

**INFORME
EJECUTIVO
N° 96/2021
UAI-MSG**

**“LEY MICAELA,
LEY DE IDENTIDAD
DE GÉNERO E
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
Y TRATO”
IT N° 04/2021 SNI
SIGEN**

**MINISTERIO DE
SEGURIDAD**

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD en relación con la Ley Micaela y la Ley de Identidad de Género en particular y la normativa de Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

Desarrollo

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA N° 96/2021 UAI/MSG

“LEY MICAELA, LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO – AÑO 2020”

Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI SIGEN

MINISTERIO DE SEGURIDAD

I. OBJETO

Relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD de la NACIÓN, en relación con la Ley Micaela y la Ley de Identidad de Género en particular y la normativa de Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

II. ALCANCE

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

El presente informe se realiza en el marco del Plan Anual de Trabajo del año en curso, aprobado por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

En esa línea, se dio cumplimiento al Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI- de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, “*Herramienta de Control sobre La ley Micaela, la Ley de Identidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*”, cuyo objeto es brindar un instructivo de trabajo orientado a relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación con la Ley Micaela y la Ley de Identidad de Género en particular y la normativa de Igualdad de Oportunidades y Trato en general. Cabe señalar que el período de análisis comprende desde el 01/01/2020 al 31/12/2020.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

III. ASPECTOS RELEVANTES

El resultado del relevamiento efectuado se expone en el formulario correspondiente al Instructivo de Trabajo N° 04/2021 SIGEN "*Herramienta de Control sobre La ley Micaela, la Ley de Identidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*", que se acompaña como **ANEXO I** al Informe Analítico.

IV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No hay observaciones para formular.

V. CONCLUSIÓN

Como resultado de las tareas de auditoría tendientes a relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD, en relación con la Ley Micaela y la Ley de Identidad de Género en particular y la normativa de igualdad de oportunidades y trato en general, mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI-SIGEN, se desprende que la Jurisdicción ha implementado una serie de acciones y capacitaciones para fomentar la equidad de género e igualdad de oportunidades y trato.

En ese marco, sobre la base de la tarea realizada, con el alcance descrito, y las aclaraciones efectuadas en el apartado VI. Consideraciones Preliminares del Informe Analítico, esta Unidad de Auditoría Interna, entiende que el Organismo cumple razonablemente con los aspectos relevados, no obstante, se espera en lo sucesivo, la optimización de las acciones vinculadas con la capacitación obligatoria dispuesta por la Ley 27.499. "*Ley Micaela*", situación que ya fue expuesta en el Informe N° 188/2020 UAI-MSG.

BUENOS AIRES, 28 de Mayo de 2021.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz R. BARAS

Auditora Adjunta General de Articulación Operativa: Cra. Lorena M. GARZILLI

Supervisora de Contabilidad, Presupuesto y Legal: Cra. Cristina LANOSA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**INFORME
ANALÍTICO
N° 96/2021
UAI-MSG
“LEY MICAELA, LEY
DE IDENTIDAD DE
GENERO, E
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES Y
TRATO”
IT N° 04/2021 SNI
SIGEN-

MINISTERIO DE
SEGURIDAD**

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD en relación con la Ley Micaela y la Ley de Identidad de Género en particular y la normativa de Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

Desarrollo

- I.- Objeto
- II - Alcance
- III - Limitaciones al Alcance
- IV- Procedimientos Aplicados
- V - Documentación e Información Relevada
- VI - Consideraciones Preliminares
 - Capítulo I. – Aspectos Legales
 - Capítulo II. – Aspectos Económico – Financieros
 - Capítulo III. – Aspectos Técnicos
- VII – Observaciones y Recomendaciones
- VIII - Conclusión

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



INFORME ANALÍTICO DE AUDITORÍA N° 96/2021 UAI/MSG
“LEY MICAELA, LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES Y TRATO – AÑO 2020”
Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI SIGEN
MINISTERIO DE SEGURIDAD

I. OBJETO

Relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD de la NACIÓN, en relación con la Ley Micaela y la Ley de Identidad de Género en particular y la normativa de Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

II. ALCANCE

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

El presente informe se realiza en el marco del Plan Anual de Trabajo del año en curso, aprobado por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

En esa línea, se dio cumplimiento al Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI- de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, “*Herramienta de Control sobre La ley Micaela, la Ley de Identidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*”, cuyo objeto es brindar un instructivo de trabajo orientado a relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación con la Ley Micaela y la Ley de Identidad de Género en particular y la normativa de Igualdad de Oportunidades y Trato en general. Cabe señalar que el período de análisis comprende desde el 01/01/2020 al 31/12/2020.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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

IV. PROCEDIMIENTOS APLICADOS

Los procedimientos de auditoría aplicados fueron los siguientes:

- Recopilación y análisis de la normativa aplicable en la materia.
- Relevamiento y análisis de los antecedentes relacionados al objeto del presente Informe¹.
- Solicitud de información a la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA del MINISTERIO DE SEGURIDAD mediante NO-2021-39090116-APN-UAI#MSG del 04/05/2021.
- Análisis de los resultados del relevamiento efectuado en el marco del Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI- "*Herramienta de Control sobre la Ley Micaela, la Ley de Identidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*", de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN.

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

V. DOCUMENTACION E INFORMACION RELEVADA

V.1. NORMATIVA DE APLICACIÓN

- ✓ Constitución de la Nación Argentina y Tratados Internacionales;
- ✓ Ley N° 24.156. Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público 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° 27.499. Ley Micaela de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes de Estado;
- ✓ Ley 26.743. Ley Identidad de Género;
- ✓ Ley 26.873. Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública.
- ✓ Decreto N° 22/2015. Reglamentario de la Ley 26.873.
- ✓ Convenio Colectivo General de Trabajo de la APN, Decreto N° 214/06, establece que los Organismos deben contar con una Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT).
- ✓ Decreto N° 38/2019. Promulgación Ley 27.499.
- ✓ Decreto N° 698/2017. Crea el "Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)".
- ✓ Decreto N° 07/2019. Modificación de la Ley de Ministerios. Crea el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD.
- ✓ Resolución N° 1.181/11 del MS. Uso de la Identidad de Género y Nombre de Pila. Fuerzas de Seguridad.
- ✓ Resolución MS N° 1.021/2011. Creación Centro Integral de Género.
- ✓ Resolución MS N° 1079/2011. Condiciones de ascenso – embarazadas o en período de lactancia.
- ✓ Resolución MS N° 299/13. Obligación de verificar en los hechos de violencia familiar que lleguen a su conocimiento la posible existencia de armas de fuego al alcance del presunto agresor.
- ✓ Resolución MSG N° 443/2017. Licencia especial por "Violencia de Género".
- ✓ Resolución MSG N° 931/2018. Considera incluida dentro de las licencias especiales previstas en el artículo 14, inciso c), del Decreto N° 3413/79 a la

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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

- ✓ Resolución MSG N° 37/2020. Revoca su similar RESOL-2017-1149-APN#MSG, e instruye adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar que el personal policial y de las fuerzas, cumplan con lo establecido en la Ley Nacional 26.743 de Identidad de Género y los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual. Por dicha medida se sustituyen los Anexos I y II de la de la Resolución MS N° 1181/2011.
- ✓ Resolución SIGEN N° 185/2020. Crea en el ámbito de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, el Observatorio de Políticas de Género.
- ✓ RESOL-2020-407-APN-MSG. Crea la MESA FEDERAL DE SEGURIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD, que funcionará en el ámbito de la SUBSECRETARÍA DE DERECHOS, BIENESTAR Y GÉNERO y de la SUBSECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN FEDERAL Y ARTICULACIÓN LEGISLATIVA.
- ✓ RESOL-2020-408-APN-MSG. Crea el "SISTEMA ÚNICO DE REGISTRO DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO (URGE)", el que funcionará en la órbita del MINISTERIO DE SEGURIDAD, cuyos objetivos y características se detallan en el ANEXO I de dicha Resolución, y consta como Documento GDE IF-2020-72379438-APN-SCBCYTI#MSG.
- ✓ Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI – SIGEN - Herramienta de Control sobre Ley Micaela y Ley de Identidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato. (IF-2021-37183117-APN-SNI#SIGEN).

V.2. DOCUMENTACIÓN RELEVADA

- Nota NO-2021-44348430-APN-SSGA#MSG de fecha 18 de mayo de 2021 de la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA del MINISTERIO DE SEGURIDAD, en respuesta al requerimiento de esta Unidad de Auditoria Interna mediante Nota NO-2021-39090116-APN-UAI#MSG de fecha 04 de mayo de 2021.
- Nota NO-2021-44292870-APN-DGRRHH#MSG de fecha 18 de mayo de 2021 de la DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS del MINISTERIO

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



DE SEGURIDAD, en respuesta al requerimiento de la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Nota NO-2021-39465124-APN-SSGA#MSG.

VI. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

CAPÍTULO I: Aspectos Legales

VI.1. LA LEY MICAELA

La "Ley Micaela" N° 27.499, sancionada el 19 diciembre de 2018, y promulgada mediante el Decreto N° 38/2019 del 09 de enero de 2019, establece en su artículo 1° *"...la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación"*.

Por su parte, el artículo 2° establece que las personas comprendidas en el mencionado artículo 1° *"deben realizar las capacitaciones en el modo y la forma que establezcan los respectivos organismos en los que desempeñan sus funciones"*.

Cabe mencionar que, el INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAM), fue la Autoridad de Aplicación de la Ley hasta el 10 de diciembre de 2019, fecha en la que dicho Organismo fue suprimido por el Decreto N° 7/19 del 10 de diciembre de 2019, modificatorio de la Ley de Ministerios, creándose el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS y DIVERSIDAD.

En esa línea, como profundización de las acciones encaradas por el Estado en materia de igualdad de género y de protección integral de la mujer, se creó el referido MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS y DIVERSIDAD que, entre sus competencias, tiene la de entender en el diseño e implementación de las políticas de formación y capacitación en materia de género, igualdad y diversidad para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, los poderes Ejecutivo, Legislativo y

Informe Analítico N° 96/2021 UAI MSG – IT N° 04/2021 SIGEN "Ley Micaela, Ley de Identidad de Género e Igualdad de oportunidades y trato" -

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



Judicial de la Nación, en los casos que corresponda y para organizaciones de la sociedad civil.

Por otra parte, en su artículo 4° la Ley estipula que las máximas autoridades de los organismos, con la colaboración de sus áreas, programas u oficinas de género, si estuvieren en funcionamiento, y las organizaciones sindicales correspondientes, son responsables de garantizar la implementación de las capacitaciones que comenzarán a impartirse dentro del año de la entrada en vigencia de la Ley, pudiendo realizar adaptaciones de materiales y/o programas, o desarrollar uno propio, debiendo regirse por la normativa, recomendaciones y otras disposiciones que establezcan al respecto los organismos de monitoreo de las convenciones vinculadas a la temática suscriptas por el país.

A su vez, el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS y DIVERSIDAD certificará la calidad de las capacitaciones que elabore e implemente cada organismo, que deberán ser enviadas dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la Ley y en su página web deberá brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de los mismos.

Finalmente, el artículo 8° dice que las personas que se negaren sin justa causa a realizar las capacitaciones previstas serán intimadas en forma fehaciente por la Autoridad de Aplicación a través y de conformidad con el organismo que se trate. El incumplimiento de dicha intimación será considerado falta grave dando lugar a la sanción disciplinaria pertinente, siendo posible hacer pública la negativa a participar en la capacitación en la página web del Ministerio.

Asimismo, se señala que por RESOL-2020-185-APN-SIGEN del 10/06/2020, se creó en el ámbito de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, el Observatorio de Políticas de Género, con el fin de coadyuvar al control de la gestión de gobierno en el fortalecimiento de la implementación de políticas en materia de perspectiva e igualdad de género y oportunidades.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VI.2. LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES

Ley N° 26.485 establece dentro de sus objetivos el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres, así como promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres en todos los órdenes de la vida; generar las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos.

Asimismo, la mentada Ley en su artículo 11 inciso 5.2, atribuye a la cartera de seguridad, la elaboración en el ámbito del CONSEJO DE SEGURIDAD INTERIOR de los procedimientos básicos para el diseño de protocolos específicos para las FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD a fin de brindar las respuestas adecuadas para evitar la revictimización, facilitar la debida atención, asistencia y protección policial a las mujeres que acudan a presentar denuncias en sede policial; y la promoción de la articulación de las fuerzas policiales y de seguridad que intervengan en la atención de la violencia contra las mujeres con las instituciones gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil.

Por Resolución Conjunta del MINISTERIO DE SEGURIDAD, MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS y MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD N° 2 del 12 de mayo de 2020 se creó una Mesa Interministerial de trabajo integrada por representantes de dichas carteras de Estado con el objeto de diseñar un Programa Nacional de Abordaje Integral de las violencias extremas por motivos de género.

Mediante RESOL-2020-408-APN-MSG de fecha 05/11/2020, se creó el "SISTEMA ÚNICO DE REGISTRO DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO (URGE)", el que funcionará en la órbita del MINISTERIO DE SEGURIDAD, cuyos objetivos y características se detallan en el ANEXO I de dicha Resolución, y consta como Documento GDE IF-2020-72379438-APN-SCBCYTI#MSG.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VI.3. LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO

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

Derecho a la identidad de género. Toda persona tiene derecho:

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

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

Los artículos subsiguientes establecen los requisitos para solicitar la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género autopercebida. Asimismo, establecen disposiciones sobre los trámites, y los efectos de la rectificación, así como sobre el derecho al libre desarrollo personal y el trato digno.

Por último, el artículo 13 –Aplicación, dispone que: *“Toda norma, reglamentación o procedimiento deberá respetar el derecho humano a la identidad de género de las personas. Ninguna norma, reglamentación o procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso al mismo”.*

Por otra parte, 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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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 POLÍCIA 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 Resolución MS N° 1181 del 25/11/2011.

Por último, corresponde señalar que la 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 2º, *“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 3º.- *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.*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- *Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de género, diversidad y derechos en las Instituciones Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales, conforme a la Ley Nacional N° 26.485, Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales y la Ley N° 26.743 de Identidad de Género y a los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual entre otras.*
- *Identificar necesidades de adecuación y actualización normativa dentro de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales, con el objeto de consolidar espacios libres de violencia y discriminación para las mujeres y las diversas identidades genéricas y garantizar el desarrollo de carreras profesionales en marcos de equidad de género.*
- *Promover la perspectiva de la diversidad sexual y de género en los programas de formación y capacitación de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales, como así también dentro del ámbito de los Ministerios y Secretarías de Seguridad, en articulación con la SUBSECRETARÍA DE FORMACIÓN Y CARRERA.*
- *Poner en común y discutir estrategias de transversalización de la perspectiva de género en la actuación policial y de seguridad, y particularmente en la prevención del delito y la investigación criminal.”*

VI.4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

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**

Informe Analítico N° 96/2021 UAI MSG – IT N° 04/2021 SIGEN “Ley Micaela, Ley de Identidad de Género e Igualdad de oportunidades y trato” -

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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

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, creada por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto 214/2006 ya mencionado.

Cabe señalar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 127 del citado Convenio, la Comisión indicada contará con una Delegación en cada Jurisdicción, conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes en representación del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte Gremial, con la función de difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato; realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en su ámbito y elevar al menos UN (1) informe semestral a la Comisión; orientar, informar y asesorar al trabajador de su jurisdicción o entidad descentralizada que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito; e Informar a la comisión de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.

Mediante RESOL-2020-338-APN-MSG, se dispuso integrar la representación titular de la Delegación Jurisdiccional de la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

² Función: promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

Informe Analítico N° 96/2021 UAI MSG – IT N° 04/2021 SIGEN “Ley Micaela, Ley de Identidad de Género e Igualdad de oportunidades y trato” -

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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 de las organizaciones sindicales Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.).

Por el Artículo 2° de la misma se facultó a la titular de la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA a designar a los representantes suplentes que conformarán la mencionada Comisión, en caso de ausencia de sus titulares.

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

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.6. LEY 26.873 LACTANCIA MATERNA. PROMOCIÓN Y CONCIENTIZACIÓN PÚBLICA.

La Ley N° 26.873, establece la promoción y concientización pública acerca de la importancia de la lactancia materna y de las prácticas óptimas de nutrición seguras para lactantes y niños, y se enmarca en los compromisos asumidos por la Administración Pública Nacional en materia de promoción de la apertura de lactarios en organismos públicos.

Entre los objetivos de la mencionada ley, se encuentran, el de propiciar la práctica de la lactancia materna, promoviendo acciones y formulando recomendaciones en los subsectores público estatal, privado y de la seguridad social, respecto a las

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

condiciones adecuadas de la lactancia materna e incentivar, en su caso, su incorporación. Constituyen también objetivos de la misma, informar sobre la importancia del adecuado estado nutricional de las mujeres en edad fértil y en especial desde el embarazo, promover su apoyo nutricional hasta los VEINTICUATRO (24) meses de vida de sus hijos y difundir la importancia de los beneficios de la lactancia materna por medio de campañas y por todos los medios que arbitre la autoridad de aplicación.

Esta Ley y su Decreto Reglamentario N° 22/2015, en el Artículo 4° inciso t, insta a promover la existencia de "Espacios Amigos de la Lactancia" definiéndolos como: "*Un sector limpio, cómodo y de uso exclusivo para que las mujeres en período de amamantamiento puedan extraer su leche y conservarla adecuadamente durante la jornada laboral.*"

CAPÍTULO II:

Aspectos Económico – Financieros

No aplica para el presente Informe.

CAPÍTULO III:

Aspectos Técnicos

No aplica para el presente Informe.

VI.7. RESULTADOS DEL RELEVAMIENTO

En primer lugar, cabe señalar que la DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS del MINISTERIO DE SEGURIDAD mediante Nota NO-2021-44292870-APN-DGRRHH#MSG del 18 de mayo de 2020, comunica que rectifica lo informado en octubre 2020 por el Instructivo de Trabajo SIGEN N° 3/2020, momento en el que se carecían de algunos datos del INAP y respecto del período anual 2020 completo.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Asimismo se informa que se incluyeron los agentes que brindan sus servicios al Organismo y bajo el régimen de Ley de Contrato de Trabajo, vinculados mediante los Fondos de Cooperación Técnica y Financiera administrados por los Entes Cooperadores: Convenio Marco MJYDH ACARA AUTOMOTOR LEYES 23.283-23.412 y “Fondo Cooperación Técnica y Financiera Ley 25.363” (AICACYP); lo que complementa la información brindada en octubre de 2020 con el anterior Instructivo de Trabajo SIGEN.

El resultado del relevamiento efectuado se expone en el formulario correspondiente al Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI- SIGEN “*Herramienta de Control Sobre la ley Micaela, la Ley de Integridad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*” que se acompaña como **ANEXO I** al presente Informe.

A los efectos de una adecuada interpretación de la información volcada en el formulario antes mencionado, esta Unidad de Auditoría Interna considera oportuno realizar las siguientes aclaraciones:

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

Se resume en el siguiente cuadro la información proporcionada por la DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS en los Puntos 1.1 a 1.4.1 de Ley Micaela, Ley de Identidad de Género y Equidad de género del INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 04/2021-SNI – SIGEN.

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

“Ley Micaela, Ley de Identidad de Género, e igualdad de oportunidades y trato ”

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

MINISTERIO DE SEGURIDAD

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

PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL								
		HOMBRES		MUJERES		NO BINARIOS		NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO		TOTAL
1.1	Consignar cantidad de agentes en la organización	621	50,16	617	49,84	0	0	0	0	1238(X)
1.2	Consignar cantidad de agentes en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.	62	56,36	48	43,64	0	0	0	0	110
1.2.1.	Consignar cantidad de ascensos a puestos jerárquicos	8	44,44	10	55,56	0	0	0	0	18
1.3	Consignar cantidad de personal que realizó al menos una capacitación.	47	36,43	82	63,57	0	0	0	0	129
1.4	Consignar la cantidad de agentes que dieron cumplimiento a la ley Micaela. <i>Ley N° 27.499 de capacitación obligatoria en género</i>	28	37,33	47	62,67	0	0	0	0	75
1.4.1	Consignar la cantidad de agentes en puestos jerárquicos que dieron cumplimiento a la Ley Micaela	1	20	4	80	0	0	0	0	5

(X) Total: 1238 agentes, entre los que se encuentran quienes integran directamente la dotación del Ministerio de Seguridad y quienes brindan servicios mediante regímenes diferentes a Empleo Público, contabilizadas al 31 de diciembre de 2020. Se incluyen las siguientes modalidades de vinculación: Autoridades Superiores, planta permanente, designaciones transitorias, contratados art. 9° de la Ley Marco, Personal de Gabinete y contratados bajo el régimen LCT a través de los Entes Cooperadores que revistan en el Organismo: Convenio Marco MJYDH ACARA AUTOMOTOR LEYES 23283 y 23412 - “Fondo Cooperación Técnica y Financiera Ley 25.363” (AICACYP).

Por otra parte, se expone a continuación lo manifestado por el MINISTERIO DE SEGURIDAD respecto de los Puntos 1.5 y 1.5.1 del relevamiento:

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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

Teniendo en cuenta el PEC 2016-2019 (extendido al 2020), la entonces Dirección de Ejecución de Políticas de Género y Diversidad incluyó el dictado de los siguientes cursos: 1. *Sensibilización en género, violencia de género en el ámbito familiar y laboral.* 2. *Capacitación en trata de personas* y 3. *Capacitación en género y seguridad ciudadana.*

- Las mismas estuvieron relacionadas con:

Puntos	Actividad/capacitación	Respuesta
1.5.1.A)	Género:	Si
1.5.1.B)	Violencia/Acoso laboral	Si
1.5.1.C)	Igualdad de oportunidades y trato	No se informa
1.5.1.D)	Otras	Capacitación en trata de personas. Capacitación en género y seguridad ciudadana

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

Respecto del **Punto 2** del relevamiento relativo a la “*Ley de Identidad de Género y Equidad de Género*”, la DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS manifestó lo siguiente:

- En lo que respecta a si se han incluido acciones en el Plan anual/Estratégico acciones específicas para promover la igualdad de género, en esta oportunidad manifestó que No y que se tiene en cuenta el PEC 2016-2019 elaborado por la anterior gestión administrativa y fue extendido al 2020. **(Punto 2.1)**
- Durante el último año no han existido reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a la autorización o denegación de las siguientes licencias/beneficios/derechos: licencia por matrimonio, licencia por maternidad o persona gestante, licencia por paternidad/nacimiento (persona no-gestante), franquicias horarias para agentes con niños, niñas y adolescentes a cargo (adaptación escolar/actos escolares), horario de lactancia, enfermedad de

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

hijo/s, reintegro por “guardería” o centro de cuidado infantil, estabilidad en el empleo durante la gestación (conservación del empleo en las mismas condiciones que antes de la gestación), licencia por adopción, licencia por violencia de género, solicitud de Rectificación de Identidad de Género en registros administrativos del organismo. **(Puntos 2.2.1 al 2.2.11).**

- Manifiesta que no existieron solicitudes de cambio de identidad de género registradas en la Jurisdicción **(Punto 2.3).**
- La Organización utiliza la identidad de género vivenciada por la persona a solicitud de ésta (haya o no rectificado su DNI) para el registro, legajo y comunicación institucional. (Ley 26.743 de identidad de género) **(Punto 2.3.1)**
- En relación a los lactarios el Ministerio consta de cinco (5) dependencias de las cuales tres (3) cuentan con lactarios, representando el **60%** de dichas dependencias. Ahora bien, en relación a las zonas o sectores destinados a “lactarios” esta Unidad de Control ha emitido al respecto en el informe N° 145/2019 UAI-MS de fecha 25 de julio de 2019. **(Punto 2.4)**
- En la actualidad no existen guarderías o centros de cuidado infantil en la Organización. **(Punto 2.5)**

VI.7.3-IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

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

- Fue conformada la delegación dedicada a la temática de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) mediante RESOL-2020-338-APN-MSG de fecha 29/09/2020 y actualmente se encuentra en funcionamiento. **(Puntos 3.1. y 3.1.1)**

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Durante el último año no existieron reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera, como ser ascensos, ocupación de cargos, pase de nivel-tramo-grado. **(Punto 3.2)**
- Durante el último año no existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de licencia anual ordinaria (L.A.O.), licencias por examen, licencia por enfermedad o de un familiar, licencias por razones particulares, o licencias por festividades religiosas. **(Puntos 3.3.1 al 3.3.4)**
- Respecto de la licencia por festividades religiosas el organismo manifestó que se han recibido y otorgado dos (2) solicitudes de licencias por festividad religiosa correspondientes a las Pascuas Judías. **(Punto 3.3.5)**
- Durante el último año no existieron reclamos administrativos relacionados a la autorización/denegación del beneficio de reducción horaria por motivos de lactancia. **(Punto 3.3.6)**
- En cuanto al beneficio de trabajo a distancia (teletrabajo), expresó que todas las personas que integran la dotación del MINISTERIO DE SEGURIDAD gozan del beneficio de trabajo remoto conforme la normativa vigente. Aún el personal considerado esencial goza de este beneficio; sin embargo ningún/a agente que prestaba servicios considerados esenciales durante el período de análisis ha presentado un reclamo administrativo relacionados a la autorización/denegación de este tipo de beneficio. La cantidad de beneficios otorgados fueron 960, desagregados a 478 mujeres y 482 hombres **(Puntos 3.3.7.1 y 3.3.7.2)**
- Durante el último año no existieron reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a casos de violencia/acoso laboral, equidad de género, y/o desigualdad de oportunidades y trato. **(Punto 3.3.8)**

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



VII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No hay observaciones para formular.

VIII. CONCLUSIÓN

Como resultado de las tareas de auditoría tendientes a relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD, en relación con la Ley Micaela y la Ley de Identidad de Género en particular y la normativa de igualdad de oportunidades y trato en general, mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 04/2021-SNI-SIGEN, se desprende que la Jurisdicción ha implementado una serie de acciones y capacitaciones para fomentar la equidad de género e igualdad de oportunidades y trato.

En ese marco, sobre la base de la tarea realizada, con el alcance descrito, y las aclaraciones efectuadas en el apartado VI. Consideraciones Preliminares, esta Unidad de Auditoría Interna, entiende que el Organismo cumple razonablemente con los aspectos relevados, no obstante, se espera en lo sucesivo, la optimización de las acciones vinculadas con la capacitación obligatoria dispuesta por la Ley 27.499. "Ley Micaela", situación que ya fue expuesta en el Informe N° 188/2020 UAI-MSG.

BUENOS AIRES, 28 de Mayo de 2021.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz R. BARAS

Auditora Adjunta General de Articulación Operativa: Cdora. Lorena M. GARZILLI

Supervisora de Contabilidad, Presupuesto y Legal: Cdora. Cristina LANOSA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



Instructivo
de trabajo N° 04/2021

Ley Micaela, Equidad de Género e
Igualdad de Oportunidades y Trato

SIGEN

Formularios

ORGANISMO, ENTE O UNIVERSIDAD A RELEVAR (en adelante la organización):

MINISTERIO DE SEGURIDAD - MSeg

RESPONSABLE/S DE GESTIONAR EL TEMA EN LA ORGANIZACIÓN:

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

	CANTIDAD DE AGENTES				Comentarios
	HOMBRES	MUJERES	NO BINARIOS	NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO	
1-1 Consignar cantidad de agentes en la organización	621	617	0	0	Total: 1238 agentes, entre los que se encuentran quienes integran directamente la dotación del Ministerio de Seguridad y quienes brindan servicios mediante regímenes diferentes a Empleo Público, contabilizadas al
1-2 Consignar cantidad de agentes en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.	62	48	0	0	-
1-2-1 Consignar cantidad de ascensos a puestos jerárquicos.	8	10	0	0	-

1-3 Consignar cantidad de personal que realizó al menos una capacitación.

47

82

0

0

-

1-4 Consignar la cantidad de agentes que dieron cumplimiento a la ley Micaela. Ley N° 27.499 de capacitación obligatoria en género.

28

47

0

0

-

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

1

4

0

0

-

SI

NO

PARC. (*)

SIN INFO.

N/A (**)

COMENTARIOS

1-5 ¿Existieron actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP, ni por otros organismos/entes)?



Teniendo en cuenta el PEC 2016-2019 (extendido al 2020), la entonces Dirección de Ejecución de Políticas de Género y Diversidad incluyó el dictado de los siguientes cursos: 1. Sensibilización

En caso afirmativo o parcial, indicar si las mismas estuvieron relacionadas con:

1-1-5-1-A) Género

1-5-1-B) Violencia / Acoso laboral

1-5-1-C) Igualdad de oportunidades y trato.

1-5-1-D) Otras:

Capacitación en trata de personas. Capacitación en género y seguridad ciudadana

2 EQUIDAD DE GÉNERO

	SI	NO	PARC.(*)	SIN INFO.	N/A (**)	COMENTARIOS
2-1 La organización ¿incluyó acciones específicas en su plan anual/estratégico para promover la igualdad de género? En caso afirmativo o parcial, consignar cuáles en Comentarios	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En este punto se tiene presente que el PEC 2016-2019 fue elaborado por la anterior gestión administrativa y fue extendido al 2020

	Cantidad Total	Sin INFO	N/A (**)	COMENTARIOS
2-2 Indicar la cantidad de reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a la tramitación o denegación de las siguientes licencias/beneficios/derechos:				-

2-2-1 Licencia por matrimonio.	<input type="text" value="0"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No existieron reclamos administrativos relacionados a la tramitación o denegación de dicha licencia
--------------------------------	--------------------------------	--------------------------	--------------------------	---

2-2-1-A) Consignar si se trató de matrimonio igualitario.

2-2-1-B) Cantidad de reclamos:

	Cantidad Total	Sin INFO	N/A (**)	COMENTARIOS
2-2-2 Licencia por maternidad o persona gestante.	<input type="text" value="0"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No existieron reclamos administrativos relacionados a la tramitación o denegación de dicha licencia

2-2-3 Licencia por paternidad/nacimiento (persona no-gestante)	<input type="text" value="0"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No existieron reclamos administrativos relacionados a la tramitación o denegación de dicha licencia
--	--------------------------------	--------------------------	--------------------------	---

Desagregar la información por género:

2-2-3-A) MUJERES:

2-2-3-B) HOMBRES:

2-2-3-C) NO BINARIOS: 2-2-3-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:

2-2-4 Franquicias horarias para agentes con niños, niñas y adolescentes a cargo (adaptación escolar/actos escolares).

No existieron reclamos administrativos relacionados a la tramitación o denegación de dicha licencia

Desagregar la información por género:

2-2-4-A) MUJERES: 2-2-4-B) HOMBRES: 2-2-4-C) NO BINARIOS: 2-2-4-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:

2-2-5 Horario de lactancia.

No existieron reclamos administrativos relacionados a la tramitación o denegación de dicha licencia

2-2-6 Enfermedad de hijo/s.

No existieron reclamos administrativos relacionados a la tramitación o denegación de dicha licencia

Desagregar la información por género:

2-2-6-A) MUJERES: 2-2-6-B) HOMBRES: 2-2-6-C) NO BINARIOS: 2-2-6-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:

2-2-7 Reintegro por "guardería" o centro de cuidado infantil.

					No existieron reclamos administrativos relacionados a la tramitación o denegación de dicha licencia
2-2-8 Estabilidad en el empleo durante la gestación (conservación del empleo en las mismas condiciones que antes de la gestación).	<input type="text" value="0"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		No existieron reclamos administrativos relacionados a la tramitación o denegación de dicha licencia
2-2-9 Licencia por adopción.	<input type="text" value="0"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		No existieron reclamos administrativos relacionados a la tramitación o denegación de dicha licencia
Desagregar la información por género:					
2-2-9-A) MUJERES:	<input type="text" value="0"/>				
2-2-9-B) HOMBRES:	<input type="text" value="0"/>				
2-2-9-C) NO BINARIOS:	<input type="text" value="0"/>				
2-2-9-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:	<input type="text" value="0"/>				
2-2-10 Licencia por violencia de género. Informar en Comentarios qué obstáculos se identificaron para el otorgamiento de la licencia	<input type="text" value="0"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		No existieron reclamos administrativos relacionados a la tramitación o denegación de dicha licencia
2-2-11 Solicitud de Rectificación de Identidad de Género en registros administrativos del organismo Informar en Comentarios qué obstáculos se identificaron para el acceso a este derecho.	<input type="text" value="0"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		No existieron reclamos administrativos relacionados a la tramitación o denegación de dicha licencia
2-3 Indicar cantidad de solicitudes de cambio de identidad de género registradas en el organismo/ente (haya o no rectificado su DNI). (Ley N° 26.743 de identidad de género)	<input type="text" value="0"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

SI NO PARC.(*) SIN INFO. N/A (**) COMENTARIOS

2-3-1 ¿Se respeta la identidad de género vivenciada por la persona (haya o no rectificado su DNI) para el Registro, Legajo, canales de comunicación, etc? Fundamente de qué manera se implementa. (Ley N° 26.743 de identidad de género)



Se respeta la identidad de género vivenciada por la persona a solicitud de ésta

SI

NO

PARC. (*)

SIN INFO.

N/A (**)

COMENTARIOS

2-4 ¿Existen lactarios en la organización?



El Ministerio consta de cinco (5) dependencias de las cuales tres (3) cuentan con lactarios

En caso afirmativo, indique:

2-4-A) CANTIDAD DE LACTARIOS:

3

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

60

SI

NO

PARC. (*)

SIN INFO.

N/A (**)

COMENTARIOS

2-5 ¿Existen "guarderías" o centros de cuidado infantil en la organización?



En caso afirmativo, indique:

2-5-A) CANTIDAD: 0

2-5-B) PORCENTAJE DE DEPENDENCIAS (de 0% a 100%):

0

3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

SI

NO

PARC. (*)

SIN INFO.

N/A (**)

COMENTARIOS

3-1 En su organización ¿fue conformada la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato



(CIOT)?

Por conducto de la RESOL-2020-338-APN-MSG de fecha 29/09/2020

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

-

3-1-2 Si la respuesta a la pregunta 3.1 es negativa o no aplicable, ¿existe algún otro mecanismo de denuncia (de carácter confidencial), documentación, seguimiento y respuesta en casos de discriminación o desigualdad de oportunidades y trato? De existir, indicar cuál en Comentarios.

-

Aspecto a Verificar

Cantidad Total

Sin INFO

N/A ()**

COMENTARIOS

3-2 Indicar cantidad de reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera (ascensos, ocupación de cargos, pase de nivel-tramo-grado). Indicar su estado de situación (resueltos/vigentes) en Comentarios.

No existieron reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a estas cuestiones

Desagregar la información por género:

3-2-A) MUJERES:

3-2-B) HOMBRES:

3-3-C) NO BINARIOS:

3-2-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:

3-3 Indicar cantidad de reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de las siguientes licencias / beneficios / derechos:

No existieron reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a estas cuestiones

3-3-1 Licencia anual ordinaria.

No existieron reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a estas cuestiones

Desagregar la información por género:

3-3-1-A) MUJERES:

3-3-1-B) HOMBRES:

3-3-1-C) NO BINARIOS:

3-3-1-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:

3-3-2 Licencia por examen.

No existieron reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a estas cuestiones

Desagregar la información por género:

3-3-2-A) MUJERES:

3-3-2-B) HOMBRES:

3-3-2-C) NO BINARIOS:

3-3-2-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:

3-3-3 Licencia por enfermedad / enfermedad familiar.

No existieron reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a estas cuestiones

Desagregar la información por género:

3-3-3-A) MUJERES:

3-3-3-B) HOMBRES:

3-3-3-C) NO BINARIOS:

3-3-3-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:

3-3-4 Licencia por razones particulares.

No existieron reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a estas cuestiones

Desagregar la información por género:

3-3-4-A) MUJERES: 3-3-4-B) HOMBRES: 3-3-4-C) NO BINARIOS: 3-3-4-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:

3-3-5 Licencia por festividades religiosas. Indicar religiones alcanzadas en Comentarios.

Se han recibido y otorgado dos (2) solicitudes de licencias por festividad religiosa correspondientes a las Pascuas Judías.

Desagregar la información por género:

3-3-5-A) MUJERES: 3-3-5-B) HOMBRES: 3-3-5-C) NO BINARIOS: 3-3-5-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:

3-3-6 Beneficio de reducción horaria por motivos de lactancia.

No existieron reclamos administrativos relacionados a la autorización/denegación de dicho beneficio.

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

Desagregar la información por género:

3-3-6-1-A) MUJERES. OTORGADOS: 3-3-6-1-B) HOMBRES. OTORGADOS: 3-3-6-1-C) NO BINARIOS- OTORGADOS

3-3-6-1-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO. OTORGADOS:

3-3-6-2 Cantidad de Beneficios denegados:

Desagregar la información por género:

3-3-6-2-A) MUJERES, DENEGADOS:

3-3-6-2-B) HOMBRES, DENEGADOS:

3-3-6-2-C) NO BINARIOS, DENEGADOS:

3-3-6-2-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO, DENEGADOS

3-3-7 Beneficio de trabajo a distancia (teletrabajo).

Todas las personas que integran la dotación del Ministerio de Seguridad gozan del beneficio de trabajo remoto conforme la normativa vigente. Aún el personal considerado esencial goza de este beneficio; sin embargo ningún/a agente

3-3-7-1 Cantidad de Beneficios otorgados:

Desagregar la información por género:

3-3-7-1-A) MUJERES, OTORGADOS:

3-3-7-1-B) HOMBRES, OTORGADOS:

3-3-7-1-C) NO BINARIOS- OTORGADOS

3-3-7-1-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO, OTORGADOS:

3-3-7-2 Cantidad de Beneficios denegados:

Desagregar la información por género:

3-3-7-2-A) MUJERES, DENEGADOS:

3-3-7-2-B) HOMBRES. DENEGADOS: 3-3-7-2-C) NO BINARIOS. DENEGADOS: 3-3-7-2-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO. DENEGADOS
3-3-8 Indicar cantidad de reclamos administrativos y/o de otras
índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, equidad de
género, y/o desigualdad de oportunidades y trato.No existieron reclamos administrativos relacionados
a estas cuestiones.

Desagregar la información por género:

3-3-8-A) MUJERES: 3-3-8-B) HOMBRES: 3-3-8-C) NO BINARIOS: 3-3-8-D) NO DESEAN INFORMAR SU GÉNERO:

4 SÓLO PARA SER CONTESTADO POR EMPRESAS Y SOCIEDADES DEL ESTADO

	SI	NO	PARC.(*)	SIN INFO.	N/A (**)	COMENTARIOS
4-1 La organización, adopta el principio de composición que contenga a todas las identidades de género para la conformación del Directorio, del órgano de administración o del órgano de fiscalización, según el caso, conforme lo establecido en la Resolución General IGJ N° 34/2020? Decisión Administrativa JGM N° 1744/2020. / Resolución General IGJ N° 34/2020.2323	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
4-2 ¿La organización, adopta el principio de composición que contenga a todas las identidades de género para miembros representantes del Estado en el Directorio, en el órgano de administración o en el órgano de fiscalización, según el caso? Decisión Administrativa JGM N° 1744/2020. / Resolución General IGJ N° 34/2020.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

(*) (**): En caso de utilizarse la opción N/A (No Aplica) o PARC (Parcialmente) indicar el motivo en Comentarios.

Para dar por finalizado el Formulario y generar los reportes correspondientes, debe presionar "Confirmar"

Ultima actualización: **27/05/2021 02:28:46 p.m.**



IT N° 4-2021 SNI - LEY MICAELA, LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORT. Y TRATO

Sindicatura General de la Nación
Teléfono: 4317-2882 - email: normativa@sigen.gob.ar