



**INFORME
EJECUTIVO N°
67/2020
UAI/MS**

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

**PREFECTURA
NAVAL
ARGENTINA**

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

Desarrollo

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



**INFORME EJECUTIVO DE AUDITORIA N° 67/2020 UAI/MS
PREFECTURA NAVAL ARGENTINA
INSTRUCTIVO DE TRABAJO N°3/2020 SIGEN**

**HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE
GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO**

I- OBJETO:

Relevar el grado de cumplimiento de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

II- ALCANCE:

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

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

III- ASPECTOS RELEVANTES

Mediante Nota NO-2020-25808397-APN-UAI#MSG de fecha 14 de abril de 2020, la Unidad de Auditoría Interna solicitó a la DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, cumplimentar el cuestionario establecido por el Instructivo de Trabajo N° 03/2020 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, cuyo objetivo está orientado a *“Relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación a la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato en general”*.

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

En ese sentido, la DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO envió en respuesta las Notas NO-2020-31462556-APN-DGHD#PNA de fecha 14/05/2020, NO-2020-32894710-APN-DGHD#PNA de fecha 19/05/2020 y NO-2020-35093085-APN-DGHD#PNA de fecha 29/05/2020 y en base a las mismas se aplicaron procedimientos a fin de exponer los resultados del relevamiento efectuado.

Como resultado de las tareas llevadas a cabo se advierte que la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA cuenta con un 14,36% de personal

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RG	DIR



femenino y un 85,64% de personal masculino, siendo el personal jerárquico de la Organización 20,46% femenino y 79,54% masculino.

Asimismo, la implementación de la Capacitación Ley Micaela se encuentra en la Oferta Académica Educativa Institucional del año en curso, prevista a efectuarse entre el 15 de junio y el 17 de Julio, con una carga horaria de 25 horas, en la modalidad a "Distancia" a través de la plataforma virtual de la Dirección de Educación.

Estos y otros aspectos relevados fueron analizados y explicados en detenimiento en el Informe Analítico correspondiente.

IV- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No hay observaciones para formular.

V- CONCLUSIÓN

Como resultado de las tareas de auditoría tendientes a relevar el grado de cumplimiento de la PREFECTURA NAVAL 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° 03/2020 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**

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



obligatoria en género, y una mayor integración femenina en los cuadros de la Institución.

BUENOS AIRES, 3 de junio de 2020.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa BARAS.

Auditora Adjunta General, de PNA: Dra. Claudia HEIMBERG.

Auditor: Dra. Daniela PERLA

Auditor: Dr. Juan Carlos ALVAREZ

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

INFORME
ANALITICO N°
67/2020
UAI/MS

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

PREFECTURA NAVAL
ARGENTINA

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

Desarrollo

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



**INFORME ANALITICO DE AUDITORIA N° 67/2020 UAI/MS
PREFECTURA NAVAL ARGENTINA
INSTRUCTIVO DE TRABAJO N°3/2020 SIGEN**

**HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GENERO E
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO**

I- OBJETO:

Relevar el grado de cumplimiento de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

II- ALCANCE:

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

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



III- LIMITACIONES AL ALCANCE:

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

IV-PROCEDIMIENTOS APLICADOS

Mediante Nota NO-2020-25808397-APN-UAI#MSG de fecha 14 de abril de 2020, la Unidad de Auditoría Interna solicitó a la DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, cumplimentar el cuestionario establecido por el Instructivo de Trabajo N° 03/2020 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, cuyo objetivo está orientado a *“Relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación a la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato en general”*.

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

En ese sentido, la DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO envió en respuesta las Notas NO-2020-31462556-APN-DGHD#PNA de fecha 14 de Mayo de 2020, NO-2020-32894710-APN-DGHD#PNA de fecha 19 de Mayo de 2020 y NO-2020-35093085-APN-DGHD#PNA de fecha 29 de Mayo de 2020, y en base a las mismas se aplicaron procedimientos a fin de exponer los resultados del relevamiento efectuado.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

V- DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN RELEVADA Y ANALIZADA

V.1 Normativa de Aplicación

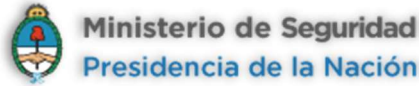
- Constitución de la Nación Argentina y Tratados Internacionales
- Ley N° 17.409 Personal Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad.
- Ley 18.398 Ley Orgánica de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA.
- Ley N° 20.239 Personal Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad.
- Ley 22.431 Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad.
- Ley 24.156 Administración Financiera y de Los Sistemas de Control del Sector Público Nacional.
- Ley N° 26.485 Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley N° 26.743 Identidad de género.
- Ley 26.873 Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública.
- Ley N° 27.499 Ley Micaela de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes de Estado.
- Decreto N° 1344/2007 Reglamentario de la Ley 24.156.
- Decreto N° 22/2015. Reglamentario de la Ley 26.873.
- Decreto N° 698/2017. Crea el "Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)".
- Decreto N° 07/2019. Modificación de la Ley de Ministerios. Crea el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD.
- Decreto N° 38/2019. Promulgación Ley 27.499
- Decreto de Necesidad y Urgencia N°297/2020 y sus prórrogas.
- Resolución N° 058/2011 Ministerio de Seguridad. Creación del grupo de trabajo para el estudio de condiciones de acceso, permanencia y progreso.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



- Resolución N° 469/2011 Ministerio de Seguridad. Adopción de Pautas Mínimas para los regímenes de Licencia por maternidad y lactancia.
- Resolución N° 472/2011 Ministerio de Seguridad. Incorporación de mujeres embarazadas y en período de lactancia en los centros de formación/reclutamiento.
- Resolución N° 548/2011 Ministerio de Seguridad. Eliminación de autorización para contraer enlace.
- Resolución N° 1021/2011 Ministerio de Seguridad. Creación CIG en PNA.
- Resolución N° 1079/2011 Ministerio de Seguridad. Personal en condiciones de ascender que se encuentre embarazada o en período de lactancia.
- Resolución N° 1167/2011 Ministerio de Seguridad. Acciones a seguir para la atención de víctimas de delitos contra la integridad sexual.
- Resolución N° 1.181/2011 Ministerio de Seguridad. Uso de la Identidad de Género y Nombre de Pila Fuerzas de Seguridad
- Resolución N° 16/2012 Ministerio de Seguridad. Prohibición de limitación de vacantes por género para el ingreso a los Institutos de Formación/reclutamiento.
- Resolución N° 599/2012 Ministerio de Seguridad. Aprobación del Protocolo de atención en los Centros Integrales de Género.
- Resolución 505/2013 Ministerio de Seguridad. Pautas para la intervención policial en casos de violencia doméstica.
- Resolución N° 299/2013 Ministerio de Seguridad. 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° 217/2016 Ministerio de Seguridad. Licencia para la realización de estudios gineco-mamarios.
- Resolución N° 443/2017 Ministerio de Seguridad. Licencia especial por "Violencia de Género"
- Resolución N° 37/2020 Ministerio de Seguridad. Identidad de Género y principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



- Disposición N° 10/2011 OYDE Prefectura Naval Argentina. Creación del Centro Integral de Género en el ámbito de la PNA.
- Disposición 2/2013 Dirección del Material. Normas Reglamentarias para cumplirse en el ámbito de la PNA de las Leyes N° 26485 y 24417.
- Instructivo de Trabajo N° 03/2020 – SIGEN - Herramienta de Control sobre Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato. (IF-2020-14937757-APN-SIGEN).

V.2 Documentación analizada

Para la elaboración del presente Informe de Auditoría se procedió a relevar la información proporcionada por Notas NO-2020-31462556-APN-DGHD#PNA, de fecha 14 de Mayo de 2020, NO-2020-32894710-APN-DGHD#PNA de fecha 19 de Mayo de 2020 y NO-2020-35093085-APN-DGHD#PNA de fecha 29 de Mayo de 2020 de la DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, en respuesta a los requerimientos efectuados por parte de esta UNIDAD DE AUDITORIA mediante Nota NO-2020-25808397-APN-UAI#MSG, de fecha 14 de Abril de 2020, y ME-2020-33468623-APN-UAI#MSG de fecha 21 de Mayo de 2020.

VI-CONSIDERACIONES PRELIMINARES

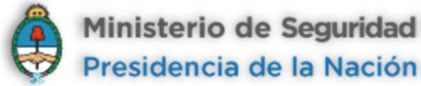
CAPÍTULO I:

Aspectos Legales

VI.1. LA LEY MICAELA

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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

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

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

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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

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

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

VI.2. LEY DE GÉNERO:

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

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

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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

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

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

VI.3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

La Reforma Constitucional del año 1994 prescribe garantizar una cultura de Derechos Humanos que garantice la consagración de los principios de *“Equidad de Género”* e *“Igualdad de Oportunidades y Trato”* para todos los habitantes de la Nación Argentina. En virtud de ello, se han dictado a lo largo de los años una serie de normas que han tenido por objeto tanto la adecuación y armonización de nuestro plexo normativo nacional con la manda constitucional mencionada, como así también el de asegurar que dicha confluencia armonía se vea plasmada y materializada en las prácticas 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*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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 moral, acoso sexual,

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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;

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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

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

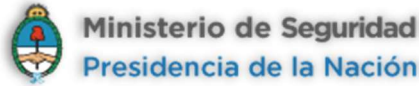
“Las Delegaciones tendrán las siguientes funciones:

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

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

De acuerdo a lo informado por el auditado, en el ámbito de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, fue conformada y se encuentra en funcionamiento la delegación dedicada a la temática de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) para el Personal Civil acorde

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



el art. 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN, homologado por Decreto N° 214/06.

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

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

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

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

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

Informe Analítico N° 67/2020 UAI MS – “Cumplimiento del Instructivo de Trabajo N°3/2020 SIGEN” PNA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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)

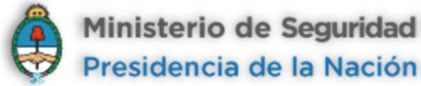
En relación a la igualdad de género, y la eliminación de la discriminación, el MINISTERIO DE SEGURIDAD, mediante Resolución MS N° 1021/2011, instruyó a las Fuerzas Policiales y de Seguridad para la creación de un CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, en el ámbito de las respectivas direcciones de Personal y/o de 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 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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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 PNA, el Centro Integral de Género fue creado por Disposición OYDE SR9 N° 10/2011 del Prefecto Nacional Naval de fecha 14/11/2011, en la órbita de la Dirección del Personal.

CAPÍTULO II:

Aspectos Económico – Financieros

No aplica para el presente Informe.

CAPÍTULO III:

Aspectos Técnicos

No aplica para el presente Informe.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VI.5. RESULTADOS DEL RELEVAMIENTO

Las actividades o gestiones desarrolladas por la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, en el marco de la mencionada LEY MICAELA en particular y la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato en general, fueron informadas por el auditado mediante Notas NO-2020-31462556-APN-DGHD#PNA, de fecha 14 de Mayo de 2020, NO-2020-32894710-APN-DGHD#PNA de fecha 19 de Mayo de 2020 y NO-2020-35093085-APN-DGHD#PNA de fecha 29 de Mayo de 2020.

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

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

VI.5.1- LEY MICAELA Y EQUIDAD DE GÉNERO

Se resume en el siguiente cuadro la información proporcionada por el auditado en los Puntos **1.1** a **1.3** de Ley Micaela y Equidad de Género del INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN.

“Ley Micaela y Equidad de Género” INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN PREFECTURA NAVAL ARGENTINA						
PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL FEMENINO		PERSONAL MASCULINO		PERSONAL TOTAL
		CANT	%	CANT	%	
1.1	Agentes hombres y agentes mujeres en la Organización	3056	14,36%	18226	85,64%	21282
1.2	Agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la Organización	612	20,46%	2379	79,54%	2991
1.2.1.	Mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos (con personal a cargo) sobre el total de ascensos en el último año	18	24,32%	56	75,68%	74

"Ley Micaela y Equidad de Género"						
INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN						
PREFECTURA NAVAL ARGENTINA						
PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL FEMENINO		PERSONAL MASCULINO		PERSONAL TOTAL
1.3	Personal hombre y personal mujer de la organización que realizó al menos una capacitación durante el último año.	101	30,42%	231	69,58%	332

Por otra parte, se expone a continuación lo manifestado por la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA respecto de los Puntos **1.4** a **1.11** del relevamiento:

- La implementación de la Capacitación Ley Micaela se encuentra en la Oferta Académica Educativa Institucional del año en curso, prevista a efectuarse entre el 15 de Junio y el 17 de Julio, con una carga horaria de 25 horas, en la modalidad a "Distancia" a través de la plataforma virtual de la Dirección de Educación. **(Punto 1.4)**
- No obra registro en el Plan Anual de Capacitación Técnico Profesional de la Institución de capacitaciones desarrolladas, durante el último año, relacionadas con liderazgo y/o empoderamiento de mujeres. **(Punto 1.5)**
- En lo que respecta al Plan Estratégico Institucional, en la Reglamentación Interna R.I. PNA 3-105 "Objetivos Estratégicos de la Prefectura Naval Argentina" en su art. 03.01 "Objetivos Institucionales" inc 3.1.6 - Gestión del Factor Humano y Bienestar del Personal, se instruyó como uno de sus objetivos el fortalecimiento de la integración de la mujer en todos los niveles de la actividad institucional. **(Punto 1.6)**
- Durante el último año no han existido reclamos administrativos y/o de otra índoles relacionados a la autorización o denegación de las siguientes licencias/beneficios: licencia por matrimonio, licencia por maternidad, licencia por paternidad/nacimiento (persona no- gestante), franquicias horarias para agentes con menores a cargo (adaptación escolar/actos escolares), horario de lactancia, enfermedad de hijo/s, estabilidad en el empleo durante la gestación, licencia por

adopción, licencia por violencia de género, no obrando constancia de la existencia de reintegros por guardería en la Fuerza.

(Punto 1.7)

- 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), como así también utiliza y mantiene una comunicación institucional libre de estereotipos. **(Puntos 1.8 y 1.9)**
- En relación a la existencia de lactarios se cuenta con un un (1) lactario en el Destino Agrupación Guardacostas. **(Punto 1.10)**
- En la actualidad no existen guarderías en la Organización. **(Punto 1.11)**

VI.5.2- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

Respecto del **Punto 2** del relevamiento relativo a *"Igualdad de Oportunidades y Trato"*, la PNA manifestó lo siguiente:

- Fue conformada y se encuentra en funcionamiento la delegación dedicada a la temática de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) para el Personal Civil acorde el art. 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN, homologado por Decreto N° 214/06. **(Punto 2.1 y 2.1.1)**
- Durante el último año no existieron reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera, como ser ascensos y ocupación de cargos. **(Punto 2.2)**
- Respecto de las actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato, ya sea en las temáticas de discapacidad, género o violencia laboral durante el último año,

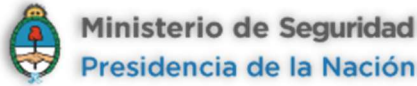
CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



se informa que la Fuerza cuenta con capacitaciones relacionadas con las temáticas señaladas, a saber:

- Curso Género y Nuevas Identidades (Proyecto Salud Y Bienestar Laboral)
 - Seminario Género y Relaciones Laborales.
 - Seminario Introducción al Concepto de Género y Gestión Institucional.
 - Taller Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género y en las Relaciones Familiares en el Ámbito Institucional.
 - Taller de Capacitación Sobre Pautas de Intervención Policial en Casos de Violencia en Relaciones Familiares (Res. Minseg. 505/13) **(Punto 2.3)**.
-
- Durante el último año no existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de licencia anual ordinaria (L.A.O.), licencias por examen, licencia por enfermedad propia o de un familiar o licencias por razones particulares, no siendo de aplicación lo referido a licencias por festividades religiosas. **(Punto 2.4)**
-
- Con relación a la aplicación de beneficios de reducción horaria al personal por motivos de salud o lactancia, durante el año 2019 se otorgaron:
 - ✓ Licencia Por Enfermedad: 373 a personal femenino y 750 a personal masculino.
 - ✓ Tareas Adecuadas por enfermedad: 32 licencias a personal femenino y 143 a personal masculino.
 - ✓ Licencia por Gravidéz y Lactancia: 33.
 - ✓ Durante el presente ejercicio se otorgaron 34 solicitudes por lactancia y 12 prórrogas para personal subalterno. **(Punto2.5)**
-
- En cuanto al beneficio de trabajo a distancia (teletrabajo), en virtud de las Directivas impartidas en sintonía con los Decretos de Necesidad y Urgencia emitidos por el Poder Ejecutivo de la Nación, se implementaron diversas actividades bajo esta modalidad a los efectos de maximizar los recursos a lo largo de toda la jurisdicción de la Institución. **(Punto 2.6)**

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



- Durante el ejercicio 2020 se registraron 43 (cuarenta y tres) inicios de sumarios, siendo 40 (cuarenta) por violencia intrafamiliar y 3 (tres) por violencia laboral.
(Punto 2.7)

IV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No hay observaciones para formular.

V. CONCLUSIÓN

Como resultado de las tareas de auditoría tendientes a relevar el grado de cumplimiento de la PREFECTURA NAVAL 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° 03/2020 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 una mayor integración femenina en los cuadros de la Institución.**

BUENOS AIRES, 3 de junio de 2020.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa BARAS.

Auditora Adjunta General, de PNA: Dra. Claudia HEIMBERG.

Auditor: Dra. Daniela PERLA

Auditor: Dr. Juan Carlos ALVAREZ

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

ORGANISMO, ENTE O UNIVERSIDAD A RELEVAR (en adelante 'la organización'):
PREFECTURA NAVAL ARGENTINA - PNA

RESPONSABLE/S DE GESTIONAR EL TEMA EN LA ORGANIZACIÓN: DIRECTOR
GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO

PERIODO: Abril

Aspecto a Verificar	Cumple	Comentarios
1 LEY MICAELA Y EQUIDAD DE GENERO		
1.1 Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en la organización.		Total efectivos 21.282 Personal Femenino 3.056 - 14,36% Personal Masculino 18.226 - 85,64%
1.2 Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.		Total efectivos de Oficiales: 2991 Personal Femenino: 612 - 20,46% Personal Masculino: 2379 - 79,54%
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.		Personal ascendido 2019 a Prefecto 74 (El grado más elevado del personal femenino en la Institución, corresponde al de Prefecto) Personal Femenino: 18 - 24,32%
1.3 Consignar el porcentaje de personal hombre y personal mujer de la organización que realizó al menos una capacitación durante el último año.		De 332 agentes capacitados en el último año, 101 (1,27%) eran agentes femeninos y 231 (3,31%) masculinos
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).		La implementación de la Capacitación Ley Micaela se encuentra en la

			Oferta Académica Educativa Institucional del año en curso, prevista a efectuarse entre el 15 de Junio y el 17 de Julio, con una carga horaria de 25 horas, en la modalidad a "Distancia" a través de la plataforma virtual de la Dirección de Educación. Luego de esta primer etapa se contará con datos cuantitativos de personal masculino y femenino que efectuó la capacitación en cuestión
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.		Conforme lo manifestado en el punto precedente, se encuentra en período de inscripción la capacitación respectiva, no habiéndose dictado la misma con anterioridad
1.5	¿Existieron en el último año capacitaciones desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con liderazgo y/o empoderamiento de mujeres? En caso afirmativo o parcial consignar cuáles.	NO	
1.6	La organización ¿incluyó en su plan estratégico acciones específicas en materia de protección a las mujeres? En caso afirmativo, consignar cuáles.	SI	En la Reglamentación Interna R.I. PNA 3-105 "Objetivos Estratégicos de la Prefectura Naval Argentina" en el Art. 03.01 "Objetivos

			Institucionales" inc 3.1.6 Gestión del Factor Humano y Bienestar del Personal, se instruyó como uno de sus objetivos el fortalecimiento de la integración de la mujer en todos los niveles de la actividad institucional.
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 (adaptación escolar/actos escolares). En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	NO	
1.7 e	Horario de lactancia. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
1.7 f	Enfermedad de hijo/s. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	NO	
1.7	Reintegro por guardería.	NO	

g	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
1.7	Estabilidad en el empleo durante la gestación.	NO	
h	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
1.7	Licencia por adopción.	NO	
i	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.		
1.7	Licencia por violencia de género.	NO	
j	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	
1.9	La organización, ¿utiliza una comunicación institucional libre de estereotipos?	SI	
1.10	¿Existen lactarios en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con lactario.	SI	Existe un (01) lactario en el Destino Agrupación Guardacostas.
1.11	¿Existen guarderías en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con guardería.	NO	
2	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO		
2.1	En su organización ¿fue conformada la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT)?	SI	Fue conformada y se encuentra en funcionamiento la delegación dedicada a la temática de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) para el Personal Civil acorde el art. 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la

			APN, homologado por Decreto N° 214/06
2.1.1	En caso afirmativo, ¿se encuentra actualmente en funcionamiento?	SI	
2.1.2	Si la respuesta a la pregunta 2.1 es negativa o no aplicable, ¿existe algún otro mecanismo de denuncia (de carácter confidencial), documentación, seguimiento y respuesta en casos de discriminación o desigualdad de oportunidades y trato? De existir, indicar cuál.		
2.2	¿Existieron reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera (ascensos, ocupación de cargos, pase de nivel-tramo-grado) durante el último año? En caso afirmativo indicar cantidad de reclamos y su estado de situación (resueltos/vigentes)	NO	
2.3	¿Existieron actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato (discapacidad/género/violencia laboral) en el último año? En caso afirmativo o parcial consignar cuáles.	SI	La institución cuenta con capacitaciones relacionadas con las temáticas, las mismas son: • Curso Género y Nuevas Identidades (Proyecto Salud Y Bienestar Laboral) • Seminario Género y Relaciones Laborales. • Seminario Introducción al Concepto de Género y Gestión Institucional. • Taller Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género y en las Relaciones Familiares en el Ámbito Institucional. • Taller de Capacitación Sobre Pautas de Intervención Policial en Casos de Violencia en

			Relaciones Familiares (Res. Minseg. 505/13). Corresponden al ejercicio 2019, acorde lo informado por la Dirección de Educación.
2.4	En el último año ¿existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de las siguientes licencias		
2.4 a	Licencia anual ordinaria. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
2.4 b	Licencia por examen. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
2.4 c	Licencia por enfermedad / enfermedad familiar. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
2.4 d	Licencia por razones particulares. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
2.4 e	Licencia por festividades religiosas. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y religiones alcanzadas.	N/A	
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	Durante el año 2019 se otorgaron: - Licencia Por Enfermedad: 373 a personal femenino y 750 a personal masculino. - Tareas Adecuadas por enfermedad: 32 licencias a personal femenino y 143 a personal masculino. - Licencia por Gravidéz y Lactancia: 33.

			Durante el presente ejercicio se otorgaron 34 solicitudes por lactancia y 12 prórrogas para personal subalterno
2.6	¿Se aplican beneficios de trabajo a distancia (teletrabajo) al personal? En caso afirmativo indicar cantidad de solicitudes otorgadas y/o denegadas en el último año discriminadas por género.	SI	En virtud de las Directivas impartidas en sintonía con los Decretos de Necesidad y Urgencia emitidos por el Poder Ejecutivo de la Nación se implementaron diversas actividades bajo esta concepción a los efectos de maximizar los recursos a lo largo de toda la jurisdicción de la Institución. El trabajo a distancia se implementó en el marco de la pandemia por covid 19.
2.7	¿Existieron en el último año reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato? En caso afirmativo indicar cantidad.	SI	En el año 2020, se han registrado 43 inicios de sumarios. Por Violencia Intrafamiliar: 40 Por Violencia Laboral: 3