

INFORME EJECUTIVO N°134/2021

**UAI/MSG-
LEY MICAELA, LEY
DE IDENTIDAD DE
GÉNERO, E
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES Y
TRATO
IT 4/2021 SNI-SIGEN**

**GENDARMERÍA
NACIONAL
ARGENTINA**

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente Informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la GENDARMERÍA NACIONAL 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.

Desarrollo

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



**INFORME EJECUTIVO DE AUDITORIA N° 134/2021 UAI/MSG
GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA
"LEY MICAELA, LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES Y TRATO - AÑO 2020
IT N° 4/2021-SNI-SIGEN"**

I- OBJETO

Relevar el grado de cumplimiento de la GENDARMERÍA NACIONAL 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, de acuerdo al Instructivo de Trabajo N° 4/2021-SNI-SIGEN.

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.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGK	DIR

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.

IV- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No se formulan

V- CONCLUSIÓN:

Como resultado de las tareas de auditoría tendientes a relevar el grado de cumplimiento de la GENDARMERÍA NACIONAL 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 SNI-SIGEN, se desprende que el Organismo ha implementado una serie de acciones para fomentar la equidad de género e igualdad de oportunidades y trato.

En tal sentido, el Organismo ha dado cumplimiento a la normativa vigente, advirtiéndose mejoras en la política de Recursos Humanos Institucional con implicancias positivas en lo referido a la igualdad de oportunidades y de trato, independientemente de observarse la necesidad de que el organismo, profundice las acciones tendientes a lograr una mayor integración de personal femenino con estado militar.

Asimismo, se destaca la creación de la comisión dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT), como así también, la modificación de la dependencia del Centro Integral de Género de la Dirección de Asuntos Internos a la Dirección General de Personal, en cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



Por otra parte, es importante destacar que la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA, ha avanzado en la implementación de 14 lactarios en distintas provincias de nuestro país, resultando relevante que estas medidas sean tomadas en la totalidad del despliegue institucional, permitiendo a todas las madres en período de Lactancia, contar para los infantes un espacio de crecimiento, desarrollo y salud en condiciones de higiene y privacidad.

Con relación a la capacitación obligatoria en género, se advierte que la GENDARMERÍA NACIONAL ha rectificado la información expuesta en el Informe N° 238/2020 UAI/MSG, manifestando que el personal de la Fuerza no ha recibido instrucción formal de la Ley Micaela N° 27.499, por encontrarse en tratamiento el proceso de certificación ante la Subsecretaría de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la igualdad, dependiente del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENERO Y DIVERSIDAD.

En ese marco, sobre la base de la tarea realizada, con el alcance descripto, y las aclaraciones efectuadas en el apartado VI. Consideraciones Preliminares, esta Unidad de Auditoría Interna, entiende que el Organismo cumple razonablemente con los aspectos relevados, no obstante, se espera en lo sucesivo, la implementación de la capacitación obligatoria dispuesta por la Ley 27.499. “Ley Micaela” en el ámbito de la GENDARMERÍA NACIONAL, que debe darse tanto en relación al personal con estado militar, como civil y docente civil que se desempeña en esa Fuerza.

BUENOS AIRES, 22 de julio de 2021

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa BARAS

Auditor Adjunto General en GNA: Dr. Fernando CHIAPPARA

Auditor: Lic. Sebastián FERNANDEZ

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**INFORME
ANALÍTICO
N°134/2021
UAI/MSG-
LEY MICAELA, LEY
DE IDENTIDAD DE
GÉNERO, E
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES Y
TRATO
IT 4/2021 SNI-SIGEN**

**GENDARMERÍA
NACIONAL
ARGENTINA**

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente Informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la GENDARMERÍA NACIONAL 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.

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 4/2021-SNI-SIGEN

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



**INFORME ANALÍTICO DE AUDITORÍA N°134/2021 UAI/MSG
GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA
"LEY MICAELA, LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES Y TRATO - AÑO 2020
IT N° 4/2021-SNI-SIGEN"**

I. OBJETO:

Relevar el grado de cumplimiento de la GENDARMERÍA NACIONAL 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, de acuerdo al Instructivo de Trabajo N° 4/2021-SNI-SIGEN.

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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:

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, de acuerdo al 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 DNUN° 297/2020 y sus prórrogas, 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 informe.¹
- Solicitud de información a la DIRECCIÓN NACIONAL de la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA mediante NO-2021-39091384-APN-UAI#MSG del 04/05/2021.
- Análisis de los resultados del relevamiento efectuado en el marco del Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI "Herramienta de Control sobre la Ley

¹informe N° 238/2020 UAI/MSG - LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO GNA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



Micaela, la Ley de Identidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato”, de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN.

V. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN RELEVADA:

V.1 NORMATIVA DE APLICACIÓN:

El marco normativo de aplicación está compuesto por las siguientes normas más relevantes:

- Constitución Nacional y Tratados Internacionales
- Ley 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional.
- Ley 19.349 - Orgánica de la GNA.
- Ley 27.499 - Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.
- Ley 26.743 de identidad de género.
- Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Decreto N° 1344/2007 - Reglamentario de la Ley 24.156.
- Decreto 980/2008 - Ingreso en los distintos Agrupamientos Escalafonarios y Especialidades. Condiciones. GNA.
- Decreto N° 07/2019 - Modificación de la Ley de Ministerios. Crea el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD.
- Resolución N° 152/2002-SIGEN - Normas de Auditoría Interna Gubernamental.
- DECAD-2020-390-APN-JGM Mecanismos para el otorgamiento de las licencias y el trabajo remoto.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Resolución N° 58/2011-MS - Crea el Grupo de Trabajo para el Estudio de las Condiciones de Acceso, Permanencia y Progreso de Mujeres y Varones en el ámbito de las FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD.
- Resolución N° 469/2011-MS - Se instruyó al Jefe de la PFA, al Prefecto Nacional de la PNA, al Director Nacional de la GNA, y al Director Nacional de la PSA a adoptar las Pautas Mínimas para los Regímenes de licencia por maternidad y lactancia en el ámbito de las Fuerzas Policiales y de Seguridad y para el Régimen de guardias, actividades de tiro, ejercicios de combate, de instrucción y otros para mujeres embarazadas y en período de lactancia.
- Resolución MS N° 472/2011 - Postulantes a ingresar en los Institutos de Formación/Reclutamiento- embarazadas o en período de lactancia.
- Resolución MS N° 1021/2011 - Creación Centro Integral de Género.
- Resolución MS N° 1079/2011 - Condiciones de ascenso - embarazadas o en período de lactancia.
- Resolución N° 1181/2011-MS - Se Instruye a los Jefes de las FFSS PP y SS referirse a las personas que integran dichas Fuerzas o personas ajenas a ellas, según el género y nombre de pila para el trato personal y en los Institutos de Formación.
- Resolución MS N° 428/2013 - Guía de actuación para las Fuerzas Policiales y de Seguridad para la Investigación de Femicidios en el lugar del hallazgo, sustituida por Resolución N° 1.278-E/2017 Ministerio de Seguridad.
- RESOL-2017-68-APN-MSG - Reconocimiento de la identidad autopercebida.
- Resolución MS N° 1149-E/2017 - Protocolo General de Actuación de Registros Personales y Detención para Personas Pertenecientes al Colectivo L.G.B.T.” ANEXO I (IF-2017-25027794-APN-JGA MSG).
- RESOL-2020-37-APN-MSG - Revoca la N° RESOL-2017-1149-APN#MSG del 24 de octubre de 2017 "Protocolo General de Actuación de Registros Personales y Detención para Personas Pertenecientes al Colectivo L.G.B.T."
- 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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

fortalecimiento de la implementación de políticas en materia de perspectiva e igualdad de género y oportunidades

- 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.
- Disposición DNG N° 566/2007 - Régimen de licencias para el Personal de la GNA.
- Disposición DNG N° 1628/2015 - Incorpora la licencia por Embarazo Riesgoso
- Disposición DNG N° 1171/2016 - Incorpora la Licencia por Examen Gineco-Mamarios.
- Disposición N° 463/2017 del Director Nacional de Gendarmería - Adapta el uso de género gramatical, según la identidad de él, o la integrante de Gendarmería Nacional que se trate, en toda la documentación que se confeccione en el ámbito de la Fuerza.
- DI-2017-990-APN-DNG#GNA - Licencia Especial por violencia de género.
- DI-2020-943-APN-DINALGEN#GNA - Modifica la dependencia orgánica y funcional del Centro Integral de Género, de la Dirección de Asuntos Internos a la Dirección General de Personal.
- DI-2020-1173-APN-DINALGEN#GNA - Se crea la delegación dedicada a la temática de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT).
- Lineamientos y Pautas establecidos por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN.
- 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-2021-37183117-APN-SNI#SIGEN).

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Otras normas internas aplicables al ámbito de la GNA, que se desarrollan en presente Informe de Auditoría.

V.2. DOCUMENTACIÓN RELEVADA

Para el desarrollo del presente Proyecto, se tuvo en cuenta la siguiente información: NO-2021-50297540-APN-DIGEPERS#GNA, de fecha 04/06/2021 mediante la cual la DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL procedió a cumplimentar de manera definitiva el cuestionario elaborado por la SIGEN.

VI. CONSIDERACIONES PRELIMINARES:

CAPITULO 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, de fecha 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 a través el Decreto N° 7 de fecha 10 de diciembre de

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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 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 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° de la ley en cuestión, expresa 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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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 revictimización, 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 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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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 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.

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 GÉNERO:

La ley 26.743, establece en su artículo 1° que:

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

Dicha ley también expresa en su 2° 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 expresan 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 autopercibida. 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.

Por último, el artículo 13 del citado plexo normativo, 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”.*

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 autopercibida. 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.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGK	DIR



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 autopercibida 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 y II de la de la Resolución MS N° 1181 del 25/11/2011.

Por último, corresponde señalar que 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 2°. Se 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*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGK	DIR

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.*
- *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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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 de la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT)²

La Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato es un espacio clave para mejorarlas relaciones laborales y lograr la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito de la Administración Pública Nacional, creada por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto 214/2006 ya mencionado.

Cabe señalar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 127 del citado Convenio la Comisión indicada contará con una Delegación en cada Jurisdicción, conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes en representación del Estado

²Función: 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 violencialaboral.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte Gremial, con la función de difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato; 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; 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; e informar a la comisión de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.

En el ámbito de la Gendarmería Nacional Argentina, la comisión dedicada a la temática de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) para el Personal Civil se conformó mediante Disposición del Director Nacional DI-2020-1173-APN-DINALGEN#GNA de fecha 6/08/2020.

VI.5. CENTRO INTEGRAL DE GENERO - Ámbito Fuerzas Policiales y de Seguridad.

Mediante 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 Recursos Humanos y referentes en unidades/delegaciones fuera del Área Metropolitana de Buenos Aires (Despliegue Institucional) que funcionen como espacio de orientación y asesoramiento al personal, para fortalecer la integración de la mujer y otras cuestiones de género.

En ese marco, ya instancias de la observación realizada por esta Unidad de Auditoría Interna mediante Informe N° 69/2020 UAI/MS, se resalta que la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA modificó mediante DI-2020-943-APN-DINALGEN#GNA la dependencia orgánica y funcional del Centro Integral de Género al ámbito establecido en dicha Resolución.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGK	DIR

Por otra parte, la mentada Resolución en su artículo 2° establece que los Centros Integrales de Género deberán estar a cargo de un/a Oficial Superior e integrados por un equipo multidisciplinario, contando como mínimo con un/a abogado/a, un/a trabajador/a social y un/a psicólogo/a, los cuales podrán ser personal civil o tener estado policial/militar.

Por último, mediante Resolución N° 599/2012 MS se aprobó el "*Protocolo de Atención para los Centros Integrales de Género de las Fuerzas Policiales y de Seguridad*".

VI.6.LEY 26.873 LACTANCIA MATERNA. PROMOCIÓN Y CONCIENCIACIÓN 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.

El 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*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

amamantamiento puedan extraer su leche y conservarla adecuadamente durante la jornada laboral."

CAPITULO II:
Aspectos Económico-Financieros

No aplica para el presente Informe

CAPITULO III:
Aspectos Técnicos

No aplica para el presente Informe

VI.7. RESULTADO DEL RELEVAMIENTO ESTABLECIDO EN EL INSTRUCTIVO DE TRABAJO Nº4/2021-SNI-SIGEN

Mediante NO-2021-50297540-APN-DIGEPERS#GNA, de fecha 04/06/2021, la DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL de la GNA, procedió a cumplimentar el cuestionario elaborado por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN.

El resultado del relevamiento efectuado, se expone en el formulario correspondiente al Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI- SIGEN “Herramienta de Control Sobre la ley Micaela, la Ley de Integridad 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 la siguiente aclaración.

Cabe señalar que la Fuerza tiene personal comprendido en distintos encuadres legales (personal militar, civil, docente civil y clero transitorio) con diversidad de normas que lo regulan, en particular referidas al desarrollo de las respectivas carreras, así como a las licencias y/o beneficios.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

En ese orden, de la información proporcionada, y las verificaciones realizadas por esta Unidad de Auditoría Interna, surgen los aspectos más relevantes, que a continuación se describen:

VI.7.1.LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO:

Se resume en el siguiente cuadro la información proporcionada por la DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL en los Puntos 1.1 a 1.3 de Ley Micaela, Ley de Identidad de Género y Equidad de género del INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 04/2021-SNI – SIGEN.

- **Puntos 1.1. a 1.3**

“Ley Micaela y Equidad de Género” INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 04/2021-SIN-SIGEN GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA									
PTO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE PERSONAL	PERSONAL MASCULINO		PERSONAL FEMENINO		NO BINARIOS	NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO	TOTAL
			CANT	%	CANT	%	CANT	CANT	
1.1	Cantidad de agentes en la organización	Militar	29.653	80,16	7.338	19,84	0	0	36.991
		Civil	38	24,52	117	75,48	0	0	155
		Docente Civil	231	43,50	300	56,50	0	0	531
		Clero Transitorio	18	100	0	0	0	0	18
1.2	Cantidad de agentes en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.	Militar	1.936	87,09	287	12,91	0	0	2.223
		Civil	0	0	0	0	0	0	0
		Docente Civil	3	75	1	25	0	0	4
1.2.1	Cantidad de ascensos a puestos jerárquicos.	Militar	565	84,20	106	15,80	0	0	671
		Civil	0	0	0	0	0	0	0
		Docente Civil	0	0	0	0	0	0	0
1.3	Cantidad de personal que realizó al menos una capacitación.	Militar	10.428	76,90	3.132	26,10	0	0	13.560
		Civil	0	0	0	0	0	0	0
		Docente Civil	0	0	0	0	0	0	0

Por otra parte, se expone a continuación lo manifestado por el organismo respecto de los Puntos 1.4 a 1.5.1 del relevamiento:

- **Puntos 1.4 y 1.4.1**

En relación al cumplimiento de la Ley 27.499, “Ley Micaela de capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres”, la Dirección General de Personal manifestó que: *"Se rectifica la información expuesta en el anterior informe, en razón de haberse efectuado una interpretación errónea de la consigna, por el siguiente: Si bien el personal de La Fuerza no ha recibido instrucción formal de la Ley Micaela nro. 27.499, por encontrarse en tratamiento el proceso de certificación ante la Subsecretaría de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la igualdad, dependiente del Ministerio de la Mujeres, Género y Diversidad; no obstante se ha logrado a través de conferencias virtuales, instruir y sensibilizar, a un gran número de efectivos (mujeres y hombres), superando el 40% del personal de la Fuerza, en materia de Género"*.

- **Punto 1.5 y 1.5.1**

Durante el transcurso del último año 2020, existieron actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por la organización a través de conferencias virtuales, alcanzando al 40% del personal de la Fuerza.

Las mismas, fueron desarrolladas conforme las orientaciones realizadas por el Ministerio de Seguridad a la Institución y relacionadas con los siguientes temas:

- ✓ Género
- ✓ Violencia / Acoso laboral
- ✓ Igualdad de oportunidades y trato.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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

En relación al Punto 2 del relevamiento relativo a la “Ley de Identidad de Género y Equidad de Género”, la DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL manifestó lo siguiente:

- **Punto 2.1.**

En lo que respecta a si la G.N.A. incluyó acciones específicas en su Plan anual/estratégico para promover la igualdad de género, la Fuerza informó que: “Se incluyó en el PEI 2020-2023 (pág. 51), las siguientes acciones:

- Cantidad de espacios creados para uso exclusivo de lactarios, especialmente acondicionado, digno e higiénico, favoreciendo la continuidad de la lactancia materna.
- Cantidad de personal capacitado en la Ley Micaela o Ley de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley N° 27499).
- Cantidad de espacios sanitarios/vestuarios destinados al colectivo: creados para la promoción de integración de varones y mujeres y respecto por la diversidad sexual en el ámbito de la Fuerza.”

- **Punto 2.2.1. a 2.2.11**

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), 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.

En lo que hace a las franquicias horarias para agentes con niños, niñas y adolescentes a cargo, la GNA informó que no se registraron reclamos de esa índole, no obstante,

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

desde el mes de marzo de 2020, el personal femenino se encontró exceptuado de concurrir al trabajo presencial con el fin de cuidar al menor a cargo (DNU 297/2020).

Asimismo, en relación al horario de lactancia, según lo manifestado por la GENDARMERIA NACIONAL ARGENTINA, no se registraron reclamos en esa materia, siendo dable mencionar que por normativa a la jornada laboral de 8 horas de trabajo le corresponden 2 horas de descanso (acumulables diariamente en favor de la organización de la interesada). Así también desde el mes de marzo 2020 el personal femenino se encontró exceptuado de concurrir al trabajo presencial para atender y cuidar el menor a cargo (DNU 297/2020).

En relación a la licencia por violencia de género, se informó que no existieron obstáculos para el otorgamiento de Licencia por violencia de género dado que se encuentra normada dicha licencia, concediéndose CUARENTA Y NUEVE (49) licencias por violencia de género”

Por último, respecto a la solicitud de rectificación de identidad de Género en registros administrativos del organismo, la Dirección General de Personal informó que no existieron reclamos de esa índole, no obstante, se registró la existencia de UNA (1) solicitud de rectificación de identidad de Género en los registros administrativos de la Gendarmería Nacional.

- **Punto 2.3.**

Se informó UNA (01) solicitud de cambio de identidad de género registrada en el organismo, haya o no rectificado su DNI. (Ley N° 26.743 de identidad de género).

- **Punto 2.3.1.**

En lo referido a que si se respeta la identidad de género vivenciada por la persona (haya o no rectificado su DNI) para el Registro, Legajo, canales de comunicación, se informó que la implementación de la Ley 26.743 y el trato digno se desarrolla conforme las orientaciones del MINISTERIO DE SEGURIDAD mediante la Resolución Ministerial N° 37/2020 y normativa interna relacionada.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- **Punto 2.4.**

La GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA consta de 14 lactarios, que se encuentran ubicados en los siguientes Elementos del despliegue institucional:

1. Edificio Centinela (CABA).
2. Escuela Superior de GNA. Dirección de Instituto. (CABA).
3. Instituto de CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA "Cabo Juan Romero", Mercedes Provincia de Bs. As.
4. Región I, Centro de Género, Campo de Mayo (Bs. As).
5. Región III, Instituto de Formación de Gendarmes "Gendarme Félix Manifior" (San Juan).
6. Región III, Escuadrón 26 "Barreal" (San Juan).
7. Región III, Escuela de Suboficiales, "Cabo Raúl Remberto Cuello" (Jesús María, Cuello).
8. Región IV, (Tucumán).
9. Región VIII, Agrupación VI.
10. Región VIII, Escuadrón 15, "Bajo Paraguay" (Formosa).
11. Región VIII, Escuadrón 5 "Pirane" (Formosa).
12. Región VIII, Escuadrón 19 "Ingeniero Juárez" (Formosa).
13. Región VIII, Escuadrón 16 "Clorinda", (Formosa).
14. Región VIII, Escuadrón 18 "Lomitas" (Formosa).

- **Punto 2.5.**

La GENDARMERÍA NACIONAL no cuenta con “guarderías” o centros de cuidado infantil.

VI.7.3- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO.

Respecto del Punto 3 del relevamiento relativo a la “Igualdad de oportunidades y trato”, la DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL manifestó lo siguiente:

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- **Punto 3.1.**

La delegación dedicada a la temática de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT), fue creada el 06 de agosto de 2020, mediante Disposición del Director Nacional DI-2020-1173-APNDINALGEN#GNA y actualmente se encuentra en funcionamiento.

Asimismo, funciona en el ámbito de la GNA, el centro integral de género, creado en el marco de la Resolución Nro. 1021/2011 del MINISTERIO DE SEGURIDAD DE LA NACIÓN.

- **Punto 3.2.**

Respecto a la cantidad de reclamos administrativos y/o judiciales, se informó que no se registraron reclamos por la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral, pero que si se registraron reclamos relacionados al funcionamiento de esos mecanismos, de acuerdo al siguiente detalle: **Personal Militar:** 215 reclamos resueltos, discriminados en: 202 masculinos y 13 femeninos. **Personal Docente Civil:** Se registró 1 reclamo administrativo por ocupación de cargo, que a la fecha se encuentra resuelto y fue presentado por una docente mujer. **Personal Agente Civil:** no se registraron reclamos.

- **Punto 3.3.1 a 3.3.8**

Durante el año 2020, no existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la denegación de Licencia anual ordinaria, licencia por examen, licencia por enfermedad, familiar, razones particulares, festividad religiosa.

En cuanto a los beneficios de reducción de horario por motivos de lactancia, se informó que no obran registros de reclamos administrativos en esa índole. No obstante ello, conforme a la información de las Unidades del despliegue Institucional, se han otorgado SETECIENTAS TREINTA (730) Licencias por lactancia al personal femenino, discriminado de la siguiente forma (Personal Militar: 705 agentes; Personal Agente Civil: 1 agente, Personal Docente Civil: 24 agentes). Por otra parte, se señaló que no obran registros de beneficios denegados.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



Respecto al beneficio del trabajo a distancia (teletrabajo), no existieron beneficios concedidos y/o denegados. Sin embargo, durante el período de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio en virtud de la Pandemia declarada por la OMS en relación con el coronavirus COVID-19 y conforme los lineamientos establecidos mediante Decisión Administrativa 390/20, se concedió el beneficio al personal uniformado de riesgo y a la totalidad del personal civil. Por otra parte, no obran registros de reclamos administrativos, en relación a este tipo de beneficio.

Finalmente, con relación a los reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionados a casos de violencia/acoso laboral, equidad de género, y/o desigualdad de oportunidades y trato, la GENDARMERÍA NACIONAL informó que se recibieron TRESCIENTOS OCHENTA (380) exposiciones discriminadas en DOSCIENTAS OCHENTA Y NUEVE (289), por violencia intrafamiliar; DOS (2) por Adecuación al trato; VEINTIDOS (22) por Acoso laboral; OCHO (8) por Acoso Sexual; CUATRO (4) por Conflicto Laboral; NUEVE (9) por Discriminación; TREINTA Y SEIS (36) por maltrato laboral; SIETE (7) por conducta inapropiada y TRES (3) por incumplimiento de Normativa. La información desagregada por género es la siguiente:

- A) Mujeres: 318
- B) Hombres: 62
- C) No Binarios: --
- D) No desean Informar su Género: --

VII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

No se formulan nuevas observaciones

VIII. CONCLUSIÓN:

Como resultado de las tareas de auditoría tendientes a relevar el grado de cumplimiento de la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA, en relación con la Ley

Informe Analítico N° 134 /2021 UAI MSG - LEY MICAELA, LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO - IT. 4/2021-SNI-SIGEN – GENDARMERIA NACIONAL ARGENTINA.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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 SNI-SIGEN, se desprende que el Organismo ha implementado una serie de acciones para fomentar la equidad de género e igualdad de oportunidades y trato.

En tal sentido, el Organismo ha dado cumplimiento a la normativa vigente, advirtiéndose mejoras en la política de Recursos Humanos Institucional con implicancias positivas en lo referido a la igualdad de oportunidades y de trato, independientemente de observarse la necesidad de que el organismo, profundice las acciones tendientes a lograr una mayor integración de personal femenino con estado militar.

Asimismo, se destaca la creación de la comisión dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT), como así también, la modificación de la dependencia del Centro Integral de Género de la Dirección de Asuntos Internos a la Dirección General de Personal, en cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente.

Por otra parte, es importante destacar que la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA, ha avanzado en la implementación de 14 lactarios en distintas provincias de nuestro país, resultando relevante que estas medidas sean tomadas en la totalidad del despliegue institucional, permitiendo a todas las madres en período de Lactancia, contar para los infantes un espacio de crecimiento, desarrollo y salud en condiciones de higiene y privacidad.

Con relación a la capacitación obligatoria en género, se advierte que la GENDARMERÍA NACIONAL ha rectificado la información expuesta en el Informe N° 238/2020 UAI/MSG, manifestando que el personal de la Fuerza no ha recibido instrucción formal de la Ley Micaela N° 27.499, por encontrarse en tratamiento el proceso de certificación ante la Subsecretaría de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la igualdad, dependiente del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENERO Y DIVERSIDAD.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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 el Organismo cumple razonablemente con los aspectos relevados, no obstante, se espera en lo sucesivo, la implementación de la capacitación obligatoria dispuesta por la Ley 27.499. “Ley Micaela” en el ámbito de la GENDARMERÍA NACIONAL, que debe darse tanto en relación al personal con estado militar, como civil y docente civil que se desempeña en esa Fuerza.

BUENOS AIRES, 22 de julio de 2021

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa BARAS

Auditor Adjunto General en GNA: Dr. Fernando CHIAPPARA

Auditor: Lic. Sebastián FERNANDEZ

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

ORGANISMO, ENTE O UNIVERSIDAD A RELEVAR (en adelante 'la organización'):
GENDARMERIA NACIONAL - GN

RESPONSABLE/S DE GESTIONAR EL TEMA EN LA ORGANIZACIÓN: DIRECCION DE
RECURSOS HUMANOS - COMANDANTE MAYOR D JAVIER FRANCISCO RENIERO

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	29940	7755	0	0	La Institución se encuentra integrada por: Personal Militar: 29.653 masculinos 7.338 femeninos Personal Civil: 38 masculinos 117 femeninos Personal Docente Civil: 231 masculinos 300 femeninos Personal de Clero Transitorio: 18 masculinos. La cifras de referencias corresponden al día 31 de diciembre del 2020.
1-2 Consignar cantidad de agentes en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.	1939	288	0	0	Personal Militar: 1.936 masculinos 287 Femeninos Personal Docente civil: 3 masculinos 1 Femenino Se desempeñan en puestos jerárquicos en el Instituto Universitario de Gendarmería Nacional (IUGNA). Personal Civil: Los civiles no ocupan puestos jerárquicos.

1-2-1 Consignar cantidad de ascensos a puestos jerárquicos.	565	106	0	0	Los registros corresponden al personal Militar que fue ascendido al grado inmediato superior, no resultando que la totalidad pueda ocupar puestos jerárquicos, siendo que la gran mayoría de ellos por sus funciones (Jefe o cargo de Secciones, Grupos, Areas, Patrullas, etc), tienen personal a cargo. Respecto del personal civil y docente civil, de acuerdo a la estructura jerárquica, no ocupan cargos jerárquicos salvo los Directivos del Instituto Universitario de Gendarmería Nacional (IUGNA).
1-3 Consignar cantidad de personal que realizó al menos una capacitación.	10428	3132	0	0	Lo registros corresponden al Personal Militar. Respecto del Personal civil y docente civil, no surge de los antecedentes obrantes que hayan recibido capacitación en el año 2020.
1-4 Consignar la cantidad de agentes que dieron cumplimiento a la ley Micaela. Ley N° 27.499 de capacitación	0	0	0	0	La GNA, rectifica la información expuesta en el anterior informe, en razón de haberse efectuado una interpretación errónea de la consigna, por el

obligatoria en género.

siguiente: Si bien el personal de La Fuerza no ha recibido instrucción formal de la Ley Micaela nro. 27.499, por encontrarse en tratamiento el proceso de certificación ante la Subsecretaría de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la igualdad, dependiente del Ministerio de la Mujeres, Género y Diversidad; no obstante se ha logrado a través de conferencias virtuales, instruir y sensibilizar, a un gran número de efectivos (mujeres y hombres), superando el 40% del personal de la Fuerza, en materia de Género.

1-4-1 Consignar la cantidad de agentes en puestos jerárquicos que dieron cumplimiento a la Ley Micaela.

0 0 0 0

La GNA rectifica la información expuesta en el anterior informe, en razón de haberse efectuado una interpretación errónea de la consigna, por el siguiente: Si bien el personal de La Fuerza no ha recibido instrucción formal de la Ley Micaela nro. 27.499, por encontrarse en tratamiento el proceso de certificación ante la

Subsecretaria de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la igualdad, dependiente del Ministerio de la Mujeres, Género y Diversidad; no obstante se ha logrado a través de conferencias virtuales, instruir y sensibilizar, a un gran número de efectivos (mujeres y hombres), superando el 40% del personal de la Fuerza, en materia de Género.

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)?

En materia de genero a través de conferencias virtuales, instructivos, se ha logrado instruir y sensibilizar, a un gran número de efectivos (mujeres y hombres), superando el 40% del personal de la Fuerza. Las mismas fueron desarrolladas conforme las orientaciones realizadas por el Ministerio de Seguridad a la Institución, relacionado con la totalidad de temas mencionados en el cuadro de referencia.

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
<p>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</p> <p>SI</p>	<p>Se incluyó en el PEI 2020-2023 (pag. 51), siendo las siguientes acciones: -Cantidad de espacios creados para uso exclusivo de lactario, especialmente acondicionado, digno e higiénico, favoreciendo la continuidad de la lactancia materna. -Cantidad de personal capacitado en la Ley Micaela o Ley de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley N° 27499). -Cantidad de espacios sanitarios/ vestuarios destinados al colectivo: creados para la promoción de integración de varones y mujeres y respeto por la diversidad sexual en el ámbito de las Fuerzas.</p>

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 obran registros.
2-2-1 Licencia por matrimonio.	0		No obran registros.
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		No obran registros.

2-2-3 Licencia por paternidad/nacimiento (persona no-gestante) 0 No obran registros.

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, niñas y adolescentes a cargo (adaptación escolar/actos escolares). 0 No obran registros.

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 obran registros.

2-2-6 Enfermedad de hijo/s. 0 No obran registros.

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 No obran registros.

2-2-8 Estabilidad en el empleo durante la gestación (conservación del empleo en las 0 No obran registros.

mismas condiciones que antes de la gestación).		
2-2-9 Licencia por adopción.	0	No obran registros.
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 hubieron obstáculos, dado que se encuentra normada la Licencia por violencia de género, concediéndose CUARENTA Y NUEVE (49) Licencias.
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 reclamos. Se tramito UNA (1) solicitud de rectificación de identidad de género.
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)	1	un caso (1)

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? SI

Fundamente de qué manera se implementa. (Ley N° 26.743 de identidad de género)

La implementación de la Ley 26.743 y el trato digno se desarrolla conforme las orientaciones del Ministerio de Seguridad a esta Institución mediante la Resolución Ministerial 37/2020 y normativa interna relacionada.

2-4 ¿Existen lactarios en la organización? SI

Se encuentran ubicados en los siguientes Elementos del despliegue institucional: -Edificio Centinela (CABA). -Escuela Superior de GNA. Dirección de Instituto. (CABA). -Instituto de CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA "Cabo Juan Romero", Mercedes Prov Bs. As. -Región I, Centro de Género, Campo de Mayo (Bs. As). -Región III, Instituto de Formación de Gendarmes "Gemdarne Félix Manifior" (San Juan). -Región III, Escuadrón 26 "Barreal" (San Juan). -Región III, Escuela de Suboficiales, "Cabo Raúl Remberto Cuello" (Jesús María, Cuello). -Región IV, (Tucumán). -Región VIII, Agrupación VI. -Región VIII, Escuadrón 15, "Bajo Paraguay" (Formosa). -Región VIII, Escuadrón 5 "Pirane" (Formosa). -Región VIII, Escuadrón 19 "Ingeniero Juárez" (Formosa). -Región VIII, Escuadrón 16 "Clorinda", (Formosa). -Región VIII, Escuadrón 18 "Lomitas" (Formosa).

2-4-A) CANTIDAD DE LACTARIOS: 14

2-4-B) PORCENTAJE DE DEPENDENCIAS CON LACTARIOS: (de 0% a 100%): 13,4%

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%):

0

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

Se creó, el 6/08/2020, mediante Disposición del Director Nacional DI-2020-1173-APN-DINALGEN#GNA. Asimismo, funciona en el ámbito de la GNA, el centro integral de género, creado en el marco de la Resolución Nro. 1021/2011 del Ministerio de Seguridad de la Nación.

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

SI

Se encuentra actualmente en funcionamiento.

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)

0

Reclamos a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral no hubieron, si se registraron reclamos relacionados al funcionamiento de esos mecanismos, de acuerdo al siguiente detalle: Personal Militar: 215 reclamos resueltos, discriminados en: 202 masculinos y 13 femeninos. Personal

en Comentarios.

Docente Civil: Se registró UN (1) reclamo administrativo por ocupación de cargo, que a la fecha se encuentra resuelto y fue presentado por una docente mujer. Personal Civil: no se registraron 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 obran registros.

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: 0

3-3-2 Licencia por examen. 0

No obran registros.

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.	0	No obran registros.
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:	0	
3-3-4 Licencia por razones particulares.	0	No obran registros.
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:	0	
3-3-5 Licencia por festividades religiosas. Indicar religiones alcanzadas en Comentarios.	0	No obran registros.
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.	730	Conforme a información de las Unidades del despliegue institucional, se han otorgado SETECIENTAS TREINTA (730) Licencias por lactancia al personal femenino, discriminado de la siguiente forma: Personal Militar: 705 agentes Personal Civil: 1 agente Personal Docente Civil: 24

agentes

3-3-6-1 Cantidad de Beneficios otorgados: 730

3-3-6-1-A) MUJERES. OTORGADOS: 730

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

Durante el Periodo de Aislamiento Social Preventivo y obligatorio en virtud de la Pandemia declarada por la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) en relación con el coronavirus COVID-19 y conforme los lineamientos establecidos mediante Decisión Administrativa 390/20 (DECAD-2020-390-APN-JGM – Mecanismos para el otorgamiento de las licencias y el trabajo remoto) se concedió el beneficio al personal

uniformado de riesgo y a la totalidad del personal civil, no habiéndose concedido éste beneficio antes de esta ocasión.

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 desigualdad de oportunidades y trato. 380

Se recibieron TRESCIENTOS OCHENTA (380) exposiciones discriminadas en DOSCIENTAS OCHENTA Y NUEVE (289), por Violencia Intrafamiliar; DOS (2) por Adecuación al Trato; VEINTIDOS (22) por Acoso Laboral; OCHO (8) por Acoso Sexual; CUATRO (4) por Conflicto Laboral; NUEVE (9) por Discriminación;

TREINTA Y SEIS (36)
por Maltrato Laboral;
SIETE (7) por conducta
Inapropiada y TRES (3)
por Incumplimiento de
Normativa; siendo
presentados los mismos
por TRESCIENTAS
DIECIOCHO (318)
Femeninas y SESENTA
Y DOS (62) Masculinos

3-3-8-A) MUJERES: 318
3-3-8-B) HOMBRES: 62
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