

# INFORME EJECUTIVO N° 68/2020 UAI/MS

## Control sobre Ley Micaela, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato

## POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA

### Tabla de Contenidos

#### Introducción

El presente Informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, en relación a la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato en general.

#### Desarrollo

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



**INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA N° 68/2020 - UAI/MS**  
**“CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E**  
**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO”**  
**POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA**

**I. OBJETO**

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

**II. ALCANCE**

Las tareas de control se llevaron a cabo durante los meses de abril y mayo de 2020, y se efectuaron de acuerdo a las Normas de Auditoría Interna Gubernamental aprobadas por Resolución SGN N° 152/2002 y al Manual de Control Interno Gubernamental aprobado por Resolución SGN N° 3/2011, aplicándose los procedimientos allí enumerados, y otros que se consideraron necesarios para realizar la auditoría.

El presente Informe corresponde a una actividad incorporada en el Plan de Auditoría del año en curso, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN (SIGEN).

En este sentido, la SIGEN elaboró y publicó el Instructivo N° 3/2020 SNI - “*HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO*” (IF-2020-14937757-APN-SIGEN)”, el cual se utilizó de base para efectuar la tarea de relevamiento en la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA.

**III. ASPECTOS RELEVANTES**

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

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

Informe Ejecutivo N° 68/2020 UAI/MS – “Control sobre Ley Micaela, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato – PSA”

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

como uno de los tratados de derechos humanos con jerarquía superior a las leyes y rango constitucional.

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

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

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

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

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

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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

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

A los efectos del PIOD, el Ministerio de Seguridad consideró que los deberes estatales adquiridos en materia de igualdad entre varones y mujeres, y la eliminación de la discriminación tornan obligatorio el impulso de instancias institucionales que consideren específicamente las cuestiones de género en el ámbito de sus Fuerzas Policiales y de Seguridad.

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

Por las razones mencionadas, este Ministerio estimó oportuno establecer un espacio institucional de comunicación, contención y orientación que fortalezca la integración de las mujeres y la libre expresión de la identidad de género, utilizando criterios comunes para todas las Fuerzas.

En este sentido, mediante la Resolución MS N° 1.021/2011, se instruye a las Fuerzas Policiales y de Seguridad a crear un Centro Integral de Género (CIG), que debe estar a cargo de un/a Oficial Superior e integrados por un equipo multidisciplinario, contando como mínimo con un/a abogado/a, un/a trabajador/a social y un/a psicólogo/a, los/las cuales podrán ser personal civil o tener estado policial/militar. Asimismo, los Centros deben contar con referentes en las unidades/delegaciones fuera del Área Metropolitana de Buenos Aires.

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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

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

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

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

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

#### IV.OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No se formulan.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

## V. CONCLUSION

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

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

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

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

Por otra parte, el relevamiento realizado permite establecer que la POLICIA DE SEGURIDAD AEROPORTURIA, no cuenta en la actualidad con Lactarios instalados en Dependencias que se encuentran bajo su órbita, sin perjuicio de lo cual, se ha impulsado la generación de “Espacios amigos de la lactancia”, en concordancia a previsto por el MINISTERIO DE SALUD. En este mismo sentido, el Centro Integral de Género (CIG), en conjunto con la Coordinación de Género y No Discriminación del Ministerio de Seguridad, se encuentran trabajando para lograr la construcción de lactarios en distintos aeropuertos del país, comenzando por Ezeiza y Aeroparque.

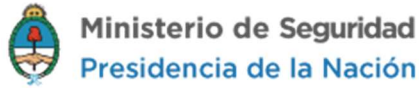
Lo descripto permite concluir que la Fuerza se encuentra ajustando su proceder de conformidad con el Decreto N° 22/2015 reglamentario de la Ley N° 26.873 “Promoción y Concientización Pública sobre la Lactancia Materna”, promoviendo los “Espacios Amigos de la Lactancia” en los lugares de trabajo, sin perjuicio de recomendar el seguimiento de la implementación de lactarios, en otras dependencias, según las necesidades que se observen en relación a la cantidad de mujeres en etapa de lactancia.

En cuanto al cumplimiento de la Ley 27.499 en particular, actualmente la SECRETARIA DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN del INSTITUTO SUPERIOR DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA (ISSA), se encuentra coordinando las

Informe Ejecutivo N° 68/2020 UAI/MS – “Control sobre Ley Micaela, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato – PSA”

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR





capacitaciones sobre perspectiva de género - Ley Micaela, con el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP), a fin de que el personal de la Institución pueda acceder a las mismas a través de su Plataforma Virtual. Dicha SECRETARÍA está llevando a cabo una convocatoria abierta, para la realización del Curso autogestionado denominado “*Ley Micaela: capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres (IN32744/19)*”. Su realización virtual se ha programado para el período del 23/06/2020 al 06/07/2020.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA, entiende que ningún personal civil y policial ha recibido la capacitación citada hasta el presente, por lo que se estima necesario que el Organismo continúe y complete las actuaciones necesarias con el MINISTERIO DE SEGURIDAD, para lograr el cumplimiento integral de la Ley 27.499, capacitando a todos los agentes de la Fuerza a partir del primer semestre del corriente año.

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

BUENOS AIRES, 5 de junio de 2020.

### **Equipo de trabajo**

*Auditor Interno Titular:* Dra. Beatriz BARAS

*Auditor Adjunto:* Dr. Roberto Sergio YASI

*Auditora:* Lic. Verónica PÉREZ GIUCINER

*Auditora:* Dra. Gabriela S. ANDRADA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**INFORME**  
**ANALÍTICO N°**  
**68/2020 UAI/MS**  
**Control sobre**  
**Ley Micaela,**  
**equidad de**  
**género e**  
**igualdad de**  
**oportunidades y**  
**trato**  
**POLICÍA DE**  
**SEGURIDAD**  
**AEROPORTUARIA**

### **Introducción**

El presente Informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, en relación a la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato en general.

### **Desarrollo**

- I - Objeto
- II - Alcance
- III - Limitaciones al alcance
- IV- Procedimientos aplicados
- V - Documentación e información relevada
- VI - Consideraciones Preliminares
- VII - Observaciones y Recomendaciones
- VIII – Conclusión

### **ANEXOS**

ANEXO I: Antecedentes.

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



**INFORME ANALÍTICO DE AUDITORÍA N° 68/2020 - UAI/MS**  
**“CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E**  
**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO”**  
**POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA**

**I. OBJETO**

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

**II. ALCANCE**

Las tareas de control se llevaron a cabo durante los meses de abril y mayo de 2020, y se efectuaron de acuerdo a las Normas de Auditoría Interna Gubernamental aprobadas por Resolución SGN N° 152/2002 y al Manual de Control Interno Gubernamental aprobado por Resolución SGN N° 3/2011, aplicándose los procedimientos allí enumerados, y otros que se consideraron necesarios para realizar la auditoría.

El presente Informe corresponde a una actividad incorporada en el Plan de Auditoría del año en curso, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN (SIGEN).

En este sentido, la SIGEN elaboró y publicó el Instructivo N° 3/2020 SNI - “HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO” (IF-2020-14937757-APN-SIGEN)”, el cual se utilizó de base para efectuar la tarea de relevamiento en la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA.

**III. LIMITACIONES AL ALCANCE**

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

**IV. PROCEDIMIENTOS APLICADOS**

Mediante CCOO NO-2020-25807990-APN-UAI#MSG, con fecha 14 de abril del corriente año, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA solicitó a la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, que remita información vinculada a los datos requeridos para completar el formulario “HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



**LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO” de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN.**

El día 30 de abril del corriente, la PSA remitió la información solicitada, mediante la CCOO NO-2020-29218709-APN-PSA#MSG.

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

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

**V.DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN RELEVADA**

**Documentación analizada:**

- ✓ NO-2020-25807990-APN-UAI#MSG
- ✓ NO-2020-29218709-APN-PSA#MSG

**Marco normativo:**

La normativa general aplicable a las tareas de auditoría a que se refiere el presente informe, se detalla a continuación:

- ✓ Ley N° 22.431, Sistema de protección integral de los discapacitados (1981).
- ✓ Ley N° 24.156, Ley de Administración Financiera y de los Sistemas del Sector Público Nacional (1992).
- ✓ Ley N° 26.102, Ley de Seguridad Aeroportuaria (2006).
- ✓ Ley N° 26.743, Ley de Identidad de Género (2012).
- ✓ Ley N° 26.873, Ley de Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública (2013).
- ✓ Decreto N° 1.344/2007, aprueba el Reglamento de la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional N° 24.156.
- ✓ Decreto N° 836/2008, aprueba el Régimen Profesional del Personal Policial de la Policía de Seguridad Aeroportuaria.
- ✓ Decreto N° 1.190/2009, aprueba el Régimen Profesional del Personal Civil de la Policía de Seguridad Aeroportuaria.
- ✓ Decreto DNU N° 7/2019 o Ley de Ministerios, crea, entre otros, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.
- ✓ Decisión Administrativa N° 279/2020, establece la estructura organizativa del nuevo Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.
- ✓ Resolución N° 37/2020 MS: Instrúyese al Señor Jefe de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, al Señor DIRECTOR NACIONAL de la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA, al Señor PREFECTO NACIONAL NAVAL de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA y al Señor

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



DIRECTOR NACIONAL de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, para que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que el personal policial y de las fuerzas de seguridad a su cargo, cumplan con lo establecido en la Ley Nacional 26.743 de Identidad de Género y los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual.

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

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

**Nivel Internacional y regional:**

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

**Nivel nacional:**

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

- ✓ Constitución de la Nación Argentina, artículo 75, inciso 23.
- ✓ Resolución MS N° 1.021/2011, se instruye al Señor JEFE DE LA POLICIA FEDERAL ARGENTINA, al Señor PREFECTO NACIONAL NAVAL DE PREFECTURA NAVAL ARGENTINA, al Señor DIRECTOR NACIONAL DE GENDARMERIA NACIONAL ARGENTINA y al Señor DIRECTOR NACIONAL DE LA POLICIA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA para

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

que dispongan la creación, en el ámbito de la SUPERINTENDENCIA DE PERSONAL, INSTRUCCION Y DERECHOS HUMANOS, la DIRECCION DE PERSONAL, la DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS y la DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS respectivamente, de un Centro Integral de Género (CIG).

- ✓ Disposición PSA N° 1.456/2011, crea del CIG “Vilma Marisa Hoyos” a cargo del titular de la Dirección de Recursos Humanos de la PSA.

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

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

*Para el Eje Temático II: Autonomía Física:*

- ✓ Ley N° 24.632, aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará" (1996).
- ✓ Ley N° 25.273, crea un Régimen Especial de Inasistencias Justificadas por razones de gravidez para alumnas que cursen los ciclos mencionados, en establecimientos de jurisdicción nacional, provincial o municipal (2000).
- ✓ Ley N° 26.485, Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (2009).
- ✓ Ley N° 26.842, Ley de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas. Modificación del Código Penal, Código Procesal Penal y Ley N° 26.364. (2012).
- ✓ Ley N° 27.234, Violencia de Género. “Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género”. Objetivos (2015).

*Para el Eje Temático III: Autonomía Económica:*

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

---

Informe Analítico N° 68/2020 UAI/MS – “Control sobre Ley Micaela, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato – PSA”

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- ✓ Decreto N° 254/1998, aprueba el "Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral".

*Para el Eje Temático IV: Interrelación de las Autonomías:*

- ✓ Ley N° 26.522, se regulan los Servicios de Comunicación Audiovisual en todo el ámbito territorial de la República Argentina (2009).
- ✓ Decreto N° 936/2011, PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES, se promueve la erradicación de la difusión de mensajes e imágenes que estimulen o fomenten la explotación sexual.

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

## VI. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

### VI.1 Reseña normativa

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

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

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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

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

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

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

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

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

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR





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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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

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

En esta línea, el Ministerio de Seguridad consideró que los deberes estatales adquiridos en materia de igualdad entre varones y mujeres, y la eliminación de la discriminación tornan obligatorio el impulso de instancias institucionales que consideren específicamente las cuestiones de género en el ámbito de sus Fuerzas Policiales y de Seguridad.

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

Por las razones mencionadas, este Ministerio estimó oportuno establecer un espacio institucional de comunicación, contención y orientación que fortalezca la integración de las mujeres y la libre expresión de la identidad de género, utilizando criterios comunes para todas las Fuerzas.

En este sentido, mediante la Resolución MS N° 1.021/2011, se instruye a las Fuerzas Policiales y de Seguridad a crear un Centro Integral de Género (CIG), que debe estar a cargo de un/a Oficial Superior e integrados por un equipo multidisciplinario, contando como mínimo con un/a abogado/a, un/a trabajador/a social y un/a psicólogo/a, los/las cuales podrán ser personal civil o tener estado policial/militar. Asimismo, los Centros deben contar con referentes en las unidades/delegaciones fuera del Área Metropolitana de Buenos Aires.

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

Mediante Resolución N°37/2020 del MINISTERIO DE SEGURIDAD de fecha 20/03/2020, se instruyó a l Señor Jefe de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, al Señor DIRECTOR NACIONAL de la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA, al Señor PREFECTO NACIONAL NAVAL de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA y al Señor DIRECTOR NACIONAL de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, para que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que el personal policial y de las fuerzas de seguridad a su cargo, cumplan con lo establecido en la Ley

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Nacional 26.743 de Identidad de Género y los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual.

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

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

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

- ✓ *Establecer el Programa Nacional Permanente de Capacitación Institucional en la temática de género y violencia contra las mujeres con el objetivo de capacitar y concientizar a todo el funcionariado público de los tres poderes del Estado, sin importar jerarquía ni forma de contratación ni el ámbito en el que desempeñe sus funciones.*
- ✓ *La ley tiene por objetivo capacitar a quienes integran los diferentes estamentos del Estado a los fines de dar cumplimiento a un deber que asumió nuestro país al firmar la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará).*
- ✓ *Corresponderá al Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), la aplicación de dicha ley y quien se encargue de formar directamente a las máximas autoridades de los tres poderes del Estado en la temática.*
- ✓ *En cada uno de los organismos estatales, las capacitaciones se harán en colaboración con sus propias oficinas de género, si ya las hubiera en funcionamiento. Para eso se crearán materiales y programas nuevos, o se adaptarán los existentes, de acuerdo con la normativa establecida por “las convenciones vinculadas a la temática de género y violencia contra las mujeres suscriptas por el país”.*
- ✓ *El INAM controlará la calidad de esos materiales y las capacitaciones deberán estar en funcionamiento dentro del año de puesta en vigencia de la ley, en*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

*sintonía con el cumplimiento la Ley 26.485-de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.*

- ✓ *Mediante su página web, el INAM publicará información pública respecto al grado de cumplimiento de las formaciones en la temática de género y la violencia contra las mujeres en cada uno de los organismos del Estado y realizará informes de seguimiento sobre su impacto. Se considerará como una "falta grave", pasible de una sanción disciplinaria, que algún/a agente del Estado se negase, "sin causa justa", a participar de las capacitaciones.*

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

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

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

La POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA dio respuesta a la información solicitada por esta UAI (NO-2020-25807990-APN-UAI#MSG), mediante la CCOO NO-2020-29218709-APN-PSA#MSG.

El análisis de la misma se adjunta en el formulario que la SIGEN elaboró a tal efecto, que obra en Anexo II al presente Informe de Auditoría.

En base a la información recibida, se procedió al análisis de los aspectos incluidos en el cuestionario citado en el párrafo anterior:

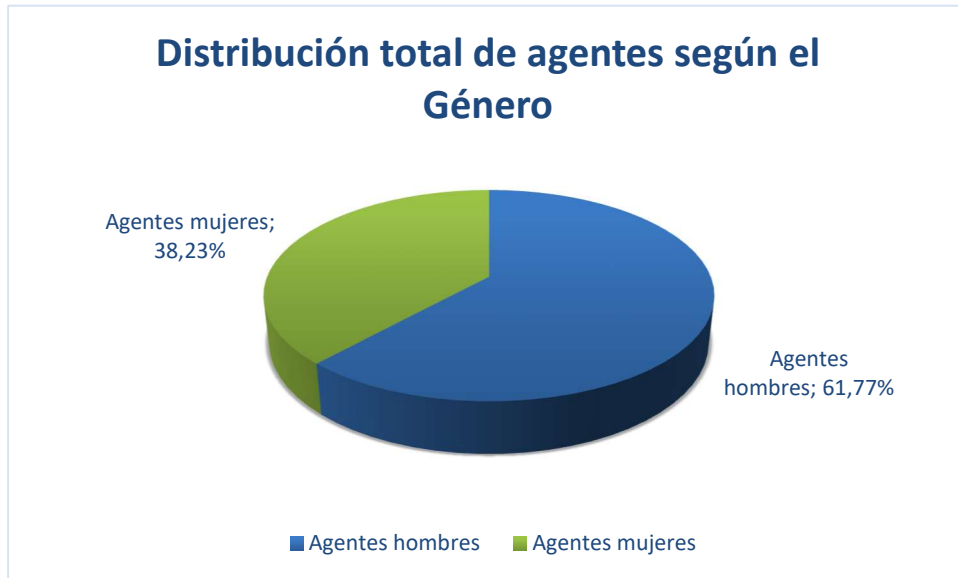
- Ley Micaela;
- Equidad de Género;
- Igualdad de oportunidades y trato.

### Ley Micaela y Equidad de género:

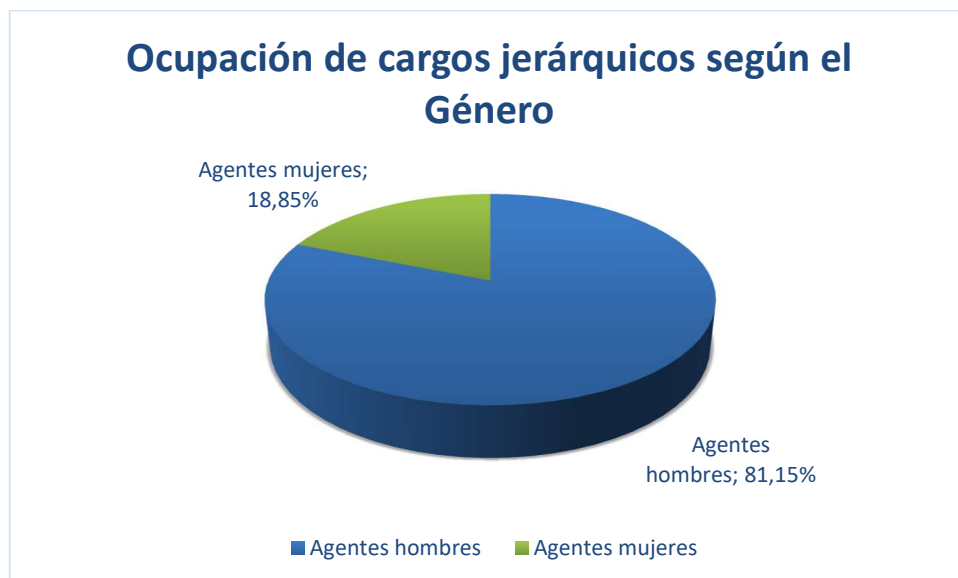
<sup>1</sup> <https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela> (revisión 03/06/2020)

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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



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



En cuanto al porcentaje de mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos (con personal a cargo) sobre el total de ascensos durante el 2019, se pueden observar la siguiente información numérica:

### Ascensos a cargos jerárquicos por Género



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

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

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

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

**Capacitación y cumplimiento de la Ley 27.499 – Ley Micaela:**

En cuanto a la posibilidad de acceso a la capacitación en general, la PSA manifiesta que el cuarenta y ocho por ciento (48%) del personal capacitado fueron mujeres y el cincuenta y dos por ciento (52%) restante fueron hombres. Cabe aclarar que, para el cálculo de estos porcentajes, se contabilizaron todos aquellos agentes que hayan realizado al menos una capacitación durante el año 2019.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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

Ahora bien, teniendo en cuenta específicamente el cumplimiento de la Ley 27.499, la cual establece la obligatoriedad de capacitarse en temática de género y violencia contra las mujeres a todo el personal de los tres poderes del Estado Nacional Ejecutivo, Legislativo y Judicial, la PSA manifiesta que: *“La gestión de la capacitación obligatoria en género, requerida por la Ley Micaela, fue centralizada por el Ministerio de Seguridad. Durante el año 2019 y el periodo transcurrido del corriente año, no ha habido oferta académica aún. Lo mismo ha ocurrido con respecto a los agentes en puestos jerárquicos”*.

Sin perjuicio de lo informado en el párrafo anterior, en función de las tareas de relevamiento y entrevistas llevadas a cabo, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA ha tomado conocimiento que actualmente la SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN del INSTITUTO SUPERIOR DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA (ISSA), se encuentra coordinando las capacitaciones sobre perspectiva de género - Ley Micaela, con el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP), a fin de que el personal de la Institución pueda acceder a las mismas a través de su Plataforma Virtual.

Dicha SECRETARÍA está llevando a cabo una convocatoria abierta, para la realización del Curso autogestionado denominado *“Ley Micaela: capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres (IN32744/19)”*. Su realización virtual se ha programado para el período del 23/06/2020 al 06/07/2020.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA, entiende que ningún personal civil y policial ha recibido la capacitación citada hasta el presente, por lo que se recomienda al Organismo continuar con las actuaciones necesarias con el MINISTERIO DE SEGURIDAD, para lograr el cumplimiento de la Ley Micaela para todos los agentes de la Fuerza, durante el primer semestre del corriente año.

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

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

- ✓ *Fomentar en las fuerzas policiales y de seguridad, el desarrollo de servicios interdisciplinarios que brinden apoyo a las mujeres que padecen*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



*violencia para optimizar su atención, derivación a otros servicios y cumplimiento de disposiciones judiciales;*

- ✓ *Elaborar en el ámbito del Consejo de Seguridad Interior, los procedimientos básicos para el diseño de protocolos específicos para las fuerzas policial y de seguridad a fin de brindar las respuestas adecuadas para evitar la revictimización, facilitar la debida atención, asistencia y protección policial a las mujeres que acudan a presentar denuncias en sede policial;*
- ✓ *Promover la articulación de las fuerzas policial y de seguridad que intervengan en la atención de la violencia contra las mujeres con las instituciones gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil;*
- ✓ *Sensibilizar y capacitar a las fuerzas policial y de seguridad en la temática de la violencia contra las mujeres en el marco del respeto de los derechos humanos;*
- ✓ *Incluir en los programas de formación de las fuerzas policial y de seguridad asignaturas y/o contenidos curriculares específicos sobre los derechos humanos de las mujeres y en especial sobre violencia con perspectiva de género”.*

Si bien la PSA se encuentra incluida en el ámbito de aplicación de la Ley N° 26.485, en el último año no existieron capacitaciones desarrolladas específicamente por la propia Organización (no por INAP) relacionadas con liderazgo y/o empoderamiento de mujeres.

**Plan Estratégico de la PSA:**

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

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

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

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR





- *“Para analizar el Plan Estratégico PEI 2019, debe advertirse que el PEI del año 2019 se halla contenido e indiferenciado en el contexto del CICLO DE PLANIFICACION ESTRATEGICO 2016/2020, como ya se expuso. Por tanto, se advierte que la PSA carece de un Plan Estratégico Anual 2019, dado que está subsumido dentro del CIPE 2018-2020.”*
- *El Plan Estratégico Institucional debe ser el marco para la formulación de los diversos planes operativos anuales, los que, a su vez, deben de servir de base para la formulación de los presupuestos anuales de la institución. El plan estratégico sirve también para definir diversos programas y proyectos que requieren ser formulados y ejecutados para contribuir al cumplimiento de los mismos. Si bien la planificación CIPE prevista para el 2016-2020, y luego 2018-2020 constituyen los objetivos a largo plazo, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA entiende que deberían efectuarse planificaciones anuales, permitiendo la proyección de lo que se debe ejecutar con ajuste a ese tiempo dado, lo que usualmente permite actuar con congruencia al período fiscal, otorgando previsibilidad y asegurando que los proyectos se conviertan en acciones concretas en base a una relación insumo – producto bien definida.*
- *Respecto del control y seguimiento efectuados durante los años 2018 y 2019, el relevamiento llevado a cabo permite indicar que, de la totalidad Informes de Gestión planificados por la Dirección de Evaluación de Gestión (DEG), según se desprende del documento “Proceso de Planificación Institucional – CIPE”, sólo consta el “Informe de Resultado de los INDICADORES CRITICOS DE GESTION de la PSA por el período de Enero a Mayo 2018”. El mismo fue elevado mediante ME-2018-29670056-APNDEG#PSA, a la Dirección General de Planificación y con destinatario final la DIRECCION NACIONAL de la PSA, el 21/6/2018.*
- *De lo reseñado, esta UAI considera que no se cuenta con información actualizada e integral, acerca del estado situacional de la PSA al año 2019, atento que el único Informe de Resultado de los ICG que han sido elevados a la Máxima Autoridad, sólo contienen mediciones los meses enero a mayo 2018.”*

#### *Licencias y beneficios:*

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

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

Por otra parte, la PSA aclara que las Franquicias Horarias para agentes con menores a cargo (Adaptación escolar/actos escolares), no se encuentran

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

contempladas en la normativa vigente de la Institución, al igual que el reintegro por guardería.

*Comunicación Institucional:*

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

*Lactarios y guarderías:*

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

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

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

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

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

En este sentido, la Institución ha impulsado la generación de “Espacios amigos de la lactancia”, y a través del CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO y la DIRECCIÓN NACIONAL DE POLÍTICAS DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE SEGURIDAD, ex COORDINACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN, se encuentra trabajando para la creación de un espacio para la lactancia en el Aeroparque Jorge Newbery, el Aeropuerto de Ezeiza y el Aeropuerto Internacional de Córdoba, en función de su gran concentración de efectivos.

Por otra parte, la Institución tampoco cuenta con guarderías para su personal.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Igualdad de oportunidades y trato:

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

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

En tal sentido, cabe recordar que la PSA creó el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO (CIG) “Wilma Marisa Hoyos”, según Disposición PSA N° 1.456/2011. Dicho CIG se encuentra en el ámbito de la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (DRH) dependiente de la DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (DGGA), y cuenta con referentes distribuidos geográficamente en las Unidades Operacionales de Seguridad Aeroportuaria (UOSP) del país, y teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la Resolución MS N° 1.021/2011.

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

La PSA manifiesta no tener reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera durante el año 2019. En este punto, cabe recordar que los Regímenes Profesionales del personal policial y civil se encuentran normados por los Decretos N° 836/2008 y N° 1.190/2009 respectivamente.

*Actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación:*

En cuanto a las actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por la Fuerza (no por el INAP), relacionadas a la igualdad de oportunidades y trato, la PSA ha llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Plan de Prensa:** Se llevaron a cabo notas que fueron publicadas en el Boletín Informativo Institucional.
- **Banners:** para la Intranet Institucional.
- **Capacitaciones:** para el personal de la Institución:
  - Género y Relaciones Laborales
  - Género y Liderazgo Femenino
  - Género y Delito de Trata De Personas
- **Publicaciones en las Redes Sociales:** como Instagram, Facebook y Twitter.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

*Licencias y beneficios:*

Durante el 2019, la PSA manifiesta no haber recibido reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de licencias anuales ordinarias, por examen, por razones particulares y por festividades religiosas. Sin embargo, si han recibido reclamos por enfermedad, contabilizando a la fecha, un total de 27 reclamos por licencias por Enfermedad de Tratamiento Breve (ETB).

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

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

La PSA manifiesta que durante el año 2019, se registraron sesenta y cuatro (64) casos de reducción horaria por lactancia.

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

En el año 2019 la PSA informa que se registraron cincuenta y dos (52) casos de adecuaciones horarias por salud.

Asimismo, la PSA durante el año 2019 no ha otorgado beneficios de trabajo a distancia o teletrabajo.

*Violencia y acoso laboral:*

En cuanto a los casos de violencia/acoso laboral, de género y/o desigualdad de oportunidades y trato, en el CIG del Organismo se han registrado durante el año 2019, un total de sesenta y cinco (65) denuncias y cincuenta y un (51) consultas sobre el tema.

## **VII.OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

No se formulan.

## **VIII. CONCLUSION**

Los procedimientos de auditoría llevados a cabo para emitir el presente Informe, han permitido relevar el grado del cumplimiento de la POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, en relación con la Ley 27.499 Ley Micaela en particular, y la

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

normativa de sobre Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general, mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN.

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

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

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

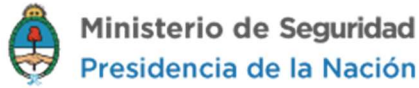
Por otra parte, el relevamiento realizado permite establecer que la POLICIA DE SEGURIDAD AEROPORTURIA, no cuenta en la actualidad con Lactarios instalados en Dependencias que se encuentran bajo su órbita, sin perjuicio de lo cual, se ha impulsado la generación de “Espacios amigos de la lactancia”, en concordancia a previsto por el MINISTERIO DE SALUD. En este mismo sentido, el Centro Integral de Género (CIG), en conjunto con la Coordinación de Género y No Discriminación del Ministerio de Seguridad, se encuentran trabajando para lograr la construcción de lactarios en distintos aeropuertos del país, comenzando por Ezeiza y Aeroparque.

Lo descripto permite concluir que la Fuerza se encuentra ajustando su proceder de conformidad con el Decreto N° 22/2015 reglamentario de la Ley N° 26.873 “Promoción y Concientización Pública sobre la Lactancia Materna”, promoviendo los “Espacios Amigos de la Lactancia” en los lugares de trabajo, sin perjuicio de recomendar el seguimiento de la implementación de lactarios, en otras dependencias, según las necesidades que se observen en relación a la cantidad de mujeres en etapa de lactancia.

En cuanto al cumplimiento de la Ley 27.499 en particular, actualmente la SECRETARIA DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN del INSTITUTO SUPERIOR DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA (ISSA), se encuentra coordinando las capacitaciones sobre perspectiva de género - Ley Micaela, con el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP), a fin de que el personal de la Institución pueda acceder a las mismas a través de su Plataforma Virtual. Dicha SECRETARÍA está llevando a cabo una convocatoria abierta, para la realización del Curso autogestionado denominado “Ley Micaela: capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres (IN32744/19)”. Su

Informe Analítico N° 68/2020 UAI/MS – “Control sobre Ley Micaela, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato – PSA”

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



realización virtual se ha programado para el período del 23/06/2020 al 06/07/2020.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA, entiende que ningún personal civil y policial ha recibido la capacitación citada hasta el presente, por lo que se estima necesario que el Organismo continúe y complete las actuaciones necesarias con el MINISTERIO DE SEGURIDAD, para lograr el cumplimiento integral de la Ley 27.499, capacitando a todos los agentes de la Fuerza a partir del primer semestre del corriente año.

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

BUENOS AIRES, 5 de junio de 2020.

**Equipo de trabajo**

*Auditora Interna Titular:* Dra. Beatriz BARAS

*Auditor Adjunto General:* Dr. Roberto Sergio YASI

*Auditora:* Lic. Verónica PÉREZ GIUCINER

*Auditora:* Dra. Gabriela S. ANDRADA.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



## ANEXO I Antecedentes.

### A nivel internacional

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

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

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

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



**LOS DERECHOS DE LOS LGBTI EN AMÉRICA DEL SUR** ✓ - SÍ X - NO

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

Argentina, a través del reconocimiento del derecho a contraer matrimonio para parejas del mismo sexo y la ley sobre la Identidad de Género, se erigió en precursor a nivel regional (cono sur) para derechos de los LGBTIQ<sup>2</sup>.

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

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

- <sup>2</sup> Acrónimo que se usa como término colectivo para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (el término trans se refiere a travestis, transexuales y transgéneros), Intersexuales y Queers.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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

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

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

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

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

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

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

### **A nivel nacional**

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

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

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

---

Informe Analítico N° 68/2020 UAI/MS – “Control sobre Ley Micaela, equidad de género e igualdad de oportunidades y trato – PSA”

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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

El Plan fue elaborado en conjunto por todos los Ministerios y Organismos Descentralizados del Poder Ejecutivo Nacional y coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), el cual actúa como organismo rector en políticas públicas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El plan contempla acciones a desarrollar en tres años que van desde la capacitación a funcionarios, el establecimiento de la **Licencia Especial por Violencia de Género para el personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad**, hasta la elaboración del presupuesto nacional con perspectiva de género. Su Objetivo General es generar las condiciones para que **todas las personas, tengan las mismas posibilidades de acceder y ejercer sus derechos y desarrollar su proyecto de vida libremente.**

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

- **Autonomía en la toma de decisiones:** Tendiente a promover el aumento y la calidad de la participación de las mujeres y población LGBTIQ en los ámbitos cultural, político, económico y social, y en los diferentes ámbitos de la toma de decisiones. En la Argentina, La Ley 24.012/91 de Cupo Femenino garantiza la participación de las mujeres en los cargos gubernamentales estableciendo que “...las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a los cargos a elegir...”. Esta Ley ha sido superada por la Ley 27.412, sancionada en 2017, sobre Paridad de Género y que se instrumentará en las elecciones nacionales de 2019. Es necesario mencionar también el Primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (2017-2020), aprobado por Decreto 1.024/17 que se refiere a la igualdad de oportunidades y no discriminación de género al postular: *“Para lograr una sociedad libre de discriminación, es necesario garantizar las libertades de expresión, creencias, sexualidades, géneros, orientaciones sexuales, identidad-expresión de género, identidad personal e identidad cultural que nos permiten profundizar una sociedad plural y democrática basada en el respeto a la diversidad”.*
- **Autonomía física:** con el objetivo de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las niñas, mujeres, lesbianas, feminidades trans y travestis y garantizarles acceso a una justicia efectiva en el marco de la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres y del articulado de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) suscripto por el Estado Argentino. Asimismo, alcanzar para la población el nivel más elevado de salud en todas sus

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

dimensiones, incluidos los derechos sexuales y los derechos reproductivos con el fin de que pueda adoptar decisiones libres de discriminación, coacciones o violencia de acuerdo a la Ley 25.673 de Salud Sexual y Procreación Responsable, y los estándares establecidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 y 5.

- **Autonomía económica:** con el objeto de mejorar la igualdad de oportunidades de las mujeres y población LGBTIQ en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral, promover el acceso de las mujeres y población LGBTIQ al trabajo remunerado, al empleo formal y a recursos productivos en condiciones de igualdad y facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, con particular énfasis en la Administración Pública Nacional. En ese sentido, se destacan la Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y la Ley 24.828 del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, que habilita la incorporación de las amas de casa al sistema integrado de jubilaciones y pensiones, permitiendo que las mujeres que se dedican a tareas no remuneradas del hogar puedan acceder al sistema previsional nacional.
- **Transformación cultural - Interrelación de las autonomías:** con el objetivo de promover la transformación de valores culturales que naturalizan las desigualdades entre los géneros. En ese contexto, el Decreto 936/2011 promueve la erradicación de la difusión de mensajes e imágenes que estimulen o fomenten la explotación sexual *“con la finalidad de prevenir el delito de Trata de Personas con fines de explotación sexual y la paulatina eliminación de las formas de discriminación de las mujeres”*.

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

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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

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

Mediante Resolución N°37/2020 del MINISTERIO DE SEGURIDAD de fecha 20/03/2020, revoca su similar RESOL-2017-1149-APN#MSG del 24 de octubre de 2017, instruyó al Señor Jefe de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, al Señor DIRECTOR NACIONAL de la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA, al Señor PREFECTO NACIONAL NAVAL de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA y al Señor DIRECTOR NACIONAL de la POLÍCIA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, para que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que el personal policial y de las fuerzas de seguridad a su cargo, cumplan con lo establecido en la Ley Nacional 26.743 de Identidad de Género y los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual, y sustituye los Anexos I y II de la de la **Resolución MS N° 1181 del 25/11/2011**.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR





**ANEXO II: Formulario Relevamiento de PIOD y Ley Micaela**

**INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 - SIGEN**

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

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

ORGANISMO A RELEVAR (*en adelante la organización*): POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA

RESPONSABLE/S DE GESTIONAR EL TEMA EN LA ORGANIZACIÓN: DIRECTOR NACIONAL de la PSA.

OBJETIVO ESTRATÉGICO: CUMPLIMIENTO LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO						
ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
<b>1</b>	<b>LEY MICAELA Y EQUIDAD DE GÉNERO</b>					
1.1	Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en la organización.					Agentes mujeres: 38,23 % Agentes hombres: 61,77 %
1.2	Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.					Agentes mujeres: 18,85 % Agentes hombres: 81,15 %

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

OBJETIVO ESTRATÉGICO: CUMPLIMIENTO LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO						
ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
1.2.1	Consignar el porcentaje de mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos (con personal a cargo) sobre el total de ascensos en el último año.					Agentes mujeres: 19,44 % Agentes hombres: 80,56 %
1.3	Consignar el porcentaje de personal hombre y personal mujer de la organización que realizó al menos una capacitación durante el último año.					Agentes mujeres: 48 % Agentes hombres: 52 %
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).					<b>Comentario PSA:</b> La gestión de la capacitación obligatoria en género, requerida por la Ley Micaela, fue centralizada por el Ministerio de Seguridad. Durante el año 2019 y el periodo transcurrido del corriente año, no ha habido oferta académica aún. <b>Comentario UAI:</b> En función de las tareas de relevamiento y entrevistas llevadas a cabo, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA ha tomado conocimiento que actualmente la SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN del INSTITUTO SUPERIOR DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA (ISSA), se encuentra coordinando las capacitaciones

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

OBJETIVO ESTRATÉGICO: CUMPLIMIENTO LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO						
ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
						sobre perspectiva de género - Ley Micaela, con el INAP, a fin de acceder a las mismas a través de su Plataforma Virtual.  Dicha SECRETARÍA está llevando a cabo una convocatoria abierta, para la realización del Curso autogestionado denominado “ <i>Ley Micaela: capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres (IN32744/19)</i> ”. Su realización virtual se ha programado para el período del 23/06/2020 al 06/07/2020.
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.					La concreción del cumplimiento de la Ley Micaela, en lo respectivo a la capacitación de los agentes mujeres y hombres en puestos jerárquicos, ha enfrentado el mismo devenir que las capacitaciones destinadas al personal subalterno, tal como se explica en el punto 1.4
1.5	¿Existieron en el último año capacitaciones desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con liderazgo y/o empoderamiento de mujeres? En caso afirmativo o parcial consignar cuáles.		X			

OBJETIVO ESTRATÉGICO: CUMPLIMIENTO LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO						
ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
1.6	La organización ¿incluyó en su plan estratégico acciones específicas en materia de protección a las mujeres? En caso afirmativo, consignar cuáles.	X				<p><b>Comentario PSA:</b> Se incluyeron las siguientes acciones específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzar la asistencia y contención en el seguimiento de los casos.</li> <li>- Aumentar los canales de atención.</li> <li>- Profesionalización del equipo interdisciplinario.</li> </ul> <p><b>Comentario UAI:</b> respecto del Plan estratégico en su conjunto, ver Informe N° 37/2020 UAI-MS.</p>
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? En los casos afirmativos, se detalla información adicional.					
	a) Licencia por matrimonio.		X			
	b) Licencia por maternidad.		X			
	c) Licencia por paternidad/nacimiento (persona no- gestante).		X			
	d) Franquicias horarias para agentes con menores a cargo				X	

OBJETIVO ESTRATÉGICO: CUMPLIMIENTO LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO						
ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
	e) Horario de lactancia.		X			
	f) Enfermedad de hijo/s.		X			
	g) Reintegro por guardería.				X	
	h) Estabilidad en el empleo durante la gestación.		X			
	i) Licencia por adopción.		X			
	j) Licencia por violencia de género.		X			
1.8	La organización, ¿utiliza la identidad de género vivenciada por la persona (haya o no rectificado su DNI) para el registro, legajo y comunicación institucional? (Ley 26.743)	X				<b>Comentario PSA:</b> Los dos casos que posee el Centro Integral de Género son con rectificación del D.N.I.
1.9	La organización, ¿utiliza una comunicación institucional libre de estereotipos?	X				<b>Comentario PSA:</b> Anualmente, se van mejorando y perfeccionando los recursos comunicacionales en pos de dicha tendencia.
1.10	¿Existen lactarios en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con lactario.			X		<b>Comentario PSA:</b> La Institución ha impulsado la generación de “Espacios amigos de la lactancia”. Asimismo, se le otorga al personal un horario especial de servicio (según lo contemplado en los Decretos 1190/09 y 836/08) el cual consiste en dos descansos de una hora por jornada ordinaria de trabajo de ocho horas, o bien la acumulación de la licencia diaria pudiendo

OBJETIVO ESTRATÉGICO: CUMPLIMIENTO LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO						
ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
						ingresar dos horas después o retirarse dos horas antes. El Centro Integral de Género y la Dirección Nacional de Políticas de Género del Ministerio de Seguridad, ex Coordinación de Políticas de Género y No Discriminación del Ministerio de Seguridad, se encuentran trabajando para la creación de un espacio para la lactancia en el Aeroparque Jorge Newbery, el Aeropuerto de Ezeiza y el de Córdoba, en función de su gran concentración de efectivos.
1.11	¿Existen guarderías en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con guardería.		X			
<b>2</b>	<b>IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO</b>					
2.1	En su organización ¿fue conformada la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT)?				X	
2.1.1	En caso afirmativo, ¿se encuentra actualmente en funcionamiento?				X	



OBJETIVO ESTRATÉGICO: CUMPLIMIENTO LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO						
ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
2.1.2	Si la respuesta a la pregunta 2.1 es negativa o no aplicable, ¿Existe algún otro mecanismo de denuncia (de carácter confidencial), documentación, seguimiento y respuesta en casos de discriminación o desigualdad de oportunidades y trato? De existir, indicar cuál.	X				Comentario PSA: Existe el Centro Integral de Genero, que recibe las denuncias vinculadas a casos de discriminación, desigualdad de oportunidades y trato referentes a mujeres y otras identidades del colectivo de la diversidad que realizan labores dentro de la Institución.
2.2	¿Existieron reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera (ascensos, ocupación de cargos, pase de nivel-tramo- grado) durante el último año? En caso afirmativo indicar cantidad de reclamos y su estado de situación (resueltos/vigentes)		X			
2.3	¿Existieron actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato (discapacidad/género/violencia laboral) en el último año? En caso afirmativo o parcial consignar cuáles.	X				<b>Comentario PSA:</b> Se desarrollaron las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Prensa – Se llevaron a cabo notas que fueron publicadas en el Boletín Informativo Institucional.</li> <li>- Se desarrollaron Banners para la Intranet Institucional.</li> </ul>

OBJETIVO ESTRATÉGICO: CUMPLIMIENTO LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO						
ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
						- Se llevaron a cabo Capacitaciones para el personal de la Institución: Género y Relaciones Laborales Género y Liderazgo Femenino Género y Delito de Trata De Personas - Se realizaron publicaciones en las Redes Sociales, como ser Instagram, Facebook y Twitter.
2.4	En el último año ¿existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de las siguientes licencias? En los casos afirmativos, se detalla información adicional.					
	a) Licencia anual ordinaria.		X			
	b) Licencia por examen.		X			
	c) Licencia por enfermedad / enfermedad familiar.	X				<b>Comentario PSA:</b> Existieron 27 reclamos por licencias por Enfermedad de Tratamiento Breve (ETB)
	d) Licencia por razones particulares.		X			
	e) Licencia por festividades religiosas.		X			

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

ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
2.5	¿Se aplican beneficios de reducción horaria al personal por motivos de salud/lactancia? En caso afirmativo, indicar cantidad de solicitudes otorgadas y/o denegadas en el último año, discriminadas por motivo (salud o lactancia) y, en los casos de salud, por género.	X				<p><b>Comentario PSA:</b> La Franquicia por Lactancia le otorga a la causante, una reducción de dos horas sobre la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas. Se otorga una vez finalizada la Licencia por Maternidad y se extiende hasta el año de vida del infante. Aunque la causante puede solicitar sea acortada a seis meses. Cabe aclarar, que una vez agotada la licencia la causante puede solicitar su extensión por el periodo de un año. No obstante, tanto la solicitud de reducción como de extensión pueden ser aceptadas o denegadas por la Autoridad Sanitaria de la Institución. Durante el año 2019 se registraron 64 casos. Las reducciones horarias por salud, se otorgan una vez finalizadas las Licencias especiales por enfermedad de tratamiento prolongado (ETP), en función de la patología del causante y al criterio médico. Dicha solicitud puede ser aceptada o denegada por la Autoridad Sanitaria de la Institución.</p>

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

OBJETIVO ESTRATÉGICO: CUMPLIMIENTO LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO						
ASPECTO A VERIFICAR		SI	NO	PARC.	N/A	COMENTARIOS
						En el año 2019 se registraron 52 casos de adecuaciones horarias.
2.6	¿Se aplican beneficios de trabajo a distancia (teletrabajo) al personal? En caso afirmativo indicar cantidad de solicitudes otorgadas y/o denegadas en el último año discriminadas por género.		X			
2.7	¿Existieron en el último año reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato? En caso afirmativo indicar cantidad.	X				<b>Comentario PSA:</b> Durante el año 2019 el Centro Integral de Género registró un total de 65 casos y 51 consultas.