

**INFORME  
EJECUTIVO  
N° 65/2020  
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, de igualdad de oportunidades y trato en general.

### Desarrollo

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**INFORME EJECUTIVO DE AUDITORIA N° 65/2020 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 una actividad que integra el Plan Anual de Auditoría del año 2020 y su alcance se focaliza en relevar el grado de cumplimiento en relación a la capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA (Ley 27.499 “Ley Micaela”) como así también normativa sobre equidad de género e igualdad de oportunidades y trato.

Las tareas de auditoría se llevaron a cabo durante los meses de abril y mayo de 2020, 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**

**1.- LEY MICAELA Y EQUIDAD DE GÉNERO**

➤ **Puntos 1, 1.1, 1.2 y 1.2.1**

“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	33%	67%
1.2	Agentes hombres y agentes mujeres en	22%	78%

<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.

“Ley Micaela y Equidad de Género” INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN POLICIA FEDERAL ARGENTINA			
PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL FEMENINO	PERSONAL MASCULINO
	puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la Organización		

Fuente: NO-2020-30662789-APN-SPYDDHH#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	22%	327

Fuente: NO-2020-30662789-APN-SPYDDHH#PFA

➤ **Punto 1.3**

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.	32%	68%

Fuente: NO-2020-30662789-APN-SPYDDHH#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:

Respecto a la capacitación obligatoria en género que dispone la Ley Micaela, el organismo indico que su cumplimiento era “parcial”, informando que mediante la Orden del Día Interna N° 49 de fecha 13/03/2019 se publicó el “PLAN DE INSTRUCCIÓN EN LOS DESTINOS 2019”, que dispone la realización de “academias” sobre distintos temas en la totalidad de las dependencias policiales, brindadas por los respectivos Jefes de dependencias para la totalidad del personal, uno de sus ejes fue la Ley Micaela (Ley 27.499), temática que fue abordada con material bibliográfico y audiovisual aportado por el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO de la P.F.A.

Agregando que, acompañando el espíritu de dicha Ley, el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO (C.I.G), desarrolló “Charlas de Concientización y Sensibilización

en Temáticas de Género”, a lo largo del año con un total de 1.667 asistentes (5,75%) a tales encuentros **(Punto 1.4)**

Cabe aclarar que, si bien el organismo informa la realización de un encuentro sobre la temática de género con 1.667 asistentes e indica porcentaje de capacitados (5,75%), omitió consignar la información que refleje el porcentaje general de agentes de toda la Institución que recibió capacitación específica sobre el tema referido.

En cuanto al porcentaje de agentes hombres y mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) que dieron cumplimiento a la capacitación obligatoria en genero dispuesta por la Ley Micaela, el organismo indicó como respuesta “parcial” informando, que con fecha 22/04/2019 se llevó a cabo en el Salón de las Américas del Instituto Universitario de la Policía Federal un encuentro entre personal del equipo interdisciplinario del C.I.G. y Oficiales Jefes de distintas dependencias, a fin de brindar información, asesoramiento, material bibliográfico y audiovisual sobre temáticas de género, concurriendo un total de 50 asistentes. **(Punto 1.4.1)**

De la información proporcionada surge la omisión del porcentaje de agentes hombres y mujeres en puestos jerárquicos que dieron cumplimiento a la Ley Micaela conforme lo solicitado en el IT.

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

La respuesta del auditado fue “parcial”, informando que, el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO de la P.F.A, incorporó al Plan Anual de Capacitación del Año 2019, un nuevo curso denominado “GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”, considerando que el mismo resultó un enfoque innovador para incorporar a la conducción la perspectiva de género como herramienta de análisis.

En relación al curso denominado “Gestión y Perspectiva de Género” dictado por el C.I.G de la P.F.A, el fundamento del mismo es

*“.. Ante las problemáticas actuales vinculadas a las temáticas de género se hace necesario conocer y articular estrategias que nos permitan desarrollar habilidades específicas de conducción y trabajo en equipo (liderazgo) con el fin de vislumbrar y desarticular las conflictivas presentes en nuestros lugares de trabajo de índole laboral y personal. Siendo su objetivo “..Otorgar herramientas para el manejo del personal con el propósito de que puedan detectarse conflictos a tiempo en el lugar de trabajo, y de ser necesario desarticularlos. Un ambiente armónico de trabajo es el propicio para desempeñar las funciones de un modo óptimo y de excelencia. Personal a capacitar: Oficiales Jefes, Oficiales Subalternos, Personal de Oficinas de Administración de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA”.*

Conforme a lo expuesto, si bien el auditado informa la realización de un curso nuevo, no existen evidencias suficientes que su contenido ha sido dirigido al liderazgo y/o empoderamiento de la mujer. Asimismo, conforme el PLAN, dicho

Informe Ejecutivo N° 65/2020 UAI/MS-LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO - PFA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

curso es de capacitación “voluntaria”, de tres horas de duración, con cantidad de vacantes limitadas (15) y dictado en el ámbito de la CABA.

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

En este punto, el organismo refiere que, incluyó en su plan estratégico acciones específicas en materia de protección a las mujeres.

“Plan Estratégico 2019 de la P.F.A - Objetivo Estratégico III”<sup>4</sup>

*“...Hacer más eficiente la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros asignados a la Institución”*

Objetivo específico:

*“...h) “Profundizar los procesos tendientes a garantizar la igualdad de oportunidades para todos los integrantes de la Fuerza, dando cumplimiento a los compromisos asumidos por el Estado a nivel nacional e internacional, en materia de Derechos Humanos..”*

En materia de protección a las mujeres, la institución informa la realización de distintas actividades, tales como:

- Durante el transcurso del año 2019 el C.I.G de la P.F.A desarrolló el “Taller de fortalecimiento para mujeres que hayan atravesado por situaciones de violencia intrafamiliar”, con el objeto de desarrollar herramientas y recursos para afrontar las vivencias vinculadas a la temática, generando espacios de reflexión y crecimiento impactando favorablemente en el desempeño laboral.
- En el marco de la actividad que realizada el C.I.G se brinda servicios al personal de la fuerza sobre estos aspectos y en los casos de corresponder otorga una licencia especial por violencia de género en el ámbito familiar o laboral, que de ninguna manera afectara el ingreso, promoción y ascenso del personal. La percepción de haberes no se verá afectada en ningún caso.
- Mediante la O.D.I N° 189 de fecha 10/10/2019 se publicó la Interpretación reglamentaria del artículo N° 814 del Decreto N° 1866/83 – Reglamentario de la Ley para el Personal de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, 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. Interpretaciones efectuadas a fin de “...cristalizar la igualdad de los afiliados de la obra social”.
- A través de O.D.I N° 201 de fecha 29/10/2019 se publicó la implementación del Primer “Espacio Amigable para la Lactancia Materna” en la P.F.A, 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 aquellas madres que encontrándose en dicho período necesiten hacer uso de un espacio con privacidad y con condiciones apropiadas para ello.
- Se encuentra en trámite una guía de trabajo que incluye material de consulta denominado “El Sumario Administrativo Por Violencia De Género”, con el fin de brindar

<sup>4</sup> publicado O.D.I. N° 65 de fecha 05/04/2019

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

una herramienta que permitirá al personal específico sustanciar pesquisas justas y lo más objetivas posibles. Dicho documento una vez aprobado y publicado incorporado en el Portal Integrado de la PFA (P.I.P.F.A).

- El organismo se encuentra trabajando en la elaboración del “Plan Estratégico Institucional al 2030”, en el cual se prevé continuar desarrollando acciones específicas en materia de protección a las mujeres, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato (O.D.I. N° 73 de fecha 23/04/2020).

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

De acuerdo a lo informado, 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 violencias 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. (Punto 1.8)

En relación a la utilización de una comunicación Institucional libre de estereotipos expuso que promueve la igualdad de género a fin de evitar imágenes estereotipadas hacia las mujeres evitando la desigualdad y la discriminación.(Punto 1.9)

A su vez refiere que tales actividades se efectúan a través de los canales oficiales que posee la Institución, tales como: el Programa PREVENIR FEDERAL, la radio emisora Institucional FM FEDERAL, 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). Estas acciones se efectúan en concordancia con los lineamientos del MINISTERIO DE SEGURIDAD, difundiendo la promoción del trabajo de la mujer en la Institución a fin de derribar estereotipos y evitar la desigualdad y la discriminación.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Asimismo, reseña el auditado que la P.F.A, 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 el organismo la única Fuerza Federal que posee mujeres en su plana mayor.

Por ultimo en ese punto agrega que la Institución propicia acciones tendientes a promover el respeto a la identidad de género auto-percibida, realizando entrevistas a integrantes transgénero de la Institución, las cuales son publicadas por los canales de difusión institucional antes mencionados, como así también realiza acciones a fin de promover para toda la comunidad distintas medidas de prevención sobre violencia de género, informando constantemente cuales son los canales abiertos para realizar reclamos o denuncias al respecto.

➤ **Punto 1.10** - Lactarios:

En relación a la existencia de “lactarios” en la P.F.A, el organismo responde en forma afirmativa, informando que mediante la O.D.I. N° 201 de fecha 29/10/2019 se publicó la implementación del Primer “Espacio Amigable para la Lactancia Materna” en la Institución, que se encuentra ubicado en el Departamento Central de Policía<sup>5</sup>.

El cual funciona de lunes a viernes en el horario de 08.00 a 20.00 hs. y se encuentra disponible para todas aquellas madres que encontrándose en dicho período cuenten con un espacio de privacidad y condiciones apropiadas para la lactancia. Para su uso, se debe coordinar la asistencia y acceso a través del CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, a fin de reservar horarios y verificar la disponibilidad de la sala.

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.

Si bien el organismo respondió en forma afirmativa, no brindo porcentajes de dependencias que cuentan con lactario conforme lo requiere el I.T, motivo por el cual, esta unidad de control considera que la respuesta es “parcial” considerando en este aspecto el despliegue federal de la P.F.A.

Dicha situación, fue expuesta por esta Unidad de Control en el marco del Informe de Auditoría N° 162/2019 UAI/MS « Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018 – AMPLIACIÓN al I.T. N° 8/2019-SNI - Lactarios P.F.A.” del 26/08/19, advirtiendo oportunamente que el organismo no contaba con lactarios y/o espacios suficientes que permitieran satisfacer las necesidades del personal femenino.

<sup>5</sup> Moreno 1550 P.B. Oficina 28. C.A.B.A.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Si bien se evidencia un avance en relación al estado verificado en el informes antes referido, con la creación del Primer Espacio Amigable para la Lactancia Materna, ubicado en el Depto. Central de P.F.A, como así también la continuidad de las actividades desarrolladas, se entiende que los mismos aún resultan insuficientes.

➤ **Punto 1.11 - Guarderías:**

De acuerdo a lo informado por la Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS<sup>6</sup>, la Institución cuenta con 2 guarderías en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, poseyendo cada una, un espacio destinado para la lactancia materna. (Rayito de Sol I<sup>7</sup> y Rayito de Sol II<sup>8</sup>)

Por su lado la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES a través de NO-2020-30921648-APN-DGPEYRI#PFA informó que la Institución cuenta con tres (3) guarderías en la C.A.B.A, siendo estas “Rayito de Sol I”, “Rayito de Sol II” y la tercera el Instituto Educativo de Formación Integral (IEFI) “Subcomisario Anahi Garnica”<sup>9</sup>. Refiriendo que cada uno de ellos posee un espacio destinado para la lactancia materna.

Además agregó que dichos establecimientos reciben a niños y niñas desde los 45 días de vida, y el 100% del personal de las dependencias policiales con asiento en C.A.B.A. y en la Provincia de Bs. As., tienen acceso a solicitar la disponibilidad de vacante en las mismas.

En ese contexto, ante la diferencia en la información brindada, si bien el organismo informó de la existencia de “guarderías” y consignó su respuesta como “parcial”, no brindo información sobre el porcentaje general de dependencias que cuentan con tales espacios.

A su vez el referido Instituto Educativo de Formación Integral (IEFi) “Subcomisario Anahí Garnica,<sup>10</sup> se trata de un centro cuyas actividades “... incluyen todas aquellas labores que engloban la 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 protegerlo de riesgos morales físicos y sociales...”<sup>11</sup>

## **2- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO**

**Puntos 2 ( 2.1, 2.1.1, 2.1.2, 2.2, 2.3 y 2.4) - Igualdad de oportunidades y trato:**

<sup>6</sup> NO-2020-30662789-APN-SPYDDHH#PFA del 07/05/2020

<sup>7</sup> Chacabuco 463, C.A.B.A

<sup>8</sup> Uspallata 3400 C.A.B.A (Complejo Hospitalario Policial Bartolomé Churruca –Visca)

<sup>9</sup> Av. Juan B. Justo 5074 C.A.B.A

<sup>10</sup> ExHogar Coronel L.J.García.

<sup>11</sup> [https://www.supbienestar.gob.ar/obrasocial/institutos/subcrio\\_anahi\\_garnica](https://www.supbienestar.gob.ar/obrasocial/institutos/subcrio_anahi_garnica)

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



En relación a este punto del I.T sobre si la Institución conformó la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT), el organismo respondió "parcial". **(Punto 2.1)**

A su vez, expresó que dentro de la Institución se creó por Resolución Ministerial N° 1021/2011 el CENTRO INTEGRAL DE GENERO de la P.F.A tiene por misión entender en temas donde se vean afectados el desarrollo laboral y profesional del personal, abarcando en ello situaciones derivadas de relaciones jerárquicas, discriminación, distribución de tareas, abuso de autoridad, todo con el fin de eliminar las brechas de género dentro de las fuerzas policiales.

El organismo en el Punto 2.1.1 que requiere se informe si la Comisión se encuentra en funcionamiento, respondió en forma "afirmativa", indicando que la misma funciona en el Departamento Central de la P.F.A.

A su vez, el I.T en el Punto 2.1.2 requiere que en caso de ser la respuesta del organismo del Punto 2.1 "negativa" o "no aplicable", debe informar si existe algún otro mecanismo de denuncia (de carácter confidencial), documentación, seguimiento y respuesta en casos de discriminación o desigualdad de oportunidades y trato. Al exponer la respuesta del Punto 2.1 como "parcial", no informó sobre este acápite. Sobre este tema, cabe recordar que la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (C.I.O.T.) es un espacio de diálogo social para la construcción de consensos y el impulso de acciones para el logro de la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito de la Administración Pública Nacional. Sus delegaciones son el lugar para la recepción de denuncias referidas a las cuestiones de su competencia.

Conforme a la información obtenida a través del CENTRO INTEGRAL DE GENERO, se estableció que la P.F.A no integra tal COMISION, no obstante ello, las acciones vinculadas a dar cumplimiento al principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral, se efectúan a través del mencionado C.I.G, creado en cumplimiento de la Resolución MS N° 1021/2011.

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 2.2)

Sobre las 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, el organismo informo que el C.I.G. brindó charlas de sensibilización y concientización relacionadas

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGK	DIR

con la igualdad de oportunidades y trato, discapacidad, género y violencia labora(Punto. 2.3)

- 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

Sobre los reclamos administrativos y/o de otra índoles 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 2.4).

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

Sobre la reducción horaria al personal por motivos de salud/lactancia, la P.F.A informó que durante el transcurso del año 2019 fueron otorgados 1.384 beneficios de reducción horaria al personal por motivos de lactancia. Con referencia al beneficio de reducción horaria por motivos de salud, el mismo fue otorgado 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, ESTADODE EMERGENCIA PÚBLICA EN MATERIA SANTIARIA, el personal realiza tarea en forma remota.

De acuerdo a lo informado, y en concordancia con lo dispuesto en el Decreto N° 260/2020, mediante RESOL-2020-213-APN-J#PFA del Jefe de la P.F.A<sup>12</sup>, se 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. 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.

Conforme a ello, todo el personal dispensado de concurrir a sus puestos de trabajo, o cuya inasistencia se encuentre debidamente justificada, debe cumplimentar su horario laboral desde sus domicilios particulares a través del

<sup>12</sup> publicada en la O.D.I. N° 52 del 17/03/2020

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

sistema GDE o sistemas electrónicos pertinentes a fin de colaborar con el personal que realice físicamente las guardias mínimas en las dependencias de revista, conforme surge de la Resolución del Jefe de la P.F.A.

- **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:

El organismo respondió “parcial”, sobre la existencia de reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato, agregando que el personal de la Institución cuenta con el espacio del C.I.G, que aborda en forma reservada y confidencial las temáticas expuestas, trazando estrategias a fin de desestructurar la problemática planteada. Sin embargo 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 solicita el IT.

#### IV- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

De las tareas realizadas no surgieron observaciones que formular.

#### V- CONCLUSIÓN

Como resultado de las tareas de auditoría tendientes a relevar el grado de cumplimiento de la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, 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° 3/2020 SIGEN, se 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 descripto, 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.

Asimismo, se advierte la necesidad de una mayor participación femenina en el porcentaje de hombres y mujeres, en la ocupación de cargos jerárquicos, ascensos y niveles de capacitación a los que accede el personal femenino.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Por otra parte, en relación a la participación del organismo en la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (C.I.O.T.), se estableció que la P.F.A no integra tal COMISION, no obstante ello, las acciones vinculadas a dar cumplimiento al principio de no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato, a través de las acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral, se realizan mediante el CENTRO INTEGRAL DE GENERO de la P.F.A, creado en cumplimiento de la Resolución M.S.Nº 1021/2011.

En cuanto a la existencia de "lactarios", se advierte un avance en relación a la situación verificada en el marco del Informe de Auditoría N° 162/2019 UAI/MS denominado "Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (P.I.O.D.) 2018–AMPLIACIÓN al I.T. N° 8/2019-SNI - Lactarios P.F.A." del 26/08/2019, a través de la creación del Primer Espacio Amigable para la Lactancia Materna, ubicado en el Depto. Central del Organismo, y con la continuidad de las gestiones iniciadas en tal sentido. Sin embargo, teniendo en cuenta el despliegue territorial de la Institución, se considera que los lactarios existentes resultan aún insuficientes.

Buenos Aires, 2 de junio 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. Marisa Araceli PETRAGLIA  
Dra. Antonella Nazareth GALLI  
Dra. Patricia Verónica ROMEO  
Auxiliar Técnica Valeria MUSIC

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGK	DIR

**INFORME**  
**ANALITICO**  
**N°65/2020**  
**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**–Instructivo de Trabajo N° 03/2020 – SIGEN

**Anexo II**– Normativa Aplicable.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**INFORME ANALITICO DE AUDITORIA N° 65/2020 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 una actividad que integra el Plan Anual de Auditoría del año 2020 y su alcance se focaliza en relevar el grado de cumplimiento en relación a la capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA (Ley 27.499 “Ley Micaela”) como así también normativa sobre equidad de género e igualdad de oportunidades y trato.

Las tareas de auditoría se llevaron a cabo durante los meses de abril y mayo de 2020, 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>.

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.

**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

<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

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.

#### 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.
- 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 la información y documentación recopilada.

#### 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-2020-26045145-APN-UAI#MSG de fecha 15/04/2020 enviada a la Superintendencia de PERSONAL, INSTRUCCIÓN Y DERECHOS HUMANOS con copia a la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES de la P.F.A, por la cual se remitió el INSTRUCTIVO DE TRABAJO (I.T.) N° 3/2020 SGN referente al proyecto "HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO".

Posteriormente, mediante NO-2020-27477726-APN-GCSS#SIGEN del 23/04/2020, la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN SIGEN, 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 31/05/2020, considerándose para aquellas preguntas que refieren al "último año transcurrido" que la fecha de corte sea el 30/04/2020.

Por dicho motivo, el 23/04/2020 se informó mediante NO-2020-27535432-APN-UAI#MSG, a la Superintendencia de PERSONAL, INSTRUCCIÓN Y DERECHOS HUMANOS y a la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES, que el plazo para la confección del Instructivo fue extendido, y que la fecha de corte de la información a suministrar era 30/04/2020.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Posteriormente, mediante NO-2020-30662789-APN-SPYDDHH#PFA del 07/05/2020 y NO-2020-30921648-APN-DGPEYRI#PFA del 8/05/2020 la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, a través de la Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS y de la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES respectivamente, remitió el Instructivo de Trabajo N° 3/2020 S.G.N con sus respuestas, en base a las cuales se completó el relevamiento solicitado

## **VI- CONSIDERACIONES PRELIMINARES**

### **VI.1. LA LEY MICAELA**

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"*.

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° 7/19 del 10/12/2019, modificatorio de la Ley de Ministerios, creándose el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS y DIVERSIDAD.

En ese sentido, todos los agentes del Estado deben cursar y aprobar la capacitación, cuyo contenido debe apuntar a la prevención de la violencia de género en todas sus formas, como establece la Ley N° 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

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

### **VI.2. LEY DE GÉNERO:**

La Ley N° 26.743, establece en su artículo 1° que:

Informe Analítico N° 65/2020 - UAI MS-LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO - PFA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



*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, 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 auto-percibida. 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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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 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 sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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 N° 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, 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.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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.

Corresponde señalar que en relación a la participación del organismo en la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT), se estableció que la P.F.A no integra tal COMISION, no obstante ello, las acciones vinculadas a dar cumplimiento al principio de no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato, a través de las acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral, se realizan mediante el CENTRO INTEGRAL DE GENERO de la P.F.A, creado en cumplimiento de la Resolución MS N° 1021/2011 cuyo análisis se efectúa en el Punto VI.5.

Por último, cabe destacar que, el MINISTERIO DE SEGURIDAD dictó 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.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RG	DIR

#### **VI.4. LEY N° 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 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.*"

#### **VI.5. 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.

Tal medida, surgió a raíz de las recomendaciones realizadas en el Informe Final del Grupo de Trabajo para el Estudio de las Condiciones de Acceso, Permanencia y Progreso de Mujeres y Varones en el ámbito de las FUERZAS DE POLICIALES Y DE SEGURIDAD, creado por Resolución Ministerial N° 58/11.

En ese contexto, el Informe recomienda la creación de dispositivos dentro de las Fuerzas Policiales y de Seguridad que funcionen como espacios de

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

orientación y asesoramiento en vistas a fortalecer la integración de la mujer y otras cuestiones de género.

Conforme se expusiera, las FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD se han orientado por valores masculinos, siendo necesario reforzar la integración de las mujeres mediante la creación de un organismo que contemple las dificultades que puedan surgir de su inserción profesional vinculadas a la equidad de género, fomentando la mejora en el clima laboral y optimizar el desarrollo de las capacidades que varones y mujeres aportan a la modernización y profesionalización de las Fuerzas, sin descuidar la lógica particular de los organismo policiales y de seguridad federales.

La función de tales áreas es poder centralizar la atención y el control de la efectiva aplicación de la normativa vigente y las resoluciones en materia de género, elaboradas por el MINISTERIO DE SEGURIDAD y las FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD, con el fin de contar con un espacio institucional de comunicación, contención y orientación para el personal, que sea fácilmente identificable e inclusivo, y que permita detectar y abordar situaciones de abuso de autoridad, prevenir hechos de discriminación que se produzcan al interior de los organismo, recepcionar y derivar responsablemente los casos de violencia laboral y/o intrafamiliar, con profesionales afines que aborden estas temáticas en particular.

A su vez, conforme surge de la Resolución Ministerial, se busca a través de estos Centros, contribuir en el buen desarrollo laboral y profesional de las personas, mediante el asesoramiento de Oficiales Jefes/as y Superiores, como así también la articulación con otros organismos competentes en la materia, generando canales de información y asesoramiento jurídico personalizado sobre violencia intrafamiliar, derechos de familia, derecho laboral, entre otros.

En el ámbito de la P.F.A, 06/12/2011<sup>4</sup> se creó el CENTRO INTEGRAL DE GENERO, en cumplimiento de la Resolución MS N° 1021/2011.

## **VI.6 RESULTADO DEL RELEVAMIENTO**

Las actividades o gestiones desarrolladas por la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, en el marco de la mencionada LEY MICAELA en particular y la normativa de equidad de género e igualdad de oportunidades y trato en general, fueron informadas por el auditado mediante NO-2020-30662789-APN-SPYDDHH#PFA del 07/05/2020 y NO-2020-30921648-APN-DGPEYRI#PFA del 8/05/2020 a través de la Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS y de la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES respectivamente.

Partiendo de dicha información, se efectuó el relevamiento solicitado, el cual se expone en el formulario correspondiente al Instructivo de Trabajo N° 03/2020

<sup>4</sup> Publicada mediante la O.D.I N° 231.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

SIGEN “Herramienta de Control Sobre la ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato” que se acompaña como **ANEXO I** del presente Informe.

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

### **VI.6.1- 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	33%	67%
1.2	Agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la Organización	22%	78%

Fuente: NO-2020-30662789-APN-SPYDDHH#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	22%	327

Fuente: NO-2020-30662789-APN-SPYDDHH#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.	32%	68%

Fuente: NO-2020-30662789-APN-SPYDDHH#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:

Respecto a la capacitación obligatoria en género que dispone la Ley Micaela, el organismo indico que su cumplimiento era "parcial", informando que mediante la Orden del Día Interna N° 49 de fecha 13/03/2019 se publicó el "PLAN DE INSTRUCCIÓN EN LOS DESTINOS 2019", que dispone la realización de "academias" sobre distintos temas en la totalidad de las dependencias policiales, brindadas por los respectivos Jefes de dependencias para la totalidad del personal, uno de sus ejes fue la Ley Micaela (Ley 27.499), temática que fue abordada con material bibliográfico y audiovisual aportado por el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO de la P.F.A.

Agregando que, acompañando el espíritu de dicha Ley, el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO (C.I.G) de la Institución, desarrolló "Charlas de Concientización y Sensibilización en Temáticas de Género", a lo largo del año con un total de 1.667 asistentes (5,75%) a tales encuentros (**Punto 1.4**)

Cabe aclarar en este punto, que si bien el organismo informa la realización de un encuentro sobre la temática de género con 1.667 asistentes e indica porcentaje de capacitados (5,75%), omitió consignar la información que refleje el porcentaje general de agentes de toda la Institución que recibió capacitación específica sobre el tema referido.

En cuanto al porcentaje de agentes hombres y mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) que dieron cumplimiento a la capacitación obligatoria en genero dispuesta por la Ley Micaela, el organismo indico como respuesta "parcial" informando, que con fecha 22/04/2019 se llevó a cabo en el Salón de las Américas del Instituto Universitario de la Policía Federal un encuentro entre personal del equipo interdisciplinario del C.I.G. y Oficiales Jefes de distintas dependencias, a fin de brindar información, asesoramiento, material bibliográfico y audiovisual sobre temáticas de género, concurriendo un total de 50 asistentes. (**Punto 1.4.1**)

De la información proporcionada por el organismo surge la omisión del porcentaje de agentes hombres y mujeres en puestos jerárquicos que dieron cumplimiento a la Ley Micaela conforme lo solicitado en el IT.

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RG	DIR



En este punto la respuesta del auditado fue "parcial", informando que, el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO de la P.F.A, incorporó al Plan Anual de Capacitación del Año 2019, un nuevo curso denominado "GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO", considerando que el mismo resultó un enfoque innovador para incorporar a la conducción la perspectiva de género como herramienta de análisis.

Cabe mencionar, en ese sentido sobre lo informado por el auditado que, en relación al curso denominado "Gestión y Perspectiva de Género" dictado por el C.I.G de la P.F.A, tal como surge del *PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL DE LA POLICÍA FEDERAL ARGENTINA (PAC) 2019<sup>5</sup>*, el fundamento del mismo es

*".. Ante las problemáticas actuales vinculadas a las temáticas de género se hace necesario conocer y articular estrategias que nos permitan desarrollar habilidades específicas de conducción y trabajo en equipo (liderazgo) con el fin de vislumbrar y desarticular las conflictivas presentes en nuestros lugares de trabajo de índole laboral y personal. Siendo su objetivo "Otorgar herramientas para el manejo del personal con el propósito de que puedan detectarse conflictos a tiempo en el lugar de trabajo, y de ser necesario desarticularlos. Un ambiente armónico de trabajo es el propicio para desempeñar las funciones de un modo óptimo y de excelencia.*

*Personal a capacitar: Oficiales Jefes, Oficiales Subalternos, Personal de Oficinas de Administración de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA".*

Conforme a lo expuesto, si bien el auditado informa la realización de un curso nuevo, no existen evidencias suficientes que su contenido ha sido dirigido al liderazgo y/o empoderamiento de la mujer. Asimismo, conforme el PLAN, dicho curso es de capacitación "voluntaria", de tres horas de duración, con cantidad de vacantes limitadas (15) y dictado en el ámbito de la CABA.

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

De la respuesta brindada por el organismo, en este punto refiere que, incluyó en su plan estratégico acciones específicas en materia de protección a las mujeres.

"Plan Estratégico 2019 de la P.F.A - Objetivo Estratégico III"<sup>6</sup>

*"...Hacer más eficiente la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros asignados a la Institución"*

Objetivo específico:

<sup>5</sup> Publicado en el S.O.D.I N° 37/2019 del 02/02/2019

<sup>6</sup> publicado O.D.I. N° 65 de fecha 05/04/2019

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

“...h) “Profundizar los procesos tendientes a garantizar la igualdad de oportunidades para todos los integrantes de la Fuerza, dando cumplimiento a los compromisos asumidos por el Estado a nivel nacional e internacional, en materia de Derechos Humanos...””.

En relación a las acciones efectuadas por la P.F.A en materia de protección a las mujeres, la institución informa la realización de distintas actividades, tales como:

- Durante el transcurso del año 2019 el C.I.G de la P.F.A desarrolló el “Taller de fortalecimiento para mujeres que hayan atravesado por situaciones de violencia intrafamiliar”, con el objeto de desarrollar herramientas y recursos para afrontar las vivencias vinculadas a la temática, generando espacios de reflexión y crecimiento impactando favorablemente en el desempeño laboral.
- En el marco de la actividad que realizada el C.I.G se brinda servicios al personal de la fuerza sobre estos aspectos y en los casos de corresponder otorga una licencia especial por violencia de género en el ámbito familiar o laboral, que de ninguna manera afectara el ingreso, promoción y ascenso del personal. La percepción de haberes no se verá afectada en ningún caso.
- Mediante la O.D.I N° 189 de fecha 10/10/2019 se publicó la Interpretación reglamentaria del artículo N° 814 del Decreto N° 1866/83 – Reglamentario de la Ley Para el Personal de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, 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. Interpretaciones efectuadas a fin de “...cristalizar la igualdad de los afiliados de la obra social”.
- A través de O.D.I N° 201 de fecha 29/10/2019 se publicó la implementación del Primer “Espacio Amigable para la Lactancia Materna” en la P.F.A, 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 aquellas madres que encontrándose en dicho período necesiten hacer uso de un espacio con privacidad y con condiciones apropiadas para ello.
- Se encuentra en trámite una guía de trabajo que incluye material de consulta denominado “El Sumario Administrativo Por Violencia De Género”, con el fin de brindar una herramienta que permitirá al personal específico sustanciar pesquisas justas y lo más objetivas posibles. Dicho documento una vez aprobado y publicado incorporado en el Portal Integrado de la PFA (PIPFA).
- El organismo se encuentra trabajando en la elaboración del “Plan Estratégico Institucional al 2030”, en el cual se prevé continuar desarrollando acciones específicas en materia de protección a las mujeres, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato (O.D.I. N° 73 de fecha 23/04/2020).

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

De acuerdo a lo informado por el auditado, 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 violencias 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. (Punto 1.8)

En relación a la utilización de una comunicación Institucional libre de estereotipos expuso que promueve la igualdad de género a fin de evitar imágenes estereotipadas hacia las mujeres evitando la desigualdad y la discriminación. (Punto 1.9)

A su vez refiere que tales actividades se efectúan a través de los canales oficiales que posee la Institución, tales como: el Programa PREVENIR FEDERAL, la radio emisora Institucional FM FEDERAL, 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). Estas acciones se efectúan en concordancia con los lineamientos del MINISTERIO DE SEGURIDAD, difundiendo la promoción del trabajo de la mujer en la Institución a fin de derribar estereotipos y evitar la desigualdad y la discriminación.

Asimismo, reseña el auditado que la P.F.A, es una fuerza pionera en la inclusión de mujeres en todas las áreas, enaltecendo su trabajo e incentivando su profesionalización y desarrollo, lo cual se ha demostrado por ser el organismo la única Fuerza Federal que posee mujeres en su plana mayor.

Por ultimo en ese punto agrega que la Institución propicia acciones tendientes a promover el respeto a la identidad de género auto-percibida, realizando entrevistas a integrantes transgénero de la Institución, las cuales son publicadas por los canales de difusión institucional antes mencionados, como

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

así también realiza acciones a fin de promover para toda la comunidad distintas medidas de prevención sobre violencia de género, informando constantemente cuales son los canales abiertos para realizar reclamos o denuncias al respecto.

➤ **Punto 1.10 - Lactarios:**

En relación a la existencia de "lactarios" en la P.F.A, el organismo responde en forma afirmativa, informando que mediante la O.D.I. N° 201 de fecha 29/10/2019 se publicó la implementación del Primer "Espacio Amigable para la Lactancia Materna" en la Institución, que se encuentra ubicado en el Departamento Central de Policía<sup>7</sup>.

Dicho espacio funciona de lunes a viernes en el horario de 08.00 a 20.00 hs. y se encuentra disponible para todas aquellas madres que encontrándose en dicho período cuenten con un espacio de privacidad y condiciones apropiadas para la lactancia. Para su uso, se debe coordinar la asistencia y acceso a través del CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, a fin de reservar horarios y verificar la disponibilidad de la sala.

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.

Cabe señalar en este punto que si bien el organismo respondió en forma afirmativa, no brindo porcentajes de dependencias que cuentan con lactario conforme lo requiere el I.T, motivo por el cual, esta unidad de control considera que la respuesta es "parcial" considerando en este aspecto el despliegue federal de la P.F.A.

Dicha situación, fue expuesta por esta Unidad de Control en el marco del Informe de Auditoría N° 162/2019 UAI/MS « Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018 – AMPLIACIÓN al I.T. N° 8/2019-SNI - Lactarios P.F.A." del 26/08/19, advirtiendo oportunamente que el organismo no contaba con lactarios y/o espacios suficientes que permitieran satisfacer las necesidades del personal femenino.

En tal sentido, si bien se evidencia un avance en relación al estado verificado en el informes antes referido, con la creación del Primer Espacio Amigable para la Lactancia Materna, ubicado en el Depto. Central de P.F.A, como así también la continuidad de las actividades desarrolladas, se entiende que los mismos aún resultan insuficientes.

<sup>7</sup> Moreno 1550 P.B. Oficina 28. C.A.B.A.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGK	DIR

Cabe mencionar que al brindar la respuesta sobre el Punto 1.11 (Guarderías) – que a continuación se analiza- la Institución aportó datos que pueden ser complementarios del Punto 1.10 (Lactarios).

➤ **Punto 1.11 - Guarderías:**

De acuerdo a lo informado por la Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS<sup>8</sup>, la Institución cuenta con 2 guarderías en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, poseyendo cada una, un espacio destinado para la lactancia materna. (Rayito de Sol I<sup>9</sup> y Rayito de Sol II<sup>10</sup>)

Por su lado la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES a través de NO-2020-30921648-APN-DGPEYRI#PFA informó que la Institución cuenta con tres (3) guarderías en la C.A.B.A, siendo estas "Rayito de Sol I", "Rayito de Sol II" y la tercera el Instituto Educativo de Formación Integral (IEFI) "Subcomisario Anahi Garnica"<sup>11</sup>. Refiriendo que cada uno de ellos posee un espacio destinado para la lactancia materna.

Además agregó que dichos establecimientos reciben a niños y niñas desde los 45 días de vida, y el 100% del personal de las dependencias policiales con asiento en C.A.B.A. y en la Provincia de Bs. As., tienen acceso a solicitar la disponibilidad de vacante en las mismas.

En ese contexto, debemos mencionar, ante la diferencia en la información brindada, que si bien el organismo informó de la existencia de "guardería" no brindo información sobre el porcentaje general de dependencias que cuentan con tales espacios.

A su vez el referido Instituto Educativo de Formación Integral (IEFi) "Subcomisario Anahí Garnica,<sup>12</sup> se trata de un centro cuyas actividades *"... incluyen todas aquellas labores que engloban la 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 protegerlo de riesgos morales físicos y sociales..."*<sup>13</sup>

<sup>8</sup> NO-2020-30662789-APN-SPYDDHH#PFA del 07/05/2020

<sup>9</sup> Chacabuco 463, C.A.B.A

<sup>10</sup> Uspallata 3400 C.A.B.A (Complejo Hospitalario Policial Bartolomé Churrucá –Visca)

<sup>11</sup> Av. Juan B. Justo 5074 C.A.B.A

<sup>12</sup> Ex Hogar Coronel L.J.García.

<sup>13</sup> [https://www.supbienestar.gob.ar/obrasocial/institutos/subcrio\\_anahi\\_garnica](https://www.supbienestar.gob.ar/obrasocial/institutos/subcrio_anahi_garnica)

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

## **VI.2- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO**

- **Puntos 2 ( 2.1, 2.1.1, 2.1.2, 2.2, 2.3 y 2.4) - Igualdad de oportunidades y trato:**

En relación a este punto del I.T sobre si la Institución conformó la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT), el organismo respondió "parcial". **(Punto 2.1)**

A su vez, expresó que dentro de la Institución se creó por Resolución Ministerial N° 1021/2011 el CENTRO INTEGRAL DE GENERO de la P.F.A tiene por misión entender en temas donde se vean afectados el desarrollo laboral y profesional del personal, abarcando en ello situaciones derivadas de relaciones jerárquicas, discriminación, distribución de tareas, abuso de autoridad, todo con el fin de eliminar las brechas de género dentro de las fuerzas policiales.

Cabe aclarar que el organismo en el Punto 2.1.1 que requiere se informe si la Comisión se encuentra en funcionamiento, respondido en forma "afirmativa", indicando que la misma funciona en el Departamento Central de la P.F.A, sito en Moreno 1550 Planta baja Oficina 28.

A su vez, el I.T en el Punto 2.1.2 requiere que en caso de ser la respuesta del organismo del Punto 2.1 "negativa" o "no aplicable", debe informar si existe algún otro mecanismo de denuncia (de carácter confidencial), documentación, seguimiento y respuesta en casos de discriminación o desigualdad de oportunidades y trato. Al exponer la respuesta del Punto 2.1 como "parcial", no informó sobre este acápite.

Sobre este tema, cabe recordar que la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (C.I.O.T.) es un espacio de diálogo social para la construcción de consensos y el impulso de acciones para el logro de la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito de la Administración Pública Nacional. Sus delegaciones son el lugar para la recepción de denuncias referidas a las cuestiones de su competencia.

Al respecto, conforme a la información obtenida por esta UAI a través del CENTRO INTEGRAL DE GENERO de la P.F.A, se estableció que la P.F.A no integra tal COMISION, no obstante ello, las acciones vinculadas a dar cumplimiento al principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral, se efectúan a través del mencionado C.I.G, creado en cumplimiento de la Resolución MS N° 1021/2011.

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGK	DIR

(ascensos, ocupación de cargos, pase de nivel-tramo grado) durante el último año, respondiendo el organismo en forma negativa. **(Punto 2.2)**

Sobre la existencia de 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, el organismo informo que el C.I.G. brindó charlas de sensibilización y concientización relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato, discapacidad, género y violencia labora **(Punto. 2.3)**

- 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 P.F.A. (PAC) 2019<sup>14</sup>, se puede verificar el alcance de los cursos informados y el carácter de los mismo en relación a los recursos humanos del organismo, lo cual se puede exponer en el siguiente cuadro:

CURSOS BRINDADOS POR EL CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO (CIG)				
Denominación del Curso	Cantidad de cursos anuales	Horas	Cantidad de Vacantes	Calidad del curso
<b>10.14.</b> Introducción al Género y Diversidad Sexual.	UNO (1)	6 HORAS	QUINCE (15)	Voluntario, sin perjuicio del servicio
<b>10.15</b> Abordaje de la Violencia Intrafamiliar.	UNO (1)	3 HORAS	QUINCE (15)	Voluntario, sin perjuicio del servicio
<b>10.16</b> Gestión y Perspectiva de Género Dependencia responsable.	UNO (1)	3 HORAS	QUINCE (15)	Voluntario, sin perjuicio del servicio

<sup>14</sup> S.O.D.I. Nº 37 del 21/02/2019

CURSOS BRINDADOS POR EL CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO (CIG)				
Denominación del Curso	Cantidad de cursos anuales	Horas	Cantidad de Vacantes	Calidad del curso
10.17 Fortalecimiento para Mujeres que hayan Atravesado Situaciones de Violencia Intrafamiliar.	UNO (1)	8 HORAS	QUINCE (15)	Voluntario, sin perjuicio del servicio

Fuente: PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL DE LA P.F.A. (PAC) 2019 - S.O.D.I. N° 37 del 21/02/2019. Elaboración propia.

En relación a la existencia de reclamos administrativos y/o de otra índoles 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 2.4).

- 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 P.F.A informó que durante el transcurso del año 2019 fueron otorgados 1.384 beneficios de reducción horaria al personal por motivos de lactancia. 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 PÚBLICA EN MATERIA SANTIARIA, el personal realiza tarea en forma remota.

De acuerdo a lo informado por el auditado, cabe mencionar que, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto N° 260/2020, mediante RESOL-2020-213-APN-J#PFA del Jefe de la P.F.A<sup>15</sup>, se dispuso promover la implementación de acciones orientadas a limitar al máximo la concurrencia y

<sup>15</sup> publicada en la O.D.I. N° 52 del 17/03/2020

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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.

Conforme a ello, todo el personal dispensado de concurrir a sus puestos de trabajo, o cuya inasistencia se encuentre debidamente justificada, debe cumplimentar su horario laboral desde sus domicilios particulares a través del sistema GDE o sistemas electrónicos pertinentes a fin de colaborar con el personal que realice físicamente las guardias mínimas en las dependencias de revista, conforme surge de la Resolución del Jefe de la P.F.A.

- **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", sobre la existencia de reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato, agregando que el personal de la Institución cuenta con el espacio del C.I.G, 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 solicita el IT.

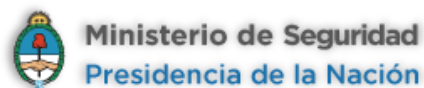
## **VII- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

De las tareas realizadas no surgieron observaciones que formular.

## **VIII- CONCLUSIÓN**

Como resultado de las tareas de auditoría tendientes a relevar el grado de cumplimiento de la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, 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° 3/2020 SIGEN, se desprende que el Organismo ha implementado una serie de acciones y capacitaciones para fomentar la equidad de género e igualdad de oportunidades y trato.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



En ese marco, sobre la base de la tarea realizada, con el alcance descripto, 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.

Asimismo, se advierte la necesidad de una mayor participación femenina en el porcentaje de hombres y mujeres, en la ocupación de cargos jerárquicos, ascensos y niveles de capacitación a los que accede el personal femenino.

Por otra parte, en relación a la participación del organismo en la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT), se estableció que la P.F.A no integra tal COMISION, no obstante ello, las acciones vinculadas a dar cumplimiento al principio de no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato, a través de las acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral, se realizan mediante el CENTRO INTEGRAL DE GENERO de la P.F.A, creado en cumplimiento de la Resolución MS N° 1021/2011.

En cuanto a la existencia de “lactarios”, se advierte un avance en relación a la situación verificada en el marco del Informe de Auditoría N° 162/2019 UAI/MS denominado “Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018– AMPLIACIÓN al I.T. N° 8/2019-SNI - Lactarios P.F.A.” del 26/08/2019, a través de la creación del Primer Espacio Amigable para la Lactancia Materna, ubicado en el Depto. Central del Organismo, y con la continuidad de las gestiones iniciadas en tal sentido. Sin embargo, teniendo en cuenta el despliegue territorial de la Institución, se considera que los lactarios existentes resultan aún insuficientes.

Buenos Aires, 2 de junio 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. Marisa Araceli PETRAGLIA  
Dra. Antonella Nazareth GALLI  
Dra. Patricia Verónica ROMEO  
Auxiliar Técnica Valeria MUSIC

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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: 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.		Respuesta del Auditado: Mujeres: 33% Hombres: 67%
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: 22% Hombres: 78%
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: Total de ascensos: 327 % de mujeres: 22%
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% Hombres: 67%
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).		Mediante la O.D.I. N° 49 de fecha 13/03/19 se publicó el "PLAN DE INSTRUCCIÓN EN LOS DESTINOS 2019" el cual implica que la totalidad de las Dependencias policiales realicen academias, con un temario que será impartido por el Jefe de Dependencia. Uno de sus ejes fue la Ley Micaela (Ley 27.499), temática que fue abordada con material

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.

bibliográfico y audiovisual aportado por el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO. Por otro lado, acompañando el espíritu de dicha Ley, el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO desarrollo las “Charlas de Concientización y Sensibilización en Temáticas de Género”, con un total a lo largo del año de 1.667 asistentes (5,75 %). Comentario del auditor: La P.F.A. no informó el porcentaje discriminado de agentes que recibió capacitación, conforme lo solicitado en el Instructivo.

Respuesta del Auditado: Con fecha 22/04/19 se llevó a cabo en el Salón de las Américas del Instituto Universitario de la Policía Federal un encuentro entre personal del equipo interdisciplinario del CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO y Oficiales Jefes de distintas Dependencias a fin de brindar información, asesoramiento. Material bibliográfico

		<p>y audiovisual sobre temáticas de género, ascendiendo a un total de 50 asistentes. Comentario del auditor: La P.F.A. no informó el porcentaje discriminado de agentes hombres y mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) que recibió capacitación conforme lo solicitado en el instructivo</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> <p>PARC.</p>	<p>Respuesta del Auditado: El CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, incorporó al Plan Anual de Capacitación Año 2019 un nuevo curso denominado "GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO". El mismo resulta un enfoque innovador para incorporar a la conducción la perspectiva de género como herramienta de análisis. Comentario del auditor: Si bien la P.F.A. ha realizado capacitaciones relacionadas con la perspectiva de género, conforme los objetivos,</p>

		<p>contenido y alcance de las mismas, no se evidencia que la Institución haya desarrollado algún tipo de capacitación específica relacionada con liderazgo y/o empoderamiento de la mujer.</p>
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>	<p>SI</p> <p>Respuesta del Auditado: Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS - NO-2020-30662789-APN-SPYDDHH#PFA: En el transcurso del año 2019 el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO desarrolló el "TALLER DE FORTALECIMIENTO PARA MUJERES QUE HAYAN ATRAVESADO POR SITUACIONES DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR", con el objeto de desarrollar herramientas y recursos para afrontar las vivencias vinculadas a la temática, generando espacios de reflexión y crecimiento impactando favorablemente en el desempeño laboral. El CIG brinda sus servicios al personal de la</p>

fuerza y en los casos de corresponder otorga una licencia especial por violencia de género en el ámbito familiar o laboral, que de ninguna manera afectara el ingreso, promoción y ascenso del personal. La percepción de haberes no se verá afectada en ningún caso. Respuesta Direc. Gral. de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES - IF-2020-30288935-APN-DPEYE#PFA: Mediante la O.D.I. N° 65 de fecha 05/04/19, se publicó el Plan Estratégico 2019 de la Policía Federal Argentina. El Objetivo Estratégico III – “Hacer más eficiente la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros asignados a la Institución”, establece en su objetivo específico h) “Profundizar los procesos tendientes a garantizar la igualdad de oportunidades para todos los integrantes de la Fuerza, dando cumplimiento a los compromisos asumidos por el

Estado a nivel nacional e internacional, en materia de Derechos Humanos”. En este sentido, mediante la O.D.I. 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 P.F.A., 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 O.D.I. N° 201 de fecha 29/10/2019 se publicó la implementación del Primer “Espacio Amigable para la Lactancia Materna” en la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA. El mismo se encuentra en el Departamento Central de Policía, sito en Moreno 1550, Planta Baja, oficina 28, de la Ciudad Autónoma



de Buenos Aires, y destinado a todas aquellas madres que encontrándose en dicho período necesiten hacer uso de un espacio con privacidad y con condiciones apropiadas para ello. Asimismo, mediante expediente EX -2019-18506065-APN-SAIEIG#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 para que permitirá al personal específico sustancias pesquisas justas y lo más objetivas posibles. Dicho documento guía se encuentra en etapa de aprobación para su posterior publicación en la Orden del Día

Institucional e incorporación en el Portal Integrado de la PFA (PIPFA). Sin perjuicio de ello, actualmente el Comando Institucional juntamente con la primera línea jerárquica y un equipo de la Dirección General de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES se encuentra trabajando en la elaboración del Plan Estratégico Institucional (P.E.I.) al 2030, en el cual se prevé continuar trabajando sobre acciones específicas en materia de protección a las mujeres, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato (O.D.I. N° 73 de fecha 23/04/2020).  
Comentario del auditor: Si bien el organismo expone haber incluido en el Plan Estratégico acciones específicas en materia de protección a las mujeres, las cuales continuarían en Plan Estratégico Institucional al 2030” y enuncia distintas gestiones efectuadas vinculadas con el

			tema abordado, cabe mencionar que verificado el contenido de la O.D.I. N° 73 de fecha 23/04/2020, no surge de dicha publicación evidencias sobre acciones específicas en materia de protección de mujeres. Cabe aclarar que el Organismo al momento de consignar su respuesta la considero afirmativa, De acuerdo a lo expuesto y al no enunciar cuáles son las acciones ejecutadas y/o previstas esta UAI, considera su respuesta como "parcial".
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). En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	NO	
1.7 d	Franquicias horarias para agentes con menores a cargo	NO	

	(adaptación escolar/actos escolares).		
	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.		
1.7 e	Horario de lactancia.	NO	
	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
1.7 f	Enfermedad de hijo/s.	NO	
	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.		
1.7 g	Reintegro por guardería.	NO	
	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
1.7 h	Estabilidad en el empleo durante la gestación.	NO	
	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
1.7 i	Licencia por adopción.	NO	
	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.		
1.7 j	Licencia por violencia de género.	NO	
	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
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	Sin comentarios del Auditado
1.9	La organización, ¿utiliza una comunicación institucional libre de estereotipos?	SI	Respuesta del Auditado: Respuesta Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS - NO-2020-30662789-APN-SPYDDHH#PFA: Se promueve la igualdad de género a fin de evitar imágenes

estereotipadas hacia las mujeres evitando la desigualdad y la discriminación.

Respuesta Direc.  
Gral. de  
PLANEAMIENTO  
ESTRATÉGICO Y  
RELACIONES  
INSTITUCIONALES  
- IF-2020-30288935-  
APN-DPEYE#PFA:  
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,  
tales como 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); siguiendo los lineamientos del MINISTERIO DE SEGURIDAD, difunde la promoción del trabajo de la mujer en la Institución, a fin de derribar estereotipos y evitar la desigualdad y la discriminación. En ese sentido, cabe destacar que la P.F.A es una fuerza pionera en la inclusión de mujeres en todas las áreas, enaltecendo su trabajo e incentivando su profesionalización y desarrollo, lo cual se ha demostrado por ser la única Fuerza Federal que posee mujeres en su plana mayor. Asimismo, desde dicha área se promueve el respeto por la identidad de género autopercibida, realizando entrevistas a integrantes transgénero 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 cuales son los canales para realizar denuncias.

1.10

¿Existen lactarios en la organización?

En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con lactario.

SI

Respuesta del Auditado: Respuesta Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS - NO-2020-30662789-APN-SPYDDHH#PFA: Mediante O.D.I. N° 201 de fecha 29/10/2019, en las instalaciones del Centro Integral de Género, se creó el primer "ESPACIO AMIGABLE PARA LA LACTANCIA MATERNA", para uso del personal de la Institución, el cual se encuentra ubicado en el Departamento Central de la Policía Federal Argentina sito en Moreno 1550 P.B. Oficina 28. Respuesta Direc. Gral. de PLANEAMIENTO

ESTRATÉGICO Y  
RELACIONES  
INSTITUCIONALES  
- IF-2020-30288935-  
APN-DPEYE#PFA:  
A través de la O.D.I.  
N° 201 de fecha  
29/10/2019 se  
publicó la  
implementación del  
Primer “Espacio  
Amigable para la  
Lactancia Materna”  
en la POLICÍA  
FEDERAL  
ARGENTINA. El  
mismo se encuentra  
en el Departamento  
Central de Policía,  
sito en Moreno  
1550, Planta Baja,  
oficina 28, de la  
Ciudad Autónoma  
de Buenos Aires.  
Dicho espacio  
funciona de lunes a  
viernes en el horario  
de 08.00 a 20.00  
hs., pudiendo hacer  
uso del espacio  
todas aquellas  
madres que  
encontrándose en  
dicho período  
necesiten hacer uso  
de un espacio con  
privacidad y con  
condiciones  
apropiadas para  
ello. A tales fines, se  
debe coordinar la  
asistencia con el  
Centro Integral de  
Género  
comunicándose al  
tel. 5268-7303 - T.O.  
2346, a fin de  
reservar horarios y  
verificar la  
disponibilidad de la



sala. 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. Comentario del auditor: Si bien el organismo responde este punto como “sí”, no brindo porcentajes de dependencias que cuentan con lactario conforme lo requiere el I.T, motivo por el cual, esta unidad de control considera que la respuesta es “parcial” considerando en este aspecto el despliegue federal de la P.F.A. Sin embargo, se evidencia un avance en relación al estado verificado en el informes de Auditoría N° 162/2019 UAI/MS « Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018–AMPLIACIÓN al I.T. N° 8/2019-SNI - Lactarios P.F.A.” del 26/08/2019, con la creación del Primer Espacio Amigable para la Lactancia Materna

ubicado en el Depto. Central del organismo y también con la continuidad de las gestiones iniciadas en tal sentido. Sin embargo, teniendo en cuenta el despliegue territorial del organismo se considera que los lactarios existentes resultan aún insuficientes, motivo por el cual se considera el presente punto como "parcial".

1.11 ¿Existen guarderías en la organización?

En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con guardería.

SI

Respuesta del Auditado: Respuesta Superintendencia de PERSONAL Y DERECHOS HUMANOS - NO-2020-30662789-APN-SPYDDHH#PFA: Existen dos guarderías en la Institución RAYITO DE SOL I, RAYITO DE SOL II, con asiento en esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, destinadas al personal de la Institución.  
Respuesta Direc. Gral. de PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIONES INSTITUCIONALES - IF-2020-30288935-APN-DPEYE#PFA: La Institución cuenta

con TRES (3) guarderías en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Rayito de Sol I, con sede en la calle Chacabuco 463; Rayito de Sol II, ubicada en el interior del Complejo Médico CHURRUCA VISCA, sito en la calle Uspallata 3400; y el Instituto Educativo de Formación Integral (IEFI) "Subcomisario Anahí GARNICA", sito en Av. Juan B. Justo 5074, poseyendo cada uno de ellos un espacio destinado para la lactancia materna. Cabe destacar que dichos establecimientos reciben a niños y niñas desde los 45 días de vida, y el 100% del personal de las dependencias policiales con asiento en CABA y Pcia. de Bs. As. tiene acceso a solicitar la disponibilidad de vacante en los mencionados.

Comentario del auditor:  
Considerando que la Institución es una Fuerza Federal y que solo cuenta con 2 guarderías en C.A.B.A. y el Instituto Educativo de Formación

Integral (IEFI)  
“Subcomisario Anahí GARNICA, esta UAI considera que la capacidad de vacantes es limitada e insuficiente para dar respuesta a las necesidades. Por lo expuesto se considera el presente punto como “parcial”.

## 2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

2.1

En su organización ¿fue conformada la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT)?

PARC.

A fines del año 2011 mediante Res. Ministerial 1021/11, se creó el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO que tiene por misión entender en termas donde se vean afectados el desarrollo laboral y profesional del personal, abarcando en ello situaciones derivadas de relaciones jerárquicas, discriminación, distribución de tareas, abuso de autoridad, todo con el fin de eliminar las brechas de género dentro de las fuerzas policiales

2.1.1

En caso afirmativo, ¿se encuentra actualmente en funcionamiento?

SI

Actualmente se encuentra en funcionamiento en el Departamento Central de la P.F.A, sito en Moreno 1550 Planta baja Oficina 28. Comentario del auditor: Se

estableció que la P.F.A no integra tal COMISION, no obstante ello, las acciones vinculadas a dar cumplimiento al principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral, se efectúan a través del mencionado CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO de la P.F.A en cumplimiento de la Resolución MS N° 1021/2011, que tiene por misión entender en terms donde se vean afectados el desarrollo laboral y profesional del personal, abarcando en ello situaciones derivadas de relaciones jerárquicas, discriminación, distribución de tareas, abuso de autoridad, todo con el fin de eliminar las brechas de género dentro de las fuerzas policiales.

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.

Sin respuesta del  
Auditado

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	Sin comentarios del Auditado
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) desarrolla charlas de sensibilización y concientización en temáticas de género a saber: • “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”
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	Sin comentarios del Auditado
2.4 b	Licencia por examen. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	Sin comentarios del Auditado
2.4 c	Licencia por enfermedad / enfermedad familiar. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	Sin comentarios del Auditado
2.4 d	Licencia por razones particulares. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	Sin comentarios del Auditado
2.4			

e	Licencia por festividades religiosas. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y religiones alcanzadas.	NO	Sin comentarios del Auditado
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 PÚBLICA EN MATERIA SANITARIA, personal realiza tarea en forma remota. Comentario del auditor: Al respecto cabe aclarar que la P.F.A. de acuerdo a su misión y función conforme su marco normativo no implementa la modalidad del trabajo a distancia. Sin embargo a partir Decreto N° 260/2020 que dispone el ESTADO DE EMERGENCIA PÚBLICA EN MATERIA SANITARIA, a partir del 20/03/2020 a fin de una interpretación armónica e inclusiva de la normas referidas, mediante RESOL-2020-213-

		<p>APN-J#PFA del JEFE de la P.F.A publicada en la O.D.I. N° 52 del 17/03/2020 se dispuso entre otros medidas la modalidad de trabajo domiciliario para casos especiales de riesgo y de padres, madres o tutores de menores en edad escolar. Cabe destacar, que todo el personal dispensado de concurrir a sus puestos de trabajo, o cuya inasistencia se encuentre debidamente justificada, debe cumplimentar su horario laboral desde sus domicilios particulares a través del sistema GDE o sistemas electrónicos pertinentes a fin de colaborar con el personal que realice físicamente las guardias mínimas en las dependencias de revista.</p>
2.7	<p>¿Existieron en el último año reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato? En caso afirmativo indicar cantidad.</p>	<p>PARC. Respuesta del Auditado: El personal de la Institución cuenta con el espacio del CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, que aborda en forma reservada y</p>



confidencial las temáticas expuestas, trazando estrategias a fin de desestructurar la problemática planteada.  
Comentario del Auditor: El auditado 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 solicita el I.T.

## ANEXO II

A continuación, se enuncian las normas analizadas y aplicables:

- Constitución de la Nación Argentina – Ley Nº 24.430.
- Ley Nº 21.965 – Ley para el Personal de la P.F.A.
- Ley Nº 24.156 - Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional.
- Ley Nº 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 Nº 22.431. Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad.
- Ley Nº 26.618 – Ley de Matrimonio Igualitario.
- Ley Nº 26.743 – Ley de Identidad de Género.
- Ley Nº 26.873 Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública.
- Ley Nº 27.412 - Paridad de Género en ámbitos de Representación Política.
- Ley Nº 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 Nº 214/2006. Homologase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.
- Decreto Nº 22/2015. Reglamentario de la Ley Nº26.873
- Decreto Nº 38/2019. Promulgación Ley Nº 27.499.
- Decreto Nº 698/2017. Crea el “Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)”.
- Decreto Nº 07/2019. Modificación de la Ley de Ministerios. Crea el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD.
- Decreto Nº1.866/1983 – Reglamentación de la Ley Nº 21.965.
- Decreto Nº 1.613/2001 – Eliminación Agrupamiento Escalafón Femenino. Fusión escalafonaria.
- Decreto Nº1.024/17 – Primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (2017-2020).
- Decreto DNU Nº 260/2020 - EMERGENCIA SANITARIA CORONAVIRUS (COVID-19).
- Resolución Nº 152/02 SIGEN – Normas de Auditoria Interna Gubernamental.
- Resolución Nº 3/11 SIGEN – Normas Generales de Control Interno
- Resolución Nº 1.181/11 del MS – Uso de la Identidad de Género y Nombre de Pila. Fuerzas de Seguridad.
- Resolución MS Nº 1.021/2011 - Creación Centro Integral de Género;
- Resolución MS Nº 1079/2011 – Condiciones de ascenso – embarazadas o en período de lactancia;

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



- 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 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° 12/19 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.
- 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 – Crea en 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.
- S.O.D.I. N° 37 del 21/02/2019 - Plan Anual de Capacitación Profesional de la Policía Federal Argentina (PAC) 2019.
- ODI N° 65 del 05/05/2019 –Plan Estratégico Institucional
- O.D.I. N° 189 del 10/10/2019 - Interpretación Reglamentaria del artículo 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.
- O.D.I. N° 73 del 23/04/2020 –Plan Estratégico Institucional al 2030 (PEI 2030).
- 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).

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR