



**INFORME  
EJECUTIVO  
N° 215/2020  
LEY MICAELA,  
EQUIDAD DE  
GÉNERO E  
IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES  
Y TRATO  
PFA IT N°03/2020  
SIGEN**

**Tabla de Contenidos**

**Introducción**

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la P.F.A. en relación con la LEY MICAELA en particular y la normativa de Equidad de Género e 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° 215/2020 UAI/MS  
"LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES Y TRATO"  
INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 SIGEN  
-POLICIA FEDERAL ARGENTINA**

**I- OBJETO**

Relevar el grado de cumplimiento de la P.F.A. en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

**II- ALCANCE**

El presente Informe se efectuó en cumplimiento de la actividad que integra el Plan Anual de Auditoría del año 2020 y se refiere al grado de avance en el cumplimiento a la capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA (Ley N° 27.499 "Ley Micaela") como así también en la normativa sobre equidad de género e igualdad de oportunidades y trato, siendo el presente producto el segundo del año en curso, conforme el Plan referido.

Para tal fin, se aplicó el Instructivo de Trabajo N° 3/2020 SNI-(nueva versión) denominado "**HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO.**", elaborado por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

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

**III- ASPECTOS RELEVANTES**

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

➤ **Puntos 1, 1.1, 1.2 y 1.2.1** Porcentaje de agentes de la organización (hombres/mujeres). Porcentaje de agentes en puestos jerárquicos

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

<sup>2</sup> Resolución SGN N° 3/2011

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

(hombres/mujeres). Porcentaje de mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos en el último año.

"Ley Micaela y Equidad de Género" INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN POLICIA FEDERAL ARGENTINA			
PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL FEMENINO	PERSONAL MASCULINO
		%	%
1.1	Agentes hombres y agentes mujeres en la Organización	32,25%	66,75%
1.2	Agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la Organización	31,20%	68,80%

Fuente: IF-2020-74354078-APN-DPEYE#PFA

PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL FEMENINO %	Total Ascensos
1.2.1.	Mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos (con personal a cargo) sobre el total de ascensos en el último año	26,50%	315

Fuente: IF-2020-74354078-APN-DPEYE#PFA

➤ **Punto 1.3** - Porcentaje de personal hombre y personal mujer de la organización que realizó al menos una capacitación durante el último año.

PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL FEMENINO	PERSONAL MASCULINO
		%	%
1.3	Personal hombre y personal mujer de la org. que realizó al menos una capacitación durante el último año.	33%	67%

Fuente: IF-2020-74354078-APN-DPEYE-PFA

➤ **Puntos 1.4 y 1.4.1** Porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres de la organización que dieron cumplimiento a la Ley Micaela, incluyendo los que se encuentren en puestos jerárquicos:

En este aspecto, el organismo respondió que el 19/05/2020 realizó una capacitación dictada por la Dra. Dora BARRANCOS, en la que participaron las Máximas autoridades de la Institución.

Por lo expuesto, consultada posteriormente la fuente de información, el organismo expresa que en dicha capacitación se determinaron las principales líneas de acción para extender el dictado del curso a los integrantes de la PFA (**Punto 1.4 y 1.4.1**)

➤ **Punto 1.5** - Capacitaciones desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con liderazgo y/o empoderamiento de

mujeres. En este punto la respuesta fue negativa.

➤ **Punto 1.6** – Inclusión en el Plan Estratégico de la organización de acciones específicas en materia de protección a las mujeres. En este punto surge que la PFA continua trabajando bajo los lineamientos del Plan Estratégico publicado en la ODI N° 65 de fecha 05/04/19, hasta la formalización del Plan Estratégico Institucional 2020-2030, presentado en la ODI N° 73 de fecha 23/04/2020, el cual tiene su fundamento en el análisis de la prospectiva aplicada a cada aspecto en particular, resultando la perspectiva de género uno de ellos.

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

En ese orden de idea, cabe mencionar que mediante ODI N° 210 de fecha 16/11/2020 se publicó la obligatoriedad para la totalidad del personal un cuestionario relacionado con la PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, cuyo objetivo es sumar e incorporar el aporte de todo el personal de la Institución al proceso de la IGUALDAD de oportunidades, derechos y de trato.

Por último, mediante en la ODI N°116, de fecha 29/06/2020, fue publicado el documento "La Perspectiva de Género en el Abordaje de Casos relacionados con la Violencia de Género", referido a la concientización del personal de la Institución sobre la problemática de la Violencia de Género, alcance y sus consecuencias permitiendo visibilizar, reconocer y prevenir futuros hechos de violencia, generando dispositivos para el abordaje de la temática.

➤ **Punto 1.7** - Reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a la autorización o denegación de Licencias/Beneficios. De acuerdo a lo informado por el organismo, durante el último año, no se registraron. Tampoco recibieron reclamos relacionados con horarios de lactancia, por enfermedad de hijo/s, reintegro por guardería, estabilidad en el empleo durante la gestación, licencias por adopción y por otorgamiento de licencias por violencia de género.

➤ **Puntos 1.8 y 1.9** - Identidad de género. Respecto a la pregunta sobre la utilización de la identidad de género vivenciada por las personas (haya o no rectificado su D.N.I) para el registro, legajo y comunicación Institucional conforme la Ley N° 26.743, respondió en forma afirmativa, agregando que se rigen por la Resolución Ministerial N° 37/20 - Directivas para la adecuación de trato del personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad y ajenas a las Fuerzas. (Punto 1.8)

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

En ese sentido, el auditado destaca que la PFA es una fuerza pionera en la inclusión de mujeres en todas las áreas, enalteciendo su trabajo e incentivando su profesionalización y desarrollo, lo cual se ha demostrado por ser la PFA la única Fuerza Federal que posee mujeres en su plana mayor. Asimismo, desde dicha área se promueve el respeto por la identidad de género auto percibida, realizando entrevistas a integrantes trans género de la Institución, las cuales son publicadas por los canales antes mencionados para su difusión Institucional y conocimiento del resto de la comunidad. Sin perjuicio de ello, desde dicho Departamento y conjuntamente con el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, se promueven para toda la comunidad distintas medidas de prevención sobre cuáles son los canales para realizar denuncias. **(Punto 1.9)**

➤ **Punto 1.10** –Lactarios. En relación a la existencia de "lactarios" en la P.F.A, el organismo responde en forma afirmativa, indicando la ubicación de los mismos:

- -Sede del Departamento Central de la Policía Federal Argentina (Moreno 1550 P.B. Oficina 28)
- -Sede de la Superintendencia de Policía Científica (Azopardo 670 Piso 2°).

Asimismo, informa que si bien se está tramitando bajo Expediente N° EX-2019-97824426-APN- DDOR#PFA la implementación de nuevos "Espacios Amigables" en todos los edificios centrales de la Institución con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en una segunda etapa se dará inicio a las actuaciones pertinentes para que el mencionado espacio sea implementado no sólo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sino también en el interior del país, teniendo en cuenta el carácter federal de la Institución.

Cabe señalar en este punto que se reitera la omisión del porcentaje, teniendo en cuenta como antecedente el Informe de Auditoria N° 65/202° "INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO"- Primer Producto.

➤ **Punto 1.11** –Guarderías. La Institución cuenta con DOS (2) guarderías en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Rayito de Sol I, con sede en la calle Chacabuco 463; y Rayito de Sol II, ubicada en el interior del Complejo Médico CHURRUCÁ VISCA, sito en la calle Uspallata 3400; y UN (1) Instituto Educativo de Formación Integral (IEFI) "Subcomisario Anahí GARNICA", sito en Av. Juan B. Justo 5074, el cual tiene actividades relacionadas con asistencia emocional, material, social, pediátrica, nutricional, psicológica, legal, educativa y recreativa realizada en pro de las niñas y adolescentes que se encuentran en el hogar, para protegerlas de riesgos morales, físicos y sociales.

En este punto, se omite el porcentaje de dependencias que cuentan con Guarderías.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Por otra parte, esta UAI considera conforme al número total informado, que los mismos son insuficientes para el personal, conforme el despliegue federal que tiene el organismo.

➤ **Puntos 2.1, 2.1.1, 2.1.2** En estos puntos el I.T consulta sobre si la Institución conformó la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT), contestando en esta oportunidad que la pregunta no aplicaba al organismo. Sin embargo, expresó que dentro de la Institución se creó por Resolución Ministerial N° 1021/2011 el CENTRO INTEGRAL DE GENERO de la P.F.A cuya misión se encuentra mencionada en el apartado VI.5 del presente informe. Actualmente dicha oficina se encuentra en el Departamento Central de la P.F.A, sito en Moreno 1550, 2do. Piso oficina 225.

➤ **Puntos 2.2** En relación a la existencia de reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera (ascensos, ocupación de cargos, pase de nivel-tramo grado) durante el último año, el organismo respondió en forma negativa.

➤ **Punto. 2.3** Referido a la existencia de actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrollada específicamente por la organización (no por INAP), relacionada con la igualdad de oportunidades y trato (discapacidad/género/violencia laboral) en el último año, el organismo informó que el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO (CIG) desarrolló charlas de sensibilización y concientización en materia de género-prevención contra la violencia - Modalidad virtual con un total de 270 participantes. Dichas charlas son:

- "Introducción al Género y Diversidad Sexual"
- "Prevención de la Violencia Laboral y el Acoso Sexual"
- "Abordaje de la Violencia Intrafamiliar"
- "Gestión y perspectiva de Género"

Conforme las tareas desarrolladas por esta UAI en relación a la confrontación de la información recibida con el Plan Anual de Capacitación Técnico Profesional de La PFA (PAC) 2020<sup>4</sup>, se puede observar que el mismo preveía los siguientes cursos:

---

<sup>4</sup> SODI 44 (05/03/2020)

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Denominación del Curso	Área Responsable	Cantidad de cursos anuales	Horas	Cantidad de Vacantes	Calidad del curso
<b>2.2</b> El Sumario Administrativo por Violencia de Género	División Investigación de Conductas Violentas - Sección Seguimiento y estadística.	2	9	25	Voluntario, sin perjuicio del servicio
<b>10.1</b> Introducción al Género y Diversidad Sexual, Prevención de la Violencia Laboral y el Acoso Sexual	Centro integral de género	1	6	20	Voluntario, sin perjuicio del servicio
<b>10.3</b> Gestión y Perspectiva de Género.	Centro integral de género	1	3	20	Voluntario, sin perjuicio del servicio

Fuente: Propia

➤ **Punto 2.4** En relación a la existencia de reclamos administrativos y/o de otra índole durante el último año, vinculados a la autorización/denegación de las licencias ordinarias, por examen, por enfermedad/enfermedad familiar y/o por razones particulares, o licencias por festividades religiosas, la respuesta fue negativa.

➤ **Punto 2.5** Beneficios de reducción horaria al personal por motivos de salud o lactancia:

- Sobre la aplicación de reducción horaria al personal por motivos de salud/lactancia, la PFA informó un total de 1384.
- Con referencia al beneficio de reducción horaria por motivos de salud, el mismo fue otorgado licencias a 479 mujeres y a 498 varones.

➤ **Punto 2.6** - Trabajo a distancia: Sobre la aplicación en el organismo de beneficios de trabajo a distancia (teletrabajo) para el personal, el organismo brindo su respuesta como "parcial", debido a que a partir del 20/03/2020, conforme el Decreto N° 260/2020, "ESTADO DE EMERGENCIA PUBLICA EN MATERIA SANITARIA", se dispuso promover la implementación de acciones orientadas a



limitar al máximo la concurrencia y permanencia del personal en espacios reducidos.

En función de lo informado por el organismo, es dable señalar que el JEFE DE LA PFA, mediante RESOL-2020- 185-APN-J#PFA de fecha 9 de marzo de 2020; y sus prórrogas mediante las RESOL-2020-213- APN-J#PFA de fecha 17 de marzo de 2020 y RESOL-2020-235- APN-J#PFA, de fecha 20 de marzo de 2020, y RESOL-2020-913-APN.J#PFA de fecha 9 de noviembre, dispuso promover la implementación de acciones orientadas a limitar al máximo la concurrencia y permanencia del personal en espacios reducidos, así como la circulación de personas desde y hacia sus puestos de trabajo.

Sin perjuicio de dichas medidas, también se implementaron permisos extraordinarios de no concurrencia al lugar de trabajo, así como la modalidad de trabajo domiciliario para casos especiales de riesgo y de padres, madres o tutores de menores en edad escolar, dichas medidas rigen hasta el 29 de noviembre del corriente año inclusive.

➤ **Punto 2.7** -Reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato:

En este aspecto el organismo respondió "parcial", agregando que el personal de la Institución cuenta con el espacio del CIG, que aborda en forma reservada y confidencial las temáticas expuestas, trazando estrategias a fin de desestructurar la problemática planteada.

Sin embargo, no indica cantidad de reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato, que se hubieren producido en el último año, conforme lo solicitado en el IT.

En cumplimiento al requerimiento de la SIGEN, esta UNIDAD de CONTROL procedió con fecha 17/12/2020 a la carga del instructivo en el aplicativo destinado a tal fin, en la Intranet del mencionado Órgano de Control.

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

De las tareas realizadas no surgieron observaciones que formular.

#### **V- CONCLUSIÓN**

El objetivo del presente informe está orientado a relevar el grado de cumplimiento de cada organización conforme la Ley N°27499 "Ley Micaela", así como, la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato.

La denominada Ley Micaela establece la capacitación obligatoria en la temática de  
Informe Ejecutivo Nro. 215/2020 UAI MS – LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO- PFA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

En tal sentido, se procedió a analizar el contenido de la respuesta al Instructivo de Trabajo N° 3/2020 SNI-(nueva versión) denominado "**HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO.**", elaborado por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

Del relevamiento efectuado, en el marco del instructivo de referencia, se advierte que la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, cumple razonablemente con el marco normativo enunciado, no obstante se espera en lo sucesivo, la implementación de la capacitación obligatoria en género, y la inclusión en el Plan Estratégico 2020-2030 de acciones específicas en materia de protección a las mujeres, así como una mayor participación de las mujeres en los puestos jerárquicos de la organización y en los esquemas de ascensos y promociones vigentes.

En cuanto a la existencia de guarderías y lactarios, se advierte que los mismos aún resultan insuficientes para el personal, conforme al despliegue operativo del organismo.

Sin perjuicio de ello, y específicamente en relación a los lactarios, se observa un avance, teniendo en cuenta que se está tramitando bajo Expediente N° EX-2019-97824426-APN- DDOR#PFA la implementación de nuevos "Espacios Amigables" para luego dar inicio a una segunda etapa, orientada al interior del país, teniendo en cuenta el carácter federal de la Institución.

Buenos Aires, 21 de Diciembre de 2020.-

**Equipo de trabajo**

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa BARAS  
Auditor Adjunto General en PFA: Lic. Claudio REBON

**Coordinación de Enlace:**

Coordinadora: Dra. Mariela Marcela CUENCA  
Auditores: Dra. Antonella Nazareth GALLI  
Dr. Juan Carlos ALVAREZ  
Auxiliar Técnica: Laura ELGART

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



**INFORME  
ANALITICO  
N° 215/2020  
UAI/MS**

**LEY MICAELA,  
EQUIDAD DE  
GÉNERO E  
IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES  
Y TRATO  
PFA  
IT N°03/2020  
SIGEN**

**Tabla de Contenidos**

**Introducción**

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la P.F.A. en relación con la LEY MICAELA en particular y la normativa de Equidad de Género e 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-** Normativa Aplicable
- Anexo II** Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN-  
“Herramienta de Control sobre La ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato”

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



**INFORME ANALITICO DE AUDITORIA N° 215/2020 UAI/MS**  
**“LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO”**  
**INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 SIGEN**  
**-POLICIA FEDERAL ARGENTINA-**

### **I- OBJETO**

Relevar el grado de cumplimiento de la P.F.A. en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

### **II- ALCANCE**

El presente Informe se efectuó en cumplimiento de la actividad que integra el Plan Anual de Auditoría del año 2020 y se refiere al grado de avance en el cumplimiento a la capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA (Ley N° 27.499 “Ley Micaela”) como así también en la normativa sobre equidad de género e igualdad de oportunidades y trato, siendo el presente producto el segundo del año en curso, conforme el Plan referido.

Para tal fin, se aplicó el Instructivo de Trabajo N° 3/2020 SNI-(nueva versión) denominado “**HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO.**”, elaborado por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

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

### **III- LIMITACIONES AL ALCANCE**

El alcance de las tareas definidas en el planeamiento y en la ejecución de la presente auditoría, no se ha visto limitado por factores o hechos de los cuales corresponda dejar constancia, en los términos del Punto 1.6.4.3 del Manual de Control Interno Gubernamental, aprobado por Resolución N° 3/2011 de SIGEN.

Sin perjuicio de ello, se advierte que el contexto actual de Emergencia Sanitaria y “Aislamiento y/o Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio”, dispuesto por DNU N° 297/2020 y sus prórrogas, por motivo de la pandemia de COVID-19, obligó la incorporación del trabajo remoto y demás adecuaciones a la metodología de trabajo

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

<sup>2</sup> Resolución SGN N° 3/2011

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

preexistente. Situación que dificultó la ejecución de las tareas de campo y de pruebas sustantivas que deben efectuarse en las dependencias auditadas.

#### IV- PROCEDIMIENTOS APLICADOS

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

- Recopilación y análisis de la normativa aplicable en la materia.
- Relevamiento y análisis de los antecedentes relacionados al objeto del presente Informe<sup>4</sup>.
- Solicitud de información a la Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS y a la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES de la P.F.A.
- Análisis de los resultados del relevamiento efectuado en el marco del INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 - HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN.

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

Con la finalidad de reunir la información necesaria, y a los efectos de cumplimentar las tareas del presente informe, esta UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA, cursó requerimiento mediante:

NO-2020-67594453-APN-UAI#MSG de fecha 07/10/2020 enviada a la JEFATURA DE POLICIA FEDERAL ARGENTINA, con copia Superintendencia de PERSONAL, INSTRUCCIÓN Y DERECHOS HUMANOS y a la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES por la cual se remitió el INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 3/2020 SIGEN - "HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO".

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

#### VI- CONSIDERACIONES PRELIMINARES

##### VI.1. LEY MICAELA

<sup>4</sup> Informe N° 65-2020 UAI –MS LEY MICAELA, EQUIDAD DE GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO-PFA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



La Ley N° 27.499 denominada Ley Micaela sancionada el 19/12/2018, y promulgada mediante el Decreto N° 38/2019 del 09/01/2019 establece en su artículo 1° *"...la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación..."*.

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

Finalmente, el artículo 8° establece que las personas que se negaren sin justa causa a realizar las capacitaciones previstas serán intimadas en forma fehaciente por la Autoridad de Aplicación a través y de conformidad con el organismo que se trate. El incumplimiento de dicha intimación será considerado falta grave dando lugar a la sanción disciplinaria pertinente.

Cabe mencionar que el INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAM), fue la Autoridad de Aplicación de la Ley hasta el 10/12/2019, fecha en la que dicho Organismo fue suprimido por el Decreto N° 7/2019 del 10/12/2019, modificatorio de la Ley de Ministerios, creándose el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD.

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

## **VI.2 - LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES**

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

Asimismo, la Ley N° 26.485 en su artículo 11 inciso 5.2, atribuye a la cartera de seguridad, la elaboración en el ámbito del CONSEJO DE SEGURIDAD INTERIOR de los procedimientos básicos para el diseño de protocolos específicos para las FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD a fin de brindar las respuestas adecuadas para evitar la re victimización, facilitar la debida atención, asistencia y protección policial a las mujeres que acudan a presentar denuncias en sede policial; y la promoción de la articulación de las fuerzas policiales y de seguridad que intervengan en la atención de la violencia contra las mujeres con las instituciones gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil.

En ese entendimiento es dable señalar que la Ley N° 27.501, ha introducido modificaciones a la ley N° 26.485, incorporado como modalidad de violencia a la mujer al acoso callejero, y para una mayor comprensión sobre lo que debe entenderse como tal la reciente incorporación del artículo 6 inciso g) de la ley 26.485 de protección

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

integral para prevenir , sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres,, define en dicho inciso que debe entenderse como acoso callejero “Violencia contra las mujeres en el espacio público : aquella ejercida en contra de las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público , como medios de transporte o centros comerciales a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual que afecten o dañen la dignidad, integridad, libertad , libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.”

El artículo 2 de la ley N° 27.501 , establece la modificación del inciso o) del artículo 9 de la ley 26.485 , que establece que se debe : “ Implementar una línea telefónica gratuita y accesible en forma articulada con las provincias a través de organismos gubernamentales pertinentes, destinada a dar contención, información y brinda asesoramiento sobre recursos existentes en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y asistencia a quienes la padecen, incluida la modalidad de “ violencia contra las mujeres en el espacio público “ conocida como acoso callejero.

Es preciso indicar a su vez que el artículo 4 de la ley 27.501, incorpora al inciso f) del punto 5.2 del artículo 11 de la Ley N° 26.485 el cual establece que se debe...” Instar a las fuerzas policiales y de seguridad a actuar en protección de las mujeres víctimas de violencia de género cuando la violencia ocurre en el espacio público o de acceso público, incluida la modalidad de “violencia contral las mujeres en espacios públicos conocida como “acoso callejero”

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

Mediante RESOL-2020-408-APN-MSG de fecha 5/11/2020, se creó el “SISTEMA ÚNICO DE REGISTRO DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO (URGE)”, el que funcionará en la órbita del MINISTERIO DE SEGURIDAD, cuyos objetivos y características se detallan en el ANEXO I de dicha resolución, y que consta como Documento GDE IF-2020-72379438-APN-SCBCYTI#MSG.

Por el Artículo 2° de la citada Resolución Ministerial. se probó el “PROTOCOLO DE ACTUACIÓN POLICIAL PARA LA RECEPCIÓN Y REGISTRO DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO”, que como ANEXO II y ANEXO III, forman parte de la misma y constan como Documentos GDE IF-2020-72379549-APN-SCBCYTI#MSG e IF-2020-72379961-APN-SCBCYTI#MSG respectivamente.

Por el Artículo 3°, se Instruyó al Jefe de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, al Director Nacional de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, al Prefecto Nacional Naval de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA y al Director Nacional de la GENDARMERÍA NACIONAL a la implementación gradual de la misma

### VI.3. LEY DE GÉNERO:

La Ley N° 26.743, establece el derecho a la identidad de género de las personas y la define como “... la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la

Informe Analítico N° 215/2020 - UAI MS-LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO - PFA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RG	DIR



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

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

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

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

La Resolución N° 37/2020 del MINISTERIO DE SEGURIDAD de fecha 20/03/2020, revoca su similar RESOL-2017-1149-APN#MSG del 24 de octubre de 2017, e instruye al Señor Jefe de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, al Señor DIRECTOR NACIONAL de la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA, al Señor PREFECTO NACIONAL NAVAL de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA y al Señor DIRECTOR NACIONAL de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, para que adopte las 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(IF-2017-00822162-APN-JGA·MSG) y II (IF-2017-00822125-APM-JGA·MSG) de la de la Resolución MS N° 1181 del 25/11/2011.

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

De acuerdo al Artículo 2°. Se la misma *“Será objeto de la MESA FEDERAL DE SEGURIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD, establecer un espacio de diálogo e intercambio entre esta Cartera Ministerial y las Carteras de seguridad de las Provincias y la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, en torno al diseño, ejecución y promoción de políticas públicas en materia de derechos, género y diversidades orientadas a garantizar el respeto por los derechos humanos en el accionar de las*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RG	DIR



*Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales, como así también promover relaciones laborales libres de violencia y respetuosas de los derechos al interior de las instituciones, desde una mirada Federal, integral e interjurisdiccional.”*

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

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

#### **VI.4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO**

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

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

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

Los principios que establece dicha norma son:

- Igualdad de Trato y Oportunidades
- Promoción de los agentes con discapacidad
- Promoción de la Mujer Trabajadora
- Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobadas

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

por las Leyes N° 23.179 y 24.632

- Erradicación de la Violencia Laboral
- Creación la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT)<sup>5</sup>

#### **VI.5. LACTANCIA MATERNA. PROMOCIÓN Y CONCIENTIZACIÓN PÚBLICA.**

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

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

#### **VI.6. RESOLUCIÓN N° 1021/2011 DEL MINISTERIO DE SEGURIDAD (CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO)**

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

En el ámbito de la P.F.A, 06/12/2011 se creó el CENTRO INTEGRAL DE GENERO, en cumplimiento de la Resolución MS N° 1021/2011, cuya misión es "*...la inserción de las mujeres y hombres, desarrollando proyectos para garantizar las condiciones de acceso, permanencia, promoción y condiciones de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; recibir, canalizar y dar respuesta a las presentaciones relacionadas con las cuestiones de género que se susciten en el ámbito laboral y doméstico cuando se encuentre involucrado personal de la Institución; brindar orientación jurídica y contención psicológica preliminar al personal y proponer acciones tendientes a solucionar las situaciones planteadas en las temáticas afines; efectuar un seguimiento de las actuaciones administrativas que se labren en las distintas dependencias*

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

relacionadas con todo tipo de violencia (física, psicológica, sexual, económica y simbólica) que involucre al personal de la Fuerza...".

## VI.7 RESULTADO DEL RELEVAMIENTO

Las actividades o gestiones desarrolladas por la PFA en el marco normativo enunciado, fueron informadas mediante el EX-2020-67780620-APN-DGPEYRIDGA#PFA, orden #016 - IF-2020-74354078-APN-DPEYE#PFA, mediante el cual se da respuesta al Instructivo de Trabajo N° 03/2020 (ANEXO II).

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

### VI.7.1- LEY MICAELA Y EQUIDAD DE GÉNERO

➤ **Puntos 1, 1.1, 1.2 y 1.2.1** Porcentaje de agentes de la organización (hombres/mujeres). Porcentaje de agentes en puestos jerárquicos (hombres/mujeres). Porcentaje de mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos en el último año.

"Ley Micaela y Equidad de Género" INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN POLICIA FEDERAL ARGENTINA			
PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL FEMENINO	PERSONAL MASCULINO
		%	%
1.1	Agentes hombres y agentes mujeres en la Organización	32,25%	66,75%
1.2	Agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la Organización	31,20%	68,80%

Fuente: IF-2020-74354078-APN-DPEYE#PFA

PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL FEMENINO %	Total Ascensos
1.2.1.	Mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos (con personal a cargo) sobre el total de ascensos en el último año	26,50%	315

Fuente: IF-2020-74354078-APN-DPEYE#PFA

➤ **Punto 1.3** - Porcentaje de personal hombre y personal mujer de la organización que realizó al menos una capacitación durante el último año.

PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL FEMENINO	PERSONAL MASCULINO
		%	%
1.3	Personal hombre y personal mujer de la org. que realizó al menos una capacitación durante el último año.	33%	67%

Fuente: IF-2020-74354078-APN-DPEYE-PFA

➤ **Puntos 1.4 y 1.4.1** Porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres de la organización que dieron cumplimiento a la Ley Micaela (Ley N°27.499 de capacitación obligatoria en género) incluyendo los que se encuentren en puestos jerárquicos:

En este aspecto, el organismo respondió que el 19/05/2020 realizó una capacitación dictada por la Dra. Dora BARRANCOS, en la que participaron las Máximas autoridades de la Institución.

Por lo expuesto, consultada posteriormente la fuente de información, el organismo expresa que en dicha capacitación se determinaron las principales líneas de acción para extender el dictado del curso a los integrantes de la PFA (**Punto 1.4 y 1.4.1**)

➤ **Punto 1.5** - Capacitaciones desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con liderazgo y/o empoderamiento de mujeres: En este punto la respuesta fue negativa.

➤ **Punto 1.6** – Inclusión en el Plan Estratégico de la organización de acciones específicas en materia de protección a las mujeres:

De la respuesta brindada por el organismo, en este punto surge que la PFA continua trabajando bajo los lineamientos del Plan Estratégico publicado en la ODI N° 65 de fecha 05/04/19, hasta la formalización del Plan Estratégico Institucional 2020-2030, presentado en la ODI N° 73 de fecha 23/04/2020, el cual tiene su fundamento en el análisis de la prospectiva aplicada a cada aspecto en particular, resultando la perspectiva de género uno de ellos.

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

Dicho Proyecto tiene por objeto evaluar el estado actual en que se encuentra la Institución en la temática que nos ocupa y desde ese lugar, contar con información que permita tomar decisiones correctas y perfilar acciones para emprender e incorporar en el Plan Estratégico Institucional al 2030.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

En ese orden de idea, cabe mencionar que mediante ODI N° 210 de fecha 16/11/2020 se publicó la obligatoriedad para la totalidad del personal un cuestionario relacionado con la PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, cuyo objetivo es sumar e incorporar el aporte de todo el personal de la Institución al proceso de la IGUALDAD de oportunidades, derechos y de trato.

A fin de dar cumplimiento al mencionado cuestionario el personal deberá ingresar al PIPFA normalmente e ir a las opciones de Trabajo donde se abrirá una ventana por la cual accederá a la encuesta. La Consulta se inició el 23/11/2020 a partir de las 00.00hs.

Por último, mediante en la ODI N°116, de fecha 29/06/2020, fue publicado el documento "La Perspectiva de Género en el Abordaje de Casos relacionados con la Violencia de Género", referido a la concientización del personal de la Institución sobre la problemática de la Violencia de Género, alcance y sus consecuencias permitiendo visibilizar, reconocer y prevenir futuros hechos de violencia, generando dispositivos para el abordaje de la temática.

➤ **Punto 1.7** - Reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a la autorización o denegación de Licencias/Beneficios.

De acuerdo a lo informado por el organismo, durante el último año, no se registraron reclamos administrativos, ni de otra índole vinculados con la denegación de licencias por matrimonio, matrimonio igualitario, maternidad, paternidad/nacimiento (persona no gestante), franquicias horarias para agentes con menores a cargo (adaptación escolar/actos escolares).

Tampoco recibieron reclamos relacionados con horarios de lactancia, por enfermedad de hijo/s, reintegro por guardería, estabilidad en el empleo durante la gestación, licencias por adopción y por otorgamiento de licencias por violencia de género.

Asimismo, no recibieron reclamos relacionados con licencias por violencia de género.

➤ **Puntos 1.8 y 1.9** - Identidad de género:

Respecto a la pregunta sobre la utilización de la identidad de género vivenciada por las personas (haya o no rectificado su D.N.I) para el registro, legajo y comunicación Institucional conforme la Ley N° 26.743, respondió en forma afirmativa, agregando que se rigen por la Resolución Ministerial N° 37/20 - Directivas para la adecuación de trato del personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad y ajenas a las Fuerzas. (Punto 1.8)

En relación a la utilización de una comunicación Institucional libre de estereotipos expuso que el Departamento RELACIONES INSTITUCIONALES, dependiente de la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES a través de los canales oficiales que posee la Institución, promueve la igualdad de género a fin de evitar imágenes estereotipadas hacia las mujeres, evitando la desigualdad y la discriminación.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

El auditado puso de relieve el Programa PREVENIR FEDERAL, que se emite los días domingo a partir de las 09.00 horas por Canal 9; la Radioemisora Institucional FM FEDERAL (99.5 MHZ); las publicaciones gráficas impresas y digitales que genera el área de diseño gráfico (banners, afiches, folletos, etc.) y su participación en el diseño editorial de la revista MUNDO POLICIAL; y los contenidos que se publican en las Redes Sociales Institucionales (Facebook, Twitter e Instagram).

En ese sentido, el auditado destaca que la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA es una fuerza pionera en la inclusión de mujeres en todas las áreas, enalteciendo su trabajo e incentivando su profesionalización y desarrollo, lo cual se ha demostrado por ser la PFA la única Fuerza Federal que posee mujeres en su plana mayor. Asimismo, desde dicha área se promueve el respeto por la identidad de género auto percibida, realizando entrevistas a integrantes trans género de la Institución, las cuales son publicadas por los canales antes mencionados para su difusión Institucional y conocimiento del resto de la comunidad. Sin perjuicio de ello, desde dicho Departamento y conjuntamente con el CENTRO INTEGRAL DE GÈNERO, se promueven para toda la comunidad distintas medidas de prevención sobre cuáles son los canales para realizar denuncias. **(Punto 1.9)**

➤ **Punto 1.10** -Lactarios:

En relación a la existencia de "lactarios" en la P.F.A, el organismo responde en forma afirmativa, indicando la ubicación de los mismos:

- -Sede del Departamento Central de la Policía Federal Argentina (Moreno 1550 P.B. Oficina 28)
- -Sede de la Superintendencia de Policía Científica (Azopardo 670 Piso 2°).

Asimismo, informa que si bien se está tramitando bajo Expediente N° EX-2019-97824426-APN- DDOR#PFA la implementación de nuevos "Espacios Amigables" en todos los edificios centrales de la Institución con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en una segunda etapa se dará inicio a las actuaciones pertinentes para que el mencionado espacio sea implementado no sólo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sino también en el interior del país, teniendo en cuenta el carácter federal de la Institución.

Cabe señalar en este punto que se reitera la omisión del porcentaje, teniendo en cuenta como antecedente el Informe de Auditoria N° 65/202° "INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÈNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO"- Primer Producto.

➤ **Punto 1.11** -Guarderías:

La Institución cuenta con DOS (2) guarderías en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Rayito de Sol I, con sede en la calle Chacabuco 463; y Rayito de Sol II, ubicada en el interior del Complejo Médico CHURRUCA VISCA, sito en la calle Uspallata 3400; y UN

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RG	DIR



(1) Instituto Educativo de Formación Integral (IEFI) "Subcomisario Anahí GARNICA", sito en Av. Juan B. Justo 5074, el cual tiene actividades relacionadas con asistencia emocional, material, social, pediátrica, nutricional, psicológica, legal, educativa y recreativa realizada en pro de las niñas y adolescentes que se encuentran en el hogar, para protegerlas de riesgos morales, físicos y sociales.

Cabe destacar que las guarderías reciben a niños y niñas desde los 45 días de vida del personal de las dependencias policiales con asiento en la CABA y Provincia de Buenos Aires.

En este punto, se omite el porcentaje de dependencias que cuentan con Guarderías.

Por otra parte, esta UAI considera conforme al número total informado, que los mismos son insuficientes para el personal, conforme el despliegue federal que tiene el organismo.

#### **VI.7.2- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO.**

##### **➤ Puntos 2.1, 2.1.1, 2.1.2**

En estos puntos el I.T consulta sobre si la Institución conformó la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT), contestando en esta oportunidad que la pregunta no aplicaba al organismo.

Sin embargo, expresó que dentro de la Institución se creó por Resolución Ministerial N° 1021/2011 el CENTRO INTEGRAL DE GENERO de la P.F.A cuya misión se encuentra mencionada en el apartado VI.5 del presente informe. Actualmente dicha oficina se encuentra en el Departamento Central de la P.F.A, sito en Moreno 1550, 2do. Piso oficina 225.

##### **➤ Puntos 2.2**

En relación a la existencia de reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera (ascensos, ocupación de cargos, pase de nivel-tramo grado) durante el último año, el organismo respondió en forma negativa.

##### **➤ Punto. 2.3**

Referido a la existencia de actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrollada específicamente por la organización (no por INAP), relacionada con la igualdad de oportunidades y trato (discapacidad/género/violencia laboral) en el último año, el organismo informó que el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO (CIG) desarrolló charlas de sensibilización y concientización en materia de género-prevención contra la violencia - Modalidad virtual con un total de 270 participantes. Dichas charlas son:

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



- “Introducción al Género y Diversidad Sexual”
- “Prevención de la Violencia Laboral y el Acoso Sexual”
- “Abordaje de la Violencia Intrafamiliar”
- “Gestión y perspectiva de Género”

Conforme las tareas desarrolladas por esta UAI en relación a la confrontación de la información recibida con el Plan Anual de Capacitación Técnico Profesional de La PFA (PAC) 2020<sup>6</sup>, se puede observar que el mismo preveía los siguientes cursos:

Denominación del Curso	Área Responsable	Cantidad de cursos anuales	Horas	Cantidad de Vacantes	Calidad del curso
<b>2.2</b> El Sumario Administrativo por Violencia de Género	División Investigación de Conductas Violentas - Sección Seguimiento y estadística.	2	9	25	Voluntario, sin perjuicio del servicio
<b>10.1</b> Introducción al Género y Diversidad Sexual, Prevención de la Violencia Laboral y el Acoso Sexual	Centro integral de género	1	6	20	Voluntario, sin perjuicio del servicio
<b>10.3</b> Gestión y Perspectiva de Género.	Centro integral de género	1	3	20	Voluntario, sin perjuicio del servicio

Fuente: Propia

<sup>6</sup> SODI 44 (05/03/2020)

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

➤ **Punto. 2.4**

En relación a la existencia de reclamos administrativos y/o de otra índole durante el último año, vinculados a la autorización/denegación de las licencias ordinarias, por examen, por enfermedad/enfermedad familiar y/o por razones particulares, o licencias por festividades religiosas, la respuesta fue negativa.

➤ **Punto 2.5** Beneficios de reducción horaria al personal por motivos de salud o lactancia:

- Sobre la aplicación de reducción horaria al personal por motivos de salud/lactancia, la PFA informó un total de 1384.
- Con referencia al beneficio de reducción horaria por motivos de salud, el mismo fue otorgado licencias a 479 mujeres y a 498 varones.

➤ **Punto 2.6** - Trabajo a distancia:

Sobre la aplicación en el organismo de beneficios de trabajo a distancia (teletrabajo) para el personal, el organismo brindo su respuesta como "parcial", debido a que a partir del 20/03/2020, conforme el Decreto N° 260/2020, "ESTADO DE EMERGENCIA PUBLICA EN MATERIA SANITARIA", se dispuso promover la implementación de acciones orientadas a limitar al máximo la concurrencia y permanencia del personal en espacios reducidos.

En función de lo informado por el organismo, es dable señalar que el JEFE DE LA PFA, mediante RESOL-2020- 185-APN-J#PFA de fecha 9 de marzo de 2020; y sus prórrogas mediante las RESOL-2020-213- APN-J#PFA de fecha 17 de marzo de 2020 y RESOL-2020-235- APN-J#PFA, de fecha 20 de marzo de 2020, y RESOL-2020-913-APN.J#PFA de fecha 9 de noviembre, dispuso promover la implementación de acciones orientadas a limitar al máximo la concurrencia y permanencia del personal en espacios reducidos, así como la circulación de personas desde y hacia sus puestos de trabajo.

Sin perjuicio de dichas medidas, también se implementaron permisos extraordinarios de no concurrencia al lugar de trabajo, así como la modalidad de trabajo domiciliario para casos especiales de riesgo y de padres, madres o tutores de menores en edad escolar, dichas medidas rigen hasta el 29 de noviembre del corriente año inclusive.

➤ **Punto 2.7** -Reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato:

En este aspecto el organismo respondió "parcial", agregando que el personal de la Institución cuenta con el espacio del CIG, que aborda en forma reservada y confidencial las temáticas expuestas, trazando estrategias a fin de desestructurar la problemática planteada.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Sin embargo no indica cantidad de reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato, que se hubieren producido en el último año, conforme lo solicitado en el IT.

En cumplimiento al requerimiento de la SIGEN, esta UNIDAD de CONTROL procedió con fecha 17/12/2020 a la carga de la respuesta brindada por la PFA en el aplicativo (Sistema SISAC) destinado a tal fin en la Intranet del mencionado Órgano de Control.

## VII- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

De las tareas realizadas no surgieron observaciones que formular.

## VIII- CONCLUSIÓN

El objetivo del presente informe está orientado a relevar el grado de cumplimiento de cada organización conforme la Ley N°27499 "Ley Micaela", así como, la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato.

La denominada Ley Micaela establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

En tal sentido, se procedió a analizar el contenido de la respuesta al Instructivo de Trabajo N° 3/2020 SNI-(nueva versión) denominado "**HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO.**", elaborado por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

Del relevamiento efectuado, en el marco del instructivo de referencia, se advierte que la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, cumple razonablemente con el marco normativo enunciado, no obstante se espera en lo sucesivo, la implementación de la capacitación obligatoria en género, y la inclusión en el Plan Estratégico 2020-2030 de acciones específicas en materia de protección a las mujeres, así como una mayor participación de las mujeres en los puestos jerárquicos de la organización y en los esquemas de ascensos y promociones vigentes.

En cuanto a la existencia de guarderías y lactarios, se advierte que los mismos aún resultan insuficientes para el personal, conforme al despliegue operativo del organismo.

Sin perjuicio de ello, y específicamente en relación a los lactarios, se observa un avance, teniendo en cuenta que se está tramitando bajo Expediente N° EX-2019-97824426-APN- DDOR#PFA la implementación de nuevos "Espacios Amigables" para

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



luego dar inicio a una segunda etapa, orientada al interior del país, teniendo en cuenta el carácter federal de la Institución.

Buenos Aires, 21 de Diciembre de 2020.-

**Equipo de trabajo**

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa BARAS  
Auditor Adjunto General en PFA: Lic. Claudio REBON

**Coordinación de Enlace:**

Coordinadora: Dra. Mariela Marcela CUENCA  
Auditores: Dra. Antonella Nazareth GALLI  
Dr. Juan Carlos ALVAREZ  
Auxiliar Técnica: Laura ELGART

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RG	DIR

## ANEXO I

A continuación, se enuncian las normas analizadas y aplicables:

- Constitución de la Nación Argentina – Ley N° 24.430.
- Ley N° 21.965 – Ley para el Personal de la P.F.A.
- Ley N° 24.156 - Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional.
- Ley N° 26.485 – Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales;
- Ley N° 22.431. Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad.
- Ley N° 26.618 – Ley de Matrimonio Igualitario.
- Ley N° 26.743 – Ley de Identidad de Género.
- Ley N° 26.873 Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública.
- Ley N° 27.412 - Paridad de Género en ámbitos de Representación Política.
- Ley N° 27.499 – Ley “Micaela”, sobre capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes del Estado.
- Decreto N° 214/2006. Homologase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.
- Decreto N° 22/2015. Reglamentario de la Ley N°26.873
- Decreto N° 38/2019. Promulgación Ley N°27.499.
- Decreto N° 698/2017.Creael“Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)”.
- Decreto N° 07/2019. Modificación de la Ley de Ministerios. Crea el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD.
- Decreto N°1.866/1983 – Reglamentación de la Ley N°21.965.
- DecretoN°1.613/2001–Eliminación Agrupamiento Escalafón Femenino. Fusión escalafonaria.
- Decreto N°1.024/17 – Primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (2017-2020).
- Decreto DNU N°260/2020-EMERGENCIA SANITARIA CORONAVIRUS (COVID-19).
- Resolución N° 152/02 SIGEN – Normas de Auditoria Interna Gubernamental.
- Resolución N° 3/11 SIGEN – Normas Generales de Control Interno
- Resolución MS N° 1021/2011 - Creación Centro Integral de Género;
- Resolución MS N° 1079/2011 – Condiciones de ascenso –embarazadas o en período de lactancia;
- Resolución N° 1181/2011 Ministerio de Seguridad Uso del Genero y nombre de Pila.
- Resolución MS N° 299/2013 - Obligación de verificar en los hechos de violencia familiar que lleguen a su conocimiento la posible existencia de armas de fuego al alcance del presunto agresor;

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



- Resolución N° 68/2017 Directivas para la adecuación del trato de personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad.
- Resolución N°443-E/2017 del MS – Licencia especial por “Violencia de Género”.
- Resolución MSG N°931/2018-Considera incluida dentro de las licencias especiales previstas en el artículo 14, inciso c), del Decreto N° 3.413/79 a la Licencia Especial por Violencia de Género solicitada por el personal del MINISTERIO DE SEGURIDAD.
- Resolución N° 12/2019 del MS – Convenio PFA y demás Fuerzas de Seguridad para acceder el personal trans de cada una de las fuerzas al servicio de Endocrinología Transgénero en el Complejo Médico Policial CHURRUCA-VISCA.
- Resolución Ministerial N° 37/2020 - Directivas para la adecuación de trato del personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad y ajenas a las Fuerzas
- RESOL-2020-185-APN-SIGEN- creación en el ámbito de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, el Observatorio de Políticas de Género, en adelante El Observatorio, con el fin de coadyuvar al control de la gestión de gobierno en el fortalecimiento de la implementación de políticas en materia de perspectiva e igualdad de género y oportunidades.
- RESOL-2020-407-APN-MSG del 05/11/2020 creación de la MESA FEDERAL DE SEGURIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD, que funcionará en el ámbito de la SUBSECRETARÍA DE DERECHOS, BIENESTAR Y GÉNERO y de la SUBSECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN FEDERAL Y ARTICULACIÓN LEGISLATIVA
- RESOL-2020-408-APN-MSG creación de la “SISTEMA ÚNICO DE REGISTRO DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO (URGE)”, el que funcionará en la órbita del MINISTERIO DE SEGURIDAD, cuyos objetivos y características se detallan en el ANEXO I, que forma parte de la presente, y consta como Documento GDE IF-2020-72379438-APN-SCBCYTI#MSG.
- S.O.D.I N° 129 del 15/07/2008 - Fusión escalafonaria del Personal Femenino de Oficiales en el escalafón de Seguridad.
- O.D.I. N° 161 del 01/09/2008 - Fusión escalafonaria del Personal Femenino de Suboficiales y Agentes, en el escalafón Seguridad.
- O.D.I. N° 183 del 02/10/12 - Incorporación del Protocolo N° 12 de Actuación para los Centros Integrales de Género de las Fuerzas Policiales y de Seguridad al Registro General de Protocolos de Actuación.
- O.D.I .N°4 del 08/01/2015–Crean el ámbito de la Superintendencia de ASUNTOS INTERNOS la División INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS VIOLENTAS.
- O.D.P N° 50 del 24/05/2017–Publicación Resolución N°443E/2017 MS.
- O.D.I. N° 197 del 17/10/2017 – Creación Sección SEGUIMIENTO Y ESTADÍSTICA.
- ODI N° 65 del 05/05/2019 –Plan Estratégico Institucional
- O.D.I. N° 189 del 10/10/2019 - Interpretación Reglamentaria del artículo

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



814 inciso a) del Decreto N° 1866/1883 Reglamentario de la Ley para el PERSONAL de la P.F.A.

- O.D.I. N° 201 del 29/10/2019 -Espacios Amigables para la Lactancia MATERNA. Su creación. Implementación en edificios de esta Policía. Programa de difusión de la Lactancia.
- O.D.I. N° 52 del 17/03/2020 - Licencias Excepcionales. Limitación de la actividad administrativa. Dispensa de concurrencia al lugar de trabajo.
- S.O.D.I. N° 44 del 05/03/2020 - Plan Anual de Capacitación Profesional de la Policía Federal Argentina (PAC) 2020
- O.D.I. N° 73 del 23/04/2020 –Plan Estratégico Institucional al 2030 (PEI 2030).
- O.D.I. N° 116 del 29/06/2020- Perspectiva de Género en el Abordaje de Casos relacionados con la violencia de género.
- O.D.I. N° 210 del 16/11//2020- Cuestionario relacionado con la perspectiva de género y diversidad en la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA.
- Instructivo de Trabajo N° 03/2020 – SIGEN - Herramienta de Control sobre Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato (IF-2020-74354078-APN-DPEYE%PFA).

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RG	DIR



## Anexo II

**IT** Instructivo de Trabajo N° 03/2020 **Leg Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato** **SIGEN**

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

**RESPONSABLE/S DE GESTIONAR EL TEMA EN LA ORGANIZACIÓN:** Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS y a la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

**PERIODO:** 2020 - Vto 31/12

Aspecto a Verificar	Cumple	Comentarios
<b>1 LEY MICAELA Y EQUIDAD DE GENERO</b>		
1.1 Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en la organización.		Respuesta del Auditado: Mujeres: 32,25% Hombres: 66,75%
1.2 Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.		Respuesta del Auditado: Mujeres: 31,20% Hombres: 68,80%
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.		Respuesta del Auditado: Mujeres: 26,60% Varones: 73,50% Total de Ascensos: 315
1.3 Consignar el porcentaje de personal hombre y personal mujer de la organización que realizó al menos una capacitación durante el último año.		Respuesta del Auditado: Mujeres: 33,00% Varones: 67,00%
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).		Respuesta del Auditado: Las máximas autoridades de la Fuerza en el marco de la implementación de la Ley Micaela, llevada a cabo con fecha 19/06/2020, participaron de una Capacitación dictada por la Dra. Dora BARRANCOS Comentario del

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**IT** Instructivo de Trabajo N° 63/2018 Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato **SIGEN**

Auditor: Consultadas las fuentes de la información, atento a la respuesta brindada previamente, el organismo expresa que en la capacitación del día 19/05/2020 se establecieron las principales líneas de acción para extender la misma a los integrantes de la PFA. Sin perjuicio de ello, cabe aclarar como antecedente, que el organismo manifestó mediante NO-2020-30662780-APN-SPYDDH#PFA de fecha 7/05/2020, que el "CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO" desarrolló las "Charlas de Concientización y Sensibilización en Temáticas de Género", con un total a lo largo del año 2019 de 1667 asistentes (5,75 %)"...en dicha respuesta esta UAI-MS verifico que el organismo había omitido informar el porcentaje general de agentes de la institución que recibió capacitación específica sobre el tema referido, informe de Auditoría n° 65/2020 INSTRUCTIVO DE

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



TRABAJO N°  
03/2019 – SIGEN  
HERRAMIENTA DE  
CONTROL SOBRE  
LEY MICAELA,  
EQUIDAD DE  
GÉNERO E  
IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES  
Y TRATO.

Comentario del  
Auditor. Consultadas  
las fuentes de la  
información, atento  
a la respuesta  
brindada  
previamente, el  
organismo expresa  
que en la  
capacitación del día  
19/05/2020 se  
establecieron las  
principales líneas de  
acción para  
extender la misma a  
los integrantes de la  
PFA. Sin perjuicio  
de ello, cabe aclarar  
como antecedente,  
que el organismo  
manifiesto mediante  
NO-2020-30862789-  
APN-  
SPYDDHH#PFA de  
fecha 7/05/2020,  
que el "CENTRO  
INTEGRAL DE  
GÉNERO"  
desarrolló las  
"Charlas de  
Concientización y  
Sensibilización en  
Temáticas de  
Género", con un  
total a lo largo del  
año 2019 de 1067  
asistentes (5,75  
%)...en dicha

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.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



IT	Instructivo de Trabajo N° 03/2020	Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato	SIGEN
			<p>respuesta esta UAI-MS verifico que el organismo había omitido informar el porcentaje general de agentes de la institución que recibió capacitación específica sobre el tema referido, informe de Auditoría n° 65/2020 INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2019 – SIGEN HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO.</p>
1.5	<p>¿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.</p>	NO	
1.6	<p>La organización ¿incluyó en su plan estratégico acciones específicas en materia de protección a las mujeres? En caso afirmativo, consignar cuáles.</p>	SI	<p>Respuesta del Auditado: Al respecto, la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA continua trabajando bajo los lineamientos del Plan Estratégico publicado en la ODI N° 65 de fecha 05/04/19, hasta la formalización del Plan Estratégico Institucional 2020-2030, presentado en la ODI N° 73 de fecha 23/04/2020, el cual tiene su fundamento en el</p>

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



Instructivo  
de Trabajo N° 03/2018

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

SIGEN

análisis de la prospectiva aplicada a cada aspecto en particular, resultando la perspectiva de género uno de ellos. En ese sentido, recientemente se ha publicado en el Portal Integrado de la PFA (PIPFA), para conocimiento de todo el personal de la Institución, el Proyecto de Investigación de PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS, con la intervención del CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, la Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS, y la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES, bajo la coordinación del Sr. Jefe de la Institución. Dicho Proyecto tiene por objeto evaluar el estado actual en que se encuentra la Institución en la temática que nos ocupa y desde ese lugar, contar con información que permita tomar decisiones correctas

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

y perfilar acciones para emprender e incorporar en el PEI al 2030. Asimismo, cabe destacar que mediante en la ODI N° 118, de fecha 29/06/2020, fue publicado el documento "La Perspectiva de Género en el Abordaje de Casos relacionados con la Violencia de Género"; en la ODI N° 189 de fecha 10/10/2019 se publicó la "Interpretación reglamentaria del artículo N° 814 del Decreto 1866/83 – Reglamentario de la Ley Para el Personal de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, mediante la cual, a fin de cristalizar la igualdad entre los afiliados a la Obra Social de la PFA, se considera incluido dentro del término "esposa" a toda aquella persona que se encuentre unida por Matrimonio o Unión Convivencia con el afiliado principal; a través de la ODI N° 201 de fecha 29/10/2019 se publicó la implementación del Primer "Espacio Amigable para la Lactancia Materna" en la POLICÍA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**IT** Instructivo de Trabajo N° 032020  
Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato  
**SIGEN**

FEDERAL ARGENTINA; el mismo se encuentra ubicado en el Departamento Central de Policía, sito en Moreno 1550, Planta Baja, oficina 28, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, destinado a todas las madres que lo deseen y necesiten, y que presten servicio en el mencionado edificio, como así también en el edificio sede de la Superintendencia de DROGAS PELIGROSAS, sito en la Av. Belgrano 1813, y el de la Superintendencia de AGENCIAS Y DELEGACIONES FEDERALES, sito en la calle Moreno 1417 de esta Ciudad. Es dable mencionar que actualmente, los responsables de cada uno de los edificios centrales de la PFA ubicados en CABA, se encuentra trabajando para tener su propio "Espacio Amigable para la Lactancia Materna". Concretada dicha etapa, se proyecta extender la medida hacia las Dependencias ubicadas en el

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



**IT** Instructivo de Trabajo N° 032/2018 Ley Micaela: Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato **SIGEN**

conurbano bonaerense y el interior del país, conforme el despliegue territorial de la Institución (EX-2019- 97824426- APN-DDOR#PFA). Mediante expediente EX-2019-18508065- APNSA/EIG#PFA, la Sección SEGUIMIENTO Y ESTADÍSTICA subordinada a la División INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS VIOLENTAS de la Superintendencia de ASUNTOS INTERNOS E INSPECTORÍA GENERAL confeccionó el documento "EL SUMARIO ADMINISTRATIVO POR VIOLENCIA DE GÉNERO – GUÍA DE TRABAJO Y MATERIAL DE CONSULTA", con el fin de brindar una herramienta que permita al personal específico sustanciar pesquisas justas y lo más objetivas posibles. Sin perjuicio de lo mencionado, cabe destacar que mediante la ODI N° 183, de fecha 02/10/12, fue publicado el "Protocolo de Actuación del CIG";

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

IT	Instructivo de Trabajo N° 03/2016	Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato	SIGEN
		mediante la ODP N° 41, de fecha 13/08/2016, fue publicada la Resolución Ministerial N° 217, de fecha 13/08/2016, que establece la "Licencia Especial para la Realización de Estudios Gineco - Mamaros"; y en la ODP N° 50, de fecha 24/05/2017, fue publicada la Resolución Ministerial N° 443-E/2017, que establece la "Licencia Especial por Violencia de Género". Todo lo mencionado evidencia que la Institución, a través de sus áreas específicas, trabaja incansablemente a fin de garantizar cada día mejores condiciones para sus integrantes.	
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 a	Licencia por matrimonio. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar si se trató de matrimonio igualitario.	NO	
1.7 b	Licencia por maternidad. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
1.7 c	Licencia por paternidad/nacimiento (persona no-gestante).	NO	

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

IT	Instructivo de revisión N° 43/2018	Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato	SIGEZ
	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.		
1.7 d	Franquicias horarias para agentes con menores a cargo (adaptación escolar/actos escolares). En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	NO	
1.7 e	Horario de lactancia. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
1.7 f	Enfermedad de hijo/s. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	NO	
1.7 g	Reintegro por guardería. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
1.7 h	Estabilidad en el empleo durante la gestación. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
1.7 i	Licencia por adopción. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	NO	
1.7 j	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	Respuesta del Auditado: La Institución se rige por la Resolución Ministerial 37/20 - Directivas para la adecuación de trato del personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad y ajenas a las Fuerzas.

IT	Instructivo de Trabajo N° 05/2020	Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato	SIGEN
1.9	La organización, ¿utiliza una comunicación institucional libre de estereotipos?	Si	Respuesta del Auditado: El Departamento RELACIONES INSTITUCIONALES, dependiente de la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES, a través de los canales oficiales que posee la Institución, promueve y difunde el trabajo de la mujer en la Institución, a fin de evitar estereotipos hacia las mujeres, la desigualdad y la discriminación. Ellos son el Programa PREVENIR FEDERAL, que se emite los días domingo a partir de las 09.00 horas por Canal 9; la Radioemisora Institucional FM FEDERAL (99.5 mhz); las publicaciones gráficas impresas y digitales que genera el área de diseño gráfico (banners, afiches, folletos, etc.) y su participación en el diseño editorial de la revista MUNDO POLICIAL; y los contenidos que se publican en las Redes Sociales Institucionales (Facebook, Twitter e Instagram). En ese

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**IT** Instructivo de Trabajo N° 03/2020  
Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato  
**SIGEN**

sentido, cabe destacar que la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA es una fuerza pionera en la inclusión de mujeres en todas las áreas, enalteciendo su trabajo e incentivando su profesionalización y desarrollo, lo cual se ha demostrado por ser la PFA la única Fuerza Federal que posee mujeres en su plana mayor. Asimismo, desde dicha área se promueve el respeto por la identidad de género auto percibida, realizando entrevistas a integrantes trans género de la Institución, las cuales son publicadas por los canales antes mencionados para su difusión Institucional y conocimiento del resto de la comunidad. Sin perjuicio de ello, desde dicho Departamento y conjuntamente con el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, se promueven para toda la comunidad distintas medidas de prevención sobre violencia de género, informando constantemente

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

IT	Instructivo de Trabajo N° 03/2018	Ley Micaela: Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato	SIGEN
1.10	<p>¿Existen lactarios en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con lactario.</p>	SI	<p>cuáles son los canales para realizar denuncias.</p> <p>Respuesta del Auditado: Existe un total de CUATRO (4) lactarios. Se encuentran ubicados en: -Sede del Departamento Central de la Policía Federal Argentina (Moreno 1550 P.B. Oficina 28) -Sede de la Superintendencia de Policía Científica (Azopardo 670 Piso 2°). Actualmente se está tramitando bajo Expediente N° EX-2019-97824426-APN- DDOR#PFA la implementación de nuevos "Espacios Amigables" en todos los edificios centrales de la Institución con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en una segunda etapa se dará inicio a las actuaciones pertinentes para que el mencionado espacio sea implementado no sólo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sino también en el interior del país, teniendo en cuenta el carácter federal de la Institución. Comentario del</p>

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



IT	Instructivo de Trabajo N° 05/2020	Ley Micaela: Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato	SIGEN
1.11	<p>¿Existen guarderías en la organización?</p> <p>En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con guardería.</p>	SI	<p>Auditor: Sobre este punto el organismo responde de forma afirmativa, por lo que cabe señalar que en dicha respuesta manifiesta que existen 4 lactarios e informa la existencia solamente de 2(dos) y a su vez omitió indicar el porcentaje total de dependencias que cuentan con tales espacios. Es importante hacer mención que debido al gran despliegue territorial que tiene la PFA, el organismo no cuenta con lactarios y/o espacios suficientes que permitan satisfacer las necesidades del personal femenino, tal como se advirtió en el Informe de Auditoría N° 162/2019 UAI/MS (PIOD) 2018 – AMPLIACIÓN al I.T. N° 8/2019-SNI - Lactarios P.F.A." del 26/08/19. Por lo expuesto esta UAI-MS considera que la respuesta sobre este punto es parcial.</p> <p>Respuesta del Auditado: La Institución cuenta con DOS (2) guarderías en la</p>

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**IT** Instructivo  
de Trabajo N° 83/1936

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

**SIGEN**

Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Rayito de Sol I, con sede en la calle Chacabuco 463; y Rayito de Sol II, ubicada en el interior del Complejo Médico CHURRUCA VISCA, sito en la calle Uspallata 3400; y UN (1) Instituto Educativo de Formación Integral (IEFI) "Subcomisario Anahí GARNICA", sito en Av. Juan B. Justo 5074, el cual tiene actividades relacionadas con asistencia emocional, material, social, pediátrica, nutricional, psicológica, legal, educativa y recreativa realizada en pro de las niñas y adolescentes que se encuentran en el hogar, para protegerlas de riesgos morales, físicos y sociales. Cabe destacar que las guarderías reciben a niños y niñas desde los 45 días de vida, y el 100% del personal de las dependencias policiales con asiento en la CABA y Provincia de Buenos Aires tiene acceso a solicitar la disponibilidad de vacante en los mencionados.  
Comentario del

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

IT	Instructivo de trabajo IT 03/2020	Ley Micaela: Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato	SIGEN
<p>Auditor: Si bien el organismo indica la existencia de 2 guarderías y 1 Instituto Educativo de Formación Integral (IEFI), en dicha respuesta omitió indicar el porcentaje de dependencias que cuentan con dichos espacios y, teniendo cuenta el número total informado, el mismo resulta ser insuficiente para todo el personal, conforme al despliegue federal que tiene el organismo.</p>			
<b>2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO</b>			
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	<p>Respuesta del Auditado: A fines del año 2011 mediante la Resolución Ministerial 1021/11, se creó el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, que tiene por misión entender en temas donde se vean afectados el desarrollo laboral y profesional del personal, abarcando en ello situaciones derivadas de relaciones</p>

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

IT	Instructivo de Trabajo N° 03/2020	Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato	SIGEN
			jerárquicas, discriminación, distribución de tareas, abuso de autoridad, todo con el fin de eliminar las brechas de género dentro de las fuerzas policiales. Actualmente se encuentra en funcionamiento en el Departamento Central de la P.F.A, sito en Moreno 1550, 2do. piso oficina 225.
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)	NO	
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.	SI	Respuesta del Auditado: El CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO (CIG) desarrolló charlas de sensibilización y concientización en materia de género-prevenición contra las violencias-Modalidad virtual con un total de 270 participantes Porcentaje: 0,9%. El Centro Integral de Género (CIG) desarrolla charlas de sensibilización y concientización en temáticas de género a saber: "Introducción al Género y Diversidad"

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

IT Instructivo de Trabajo N° 03/2018		Leg. Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato	SIGEN
			Sexual" "Prevención de la Violencia Laboral y el Acoso Sexual" "Abordaje de la Violencia Intrafamiliar" "Gestión y perspectiva de Género"
2.4	En el último año ¿existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de las siguientes licencias		
2.4 a	Licencia anual ordinaria. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
2.4 b	Licencia por examen. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
2.4 c	Licencia por enfermedad / enfermedad familiar. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
2.4 d	Licencia por razones particulares. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
2.4 e	Licencia por festividades religiosas. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y religiones alcanzadas.	NO	
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	Respuesta del Auditado: Lactancia: 1384 Salud: Mujeres: 479 Varones: 498
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.	PARC.	Respuesta del Auditado: A partir del 20/03/2020, conforme el Decreto N° 260/2020, "ESTADO DE EMERGENCIA PUBLICA EN

**IT** Instructivo de Trabajo N° 032/2018 Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato **SIGEN**

**MATERIA SANTIARIA\***, se dispuso promover la implementación de acciones orientadas a limitar al máximo la concurrencia y permanencia del personal en espacios reducidos. Comentario del Auditor: En función de lo informado por el auditado es dable señalar que el JEFE DE LA PFA, mediante RESOL-2020-185-APN-J#PFA de fecha 9 de marzo de 2020; y sus prorrogas mediante las RESOL-2020-213-APN-J#PFA de fecha 17 de marzo de 2020 y RESOL-2020-235-APN-J#PFA, de fecha 20 de marzo de 2020, y RESOL-2020-913-APN-J#PFA de fecha 9 de noviembre, dispuso promover la implementación de acciones orientadas a limitar al máximo la concurrencia y permanencia del personal en espacios reducidos, así como la circulación de personas desde y hacia sus puestos de trabajo. Sin perjuicio de dichas medidas, también se implementaron permisos

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



IT	Instructivo de trabajo N° 03/2020	Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato	SIGEN
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.	PARC.	<p>extraordinarios de no concurrencia al lugar de trabajo, así como la modalidad de trabajo domiciliario para casos especiales de riesgo y de padres, madres o tutores de menores en edad escolar, es dable señalar que dichas medidas rigen hasta el 29 de noviembre del corriente año inclusive.</p> <p>Respuesta del Auditado: El personal de la Institución cuenta con el espacio del CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, que aborda en forma reservada y confidencial las temáticas expuestas, trazando estrategias a fin de desestructurar la problemática planteada.</p>

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR