

INFORME
EJECUTIVO
N°69/2020
UAI/MS

LEY MICAELA,
EQUIDAD DE
GÉNERO E
IGUALDAD DE
TRATO Y
OPORTUNIDADES
IT 3/2020 -
SIGEN
GNA

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente Informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento del organismo en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género e igualdad de oportunidades y trato en general.

Desarrollo

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



INFORME EJECUTIVO DE AUDITORIA N° 69/2020 UAI/MS
LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE TRATO Y
OPORTUNIDADES IT N° 3/2020 -SIGEN
GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA

I- OBJETO

Relevar el grado de cumplimiento del organismo en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género e igualdad de oportunidades y trato en general, en el ámbito de la GENDARMERÍA NACIONAL, de acuerdo al Instructivo de Trabajo N° 3/2020 -SIGEN.

II- ALCANCE

Las tareas de control se llevaron a cabo durante el mes de mayo del corriente, 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 algunos de los procedimientos allí enumerados y otros que se consideraron necesarios para el cumplimiento de la auditoría

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



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

III- ASPECTOS RELEVANTES

En el marco de los lineamientos y pautas para el planeamiento 2020, la SINDICTURA GENERAL DE LA NACIÓN, dispuso la realización de un relevamiento del grado de cumplimiento de los compromisos de cada organismo/ente, en relación con la LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

Para tales efectos estableció como herramienta de control, un cuestionario con distintos aspectos a verificar, en relación a la LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

En ese orden, se abordaron, distintas cuestiones vinculadas con la temática, y las acciones llevadas a cabo por la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA, para el cumplimiento de los compromisos asumidos.

Los Resultado del Relevamiento establecido en el Instructivo 3/2020 –SIGEN, son los siguientes:

Mediante NO-2020-36534250-APN-DINALGEN#GNA (IF-2020-36070137-APN-DIREMAN#GNA), de fecha 05/06/2020, la Dirección Nacional de Gendarmería, procedió a cumplimentar el cuestionario elaborado por la SINDICTURA GENERAL DE LA NACIÓN.

Cabe señalar que la Fuerza tiene personal comprendido en distintos encuadres legales (personal militar, civil y docente civil) con diversidad de normas que lo regulan, en particular referidas al desarrollo de las respectivas carreras así como a las licencias y/o beneficios.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RG	DIR

En ese orden, de la información proporcionada, y las verificaciones realizadas por esta Unidad de Auditoría Interna, surgen los aspectos más relevantes, que a continuación se describen:

1- Ley Micaela, Equidad y Género:

Se expone a continuación la información proporcionada por la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS en los Puntos 1.1 a 1.11 de Ley Micaela y Equidad de Género del INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN.

• **Punto 1.1. a 1.2**

"Ley Micaela y Equidad de Género" INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA							
PTO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE PERSONAL	PERSONAL FEMENINO		PERSONAL MASCULINO		PERSONAL TOTAL
			CANT	%	CANT	%	
1.1	Agentes hombres y agentes mujeres en la Organización	Militar	7.268	19,92%	29.208	80,08%	36.476
		Civil y. Docente	424	61,90%	261	38,10%	685
1.2	Agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la Organización	Militar	287	12,91%	1.936	87,09%	2.223
		Docente civil ¹	1	25%	3	75%	4
		Civil ²	NO OCUPAN CARGOS JERÁRQUICOS				

• **Punto 1.2.1**

En referencia al porcentaje de mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos, sobre un total de 671 ascensos al grado inmediato superior, 106 agentes fueron mujeres, y de ellas 52 obtuvieron un puesto jerárquico, lo que representa un 7,75% sobre el total de ascensos.

Asimismo, la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS aclaró qué: *"El ascenso a un grado inmediato superior no implica necesariamente la obtención de un puesto jerárquico, porque las designaciones a esos puestos no están*

¹No ocupan cargos jerárquicos, salvo los Directivos del Instituto Universitario de Gendarmería Nacional (IUGNA).

²No ocupan cargos jerárquicos.

determinadas por los ascensos, circunstancia que dificulta extraer el número de agentes hombres."

Respecto del personal civil y docente civil, de acuerdo a la estructura, no ocupan cargos jerárquicos salvo los Directivos del INSTITUTO UNIVERSITARIO DE GENDARMERÍA NACIONAL (IUGNA).

- **Punto 1.3**

PTO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE PERSONAL	PERSONAL FEMENINO	PERSONAL MASCULINO
			%	%
1.3	Porcentaje de personal hombre y personal mujer de la organización que realizó al menos una capacitación durante el último año	Personal Militar	43,11%	35,71%
		Personal Civil y Personal Docente civil	NO SE REGISTRA INFORMACIÓN	

De la totalidad del personal con estado Gendarme, 29.208 agentes hombres y 7.268 agentes mujeres, han realizado al menos una capacitación en el último año, el 35,71% del personal masculino y el 43,11% del personal femenino.

En lo que hace al Personal Civil y Personal Docente, la Dirección de Recursos Humanos informó que: "*de los antecedentes obrantes en el Departamento Personal Civil no se registra información en relación a que el personal civil o docente civil haya recibido capacitación en el último año*"

- **Punto 1.4**

PTO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE PERSONAL	PERSONAL FEMENINO	PERSONAL MASCULINO
			%	%
1.4	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).	Personal Militar	31,92%	22,95%
		Personal Civil y Personal Docente civil	NO SE REGISTRA INFORMACION	

De la totalidad del personal con estado Gendarme, 29.208 agentes hombres y 7.268 agentes mujeres, dieron cumplimiento a la Ley Micaela (Ley N° 27.499

de capacitación obligatoria en género), el 22,95% del personal masculino y el 31,92% del personal femenino.

En referencia al Personal Civil y el Personal docente, el organismo informó que: *"de los antecedentes obrantes en el Departamento Personal Civil no se registra información en relación a que el personal civil o docente civil haya recibido capacitación sobre la temática, en el último año."*

- **Punto 1.4.1**

PTO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE PERSONAL	PERSONAL FEMENINO	PERSONAL MASCULINO
			%	%
1.4.1	Porcentaje de agentes hombres y mujeres que dieron cumplimiento a la Ley Micaela, teniendo en cuenta sólo a los agentes en puestos jerárquicos	Personal Militar	51,57%	23,09%
		Personal Docente civil	NO SE REGISTRA INFORMACIÓN	
		Personal Civil	NO OCUPAN CARGOS JERÁRQUICOS	

Respecto del personal jerárquico que dio cumplimiento a la Ley Micaela, de la totalidad del personal jerárquico con estado Gendarme, 1.936 agentes hombres y 287 agentes mujeres, dieron cumplimiento a la Ley Micaela (Ley N° 27.499 de capacitación obligatoria en género), el 23,09% del personal jerárquico masculino y el 51,57% del personal jerárquico femenino. En relación al Personal Docente Civil, el auditado informó que no se registra información. Por último, en lo que hace al personal civil, estos no ocupan cargos jerárquicos.

- **Punto 1.5**

Durante el último año, no se realizaron capacitaciones desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con liderazgo y/o empoderamiento de mujeres.

- **Punto 1.6**

En lo que respecta al Plan Estratégico Institucional, la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA incluyó en el PEI 2020-2023 capacitaciones en relación a la Ley Micaela.

- **Punto 1.7**

Durante el último año no han existido reclamos administrativos y/o de otra índoles relacionados a la autorización o denegación de las siguientes licencias/beneficios: licencia por matrimonio, licencia por maternidad, licencia por paternidad/nacimiento (persona no gestante), franquicias horarias para agentes con menores a cargo (adaptación escolar/actos escolares), horario de lactancia, enfermedad de hijo/s, reintegro por guardería, estabilidad en el empleo durante la gestación, licencia por adopción, licencia por violencia de género.

- **Punto 1.8**

La GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA utiliza la identidad de género vivenciada por la persona, haya o no rectificado su DNI, para el registro, legajo y comunicación institucional de acuerdo a lo regulado por RES. 37/2020 del MINISTERIO DE SEGURIDAD.

- **Punto 1.9**

La organización informó que utiliza una comunicación institucional libre de estereotipos, y que en relación a ello, dictó la Disposición del Director Nacional de Gendarmería Nro. 463/2017, la cual dispone adaptar el uso de género gramatical, según la identidad de él, o la integrante de Gendarmería Nacional que se trate, en toda la documentación que se confeccione en el ámbito de la fuerza.

- **Punto 1.10**

La GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA cuenta con 11 lactarios a lo largo del despliegue.

- **Punto 1.11**

El auditado indicó que no existen guarderías en la organización.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

2- Igualdad de Oportunidades y Trato

En relación al **Punto 2** del relevamiento relativo a "Igualdad de Oportunidades y Trato", la Dirección de Recursos Humanos informó lo siguiente:

- **Punto 2.1 a 2.1.2**

La Gendarmería Nacional Argentina no cuenta con una delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT), utiliza el centro integral de género (creado por Resolución Nro. 1021/11 del Ministerio de Seguridad de la Nación) como mecanismo de denuncia (de carácter confidencial), en casos de discriminación o desigualdad de oportunidades y trato. Al respecto, el auditado informó que la delegación no fue conformada argumentando que: *"dado la cantidad de agentes civiles, su distribución a lo largo del despliegue y que su interrelación siempre es con el personal con estado de Gendarme, en este contexto es más apropiado que el Protocolo sobre violencia de Género para la Administración Pública Nacional -aplicable a estos agentes- sea abordado por el Centro Integral de Género y sus referentes, como ha ocurrido hasta la actualidad, y eventualmente el caso sea derivado a las autoridades de aplicación del mismo"*.

- **Punto 2.2**

PTO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE PERSONAL	RECLAMOS RESUELTOS		RECLAMOS EN TRÁMITE		TOTAL DE RECLAMOS
			MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
			CANT	CANT	CANT	CANT	
2.2	Reclamos adm. 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	Militar	9	37	11	76	133

En cuanto al personal docente civil se registró UN (1) reclamo administrativo por ocupación de cargo, que a la fecha se encuentra resuelto. El personal civil no se registró reclamos.

Por último, la dirección de Asuntos jurídicos informó que en sus registros no existen reclamos judiciales relacionados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad en la carrera.

- **Punto 2.3**

Con respecto a las actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato (discapacidad/género/violencia laboral) la mencionada Dirección informó que: *"a lo largo del año 2019 se desarrollaron las siguientes actividades:*

- *Primeras jornadas internacionales de género para las fuerzas de seguridad y policiales de Latinoamérica en el marco de AMERIPOL.*
- *Jornadas de sensibilización sobre violencia intrafamiliar, laboral y de género en el despliegue institucional.*
- *Charlas informativas sobre licencias por maternidad y lactancia.*
- *Femicidios: perspectiva de género y el rol de las fuerzas policiales y de seguridad.*
- *Videoconferencias institucionales al despliegue sobre maternidad y lactancia"*

- **Punto 2.4**

Durante el último año no existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de licencia anual ordinaria, licencias por examen, licencia por enfermedad propia o de un familiar, licencias por razones particulares, o licencias por festividades religiosas.

- **Punto 2.5**

En relación a los beneficios de reducción horaria por lactancia y o salud, las *unidades del despliegue de la Gendarmería Nacional Argentina, indicaron que:* *se han concedido UN MIL CINETO SIETE (1.107) beneficios, de los*

Informe Ejecutivo N°69/2020 UAI MS - Ley Micaela, equidad de género e igualdad de trato y oportunidades – IT 3/2020 - SGN - GNA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



cuales SETECIENTOS CINCO (705) se corresponden a lactancia, los restantes CUATROCIENTOS DOS (402) se han concedido por motivos de salud, habiéndose otorgado CIENTOCINCUENTA Y CUATRO (154) a agentes mujeres y DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO (248) a agentes hombres.

Respecto del personal agente civil se otorgaron: SESENTA Y OCHO (68) licencias por enfermedad, de las cuales CINCUENTA Y OCHO (58) corresponden a agentes mujeres y QUINCE (15) a agentes varones; también se otorgó UNA (1) licencia por lactancia. En cuanto al personal docente civil se otorgaron SEISCIENTAS SETENTA (670) licencias por enfermedad, de las cuales un OCHENTA (80) % habrían sido concedidas a agentes mujeres y el VEINTE (20) % restante a agentes hombres, aproximadamente, ya que de los registros obrantes resulta complejo establecer una exactitud numérica. A su vez, se otorgaron VEINTICUATRO (24) licencias por lactancia.

- **Punto 2.6**

Durante el Periodo de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio se concedió el beneficio al personal de riesgo, conforme a lo dispuesto por la Decisión Administrativa Nro. 390/20 y a la totalidad de personal civil, no habiéndose concedido éste beneficio antes de ésta ocasión.

- **Punto 2.7**

Por último, en referencia a si existieron reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato, sobre se informó que:” Sobre éste punto la Dirección de Asuntos Jurídicos informó que en sus registros no obran antecedentes relacionados con reclamos judiciales. Las unidades del despliegue informaron SETENTA Y SEIS (76) reclamos y el Centro Integral de Género informó un total de NOVENTAY OCHO (98) casos, los que se discriminan del siguiente modo: DOS (2) por adecuación al trato, DIECINUEVE (19) por acoso laboral; VEINTIDOS (22) por acoso sexual, DOS(2) por conflicto laboral, SIETE (7) por discriminación, TREINTA Y SEIS (36) por maltrato laboral, SIETE (7) por conducta inapropiada y TRES (3) por incumplimiento de

Informe Ejecutivo N°69/2020 UAI MS - Ley Micaela, equidad de género e igualdad de trato y oportunidades – IT 3/2020 - SGN - GNA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



normativa. En éste punto es oportuno aclarar que, de acuerdo al mecanismo establecido por la Resolución Nro. 1021/11 del Ministerio de Seguridad y las demás normas que se han dictado para abordar casos de violencia de género e igualdad y equidad de trato, los casos informados por las unidades del despliegue estarían comprendidos dentro de los casos informados por el Centro Integral de Género.

IV- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Observación N° 1:

Mediante DI-2019-1131-APN-DINALGEN#GNA de fecha 2 de agosto de 2019, se aprobó la estructura organizacional de la SUBDIRECCIÓN NACIONAL DE GENDARMERÍA , que en su artículo 14 dispuso modificar la dependencia orgánica del Centro Integral de Género de la Dirección General de Personal a la Dirección de Asuntos Internos.

Dicha situación contradice lo establecido en la Resolución N° 1021/2011 del Ministerio de Seguridad, que establece la creación de un Centro Integral de Género en el ámbito de las respectivas Direcciones de Personal y/o Recursos Humanos.

Impacto: Alto

Recomendación: Adoptar las medidas conducentes a fin de producir los cambios en su estructura organizacional, para que el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, funcione en el ámbito indicado en la Resolución N° 1021/2011 MS.

Opinión del auditado: De acuerdo

Descripción del curso a seguir: Modificación de la dependencia orgánica del Centro Integral de Género.

Fecha Prevista para su regularización: 31/12/2020

Estado Actual: Con acción correctiva informada.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

V- CONCLUSION

De las tareas de auditoría llevadas a cabo por esta Unidad de Auditoría Interna, referidas al relevamiento del grado de cumplimiento de la ley Micaela, en particular y las normas de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y de Trato en general, mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 3/2020 SIGEN, surge que la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA ha implementado una serie de acciones y capacitaciones para fomentar la equidad de género e igualdad de oportunidades y de trato.

En tal sentido, el Organismo ha dado cumplimiento a la normativa vigente como, advirtiéndose mejoras en la política de Recursos Humanos Institucional con implicancias positivas en lo referido a la igualdad de oportunidades y de trato, independientemente de observarse la necesidad de que la GNA, profundice las tareas tendientes a lograr una mayor integración femenina con estado militar.

La GENDARMERÍA NACIONAL, cuenta con once (11) lactarios, ubicados en diversas Dependencias y Elementos del Despliegue territorial, lo que significa que la Fuerza se encuentra ajustando su proceder en la materia, de conformidad con Decreto N° 22/2015, reglamentario de la Ley N° 26.873 de Promoción y Concientización Pública sobre la Lactancia Materna, que promueve los "Espacios Amigos de la Lactancia" en los lugares de trabajo, sin perjuicio de considerar relevante que la Fuerza continúe implementando lactarios en otras dependencias, considerando la cantidad de mujeres que se encuentran en la etapa de lactancia.

Por otra parte resulta importante señalar que la GENDARMERIA, en el marco de la resolución Ministerial M.S. N°1021/2011, debería instrumentar las medidas pertinentes a fin de realizar las adecuaciones organizacionales

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGK	DIR



necesarias para que el Centro Integral de Género funcione bajo la órbita de la respectiva Direcciones de Personal y/o Recursos Humanos de la Fuerza.

Por último es importante señalar que si bien en la actualidad la Fuerza utiliza el Centro Integral de Género (creado por Resolución Nro. 1021/11 del Ministerio de Seguridad de la Nación) como mecanismo de denuncia en casos de discriminación o desigualdad de oportunidades y trato, corresponde que la GENDARMERÍA evalúe la conformación de la delegación dedicada a la temática de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) para el Personal Civil acorde el art. 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN, homologado por Decreto N° 214/06.

En ese marco, sobre la base de la tarea realizada, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA, se encuentra en condiciones de manifestar que la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA, cumple razonablemente con los aspectos relevados, sin perjuicio de lo cual se aspira en lo sucesivo, la optimización de la capacitación obligatoria de género en el marco de la Ley Micaela, que debe darse tanto en relación al personal con estado militar, como civil y docente civil que se desempeña en esa Fuerza.

BUENOS AIRES, 9 de junio de 2020.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa BARAS

Auditor Adjunto General en GNA: Dr. Fernando CHIAPPARA

Auditor: Lic. Sebastián FERNANDEZ

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**INFORME
ANALÍTICO N°
69/2020 UAI/MS-
LEY MICAELA,
EQUIDAD DE
GÉNERO E
IGUALDAD DE
TRATO Y
OPORTUNIDADES
IT 3/2020-SIGEN
GNA**

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente Informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento de la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género e igualdad de oportunidades y trato en general.

Desarrollo

- I -Objeto
- II- Alcance
- III- Limitaciones al Alcance
- IV- Procedimientos aplicados
- V- Documentación e información relevada
- VI- Consideraciones Preliminares
- Capítulo I. – Aspectos Legales y Marco Conceptual
- Capítulo II. – Aspectos Económico - Financieros
- Capítulo III. – Aspectos Técnicos
- VII - Observaciones y Recomendaciones
- VIII-Conclusión

Anexos:

Anexo I: Instructivo de Trabajo 3/2020 -SIGEN

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



INFORME ANALÍTICO N°69/2020 UAI/MS

LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE TRATO Y

OPORTUNIDADESIT N° 3/2020 -SIGEN

GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA

I. OBJETO:

Relevar el grado de cumplimiento del organismo en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género e igualdad de oportunidades y trato en general, en el ámbito de la GENDARMERÍA NACIONAL, de acuerdo al Instructivo de Trabajo N° 3/2020-SIGEN.

II. ALCANCE:

Las tareas de control se llevaron a cabo durante el mes de mayo del corriente, 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 algunos de los procedimientos allí enumerados y otros que se consideraron necesarios para el cumplimiento de la auditoría

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

III. LIMITACIONES AL ALCANCE:

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

IV. PROCEDIMIENTOS APLICADOS:

Mediante NO-2020-25840742-APN-UAI#MSG, de fecha 14 de abril de 2020, la Unidad de Auditoría Interna solicitó a la Dirección Nacional de Gendarmería, cumplimentar el cuestionario establecido por el Instructivo de Trabajo N° 03/2020 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, cuyo objetivo está orientado a *“Relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación a la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género, de igualdad de oportunidades y trato en general”*.

Asimismo, se solicitó acompañar la documentación de respaldo que permita acreditar los extremos invocados en cada uno de los aspectos a verificar.

Una vez obtenida la información, se procedió a su procesamiento y análisis a fin de exponer los resultados del relevamiento efectuado.

En ese sentido, las tareas básicas consistieron en:

- Recopilación de la normativa aplicable.
- Compilación y apreciación de los antecedentes relacionados con el objeto del presente Informe de Auditoría.
- Revisión y análisis de la información y documentación recopilada para relevar el grado de cumplimiento del organismo en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de equidad de género e igualdad de oportunidades y trato en general, verificar su desarrollo, mejora y cumplimiento, en marco del IT N°3/2020 -SIGEN.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

V. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN RELEVADA:

Para el desarrollo del presente Proyecto, se tuvo en cuenta la información proporcionada por la DIRECCIÓN NACIONAL DE GENDARMERÍA, mediante NO-2020-36534250-APN-DINALGEN#GNA (IF-2020-36070137-APN-DIREMAN#GNA) de fecha 05/06/2020.

Asimismo, se consideraron los Informes emitidos por esta Unidad de Auditoría interna, vinculados con las temáticas aquí tratadas, a saber:

- ✓ Informe N° 47/2019 "Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD)" - *instructivo de Trabajo N° 8/2019 SNI- SIGEN*
- ✓ Informe N° 135/2019 Ampliación del *instructivo de Trabajo N° 8/2019 SNI- SIGEN* "Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD)"

Normativa de aplicación:

El marco normativo de aplicación está compuesto por las siguientes normas más relevantes:

- Constitución Nacional y Tratados Internacionales
- Ley 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional.
- Ley 19.349 Orgánica de la GNA.
- Ley 27.499 Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.
- Ley 26.743 de identidad de género.
- Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Decreto N° 1344/2007 Reglamentario de la Ley 24.156.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Decreto 980/2008 Ingreso en los distintos Agrupamientos Escalafonarios y Especialidades. Condiciones. GNA.
- Decreto N° 07/2019. Modificación de la Ley de Ministerios. Crea el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD.
- Resolución N° 152/2002-SIGEN Normas de Auditoría Interna Gubernamental.
- DECAD-2020-390-APN-JGM- Mecanismos para el otorgamiento de las licencias y el trabajo remoto
- Resolución N° 58/2011-MS - Crea el Grupo de Trabajo para el Estudio de las Condiciones de Acceso, Permanencia y Progreso de Mujeres y Varones en el ámbito de las FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD.
- Resolución N° 469/2011-MS Se instruyó al Jefe de la PFA, al Prefecto Nacional de la PNA, al Director Nacional de la GNA, y al Director Nacional de la PSA a adoptar las Pautas Mínimas para los Regímenes de licencia por maternidad y lactancia en el ámbito de las Fuerzas Policiales y de Seguridad y para el Régimen de guardias, actividades de tiro, ejercicios de combate, de instrucción y otros para mujeres embarazadas y en período de lactancia.
- Resolución MS N° 472/2011 -Postulantes a ingresar en los Institutos de Formación/Reclutamiento- embarazadas o en período de lactancia.
- Resolución MS N° 1021/2011 Creación Centro Integral de Género.
- Resolución MS N° 1079/2011- Condiciones de ascenso –embarazadas o en período de lactancia.
- Resolución N° 1181/2011- MS -Se Instruye a los Jefes de las FFSS PP y SS referirse a las personas que integran dichas Fuerzas o personas ajenas a ellas, según el género y nombre de pila para el trato personal y en los Institutos de Formación.
- Resolución MS N° 428/2013 -Guía de actuación para las Fuerzas Policiales y de Seguridad para la Investigación de Femicidios en el lugar del hallazgo, sustituida por Resolución N° 1.278-E/2017 –Ministerio de Seguridad.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- RESOL-2017-68-APN-MSG Reconocimiento de la identidad autopercebida.
- Resolución MS N° 1149-E/2017 Protocolo General de Actuación de Registros Personales y Detención para Personas Pertenecientes al Colectivo L.G.B.T." ANEXO I (IF-2017-25027794-APN-JGA MSG).
- RESOL-2020-37-APN-MSG: Revoca la N° RESOL-2017-1149-APN#MSG del 24 de octubre de 2017 "Protocolo General de Actuación de Registros Personales y Detención para Personas Pertenecientes al Colectivo L.G.B.T."
- Disposición DNG N° 566/2007. Régimen de licencias para el Personal de la GNA.
- Disposición DNG N° 1628/2015: Incorpora la licencia por Embarazo Riesgoso
- Disposición DNG N° 1171/2016: Incorpora la Licencia por Examen Gineco-Mamarios.
- Disposición N° 463/2017 del Director Nacional de Gendarmería: Adapta el uso de género gramatical, según la identidad de el, o la integrante de Gendarmería Nacional que se trate, en toda la documentación que se confeccione en el ámbito de la fuerza.
- DI-2017-990-APN-DNG#GNA: Licencia Especial por violencia de género.
- DI-2019-1131-APN-DINALGEN#GNA, aprueba la estructura organizacional de la DE LA SUBDIRECCIÓN NACIONAL DE GENDARMERÍA.
- Lineamientos y Pautas establecidos por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN.
- Instructivo de Trabajo N° 03/2020-SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN.
- Otras normas internas aplicables al ámbito de la GNA, que se desarrollan en presente Informe de Auditoría.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VI. CONSIDERACIONES PRELIMINARES:

**CAPITULO I:
Aspectos Legales**

VI.1. LA LEY MICAELA

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

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

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

En ese orden de ideas, el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS y DIVERSIDAD, posee competencias específicas, la de entender en el diseño e implementación de las políticas de formación y capacitación en materia de género, igualdad y diversidad para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



Nación, en los casos que corresponda y para organizaciones de la sociedad civil.

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

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

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VI.2.LEY DE GÉNERO:

La ley 26.743, en su artículo 1° Derecho a la identidad de género, establece que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género; al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género y a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

Dicha ley también expresa en su 2° que: *“Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.*

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

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VI.3.IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

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

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

Al respecto el artículo 121° del citado Decreto establece el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades, "*...de acuerdo con el Artículo 75° inciso 11 de la Constitución Nacional, las Leyes N° 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos N° 1421/02 y 41/99, acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral*".

Asimismo, el artículo 122° establece la Promoción de la Mujer Trabajadora, garantizando los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobadas por las Leyes N° 23.179 y 24.632 y para ello se adoptarán las medidas necesarias, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



manifestaciones y promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

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

El artículo 124° referido Erradicación de la Violencia Laboral, reconoce que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, y ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley N° 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente.

Finalmente, el Artículo 125° crea la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) la cual deberá estar integrado por TRES titulares y TRES suplentes por el Estado Empleador, y TRES titulares y TRES suplentes de la parte gremial, para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

“La Comisión tiene como funciones:

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

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Co.P.A.R. quien emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes”.

Por otra parte, la Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente;

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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

“Las Delegaciones tendrán las siguientes funciones:

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

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

De acuerdo a lo informado por el auditado, en el ámbito de la Gendarmería Nacional Argentina, no fue conformada la delegación dedicada a la temática de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) para el Personal Civil acorde al artículo N° 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN, homologado por Decreto N° 214/06. Sin embargo utiliza el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO (creado por Resolución Nro. 1021/11 del Ministerio

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



de Seguridad de la Nación) como mecanismo de denuncia (de carácter confidencial), en casos de discriminación o desigualdad de oportunidades y trato.

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

Asimismo, mediante DI-2019-1131-APN-DINALGEN#GNA de fecha 2 de agosto de 2019, el DIRECTOR NACIONAL DE GENDARMERÍA aprobó la estructura organizacional de la SUBDIRECCIÓN NACIONAL DE GENDARMERÍA, que en su artículo 14 dispuso modificar la dependencia orgánica del Centro Integral de Género de la Dirección General de Personal a la Dirección de Asuntos Internos.

Dicha dependencia orgánica, no se encuentra ajustadas a las instrucciones impartidas por este Ministerio a través de la Resolución MS N° 1021/2011 que establece que el Centro Integral de Género debe funcionar en el ámbito de las respectivas Direcciones de Personal y/o Recursos Humanos.

Por otra parte, la mentada Resolución en su artículo 2° establece que los Centros Integrales de Género deberán 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 cuales podrán ser personal civil o tener estado policial/militar.

En otro orden de ideas, mediante Resolución N° 599/2012 MS se aprobó el "*Protocolo de Atención para los Centros Integrales de Género de las Fuerzas*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

Policiales y de Seguridad". Cabe señalar que en el marco del Plan Anual llevado a cabo por esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA, del año 2015, se emitió el Informe N° 46/2015 UAI-MS, en el cual se analizó, entre otros aspectos, el funcionamiento del Centro de Género de la GNA.

Es del caso señalar, que de dicho Informe de Auditoría surgió la Observación 5 (SISIO 12) que se encuentra pendiente de regularización, en la misma se manifestó que: *"Las instalaciones donde funciona el Departamento Integral de Género, no reúnen los requisitos de privacidad y aislamiento exigidos por la Resolución N° 599/2012 MS para la realización de las entrevistas y atención de los/as consultantes-denunciantes. Su ubicación en el 7° piso del Edificio, en dependencias de la Dirección de Asuntos Internos no contribuye a la creación de un espacio de comunicación, contención y orientación para el personal "fácilmente identificable e inclusivo" como aconseja la Resolución N° 1021/2011 MS".*

Sobre el particular Mediante NO-2020-00621160-APN-SUBDINAL#GNA de fecha 3/02/2020, la SUBDIRECCIÓN NACIONAL DE GENDARMERÍA informó que: "Se ha efectuado el acondicionamiento en planta baja de una Oficina en tareas de pintura, cambio de cerradura, iluminación y plafones. Posteriormente dicha oficina fue equipada con el amoblamiento provisto por la Dirección Logística (biblioteca, escritorio, mesa y sillas). Luego se asignó personal del Centro Integral de Género para el traslado de archivo y carga de casos. El sector descripto precedentemente será utilizado para atención conforme lo establecido en la Resolución N° 599/2012 MS para la realización de las entrevistas y atención de los/as consultantes-denunciantes".

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

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



En otro orden de ideas, la RESOL-2020-37-APN-MSG, en su artículo 1º revoca la Resolución del MINISTERIO DE SEGURIDAD N° RESOL-2017-1149-APN#MSG (Protocolo General de Actuación de Registros Personales y Detención para Personas Pertenecientes al Colectivo L.G.B.T.) del 24 de octubre de 2017.

Por su parte, el artículo 2º instruye al Señor Jefe de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, al Señor DIRECTOR NACIONAL de la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA, al Señor PREFECTO NACIONAL NAVAL de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA y al Señor DIRECTOR NACIONAL de la 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 N° 26.743 de Identidad de Género y los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual.

En su artículo 3º, sustituye el ANEXO I de la Resolución N° 1181/2011 del MINISTERIO DE SEGURIDAD DE LA NACIÓN por el texto contenido en el ANEXO I (IF-2020-14712265-APN-SSCYTI#MSG).

El mencionado anexo, contiene Directivas para la adecuación de trato del personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad detalladas a continuación:

1. TRAMITACIÓN. A fin de garantizar la adecuación de trato a la identidad de género autopercibida y al nombre de pila adoptado, el personal deberá tramitar la actualización de toda la documentación personal que obre en el ámbito de las fuerzas, a través del Centro Integral de Género de la fuerza que integre. El personal deberá expresar en su presentación: a.- el género y el nombre de pila con el que desea que se rectifique el trato que le dispensará la Fuerza. b.- si solicita que se le tome una nueva fotografía, para incorporar a los legajos y registros que lleva la Fuerza. c.- si solicita un cambio de área o destino con posterioridad a la adecuación. d.- si prefiere que el Centro Integral de Género arbitre los medios para dar a conocer la adecuación en su lugar de trabajo. En ningún caso se exigirá cirugía de reasignación sexual, tratamiento hormonal ni

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



psicológico para realizar la adecuación. El Centro Integral de Género tendrá a su cargo el desarrollo de instancias de sensibilización en el espacio laboral en el que se desempeñe el personal que haya requerido la adecuación de trato.

2. RESPETO A LA IDENTIDAD DE GÉNERO. Utilización del nombre y género adoptados. El personal de las fuerzas deberá dirigirse a quien haya tramitado la adecuación, utilizando el género y nombre de pila adoptados, tanto en el trato personal, así como para cualquier tipo de trámite, comunicación y publicación al interior de las Fuerzas Policiales y de Seguridad. Este trato debe garantizarse tanto en las comunicaciones orales como escritas, independientemente de si se ha realizado o no, el cambio de nombre y sexo registral en el Documento Nacional de Identidad (DNI). En cumplimiento de lo establecido en el artículo 9º de la Ley Nº 26.743, en ningún caso se dará publicidad a la rectificación registral de sexo y cambio de nombre de pila, salvo autorización de quien detente la titularidad de los datos.

3. TRATO DIGNO. En aquellos casos en que la persona no haya modificado su documentación y la naturaleza de la gestión haga necesario registrar aquellos datos, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento antecedido, por el nombre de pila elegido por razones de identidad de género. En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público, deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada.

4. VESTIMENTA Y UNIFORME. El personal utilizará la vestimenta y el uniforme adecuados a su identidad de género.

5. UTILIZACIÓN DE LAS INSTALACIONES DIFERENCIADAS. Se garantizará al personal la utilización de las instalaciones diferenciadas por género, que se correspondan con su identidad de género.

6. PASES. El personal podrá solicitar el otorgamiento de un cambio de destino o asignación de tareas por motivos relacionados a su identidad de género u orientación sexual. En ningún caso se realizará de manera compulsiva

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

afectando su carrera o cualquier otra circunstancia que agrave su situación de servicio.

7. CENTROS INTEGRALES DE GÉNERO. El Centro Integral de Género de cada una de las Fuerzas Policiales y de Seguridad tendrá a cargo la recepción, orientación y análisis de las consultas del personal, vinculadas al ejercicio de sus derechos o relacionadas con situaciones de violencia en razón de su identidad de género, su expresión y/u orientación sexual. Los Centros Integrales de Género contarán con una guía de recursos de derivación. Deberán, asimismo, brindar asesoramiento y organizar charlas, jornadas y talleres, en articulación con la Subsecretaría de Derechos, Bienestar y Género del MINISTERIO DE SEGURIDAD, quien a su vez articulará con las organizaciones de la sociedad civil, a fin de capacitar al personal acerca de cuestiones de género y diversidad, con el objetivo de consolidar espacios libres de violencia y discriminación basada en la identidad de género y/u orientación sexual.

Por último, en su artículo 4º se sustituye el ANEXO II de la Resolución 1181/2011 del MINISTERIO DE SEGURIDAD DE LA NACIÓN por el texto contenido en el ANEXO II (IF-2020-14712414-APN-SSCYTI#MSG).

Dicho anexo, comprende directivas para el trato de personas ajenas a las Fuerzas Policiales y de Seguridad.

De acuerdo a lo informado por el auditado, la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA utiliza la identidad de género vivenciada por la persona, haya o no rectificado su DNI, para el registro, legajo y comunicación institucional de acuerdo a lo regulado por RESOL-2020-37-APN-MSG del MINISTERIO DE SEGURIDAD.

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

La Ley N° 26.873, establece la promoción y concientización pública acerca de la importancia de la lactancia materna y de las prácticas óptimas de nutrición seguras para lactantes y niños, y se enmarca en los compromisos asumidos

Informe Analítico N° 69/2020 UAI MS - Ley Micaela, equidad de género e igualdad de trato y oportunidades – IT 3/2020 - SGN -GNA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



por la Administración Pública Nacional en materia de promoción de la apertura de lactarios en organismos públicos.

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

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

**CAPITULO II:
Aspectos Económico-Financieros**

No aplica para el presente Informe

**CAPITULO III:
Aspectos Técnicos**

No aplica para el presente Informe

Resultados del relevamiento efectuado:

I.1 Resultado del Relevamiento establecido en el Instructivo 3/2020-SIGEN

Mediante NO-2020-36534250-APN-DINALGEN#GNA (IF-2020-36070137-APN-DIREMAN#GNA), de fecha 05/06/2020, la Dirección Nacional de Gendarmería,

Informe Analítico N° 69/2020 UAI MS - Ley Micaela, equidad de género e igualdad de trato y oportunidades – IT 3/2020 - SGN -GNA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

procedió a cumplimentar el cuestionario elaborado por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN.

Cabe señalar que la Fuerza tiene personal comprendido en distintos encuadres legales (personal militar, civil y docente civil) con diversidad de normas que lo regulan, en particular referidas al desarrollo de las respectivas carreras así como a las licencias y/o beneficios.

En ese orden, de la información proporcionada, y las verificaciones realizadas por esta Unidad de Auditoría Interna, surgen los aspectos más relevantes, que a continuación se describen:

1- Ley Micaela, Equidad y Género:

Se expone a continuación la información proporcionada por la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS en los Puntos **1.1** a **1.11** de Ley Micaela y Equidad de Género del INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN.

- **Punto 1.1. a 1.2**

<u>"Ley Micaela y Equidad de Género"</u>							
INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN							
GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA							
PTO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE PERSONAL	PERSONAL FEMENINO		PERSONAL MASCULINO		PERSONAL TOTAL
			CANT	%	CANT	%	
1.1	Agentes hombres y agentes mujeres en la Organización	Militar	7.268	19,92%	29.208	80,08%	36.476
		Civil y. Docente	424	61,90%	261	38,10%	685
1.2	Agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la Organización	Militar	287	12,91%	1.936	87,09%	2.223
		Docente civil ¹	1	25%	3	75%	4
		Civil ²	NO OCUPAN CARGOS JERÁRQUICOS				

¹No ocupan cargos jerárquicos, salvo los Directivos del Instituto Universitario de Gendarmería Nacional (IUGNA).

²No ocupan cargos jerárquicos.

- **Punto 1.2.1**

En referencia al porcentaje de mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos, sobre un total de 671 ascensos al grado inmediato superior, 106 agentes fueron mujeres, y de ellas 52 obtuvieron un puesto jerárquico, lo que representa un 7,75% sobre el total de ascensos.

Asimismo, la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS aclaró qué: *"El ascenso a un grado inmediato superior no implica necesariamente la obtención de un puesto jerárquico, porque las designaciones a esos puestos no están determinadas por los ascensos, circunstancia que dificulta extraer el número de agentes hombres."*

Respecto del personal civil y docente civil, de acuerdo a la estructura, no ocupan cargos jerárquicos salvo los Directivos del INSTITUTO UNIVERSITARIO DE GENDARMERÍA NACIONAL (IUGNA).

- **Punto 1.3**

PTO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE PERSONAL	PERSONAL FEMENINO	PERSONAL MASCULINO
			%	%
1.3	Porcentaje de personal hombre y personal mujer de la organización que realizó al menos una capacitación durante el último año	Personal Militar	43,11%	35,71%
		Personal Civil y Personal Docente civil	NO SE REGISTRA INFORMACIÓN	

De la totalidad del personal con estado Gendarme, 29.208 agentes hombres y 7.268 agentes mujeres, han realizado al menos una capacitación en el último año, el 35,71% del personal masculino y el 43,11% del personal femenino.

En lo que hace al Personal Civil y Personal Docente, la Dirección de Recursos Humanos informó que: *"de los antecedentes obrantes en el Departamento Personal Civil no se registra información en relación a que el personal civil o docente civil haya recibido capacitación en el último año"*

- **Punto 1.4**

PTO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE PERSONAL	PERSONAL FEMENINO	PERSONAL MASCULINO
			%	%
1.4	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).	Personal Militar	31,92%	22,95%
		Personal Civil y Personal Docente civil	NO SE REGISTRA INFORMACION	

De la totalidad del personal con estado Gendarme, 29.208 agentes hombres y 7.268 agentes mujeres, dieron cumplimiento a la Ley Micaela (Ley N° 27.499 de capacitación obligatoria en género), el 22,95% del personal masculino y el 31,92% del personal femenino.

En referencia al Personal Civil y el Personal docente, el organismo informó que: "de los antecedentes obrantes en el Departamento Personal Civil no se registra información en relación a que el personal civil o docente civil haya recibido capacitación sobre la temática, en el último año."

- **Punto 1.4.1**

PTO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE PERSONAL	PERSONAL FEMENINO	PERSONAL MASCULINO
			%	%
1.4.1	Porcentaje de agentes hombres y mujeres que dieron cumplimiento a la Ley Micaela, teniendo en cuenta sólo a los agentes en puestos jerárquicos	Personal Militar	51,57%	23,09%
		Personal Docente civil	NO SE REGISTRA INFORMACIÓN	
		Personal Civil	NO OCUPAN CARGOS JERÁRQUICOS	

Respecto del personal jerárquico que dio cumplimiento a la Ley Micaela, de la totalidad del personal jerárquico con estado Gendarme, 1.936 agentes hombres y 287 agentes mujeres, dieron cumplimiento a la Ley Micaela (Ley N° 27.499 de capacitación obligatoria en género), el 23,09% del personal jerárquico masculino y el 51,57% del personal jerárquico femenino. En relación al Personal Docente Civil, el auditado informó que no se registra información. Por último, en lo que hace al personal civil, estos no ocupan cargos jerárquicos.



- **Punto 1.5**

Durante el último año, no se realizaron capacitaciones desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con liderazgo y/o empoderamiento de mujeres.

- **Punto 1.6**

En lo que respecta al Plan Estratégico Institucional, la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA incluyó en el PEI 2020-2023 capacitaciones en relación a la Ley Micaela.

- **Punto 1.7**

Durante el último año no han existido reclamos administrativos y/o de otra índoles relacionados a la autorización o denegación de las siguientes licencias/beneficios: licencia por matrimonio, licencia por maternidad, licencia por paternidad/nacimiento (persona no gestante), franquicias horarias para agentes con menores a cargo (adaptación escolar/actos escolares), horario de lactancia, enfermedad de hijo/s, reintegro por guardería, estabilidad en el empleo durante la gestación, licencia por adopción, licencia por violencia de género.

- **Punto 1.8**

La GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA utiliza la identidad de género vivenciada por la persona, haya o no rectificado su DNI, para el registro, legajo y comunicación institucional de acuerdo a lo regulado por RES. 37/2020 del MINISTERIO DE SEGURIDAD.

- **Punto 1.9**

La organización informó que utiliza una comunicación institucional libre de estereotipos, y que en relación a ello, dictó la Disposición del Director Nacional

Informe Analítico N° 69/2020 UAI MS - Ley Micaela, equidad de género e igualdad de trato y oportunidades – IT 3/2020 - SGN -GNA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

de Gendarmería Nro. 463/2017, la cual dispone adaptar el uso de género gramatical, según la identidad de el, o la integrante de Gendarmería Nacional que se trate, en toda la documentación que se confeccione en el ámbito de la fuerza.

- **Punto 1.10**

La GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA cuenta con 11 lactarios a lo largo del despliegue.

- **Punto 1.11**

El auditado indicó que no existen guarderías en la organización.

2- Igualdad de Oportunidades y Trato

En relación al **Punto 2** del relevamiento relativo a "*Igualdad de Oportunidades y Trato*", la Dirección de Recursos Humanos informó lo siguiente:

- **Punto 2.1 a 2.1.2**

La Gendarmería Nacional Argentina no cuenta con una delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT), utiliza el centro integral de género (creado por Resolución Nro. 1021/11 del Ministerio de Seguridad de la Nación) como mecanismo de denuncia (de carácter confidencial), en casos de discriminación o desigualdad de oportunidades y trato. Al respecto, el auditado informó que la delegación no fue conformada argumentando que: "*dado la cantidad de agentes civiles, su distribución a lo largo del despliegue y que su interrelación siempre es con el personal con estado de Gendarme, en este contexto es más apropiado que el Protocolo sobre violencia de Género para la Administración Pública Nacional -aplicable a estos agentes- sea abordado por el Centro Integral de Género y sus referentes,*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

como ha ocurrido hasta la actualidad, y eventualmente el caso sea derivado a las autoridades de aplicación del mismo”..

- **Punto 2.2**

PTO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE PERSONAL	RECLAMOS RESUELTOS		RECLAMOS EN TRÁMITE		TOTAL DE RECLAMOS
			MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
			CANT	CANT	CANT	CANT	
2.2	Reclamos adm. 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	Militar	9	37	11	76	133

En cuanto al personal docente civil se registró UN (1) reclamo administrativo por ocupación de cargo, que a la fecha se encuentra resuelto. El personal civil no se registró reclamos.

Por último, la dirección de Asuntos jurídicos informó que en sus registros no existen reclamos judiciales relacionados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad en la carrera.

- **Punto 2.3**

Con respecto a las actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato (discapacidad/ género/ violencia laboral) la mencionada Dirección informó que: *“a lo largo del año 2019 se desarrollaron las siguientes actividades:*

- *Primeras jornadas internacionales de género para las fuerzas de seguridad y policiales de Latinoamérica en el marco de AMERIPOL.*
- *Jornadas de sensibilización sobre violencia intrafamiliar, laboral y de género en el despliegue institucional.*

- Charlas informativas sobre licencias por maternidad y lactancia.
- Femicidios: perspectiva de género y el rol de las fuerzas policiales y de seguridad.
- Videoconferencias institucionales al despliegue sobre "maternidad y lactancia"
- **Punto 2.4**

Durante el último año no existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de licencia anual ordinaria, licencias por examen, licencia por enfermedad propia o de un familiar, licencias por razones particulares, o licencias por festividades religiosas.

- **Punto 2.5**

En relación a los beneficios de reducción horaria por lactancia y o salud, las unidades del despliegue de la Gendarmería Nacional Argentina, indicaron que: "se han concedido UN MIL CINETO SIETE(1.107) beneficios, de los cuales SETECIENTOS CINCO(705) se corresponden a lactancia, los restantes CUATROCIENTOS DOS (402) se han concedido por motivos de salud, habiéndose otorgado CIENTOCINCUENTA Y CUATRO (154) a agentes mujeres y DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO (248) a agentes hombres. Respecto del personal agente civil se otorgaron: SESENTA Y OCHO (68) licencias por enfermedad, de las cuales CINCUENTA Y OCHO (58) corresponden a agentes mujeres y QUINCE (15) a agentes varones; también se otorgó UNA (1) licencia por lactancia. En cuanto al personal docente civil se otorgaron SEISCIENTAS SETENTA (670) licencias por enfermedad, de las cuales un OCHENTA (80) % habrían sido concedidas a agentes mujeres y el VEINTE (20) % restante a agentes hombres, aproximadamente, ya que de los registros obrantes resulta complejo establecer una exactitud numérica. A su vez, se otorgaron VEINTICUATRO (24) licencias por lactancia.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



- **Punto 2.6**

Durante el Periodo de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio se concedió el beneficio al personal de riesgo, conforme a lo dispuesto por la Decisión Administrativa Nro. 390/20 y a la totalidad de personal civil, no habiéndose concedido éste beneficio antes de ésta ocasión.

- **Punto 2.7**

Por último, en referencia a si existieron reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato, sobre se informó que: *"Sobre éste punto la Dirección de Asuntos Jurídicos informó que en sus registros no obran antecedentes relacionados con reclamos judiciales. Las unidades del despliegue informaron SETENTA Y SEIS (76) reclamos y el Centro Integral de Género informó un total de NOVENTAY OCHO (98) casos, los que se discriminan del siguiente modo: DOS (2) por adecuación al trato, DIECINUEVE (19) por acoso laboral; VEINTIDOS (22) por acoso sexual, DOS(2) por conflicto laboral, SIETE (7) por discriminación, TREINTA Y SEIS (36) por maltrato laboral, SIETE (7) por conducta inapropiada y TRES (3) por incumplimiento de normativa. En éste punto es oportuno aclarar que, de acuerdo al mecanismo establecido por la Resolución Nro. 1021/11 del Ministerio de Seguridad y las demás normas que se han dictado para abordar casos de violencia de género e igualdad y equidad de trato, los casos informados por las unidades del despliegue estarían comprendidos dentro de los casos informados por el Centro Integral de Género.*

VII. OBSERVACIONES y RECOMENDACIONES:

Traslado al Auditado:

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



La observación y su respectiva recomendación fueron comunicadas a la DIRECCIÓN NACIONAL DE GENDARMERÍA, a fin de que el mismo manifieste su aceptación o discrepancia y en su caso, informe el plan correctivo, es decir el compromiso asumido y el plazo estimado para su regularización. Dicha comunicación fue materializada mediante NO-2020-35983698-APN-UAI#MSG. En ese orden, mediante NO-2020-36898930-APN-DINALGEN#GNA, se acompañó la Opinión vertida por la DIRECCIÓN NACIONAL DE GENDARMERÍA, sobre el hallazgo y la recomendación, según el siguiente detalle:

Observación N° 1:

Mediante DI-2019-1131-APN-DINALGEN#GNA de fecha 2 de agosto de 2019, se aprobó la estructura organizacional de la SUBDIRECCIÓN NACIONAL DE GENDARMERÍA , que en su artículo 14 dispuso modificar la dependencia orgánica del Centro Integral de Género de la Dirección General de Personal a la Dirección de Asuntos Internos.

Dicha situación contradice lo establecido en la Resolución N° 1021/2011 del Ministerio de Seguridad, que establece la creación de un Centro Integral de Género en el ámbito de las respectivas Direcciones de Personal y/o Recursos Humanos.

Impacto: Alto

Recomendación: Adoptar las medidas conducentes a fin de producir los cambios en su estructura organizacional, para que el CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, funcione en el ámbito indicado en la Resolución N° 1021/2011 MS.

Opinión del auditado: De acuerdo

Descripción del curso a seguir: Modificación de la dependencia orgánica del Centro Integral de Género.

Fecha Prevista para su regularización: 31/12/2020

Estado Actual: Con acción correctiva informada.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VIII. CONCLUSIÓN:

De las tareas de auditoría llevadas a cabo por esta Unidad de Auditoría Interna, referidas al relevamiento del grado de cumplimiento de la ley Micaela, en particular y las normas de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y de Trato en general, mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 3/2020 SIGEN, surge que la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA ha implementado una serie de acciones y capacitaciones para fomentar la equidad de género e igualdad de oportunidades y de trato.

En tal sentido, el Organismo ha dado cumplimiento a la normativa vigente como, advirtiéndose mejoras en la política de Recursos Humanos Institucional con implicancias positivas en lo referido a la igualdad de oportunidades y de trato, independientemente de observarse la necesidad de que la GNA, profundice las tareas tendientes a lograr una mayor integración femenina con estado militar.

La GENDARMERÍA NACIONAL, cuenta con once (11) lactarios, ubicados en diversas Dependencias y Elementos del Despliegue territorial, lo que significa que la Fuerza se encuentra ajustando su proceder en la materia, de conformidad con Decreto N° 22/2015, reglamentario de la Ley N° 26.873 de Promoción y Concientización Pública sobre la Lactancia Materna, que promueve los "Espacios Amigos de la Lactancia" en los lugares de trabajo, sin perjuicio de considerar relevante que la Fuerza continúe implementando lactarios en otras dependencias, considerando la cantidad de mujeres que se encuentran en la etapa de lactancia.

Por otra parte resulta importante señalar que la GENDARMERIA, en el marco de la resolución Ministerial M.S. N°1021/2011, debería instrumentar las medidas pertinentes a fin de realizar las adecuaciones organizacionales

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR



necesarias para que el Centro Integral de Género funcione bajo la órbita de la respectiva Direcciones de Personal y/o Recursos Humanos de la Fuerza.

Por último es importante señalar que si bien en la actualidad la Fuerza utiliza el Centro Integral de Género (creado por Resolución Nro. 1021/11 del Ministerio de Seguridad de la Nación) como mecanismo de denuncia en casos de discriminación o desigualdad de oportunidades y trato, corresponde que la GENDARMERÍA evalúe la conformación de la delegación dedicada a la temática de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) para el Personal Civil acorde el art. 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN, homologado por Decreto N° 214/06.

En ese marco, sobre la base de la tarea realizada, esta UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA, se encuentra en condiciones de manifestar que la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA, cumple razonablemente con los aspectos relevados, sin perjuicio de lo cual se aspira en lo sucesivo, la optimización de la capacitación obligatoria de género en el marco de la Ley Micaela, que debe darse tanto en relación al personal con estado militar, como civil y docente civil que se desempeña en esa Fuerza.

BUENOS AIRES, 9 de junio de 2020.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz Rosa BARAS

Auditor Adjunto General en GNA: Dr. Fernando CHIAPPARA

Auditor: Lic. Sebastián FERNANDEZ

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

ORGANISMO, ENTE O UNIVERSIDAD A RELEVAR (en adelante 'la organización'):
GENDARMERIA NACIONAL - GN

RESPONSABLE/S DE GESTIONAR EL TEMA EN LA ORGANIZACIÓN: COMANDANTE
MAYOR D GUSTAVO NORBERTO STERLI

PERIODO: Abril

Aspecto a Verificar	Cumple	Comentarios
1 LEY MICAELA Y EQUIDAD DE GENERO		
1.1 Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en la organización.		PERSONAL MILITAR: Total 36.476 agentes. Hombres: 80,08% (29.208 agentes) Mujeres: 19,92% (7.268 agentes) PERSONAL CIVIL Y PERSONAL DOCENTE CIVIL: Total 685 agentes. Hombres: 38,10% (261 agentes) Mujeres: 61,90% (424 agentes)
1.2 Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.		PERSONAL MILITAR: Total 2.223 puestos jerárquicos. Hombres: 87,09% (1.936 puestos) Mujeres: 12,91% (287 puestos) PERSONAL DOCENTE CIVIL: (cargos de gestión) Total 4 cargos. Hombres: 75% (3 cargos) Mujeres: 25% (1 cargo) PERSONAL CIVIL: EL personal civil no ocupa cargos jerárquicos.
1.2. Consignar el porcentaje de mujeres que ascendieron a		PERSONAL

1	puestos jerárquicos (con personal a cargo) sobre el total de ascensos en el último año.	<p>MILITAR: Total de ascensos al grado inmediato superior 671. Mujeres: 106 mujeres lograron un ascenso, entre ellas 52 obtuvieron un puesto jerárquico, lo que representa un 7,75% sobre el total de ascensos.</p> <p>PERSONAL DOCENTE CIVIL: de acuerdo a la estructura jerárquica, el personal docente no ocupa cargos jerárquicos, salvo los Directivos del Instituto Universitario de Gendarmería Nacional (IUGNA).</p> <p>PERSONAL CIVIL: no ocupa cargos jerárquicos</p>
1.3	Consignar el porcentaje de personal hombre y personal mujer de la organización que realizó al menos una capacitación durante el último año.	<p>PERSONAL MILITAR: Hombres: De los 29.208 agentes hombres, el 35,71% realizó al menos una capacitación.</p> <p>Mujeres: De las 7.268 agentes Mujeres, el 43,11% realizó al menos una capacitación.</p> <p>PERSONAL CIVIL Y PERSONAL DOCENTE CIVIL: No se registra información.</p>
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	<p>PERSONAL MILITAR: Hombres: De los 29.208</p>

	género).	agentes hombres, el 22,95% dieron cumplimiento a la Ley Micaela. Mujeres: De las 7.268 agentes mujeres, el 31,92% dieron cumplimiento a la Ley Micaela. PERSONAL CIVIL Y PERSONAL DOCENTE CIVIL: No se registra información.
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.	PERSONAL MILITAR: Hombres: De los 1.936 agentes hombres en puestos jerárquicos, el 23,09% dieron cumplimiento a la Ley Micaela. Mujeres: De las 287 agentes Mujeres en puestos jerárquicos el 51,57%, dieron cumplimiento a la Ley Micaela. PERSONAL DOCENTE CIVIL: No se registra información. PERSONAL CIVIL: El personal civil no ocupa cargos Jerárquicos
1.5	¿Existieron en el último año capacitaciones desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con liderazgo y/o empoderamiento de mujeres? En caso afirmativo o parcial consignar cuáles.	NO
1.6	La organización ¿incluyó en su plan estratégico acciones específicas en materia de protección a las mujeres? En caso afirmativo, consignar cuáles.	SI Se incluyó en el PEI 2020-2023 (pág. 45) capacitaciones en relación a la Ley Micaela.
1.7		

	En el último año ¿existieron reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a la autorización o denegación de las siguientes licencias/beneficios?	
1.7 a	Licencia por matrimonio. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar si se trató de matrimonio igualitario.	NO
1.7 b	Licencia por maternidad. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO
1.7 c	Licencia por paternidad/nacimiento (persona no-gestante). En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	NO
1.7 d	Franquicias horarias para agentes con menores a cargo (adaptación escolar/actos escolares). En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	NO
1.7 e	Horario de lactancia. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO
1.7 f	Enfermedad de hijo/s. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	NO
1.7 g	Reintegro por guardería. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	N/A
1.7 h	Estabilidad en el empleo durante la gestación. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO
1.7 i	Licencia por adopción. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	NO
1.7 j	Licencia por violencia de género.	NO

	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
1.8	La organización, ¿utiliza la identidad de género vivenciada por la persona (haya o no rectificado su DNI) para el registro, legajo y comunicación institucional? (Ley 26.743)	SI	Está estipulado por la Resolución Nro. 37/2020 del Ministerio de Seguridad.
1.9	La organización, ¿utiliza una comunicación institucional libre de estereotipos?	SI	Si, en relación a ello se dictó la Disposición del Director Nacional de Gendarmería N° 463/2017, la cual dispone adaptar el uso de género gramatical, según la identidad de el, o la integrante de Gendarmería Nacional que se trate, en toda la documentación que se confeccione en el ámbito de la fuerza.
1.10	¿Existen lactarios en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con lactario.	SI	La GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA cuenta con ONCE (11) lactarios a lo largo del despliegue.
1.11	¿Existen guarderías en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con guardería.	NO	
2	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO		
2.1	En su organización ¿fue conformada la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT)?	NO	No, dado la cantidad de agentes civiles, su distribución a lo largo del despliegue y que su interrelación siempre es con personal con estado de Gendarme, en este contexto es más

			apropiado que el Protocolo sobre violencia de Género para la Administración Pública Nacional - aplicable a estos agentes- sea abordado por el Centro Integral de Género y sus referentes, como ha ocurrido hasta la actualidad, y eventualmente el caso sea derivado a las autoridades de aplicación del mismo.
2.1.1	En caso afirmativo, ¿se encuentra actualmente en funcionamiento?		
2.1.2	Si la respuesta a la pregunta 2.1 es negativa o no aplicable, ¿existe algún otro mecanismo de denuncia (de carácter confidencial), documentación, seguimiento y respuesta en casos de discriminación o desigualdad de oportunidades y trato? De existir, indicar cuál.	SI	El Centro Integral de Género de la Fuerza fue creado por Resolución Nro 1021/11 del Ministerio de Seguridad de la Nación.
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)	SI	PERSONAL MILITAR: Al respecto, de la información aportada por las distintas unidades del despliegue surge que existen CIENTO TREINTA Y TRES (133) reclamos, de los cuales CUARENTA Y SEIS (46) están resueltos (correspondiendo TREINTA Y SIETE (37) a agentes hombres y NUEVE

		<p>(9) a agentes mujeres) y los restantes OCHENTA Y SIETE (87) están en trámite (de los que SETENTA Y SEIS (76) han sido generado por agentes hombres y ONCE (11) por agentes mujeres). Por su parte la dirección de Asuntos jurídicos informó que en sus registros no existen reclamos judiciales relacionados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad en la carrera. PERSONAL DOCENTE CIVIL: se registró UN (1) reclamo administrativo por ocupación de cargo, que a la fecha se encuentra resuelto. PERSONAL CIVIL: no se registraron reclamos.</p>
2.3	<p>¿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.</p>	<p>SI</p> <p>A lo largo del año 2019 se desarrollaron las siguientes actividades: *Primeras jornadas internacionales de género para las fuerzas de seguridad y policiales de Latinoamérica en el marco de AMERIPOL. *Jornadas de sensibilización sobre</p>

			<p>violencia intrafamiliar, laboral y de género en el despliegue institucional. *Charlas informativas sobre licencias por maternidad y lactancia. *Femicidios: perspectiva de género y el rol de las fuerzas policiales y de seguridad. *Videoconferencias institucionales al despliegue sobre maternidad y lactancia.</p>
2.4	En el último año ¿existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de las siguientes licencias	NO	
2.4	Licencia anual ordinaria.		
a	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
2.4	Licencia por examen.		
b	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
2.4	Licencia por enfermedad / enfermedad familiar.		
c	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
2.4	Licencia por razones particulares.		
d	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
2.4	Licencia por festividades religiosas.		
e	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y religiones alcanzadas.		
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	SI	PERSONAL MILITAR: De acuerdo a la

en el último año, discriminadas por motivo (salud o lactancia) y, en los casos de salud, por género.

informado por las unidades del despliegue se han concedido UN MIL CIENTO SIETE (1.107) beneficios, de los cuales SETECIENTOS CINCO (705) se corresponden a lactancia, los restantes CUATROCIENTOS DOS (402) se han concedido por motivos de salud, habiéndose otorgado CIENTO CINCUENTA Y CUATRO (154) a agentes mujeres y DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO (248) a agentes hombres.

PERSONAL CIVIL: se otorgaron: SESENTA Y OCHO (68) licencias por enfermedad, de las cuales CINCUENTA Y OCHO (58) corresponden a agentes mujeres y QUINCE (15) a agentes varones; también se otorgó UNA (1) licencia por lactancia.

PERSONAL DOCENTE CIVIL: se otorgaron SEISCIENTAS SETENTA (670) licencias por enfermedad, de las cuales un OCHENTA (80) % habrían sido concedidas a

			agentes mujeres y el VEINTE (20) % restante a agentes hombres, aproximadamente, ya que de los registros obrantes resulta complejo establecer una exactitud numérica. A su vez, se otorgaron VEINTICUATRO (24) licencias por lactancia.
2.6	¿Se aplican beneficios de trabajo a distancia (teletrabajo) al personal? En caso afirmativo indicar cantidad de solicitudes otorgadas y/o denegadas en el último año discriminadas por género.	PARC.	Durante el Periodo de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio se concedió el beneficio al personal de riesgo, conforme a lo dispuesto por la Decisión Administrativa Nro. 390/20 y a la totalidad de personal civil, no habiéndose concedido éste beneficio antes de ésta ocasión.
2.7	¿Existieron en el último año reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato? En caso afirmativo indicar cantidad.	SI	Sobre éste punto la Dirección de Asuntos Jurídicos informó que en sus registros no obran antecedentes relacionados con reclamos judiciales. Las unidades del despliegue informaron SETENTA Y SEIS (76) reclamos y el Centro Integral de Género informó un total de NOVENTA

Y OCHO (98) casos, los que se discriminan del siguiente modo: DOS (2) por adecuación al trato, DIECINUEVE (19) por acoso laboral; VEINTIDOS (22) por acoso sexual, DOS (2) por conflicto laboral, SIETE (7) por discriminación, TREINTA Y SEIS (36) por maltrato laboral, SIETE (7) por conducta inapropiada y TRES (3) por incumplimiento de normativa. En éste punto es oportuno aclarar que, de acuerdo al mecanismo establecido por la Resolución Nro 1021/11 del Ministerio de Seguridad y las demás normas que se han dictado para abordar casos de violencia de género e igualdad y equidad de trato, los casos informados por las unidades del despliegue estarían comprendidos dentro de los casos informados por el Centro Integral de Género.