

INFORME EJECUTIVO N° 76/2021 UAI/MS

Control sobre el Cupo Laboral

POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente Informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, en relación con el cupo laboral.

Desarrollo

- I - Objeto
- II - Alcance
- III – Aspectos Relevantes
- VII - Observaciones y Recomendaciones
- VIII – Conclusión

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA N° 76/2021 - UAI/MS

“CONTROL SOBRE EL CUPO LABORAL”

Instructivo de Trabajo N° 02/2021 –SNI - NUEVA VERSIÓN SIGEN

MINISTERIO DE SEGURIDAD

POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA

I. OBJETO

Relevar el grado de cumplimiento por parte de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, en relación al cupo laboral.

II. ALCANCE

Las tareas de control se llevaron a cabo durante los meses de enero y febrero de 2021, y se efectuaron de acuerdo a las Normas de Auditoría Interna Gubernamental aprobadas por Resolución SGN N° 152/2002 y al Manual de Control Interno Gubernamental aprobado por Resolución SGN N° 3/2011, aplicándose los procedimientos allí enumerados, y otros que se consideraron necesarios para realizar la auditoría.

El presente Informe corresponde a una actividad incorporada en el Plan de Auditoría del año en curso, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN (SIGEN).

En este sentido, la SIGEN elaboró y publicó el Instructivo N° 2/2021 SNI - “HERRAMIENTA DE CONTROL PARA EL CUPO LABORAL” (IF-2021-02815191-APN-SIGEN), el cual se utilizó de base para efectuar la tarea de relevamiento en la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA.

III. ASPECTOS RELEVANTES

En el presente Informe se han analizado los siguientes aspectos.

Sistema de Protección Integral de los Discapacitados - LEY 22.431:

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,

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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 ella". 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.

Identidad de género:

La República Argentina asumió el compromiso de respetar y garantizar el hecho que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; que tienen todos los derechos y libertades sin distinción alguna de etnia, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

En esta línea, a través de la Ley N° 26.743 y sus Decretos Reglamentarios N° 1007/2012 y N° 903/2015 se reconoció el derecho de toda persona a su identidad de género, a ser tratada de acuerdo a ella, y al libre desarrollo de su persona conforme dicha identidad y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad.

En la línea referida, el MINISTERIO DE SEGURIDAD consideró que los deberes estatales adquiridos en materia de igualdad de género, así como también la eliminación de la discriminación, tornan obligatorio el impulso de instancias institucionales que consideren específicamente las cuestiones de género en el ámbito de sus Fuerzas Policiales y de Seguridad.

Por las razones mencionadas, el MINISTERIO DE SEGURIDAD estableció espacios institucionales de comunicación, contención y orientación que fortalezca la integración de las mujeres y la libre expresión de la identidad de género, utilizando criterios comunes para todas las Fuerzas.

En este sentido, mediante la Resolución MS N° 1.021/2011, se instruyó a las Fuerzas Policiales y de Seguridad a crear un Centro Integral de Género (CIG), que debe estar a cargo de un/a Oficial Superior e integrados por un equipo multidisciplinario.

Para el caso de la PSA, el CIG "Vilma Marisa Hoyos" fue creado mediante la Disposición PSA N° 1.456/2011, se encuentra en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos (DRH) dependiente de la DIRECCIÓN GENERAL DE

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

GESTIÓN ADMINISTRATIVA (DGGA), y cuenta con referentes distribuidos geográficamente en las Unidades Operacionales de Seguridad Aeroportuaria (UOSP) del país.

El avance registrado por las Fuerzas de Seguridad en este tema se refleja, por ejemplo, a través de la Resolución MS N° 1.181/2011 y sus modificatorias, que estableció, entre otras cosas, que los agentes deben recibir uniformes y contar con instalaciones sanitarias y vestuarios acordes a su identidad sexual autopercebida.

A nivel Jurisdiccional, corresponde destacar la Resolución MS N° 407/2020 del 5 de noviembre del 2020, mediante la cual se creó la MESA FEDERAL DE SEGURIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD, que funciona en el ámbito de la SUBSECRETARÍA DE DERECHOS, BIENESTAR Y GÉNERO y de la SUBSECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN FEDERAL Y ARTICULACIÓN LEGISLATIVA.

Cupo Laboral – Decreto 721/2020:

La igualdad real de derechos y oportunidades, la no discriminación, el trabajo digno y productivo, la educación, la seguridad social, el respeto por su dignidad, la privacidad, intimidad y libertad de pensamiento deben asegurarse para garantizar políticas de inclusión en el mercado laboral.

Para lograr tal objetivo, se adoptaron medidas positivas para asegurar que las personas travestis, transexuales y transgénero, puedan ejercer sus derechos de inclusión en todos sus aspectos, y comenzar a reparar las vulneraciones que se han cometido históricamente con ellas.

Como parte de las acciones positivas comentadas previamente, merece destacarse la sanción del Decreto N° 721/2020, a través del cual se estableció que, en el Sector Público Nacional, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) por personas travestis, transexuales y transgénero, estableciendo para ello un mecanismo de reservas de puestos de trabajo correspondientes.

Asimismo, el Decreto creó en el ámbito del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, el REGISTRO DE ANOTACIÓN VOLUNTARIA DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y/O TRANSGÉNERO ASPIRANTES A INGRESAR A TRABAJAR EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL.

Asimismo, el Decreto 721/2020 aquí considerado, estableció en su artículo 4°, 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".

Igualdad De Oportunidades y Trato:

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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

Los principios que establece dicha norma se mencionan a continuación:

- 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).

En particular, la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato es un espacio clave para mejorar las relaciones laborales y lograr la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito de la Administración Pública Nacional.

Resultados del relevamiento:

Los resultados del relevamiento efectuado en cumplimiento del Instructivo N° 2/2021 SNI - "HERRAMIENTA DE CONTROL PARA EL CUPO LABORAL" se encuentran plasmados en el respectivo Informe Analítico de Auditoría.

En cumplimiento de los plazos establecidos por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA efectuó la carga del Formulario correspondiente al IT 2/2021 SNI-SIGEN, el día 26 de febrero de 2021, en el sitio <https://net.sigen.gov.ar>.

IV.OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No se formulan.

V. CONCLUSION

Los procedimientos de auditoría llevados a cabo para elaborar el presente Informe han permitido realizar la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 02/2021 SNI (Nueva Versión), "Herramienta de Control para el Cupo Laboral" de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, conforme al cumplimiento del Decreto N° 721/2020 en el ámbito de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA.

Con la aplicación de la mencionada herramienta de control, se ha tomado conocimiento del estado de situación de la gestión de la PSA en distintos aspectos abarcados en dicha herramienta, tales como:

Informe Ejecutivo N° 76/2021 UAI/MS – IT N° 02/2021 – SNI – NUEVA VERSIÓN – SIGEN - "Control sobre el Cupo Laboral – PSA"

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Aspecto N° 1- No Discriminación:
- Aspecto N° 2- Terminalidad Educativa y Capacitación:
- Aspecto N° 3- Registro de anotación voluntaria de personas travestis, transexuales y/o transgénero, aspirantes a ingresar a trabajar en el Sector Público Nacional
- Aspecto N° 4 - Personas con Discapacidad
- Aspecto N° 5 - Asistencia técnica y capacitación

En ese marco, sobre la base de la tarea realizada, con el alcance descripto y las limitaciones enunciadas, y las aclaraciones efectuadas en el apartado VI. Consideraciones Preliminares, el grado de cumplimiento alcanzado por la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA se expone en el ANEXO I: Formulario Relevamiento del cumplimiento del cupo laboral - Instructivo de Trabajo N° 02/2021 SIGEN incorporado al Informe Analítico.

En este sentido, la UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA destaca la reciente incorporación del Personal Civil de la PSA al CCTG homologado por el Decreto N° 214/2008, ante lo cual resulta esperable que, en breve, se constituyan las herramientas que den tratamiento adecuado a las cuestiones de igualdad de oportunidades y trato laboral, a través de las respectivas delegaciones de la CIOT.

Por otro lado, se entiende prudente que se activen los mecanismos de intercambio de información con el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, dando cumplimiento integral de los preceptos establecidos por el Decreto 721/2020, en cuanto ello fuere exigible.

Finalmente, se deja constancia que se procedió a cargar el Formulario correspondiente al Instructivo de Trabajo N° 02/2021 SIGEN NUEVA VERSIÓN "HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE EL CUPO LABORAL", a través del sitio seguro SIGEN.NET el día 26/02/2021, dando cumplimiento en tiempo y forma al requerimiento formulado.

Buenos Aires, 19 de abril de 2021.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz R. BARAS.

Auditor Adjunto General en PSA: Dr. Roberto Sergio YASI.

Auditora: Lic. Verónica PÉREZ GIUCINER.

Auditora: Dra. Gabriela S. ANDRADA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**INFORME
ANALÍTICO
N° 76/2021 UAI/MS**

**Control sobre el
Cupo Laboral**

**POLICÍA DE
SEGURIDAD
AEROPORTUARIA**

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente Informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, en relación con el 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: Formulario Relevamiento del cumplimiento del cupo laboral - Instructivo de Trabajo N° 02/2021 SIGEN –

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

INFORME ANALÍTICO DE AUDITORÍA N° 76/2021 -UAI/MS

“CONTROL SOBRE EL CUPO LABORAL”

Instructivo de Trabajo N° 02/2021 –SNI - NUEVA VERSIÓN SIGEN

MINISTERIO DE SEGURIDAD

POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA.

I. OBJETO

Relevar el grado de cumplimiento por parte de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, en relación al cupo laboral.

II. ALCANCE

Las tareas de control se llevaron a cabo durante los meses de enero y febrero de 2021, y se efectuaron de acuerdo a las Normas de Auditoría Interna Gubernamental aprobadas por Resolución SGN N° 152/2002 y al Manual de Control Interno Gubernamental aprobado por Resolución SGN N° 3/2011, aplicándose los procedimientos allí enumerados, y otros que se consideraron necesarios para realizar la auditoría.

El presente Informe corresponde a una actividad incorporada en el Plan de Auditoría del año en curso, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN (SIGEN).

En este sentido, la SIGEN elaboró y publicó el Instructivo N° 2/2021 SNI - “HERRAMIENTA DE CONTROL PARA EL CUPO LABORAL” (IF-2021-02815191-APN-SIGEN), el cual se utilizó de base para efectuar la tarea de relevamiento en la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA.

III. LIMITACIONES AL ALCANCE

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

Sin perjuicio de ello, el alcance de las tareas definidas en el planeamiento y en la ejecución de la presente auditoría se ha visto dificultado por factores vinculados con el contexto actual de Emergencia Sanitaria y el “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, que 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 la obtención de pruebas sustantivas que deben efectuarse en las dependencias auditadas, tales como la Dirección de Recursos

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



Humanos, el Centro Integral de Género, y áreas de aeropuertos donde el personal de la PSA presta sus servicios.

IV. PROCEDIMIENTOS APLICADOS

Mediante CCOO NO-2021-03297069-APN-UAI#MSG, con fecha 13 de enero del corriente año, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA solicitó a la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, que remita información vinculada a los datos requeridos para completar el formulario "HERRAMIENTA DE CONTROL PARA EL CUPO LABORAL" de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN.

El día 26 de febrero del corriente, la PSA remitió la información solicitada, mediante la CCOO NO-2021-17187378-APN-PSA#MSG.

En base a la información recibida, se procedió a su procesamiento, análisis y exposición de los siguientes aspectos:

- No discriminación;
- Terminalidad educativa y capacitación;
- Registro de anotación voluntaria de personas travestis, transexuales y/o transgénero, aspirantes a ingresar a trabajar en el Sector Público Nacional;
- Cupo Laboral para personas con discapacidad;
- Asistencia técnica y capacitación

V. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN RELEVADA

V.1 Documentación analizada:

- ✓ NO-2021-03297069-APN-UAI#MSG
- ✓ NO-2021-17187378-APN-PSA#MSG

V.2 Marco normativo:

La normativa general aplicable a las tareas de auditoría a que se refiere el presente informe se detalla a continuación:

- ✓ Ley N° 22.431, Sistema de Protección Integral de los Discapacitados (1981).
- ✓ Ley N° 24.156, Ley de Administración Financiera y de los Sistemas del Sector Público Nacional (1992).
- ✓ Ley N° 25.689, modificación de la Ley N° 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos (2002).
- ✓ Ley N° 25.689, Sistema de Protección Integral de los Discapacitados (2003). Modificación de la Ley N° 22.431.
- ✓ Ley N° 26.102, Ley de Seguridad Aeroportuaria (2006).
- ✓ Ley N° 26.206, Ley de Educación Nacional (2006).
- ✓ Ley N° 26.743, Ley de Identidad de Género (2012).

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- ✓ Ley N° 27.045, Ley de Educación Nacional (2014), modificación de la Ley N° 26.206.
- ✓ Decreto N° 1.344/2007, aprueba el Reglamento de la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional N° 24.156.
- ✓ Decreto N° 836/2008, aprueba el Régimen Profesional del Personal Policial de la Policía de Seguridad Aeroportuaria.
- ✓ Decreto N° 1.190/2009, aprueba el Régimen Profesional del Personal Civil de la Policía de Seguridad Aeroportuaria.
- ✓ Decreto N° 1007/2012, reglamenta la Ley de Identidad de Género, en cuanto a la rectificación registral de sexo y cambio de nombre/s de pila e imagen.
- ✓ Decreto N° 903/2015, aprueba la Reglamentación del artículo 11 de la Ley N° 26.743 sobre el Derecho a la Identidad de Género.
- ✓ Decreto DNU N° 7/2019 o Ley de Ministerios, crea, entre otros, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.
- ✓ Decreto N° 721/2020, establece el cupo laboral para personas travestis, transexuales y travestis.
- ✓ Decreto N° 17/2021, homologa el Acta Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.
- ✓ Decisión Administrativa N° 279/2020, establece la estructura organizativa del nuevo Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.
- ✓ Resolución MS N° 1.181/2011, se instruye al Señor Jefe de la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, al Señor DIRECTOR NACIONAL de la GENDARMERIA NACIONAL ARGENTINA, al Señor PREFECTO NACIONAL NAVAL de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA y al Señor DIRECTOR NACIONAL de la POLICIA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA a arbitrar los medios para que se realice la adecuación en el trato del personal que lo solicite con el propósito de que concuerde con su identidad de género adoptada o autopercebida.
- ✓ Resolución MS N° 1.021/2011, se instruye al Señor JEFE DE LA POLICIA FEDERAL ARGENTINA, al Señor PREFECTO NACIONAL NAVAL DE PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, al Señor DIRECTOR NACIONAL DE GENDARMERIA NACIONAL ARGENTINA y al Señor DIRECTOR NACIONAL DE LA POLICIA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA para que dispongan la creación, en el ámbito de la SUPERINTENDENCIA DE PERSONAL, INSTRUCCION Y DERECHOS HUMANOS, la DIRECCION DE PERSONAL, la DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS y la DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS respectivamente, de un Centro Integral de Género (CIG).
- ✓ Resolución MS 37/2020, revoca la Resolución MS 1.149/2017 y sustituye los Anexos I y II de la Resolución MS 1.181/2011.
- ✓ Resolución MS N° 407/2020, 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.
- ✓ Resolución MMGYD N° 509/2020, aprueba 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".

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- ✓ Disposición PSA N° 1.456/2011, crea del CIG "Vilma Marisa Hoyos" a cargo del titular de la Dirección de Recursos Humanos de la PSA.

VI. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

VI.1 Reseña normativa

Sistema de Protección Integral de los Discapacitados - LEY 22.431:

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 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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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, se expresa que "... 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."

Identidad de género:

La República Argentina, a través de diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, asumió el compromiso de respetar y garantizar que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; que tienen todos los derechos y libertades sin distinción alguna de etnia, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

En esta línea, a nivel nacional, en el año 2012, la Ley N° 26.743 y sus Decretos Reglamentarios N° 1007/2012 y N° 903/2015 reconocieron el derecho de toda persona a su identidad de género, a ser tratada de acuerdo a ella y al libre desarrollo de su persona conforme dicha identidad y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad.

La citada Ley define por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al momento del nacimiento.

A nivel regional, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en el año 2018, recomendó a los Estados el desarrollo de "*estrategias coordinadas de forma intersectorial, articulando temas con base en múltiples factores, tales como educación, trabajo y seguridad social, alimentación, vivienda y salud, orientadas a garantizar la participación democrática y el empoderamiento de las personas LGBTI*". Particularmente, sobre la situación en Argentina, el Experto Independiente sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de las Naciones Unidas, en el año 2017, recomendó que "*...En el ámbito de los programas y prácticas, las autoridades, en colaboración con otros agentes, debería: (...) b) Adoptar una serie de medidas intersectoriales para aplicar la Ley de Identidad de Género y mejorar el acceso a la educación, la atención de la salud, el empleo, la vivienda, el crédito, las becas y otras oportunidades, incluidas modalidades alternativas de trabajo y empleo para las mujeres transgénero*".

La igualdad real de derechos y oportunidades, la no discriminación, el trabajo digno y productivo, la educación, la seguridad social, el respeto por su dignidad, la privacidad, intimidad y libertad de pensamiento deben asegurarse para garantizar políticas de inclusión en el mercado laboral.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Para dar respuesta a esta realidad, se impuso la necesidad de adoptar medidas positivas para asegurar que las personas travestis, transexuales y transgénero, puedan ejercer sus derechos de inclusión en todos sus aspectos, y comenzar a reparar las vulneraciones que se han cometido históricamente con ellas. Como parte de estas acciones positivas, se sancionó el 4 de septiembre de 2020, Decreto N° 721/2020, en el cual se estableció 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 cargo¹.

Asimismo, el mencionado Decreto creó en el ámbito del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, el REGISTRO DE ANOTACIÓN VOLUNTARIA DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y/O TRANSGÉNERO ASPIRANTES A INGRESAR A TRABAJAR EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL².

En ese orden de ideas, el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, mediante la Resolución N° 298 del 23 de octubre de 2020 (RESOL-2020-298-APN-MMGYD), determinó que el mencionado Registro 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 información³.

Posteriormente, mediante la Resolución MMGYD N° 509/2020, se aprueban los "Lineamientos Generales para la implementación del artículo 6° del Decreto N° 721/2020"⁴ 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"⁵.

Medidas adoptadas en el MINISTERIO DE SEGURIDAD:

En la línea referida, el MINISTERIO DE SEGURIDAD consideró que los deberes estatales adquiridos en materia de igualdad de género, así como también la eliminación de la discriminación, tornan obligatorio el impulso de instancias institucionales que consideren específicamente las cuestiones de género en el ámbito de sus Fuerzas Policiales y de Seguridad.

Por las razones mencionadas, este MINISTERIO estimó oportuno establecer un espacio institucional de comunicación, contención y orientación que fortalezca la integración de las mujeres y la libre expresión de la identidad de género, utilizando criterios comunes para todas las Fuerzas.

En este sentido, mediante la Resolución MS N° 1.021/2011, se instruyó a las Fuerzas Policiales y de Seguridad a crear un Centro Integral de Género (CIG), que debe estar a cargo de un/a Oficial Superior e integrados por un equipo multidisciplinario, contando como mínimo con un/a abogado/a, un/a trabajador/a social y un/a psicólogo/a, los/las

¹ Decreto N° 721/2020, art. 1.

² Decreto N° 721/2020, art. 6.

³ Resolución MMGYD N° 298/2020, art. 1.

⁴ Resolución MMGYD N° 509/2020, art. 1.

⁵ Resolución MMGYD N° 509/2020, art. 2.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

cuales podrán ser personal civil o tener estado policial/militar. Asimismo, los Centros deben contar con referentes en las unidades/delegaciones fuera del Área Metropolitana de Buenos Aires.

Para el caso puntual de la PSA, el CIG fue denominado "*Vilma Marisa Hoyos*" y fue creado mediante la Disposición PSA N° 1.456/2011. Se encuentra en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos (DRH) dependiente de la DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (DGGA), y cuenta con referentes distribuidos geográficamente en las Unidades Operacionales de Seguridad Aeroportuaria (UOSP) del país.

Durante los últimos años, las Fuerzas de Seguridad han registrado avances y reconocimientos respecto a la inclusión de la diversidad sexual y sus garantías desde el punto de vista de la identidad de género. Esto se refleja a través de la Resolución MS N° 1.181/2011 y sus modificatorias⁶. Dicha norma estableció, entre otras cosas, que los agentes deben recibir uniformes y contar con instalaciones sanitarias y vestuarios acordes a su identidad sexual autopercebida. Así, 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.

La Resolución MS N° 37/2020 del MINISTERIO DE SEGURIDAD, revoca su similar (Resolución MS N° 1.149/2017), 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 adopten las medidas necesarias a fin de garantizar que el personal policial y de las fuerzas de seguridad a su cargo, cumplan con lo establecido en la Ley Nacional 26.743 de Identidad de Género y los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual. Por dicha medida se sustituyen los Anexos I y II de la de la Resolución MS N° 1.181/2011.

Asimismo, corresponde señalar que por Resolución MS N° 407/2020 del 5 de noviembre del 2020, se creó la MESA FEDERAL DE SEGURIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD, que funciona 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 citada Resolución Ministerial: "*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.*"

⁶ Resolución MS N° 37/2020, art 1 y 2.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Cupo Laboral – Decreto 721/2020:

El artículo 1° del Decreto 721/2020 establece que, en el ámbito del Sector Público Nacional, 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. Este porcentaje deberá ser asignado a las mencionadas personas en cualquiera de las modalidades de contratación vigentes.

A los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto, se establecerán reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas travestis, transexuales o transgénero. Para el mismo fin, deben reservarse las vacantes que se produzcan en los cargos correspondientes al personal que haya ingresado bajo el régimen del Decreto considerado.

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."*, para lo cual 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 a su vez deberán informar al MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD (MMGYD) los puestos de trabajo vacantes y las ofertas de contratación de personal disponibles.

Por otra parte, el MMGYD 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 MMGYD para el cumplimiento de las funciones de dicho Registro.

Por otra parte, la inscripción en este Registro no puede considerarse como requisito para el ingreso de personas travestis, transexuales o transgénero a un empleo en el Sector Público Nacional.

En relación con la reglamentación del Decreto analizado, puede mencionarse que mediante la Resolución 298/2020 MMGYD -artículo 2°- se estableció 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*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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...".

Terminalidad Educativa - Ley de Educación 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..."

En este sentido, el Decreto 721/2020 aquí considerado, estableció en su artículo 4°, 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..."

Igualdad De Oportunidades y Trato:

En la Reforma Constitucional del año 1994 se prescribe garantizar una cultura de Derechos Humanos que consagre 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, a lo largo de los años se han emitido una serie de normas que han tenido por objeto la adecuación y armonización del plexo normativo nacional vigente con la manda constitucional referida.

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

Los principios que establece dicha norma se mencionan a continuación:

- 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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Creación la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT).

En particular, la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato es un espacio clave para mejorar las relaciones laborales y lograr la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito de la Administración Pública Nacional.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 127 del citado Convenio, la CIOT contará con una Delegación en cada Jurisdicción, que estará conformada a su vez por Representantes del Estado Empleador y de la parte Gremial, y con la función de difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato; realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en su ámbito y elevar al menos UN (1) informe semestral a la Comisión; orientar, informar y asesorar al trabajador de su jurisdicción o entidad descentralizada que haya padecido discriminación o violencia laboral, procurando la solución en dicho ámbito; e Informar a la CIOT acerca de las situaciones conflictivas que se hubieran producido, y la evolución de las soluciones adoptadas.

En el ámbito del MINISTERIO DE SEGURIDAD, y mediante RESOL-2020-338-APN-MSG, se dispuso integrar la representación titular de la Delegación Jurisdiccional de la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) del Ministerio de Seguridad, con los titulares de la DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, de la DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE PERSONAL y de la DIRECCIÓN NACIONAL DE POLÍTICAS DE GÉNERO, quienes actuarán conjuntamente con los representantes gremiales de las organizaciones sindicales signatarias del CCGT, a saber: Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.).

VI.2 Resultado del relevamiento

La POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA dio respuesta a la información solicitada por esta UAI (NO-2021-03297069-APN-UAI#MSG), mediante la CCOO NO-2021-17187378-APN-PSA#MSG.

El análisis de la misma se adjunta en el formulario que la SIGEN elaboró a tal efecto, que obra en Anexo I al presente Informe de Auditoría.

En base a la información recibida, se procedió al análisis de los aspectos incluidos en el cuestionario citado en el párrafo anterior:

- No discriminación;
- Terminalidad educativa y capacitación;
- Registro de anotación voluntaria de personas travestis, transexuales y/o transgénero, aspirantes a ingresar a trabajar en el Sector Público Nacional;
- Cupo Laboral para personas con discapacidad;
- Asistencia técnica y capacitación.

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:

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Aspecto N° 1- No Discriminación:

En lo que respecta a la conformación de la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT), es preciso diferenciar la normativa para el personal civil y el policial.

En el caso del personal civil, cabe señalar que el mismo fue Incorporado al Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (homologado por Decreto N° 214/2006) mediante el Decreto N° 17/2021 del 14 de enero del corriente año. Dicho Decreto homologa el Acta Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General (CCTG) para la Administración Pública Nacional de fecha 6 de junio de 2019 (IF-2019-59410771-APNDALSP#MPYT).

Habida cuenta de la reciente incorporación del Personal Civil de la PSA al CCTG, resulta esperable que en lo sucesivo se constituyan las herramientas que permitan dar tratamiento adecuado a las cuestiones de igualdad de oportunidades y trato laboral, tomando en cuenta que en la Jurisdicción se ya se encuentra constituida la Delegación Jurisdiccional CIOT del MINISTERIO DE SEGURIDAD creada por la RESOL-2020-338-APN-MSG, así como existen en las en las Subjurisdicciones GNA y PNA.

Por otra parte, el personal con Estado Policial, no se encuentra comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006. Por tal motivo, de acuerdo con el Informe de Auditoría N° 209/2020 UAI-MSG, este personal no cuenta con Delegación CIOT propiamente dicha, sin perjuicio de lo cual sí cuenta con un área similar que trata esta cuestión: *"El Centro Integral de Género recibe las denuncias vinculadas a casos de discriminación, desigualdad de oportunidades y trato; referente a mujeres y otras identidades del colectivo de la diversidad que realizan labores dentro de la Institución"*.

En tal sentido, cabe recordar que la PSA creó el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO (CIG) "Vilma Marisa Hoyos", según Disposición PSA N° 1.456/2011. Dicho CIG se encuentra en el ámbito de la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (DRH) dependiente de la DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (DGGGA), y cuenta con referentes distribuidos geográficamente en las Unidades Operacionales de Seguridad Aeroportuaria (UOSP) del país, y teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la Resolución MS N° 1.021/2011.

En cuanto a las 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, de acuerdo con el Informe de Auditoría N° 209/2020 UAIMSG, se realizaron dos capacitaciones específicas:

- *Relaciones Laborales y Género, desarrollada por la propia Institución;*
- *Herramientas para Trabajar con Perspectiva de Género y Diversidad en Instituciones Policiales, desarrollada por el Ministerio de Seguridad de la Nación.*

Sin perjuicio de ello, la PSA manifiesta que dichas actividades no han involucrado al personal afectado a los procesos de selección, promoción y/o evaluación del personal.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

En relación a las acciones de comunicación institucional, relacionadas con la no discriminación y orientadas a difundir el compromiso de la organización en la materia, de acuerdo al Informe N° 209/2020 UAI-MSG, la PSA ha llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Plan de Prensa:** Se llevaron a cabo notas que fueron publicadas en el Boletín Informativo Institucional.
- **Banners:** para la Intranet Institucional.
- **Capacitaciones:** para el personal de la Institución: Género y Relaciones Laborales
- **Publicaciones en las Redes Sociales:** como Instagram, Facebook y Twitter.

Aspecto N° 2- Terminalidad Educativa y Capacitación:

La Ley 26.102 de Seguridad Aeroportuaria establece en su artículo 35°, inciso 7, que uno de los requisitos de ingreso a la Institución es contar con el nivel medio de enseñanza completo o su equivalente. Por tal motivo, no se permiten aspirantes que no hayan completado el nivel de educación mencionado.

Independientemente de lo antedicho, no se ha reportado casos en los que haya resultado de aplicación el artículo 4° del Decreto 721/2020, que estableció: "... 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".

Aspecto N° 3- Registro de anotación voluntaria de personas travestis, transexuales y/o transgénero, aspirantes a ingresar a trabajar en el Sector Público Nacional

En este sentido, la PSA manifiesta no haber informado a dicho MINISTERIO sobre los puestos de trabajo vacantes y las ofertas de contratación de personal disponibles.

Aspecto N° 4 - Personas con Discapacidad

De acuerdo con la Certificación N° 94/2020 UAI-MSG (Resolución N° 56/2010- SGP Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad- 1° Semestre 2020), en lo referente a cargos ocupados por "Personas con Discapacidad", se declara un total de dos (2) agentes en la planta permanente, cifra que representa el 0,28% (cero con veintiocho por ciento) respecto del plantel de personal de planta permanente y el 0,26% (cero con veintiséis por ciento), respecto del total de personal. Asimismo, no se establecieron reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por personas con discapacidad.

Para 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, la PSA manifiesta que 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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

personas con discapacidad, en una proporción no inferior al CUATRO POR CIENTO (4%) de la totalidad del personal afectado a la misma.

En cuanto al otorgamiento de espacios en concesión con el fin de ser utilizados para pequeños comercios para personas con discapacidad, se pudo observar de las inspecciones realizadas *in situ* a las Sedes Administrativas propias de la PSA, que en las mismas no existen pequeños comercios.

Con respecto a la adecuación de las condiciones edilicias a fin de permitir el desplazamiento de personas con movilidad reducida, la PSA manifiesta haberlo cumplido en forma parcial. De las inspecciones *in situ* realizadas por esta UAI a las Sedes Administrativas propias de la PSA, se observa que el Organismo cuenta con una rampa de acceso al edificio de la Dirección Nacional, y un baño adaptado en el edificio de José Hernández 17.

Cabe aclarar que, la Ley N° 22431, en su artículo 21, inciso a, establece que los: *“Edificios de uso público: deberán observar en general la accesibilidad y posibilidad de uso en todas sus partes por personas de movilidad reducida y en particular la existencia de estacionamientos reservados y señalizados para vehículos que transporten a dichas personas cercanos a los accesos peatonales; por lo menos un acceso al interior del edificio desprovisto de barreras arquitectónicas espacios de circulación horizontal que permitan el desplazamiento y maniobra de dichas personas al igual que comunicación vertical accesible y utilizable por las mismas mediante elementos constructivos o mecánicos y servicios sanitarios adaptados. Los edificios destinados a espectáculos deberán tener zonas reservadas, señalizadas y adaptadas al uso por personas con sillas de ruedas. Los edificios en que se garanticen plenamente las condiciones de accesibilidad ostentarán en su exterior un símbolo indicativo de tal hecho. Las áreas sin acceso de público o las correspondientes a edificios industriales y comerciales tendrán los grados de adaptabilidad necesarios para permitir el empleo de personas con movilidad reducida.*

Finalmente, se transcribe el resultado del análisis realizado para la confección de la Certificación N° 94/2020, en donde no se incluye al personal policial:

Anexo I – Información relacionada con las Personas discapacitadas activas el último día del Primer Semestre de 2020.

- *De acuerdo a la información volcada en el Anexo, la POLICIA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, informa ochocientos cuarenta y nueve (849) cargos de “Personal en Planta Permanente” (incluye el personal en Planta Permanente y el Personal designado transitoriamente en los cargos de Planta Permanente), según presupuesto.*
- *Además, expone setecientos setenta y un (771) “Cargos o Contratos Ocupados”, de los cuales setecientos doce (712) corresponden a personal en Planta Permanente, mientras que cincuenta y nueve (59) encuadran en la categoría “Otras modalidades de Contratación”⁷.*
- *En lo referente a cargos ocupados por “Personas con Discapacidad”, en el Anexo I se declara un total de dos (2) agentes en la planta permanente, cifra que*

⁷ Personal de gabinete y personal contratado en el marco del Decreto N° 1190/09 (Régimen Profesional y Reglamento de Investigaciones Administrativas del Personal Civil).

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

representa el 0,28% (cero con veintiocho por ciento) respecto del plantel de personal de planta permanente y el 0,26% (cero con veintiséis por ciento), respecto del total de personal.

Anexo II – Información relacionada con las Personas discapacitadas ocupadas el último día del Semestre 1° de 2020 con Contratos por locación de Obra Intelectual a título personal.

- La Institución deja constancia que no cuenta con personas discapacitadas con Contratos por Locación de Obra Intelectual prestadas a título personal.

ANEXO III - Información relacionada con las Personas discapacitadas ocupadas el último día del Semestre 1° de 2020, excepto Contratos por Locación de Obra Intelectual prestadas a título personal.

- Se deja constancia que los certificados de discapacidad de los dos (2) agentes informados se encuentran vigentes al último día del Semestre 1° de 2020.

Por último, se aclara que el personal de la POLICIA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA posee un régimen particular comprendido por la Ley N° 26.102 y el Decreto 836/2008 REGIMEN PROFESIONAL DEL PERSONAL POLICIAL DE LA POLICIA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, y el Decreto N° 1190/2009 REGIMEN PROFESIONAL DEL PERSONAL CIVIL DE LA POLICIA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA.

Aspecto N° 5 - Asistencia técnica y capacitación

En cuanto a la instrumentación de las medidas necesarias para una efectiva adaptación de los ingresantes a sus funciones de trabajo a través de asistencia técnica y acciones de capacitación, la PSA manifiesta que: *"El personal ingresado cuenta con las medidas y la capacitación necesarias por parte de la dependencia a la cual va a prestar sus servicios, para poder alcanzar el cumplimiento de las metas requeridas"*.

VII.OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No se formulan.

VIII. CONCLUSION

Los procedimientos de auditoría llevados a cabo para elaborar el presente Informe han permitido realizar la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 02/2021 SNI (Nueva Versión), *"Herramienta de Control para el Cupo Laboral"* de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, conforme al cumplimiento del Decreto N° 721/2020 en el ámbito de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA.

Con la aplicación de la mencionada herramienta de control, se ha tomado conocimiento del estado de situación de la gestión de la PSA en distintos aspectos abarcados en dicha herramienta, tales como:

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Aspecto N° 1- No Discriminación:
- Aspecto N° 2- Terminalidad Educativa y Capacitación:
- Aspecto N° 3- Registro de anotación voluntaria de personas travestis, transexuales y/o transgénero, aspirantes a ingresar a trabajar en el Sector Público Nacional
- Aspecto N° 4 - Personas con Discapacidad
- Aspecto N° 5 - Asistencia técnica y capacitación

En ese marco, sobre la base de la tarea realizada, con el alcance descrito y las limitaciones enunciadas, y las aclaraciones efectuadas en el apartado VI. Consideraciones Preliminares, el grado de cumplimiento alcanzado por la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA se expone en el ANEXO I: Formulario Relevamiento del cumplimiento del cupo laboral - Instructivo de Trabajo N° 02/2021 SIGEN incorporado al Informe Analítico.

En este sentido, la UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA destaca la reciente incorporación del Personal Civil de la PSA al CTG homologado por el Decreto N° 214/2008, ante lo cual resulta esperable que, en breve, se constituyan las herramientas que den tratamiento adecuado a las cuestiones de igualdad de oportunidades y trato laboral, a través de las respectivas delegaciones de la CIOT.

Por otro lado, se entiende prudente que se activen los mecanismos de intercambio de información con el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, dando cumplimiento integral de los preceptos establecidos por el Decreto 721/2020, en cuanto ello fuere exigible.

Finalmente, se deja constancia que se procedió a cargar el Formulario correspondiente al Instructivo de Trabajo N° 02/2021 SIGEN NUEVA VERSIÓN "HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE EL CUPO LABORAL", a través del sitio seguro SIGEN.NET el día 26/02/2021, dando cumplimiento en tiempo y forma al requerimiento formulado.

Buenos Aires, 19 de abril de 2021.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz R. BARAS.

Auditor Adjunto General en PSA: Dr. Roberto Sergio YASI.

Auditora: Lic. Verónica PÉREZ GIUCINER.

Auditora: Dra. Gabriela S. ANDRADA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

ORGANISMO, ENTE O UNIVERSIDAD A RELEVAR (en adelante 'la organización'):
POLICIA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA - PSA

RESPONSABLE/S DE GESTIONAR EL TEMA EN LA ORGANIZACIÓN: DIRECTOR
NACIONAL DE LA POLCÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA

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	<p>Personal Civil: Incorporado al Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (homologado por Decreto N° 214/2006) mediante el Decreto N° 17/2021 del 14 de enero del corriente. Dicho Decreto homologa el Acta Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional de fecha 6 de junio de 2019 (IF-2019-59410771-APN-DALSP#MPYT). Desde la fecha señalada en primer término, el Personal Civil de la PSA resulta incorporado al ámbito de actuación de la Delegación Jurisdiccional CIOT del MINISTERIO DE</p>

			SEGURIDAD creada por la RESOL-2020-338-APN-MSG. Personal con Estado Policial: de acuerdo con el Infome de Auditoría N° 209/2020 UAI-MSG, este personal no cuenta con Delegación CIOT, sin perjuicio de lo cual sí cuenta con un área similar que trata esta cuestión: "El Centro Integral de Genero recibe las denuncias vinculadas a casos de discriminación, desigualdad de oportunidades y trato; referente a mujeres y otras identidades del colectivo de la diversidad que realizan labores dentro de la Institución".
1.1.1	En caso afirmativo, ¿se encuentra actualmente en funcionamiento?	SI	
1.1.2	¿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.	SI	De acuerdo con el Infome de Auditoría N° 209/2020 UAI-MSG, se realizaron dos capacitaciones específicas: - Relaciones Laborales y Género. Desarrollada por la propia Institución; - Herramientas para Trabajar con Perspectiva de Género y Diversidad en Instituciones

			Policiales. Desarrollada por el Ministerio de Seguridad de la Nación.
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.	NO	
1.1. 4	¿Existen acciones de comunicación institucional relacionadas con la no discriminación, orientadas a difundir el compromiso de la organización en la materia?	SI	De acuerdo con el Informe N° 209/2020 UAI-MSG: Se desarrollaron las siguientes actividades de comunicación Institucional: - Plan de Prensa, notas que fueron publicadas en el Boletín Informativo Institucional; - Banners para la Intranet Institucional - Publicaciones para redes sociales (Instagram, Facebook y Twitter). Asimismo, se llevaron a cabo Capacitaciones para el personal de la Institución ("Género y Relaciones Laborales")
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	La Ley N° 26.102 de Seguridad Aeroportuaria establece en su Artículo 35° entre los requisitos de ingreso, el inciso 7 reza que se requiere enseñanza media completa o su

equivalente.

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

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

De acuerdo con la Certificación N° 94/2020 UAI-MSG (Resolución N° 56/2010- SGP Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad- 1° Semestre 2020), en lo referente a cargos ocupados por "Personas con Discapacidad", se declara un total de dos (2) agentes en la planta permanente, cifra que representa el 0,28% (cero con veintiocho por ciento) respecto del plantel de personal de planta permanente y el 0,26% (cero con veintiséis por ciento), respecto del total de personal.

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 SI

	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?		
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	Del las inspecciones in situ realizadas a las Sedes Administrativas propias de la PSA, en las mismas no existen pequeños comercios.
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.	Del las inspecciones in situ realizadas a las Sedes Administrativas propias de la PSA, se cuenta con con una rampa de acceso al edificio de la Dirección Nacional, y un baño adaptado en el edificio de José Hernández 17.
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	El personal ingresado cuenta con las medidas y la capacitación necesarias por parte de la dependencia a la cual va a prestar sus servicios, para poder alcanzar el cumplimiento de las metas requeridas.