



**INFORME
EJECUTIVO N°
52/2021
UAI/MS**

**“CUPO LABORAL”
IT N° 02/2021-SNI-
SIGEN**

**PREFECTURA
NAVAL
ARGENTINA**

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento por parte de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA del cupo laboral

Desarrollo

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

INFORME EJECUTIVO DE AUDITORIA N° 52/2021 UAI/MS
PREFECTURA NAVAL ARGENTINA
INSTRUTIVO DE TRABAJO N°2/2021-SNI-SIGEN

CUPO LABORAL

I- OBJETO

Relevar el grado de cumplimiento por parte de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA del cupo laboral.

II- ALCANCE

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

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

En esa línea, se dio cumplimiento al Instructivo de Trabajo N° 02/2021 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, "**Herramienta de Control para el Cupo Laboral**", cuyo objeto es brindar un instructivo de trabajo orientado a relevar el grado de cumplimiento de cada organización del cupo laboral.

III- ASPECTOS RELEVANTES

Las actividades o gestiones desarrolladas por la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, relacionadas con el CUPO LABORAL, fueron informadas por el auditado mediante NO-2021-306240848-APN-DPER#PNA de fecha 22 de

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



Enero de 2021, NO-2021-090816045-APN-DPER#PNA y NO-2021-10121241-APN-DPER#PNA, ambas de fecha 4 de Enero de 2021, todas ellas de la DIRECCION DEL PERSONAL de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA.

Los resultados del relevamiento lucen en el Informe Analítico correspondiente y fueron, transmitidos a través la página SIGEN NET, conforme el formulario que se acompaña.

IV- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No hay observaciones para formular.

V- CONCLUSION

Sobre la base de la tarea realizada, con el alcance descrito, y las aclaraciones efectuadas en el apartado VI. Consideraciones Preliminares del Informe Analítico, esta Unidad de Auditoría Interna, entiende que la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA cumple razonablemente con los aspectos relevados mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 02/2021 SIGEN-CUPO LABORAL, ello sin perjuicio de reiterar lo expuesto en el Informe N° 210/2020 UAI-MS, respecto de la necesidad que se optimice la capacitación obligatoria en género.

Asimismo y de considerarse pertinente, se entiende prudente recomendar se efectúe una consulta al MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, respecto de las condiciones de aplicabilidad del Decreto N° 721/2020, al personal de seguridad, teniendo en cuenta las particularidades de la relación de empleo que lo rigen.

Buenos Aires, 1 de marzo de 2021

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa BARAS.

Auditora Adjunta General de PNA: Dra. Claudia HEIMBERG.

Auditora: Sra. Estela LINARES

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

INFORME ANALÍTICO
N° 52/2021 UAI/MS
“CUPO LABORAL”
IT N° 02/2021-SNI- SIGEN

PREFECTURA NAVAL
ARGENTINA

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento por parte de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA del cupo laboral

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° 02/2021 SNI- SIGEN

INFORME ANALITICO DE AUDITORIA N° 52/2021 UAI/MS
PREFECTURA NAVAL ARGENTINA
INSTRUTIVO DE TRABAJO N°2/2021-SNI-SIGEN
CUPO LABORAL

I- OBJETO:

Relevar el grado de cumplimiento por parte de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA del cupo laboral.

II- ALCANCE:

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

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

En esa línea, se dio cumplimiento al Instructivo de Trabajo N° 02/2021 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, "*Herramienta de Control para el Cupo Laboral*", cuyo objeto es brindar un instructivo de trabajo orientado a relevar el grado de cumplimiento de cada organización del cupo laboral.

III- LIMITACIONES AL ALCANCE:

El alcance de las tareas definidas en el planeamiento y en la ejecución de la presente auditoría no se ha visto limitado por factores o hechos de los que corresponda dejar

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



constancia, de acuerdo con el punto 1.6.4.3 del Manual de Control Interno Gubernamental.

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

IV-PROCEDIMIENTOS APLICADOS

Mediante Nota NO-2021-03208248-APN-UAI#MSG de fecha 13 de enero de 2021, la Unidad de Auditoría Interna solicitó a la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, cumplimentar el cuestionario establecido por el Instructivo de Trabajo N° 02/2021 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, cuyo objetivo está orientado a “*Relevar el grado de cumplimiento de cada organización del cupo laboral*”.

En ese sentido, la DIRECCION DEL PERSONAL envió en respuesta las Notas NO-2021-306240848-APN-DPER#PNA de fecha 22 de Enero de 2021, NO-2021-090816045-APN-DPER#PNA y NO-2021-10121241-APN-DPER#PNA, ambas de fecha 4 de Febrero de 2021, y en base a las mismas se aplicaron procedimientos a fin de exponer los resultados del relevamiento efectuado.

V- DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN RELEVADA Y ANALIZADA

V.1 Normativa de Aplicación

- Ley N° 17.409 Personal Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad.
- Ley N° 18.398 Ley Orgánica de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA.
- Ley N° 20.239 Personal Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad.
- Ley N° 22.431 Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Ley N° 24.156 Administración Financiera y de Los Sistemas de Control del Sector Público Nacional.
- Ley N° 24.308 Modificatoria de la Ley 22.431.
- Ley N° 25.164 Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional y su Reglamentación.
- Ley N° 25.689 Sistema de Protección Integral de Discapacitados.
- Ley N° 26.206 Ley de Educación Nacional
- Ley N° 26.378 Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Ley N° 26.653 Acceso a la Información de Personas con Discapacidad.
- Ley N° 26.743 Identidad de género.
- Decreto 795/94 Reglamentario de la Ley 24.308.
- Decreto 214/2006 Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional
- Decreto N° 1344/2007 Reglamentario de la Ley 24.156.
- Decreto N° 312/2010 Reglamentario de la Ley 22.431
- Decreto N° 2359/2015 Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal Civil y Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (Leyes N° 20.239 y 17409) y Personal del Instituto de la Obra Social de las Fuerzas Armadas.
- Decreto N° 07/2019. Modificación de la Ley de Ministerios. Crea el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD.
- Decreto de Necesidad y Urgencia N°297/2020 y sus prórrogas.
- Decreto N° 721/2020 Cupo Laboral
- Resolución N° 1298/1994 MTSS Creación del Registro Ley 24.308
- Resolución N° 058/2011 Ministerio de Seguridad. Creación del grupo de trabajo para el estudio de condiciones de acceso, permanencia y progreso.
- Resolución N° 1021/2011 Ministerio de Seguridad. Creación CIG en PNA.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Resolución N° 1.181/2011 Ministerio de Seguridad. Uso de la Identidad de Género y Nombre de Pila Fuerzas de Seguridad
- Resolución N° 16/2012 Ministerio de Seguridad. Prohibición de limitación de vacantes por género para el ingreso a los Institutos de Formación/reclutamiento.
- Resolución N° 599/2012 Ministerio de Seguridad. Aprobación del Protocolo de atención en los Centros Integrales de Género.
- Resolución N° 37/2020 Ministerio de Seguridad. Identidad de Género y principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual.
- Resolución N° 298/2020 Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad Registro de Anotación Voluntaria de Personas Travestis, Transexuales y/o Transgénero.
- Resolución N° 509/2020 Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad Aprueba los "Términos y Condiciones del REGISTRO DE ANOTACIÓN VOLUNTARIA DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y/O TRANSGÉNERO ASPIRANTES A INGRESAR A TRABAJAR EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL"
- Disposición N° 10/2011 OYDE Prefectura Naval Argentina. Creación del Centro Integral de Género en el ámbito de la PNA.
- Instructivo de Trabajo N° 01/2021 – SIGEN - Herramienta de Control para el Cupo Laboral. (IF-2021-05099279-APN-SIN#SIGEN).

V.2 Documentación analizada

Para la elaboración del presente Informe de Auditoría se procedió a relevar la información proporcionada por Notas NO-2021-306240848-APN-DPER#PNA de fecha 22 de Enero de 2021, NO-2021-090816045-APN-DPER#PNA y NO-2021-10121241-APN-DPER#PNA, ambas de fecha 4 de Enero de 2021, todas ellas de la DIRECCION DEL PERSONAL de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, en respuesta a los requerimientos efectuados por parte de esta UNIDAD DE AUDITORIA mediante Nota NO-2021-03208248-APN-UAI#MSG de fecha 13 de enero de 2021.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VI-CONSIDERACIONES PRELIMINARES

CAPÍTULO I:

Aspectos Legales

VI.1. LEY 22.431 – SISTEMA DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS DISCAPACITADOS

La Ley N° 22.431, instituye en su artículo 1 “...un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, tendiente a asegurar a éstas su atención médica, su educación y su seguridad social, así como a concederles las franquicias y estímulos que permitan en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca y les den oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las personas normales...”

Asimismo, en su artículo 8 establece que “... El Estado Nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.

En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito. Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerará que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo...

Por su parte, el artículo 8 bis indica que "... Los sujetos enumerados en el primer párrafo del artículo anterior priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada..."

En ese sentido, "... Las personas discapacitadas que se desempeñen en los entes indicados en el artículo 8°, gozarán de los mismos derechos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que la legislación laboral aplicable prevé para el trabajador normal..."(art. 9)

Por último, en su artículo 14 obliga a "... EL Estado Nacional, los entes descentralizados y autárquicos, las empresas mixtas y del Estado están obligados a otorgar en concesión, a personas con discapacidad, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa...

VI.2. LEY 26.743 – IDENTIDAD 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;

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

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

Los artículos subsiguientes establecen los requisitos para solicitar la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género 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° – Aplicación, 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”.

VI.3. DECRETO 721/2020 – CUPO LABORAL:

El artículo 1 del Decreto 721/2020 establece que: “... que, en el Sector Público Nacional, en los términos del artículo 8° de la Ley N° 24.156, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo. Dicho porcentaje deberá ser asignado a las mencionadas personas en cualquiera de las modalidades de contratación vigentes.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

A los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto en el párrafo anterior, se deberán establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas travestis, transexuales o transgénero. Deben, asimismo, reservarse las vacantes que se produzcan en los cargos correspondientes a los y las agentes que hayan ingresado bajo el régimen del presente decreto para ser ocupadas en su totalidad por personas travestis, transexuales y transgénero...

Asimismo, en su artículo 2° define que "... se encuentran comprendidas en las previsiones del presente decreto las personas travestis, transexuales y transgénero, hayan o no efectuado la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen a que refiere el artículo 3° de la Ley N° 26.743..."

En ese orden, "... Toda persona travesti, transexual o transgénero tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad de género o su expresión, por lo que no podrán establecerse requisitos de empleabilidad que obstruyan el ejercicio de estos derechos..." (art. 3°).

Por otra parte, el artículo 6° crea, en el ámbito del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, el "...Registro de Personas Travestis, Transexuales y/o Transgénero Aspirantes a Ingresar a Trabajar en el Sector Público Nacional. Deberán adoptarse las medidas técnicas y organizativas que resulten necesarias para garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos personales. En dicho Registro deberán constar los perfiles laborales de las personas inscriptas en el mismo y se pondrá a disposición de las Jurisdicciones y Entidades, las que deberán informar al MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD los puestos de trabajo vacantes y las ofertas de contratación de personal disponibles. Asimismo, el citado Ministerio efectuará el seguimiento de la cantidad de cargos cubiertos con personas travestis, transexuales y transgénero, sobre:

- a) los totales de cargos de la planta permanente y transitoria y
- b) el total de los contratos existentes del Sector Público Nacional.

La SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS enviará la información necesaria al MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD para el cumplimiento de las funciones de dicho Registro.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

La inscripción en este Registro no se considerará requisito, en ningún caso, para el ingreso de personas travestis, transexuales o transgénero a un empleo en el Sector Público Nacional...

Por su parte la Resolución 298/2020 MMGYD en su artículo 2° establece que "...El REGISTRO DE ANOTACIÓN VOLUNTARIA DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y/O TRANSGÉNERO ASPIRANTES A INGRESAR A TRABAJAR EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL creado por el artículo 6° del Decreto N° 721/2020 funcionará en el ámbito de la DIRECCIÓN TÉCNICA DE REGISTROS Y BASES DE DATOS, en cuanto al diseño, el desarrollo y la administración del sistema de gestión de la información..."

Adicionalmente, por medio de la Resolución 509/2020 MMGYD se aprueban los "Lineamientos Generales para la implementación del artículo 6° del Decreto N° 721/2020" y los "Términos y Condiciones del REGISTRO DE ANOTACIÓN VOLUNTARIA DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y/O TRANSGÉNERO ASPIRANTES A INGRESAR A TRABAJAR EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL".

VI.4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

El Decreto 214/2006 (Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional) crea, en su artículo 125, la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT), con el objeto de 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.

Asimismo, dicha Comisión contará con una delegación en cada Jurisdicción, que tendrá las siguientes funciones:

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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

En el ámbito de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, por medio de la Disposición DI-2020-123-APN-DPER#PNA, de fecha 13/04/2020, se designaron sus integrantes.

Por otra parte, 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 ese sentido, por Disposición OYD SR9, de fecha 14/11/2011, fue creado en el ámbito de la Fuerza el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, cuya función consiste en "... *Entender en temas en donde se vea afectado el desarrollo laboral y profesional de las personas, abarcando en ello relaciones jerárquicas, discriminación, distribución de tareas, abuso de autoridad, sistema de oportunidades, condiciones de trabajo, compatibilidad con la vida familiar, necesidades de capacitación específicas sobre temas de género, y toda necesidad para eliminar brechas de género que pudieran surgir dentro de la Institución...*"

VI.5. LEY DE EDUCACION NACIONAL N ° 26.206

La Ley 26.206 define los fines y objetivos de la Política Educativa Nacional, y establece en su artículo 16 "...*La obligatoriedad escolar en todo el país se extiende desde la edad de cuatro (4) años hasta la finalización del nivel de la educación secundaria. El Ministerio de Educación y las autoridades jurisdiccionales competentes asegurarán el cumplimiento de la obligatoriedad escolar a través de alternativas institucionales, pedagógicas y de promoción de derechos, que se ajusten a los requerimientos locales y*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

comunitarios, urbanos y rurales, mediante acciones que permitan alcanzar resultados de calidad equivalente en todo el país y en todas las situaciones sociales...

Por último, el Decreto 721/2020, en su artículo 4 menciona que "... A los efectos de garantizar la igualdad real de oportunidades, el requisito de terminalidad educativa no puede resultar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo en los términos del artículo 1° del presente decreto

Si las personas aspirantes a los puestos de trabajo no completaron su educación, en los términos del artículo 16 de la Ley N° 26.206 de Educación Nacional, se permitirá su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos faltantes y finalizarlos. En estos casos, la Unidad de Coordinación, establecida en el artículo 7° del presente decreto, deberá arbitrar los medios para garantizar la formación educativa obligatoria y la capacitación de las personas travestis, transexuales y transgénero con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo en cuestión...

VI.6 .RÉGIMEN LABORAL DEL PERSONAL DE LA PREFECTURA NAVAL ARGENTINA

Por último se señala que el Personal de Seguridad de la PNA, se rige por la Ley 18.398- LEY GENERAL DE LA PREFECTURA NAVAL ARGENTINA -, mientras que el Personal Civil se encuadra en el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal Civil y Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (Leyes N° 20.239 y 17.409) y Personal del Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas (IOSFA - ex IOSE), concertado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales mediante el Acta cuerdo y su Anexo de fecha 20 de octubre de 2015 y homologado por el Decreto N° 2539/2015.

CAPÍTULO II:

Aspectos Económico – Financieros

No aplica para el presente Informe.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

CAPÍTULO III:
Aspectos Técnicos

No aplica para el presente Informe.

VI.6. RESULTADOS DEL RELEVAMIENTO

Las actividades o gestiones desarrolladas por la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, relacionadas con el CUPO LABORAL, fueron informadas por el auditado mediante NO-2021-306240848-APN-DPER#PNA de fecha 22 de Enero de 2021, NO-2021-090816045-APN-DPER#PNA y NO-2021-10121241-APN-DPER#PNA, ambas de fecha 4 de Enero de 2021, todas ellas de la DIRECCION DEL PERSONAL de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA.

El resultado del relevamiento efectuado, se expone en el formulario correspondiente al Instructivo de Trabajo N° 02/2021 SIGEN "*Herramienta de Control PARA EL Cupo Laboral*" que se acompaña como **ANEXO I** al presente Informe.

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

- En el ámbito de la PNA se encuentra conformada la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT) para el personal civil y la misma se encuentra en funcionamiento, habiendo sido designados sus integrantes mediante la DI-2020-123-APN-DPER#PNA, de fecha 13/04/2020. Asimismo se encuentra en funcionamiento el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, creado por Disposición OYD SR9, de fecha 14/11/2011, abocado a temáticas relacionadas con el desarrollo laboral y profesional de las personas, abarcando en ello relaciones jerárquicas, discriminación, distribución de tareas, abuso de autoridad, sistema de oportunidades, condiciones de trabajo, compatibilidad con la vida familiar, necesidades de capacitación específicas sobre temas de género, y toda necesidad para eliminar brechas de género que pudieran surgir dentro de la Institución. **(Puntos 1.1 y 1.1.1)**

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



- Conforme lo manifestado en la NO-2021-09816045-APN-DPER#PNA, el auditado implementó algunas actividades de sensibilización y/o capacitación relacionadas con la no discriminación respecto al derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad de género o su expresión.

En ese sentido, a través del personal profesional específico, se concretaron tareas de formación y actualización laboral al capital humano institucional, habiendo destacado al Personal de la Institución que, por su perfil son designados como Referentes de Género en cada destino Institucional, para la realización de distintos cursos como por ejemplo:

- ✓ "Ley Micaela, capacitación en la temática de Género violencia contra mujeres"

Sobre el particular la UAI-MSG, en el marco de las tareas vinculadas con el Instructivo de Trabajo N° 3/2020 "LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO", señaló que sólo dos (2) agentes realizaron la capacitación obligatoria, situación que fue expuesta en el Informe N° 210/2020 UAI-MS

- ✓ "Herramientas para trabajar con Perspectiva de Género y Diversidad en las Instituciones Policiales y de Seguridad, dictado a través de la Plataforma I Minseg Virtual del Ministerio de Seguridad de la Nación en el mes de Diciembre de 2020.
- ✓ "Diplomatura Universitaria de Género y Gestión Institucional ", dictada por el Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial de la Facultad de la Fuerza Aérea Universidad de la Defensa Nacional, con una duración anual de 120 horas. **(Punto 1.1.2 y 1.1.3).**

- La Fuerza cuenta con acciones de comunicación institucional relacionadas con la no discriminación, orientadas a difundir el compromiso de la organización en la materia, las cuales se desarrollan en coordinación con la Dirección de Educación y autoridades superiores de la PNA. Entre las medidas adoptadas podemos mencionar las siguientes:

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



- ✓ Implementación de prácticas de comunicación visibilizando políticas de género mediante utilización de cartelera y folletos en espacios comunes.
- ✓ Difusión de direcciones y teléfonos de contacto para realizar denuncias de género (Maltrato Laboral, Acoso Sexual).
- ✓ En fechas especiales y efemérides relacionadas, se utiliza el sitio de Intranet para visibilizar mensajes que apuntan a la concientización sobre la temática. (Día Internacional de la Mujer, Día de la Madre,...) **(Punto 1.1.4).**
- En el caso que las personas aspirantes a los puestos de trabajo no hubieran completado su educación, en los términos del artículo 16 de la Ley N° 26.206 de Educación Nacional, no se permite su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos faltantes y finalizarlos, atento que la Institución exige para la incorporación de Personal de Seguridad, en cada Instituto de Formación, educación secundaria completa, conforme lo estipulado por la Disposición Permanente N° 1-13 DEDU, información que se encuentra disponible en la página web <https://www.argentina.gob.ar/prefectura naval/educacion/requisitos>, surgiendo entre los Requisitos Generales: *“Poseer estudios de nivel secundarios completos y aprobados”* **(Punto 2.1)**. En el caso del personal civil, resulta de aplicación el Decreto 2539/2015, datando el último ingreso del mes de noviembre de 2016.
- No se informó al MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD los puestos de trabajo vacantes y las ofertas de contratación de personal disponibles, por encontrarse aguardando directivas de dicho MINISTERIO al respecto **(Punto 3.1)**
- La PNA cuenta con un 8,64% de discapacitados en la planta de Personal Civil de la Organización, no resultando de aplicación para el personal con estado Policial debido a las características complejas del ejercicio de la actividad. (Reglamento de Aptitud física).
Cabe señalar que dicha información es coincidente con la producida en el marco de la RESOLUCION N° 56/2010-SGP *Sistema de Protección Integral de las*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



Personas con Discapacidad-SEGUNDO SEMESTRE 2020-Certificación N°
3/2021 UAI-MS (Punto 4.1)

- En el caso de tercerización de servicios se incluye en los respectivos Pliegos de Bases y Condiciones Particulares, que el proponente deberá contemplar en su oferta la obligación de ocupar, en la prestación de que se trate, a personas con discapacidad, en una proporción no inferior al CUATRO POR CIENTO (4%) de la totalidad del personal afectado a la misma, por resultar tal requisito una exigencia en las Contrataciones de Servicios. **(Punto 4.2).**
- En la organización se establecieron reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por personas con discapacidad únicamente en la planta de Personal Civil, encontrándose en la actualidad, cubiertas todas las vacantes disponibles **(Punto 4.3).**
- Conforme lo Informado por el auditado, en el Edificio Guardacostas se entregó en concesión, a través de la Secretaría General de la PNA, el Local Comercial (Kiosco) situado en el subsuelo del mismo a una Persona Discapacitada, fijando el canon locativo conforme lo establecido por el artículo 6 de la Ley 24.308 y el artículo 6 del Anexo A del Decreto 795/94. **(Punto 4.4).** Se deja constancia que el presente relevamiento, no comprende el análisis de la explotación de mentada Concesión, temática que excede el objeto del presente Informe de Auditoria.
- En el mismo orden, y en cuanto a las condiciones edilicias que permitan el desplazamiento de personas con movilidad reducida en condiciones de seguridad para su desempeño, el auditado manifestó que se cuenta con rampas de ingreso, elevador de ingreso para sillas de ruedas, y ascensores que transportan personas a todos los pisos existentes. **(Punto 4.5).**
- Por último, se instrumentaron las medidas necesarias para una efectiva adaptación de los ingresantes a sus funciones de trabajo a través de asistencia técnica y acciones de capacitación. **(Punto 5.1).**

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VII- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No hay observaciones para formular.

VIII- CONCLUSIÓN

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 la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA cumple razonablemente con los aspectos relevados mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 02/2021 SIGEN-“CUPO LABORAL”, ello sin perjuicio de reiterar lo expuesto en el Informe N° 210/2020 UAI-MS, respecto de la necesidad que se optimice la capacitación obligatoria en género.

Asimismo y de considerarse pertinente, se entiende prudente recomendar se efectúe una consulta al MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, respecto de las condiciones de aplicabilidad del Decreto N° 721/2020, al personal de seguridad, teniendo en cuenta las particularidades de la relación de empleo que lo rigen.

BUENOS AIRES, 1 de marzo de 2021.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa BARAS.

Auditora Adjunta General de PNA: Dra. Claudia HEIMBERG.

Auditora: Sra. Estela LINARES

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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

RESPONSABLE/S DE GESTIONAR EL TEMA EN LA ORGANIZACIÓN: Dirección de
Planeamiento, Dirección de Educación, Dirección del Personal y Dirección de Administrac

PERIODO: Febrero 2021

Aspecto a Verificar	Cumple	Comentarios
1 NO DISCRIMINACION		
1.1 En su organización ¿fue conformada la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT) o algún área similar que trate esa cuestión?	SI	En el ámbito de la PNA se encuentra conformada la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT) para el personal civil y la misma se encuentra en funcionamiento, habiendo sido designados sus integrantes mediante la DI-2020-123-APN-DPER#PNA, de fecha 13/04/2020.
1.1.1 En caso afirmativo, ¿se encuentra actualmente en funcionamiento?	SI	Asimismo se encuentra en funcionamiento el Centro Integral de Género, creado por Disposición OYD SR9, de fecha 14/11/2011, abocado a temáticas relacionadas con el desarrollo laboral y profesional de las personas, abarcando en ello relaciones jerárquicas, discriminación, distribución de

		<p>tareas, abuso de autoridad, sistema de oportunidades, condiciones de trabajo, compatibilidad con la vida familiar, necesidades de capacitación específicas sobre temas de género, y toda necesidad para eliminar brechas de género que pudieran surgir dentro de la Institución</p>
<p>1.1. 2</p>	<p>¿Existen actividades de sensibilización y/o capacitación relacionadas con la no discriminación respecto al derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad de género o su expresión? En caso afirmativo o parcial consignar cuáles.</p>	<p>Conforme lo manifestado en la NO-2021-09816045-APN-DPER#PNA, el auditado implementó algunas actividades de sensibilización y/o capacitación relacionadas con la no discriminación respecto al derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad de género o su expresión</p> <p>PARC.</p>
<p>1.1. 3</p>	<p>En caso afirmativo del punto anterior, ¿estas actividades involucran al personal afectado a los procesos de selección, promoción y/o evaluación del personal? En caso afirmativo o parcial consignar cuáles.</p>	<p>A través del personal profesional específico, se concretaron tareas de formación y actualización laboral al capital humano institucional,</p>

habiendo destacado al Personal de la Institución que, por su perfil son designados como Referentes de Género en cada destino Institucional, para la realización de distintos cursos como por ejemplo: - "Ley Micaela, capacitación en la temática de Genero violencia contra mujeres",. Sobre el particular la UAI-MSG, en el marco de las tareas vinculadas con el Instructivo de Trabajo N° 3/2020 "“LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO”", señaló que sólo dos (2) agentes realizaron la capacitación obligatoria, situación que fue expuesta en el Informe N° 210/2020 UAI-MS - "Herramientas para trabajar con Perspectiva de Género y Diversidad en las Instituciones Policiales y de Seguridad, dictado a través de la Plataforma I Minseg Virtual del Ministerio de Seguridad de la Nación en el mes de Diciembre de 2020. - "Diplomatura Universitaria de

		<p>Genero y Gestión Institucional ", dictada por el Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial de la Facultad de la Fuerza Aérea Universidad de la Defensa Nacional, con una duración anual de 120 horas</p>
<p>1.1. 4</p>	<p>¿Existen acciones de comunicación institucional relacionadas con la no discriminación, orientadas a difundir el compromiso de la organización en la materia?</p>	<p>SI</p> <p>La Fuerza cuenta con acciones de comunicación institucional relacionadas con la no discriminación, orientadas a difundir el compromiso de la organización en la materia, las cuales se desarrollan en coordinación con la Dirección de Educación y autoridades superiores de la PNA. Entre las medidas adoptadas podemos mencionar las siguientes: - Implementación de prácticas de comunicación visibilizando políticas de género mediante utilización de cartelería y folletos en espacios comunes. -Difusión de direcciones y teléfonos de contacto para realizar denuncias de género (Maltrato Laboral, Acoso</p>

Sexual). -En fechas especiales y efemérides relacionadas, se utiliza el sitio de Intranet para visibilizar mensajes que apuntan a la concientización sobre la temática. (Día Internacional de la Mujer, Día de la Madre,...)

2 TERMINALIDAD EDUCATIVA Y CAPACITACION

2.1

En el caso que las personas aspirantes a los puestos de trabajo no completaron su educación, en los términos del artículo 16 de la Ley N° 26.206 de Educación Nacional, ¿se permitió su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos faltantes y finalizarlos?

NO

En el caso que las personas aspirantes a los puestos de trabajo no hubieran completado su educación, en los términos del artículo 16 de la Ley N° 26.206 de Educación Nacional, no se permite su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos faltantes y finalizarlos, atento que la Institución exige para la incorporación de Personal al Ingreso en cada Instituto de Formación, educación secundaria completa, conforme lo estipulado por la Disposición Permanente N° 1-13 DEDU, información que se encuentra disponible en la página web <https://www.argentina.gob.ar/prefectura>

aval/educacion/requisitos surgiendo entre los Requisitos Generales: "Poseer estudios de nivel secundarios completos y aprobados". En el caso del personal civil, resulta de aplicación el Decreto 2539/2015, datando el último ingreso del mes de noviembre de 2016

3 REGISTRO DE ANOTACION VOLUNTARIA DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y/O TRANSGÉNERO ASPIRANTES A INGRESAR A TRABAJAR EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL

3.1

¿Se informó al MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD los puestos de trabajo vacantes y las ofertas de contratación de personal disponibles?

NO

No se informó al MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD los puestos de trabajo vacantes y las ofertas de contratación de personal disponibles, por encontrarse aguardando directivas de dicho MINISTERIO al respecto

4 PERSONAS CON DISCAPACIDAD

4.1

En su organización ¿se ocuparon personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad del personal?

SI

La PNA cuenta con un 8,64% de discapacitados en la planta de Personal Civil de la Organización, no resultando de aplicación para el personal con estado Policial debido a las

		<p>características complejas del ejercicio de la actividad. (Reglamento de Aptitud física). Cabe señalar que dicha información es coincidente con la producida en el marco de la RESOLUCION N° 56/2010-SGP Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad- SEGUNDO SEMESTRE 2020- Certificación N° 3/2021 UAI-MS</p>
4.2	<p>En el caso de tercerización de servicios, cualquiera fuere la modalidad de contratación empleada, se encuentre o no comprendida en el Régimen del Decreto N° 1023/01 y su normativa complementaria y modificatoria, ¿se incluyó en los respectivos Pliegos de Bases y Condiciones Particulares, que el proponente deberá contemplar en su oferta la obligación de ocupar, en la prestación de que se trate, a personas con discapacidad, en una proporción no inferior al CUATRO POR CIENTO (4%) de la totalidad del personal afectado a la misma?</p>	<p>SI</p> <p>En el caso de tercerización de servicios se incluye en los respectivos Pliegos de Bases y Condiciones Particulares, que el proponente deberá contemplar en su oferta la obligación de ocupar, en la prestación de que se trate, a personas con discapacidad, en una proporción no inferior al CUATRO POR CIENTO (4%) de la totalidad del personal afectado a la misma, por resultar tal requisito una exigencia en las Contrataciones de Servicios.</p>
4.3	<p>En su organización ¿Se establecieron reservas de</p>	<p>PARC. En la organización</p>

puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por personas con discapacidad?

se establecieron reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por personas con discapacidad únicamente en la planta de Personal Civil, encontrándose en la actualidad, cubiertas todas las vacantes disponibles

4.4

¿Se otorgaron a personas con discapacidad en concesión, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa?

SI

En el Edificio Guardacostas se entregó en concesión el Local Comercial (Kiosco) situado en el subsuelo del mismo a una Persona Discapacitada, fijando el canon locativo conforme lo establecido por el artículo 6 de la Ley 24.308 y el artículo 6 del Anexo A del Decreto 795/94. Se deja constancia que el presente relevamiento, no comprende el análisis de la explotación de mentada Concesión, temática que excede el objeto del presente Informe de Auditoria

4.5

En su organización, ¿se cuentan con condiciones edilicias que permitan el desplazamiento de personas con movilidad reducida en condiciones de seguridad para su desempeño?

SI

Se cuenta con rampas de ingreso, elevador de ingreso para sillas de ruedas, y ascensores que transportan

personas a todos los
pisos existentes

5 ASISTENCIA TECNICA Y CAPACITACION

5.1 En su organización, ¿se instrumentaron las medidas necesarias para una efectiva adaptación de los ingresantes a sus funciones de trabajo a través de asistencia técnica y acciones de capacitación?

SI

Se instrumentaron las medidas necesarias para una efectiva adaptación de los ingresantes a sus funciones de trabajo a través de asistencia técnica y acciones de capacitación.