

**INFORME
EJECUTIVO N°
209/2020 UAI/MS
Control sobre
Ley Micaela,
equidad de
género e
igualdad de
oportunidades y
trato
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 a la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género, 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° 209/2020 - UAI/MS
“CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO”
POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA

I.OBJETO

Relevar el grado de cumplimiento de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, en relación a la Ley Micaela en particular, y la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato, en general.

II.ALCANCE

Las tareas de control se llevaron a cabo durante los meses de octubre a diciembre de 2020, 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° 3/2020 SNI - “HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO” (IF-2020-14937757-APN-SIGEN)”, el cual se utilizó de base para efectuar la tarea de relevamiento en la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA.

III.ASPECTOS RELEVANTES

La igualdad entre mujeres y varones es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. Argentina ha asumido compromisos con la comunidad internacional para dar cumplimiento a los derechos de las mujeres, a través de la ratificación de tratados vinculantes.

Entre estos instrumentos internacionales de derechos de las mujeres e igualdad de género se encuentran: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, del año 1966; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1976; la Convención Americana sobre Derechos Humanos y los tratados específicos sobre las mujeres. Entre estos últimos, es de particular relevancia la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW-, y su Protocolo Facultativo.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

La misma fue ratificada por Argentina en 1986. Cabe destacar que la reforma de la Constitución Nacional de 1994 consagra a la CEDAW en el artículo 75 inc. 22. como uno de los tratados de derechos humanos con jerarquía superior a las leyes y rango constitucional.

A este cuerpo normativo, se suman diversos instrumentos no vinculantes de gran trascendencia política, como la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing del año 1995 y el Programa de Acción de El Cairo sobre Población y Desarrollo (PdA) del año 1994.

Sumado a los instrumentos no vinculantes de carácter global, se encuentran los resultados procedentes de las reuniones anuales de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Este es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en el marco de las Naciones Unidas.

Si bien estos documentos no son vinculantes, Argentina como Estado miembro de la ONU, participó y ratificó los documentos finales surgidos de dichos encuentros, como ser Beijing 1995.

El ámbito laboral es un espacio donde también se produce discriminación y se asienta la desigualdad. Por ello, Argentina ha firmado y ratificado Convenios de la Organización Internacional del Trabajo respectivos a la igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, tales como: el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación;

- Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;
- Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social;
- Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

En la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS- se enuncia que *“es preciso aplicar cambios profundos a nivel jurídico y legislativo para garantizar los derechos y el liderazgo de las mujeres en todo el mundo”*. Este instrumento de las Naciones Unidas es el último acordado por países de todo el mundo y contempla un objetivo específico sobre igualdad de género: El Objetivo 5, *“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”*.

Argentina, como la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, ha asumido compromisos para dar cumplimiento a los derechos de las mujeres a nivel regional, pudiéndose mencionar: La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer; la Convención Interamericana sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; la Comisión para América Latina y el Caribe –CEPAL–, en la cual Argentina

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



suscribió a la Estrategia de Montevideo relativa a los derechos y la autonomía de las mujeres y la igualdad de género.

Asimismo, a nivel del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) se establecieron lineamientos para la adopción de políticas de igualdad de género en sus países miembros.

Argentina posee diversas normas de nivel nacional y provincial, referidas a la igualdad entre sus habitantes.

A los efectos del PIOD, el Ministerio de Seguridad consideró que los deberes estatales adquiridos en materia de igualdad entre varones y mujeres, y 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.

Dado que dichas Fuerzas históricamente se han orientado por valores masculinos, era necesario reforzar la integración de las mujeres mediante la creación de un organismo que contemple las dificultades que puedan surgir de su inserción profesional.

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 instruye 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 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 “Wilma Marisa Hoyos” fue creado mediante la Disposición PSA N° 1.456/2011, en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos (DRH) dependiente de la Dirección General de Gestión Administrativa (DGGA), con referentes distribuidos geográficamente en las Unidades Operacionales de Seguridad Aeroportuaria (UOSP) del país.

Mediante Resolución N°37/2020 del MINISTERIO DE SEGURIDAD de fecha 20/03/2020, se instruyó al Señor Jefe de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, al Señor DIRECTOR NACIONAL de la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA, al Señor PREFECTO NACIONAL NAVAL de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA y al Señor DIRECTOR NACIONAL de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, para que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que el personal policial y de las fuerzas de seguridad a su cargo, cumplan con lo establecido en la Ley Nacional 26.743 de Identidad de Género y los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



Por otra parte, la Ley N° 26.485 o “Ley de Protección Integral a las Mujeres”, sancionada en el año 2009 y reglamentada por Decreto N° 1.011/2010, desarrolla los lineamientos centrales que el Estado argentino se compromete a llevar adelante para la defensa y fortalecimiento de los derechos de las mujeres en el país. En su artículo 5° reconoce distintos tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, y simbólica. Asimismo, en su artículo 6° menciona diferentes modalidades por las que se pone de manifiesto la violencia contra las mujeres: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, y mediática y callejera. El trabajo de prevención, sanción y erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres debe ser realizado con el despliegue de mecanismos y la protección de los derechos, mediante la acción conjunta de los tres poderes del Estado, tanto a nivel nacional como provincial (artículo 7°).

Finalmente, en el año 2019, se impulsa la **Ley N° 27.499 o “Ley Micaela”**, luego del femicidio de Micaela García. La misma establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres a todo el personal de los tres poderes del Estado nacional: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. El Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), ente descentralizado en jurisdicción del MINISTERIO DE SALUD DE LA NACIÓN, es su autoridad de aplicación.

Cabe aclarar que, a un año de su entrada en vigencia, a enero de 2020 se habían adherido más del 70% de las provincias y aproximadamente 500 municipios.

Actualmente, mediante Decreto DNU N° 7/2019, o Ley de Ministerios, se crea, entre otros, el **Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad**, el cual responde al compromiso asumido con los derechos de las mujeres y diversidades, frente a toda forma de discriminación y violencia, y en pos de la construcción de una sociedad más igualitaria que promueva la autonomía integral de todas las personas, sin establecer jerarquías entre las diversas orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género, siendo estos objetivos prioritarios de gobierno. Asimismo, atento a la creación del citado Ministerio y a las competencias a asignarle, se suprimió el organismo denominado Instituto Nacional de las Mujeres (INAM). Por otra parte, en el artículo 6 del citado Decreto, se transfiere del INAM al nuevo Ministerio, los créditos presupuestarios, bienes, personal con sus cargos y dotaciones vigentes a la fecha.

Posteriormente, mediante la Decisión Administrativa N° 279/2020 del 2 de marzo del 2020, se establece la estructura organizativa del nuevo Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

IV.OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No se formulan.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

V. CONCLUSION

Los procedimientos de auditoría llevados a cabo para emitir el presente Informe, han permitido relevar el grado del cumplimiento de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, en relación con la Ley 27.499 Ley Micaela en particular, y la normativa sobre Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general, mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN.

Como resultado del relevamiento efectuado, se desprende que el Organismo auditado se encuentra tomando una serie de acciones tendientes a fomentar la igualdad de género en el Organismo. Dichas acciones, se manifiestan en términos del cumplimiento de normas generales y particulares emitidas desde la Cartera Ministerial.

Sin perjuicio de lo expuesto, esta Unidad de Auditoría Interna estima pertinente señalar que existen aspectos sobre los cuales pueden generarse mejoras para una mayor transparencia en la aplicación de las políticas vinculadas con la igualdad de oportunidades y derechos, tales como:

- El avance en la definición de indicadores de igualdad de oportunidad y trato, en aspectos tales como la capacitación, ascensos y ocupación de cargos jerárquicos y orgánicos, lesiones ocupacionales, acciones motivacionales para empleadas mujeres;
- Implementación plena de un sistema de registro completo y fiable en relación con reclamos administrativos vinculados a casos de violencia/acoso laboral, género, y /o desigualdad de oportunidades y trato.

En cuanto al cumplimiento de la Ley 27.499 en particular, durante el 2020, se ha observado un muy bajo porcentaje, tanto de agentes hombres (7%), como agentes mujeres (9%) que hayan recibido dicha una capacitación.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA, estima necesario que el Organismo continúe y complete las actuaciones necesarias con el MINISTERIO DE SEGURIDAD, para lograr el cumplimiento integral de la Ley 27.499, capacitando a todos los agentes de la Fuerza a partir del primer semestre del corriente año.

Merece mencionarse que la irrupción de la Pandemia por COVID-19, y el aislamiento social, preventivo y obligatorio suponen una exigencia extraordinaria que puede derivar en un aumento de los casos de violencias por motivos de género, y al mismo tiempo una disminución de los recursos disponibles para las mujeres que en el marco de la emergencia sanitaria atraviesan estas situaciones, todo lo cual debería impulsar a los Estados a redoblar sus esfuerzos para continuar el compromiso eliminar estos tipos de violencias, entre las muchas otras formas en que éstas se presenta en las relaciones humanas.

En virtud de las consideraciones expuestas en el presente Informe, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA considera que la PSA cumple

Informe Ejecutivo N° 209/2020 UAI/MS – “Control sobre Ley Micaela, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato – PSA”

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



razonablemente con los aspectos relevados, sin perjuicio que resultaría oportuno potenciar el desarrollo de herramientas tendientes a reforzar las políticas de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato, capacitación en violencia de género, como así también la inclusión en el Plan Estratégico de la Institución, de acciones específicas en materia de protección a las mujeres, asegurándose el estricto cumplimiento de los objetivos de la Ley Micaela.

Finalmente, 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 3/2020 SIN-SIGEN, el día 18 de diciembre de 2020, en el sitio <https://net.siggen.gob.ar>.

Buenos Aires, 18 de diciembre de 2020.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz BARAS.

Auditor Adjunto General: Dr. Roberto Sergio YASI.

Auditora: Lic. Verónica PÉREZ GIUCINER.

Auditora: Dra. Gabriela S. ANDRADA.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

INFORME
ANALÍTICO N°
209/2020 UAI/MS
Control sobre
Ley Micaela,
equidad de
género e
igualdad de
oportunidades y
trato
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 a la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género, 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
- VII - Observaciones y Recomendaciones
- VIII – Conclusión

ANEXOS

ANEXO I: Antecedentes.

ANEXO II: Formulario Relevamiento del cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) y Ley Micaela en PSA. IT N° 03/2020 SIGEN.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

INFORME ANALÍTICO DE AUDITORÍA N° 209/2020 - UAI/MS
“CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO”
POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA

I. OBJETO

Relevar el grado de cumplimiento de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, en relación a la Ley Micaela en particular, y la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato, en general.

II. ALCANCE

Las tareas de control se llevaron a cabo durante los meses de octubre a diciembre de 2020, 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° 3/2020 SNI - “HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO” (IF-2020-14937757-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 se ha visto limitado 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, 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 la obtención de pruebas sustantivas que deben efectuarse en las dependencias auditadas, tales como la Dirección de Recursos Humanos y el Centro Integral de Género.

IV. PROCEDIMIENTOS APLICADOS

Informe Analítico N° 209/2020 UAI/MS – “Control sobre Ley Micaela, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato – PSA”

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Mediante CCOO NO-2020-67752995-APN-UAI#MSG, con fecha 8 de octubre 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 SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO*” de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN.

El día 30 de octubre del corriente, la PSA remitió la información solicitada, mediante la CCOO NO-2020-74053466-APN-PSA#MSG.

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

- Ley Micaela;
- Equidad de género;
- Igualdad de oportunidades y trato.

V. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN RELEVADA

Documentación analizada:

- ✓ NO-2020-67752995-APN-UAI#MSG
- ✓ NO-2020-74053466-APN-PSA#MSG
- ✓ EX-2020-67824460- -APN-DDA#PSA

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° 26.102, Ley de Seguridad Aeroportuaria (2006).
- ✓ Ley N° 26.743, Ley de Identidad de Género (2012).
- ✓ Ley N° 26.873, Ley de Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública (2013).
- ✓ 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 DNU N° 7/2019 o Ley de Ministerios, crea, entre otros, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.
- ✓ Decisión Administrativa N° 279/2020, establece la estructura organizativa del nuevo Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

Informe Analítico N° 209/2020 UAI/MS – “Control sobre Ley Micaela, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato – PSA”

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



- ✓ Disposición PSA N° 789/2013, aprueba la implementación del plan piloto de "teletrabajo" para el personal civil de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA.

En forma específica, el PIOD se sustenta jurídicamente en un extenso sistema de normativa a nivel nacional, regional e internacional, a saber:

Nivel Internacional y regional:

- ✓ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- ✓ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976).
- ✓ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-, y su Protocolo Facultativo. La misma fue ratificada por Argentina en 1986.
- ✓ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (1994), Argentina la ratificó por Ley N° 24.632 del año 1996.
- ✓ Convención Interamericana sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada en Guatemala 1999, a la cual nuestro país adhirió en el año 2000.
- ✓ Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, los cuales fueron aprobados en diciembre de 2006 en las Naciones Unidas y en 2008 en Argentina.
- ✓ Directrices de la Política de Igualdad de Género del MERCOSUR (2014)
- ✓ En el marco de la Comisión para América Latina y el Caribe –CEPAL–, Argentina suscribió a la Estrategia de Montevideo, documento emanado de la XIII Conferencia Regional de la Mujer (2016).

Nivel nacional:

Argentina posee diversas normativas tanto a nivel nacional como provincial referidas a la igualdad entre sus habitantes. A los efectos del siguiente Plan se mencionan las más relevantes:

- ✓ Constitución de la Nación Argentina, artículo 75, inciso 23.
- ✓ 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).
- ✓ 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.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Para el Eje Temático I: Autonomía en la Toma de Decisiones:

- ✓ Ley N° 24.012, Ley de Cupo Femenino (1991).
- ✓ Ley N° 27.412 (2017), Ley de paridad de género en ámbitos de representación política. Modificación del Código Electoral Nacional y leyes N° 26.571 y N° 23.298.
- ✓ Ley N° 25.674, Ley de Cupo Sindical Femenino.
- ✓ Decreto N° 1024/2017, aprueba el "Primer Plan de Acción en Derechos Humanos (2017-2020).

Para el Eje Temático II: Autonomía Física:

- ✓ Ley N° 24.632, aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará" (1996).
- ✓ Ley N° 25.273, crea un Régimen Especial de Inasistencias Justificadas por razones de gravidez para alumnas que cursen los ciclos mencionados, en establecimientos de jurisdicción nacional, provincial o municipal (2000).
- ✓ 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 (2009).
- ✓ Ley N° 26.842, Ley de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas. Modificación del Código Penal, Código Procesal Penal y Ley N° 26.364. (2012).
- ✓ Ley N° 27.234, Violencia de Género. "Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género". Objetivos (2015).

Para el Eje Temático III: Autonomía Económica:

- ✓ Decreto N° 2.385/1993, incorpora la figura de acoso sexual al régimen jurídico básico de la función pública. Modificación del Decreto N° 1.797/80 art. 28.
- ✓ Decreto N° 1.363/1997, se ordena la 1a revisión de los regímenes que regulan la relación de empleo público, a efectos de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los agentes de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás agentes, regular situaciones que contemplen circunstancias que hacen a la protección de la familia y el ejercicio de responsabilidades familiares y la participación creciente del hombre en el cuidado de los niños.
- ✓ Decreto N° 254/1998, aprueba el "Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral".

Para el Eje Temático IV: Interrelación de las Autonomías:

- ✓ Ley N° 26.522, se regulan los Servicios de Comunicación Audiovisual en todo el ámbito territorial de la República Argentina (2009).

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



- ✓ Decreto N° 936/2011, PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES, se promueve la erradicación de la difusión de mensajes e imágenes que estimulen o fomenten la explotación sexual.

Sin perjuicio de las normativas mencionadas, para el objeto del presente informe, es preciso mencionar la **Ley N° 27.499 o “Ley Micaela”**, sancionada en el año 2019, la cual establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres a todo el personal de los tres poderes del Estado nacional: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

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

VI. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

VI.1 Reseña normativa

A fin de brindar un mayor detalle, en el Anexo I del presente Informe de Auditoría se acompañan antecedentes de los organismos internacionales y nacionales que impulsaron medidas referidas a los Derechos Humanos, Igualdad y Equidad de Género y Derechos, e Identidad de Género.

La igualdad entre mujeres y varones es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. En este marco, la Argentina ha asumido compromisos con la comunidad internacional para dar cumplimiento a los derechos de las mujeres, a través de la ratificación de tratados vinculantes.

Entre estos instrumentos internacionales de derechos de las mujeres e igualdad de género se encuentran: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, del año 1966; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1976; la Convención Americana sobre Derechos Humanos y los tratados específicos sobre las mujeres. Entre estos últimos, es de particular relevancia la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW-, y su Protocolo Facultativo. La misma fue ratificada por Argentina en 1986. Cabe destacar que la reforma de la Constitución Nacional de 1994 consagra a la CEDAW en el artículo 75 inc. 22. como uno de los tratados de derechos humanos con jerarquía superior a las leyes y rango constitucional.

A este cuerpo normativo, se suman diversos instrumentos no vinculantes de gran trascendencia política, como la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing del año 1995 y el Programa de Acción de El Cairo sobre Población y Desarrollo (PdA) del año 1994.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Sumado a los instrumentos no vinculantes de carácter global, se encuentran los resultados procedentes de las reuniones anuales de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Este es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en el marco de la Organización de Naciones Unidas.

Si bien estos los mismos no son vinculantes, la República Argentina, como Estado miembro de la ONU, participó y ratificó los documentos finales surgidos de dichos encuentros, como Beijing 1995.

El ámbito laboral es un espacio donde también se produce discriminación y se asienta la desigualdad. Por ello, Argentina ha firmado y ratificado Convenios de la Organización Internacional del Trabajo respectivos a la igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, tales como: el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación;

- Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;
- Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social;
- Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

En la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS- se enuncia que *“es preciso aplicar cambios profundos a nivel jurídico y legislativo para garantizar los derechos y el liderazgo de las mujeres en todo el mundo”*. Este instrumento de las Naciones Unidas es el último acordado por países de todo el mundo y contempla un objetivo específico sobre igualdad de género: El Objetivo 5, *“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”*.

Como la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, la República Argentina asumió compromisos para dar cumplimiento a los derechos de las mujeres a nivel regional, pudiéndose mencionar: La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer; la Convención Interamericana sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; la Comisión para América Latina y el Caribe –CEPAL–, en la cual se suscribió a la Estrategia de Montevideo relativa a los derechos y la autonomía de las mujeres y la igualdad de género.

Asimismo, a nivel del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) se establecieron lineamientos para la adopción de políticas de igualdad de género en sus países miembros.

A nivel nacional, Argentina posee diversas normas de nivel nacional y provincial, referidas a la igualdad entre sus habitantes. A los efectos del PIOD se pueden mencionar como más relevantes:

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



- La **Constitución Nacional** establece en su artículo 16 que “*Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas*” y atribuye al Congreso “...*Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección (...) de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia*”.
- La **Ley N° 24.012** del año 1991, del Cupo Femenino, garantiza la participación de las mujeres en los cargos gubernamentales.
- La **Ley N° 25.674**, conocida como la Ley de Cupo Sindical Femenino, que garantiza una participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de la rama o actividad en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales.
- El Primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (2017-2020), aprobado por **Decreto N° 1024/2017** que se refiere a la igualdad de oportunidades y no discriminación de género.
- La **Ley N° 26.485** del año 2009, “de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales”.
- La **Ley N° 27.234** del año 2016, sobre “Educar en Igualdad”, determina las bases para la realización de jornadas de prevención y erradicación de la violencia de género en los establecimientos educativos públicos y privados de los niveles primario, secundario y terciario de todo el país.
- **Ley N° 27.412**, sancionada en 2017, sobre la paridad de género en ámbitos de representación política.
- El **Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (2017 –2019)**, promueve la igualdad de oportunidades y derechos, principalmente a partir de sus tres ejes transversales que apuntan a la formación en perspectiva de género en todos los niveles de gobierno.
- La **Ley N° 25.273** del año 2000, crea un sistema de inasistencias justificadas por razones de gravidez prohibiendo la discriminación a mujeres embarazadas y facilitando su inclusión en el ambiente educativo.
- El **Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral** tiene entre sus objetivos impulsar la representación equitativa de las mujeres en los programas de empleo, incluidos los dirigidos a actividades no tradicionales y fomentar la

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

incorporación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones (**Decreto N° 254/1998**).

- La **Ley N° 26.522** del año 2009, sobre Servicios de Comunicación Audiovisual, también promueve la igualdad de trato entre varones y mujeres, enunciando en su artículo tercero como objetivo para los servicios de comunicación audiovisual y sus contenidos: “...Promoverla protección y salvaguarda de la igualdad entre hombres y mujeres, y el tratamiento plural, igualitario y no estereotipado, evitando toda discriminación por género u orientación sexual...”.

Cabe destacar la promulgación de la Ley N° 26.485 o “Ley de Protección Integral a las Mujeres”, sancionada en el año 2009 y reglamentada por Decreto N° 1.011/2010, ya que en ella se desarrollan los lineamientos centrales que el Estado Argentino se compromete a llevar adelante para la defensa y fortalecimiento de los derechos de las mujeres en el país. En su artículo 5° reconoce distintos tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, y simbólica. Asimismo, en su artículo 6° menciona diferentes modalidades por las que se pone de manifiesto la violencia contra las mujeres: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, y mediática y callejera. El trabajo de prevención, sanción y erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres debe ser realizado con el despliegue de mecanismos y la protección de los derechos, mediante la acción conjunta de los tres poderes del Estado, tanto a nivel nacional como provincial (artículo 7°).

Finalmente, en el año 2019, se impulsa la **Ley N° 27.499 o “Ley Micaela”**, luego del femicidio de Micaela García. La misma establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres a todo el personal de los tres poderes del Estado Nacional: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. El Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), ente descentralizado en jurisdicción del MINISTERIO DE SALUD DE LA NACIÓN, es su Autoridad de Aplicación.

Entre los puntos más importantes de la Ley N° 27.499 se destacan:

- ✓ *Establecer el Programa Nacional Permanente de Capacitación Institucional en la temática de género y violencia contra las mujeres con el objetivo de capacitar y concientizar a todo el funcionariado público de los tres poderes del Estado, sin importar jerarquía ni forma de contratación ni el ámbito en el que desempeñe sus funciones.*
- ✓ *La ley tiene por objetivo capacitar a quienes integran los diferentes estamentos del Estado a los fines de dar cumplimiento a un deber que asumió nuestro país al firmar la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará).*
- ✓ *Corresponderá al Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), la aplicación de dicha ley y quien se encargue de formar directamente a las máximas autoridades de los tres poderes del Estado en la temática.*
- ✓ *En cada uno de los organismos estatales, las capacitaciones se harán en colaboración con sus propias oficinas de género, si ya las hubiera en*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

funcionamiento. Para eso se crearán materiales y programas nuevos, o se adaptarán los existentes, de acuerdo con la normativa establecida por "las convenciones vinculadas a la temática de género y violencia contra las mujeres suscriptas por el país".

- ✓ El INAM controlará la calidad de esos materiales y las capacitaciones deberán estar en funcionamiento dentro del año de puesta en vigencia de la ley, en sintonía con el cumplimiento la Ley 26.485-de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- ✓ Mediante su página web, el INAM publicará información pública respecto al grado de cumplimiento de las formaciones en la temática de género y la violencia contra las mujeres en cada uno de los organismos del Estado y realizará informes de seguimiento sobre su impacto. Se considerará como una "falta grave", pasible de una sanción disciplinaria, que algún/a agente del Estado se negase, "sin causa justa", a participar de las capacitaciones.

Cabe aclarar que si bien dicha Ley fue promulgada el 10 de enero de 2019, a un año de su vigencia se habían adherido **más del 70% de las provincias** y aproximadamente **500 municipios**¹.

Actualmente, mediante Decreto DNU N° 7/2019 - Ley de Ministerios, se creó, entre otros, el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, el cual responde al compromiso asumido con los derechos de las mujeres y diversidades, frente a toda forma de discriminación y violencia, y en pos de la construcción de una sociedad más igualitaria que promueva la autonomía integral de todas las personas, sin establecer jerarquías entre las diversas orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género, siendo estos objetivos prioritarios de gobierno. Asimismo, atento a la creación del citado MINISTERIO y a las competencias a asignarle, en el artículo 6 del citado Decreto, se transfiere del INAM al nuevo MINISTERIO, los créditos presupuestarios, bienes, personal con sus cargos y dotaciones vigentes a la fecha.

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 entre varones y mujeres, y 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.

Dado que dichas Fuerzas históricamente se han orientado por valores masculinos, era necesario reforzar la integración de las mujeres mediante la creación de un organismo que contemple las dificultades que puedan surgir de su inserción profesional.

Por las razones mencionadas, este MINISTERIO estimó oportuno establecer un espacio institucional de comunicación, contención y orientación que

¹ [https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela_\(revisión_03/06/2020\)](https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela_(revisión_03/06/2020))

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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 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 “Wilma Marisa Hoyos” fue creado mediante la Disposición PSA N° 1.456/2011, en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos (DRH) dependiente de la Dirección General de Gestión Administrativa (DGGA), 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 reconocimiento respecto a la inclusión de la diversidad sexual y sus garantías desde el punto de vista de la identidad de género. Esto se refleja a través de la Resolución MS N° 1181 del 25/11/2011. Dicha norma estableció, entre otras cosas, que los agentes deben recibir uniformes y contar con instalaciones sanitarias y vestuarios acordes a su identidad sexual autopercebida. Toda persona que se identifica como mujer pasará a usar el uniforme femenino y los baños y vestuarios de mujeres en concordancia con la Ley de Identidad de Género.

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

La Resolución MS N° 37/2020 del MINISTERIO DE SEGURIDAD de fecha 20/03/2020, revoca su similar RESOL-2017-1149-APN#MSG del 24 de octubre de 2017, instruyó 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° 1181 del 25/11/2011.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Asimismo, corresponde señalar que por Resolución MS 407/2020 del 5 de noviembre del 2020, se crea la MESA FEDERAL DE SEGURIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD, que funcionará en el ámbito de la SUBSECRETARÍA DE DERECHOS, BIENESTAR Y GÉNERO y de la SUBSECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN FEDERAL Y ARTICULACIÓN LEGISLATIVA.

De acuerdo al artículo 2: “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.”

Finalmente, en atención al surgimiento a la problemática generada a partir de la declaración de Pandemia en el año en curso, cabe mencionar que el 26 de mayo del corriente año, los Ministerios de Justicia y Derechos Humanos; de las Mujeres, Géneros y Diversidad; de Seguridad, junto al Ministerio Público Fiscal de la Nación y el Ministerio Público de la Defensa de la Nación, lanzaron un instructivo para agentes de Seguridad, a fin de tomar denuncias por violencia de género durante aislamiento social preventivo y obligatorio por Covid-19².

Dicho instructivo se encuentra dirigido al personal policial, se trata de un formulario único de denuncia pensado para facilitar y optimizar la toma de denuncias en el domicilio de la víctima, de esta manera suplir los procedimientos usuales en el contexto de la pandemia conforme la Resolución PGN 39/20 de la Procuración. De este modo se respetan los términos de la cuarentena y se agiliza el procedimiento de denuncia, minimizando el riesgo de contagio al evitar traslados.

En estos casos, el personal policial deberá apartar al agresor del ambiente o espacio físico en el que la víctima se encuentre, a efectos de garantizar las condiciones adecuadas para tomar la declaración. Ello, sin perjuicio de las medidas que deban adoptarse en caso de tratarse de una situación de flagrancia, en cuyo caso deberá hacer cesar la situación de violencia de manera inmediata y dar cuenta a la autoridad judicial.

VI.2 Implementación de la Ley Micaela y normativa sobre equidad de género e igualdad de oportunidades y trato en la PSA.

² <https://www.argentina.gob.ar/noticias/instructivo-para-la-toma-de-denuncias-por-violencia-de-genero-durante-la-pandemia>.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

La POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA dio respuesta a la información solicitada por esta UAI (NO-2020-67752995-APN-UAI#MSG), mediante la CCOO NO-2020-74053466--APN-PSA#MSG.

El análisis de la misma se adjunta en el formulario que la SIGEN elaboró a tal efecto, que obra en Anexo II 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:

- Ley Micaela;
- Equidad de Género;
- Igualdad de oportunidades y trato.

Ley Micaela y Equidad de género:

En relación a la equidad de género, se solicitó a la PSA que informe la distribución total de los agentes hombres y agentes mujeres en el Organismo, obteniendo los siguientes resultados:



Teniendo en cuenta la ocupación de puestos jerárquicos (con personal a cargo), se puede observar la siguiente distribución diferenciada por género:

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Ocupación de cargos jerárquicos según el Género



Teniendo en cuenta el Informe UAI N° 68/2020, emitido con fecha 05/06/2020, se observa una disminución del 3.55 % del porcentaje de mujeres en puestos jerárquicos con personal a cargo, desde XXX al 30 de octubre del presente año.

En cuanto al porcentaje de mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos (con personal a cargo) sobre el total de ascensos en el último año, se pueden observar la siguiente información numérica:

Ascensos a cargos jerárquicos por Género



En este punto, la UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA entiende prudente aclarar que desde el año 2012 se aplicaron mecanismos de acceso directo a cargos orgánicos, en aplicación del ejercicio de la facultad discrecional existente en la normativa vigente.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Sin embargo, los regímenes mencionados también establecen explícitamente la posibilidad de realizar concursos para la cobertura de esos cargos, incluyendo por supuesto sendos mecanismos de postulación, los que efectivamente son susceptibles de ser alcanzados por las acciones motivacionales para que las empleadas mujeres se postulen a dichos cargos, sean concursables o no.

En este sentido, en el Decreto N° 836/2008, se define el Régimen de Selección -Título VI del Capítulo II del citado Decreto- y describe el proceso para la cobertura de cargos orgánicos en base a concursos, y la consecuente posibilidad de postulación para los agentes de la Institución.

Situación análoga se puede observar en el personal civil de la PSA – Título III Carrera del Personal Permanente – Capítulo III del Ascenso de Cuadro Jerárquico – Art. 35 del anexo al Decreto N° 1.190/2009.

Capacitación y cumplimiento de la Ley 27.499 – Ley Micaela:

En cuanto a la posibilidad de acceso a la capacitación en general, la PSA manifiesta que el doce por ciento (12%) del personal capacitado fueron mujeres y el diez por ciento (10%) restante fueron hombres. Cabe aclarar que, para el cálculo de estos porcentajes, se contabilizaron todos aquellos agentes que hayan realizado al menos una capacitación durante el último año.

Las capacitaciones realizadas, relativas a la temática, fueron brindadas por:

- El Portal de Capacitación del Instituto Nacional de la Administración Pública.
- El Ministerio de Seguridad de la Nación.
- La Policía de Seguridad Aeroportuaria.

Por otra parte, el Organismo expresa que el nueve por ciento (9%) del personal femenino dio cumplimiento a la Ley Micaela, mientras que el siete por ciento (7%) restante fueron hombres.

Ahora, teniendo en cuenta únicamente a los agentes en puestos jerárquicos con personal a cargo, la PSA informa que el 35% de agentes mujeres dieron cumplimiento a dicha Ley, mientras que el 18% corresponde a los agentes hombres.

En relación con este apartado de capacitación, debe aclararse que la ponderación de la igualdad de acceso a cursos de capacitación se basó exclusivamente en los guarismos expuestos, no existiendo constancias del desarrollo de indicadores de igualdad de oportunidades de acceso en la materia.

Ahora bien, teniendo en cuenta específicamente el cumplimiento de la Ley 27.499, la cual establece la obligatoriedad de capacitarse en temática de género y violencia contra las mujeres a todo el personal de los tres poderes del Estado Nacional Ejecutivo, Legislativo y Judicial, la PSA manifiesta que: “Se

Informe Analítico N° 209/2020 UAI/MS – “Control sobre Ley Micaela, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato – PSA”

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

consideraron las capacitaciones sobre Ley Micaela brindadas por el Portal de Capacitación del Instituto Nacional de la Administración Pública y el Ministerio de Seguridad de la Nación. Cabe aclarar que las capacitaciones realizadas en relación a la Ley Micaela, no implican necesariamente el cumplimiento de la ley 27.499. Por tanto el Instituto Superior de Seguridad Aeroportuaria se encuentra a la espera de indicaciones, por parte del Ministerio de Seguridad de la Nación, para implementar la capacitación que daría cumplimiento a la Ley Micaela, presentada por los/as replicadores/as, como proyecto para su aprobación.”

Por lo expuesto en el párrafo anterior, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA, entiende que un muy bajo porcentaje de personal civil y policial ha recibido la capacitación citada hasta el presente, por lo que se recomienda al Organismo continuar con las actuaciones necesarias con el MINISTERIO DE SEGURIDAD, para lograr el cumplimiento de la Ley Micaela para todos los agentes de la Fuerza, a la mayor brevedad posible.

Por otra parte, la PSA se encuentra incluida en el ámbito de aplicación de la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

En su artículo 11, específicamente para las Fuerzas Policiales y de Seguridad, establece que: *“El Estado nacional implementará el desarrollo de las siguientes acciones prioritarias, promoviendo su articulación y coordinación con los distintos Ministerios y Secretarías del Poder Ejecutivo nacional, jurisdicciones provinciales y municipales, universidades y organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia:*

- ✓ *Fomentar en las fuerzas policiales y de seguridad, el desarrollo de servicios interdisciplinarios que brinden apoyo a las mujeres que padecen violencia para optimizar su atención, derivación a otros servicios y cumplimiento de disposiciones judiciales;*
- ✓ *Elaborar en el ámbito del Consejo de Seguridad Interior, los procedimientos básicos para el diseño de protocolos específicos para las fuerzas policial 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;*
- ✓ *Promover la articulación de las fuerzas policial 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;*
- ✓ *Sensibilizar y capacitar a las fuerzas policial y de seguridad en la temática de la violencia contra las mujeres en el marco del respeto de los derechos humanos;*
- ✓ *Incluir en los programas de formación de las fuerzas policial y de seguridad asignaturas y/o contenidos curriculares específicos sobre los*

Informe Analítico N° 209/2020 UAI/MS – “Control sobre Ley Micaela, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato – PSA”

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

derechos humanos de las mujeres y en especial sobre violencia con perspectiva de género”.

Finalmente, la Fuerza manifiesta que, en el último año, existieron dos capacitaciones desarrolladas específicamente por la propia Organización (no por INAP) relacionadas con liderazgo y/o empoderamiento de mujeres, a saber:

- 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.

Plan Estratégico de la PSA:

Con respecto a constatar si la PSA incluyó en su PLAN ESTRATÉGICO distintas acciones específicas en materia de protección a las mujeres, la Institución ha enumerado las siguientes:

- Reforzar la asistencia y contención en el seguimiento de los casos.
- Aumentar los canales de atención.
- Profesionalización del equipo interdisciplinario.

Por otra parte, la PSA adhirió al Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2017-2019 - Plan Estratégico Integral del MINISTERIO DE SEGURIDAD.

En estos aspectos, si bien la Fuerza de Seguridad ha respondido afirmativamente a la consulta realizada, cabe destacar también que esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA realizó un relevamiento pormenorizado de los Planes Estratégicos elaborados por la PSA, cuyos resultados fueron expuestos recientemente, en el Informe UAI N° 37/2020, publicado en febrero del corriente año.

Sin perjuicio que cabe remitirse al mencionado Informe UAI N° 37/2020 *brevitatis causae*, cabe reseñar brevemente la existencia de ciertos reparos expuestos en el mismo:

- *“Para analizar el Plan Estratégico PEI 2019, debe advertirse que el PEI del año 2019 se halla contenido e indiferenciado en el contexto del CICLO DE PLANIFICACION ESTRATEGICO 2016/2020, como ya se expuso. Por tanto, se advierte que la PSA carece de un Plan Estratégico Anual 2019, dado que está subsumido dentro del CIPE 2018-2020.*
- *El Plan Estratégico Institucional debe ser el marco para la formulación de los diversos planes operativos anuales, los que, a su vez, deben de servir de base para la formulación de los presupuestos anuales de la institución. El plan estratégico sirve también para definir diversos programas y proyectos que requieren ser formulados y ejecutados para contribuir al cumplimiento de los mismos. Si bien la planificación CIPE prevista para el 2016-2020, y luego 2018-2020 constituyen los objetivos*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

a largo plazo, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA entiende que deberían efectuarse planificaciones anuales, permitiendo la proyección de lo que se debe ejecutar con ajuste a ese tiempo dado, lo que usualmente permite actuar con congruencia al período fiscal, otorgando previsibilidad y asegurando que los proyectos se conviertan en acciones concretas en base a una relación insumo – producto bien definida.

- *Respecto del control y seguimiento efectuados durante los años 2018 y 2019, el relevamiento llevado a cabo permite indicar que, de la totalidad Informes de Gestión planificados por la Dirección de Evaluación de Gestión (DEG), según se desprende del documento “Proceso de Planificación Institucional – CIPE”, sólo consta el “Informe de Resultado de los INDICADORES CRITICOS DE GESTION de la PSA por el período de Enero a Mayo 2018”. El mismo fue elevado mediante ME-2018-29670056-APNDEG#PSA, a la Dirección General de Planificación y con destinatario final la DIRECCION NACIONAL de la PSA, el 21/6/2018.*
- *De lo reseñado, esta UAI considera que no se cuenta con información actualizada e integral, acerca del estado situacional de la PSA al año 2019, atento que el único Informe de Resultado de los ICG que han sido elevados a la Máxima Autoridad, sólo contienen mediciones los meses enero a mayo 2018.”*

Las cuestiones planteadas precedentemente implican que, si bien la PSA incluyó acciones específicas en materia de protección a las mujeres en su PLAN ESTRATÉGICO, las mismas no han tenido un seguimiento pormenorizado en el contexto de la revisión de la ejecución de dicho Plan.

Licencias y beneficios:

En el periodo bajo análisis, no se han registrado reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a la autorización o denegación de las licencias/beneficios por matrimonio, maternidad, paternidad/nacimiento (para la persona no gestante), horario de lactancia, enfermedad de hijos, estabilidad en el empleo durante la gestación, licencia por adopción y licencia por violencia de género.

Cabe aclarar que, en los Decretos N° 836/2008 y N° 1.190/2009 de Regímenes Profesionales, las licencias por maternidad y paternidad se denominan “Licencia por Nacimiento de Hijo”.

Por otra parte, la PSA aclara que las Franquicias Horarias para agentes con menores a cargo (Adaptación escolar/actos escolares), no se encuentran contempladas en la normativa vigente de la Institución, al igual que el reintegro por guardería.

Comunicación Institucional:

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Finalmente, el Organismo manifiesta que es utilizada la identidad de género adoptada por la persona, haya o no rectificado su DNI, para el registro, legajo y comunicación institucional (Ley N° 26.743), que existen acciones de comunicación institucional relacionadas a la equidad de género, orientadas a difundir el compromiso del Organismo en la materia, y que se utiliza un lenguaje libre de estereotipos en la comunicación institucional, mejorando y perfeccionando anualmente los recursos comunicacionales en pos de dicha tendencia.

Lactarios y guarderías:

Tal como fuera mencionado en el Informe UAI N° 152/2019, emitido en agosto del 2019, al personal civil y con estado policial de la PSA les resulta aplicable el Anexo I del Decreto N°1190/2009 y el Anexo A del Decreto N° 836/2008 respectivamente. En particular, los descansos diarios por lactancia para las madres trabajadoras de la PSA se encuentran previstos, con idéntica redacción, en los artículos 140 del Anexo I del Decreto N°1190/2009 y 168 del Anexo A del Decreto N° 836/2008:

“Al personal madre lactante que deba amamantar a su hijo o hija, se le otorgará en forma excepcional, un horario especial de servicio.

El mencionado horario consiste en DOS (2) descansos de UNA (1) hora en el transcurso de la jornada ordinaria de trabajo de OCHO (8) horas diarias, para la atención del hijo, por un período no superior a UN (1) año a partir de la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas acreditadas ante la autoridad sanitaria de la Institución sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado.

A opción de la agente podrá acumularse la licencia diaria, ingresando DOS (2) horas después o retirarse DOS (2) horas antes.”

Ahora bien, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 26.873 de promoción de la lactancia materna, es menester del MINISTERIO DE SALUD DE LA NACION asignar a la Institución los fondos necesarios para la creación de lactarios. Dado que los mismos no han sido asignados, la Institución ha impulsado la generación de *“Espacios amigos de la lactancia”*.

En la misma línea y a la par de la generación de *“Espacios amigos de la lactancia”*, durante el último año, la PSA inauguró cuatro (4) lactarios, ubicados en:

- Ex sala de reuniones de la Dirección General de Gestión Administrativa (José Hernández 33, Barrio Uno).
- La Unidad Operacional de Seguridad Preventiva (UOSP) Ezeiza, situada en el Aeropuerto Internacional Ministro Pistarini.
- Instalaciones de la Unidad Regional de Seguridad Aeroportuaria (URSA) I del Este, situada en el Instituto de Formación Ezeiza (IFE) de la Fuerza Aérea Argentina.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



- Edificio Central del Instituto de Formación Ezeiza (IFE) de la Fuerza Aérea Argentina.

Asimismo, se ha planificado replicar dicha iniciativa en el resto de las Unidades Regionales de Seguridad Aeroportuaria del País, a la par de las acciones que se encuentra llevando adelante la Dirección Nacional de Políticas de Género del Ministerio de Seguridad de la Nación.

La reseña precedente, permite manifestar que en el marco normativo vigente en esta Fuerza de Seguridad no se contempla taxativamente la disponibilidad de Lactarios para las madres trabajadoras sin perjuicio de lo cual se ha podido identificar la realización de actividades concretas en ese sentido.

Por otra parte, la Institución no cuenta con guarderías para su personal.

Igualdad de oportunidades y trato:

En lo que respecta a la conformación de la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT), cabe señalar que la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA no se encuentra comprendida en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006, norma que en su artículo 125 determina la creación de esta Comisión específica.

Sin perjuicio de lo mencionado, la PSA pone de manifiesto que la temática en cuestión es efectivamente abordada a través del CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO.

En tal sentido, cabe recordar que la PSA creó el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO (CIG) “Wilma 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 (DGGA), 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.

El CIG recibe las denuncias vinculadas a casos de discriminación, desigualdad de oportunidades y trato, referentes a mujeres y otras identidades del colectivo de la diversidad que realizan labores en la Fuerza.

La PSA manifiesta no tener reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera durante el último año. Asimismo aclara que: *“Los reclamos administrativos y/o judiciales relativos a la falta de movilidad laboral en la carrera, presentados en el último año, fueron referentes al procedimiento en sí mismo, sin guardar relación con la temática tratada.”*

En este punto, cabe recordar que los Regímenes Profesionales del personal policial y civil se encuentran normados por los Decretos N° 836/2008 y N° 1.190/2009 respectivamente.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación:

En cuanto a las actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por la Fuerza (no por el INAP), relacionadas a la igualdad de oportunidades y trato, 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.

Licencias y beneficios:

Durante el 2020, la PSA manifiesta no haber recibido reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de licencias anuales ordinarias, por examen, por razones particulares y por festividades religiosas. Sin embargo, si han recibido reclamos por enfermedad, contabilizando a la fecha, un total de catorce (14) reclamos por licencias por Enfermedad de Tratamiento Breve (ETB).

Con respecto a los beneficios de reducción horaria al personal por motivos de lactancia, es dable aclarar que la Franquicia por lactancia le otorga a la causante, una reducción de dos horas sobre la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas. Se otorga una vez finalizada la Licencia por Maternidad y se extiende hasta el año de vida del infante, aunque la causante puede solicitar sea acortada a seis meses.

Una vez agotada la licencia la causante puede solicitar su extensión por el periodo de un año. No obstante, tanto la solicitud de reducción como de extensión pueden ser aceptadas o denegadas por la Autoridad Sanitaria de la Institución.

La PSA manifiesta que durante el año 2020, se registraron cincuenta (50) casos de reducción horaria por lactancia.

Por otra parte, las reducciones horarias por salud, se otorgan una vez finalizadas las Licencias especiales por enfermedad de tratamiento prolongado (ETP), en función de la patología del causante y al criterio médico. Dicha solicitud puede ser aceptada o denegada por la Autoridad Sanitaria de la Institución.

En el año 2020, la PSA informa que se registraron setenta (70) casos de adecuaciones horarias por salud.

En cuanto a los beneficios de trabajo a distancia (teletrabajo), durante el año 2020. en virtud de la Pandemia declarada por la Organización Mundial de la

Informe Analítico N° 209/2020 UAI/MS – "Control sobre Ley Micaela, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato – PSA"

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Salud (OMS) en relación con el coronavirus COVID-19, la Decisión Administrativa N° 390/2020, estableció mecanismos para que el personal de las Jurisdicciones, Entidades y Organismos de la Administración Pública Nacional quedara dispensado del deber de asistencia a su lugar de trabajo, siempre que no revistieran en áreas esenciales o críticas o de prestación de servicios indispensables, a fin de que realizaran sus tareas habituales u otras análogas en forma remota, debiendo la misma Institución establecer las condiciones en que dicha labor sería realizada.

La Policía de Seguridad Aeroportuaria ha implementado dicha modalidad de trabajo, alternándola con la modalidad presencial, a fin de cumplimentar los protocolos de seguridad e higiene requeridos, de manera tal de continuar desarrollando su labor, la cual reviste carácter de esencial.

Violencia y acoso laboral:

En cuanto a los casos de violencia/acoso laboral, de género y/o desigualdad de oportunidades y trato, en el CIG del Organismo se han registrado durante el año 2020, un total de cuarenta y ocho (48) denuncias y cincuenta y un (25) consultas sobre el tema.

VII.OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No se formulan.

VIII. CONCLUSION

Los procedimientos de auditoría llevados a cabo para emitir el presente Informe han permitido relevar el grado del cumplimiento de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, en relación con la Ley 27.499 Ley Micaela en particular, y la normativa sobre Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general, mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN.

Como resultado del relevamiento efectuado, se desprende que el Organismo auditado se encuentra tomando una serie de acciones tendientes a fomentar la igualdad de género en el Organismo. Dichas acciones, se manifiestan en términos del cumplimiento de normas generales y particulares emitidas desde la Cartera Ministerial.

Sin perjuicio de lo expuesto, esta Unidad de Auditoría Interna estima pertinente señalar que existen aspectos sobre los cuales pueden generarse mejoras para una mayor transparencia en la aplicación de las políticas vinculadas con la igualdad de oportunidades y derechos, tales como:

- El avance en la definición de indicadores de igualdad de oportunidad y trato, en aspectos tales como la capacitación, ascensos y ocupación de cargos jerárquicos y orgánicos, lesiones ocupacionales, acciones motivacionales para empleadas mujeres;

Informe Analítico N° 209/2020 UAI/MS – “Control sobre Ley Micaela, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato – PSA”

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Implementación plena de un sistema de registro completo y fiable en relación con reclamos administrativos vinculados a casos de violencia/acoso laboral, género, y /o desigualdad de oportunidades y trato.

En cuanto al cumplimiento de la Ley 27.499 en particular, durante el 2020, se ha observado un muy bajo porcentaje, tanto de agentes hombres (7%), como agentes mujeres (9%) que hayan recibido dicha una capacitación.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA, estima necesario que el Organismo continúe y complete las actuaciones necesarias con el MINISTERIO DE SEGURIDAD, para lograr el cumplimiento integral de la Ley 27.499, capacitando a todos los agentes de la Fuerza a partir del primer semestre del corriente año.

Merece mencionarse que la irrupción de la Pandemia por COVID-19, y el aislamiento social, preventivo y obligatorio suponen una exigencia extraordinaria que puede derivar en un aumento de los casos de violencias por motivos de género, y al mismo tiempo una disminución de los recursos disponibles para las mujeres que en el marco de la emergencia sanitaria atraviesan estas situaciones, todo lo cual debería impulsar a los Estados a redoblar sus esfuerzos para continuar el compromiso eliminar estos tipos de violencias, entre las muchas otras formas en que éstas se presenta en las relaciones humanas.

En virtud de las consideraciones expuestas en el presente Informe, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA considera que la PSA cumple razonablemente con los aspectos relevados, sin perjuicio que resultaría oportuno potenciar el desarrollo de herramientas tendientes a reforzar las políticas de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato, capacitación en violencia de género, como así también la inclusión en el Plan Estratégico de la Institución, de acciones específicas en materia de protección a las mujeres, asegurándose el estricto cumplimiento de los objetivos de la Ley Micaela.

Finalmente, 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 3/2020 SIN-SIGEN, el día 18 de diciembre de 2020, en el sitio <https://net.siggen.gob.ar>.

Buenos Aires, 18 de diciembre de 2020.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz BARAS.

Auditor Adjunto General: Dr. Roberto Sergio YASI.

Auditora: Lic. Verónica PÉREZ GIUCINER.

Auditora: Dra. Gabriela S. ANDRADA.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

ANEXO I Antecedentes.

A nivel internacional

En primera instancia debemos recordar, que los **Derechos Humanos** son aquellos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna en razón de la nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición. Fueron establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) como respuesta a las atrocidades de la Segunda Guerra Mundial.

Dentro de los Derechos Humanos, el principio de **No Discriminación**, así como la **igualdad de oportunidades y derechos**, son temas que han ido ganando protagonismo tanto en el escenario internacional como local. Los mencionados principios se encuentran en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos, son de orden transversal y están consagrados en los diversos instrumentos internacionales desde la Carta de las Naciones Unidas hasta los principales tratados de derechos humanos.

No obstante, lo expuesto, es dable destacar que a partir de un modelo de identidad sexo-genérica basado en el binomio mujer-varón la sociedad históricamente legitimó una única concepción del género y la sexualidad, generando diversas formas de discriminación y exclusión que conforman situaciones de violencia y agresión hacia las personas que en el desarrollo de su personalidad conforman una identidad que no coincide con el sexo morfológico con el que fueron inscriptas al nacer.

En este sentido, la identidad de género se refiere a cómo cada persona transita interna e individualmente el género, lo cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones. La identidad de género que cada persona defina para sí es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de la autodeterminación, la dignidad y la libertad.

En el siguiente cuadro, obtenido de la publicación sobre Orientación Sexual e Identidad de Género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos brindado por la oficina Regional de América del Sur de las NACIONES UNIDAS, se observa que América Latina ha realizado importantes avances en relación al reconocimiento de la diversidad sexual y el respeto a la universalidad de los Derechos Humanos, destacándose Argentina a la vanguardia.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

LOS DERECHOS DE LOS LGBTI EN AMÉRICA DEL SUR

✓ - SÍ X - NO

País	¿Homosexualidad legal?	Reconocimiento de uniones homosexuales	Matrimonio homosexual	Adopción por parte de homosexuales	Leyes antidiscriminación	Leyes sobre la identidad y expresión de género
ARGENTINA	✓	✓	✓	✓	✓	✓
BRASIL	✓	✓	✓	✓	X	X
CHILE	✓	X	X	X	✓	X
PERÚ	✓	X	X	X	✓	X
URUGUAY	✓	✓	X	✓	✓	✓
VENEZUELA	✓	X	X	X	X	X

Argentina, a través del reconocimiento del derecho a contraer matrimonio para parejas del mismo sexo y la ley sobre la Identidad de Género, se erigió en precursor a nivel regional (cono sur) para derechos de los LGBTIQ³.

En relación a esta problemática, el 25/09/2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva Agenda de Desarrollo Sostenible denominada “Agenda 2030”.

La misma consiste en un plan de acción mundial a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, basado en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que tiene por objeto asegurar el progreso social y económico sostenible en todo el mundo y fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad. En el mismo se encuentra incluido un objetivo independiente para **la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ODS 5)** y metas con sensibilidad de género en los demás objetivos.



- ³ Acrónimo que se usa como término colectivo para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (el término trans se refiere a travestis, transexuales y transgéneros), Intersexuales y Queers.

Fuente: <https://www.onu.org.ar/agenda-post-2015/>

En función del objeto de auditoría del presente, se desarrolla a continuación el objetivo N° 5 de la referida Agenda de Desarrollo Sostenible.

OBJETIVO 5: LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

La igualdad entre los géneros se considera un derecho humano fundamental, toda vez que constituye la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible, a través del acceso a la educación, atención médica, trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas. Dicho objetivo se fundamenta en las siguientes bases:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Asimismo, cabe aclarar que existen dos modelos. Por un lado, la doctrina sociológica contemporánea se inclina a concebir la justicia social a través del concepto de “**igualdad de posiciones**”, que busca reducir las desigualdades en las condiciones -calidad- de vida y reducir las brechas socio-económicas, a través de la equidad, situación que permitiría la reconstrucción de la igualdad y el bienestar social. Hay quienes piensan que el mejor modo de trabajar por la justicia social es procurar la igualdad de posiciones, esto es, redistribuir la riqueza y asegurar a todos un piso aceptable de condiciones de vida y de acceso a la educación, los servicios y la seguridad.

Por otro lado, hay quienes piensan que lo importante es garantizar la **igualdad de oportunidades**, de manera que cada uno coseche logros de acuerdo con sus méritos, en el marco de una competencia equitativa. En este sentido, o se apuesta a un sistema solidario, en el que es central el papel del Estado, o se apuesta al libre juego de la iniciativa privada, quedando en manos de los responsables de la acción política dar prioridad a uno u otro.

A nivel nacional

Nuestra Constitución Nacional establece en el Artículo 19 que “...*las acciones privadas de los hombres, que de ningún modo ofendan al orden y la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados...*”

En ese sentido, a finales del año 2018, el Gobierno Nacional presentó el **Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020** con el fin de impulsar un conjunto de políticas públicas para “...**promover y garantizar la igualdad de género y las condiciones necesarias para que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas posibilidades de acceder y ejercer sus derechos y desarrollar su proyecto de vida libremente...**”.

El PIOD es una herramienta fundamental para hacer realidad la transversalidad de género en el Estado. La transversalidad de género se define como “la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación y de oportunidades a las políticas públicas entre las personas que conviven en una sociedad, de modo que:

1. Se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones,
2. Se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes, y
3. Se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos en el avance de la igualdad real” (UNICEF, 2017).

El Plan fue elaborado en conjunto por todos los Ministerios y Organismos Descentralizados del Poder Ejecutivo Nacional y coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), el cual actúa como organismo rector en políticas públicas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El plan contempla acciones a desarrollar en tres años que van desde

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

la capacitación a funcionarios, el establecimiento de la **Licencia Especial por Violencia de Género para el personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad**, hasta la elaboración del presupuesto nacional con perspectiva de género. Su Objetivo General es generar las condiciones para que **todas las personas, tengan las mismas posibilidades de acceder y ejercer sus derechos y desarrollar su proyecto de vida libremente.**

Se estructura a partir del concepto de autonomías y, en función de ello, se han desarrollado los siguientes objetivos específicos:

- **Autonomía en la toma de decisiones:** Tendiente a promover el aumento y la calidad de la participación de las mujeres y población LGBTIQ en los ámbitos cultural, político, económico y social, y en los diferentes ámbitos de la toma de decisiones. En la Argentina, La Ley 24.012/91 de Cupo Femenino garantiza la participación de las mujeres en los cargos gubernamentales estableciendo que *“...las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a los cargos a elegir...”*. Esta Ley ha sido superada por la Ley 27.412, sancionada en 2017, sobre Paridad de Género y que se instrumentará en las elecciones nacionales de 2019. Es necesario mencionar también el Primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (2017-2020), aprobado por Decreto 1.024/17 que se refiere a la igualdad de oportunidades y no discriminación de género al postular: *“Para lograr una sociedad libre de discriminación, es necesario garantizar las libertades de expresión, creencias, sexualidades, géneros, orientaciones sexuales, identidad-expresión de género, identidad personal e identidad cultural que nos permiten profundizar una sociedad plural y democrática basada en el respeto a la diversidad”*.
- **Autonomía física:** con el objetivo de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las niñas, mujeres, lesbianas, feminidades trans y travestis y garantizarles acceso a una justicia efectiva en el marco de la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres y del articulado de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) suscripto por el Estado Argentino. Asimismo, alcanzar para la población el nivel más elevado de salud en todas sus dimensiones, incluidos los derechos sexuales y los derechos reproductivos con el fin de que pueda adoptar decisiones libres de discriminación, coacciones o violencia de acuerdo a la Ley 25.673 de Salud Sexual y Procreación Responsable, y los estándares establecidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 y 5.
- **Autonomía económica:** con el objeto de mejorar la igualdad de oportunidades de las mujeres y población LGBTIQ en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral, promover el acceso de las mujeres y población LGBTIQ al trabajo remunerado, al empleo formal y a recursos productivos en condiciones de igualdad y facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

y laboral, con particular énfasis en la Administración Pública Nacional. En ese sentido, se destacan la Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y la Ley 24.828 del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, que habilita la incorporación de las amas de casa al sistema integrado de jubilaciones y pensiones, permitiendo que las mujeres que se dedican a tareas no remuneradas del hogar puedan acceder al sistema previsional nacional.

- **Transformación cultural - Interrelación de las autonomías:** con el objetivo de promover la transformación de valores culturales que naturalizan las desigualdades entre los géneros. En ese contexto, el Decreto 936/2011 promueve la erradicación de la difusión de mensajes e imágenes que estimulen o fomenten la explotación sexual *“con la finalidad de prevenir el delito de Trata de Personas con fines de explotación sexual y la paulatina eliminación de las formas de discriminación de las mujeres”*.

Asimismo, se han adoptado a nivel nacional medidas para la **contención a las víctimas de violencia de género**. En ese sentido, opera la **Línea 144** -las 24 horas, todos los días del año-, un servicio gratuito y confidencial de información, contención y asesoramiento sobre violencia contra las mujeres, como también el área de seguimiento de casos y la guía de recursos.

Otro servicio de atención telefónica gratuita, anónima y nacional que recibe denuncias y brinda información y asesoramiento sobre casos de **trata de personas** es la **Línea 145** -las 24 horas, todos los días del año.

En otro orden de ideas, durante los últimos años, las Fuerzas de Seguridad han registrado avances y reconocimiento respecto a la inclusión de la diversidad sexual y sus garantías desde el punto de vista de la identidad de género. Esto se refleja a través de **la Resolución MS N° 1181** del 25/11/2011. Dicha norma estableció, entre otras cosas, que los agentes deben recibir uniformes y contar con instalaciones sanitarias y vestuarios **acordes a su identidad sexual autopercebida. Toda persona que se identifica como mujer pasará a usar el uniforme femenino y los baños y vestuarios de mujeres** en concordancia con la Ley de Identidad de Género.

Del mismo modo, la **Resolución N° 67/2017** implementó directivas actualizadas en relación al trato de personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad.

Dicha norma indica que el personal interesado en el reconocimiento de su identidad autopercebida deberá presentar una solicitud ante el **Centro Integral de Género** de la Fuerza que integre, el cual expedirá un comprobante que acredite la presentación de la solicitud y el nombre de pila elegido.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



ANEXO II: Formulario Relevamiento de PIOD y Ley Micaela

INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 - SIGEN

HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO.

OBJETIVO: Brindar un instructivo de trabajo orientado a "Relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género e igualdad de oportunidades y trato en general".

ORGANISMO, ENTE O UNIVERSIDAD A RELEVAR (*en adelante la Organización*): **POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA**

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO: CUMPLIMIENTO LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
1	LEY MICAELA Y EQUIDAD DE GÉNERO					
1.1	Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en la organización.					Agentes mujeres: 38,27 % Agentes varones: 61,73 %
1.2	Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.					Agentes mujeres: 15,30 % Agentes varones: 84,70 %

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
1.2.1	Consignar el porcentaje de mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos (con personal a cargo) sobre el total de ascensos en el último año.					Agentes mujeres: 21,43% Agentes varones: 78,57%
1.3	Consignar el porcentaje de personal hombre y personal mujer de la organización que realizó al menos una capacitación durante el último año.					Agentes mujeres: 12% Agentes varones: 10% Las capacitaciones realizadas, relativas a la temática, fueron brindadas por: <ul style="list-style-type: none"> – El Portal de Capacitación del Instituto Nacional de la Administración Pública. – El Ministerio de Seguridad de la Nación. – La Policía de Seguridad Aeroportuaria.
1.4	Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres de la organización que dieron cumplimiento a la Ley Micaela (Ley 27.499 de capacitación obligatoria en género).					Agentes mujeres: 9% Agentes varones: 7% Se consideraron las capacitaciones sobre Ley Micaela brindadas por el Portal de Capacitación del Instituto Nacional de la Administración Pública y el

ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
						<p>Ministerio de Seguridad de la Nación.</p> <p>Cabe aclarar que las capacitaciones realizadas en relación a la Ley Micaela, no implican necesariamente el cumplimiento de la ley 27. 499. Por tanto el Instituto Superior de Seguridad Aeroportuaria se encuentra a la espera de indicaciones, por parte del Ministerio de Seguridad de la Nación, para implementar la capacitación que daría cumplimiento a la Ley Micaela, presentada por los/as replicadores/as, como proyecto para su aprobación.</p>
1.4.1	Teniendo en cuenta sólo a los agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo), consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres que dieron cumplimiento a la Ley Micaela.					<p>Agentes mujeres: 35% Agentes varones: 18%</p> <p>Al igual que en el punto 1.4, se debe aclarar que las capacitaciones realizadas en relación a la Ley Micaela, no implican necesariamente el cumplimiento de la ley 27. 499. Por tanto el Instituto Superior de Seguridad Aeroportuaria se</p>

ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
						encuentra a la espera de indicaciones, por parte del Ministerio de Seguridad de la Nación, para implementar la capacitación que daría cumplimiento a la Ley Micaela, presentada por los/as replicadores/as, como proyecto para su aprobación.
1.5	¿Existieron en el último año capacitaciones desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con liderazgo y/o empoderamiento de mujeres? En caso afirmativo o parcial consignar cuáles.	X				Se realizaron dos capacitaciones específicas: <ul style="list-style-type: none"> – 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.
1.6	La organización ¿incluyó en su plan estratégico acciones específicas en materia de protección a las mujeres? En caso afirmativo, consignar cuáles.	X				Se incluyeron las siguientes acciones específicas: <ul style="list-style-type: none"> - Reforzar la asistencia y contención en el seguimiento de los casos. - Aumentar los canales de atención. - Profesionalización del equipo interdisciplinario

ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
1.7	En el último año ¿existieron reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a la autorización o denegación de las siguientes licencias/beneficios?					
	a) Licencia por matrimonio. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar si se trató de matrimonio igualitario.		X			
	b) Licencia por maternidad. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		X			
	c) Licencia por paternidad/nacimiento (persona no-gestante). En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.		X			
	d) Franquicias horarias para agentes con menores a cargo (adaptación escolar/actos escolares). En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.				X	Estas franquicias no se encuentran contempladas en la normativa vigente de la Institución.

ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
e)	Horario de lactancia. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		X			
f)	Enfermedad de hijo/s. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.		X			
g)	Reintegro por guardería. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.				X	
h)	Estabilidad en el empleo durante la gestación. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		X			
i)	Licencia por adopción. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.		X			
j)	Licencia por violencia de género. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		X			

ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
1.8	La organización, ¿utiliza la identidad de género vivenciada por la persona (haya o no rectificado su DNI) para el registro, legajo y comunicación institucional? (Ley 26.743)	X				Los dos casos en que intervino el Centro Integral de Género fueron con rectificación del DNI.
1.9	La organización, ¿utiliza una comunicación institucional libre de estereotipos?	X				Anualmente, se van mejorando y perfeccionando los recursos comunicacionales en pos de dicha tendencia.
1.10	¿Existen lactarios en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con lactario.	X				A la par de la generación de “Espacios amigos de la lactancia”, durante el corriente año, se han inaugurado 4 (cuatro) lactarios, ubicados en: <ul style="list-style-type: none"> – Ex sala de reuniones de la Dirección General de Gestión Administrativa (José Hernández 33, Barrio Uno) – La Unidad Operacional de Seguridad Preventiva (UOSP) Ezeiza, situada en el Aeropuerto Internacional Ministro Pistarini. – Instalaciones de la Unidad Regional de Seguridad Aeroportuaria (URSA) I del Este, situada en el Instituto de Formación Ezeiza (IFE) de la Fuerza Aérea Argentina.

ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
						<p>– Edificio Central del Instituto de Formación Ezeiza (IFE) de la Fuerza Aérea Argentina.</p> <p>Asimismo, se ha planificado replicar dicha iniciativa en el resto de las Unidades Regionales de Seguridad Aeroportuaria del País, a la par de las acciones que se encuentra llevando adelante la Dirección Nacional de Políticas de Género del Ministerio de Seguridad de la Nación.</p>
1.11	¿Existen guarderías en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con guardería.		X			
2	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO					
2.1	En su organización ¿fue conformada la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT)?				X	
2.1.1	En caso afirmativo, ¿se encuentra actualmente en funcionamiento?				X	

ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
2.1.2	Si la respuesta a la pregunta 2.1 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.	X				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.
2.2	¿Existieron 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) durante el último año? En caso afirmativo indicar cantidad de reclamos y su estado de situación (resueltos/vigentes)		X			Los reclamos administrativos y/o judiciales relativos a la falta de movilidad laboral en la carrera, presentados en el último año, fueron referentes al procedimiento en sí mismo, sin guardar relación con la temática tratada.
2.3	¿Existieron actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato (discapacidad/género/violencia laboral) en el último año? En caso afirmativo o parcial consignar cuáles.	X				Se desarrollaron las siguientes actividades de comunicación institucional: <ul style="list-style-type: none"> – Plan de Prensa, notas que fueron publicadas en el Boletín Informativo Institucional, – Banners para la Intranet Institucional – Publicaciones para redes sociales

ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
						(Instagram, Facebook y Twitter). Asimismo, se llevaron a cabo Capacitaciones para el personal de la Institución ("Género y Relaciones Laborales")
2.4	En el último año ¿existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de las siguientes licencias?					
	a) Licencia anual ordinaria. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		X			
	b) Licencia por examen. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		X			
	c) Licencia por enfermedad / enfermedad familiar. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	X				Existieron 14 reclamos por licencias por Enfermedad de Tratamiento Breve (ETB)
	d) Licencia por razones particulares. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		X			

ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
	e) Licencia por festividades religiosas. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y religiones alcanzadas.		X			
2.5	¿Se aplican beneficios de reducción horaria al personal por motivos de salud/lactancia? En caso afirmativo, indicar cantidad de solicitudes otorgadas y/o denegadas en el último año, discriminadas por motivo (salud o lactancia) y, en los casos de salud, por género.	X				<p>La Franquicia por lactancia le otorga a la causante, una reducción de dos horas sobre la jornada ordinaria de trabajo, de ocho horas.</p> <p>Se otorga una vez finalizada la Licencia por Maternidad y se extiende hasta el año de vida del infante. La causante puede solicitar sea acortada a seis meses.</p> <p>Cabe aclarar, que una vez agotada la licencia la causante puede solicitar su extensión por el periodo de un año.</p> <p>No obstante, tanto la solicitud de reducción como de extensión pueden ser aceptadas o denegadas por la Autoridad Sanitaria de la Institución.</p> <p>Durante el año 2020 se registraron 50 casos.</p> <p>Las reducciones horarias por salud, se otorgan una</p>

ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
						<p>vez finalizadas la Licencia especial por enfermedad de tratamiento prolongado (ETP), en función de la patología del causante y al criterio médico.</p> <p>Dicha solicitud puede ser aceptada o denegada por la Autoridad Sanitaria de la Institución.</p> <p>En el año 2020 se registraron 70 casos de adecuaciones horarias.</p>
2.6	¿Se aplican beneficios de trabajo a distancia (teletrabajo) al personal? En caso afirmativo indicar cantidad de solicitudes otorgadas y/o denegadas en el último año discriminadas por género.			X		<p>En virtud de la Pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en relación con el coronavirus COVID-19, la Decisión Administrativa 390/2020 estableció mecanismos para que el personal de las Jurisdicciones, Entidades y Organismos de la Administración Pública Nacional quedara dispensado del deber de asistencia a su lugar de trabajo, siempre que no revistieran en áreas esenciales o críticas o de prestación de servicios indispensables, a fin de que realizaran sus tareas habituales u otras análogas en forma remota, debiendo la misma Institución establecer las condiciones en que dicha labor sería</p>

ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
						realizada. La Policía de Seguridad Aeroportuaria ha implementado dicha modalidad de trabajo, alternándola con la modalidad presencial, a fin de cumplimentar los protocolos de seguridad e higiene requeridos, de manera tal de continuar desarrollando su labor, la cual reviste carácter de esencial.
2.7	¿Existieron en el último año reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato? En caso afirmativo indicar cantidad.	X				Durante el año 2020 el Centro Integral de Género registró un total de 48 casos y 25 consultas.

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 POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA

PERIODO: 2020 - Vto 31/12

Aspecto a Verificar	Cumple	Comentarios
1 LEY MICAELA Y EQUIDAD DE GENERO		
1.1 Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en la organización.		Agentes mujeres: 38,27 % Agentes varones: 61,73 %
1.2 Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.		Agentes mujeres: 15,30 % Agentes varones: 84,70 %
1.2.1 Consignar el porcentaje de mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos (con personal a cargo) sobre el total de ascensos en el último año.		Agentes mujeres: 21,43% Agentes varones: 78,57%
1.3 Consignar el porcentaje de personal hombre y personal mujer de la organización que realizó al menos una capacitación durante el último año.		Agentes mujeres: 12% Agentes varones: 10% Las capacitaciones realizadas, relativas a la temática, fueron brindadas por: El Portal de Capacitación del Instituto Nacional de la Administración Pública. El Ministerio de Seguridad de la Nación. La Policía de Seguridad Aeroportuaria.
1.4 Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres de la organización que dieron cumplimiento a la Ley Micaela (Ley 27.499 de capacitación obligatoria en género).		Agentes mujeres: 9% Agentes varones: 7% Se consideraron las capacitaciones sobre Ley Micaela brindadas por el Portal de

1.4.
1

Teniendo en cuenta sólo a los agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo), consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres que dieron cumplimiento a la Ley Micaela.

Capacitación del Instituto Nacional de la Administración Pública y el Ministerio de Seguridad de la Nación. Cabe aclarar que las capacitaciones realizadas en relación a la Ley Micaela, no implican necesariamente el cumplimiento de la ley 27. 499. Por tanto el Instituto Superior de Seguridad Aeroportuaria se encuentra a la espera de indicaciones, por parte del Ministerio de Seguridad de la Nación, para implementar la capacitación que daría cumplimiento a la Ley Micaela, presentada por los/as replicadores/as, como proyecto para su aprobación.

Agentes mujeres: 35% Agentes varones: 18% Al igual que en el punto 1.4, se debe aclarar que las capacitaciones realizadas en relación a la Ley Micaela, no implican necesariamente el cumplimiento de la ley 27. 499. Por tanto el Instituto

			Superior de Seguridad Aeroportuaria se encuentra a la espera de indicaciones, por parte del Ministerio de Seguridad de la Nación, para implementar la capacitación que daría cumplimiento a la Ley Micaela, presentada por los/as replicadores/as, como proyecto para su aprobación.
1.5	¿Existieron en el último año capacitaciones desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con liderazgo y/o empoderamiento de mujeres? En caso afirmativo o parcial consignar cuáles.	SI	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.
1.6	La organización ¿incluyó en su plan estratégico acciones específicas en materia de protección a las mujeres? En caso afirmativo, consignar cuáles.	SI	Se incluyeron las siguientes acciones específicas: - Reforzar la asistencia y contención en el seguimiento de los casos. - Aumentar los canales de atención. - Profesionalización del equipo

		interdisciplinario
1.7	En el último año ¿existieron reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a la autorización o denegación de las siguientes licencias/beneficios?	
1.7	Licencia por matrimonio.	
a	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar si se trató de matrimonio igualitario.	NO
1.7	Licencia por maternidad.	
b	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO
1.7	Licencia por paternidad/nacimiento (persona no-gestante).	
c	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	NO
1.7	Franquicias horarias para agentes con menores a cargo (adaptación escolar/actos escolares).	
d	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	N/A
1.7	Horario de lactancia.	
e	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO
1.7	Enfermedad de hijo/s.	
f	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	NO
1.7	Reintegro por guardería.	
g	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	N/A
1.7	Estabilidad en el empleo durante la gestación.	
h	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO
1.7	Licencia por adopción.	
i	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	NO

1.7	Licencia por violencia de género. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
1.8	La organización, ¿utiliza la identidad de género vivenciada por la persona (haya o no rectificado su DNI) para el registro, legajo y comunicación institucional? (Ley 26.743)	SI	Los dos casos en que intervino el Centro Integral de Género fueron con rectificación del DNI.
1.9	La organización, ¿utiliza una comunicación institucional libre de estereotipos?	SI	Anualmente, se van mejorando y perfeccionando los recursos comunicacionales en pos de dicha tendencia.
1.10	¿Existen lactarios en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con lactario.	SI	A la par de la generación de “Espacios amigos de la lactancia”, durante el corriente año, se han inaugurado 4 (cuatro) lactarios, ubicados en: Ex sala de reuniones de la Dirección General de Gestión Administrativa (José Hernández 33, Barrio Uno) La Unidad Operacional de Seguridad Preventiva (UOSP) Ezeiza, situada en el Aeropuerto Internacional Ministro Pistarini. Instalaciones de la Unidad Regional de Seguridad Aeroportuaria (URSA) I del Este, situada en el Instituto de Formación Ezeiza (IFE) de la Fuerza Aérea Argentina.

			Edificio Central del Instituto de Formación Ezeiza (IFE) de la Fuerza Aérea Argentina. Asimismo, se ha planificado replicar dicha iniciativa en el resto de las Unidades Regionales de Seguridad Aeroportuaria del País, a la par de las acciones que se encuentra llevando adelante la Dirección Nacional de Políticas de Género del Ministerio de Seguridad de la Nación.
1.11	¿Existen guarderías en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con guardería.	NO	
2	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO		
2.1	En su organización ¿fue conformada la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT)?	N/A	
2.1.1	En caso afirmativo, ¿se encuentra actualmente en funcionamiento?		
2.1.2	Si la respuesta a la pregunta 2.1 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.	SI	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.
2.2	<p>¿Existieron 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) durante el último año? En caso afirmativo indicar cantidad de reclamos y su estado de situación (resueltos/vigentes)</p>	NO	Los reclamos administrativos y/o judiciales relativos a la falta de movilidad laboral en la carrera, presentados en el último año, fueron referentes al procedimiento en sí mismo, sin guardar relación con la temática tratada.
2.3	<p>¿Existieron actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato (discapacidad/género/violencia laboral) en el último año? En caso afirmativo o parcial consignar cuáles.</p>	SI	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")
2.4	En el último año ¿existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de las siguientes licencias	SI	
2.4	Licencia anual ordinaria.		
2.4	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
2.4			

b	Licencia por examen.	NO	
	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
2.4 c	Licencia por enfermedad / enfermedad familiar.	SI	Existieron 14 reclamos por licencias por Enfermedad de Tratamiento Breve (ETB)
	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
2.4 d	Licencia por razones particulares.	NO	
	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
2.4 e	Licencia por festividades religiosas.	NO	
	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y religiones alcanzadas.		
2.5	¿Se aplican beneficios de reducción horaria al personal por motivos de salud/lactancia? En caso afirmativo, indicar cantidad de solicitudes otorgadas y/o denegadas en el último año, discriminadas por motivo (salud o lactancia) y, en los casos de salud, por género.	SI	La Franquicia por lactancia le otorga a la causante, una reducción de dos horas sobre la jornada ordinaria de trabajo, de ocho horas. Se otorga una vez finalizada la Licencia por Maternidad y se extiende hasta el año de vida del infante. La causante puede solicitar sea acortada a seis meses. Cabe aclarar, que una vez agotada la licencia la causante puede solicitar su extensión por el periodo de un año. No obstante, tanto la solicitud de reducción como de extensión pueden ser aceptadas o denegadas por la Autoridad Sanitaria

		<p>de la Institución. Durante el año 2020 se registraron 50 casos. Las reducciones horarias por salud, se otorgan una vez finalizadas la Licencia especial por enfermedad de tratamiento prolongado (ETP), en función de la patología del causante y al criterio médico. Dicha solicitud puede ser aceptada o denegada por la Autoridad Sanitaria de la Institución. En el año 2020 se registraron 70 casos de adecuaciones horarias.</p>
2.6	<p>¿Se aplican beneficios de trabajo a distancia (teletrabajo) al personal? En caso afirmativo indicar cantidad de solicitudes otorgadas y/o denegadas en el último año discriminadas por género.</p>	<p>PARC.</p> <p>En virtud de la Pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en relación con el coronavirus COVID-19, la Decisión Administrativa 390/2020 estableció mecanismos para que el personal de las Jurisdicciones, Entidades y Organismos de la Administración Pública Nacional quedara dispensado del deber de asistencia a su lugar de trabajo, siempre que no revistieran en áreas esenciales</p>

		<p>o críticas o de prestación de servicios indispensables, a fin de que realizaran sus tareas habituales u otras análogas en forma remota, debiendo la misma Institución establecer las condiciones en que dicha labor sería realizada. La Policía de Seguridad Aeroportuaria ha implementado dicha modalidad de trabajo, alternándola con la modalidad presencial, a fin de cumplimentar los protocolos de seguridad e higiene requeridos, de manera tal de continuar desarrollando su labor, la cual reviste carácter de esencial.</p>
2.7	<p>¿Existieron en el último año reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato? En caso afirmativo indicar cantidad.</p>	<p>SI</p> <p>Durante el año 2020 el Centro Integral de Género registró un total de 48 casos y 25 consultas.</p>