

**INFORME  
EJECUTIVO N°  
56/2021 UAI/MS**

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

**POLICIA FEDERAL  
ARGENTINA”**

**Tabla de Contenidos**

**Introducción**

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, en relación al 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° 56/2021 UAI/MS  
POLICIA FEDERAL ARGENTINA  
INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 2/2021 SNI SIGEN  
CUPO LABORAL**

**I- OBJETO**

Dar cumplimiento al Instructivo de Trabajo N° 2/2021 - SNI de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION, denominado “HERRAMIENTA DE CONTROL PARA EL CUPO LABORAL.”

Dicho Instructivo tiene por Objeto “*Relevar el grado de cumplimiento del cupo laboral en la POLICIA FEDERAL ARGENTINA*”.

**II- ALCANCE**

El presente Informe se efectuó en cumplimiento de la actividad que integra el Plan Anual de Auditoría del año 2021 y su alcance se focaliza en relevar el grado de cumplimiento por parte de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, como así también en las normas sobre discapacidad, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato.

Las tareas de auditoría se llevaron a cabo durante los meses de enero y febrero del presente año, y fueron realizadas de acuerdo a las Normas de Auditoría Interna Gubernamental<sup>1</sup>, el Manual de Control Interno Gubernamental<sup>2</sup> y las competencias de los artículos N° 102 y 103 de la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional<sup>3</sup>.

**III- ASPECTOS RELEVANTES**

Mediante NO-2021-03261916-APN-UAI#MSG de fecha 13/01/2021, la Unidad de Auditoría Interna solicitó a la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, cumplimentar el cuestionario establecido por el Instructivo de Trabajo N° 02/2021 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, cuyo objetivo está

<sup>1</sup> Resolución SGN N° 152/2002

<sup>2</sup> Resolución SGN N° 3/2011

<sup>3</sup> Título VI de la Ley N° 24.156

| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
|-------------|---------------|
| RGC         | DIR           |



orientado a “Relevar el grado de cumplimiento de cada organización del cupo laboral.

Para la confección del presente Proyecto se tuvo en cuenta la información aportada por la SUPERINTENDENCIA DE PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS DE LA POLICIA FEDERAL ARGENTINA:

- NO-2021-06257852-APN-SPYDDHH#PFA de fecha 22/01/2021, donde el área mencionada procedió a completar el formulario elaborado por la SIGEN.
- NO-2021-16341398-APN-SPYDDHH#PFA de fecha 24/02/2021, ampliando la información comunicada oportunamente.

Las comunicaciones citadas permitieron analizar el requerimiento formulado, y en base a ellas se aplicaron procedimientos a fin de exponer los resultados, los que obran en el Informe Analítico correspondiente y que fueron transmitidos a través la página SIGEN NET, conforme el formulario que se acompaña en el Anexo II.

#### **IV- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

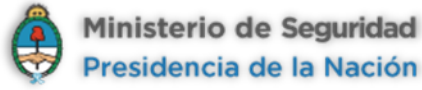
De las tareas realizadas no surgieron observaciones que formular.

#### **V- CONCLUSIÓN**

Sobre la base de la tarea realizada, con el alcance descripto, y las aclaraciones efectuadas en el apartado VI “Consideraciones Preliminares” del Informe Analítico, esta Unidad de Auditoría Interna, entiende que la POLICIA FEDERAL 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 los Informe de Auditoria N° 65/2020 y 215/2020 UAI-MS, respecto de la necesidad que se optimice la capacitación obligatoria en materia de género, y la inclusión en el Plan Estratégico de acciones específicas en materia de protección a las mujeres.

Asimismo, en oportunidad de cubrirse cargos, deberá ajustar su proceder respecto de la reserva de vacantes y otros aspectos vinculados con el sistema de protección de los discapacitados.

| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
|-------------|---------------|
| RGC         | DIR           |



Finalmente, 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 policial, teniendo en cuenta las particularidades de la relación de empleo que lo rigen.

Buenos Aires, 3 de marzo de 2021.

***Equipo de trabajo***

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa BARAS  
Auditor Adjunto General en PFA: Lic. Claudio REBON  
Auditor: Dr. Marcelo Gustavo ORTIZ  
Auditor: Dr. Rodrigo MORE

**Coordinación de Enlace:**

Auxiliar Técnico: Néstor Emmanuel ZARACHO

| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
|-------------|---------------|
| RGC         | DIR           |

**INFORME**  
**ANALITICO**  
**N° 56/2021**  
**UAI/MS**

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

**POLICIA FEDERAL**  
**ARGENTINA**

**Tabla de Contenidos**

**Introducción**

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, en relación al Cupo Laboral.

**Desarrollo**

- I- Objeto
- II - Alcance
- III - Limitaciones al alcance
- IV- Procedimientos aplicados
- V - Documentación e información relevada
- VI - Consideraciones Preliminares
- VII – Observaciones y Recomendaciones
- VIII - Conclusión

**Anexos**

**Anexo I-** Normativa Aplicable

**Anexo II** Instructivo de Trabajo N° 02/2021 SIGEN-  
“Herramienta de Control para el Cupo Laboral”

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RGC         | DIR           |



**INFORME ANALITICO DE AUDITORIA N° 56/2021 UAI/MS  
POLICIA FEDERAL ARGENTINA  
INSTRUTIVO DE TRABAJO N°2/2021 SNI SIGEN  
CUPO LABORAL**

**I- OBJETO**

Dar cumplimiento al Instructivo de Trabajo N° 2/2021 - SNI de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION, denominado "HERRAMIENTA DE CONTROL PARA EL CUPO LABORAL."

Dicho Instructivo tiene por Objeto "*Relevar el grado de cumplimiento del cupo laboral en la POLICIA FEDERAL ARGENTINA*".

**II- ALCANCE**

El presente Informe se efectuó en cumplimiento de la actividad que integra el Plan Anual de Auditoría del año 2021 y su alcance se focaliza en relevar el grado de cumplimiento por parte de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, como así también en las normas sobre discapacidad, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato.

Las tareas de auditoría se llevaron a cabo durante los meses de enero y febrero del presente año, y fueron realizadas de acuerdo a las Normas de Auditoría Interna Gubernamental<sup>1</sup>, el Manual de Control Interno Gubernamental<sup>2</sup> y las competencias de los artículos N° 102 y 103 de la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional<sup>3</sup>.

**III- LIMITACIONES 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, en los términos del Punto 1.6.4.3 del Manual de Control Interno Gubernamental, aprobado por Resolución N° 3/2011 de SIGEN.

Sin perjuicio de ello, se advierte que el contexto actual de Emergencia Sanitaria y "Aislamiento y/o Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio", dispuesto por DNU N° 297/2020 y sus 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.

<sup>1</sup> Resolución SGN N° 152/2002

<sup>2</sup> Resolución SGN N° 3/2011

<sup>3</sup> Título VI de la Ley N° 24.156

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RGC         | DIR           |

#### IV- PROCEDIMIENTOS APLICADOS

A efectos de obtener las evidencias necesarias para dar respuesta al objeto del presente informe, se aplicaron los siguientes procedimientos:

- Recopilación y análisis de la normativa aplicable en la materia.
- Relevamiento y análisis de los antecedentes relacionados al objeto del presente Informe<sup>4</sup>.
- Solicitud de información a la Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS de la P.F.A
- Análisis de los resultados del relevamiento efectuado en el marco del INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 02/2021 - HERRAMIENTA DE CONTROL PARA EL CUPO LABORAL.

#### V- DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN RELEVADA Y ANALIZADA

Mediante NO-2021-03261916-APN-UAI#MSG de fecha 13/01/2021, la Unidad de Auditoría Interna solicitó a la POLICIA FEDERAL 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 SUPERINTENDENCIA DE PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS DE LA POLICIA FEDERAL ARGENTINA mediante NO-2021-06257852-APN-SPYDDHH#PFA de fecha 22/01/2021, y NO-2021-16341398-APN-SPYDDHH#PFA de fecha 24/02/2021, dio respuesta al requerimiento formulado, y en base a las mismas se aplicaron procedimientos a fin de exponer los resultados del relevamiento efectuado.

**V.1 NORMATIVA APLICABLE:** Se agrega Anexo I.

#### VI- CONSIDERACIONES PRELIMINARES

##### 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*

<sup>4</sup> Informe N° 65-2020 UAI –MS LEY MICAELA, EQUIDAD DE GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO-PFA  
Informe Analítico N° 56/2021 UAI/MS "Cumplimiento del Instructivo de Trabajo N°2/2021 SNI-SIGEN" PFA

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RG          | DIR           |

*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 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)*

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RGC         | DIR           |





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 N° 26.743, establece el derecho a la identidad de género de las personas y la define como:

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

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

Durante los últimos años, las Fuerzas de Seguridad han registrado avances y reconocimiento respecto a la inclusión de la diversidad sexual y sus garantías desde el punto de vista de la identidad de género. Esto se refleja a través de la Resolución MS N° 1181 del 25/11/2011.

Dicha norma estableció, entre otras cosas, que los agentes deben recibir uniformes y contar con instalaciones sanitarias y vestuarios acordes a su identidad sexual auto percibida. Toda persona que se identifica como mujer pasará a usar el uniforme femenino y los baños y vestuarios de mujeres en concordancia con la Ley de Identidad de Género.

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

Posteriormente 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

Informe Analítico N° 56/2021 UAI/MS "Cumplimiento del Instructivo de Trabajo N°2/2021 SNI-SIGEN" PFA

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RGC         | DIR           |

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

De acuerdo al Artículo 2° de la misma

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

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

- *Establecer un espacio de diálogo, cooperación y consulta entre las áreas especializadas en la temática de género y diversidad de las Carteras de seguridad de las Provincias y la Nación en materia de políticas públicas, herramientas de gestión y buenas prácticas en esta temática.*
- *Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de género, diversidad y derechos en las Instituciones Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales, conforme a la Ley Nacional N° 26.485, Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales y la Ley N° 26.743 de Identidad de Género y a los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual entre otras.*
- *Identificar necesidades de adecuación y actualización normativa dentro de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales, con el objeto de consolidar espacios libres de violencia y discriminación para las mujeres y las diversas identidades genéricas y garantizar el desarrollo de carreras profesionales en marcos de equidad de género.*
- *Promover la perspectiva de la diversidad sexual y de género en los programas de formación y capacitación de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales, como así también dentro del ámbito de los Ministerios y Secretarías de Seguridad, en articulación con la SUBSECRETARÍA DE FORMACIÓN Y CARRERA.*
- *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."*

Asimismo, se señala que por RESOL-2020-185-APN-SIGEN del 10/06/2020, se creó en Informe Analítico N° 56/2021 UAI/MS "Cumplimiento del Instructivo de Trabajo N°2/2021 SNI-SIGEN" PFA

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RGC         | DIR           |

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.3. DECRETO N° 721/2020 - CUPO LABORAL**

El poder Ejecutivo Nacional mediante el Decreto N° 721/2020, publicado en el boletín oficial el 04/09/2020, establece en su artículo 1°

*"...ARTÍCULO 1°.- CUPO LABORAL. Establécese 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. Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación..."*

A su vez, el artículo 2°.-

*"PERSONAS ALCANZADAS. 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."*

Tal como se desprende de la mencionada norma, el espíritu de la misma es de carácter tuitivo sobre los derechos de las personas travestis, transexuales y transgenero, en cuanto a la igualdad laboral y de condiciones de trabajo.

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**

Informe Analítico N° 56/2021 UAI/MS "Cumplimiento del Instructivo de Trabajo N°2/2021 SNI-SIGEN" PFA

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RGC         | DIR           |

*MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD para el cumplimiento de las funciones de dicho Registro.*

*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**

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

En virtud de ello, se han dictado a lo largo de los años una serie de normas que han tenido por objeto tanto la adecuación y armonización de nuestro plexo normativo nacional con la manda constitucional mencionada.

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

Los principios que establece dicha norma son:

- Igualdad de Trato y Oportunidades
- Promoción de los agentes con discapacidad
- Promoción de la Mujer Trabajadora
- Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobadas por las Leyes N° 23.179 y 24.632
- Erradicación de la Violencia Laboral
- Creación la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT)<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Función: promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RGC         | DIR           |

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

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

## **VI.7. RÉGIMEN LABORAL DEL PERSONAL DE LA POLICIA FEDERAL ARGENTINA**

El personal con estado policial cumple funciones de policía de seguridad y judicial en el territorio de las provincias y Capital Federal, dentro de la jurisdicción del Gobierno de la Nación. (Art. 1 Ley Orgánica)

El marco jurídico del personal con estado policial está dentro de la órbita del Decreto Ley N° 333/58 "LEY ORGANICA DE LA POLICIA FEDERAL ARGENTINA", como así

Informe Analítico N° 56/2021 UAI/MS "Cumplimiento del Instructivo de Trabajo N°2/2021 SNI-SIGEN" PFA

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RGC         | DIR           |



también su reglamentación, mediante Decreto 6.580/58, Ley N° 21.965 y su reglamentación –Decreto 1.866/83-.

En cuanto al personal sin estado policial, denominado personal civil, son aquellos agrupados por escalafones y grupos, de acuerdo a las tareas que realizan, el título habilitante, especialidad y función que detenten.

Dicho personal, se rige en base al "ESTATUTO DEL PERSONAL CIVIL DE LA POLICIA FEDERAL ARGENTINA", cuyo marco jurídico es el Decreto Ley N° 6.581/58 y el "REGLAMENTO DOCENTE DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA POLICIA FEDERAL ARGENTINA", aprobado por Resolución MS N° 336/2013

## VI.8 RESULTADO DEL RELEVAMIENTO

Las actividades o gestiones desarrolladas por la PFA en el marco normativo enunciado fueron informadas mediante NO-2021-06257852-APN-SPYDDHH#PFA y NO-2021-16341398-APN-SPYDDHH#PFA por las cuales se da respuesta al Instructivo de Trabajo N° 02/2021 "Herramienta de Control para el Cupo Laboral"

➤ **Puntos 1, 1.1, y 1.1.1: Si en la organización (PFA) fue conformada la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT) o algún área similar, caso afirmativo denunciar si se encuentra funcionado.**

La Institución informa en relación a este punto, que existe el CENTRO INTEGRAL DE GENERO DE LA PFA.

Corresponde señalar que en relación a la participación del organismo en la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT), se estableció que la P.F.A no integra tal COMISION, por no estar comprendido en los alcances del Decreto N° 214/2006, no obstante ello, las acciones vinculadas a dar cumplimiento al principio de no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato, a través de las acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral, se realizan mediante el CENTRO INTEGRAL DE GENERO de la P.F.A, creado en cumplimiento de la Resolución MS N° 1021/2011, cuya misión es:

*"...la inserción de las mujeres y hombres, desarrollando proyectos para garantizar las condiciones de acceso, permanencia, promoción y condiciones de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; recibir, canalizar y dar respuesta a las presentaciones relacionadas con las cuestiones de género que se susciten en el ámbito laboral y doméstico cuando se encuentre involucrado personal de la Institución; brindar orientación jurídica y contención psicológica preliminar al personal y proponer acciones tendientes a solucionar las situaciones planteadas en las temáticas afines; efectuar un seguimiento de las actuaciones administrativas que se labren en las distintas dependencias relacionadas con todo tipo de violencia (física, psicológica, sexual, económica y simbólica) que involucre al personal de la Fuerza..."*

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RGC         | DIR           |

En el ámbito de la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, dicho centro funciona actualmente en el Departamento Central de la P.F.A, sito en Moreno 1550, 2do. Piso oficina 225<sup>6</sup>.

➤ **Punto 1.1.2 y 1.1.3: Si existen actividades de sensibilización y/o capacitación realizadas 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, consignando en caso afirmativo cual.**

El organismo informa que para la sensibilización y/o capacitación en cuanto al tema de la no discriminación por identidad de género y el derecho del trabajo digno y productivo, se llevan a cabo cursos virtuales y/o presenciales, como así también charlas de concientización en materia de género, diversidad sexual y prevención contra la violencia.

En ese sentido, recientemente se ha publicado en el Portal Integrado de la PFA (PIPFA), para conocimiento de todo el personal de la Institución, el Proyecto de Investigación de PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS, con la intervención del CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, la Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS, y la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES.

Cabe mencionar que mediante ODI N° 015 de fecha 22/01/2021 se publicó la obligatoriedad, para la totalidad del personal, de un cuestionario relacionado con la PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, cuyo objetivo es sumar e incorporar el aporte de todo el personal de la Institución al proceso de IGUALDAD de oportunidades, derechos y de trato.

A fin de dar cumplimiento al mencionado cuestionario, el personal debe ingresar al Portal de la PFA (PIPFA), donde accede a la encuesta, la cual inició el 26/01/2021 y finalizó el 14/02/2021.

Cabe aclarar que esta Unidad de Control verificó la disponibilidad del mismo en el período señalado. Al respecto se advierte que dicho cuestionario estaba disponible exclusivamente para el personal femenino.

➤ **Punto 1.1.4: Si existen acciones de comunicación Institucional realizada con la no discriminación, orientada a difundir el compromiso de la organización en la materia.**

En este punto aplican las acciones mencionadas en los puntos 1.1.2 y 1.1.3.

➤ **Punto 2.1: En el caso que las personas aspirantes a los puestos de trabajo no completaron su educación, en los términos del artículo 6 de la Ley N°**

<sup>6</sup> PROTOCOLO N° 12 publicado en la ODI N° 183 de fecha 02/10/2012

Informe Analítico N° 56/2021 UAI/MS "Cumplimiento del Instructivo de Trabajo N°2/2021 SNI-SIGEN" PFA

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RGC         | DIR           |

**26.206 de Educación Nacional, ¿Se permitió su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos faltantes y finalizarlos?**

El organismo informa en este punto que el nivel educativo mínimo de ingreso para la POLICIA FEDERAL ARGENTINA es secundario completo.

El requisito aludido se desprende del Decreto N° 1866/83, artículo 142 inc. d (para el caso de Oficiales); del Decreto N° 1866/83, artículo 149 inc. c, modificado por el artículo 1° del Dto. 850/2016 (para Suboficiales y Agentes), y del Estatuto del Personal Civil de la P.F.A. Decreto-Ley 6581/58, artículo 5° (para Personal Civil).

➤ **Punto 3.1: Si se informó al MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD los puestos de trabajo vacantes y las ofertas de contratación de personal disponible.**

En este punto la respuesta fue negativa.

Sin perjuicio de la respuesta del organismo, el artículo 6 del Decreto N° 721/2020 le asignó al MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD efectuar el seguimiento de la cantidad de cargos cubiertos por personas travestis, transexuales y transgénero en el Sector Público Nacional. A su vez, en el mismo artículo se estableció que las jurisdicciones y entidades deberán informar al MINISTERIO los puestos de trabajo disponibles.

➤ **Punto 4.1: Si 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**

La institución responde que de la planta asignada a los Auxiliares de Seguridad y Defensa se encuentran ocupado el 1,44% por personas con discapacidad.

Si bien dicho porcentaje es concordante con la Certificación realizada por esta Unidad de Control el 28/01/2021<sup>7</sup>, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2° del Anexo de la Resolución de la ex SECRETARÍA de la GESTIÓN PÚBLICA N° 56/2010, que creó el Sistema de Información para el Control del Registro y Actualización de los cargos y contratos desempeñados por personas con discapacidad certificada, de conformidad con lo establecido en la primera parte del tercer párrafo del artículo 8° de la Ley N° 22.431 y su modificatoria, el mismo no alcanza la proporción establecida en dicha Ley.

**Punto 4.2: 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**

<sup>7</sup> Certificación N° 21/2021. UAI/MS – PFA Resolución N° 56/2010- SGP- Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad- 2º Semestre 2020

Informe Analítico N° 56/2021 UAI/MS "Cumplimiento del Instructivo de Trabajo N°2/2021 SNI-SIGEN" PFA

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RGC         | DIR           |



**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 PORCIENTO (4%) de la totalidad del personal afectado a la misma?**

En este aspecto, se verificó el cumplimiento de tal requisito en los pliegos de Bases y condiciones particulares de las licitaciones número 30-0004-CDI18, 30-0009-LPU19 y 30-0002-LPU20, a fin de constatar la incorporación en cada uno de los Pliegos de Bases y Condiciones Particulares.

➤ **Punto 4.3: Si se establecieron reservas de puestos de trabajo para ser exclusivamente ocupados por personas con discapacidad**

El organismo informa en este punto en forma negativa.

➤ **Punto 4.4: Si se otorgaron a personas con discapacidad en concesión, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa.**

En este punto la respuesta es negativa.

Al respecto, la Ley N° 24.308 dispone que las personas con discapacidad pueden acceder a la concesión de espacios para la explotación de pequeños comercios en organismos públicos dentro del Estado Nacional, entes descentralizados y autárquicos y empresas mixtas donde concurren como mínimo un promedio diario de 300 personas.

En ese contexto, según lo informado, la POLICIA FEDERAL ARGENTINA no ha otorgado concesiones de pequeños comercios dentro de sus dependencias.

➤ **Punto 4.5: La PFA cuenta con condiciones edilicias que permitan el desplazamiento de personas con movilidad reducidas, en condiciones de seguridad para su desempeño.**

En este aspecto, la PFA cuenta con las condiciones edilicias para el desplazamiento y desempeño de personas discapacitadas en alguna de sus instalaciones, por lo tanto se considera que el cumplimiento es parcial.

➤ **Punto 5.1: 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.**

El organismo contestó en forma afirmativa y manifiesta que existen Manuales de Recursos Humanos, de confección de Declaraciones Juradas, de Licencias, Disciplinarios y de Liquidaciones.

En cumplimiento al requerimiento de la SIGEN, esta UNIDAD de CONTROL procedió con fecha 26/02/2020 a la carga del Instructivo en el Sistema SISAC – aplicativo - destinado a tal fin, en la Intranet del mencionado Órgano de Control.

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RGC         | DIR           |



## VII- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

De las tareas realizadas no surgieron observaciones que formular.

## VIII- CONCLUSIÓN

Sobre la base de la tarea realizada, con el alcance descrito, y las aclaraciones efectuadas en el apartado VI. Consideraciones Preliminares, esta Unidad de Auditoría Interna, entiende que la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, cumple razonablemente con los aspectos relevados mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 02/2021 SIGEN-CUPO LABORAL, ello sin perjuicio de reiterar lo expuesto en los Informe de Auditoría N° 65/2020 y 215/2020 UAI-MS, respecto de la necesidad que se optimice la capacitación obligatoria en materia de género, y la inclusión en el Plan Estratégico de acciones específicas en materia de protección a las mujeres.

Asimismo, en oportunidad de cubrirse cargos, deberá ajustar su proceder respecto de la reserva de vacantes y otros aspectos vinculados con el sistema de protección de los discapacitados.

Finalmente, 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 policial, teniendo en cuenta las particularidades de la relación de empleo que lo rigen.

Buenos Aires, 3 de marzo de 2021.

### ***Equipo de trabajo***

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa BARAS

Auditor Adjunto General en PFA: Lic. Claudio REBON

Audidores: Dr. Marcelo Gustavo ORTIZ

Audidores: Dr. Rodrigo MORE

### ***Coordinación de Enlace:***

Auxiliar Técnico: Néstor Emmanuel ZARACHO

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RGC         | DIR           |

## ANEXO I

A continuación, se enuncian las normas analizadas y aplicables:

- Constitución de la Nación Argentina – Ley N° 24.430.
- Ley N° 21.965 – Ley para el Personal de la P.F.A.
- Ley N° 22.431. Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad.
- Ley N° 24.156 - Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional.
- Ley N° 26.206 Ley de Educación Nacional
- Ley N° 26.485 – Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales;
- Ley N° 26.618 – Ley de Matrimonio Igualitario.
- Ley N° 26.653 Acceso a la Información de Personas con Discapacidad.
- Ley N° 26.743 – Ley de Identidad de Género.
- Ley N° 27.412 - Paridad de Género en ámbitos de Representación Política.
- Decreto N° 214/2006. Homologase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.
- Decreto N° 22/2015. Reglamentario de la Ley N°26.873
- Decreto N° 38/2019. Promulgación Ley N°27.499.
- Decreto N° 698/2017. Crea el "Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)".
- Decreto N° 07/2019. Modificación de la Ley de Ministerios. Crea el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD.
- Decreto N° 1.866/1983 – Reglamentación de la Ley N°21.965.
- Decreto N° 1.613/2001 – Eliminación Agrupamiento Escalafón Femenino. Fusión escalafonaria.
- Decreto N° 1.024/17 – Primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (2017-2020). Cupo Laboral.
- Decreto 721/2020 Cupo Laboral
- Resolución N° 152/02 SIGEN – Normas de Auditoria Interna Gubernamental.
- Resolución N° 3/11 SIGEN – Normas Generales de Control Interno
- 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 Ministerio de Seguridad Uso del Genero y nombre de Pila.
- Resolución MS N° 336/2013, aprueba el "REGLAMENTO DOCENTE DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA POLICIA FEDERAL ARGENTINA".
- Resolución N° 68/2017 Directivas para la adecuación del trato de personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad.
- Resolución MSG N°931/2018-Considera incluida dentro de las licencias especiales previstas en el artículo 14, inciso c), del Decreto N° 3.413/79

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RGC         | DIR           |



a la Licencia Especial por Violencia de Género solicitada por el personal del MINISTERIO DE SEGURIDAD.

- Resolución N° 12/2019 del MS – Convenio PFA y demás Fuerzas de Seguridad para acceder el personal trans de cada una de las fuerzas al servicio de Endocrinología Transgénero en el Complejo Médico Policial CHURRUCA-VISCA.
- Resolución Ministerial N° 37/2020 - Directivas para la adecuación de trato del personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad y ajenas a las Fuerzas
- RESOL-2020-185-APN-SIGEN- creación en el ámbito de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, el Observatorio de Políticas de Género, en adelante El Observatorio, con el fin de coadyuvar al control de la gestión de gobierno en el fortalecimiento de la implementación de políticas en materia de perspectiva e igualdad de género y oportunidades.
- Resolución N° 298/2020 Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad Registro de Anotación Voluntaria de Personas Travestis, Transexuales y/o Transgénero.
- RESOL-2020-407-APN-MSG del 05/11/2020 creación de 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 creación de la "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, que forma parte de la presente, y consta como Documento GDE IF-2020-72379438-APN-SCBCYTI#MSG.
- 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"
- O.D.I. N° 183 del 02/10/12 - Incorporación del Protocolo N° 12 de Actuación para los Centros Integrales de Género de las Fuerzas Policiales y de Seguridad al Registro General de Protocolos de Actuación.
- O.D.I. N°4 del 08/01/2015–Crean el ámbito de la Superintendencia de ASUNTOS INTERNOS la División INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS VIOLENTAS.
- O.D.P N° 50 del 24/05/2017–Publicación Resolución N° 443E/2017 MS.
- O.D.I. N° 197 del 17/10/2017 – Creación Sección SEGUIMIENTO Y ESTADÍSTICA.
- ODI N° 65 del 05/05/2019 –Plan Estratégico Institucional
- O.D.I. N° 189 del 10/10/2019 - Interpretación Reglamentaria del artículo 814 inciso a) del Decreto N° 1866/1883 Reglamentario de la Ley para el PERSONAL de la P.F.A.

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RGC         | DIR           |



Ministerio de Seguridad  
Presidencia de la Nación

**uai** UNIDAD  
AUDITORIA  
INTERNA

- S.O.D.I. N° 44 del 05/03/2020 - Plan Anual de Capacitación Profesional de la Policía Federal Argentina (PAC) 2020
- O.D.I. N° 73 del 23/04/2020 –Plan Estratégico Institucional al 2030 (PEI 2030).
- O.D.I. N° 15 del 22/01/2021- “ENCUESTA/ CONSULTA SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA POLICÍA FEDERAL ARGENTINA.
- Instructivo de Trabajo N° 02/2021 – SIGEN - Herramienta de Control para el cupo Laboral.

|             |               |
|-------------|---------------|
| CONFECCIONÓ | REVISÓ/APROBÓ |
| RG          | DIR           |

ORGANISMO, ENTE O UNIVERSIDAD A RELEVAR (en adelante 'la organización'):  
POLICIA FEDERAL ARGENTINA - PFA

RESPONSABLE/S DE GESTIONAR EL TEMA EN LA ORGANIZACIÓN: Superintendencia  
de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS.

PERIODO: Febrero 2021

|     | Aspecto a Verificar                                                                                                                                              | Cumple | Comentarios                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | <b>NO DISCRIMINACION</b>                                                                                                                                         |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 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     | Comentario del Auditado: Existe el CENTRO INTERGRAL DE GENERO DE LA PFA. Comentario del Auditor: Corresponde señalar que en relación a la participación del organismo en la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT), se estableció que la P.F.A no integra tal COMISION, por no estar comprendido en los alcances del Decreto N° 214/2006, no obstante ello, las acciones vinculadas a dar cumplimiento al principio de no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato, a través de las acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral, se realizan mediante el |

|       |                                                                                                                    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |                                                                                                                    |    | CENTRO INTEGRAL DE GENERO de la P.F.A, creado en cumplimiento de la Resolución MS N° 1021/2011                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 1.1.1 | En caso afirmativo, ¿se encuentra actualmente en funcionamiento?                                                   | SI | Comentario del Auditor: el CENTRO INTERGRAL DE GENERO DE LA PFA fue creado a fines del 2011, mediante Res Ministerial 1021/2011. En el ámbito de la POLICIA FEDERAL ARGENTINA funciona actualmente en el Departamento Central de la P.F.A, sito en Moreno 1550, 2do. Piso oficina 225 - PROTOCOLO N° 12, publicado en la ODI N° 183 de fecha 02/10/2012 -,y tiene por mision entender en temas donde se vean afectados el desarrollo laboral y profesional del personal. La inserción de mujeres y hombres, garantizando condiciones de acceso, permanencia y promoción con igualdad de oportunidades. |
| 1.1.2 | ¿Existen actividades de sensibilización y/o capacitación relacionadas con la no discriminación respecto al derecho | SI | Comentario del Auditado: Existen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

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.

cursos virtuales y/o presenciales, como así también charlas de concientización en materia de género, diversidad sexual y prevención contra la violencia. Recientemente se ha publicado en el Portal Integrado de la PFA (PIPFA), para conocimiento de todo el personal de la Institución, el Proyecto de Investigación de PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS, con la intervención del CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, la Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS, y la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES. Mediante ODI N° 015 de fecha 22/01/2021 se publicó la obligatoriedad, para la totalidad del personal, de un cuestionario relacionado con la PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, cuyo



|       |                                                                                                                                                                                                              |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |                                                                                                                                                                                                              |       | objetivo es sumar e incorporar el aporte de todo el personal de la Institución al proceso de IGUALDAD de oportunidades, derechos y de trato. Cabe aclarar que esta Unidad de Control verifico la disponibilidad del mismo, al respecto se advierte que dicho cuestionario está disponible exclusivamente para el personal femenino. |
| 1.1.3 | 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. | SI    | Comentario del Auditado: Se realizan charlas de concientización para el personal propio de la División INCORPORACIONES.                                                                                                                                                                                                             |
| 1.1.4 | ¿Existen acciones de comunicación institucional relacionadas con la no discriminación, orientadas a difundir el compromiso de la organización en la materia?                                                 | PARC. | Comentario del Auditado: Mediante el Portal Integrado de la Policía Federal Argentina, se llevan a cabo Encuestas Institucionales sobre "Perspectiva de género y diversidad: igualdad de oportunidades, derechos y trato"<br>Comentario del auditor: En este punto aplican las acciones mencionadas en los puntos 1.1.2 y 1.1.3.    |
| 2     | <b>TERMINALIDAD EDUCATIVA Y CAPACITACION</b>                                                                                                                                                                 |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

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

Comentario del Auditado: El nivel educativo mínimo de ingreso para toda la Policía Federal Argentina es secundario completo.  
Comentario del Auditor: El requisito aludido por el auditado se desprende del Decreto N° 1866/83, artículo 142 inc.d (para el caso del Personal Oficiales); del Decreto N° 1866/83, artículo 149 inc C, modificado por el artículo 1° del Dto. 850/2016, (para Personal Suboficiales y Agentes), y del Estatuto del Personal Civil de la P.F.A. Decreto-Ley 6581/58, artículo 5° (para el Personal Civil).

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

Comentario del auditor: El artículo 6 del Decreto N° 721/2020 le asignó al MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD efectuar el seguimiento de la cantidad de cargos cubiertos por

personas travestis, transexuales y transgénero en el Sector Público Nacional. A su vez, en el mismo artículo se estableció que las jurisdicciones y entidades deberán informar al MINISTERIO los puestos de trabajo disponibles.

#### 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?

NO

Comentario del Auditado: la planta asignada a los Auxiliares de Seguridad y Defensa se encuentran ocupado el 1,44% por personas con discapacidad. Comentario del auditor: Si bien dicho porcentaje es concordante con la Certificación realizada por esta Unidad de Control el 28/01/2021, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2° del Anexo la Resolución de la ex SECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA N° 56/2010, que creó el Sistema de Información para el Control del Registro y Actualización de los cargos y contratos desempeñados por personas con

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    | discapacidad certificada, de conformidad con lo establecido en la primera parte del tercer párrafo del artículo 8° de la Ley N° 22.431 y su modificatoria, el mismo no alcanza la proporción establecida en dicha Ley.                                                           |
| 4.2 | 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? | SI | Comentario del Auditor: esta unidad de control verificó el cumplimiento de tal requisito en los pliegos de Bases y condiciones particulares de las licitaciones número 30-0004-CDI18, 30-0009-LPU19 y 30-0002-LPU20                                                              |
| 4.3 | En su organización ¿Se establecieron reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por personas con discapacidad?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | NO |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 4.4 | ¿Se otorgaron a personas con discapacidad en concesión, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | NO | Comentario del Auditor: La Ley N° 24.308 dispone que las personas con discapacidad pueden acceder a la concesión de espacios para la explotación de pequeños comercios en organismos públicos dentro del Estado nacional, entes descentralizados y autárquicos y empresas mixtas |

|     |                                                                                                                                                                                                     |       |                                                                                                                                                                                                                |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                                                                                                                                                                     |       | donde concurren como mínimo un promedio diario de 300 personas. En ese contexto, según lo informado, la POLICIA FEDERAL ARGENTINA no ha otorgado concesiones de pequeños comercios dentro de sus dependencias. |
| 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?                          | PARC. | Comentario del Auditado: en forma parcial la PFA cuenta con las condiciones edilicias para el desplazamiento y desempeño de personas discapacitadas                                                            |
| 5   | <b>ASISTENCIA TECNICA Y CAPACITACION</b>                                                                                                                                                            |       |                                                                                                                                                                                                                |
| 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    | Comentario del Auditado: cuenta con Manuales de Recursos Humanos, Declaraciones Juradas, Licencias, Disciplinarios y de Liquidaciones.                                                                         |