

**INFORME  
EJECUTIVO  
N° 62/2020  
UAI-MS  
"LEY MICAELA,  
EQUIDAD DE  
GÉNERO E  
IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES Y  
TRATO"  
IT N° 03/2020 SIGEN-  
  
MINISTERIO DE  
SEGURIDAD**

## Tabla de Contenidos

### Introducción

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD en relación con la Ley Micaela 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° 62/2020 UAI/MS

### **“LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO – AÑO 2020”**

Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN

MINISTERIO DE SEGURIDAD

#### **I. OBJETO**

Relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD, 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**

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

El presente informe se realiza en el marco del Plan Anual de Auditoría del año en curso, de acuerdo a los objetivos estratégicos establecidos por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

En esa línea, se dio cumplimiento al Instructivo de Trabajo N° 03/2020 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, “*Herramienta de Control sobre La ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*”, cuyo objeto es brindar un instructivo de trabajo orientado a relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

### **III. ASPECTOS RELEVANTES**

Mediante Nota NO-2020-26048012-APN-UAI#MSG de fecha 15 de abril de 2020, la Unidad de Auditoría Interna solicitó a la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA del MINISTERIO DE SEGURIDAD, cumplimentar el cuestionario establecido por el Instructivo de Trabajo N° 03/2020 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, cuyo objetivo está orientado a *“Relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación a la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato en general”*.

Cabe destacar que mediante NO-2020-27477726-APN-GCSS#SIGEN del 23 de abril de 2020, la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, en el marco de la emergencia sanitaria declarada a partir de la pandemia provocada por el COVID-19, decidió prorrogar la presentación del Instructivo de Trabajo N° 3-2020 “Ley Micaela” hasta el 31 de mayo de 2020, considerándose para aquellas preguntas que refieren al “último año transcurrido” que la fecha de corte sea el 30/04/2020.

En ese sentido, el día 12 de mayo de 2020, la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA remite a la Unidad de Auditoría Interna respuesta en forma definitiva mediante Nota NO-2020-31410915-APN-SSGA#MSG, y en base a la misma se aplicaron procedimientos a fin de exponer los resultados del relevamiento efectuado.

### **IV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

No hay observaciones para formular.

### **V. CONCLUSIÓN**

Como resultado de las tareas de auditoría tendientes a relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD, en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general, mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN, se

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

desprende que el Organismo ha implementado una serie de acciones y capacitaciones para fomentar la equidad de género e igualdad de oportunidades y trato.

En ese marco, sobre la base de la tarea realizada, con el alcance descrito, y las aclaraciones efectuadas en el apartado VI. Consideraciones Preliminares, esta Unidad de Auditoría Interna, se encuentra en condiciones de manifestar que el Organismo cumple razonablemente con los aspectos relevados, no obstante, se espera en lo sucesivo, la optimización de la capacitación obligatoria en género y la inclusión en el Plan Estratégico de acciones específicas en materia de protección a las mujeres.

BUENOS AIRES, 28 de mayo de 2020.

***Equipo de trabajo***

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz R. BARAS

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

Supervisora en Contabilidad, Presupuesto y Legal: Dra. Cristina LANOSA

Auditor: Dr. Rodrigo MORE

Auditora: Dra. Natalia DI MARCO

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**INFORME  
ANALÍTICO  
N° 62/2020  
UAI-MS  
"LEY MICAELA,  
EQUIDAD DE  
GÉNERO E  
IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES Y  
TRATO"  
IT N° 03/2020 SIGEN-  
  
MINISTERIO DE  
SEGURIDAD**

**Tabla de Contenidos**

**Introducción**

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD en relación con la Ley Micaela 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
  - Capítulo I. – Aspectos Legales
  - Capítulo II. – Aspectos Económico – Financieros
  - Capítulo III. – Aspectos Técnicos
- VII – Observaciones y Recomendaciones
- VIII - Conclusión

**Anexo I: Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN**

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**INFORME ANALÍTICO DE AUDITORÍA N° 62/2020 UAI/MS**  
**“LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD**  
**DE OPORTUNIDADES Y TRATO – AÑO 2020”**  
**Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN**  
**MINISTERIO DE SEGURIDAD**

**I. OBJETO**

Relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD, 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**

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

El presente informe se realiza en el marco del Plan Anual de Auditoría del año en curso, de acuerdo a los objetivos estratégicos establecidos por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

En esa línea, se dio cumplimiento al Instructivo de Trabajo N° 03/2020 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, “*Herramienta de Control sobre La ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*”, cuyo objeto es brindar un instructivo de trabajo orientado a relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

### **III. LIMITACIONES AL ALCANCE**

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

### **IV. PROCEDIMIENTOS APLICADOS**

Mediante Nota NO-2020-26048012-APN-UAI#MSG de fecha 15 de abril de 2020, la Unidad de Auditoría Interna solicitó a la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA del MINISTERIO DE SEGURIDAD, cumplimentar el cuestionario establecido por el Instructivo de Trabajo N° 03/2020 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, cuyo objetivo está orientado a *"Relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación a la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato en general"*.

Cabe destacar que mediante NO-2020-27477726-APN-GCSS#SIGEN del 23 de abril de 2020, la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, en el marco de la emergencia sanitaria declarada a partir de la pandemia provocada por el COVID-19, decidió prorrogar la presentación del Instructivo de Trabajo N° 3-2020 "Ley Micaela" hasta el 31 de mayo de 2020, considerándose para aquellas preguntas que refieren al "último año transcurrido" que la fecha de corte sea el 30/04/2020.

En ese sentido, el día 12 de mayo de 2020, la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA remite a la Unidad de Auditoría Interna respuesta en forma definitiva mediante Nota NO-2020-31410915-APN-SSGA#MSG, y en base a la misma se aplicaron procedimientos a fin de exponer los resultados del relevamiento efectuado.

### **V. DOCUMENTACION E INFORMACION RELEVADA**

#### **V.1. NORMATIVA DE APLICACIÓN**

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- ✓ Constitución de la Nación Argentina y Tratados Internacionales;
- ✓ Ley N° 24.156 - Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional;
- ✓ Ley N° 26.485 - Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales;
- ✓ Ley 22.431. Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad.
- ✓ Ley N° 27.499 - Ley Micaela de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes de Estado;
- ✓ Ley 26.743 Ley de Género;
- ✓ Ley 26.873 Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública.
- ✓ Decreto N° 214/2006. Homologase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.
- ✓ Decreto N° 22/2015. Reglamentario de la Ley 26.873
- ✓ Decreto N° 38/2019. Promulgación Ley 27.499.
- ✓ Decreto N° 698/2017. Crea el "Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)".
- ✓ Decreto N° 07/2019. Modificación de la Ley de Ministerios. Crea el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD.
- ✓ Resolución N° 1.181/11 del MS - Uso de la Identidad de Género y Nombre de Pila. Fuerzas de Seguridad;
- ✓ Resolución MS N° 1.021/2011 - Creación Centro Integral de Género;
- ✓ Resolución MS N° 1079/2011 – Condiciones de ascenso – embarazadas o en período de lactancia;
- ✓ Resolución MS N° 299/13 - Obligación de verificar en los hechos de violencia familiar que lleguen a su conocimiento la posible existencia de armas de fuego al alcance del presunto agresor;
- ✓ Resolución MSG N° 443/2017 - Licencia especial por "Violencia de Género";

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- ✓ Resolución MSG N° 931/2018 - Considera incluida dentro de las licencias especiales previstas en el artículo 14, inciso c), del Decreto N° 3413/79 a la Licencia Especial por Violencia de Género solicitada por el personal del MINISTERIO DE SEGURIDAD.
- ✓ Instructivo de Trabajo N° 03/2020 – SIGEN - Herramienta de Control sobre Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato. (IF-2020-14937757-APN-SIGEN).

## V.2. DOCUMENTACIÓN RELEVADA

Para la elaboración del presente Informe de Auditoría se procedió a relevar la información proporcionada por Nota NO-2020-31410915-APN-SSGA#MSG de fecha 12 de mayo de 2020 de la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA del MINISTERIO DE SEGURIDAD, en respuesta al requerimiento por parte de esta UNIDAD DE AUDITORIA mediante Nota NO-2020-26048012-APN-UAI#MSG de fecha 15 de abril de 2020.

## VI. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

### CAPÍTULO I: Aspectos Legales

#### VI.1. LA LEY MICAELA

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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

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

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

Asimismo, el referido Decreto transfirió los créditos presupuestarios, bienes, personal con sus cargos y dotación vigente a ese momento al nuevo MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS y DIVERSIDAD.

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

los organismos de monitoreo de las convenciones vinculadas a la temática suscriptas por el país.

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

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

## **VI.2. LEY DE GÉNERO:**

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

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

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

El artículo 2° *Definición-* establece que: “Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole,

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

*siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.*

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

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

### **VI.3. 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, como así también el de asegurar que dicha confluencia armonía se vea plasmada y materializada en las practicas institucionales de todos los estamentos del Estado.

El Decreto N° 214/2006 homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, estableciendo su Título IX “DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO”.

Al respecto el artículo 121° del citado Decreto establece el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades, “...*de acuerdo con el Artículo 75° inciso 11 de la Constitución Nacional, las Leyes N° 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos N° 1421/02 y 41/99, acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

*desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral".*

Asimismo, el artículo 122° establece la Promoción de la Mujer Trabajadora, garantizando los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobadas por las Leyes N° 23.179 y 24.632 y para ello se adoptarán las medidas necesarias, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones y promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

Por su parte, el artículo 123° refiere a la Promoción de los agentes con discapacidad, garantizando la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas y facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades.

El artículo 124° sobre Erradicación de la Violencia Laboral, reconoce que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, y ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley Nº 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente.

Finalmente, el Artículo 125° crea la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) la cual deberá estar integrado por TRES titulares y TRES suplentes por el Estado Empleador, y TRES titulares y TRES suplentes de la parte gremial, para 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.

*“La Comisión tiene como funciones:*

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.*
- b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales;*
- c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.*

*En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Co.P.A.R. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.*

*De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes”.*

Por otra parte, la Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad,

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente;

Asimismo, una vez recibida dicha denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

Por su parte, el artículo 127° establece que contará con una delegación en cada Jurisdicción o élite descentralizada que deberá estar conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial.

*“Las Delegaciones tendrán las siguientes funciones:*

- a) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato;*
- b) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en su ámbito y elevar al menos UN (1) informe semestral a la comisión.*
- c) Orientar, informar y asesorar al trabajador de su jurisdicción o entidad descentralizada que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito;*
- d) Informar a la comisión de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.”*

Finalmente, se crea un Comité Técnico Asesor Permanente integrado por UN (1) representante titular y UN (1) alterno del CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER, del SERVICIO NACIONAL DE REHABILITACION y del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL en su carácter de autoridad interviniente en la aplicación de la Ley N° 22.431 y modificatorias, y de igual número de especialistas por la parte gremial.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Cabe destacar que, en el ámbito del MINISTERIO DE SEGURIDAD se han dictado una serie de normas vinculadas con el ingreso a los Institutos de Formación, licencias por embarazo, licencia especial por violencia de género, maternidad, paternidad y período de lactancia, así como guías de actuación para las Fuerzas Policiales y de Seguridad en la investigación de femicidios en el lugar del hallazgo, entre otras.

En el mismo orden de ideas, se señala que por Resolución del MINISTERIO DE SEGURIDAD N° 1021/2011, se instruyó a las Fuerzas Policiales y de Seguridad para la creación de un Centro Integral de Género, en el ámbito de las respectivas direcciones de Personal y/o de Recursos Humanos y referentes en unidades/delegaciones fuera del Área metropolitana de Buenos Aires, que funcionen como espacio de orientación y asesoramiento al personal para fortalecer la integración de la mujer y otras cuestiones de género.

#### **VI.4. LEY 26.873 LACTANCIA MATERNA. PROMOCIÓN Y CONCIENTIZACIÓN PÚBLICA.**

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

Entre los objetivos de la mencionada ley, se encuentran, el de propiciar la práctica de la lactancia materna, promoviendo acciones y formulando recomendaciones en los subsectores público estatal, privado y de la seguridad social, respecto a las condiciones adecuadas de la lactancia materna e incentivar, en su caso, su incorporación. Constituyen también objetivos de la misma, informar sobre la importancia del adecuado estado nutricional de las mujeres en edad fértil y en especial desde el embarazo, promover su apoyo nutricional hasta los VEINTICUATRO (24) meses de vida de sus hijos y difundir la importancia de los beneficios de la lactancia

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

materna por medio de campañas y por todos los medios que arbitre la autoridad de aplicación.

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

**CAPÍTULO II:**  
**Aspectos Económico – Financieros**

No aplica para el presente Informe.

**CAPÍTULO III:**  
**Aspectos Técnicos**

No aplica para el presente Informe.

**VI.5. RESULTADOS DEL RELEVAMIENTO**

Las actividades o gestiones desarrolladas por el MINISTERIO DE SEGURIDAD, en el marco del mencionada LEY MICAELA en particular y la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato en general, fueron informadas por el auditado mediante Nota NO-2020-31410915-APN-SSGA#MSG de fecha 12 de mayo de 2020.

El resultado del relevamiento efectuado, se expone en el formulario correspondiente al Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN "*Herramienta de Control Sobre la ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*" que se acompaña como **ANEXO I** al presente Informe.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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

### VI.5.1- LEY MICAELA Y EQUIDAD DE GÉNERO

Se resume en el siguiente cuadro la información proporcionada por el auditado en los Puntos 1.1 a 1.4 de Ley Micaela y Equidad de Género del INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN.

"Ley Micaela y Equidad de Género"							
INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN							
MINISTERIO DE SEGURIDAD							
PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL FEMENINO		PERSONAL MASCULINO		PERSONAL TOTAL	
		CANT	%	CANT	%		
1.1	Agentes hombres y agentes mujeres en la Organización	389	46,5%	446	53,5%	835	
1.2	Agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la Organización	38	47%	43	53%	81 (*)	
1.2.1.	Mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos (con personal a cargo) sobre el total de ascensos en el último año	39	48%	43	52%	82	
1.3	Personal hombre y personal mujer de la org. que realizó al menos una capacitación durante el último año.	2019	338	59%	234	41%	572
		2020	224	61%	143	39%	367
1.4	Agentes hombres y agentes mujeres de la org. que dieron cumplimiento a la Ley Micaela (Ley 27.499 de capacitación obligatoria en género).	161	68%	77	32%	238	
1.4.1	Agentes hombres y mujeres que dieron cumplimiento a la Ley Micaela, teniendo en cuenta sólo a los agentes en puestos jerárquicos	Autoridades actuales	6	75%	2	25%	8
		Autoridades anteriores y actuales	8	57%	6	43%	14

(\*) Faltan designar 40 funcionarios lo cual podría variar significativamente estos porcentajes

Por otra parte, se expone a continuación lo manifestado por el MINISTERIO DE SEGURIDAD respecto de los Puntos 1.5 a 1.11 del relevamiento:

- Durante el transcurso del último año no se han desarrollado capacitaciones específicamente generadas por la propia organización, en materia de liderazgo y/o empoderamiento de mujeres. **(Punto 1.5)**
- En lo que respecta al Plan Estratégico Institucional, no han sido incluidas en el mismo acciones específicas en materia de protección a las mujeres. **(Punto 1.6)**
- Durante el último año no han existido reclamos administrativos y/o de otra índoles relacionados a la autorización o denegación de las siguientes licencias/beneficios: licencia por matrimonio, licencia por maternidad, licencia por paternidad/nacimiento (persona no- gestante), franquicias horarias para agentes con menores a cargo (adaptación escolar/actos escolares), horario de lactancia, enfermedad de hijo/s, reintegro por guardería, estabilidad en el empleo durante la gestación, licencia por adopción, licencia por violencia de género.

El área informante afirma que en todos los casos de solicitud de alguna de las licencias referenciadas se ha procedido conforme la normativa de aplicación vigente en la materia, manifestando que incluso en alguno de los casos el otorgamiento del beneficio es mayor a otros, como ser el caso del concepto “reintegro por guardería”, donde el porcentaje de reintegro es superado. **(Punto 1.7)**

- La Organización no 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), en tanto que, la normativa general de Legajo único aún no contempla las nuevas disposiciones. No obstante lo expresado anteriormente, la organización manifiesta que sí utiliza y mantienen una comunicación institucional libre de estereotipos. **(Punto 1.8 y 1.9)**

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- En relación a los lactarios se cuenta con sectores destinados a dicho uso en el **75%** de sus sedes, concretamente en las de Gelly y Obes, México, y Chile. Por el contrario la sede ubicada en la calle San Juan aún no cuenta con lactario. Ahora bien, en relación a las zonas o sectores destinados a “*lactarios*” esta Unidad de Control a emitido al respecto en el informe N° 145/2019 UAI-MS de fecha 25 de julio de 2019. **(Punto 1.10)**
- En la actualidad no existen guarderías en la Organización. **(Punto 1.11)**

#### **VI.5.2- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO**

Respecto del **Punto 2** del relevamiento relativo a “*Igualdad de Oportunidades y Trato*”, el MINISTERIO manifestó lo siguiente:

- Fue conformada la delegación dedicada a la temática de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) y actualmente se encuentra en funcionamiento. **(Punto 2.1 y 2.1.1)**
- Durante el último año no existieron reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera, como ser ascensos, ocupación de cargos, pase de nivel-tramo-grado. **(Punto 2.2)**
- Respecto de las actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por el MINISTERIO DE SEGURIDAD relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato, ya sea en las temáticas de discapacidad, género o violencia laboral durante el último año, se informa que en el año 2019 la Delegación CIOT del MINISTERIO DE SEGURIDAD organizó la Charla – Taller titulada “Diversidad Sexual, Género y Trabajo”. En relación al año en curso manifestó que no se ha efectuado aún ninguna capacitación desarrollada por el propio organismo. **(Punto 2.3)**

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Durante el último año no existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de licencia anual ordinaria (L.A.O.), licencias por examen, licencia por enfermedad propia o de un familiar, licencias por razones particulares, o licencias por festividades religiosas. En todos los casos el Ministerio expresó que las solicitudes vinculadas a las licencias aludidas han sido tramitadas y de conformidad a la normativa vigente. **(Punto 2.4)**
- Con relación a la aplicación de beneficios de reducción horaria al personal por motivos de salud o lactancia, durante el año 2019 estuvieron vigentes 20 casos de lactancia activos, los cuales fueron finalizando en distintos meses acorde el cumplimiento del año de vida por parte del nacido. No habiéndose recibido solicitudes de extensión de dichos plazos. **(Punto 2.5)**
- En cuanto al beneficio de trabajo a distancia (teletrabajo), expresó la existencia de un sólo caso, perteneciente al área de Auditoría Interna del Organismo. **(Punto 2.6)**
- Durante el último año tuvieron lugar 2 (dos) reclamos administrativos por evaluación de desempeño, y 1 (una) denuncia por violencia laboral efectuada en el marco de la Resolución MS N° 931/2018. **(Punto 2.7)**

## **VII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

No hay observaciones para formular.

## **VIII. CONCLUSIÓN**

Como resultado de las tareas de auditoría tendientes a relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD, en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general, mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN, se

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

desprende que el Organismo ha implementado una serie de acciones y capacitaciones para fomentar la equidad de género e igualdad de oportunidades y trato.

En ese marco, sobre la base de la tarea realizada, con el alcance descrito, y las aclaraciones efectuadas en el apartado VI. Consideraciones Preliminares, esta Unidad de Auditoría Interna, se encuentra en condiciones de manifestar que el Organismo cumple razonablemente con los aspectos relevados, no obstante se espera en lo sucesivo, la optimización de la capacitación obligatoria en género, y la inclusión en el Plan Estratégico de acciones específicas en materia de protección a las mujeres.

BUENOS AIRES, 28 de mayo de 2020.

***Equipo de trabajo***

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz R. BARAS

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

Supervisora en Contabilidad, Presupuesto y Legal: Dra. Cristina LANOSA

Auditor: Dr. Rodrigo MORE

Auditora: Dra. Natalia DI MARCO

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

ORGANISMO, ENTE O UNIVERSIDAD A RELEVAR (en adelante 'la organización'):  
MINISTERIO DE SEGURIDAD - MSeg

RESPONSABLE/S DE GESTIONAR EL TEMA EN LA ORGANIZACIÓN: Carolina Justo

PERIODO: Abril

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.		Total del personal 835 Agentes varones 446 Agentes Mujeres 389 Porcentajes Mujeres 46,5% Varones 53,5%
1.2 Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.		Tenemos un total de 81 funcionarios designados hasta el momento. De los cuales 38 (47%) son femeninos y 43 (53 ) son de género masculino. Faltan designar 40 funcionarios lo cual podría variar significativamente estos porcentajes.
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.		De los 82 funcionarios ascendidos 39 (48%) son de género femenino y 43 (52%) masculinos
1.3 Consignar el porcentaje de personal hombre y personal mujer de la organización que realizó al menos una capacitación durante el último año.		2019: de 572 capacitados 234 (41%) fueron de género masculino y 338 (59%) femenino. 2020: de 367 capacitados 143 (39%) fueron de

			género masculino y 224 (61%) femenino.
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).		De los 238 aprobados 161 (68%) son de género femenino y 77 (32%) masculinos.
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.		Autoridades Actuales: de 8 capacitados 2 (25%) fueron de género masculino y 6 (75%) femenino. Autoridades anteriores y Actuales: de 14 capacitados 6 (43%) fueron de género masculino y 8 (57%) femenino
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.	NO	
1.6	La organización ¿incluyó en su plan estratégico acciones específicas en materia de protección a las mujeres? En caso afirmativo, consignar cuáles.	NO	
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	

	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)	NO	La normativa general de Legajo único no contempla las nuevas disposiciones.
1.9	La organización, ¿utiliza una comunicación institucional libre de estereotipos?	SI	
1.10	¿Existen lactarios en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con lactario.	SI	El Misterio cuenta con lactario en el 75% de sus sedes (Gelly y Obes, Mexico, y Chile) La

			sede de la calle San Juan no cuenta con lactario.
1.11	¿Existen guarderías en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con guardería.	NO	
2	<b>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)?	SI	
2.1.1	En caso afirmativo, ¿se encuentra actualmente en funcionamiento?	SI	
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.		
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	2019: La Delegación CIOT del Ministerio organizó: Charla - Taller "Diversidad Sexual, Género y Trabajo". 2020: No hubo capacitaciones desarrolladas por el ministerio.
2.4	En el último año ¿existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de las siguientes licencias		
2.4a	Licencia anual ordinaria. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	Se han dado curso acorde a la normativa
2.4			

b	Licencia por examen. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	Se han dado curso acorde a la normativa
2.4 c	Licencia por enfermedad / enfermedad familiar. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	Se han dado curso acorde a la normativa
2.4 d	Licencia por razones particulares. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	Se han dado curso acorde a la normativa
2.4 e	Licencia por festividades religiosas. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y religiones alcanzadas.	NO	Se han dado curso acorde a la normativa
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	2019: se tuvo en vigencia 20 casos de lactancia activos, los cuales fueron finalizando en distintos meses acorde el cumplimiento del año de vida por parte del nacido. No hemos recibido solicitudes de extensión de plazo.
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.	SI	Se ha aplicado 1 (un) solo beneficio en el área de Auditoría del Ministerio
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.	SI	Existieron 3 (tres) reclamos. 2 (dos) reclamos administrativos por evaluación de desempeño. 1 (una) denuncia por violencia laboral efectuada en el marco de la Resolución MS N°931/208

