzado por el Convenio Colectivo de Trabajo homologado por el Decreto 214/2006
3-1-1 En caso afirmativo, ¿se encuentra actualmente en funcionamiento?			//
POLICIA FEDERAL ARGENTINA - PFA			
8 / 13			

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



IT Instructivo (Ley Micaela) (2022)		Ley Micaela, Ley de Identidad de Género, e Igualdad de Oportunidades y Trato		SIGEN
autorización/denegación de las siguientes licencias / beneficios / derechos:				
3-3-1 Licencia anual ordinaria.	22			//
3-3-1-A) MUJERES:	6			
3-3-1-B) HOMBRES:	16			
3-3-1-C) NO BINARIOS:	0			
3-3-1-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:	0			
3-3-2 Licencia por examen.	0			//
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:	0			
3-3-3 Licencia por enfermedad / enfermedad familiar.	13			//
3-3-3-A) MUJERES:	9			
3-3-3-B) HOMBRES:	4			
3-3-3-C) NO BINARIOS:	0			
3-3-3-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:	0			
3-3-4 Licencia por razones particulares.	3			//
3-3-4-A) MUJERES:	3			
3-3-4-B) HOMBRES:	0			
3-3-4-C) NO BINARIOS:	0			
3-3-4-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:	0			
3-3-5 Licencia por festividades	0			//

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



IT Instructivo de trabajo Nº 04/2021		Ley Micaela, Ley de Identidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato		SIGEN
religiosas. Indicar religiones alcanzadas en Comentarios.				
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 INFORMAR SU GÉNERO:	0			
3-3-6 Beneficio de reducción horaria por motivos de lactancia.	379		//	
3-3-6-1 Cantidad de Beneficios otorgados:	379			
3-3-6-1-A) MUJERES OTORGADOS:	379			
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).	3657		//	
3-3-7-1 Cantidad de Beneficios otorgados:	3657			

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

IT Instructivo de trabajo N° 04/2021		Leg Micaela, Ley de Identidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato	SIGEN
3-3-7-1-A) MUJERES OTORGADOS:	2029		
3-3-7-1-B) HOMBRES OTORGADOS:	1628		
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 desigualdad de oportunidades y trato:	0		#
3-3-8-A) MUJERES:	0		
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	N/A	#	

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

IT
Instructivo
de trabajo N° 004/2021
Ley Micaela, Ley de Identidad de Género,
e Igualdad de Oportunidades y Trato
SIGEN

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.

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

//

POLICIA FEDERAL ARGENTINA - PFA 13 / 13

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR