



*Ministerio de Defensa*  
Unidad de Auditoría Interna

**INFORME DE AUDITORÍA N° 09/2023**  
**MINISTERIO DE DEFENSA**  
**POLÍTICAS DE GÉNERO**

**Tabla de Contenidos**

<b>Informe Ejecutivo</b>	<b>1</b>
<b>Informe Analítico</b>	<b>2</b>
<b>Objetivo</b>	<b>2</b>
<b>Alcance</b>	<b>2</b>
<b>Tareas Realizadas</b>	<b>2</b>
<b>Marco Normativo</b>	<b>2</b>
<b>Marco de Referencia</b>	<b>3</b>
<b>Hallazgos</b>	<b>7</b>
<b>Conclusión</b>	<b>8</b>
<b>Anexo</b>	<b>9</b>

**INFORME DE AUDITORÍA N° 09/2023**  
**MINISTERIO DE DEFENSA**  
**POLÍTICAS DE GÉNERO**

**Objetivo**

Evaluar la aplicación de la equidad de género en el ámbito del Ministerio de Defensa, poniendo énfasis en políticas y/o medidas institucionales, analizando los avances alcanzados con relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

**Hallazgos**

**Hallazgo N° 1: Ausencia de un protocolo de actuación específico.**

El “Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional”, aprobado mediante Decisión Administrativa N° 1012/2021, establece los principios rectores para el tratamiento de la temática.

El Ministerio de Defensa, considerando al mismo como organismo, no posee un protocolo de actuación específico para la atención de casos de violencia en razón de género, en donde se establezcan con mayor detalle las pautas que deben ser cumplidas.

**Conclusión**

Las tareas de auditoría realizadas han permitido verificar que el tratamiento de la temática de la equidad de género en el ámbito del Ministerio de Defensa, considerando a este último como organismo, se desarrolla en el marco del funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT).

En líneas generales se puede concluir que han existido avances en cuanto a las medidas institucionales para abordar la temática. Sin perjuicio de ello, se recomienda continuar con el impulso generado a nivel nacional desde la Dirección de Políticas de Género, en su calidad de integrante titular de la CIOT.

**BUENOS AIRES, mayo de 2023.**

**Informe Analítico**

**INFORME DE AUDITORÍA Nº /2023**  
**MINISTERIO DE DEFENSA**  
**POLÍTICAS DE GÉNERO**

**Objetivo**

Evaluar la aplicación de la equidad de género en el ámbito del Ministerio de Defensa, poniendo énfasis en políticas y/o medidas institucionales, analizando los avances alcanzados con relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

**Alcance**

Las tareas de auditoría se realizaron durante el lapso comprendido entre los meses de enero y abril de 2023, desarrollándose de acuerdo a las Normas de Auditoría Interna Gubernamental aprobadas mediante Resolución SIGEN Nº 152/02, la Resolución SIGEN Nº 172/14 -Normas Generales de Control Interno- y la Resolución SIGEN Nº 3/2011 -Manual de Control Interno Gubernamental-, dirigiéndose a obtener un diagnóstico respecto a la aplicación de la equidad de género en el ámbito del Ministerio de Defensa como Organismo.

El presente informe resulta del análisis de los documentos aportados por la Dirección de Políticas de Género, dependiente de la Dirección Nacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario. Las observaciones y conclusiones sobre el objeto de la auditoría hasta la fecha indicada en el párrafo precedente no contemplan la eventual ocurrencia de hechos posteriores que puedan modificar su contenido.

**Tarea realizada**

En función de la Metodología de Trabajo formulada se desarrollaron los siguientes procedimientos:

- Entrevistas con responsables de la implementación y control de Políticas de Género en la organización.
- Análisis y evaluación de los principales procesos administrados por el área competente en la materia.
- Análisis de documentación de respaldo y normativa específica dictada al efecto.
- Relevamiento de la existencia de indicadores, políticas y/o procedimientos, implementados en el Organismo.

**Marco Normativo**

Se identificó el marco normativo vigente al momento de la concreción de los procedimientos, el que se encuentra integrado por las siguientes normas:

- Constitución de la Nación Argentina y Tratados Internacionales.



## Ministerio de Defensa

Unidad de Auditoría Interna

- Ley N° 24.156 - Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional.
- Ley N° 19.549 - Ley de Procedimiento Administrativo y su Decreto Reglamentario N° 1759/72 – T.O. 2017.
- Ley N° 26.485 - Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley N° 26.743 - Identidad de Género.
- Ley N° 26.873 - Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública.
- Ley N° 27.499 - Ley Micaela. Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres.
- Decreto N° 214/2006 - Convenio Colectivo General de Trabajo de la APN, establece que los Organismos deben contar con una Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT).
- Decreto N° 22/2015 - Reglamentario de la Ley 26.873.
- Decreto N° 698/2017 - Crea el “Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)”.
- Decreto N° 38/2019 - Promulgación Ley 27.499.
- Decisión Administrativa N° 1012/2021 - Aprueba el “Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional”, el cual fue elaborado conjuntamente por la CIOT y el Ministerio de las Mujeres, Géneros Y Diversidad.
- Decisión Administrativa N° 286/2020- Aprueba la estructura organizativa del MINISTERIO DE DEFENSA.
- Resolución MD N° 274/2007 - Crea el Consejo de Política de Género.
- Resolución SIGEN N° 185/2020 - Crea en el ámbito de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN el Observatorio de Políticas de Género.
- Resolución MD N° 1081/2021 - Aprobación del “PLAN INTEGRAL DE POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA DEFENSA 2021-2023”.
- Disposición 1/2011 DNDHYDIH - Aprueba el protocolo de procedimiento de recepción y tramitación de denuncias por posibles vulneraciones a los Derechos Humanos en el ámbito de la Defensa Nacional.
- Instructivo de Trabajo N° 04/2021–SNI SIGEN - Herramienta de Control sobre Ley Micaela y Ley de Identidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato (IF-2021-37183117-APN-SNI#SIGEN).

### Marco de Referencia

---

El área a auditar es la Dirección de Políticas de Género, dependiente de la Dirección Nacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, la cual se encuentra dentro de la Secretaría de Estrategia y Asuntos



Ministerio de Defensa  
Unidad de Auditoría Interna

Militares. A continuación, se expone un cuadro en donde se observa la dependencia jerárquica antes mencionada.



De acuerdo con el Anexo IV de la Decisión Administrativa N° 286/2020, la Dirección de Políticas de Género es la responsable de diseñar, planificar y ejecutar las políticas públicas con perspectivas de género en el sector Defensa. Dicha norma establece como Acciones del área las que se transcriben a continuación:

1. *Coordinar con las instancias estatales que corresponda las acciones necesarias para el diseño y ejecución de planes, programas y acciones de difusión, sensibilización y capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de las políticas públicas del Sector Defensa.*
2. *Asistir a la Dirección Nacional en la propuesta de planes y programas de capacitación y sensibilización tendientes a prevenir, atender y contener problemáticas derivadas de la discriminación en razón del género, atendiendo específicamente a la problemática del acoso sexual y/o laboral.*
3. *Intervenir en el análisis de las reformas normativas e institucionales a fines de dictaminar la adecuación de las acciones y medidas institucionales a las exigencias de una adecuada integración de la perspectiva de género.*
4. *Intervenir, cuando así se lo requiera la Dirección Nacional, en la atención y seguimiento de denuncias y/o peticiones que involucren supuestos de discriminación basados en el género.*



*Ministerio de Defensa*  
Unidad de Auditoría Interna

5. *Asistir a la Dirección Nacional en las acciones relativas a la inclusión de normativa internacional en materia de género en el ámbito de las operaciones internacionales de paz.*
6. *Proponer protocolos de atención de casos de violencia laboral con componentes de discriminación y otras formas de violencia en razón del género.*
7. *Asistir a la Dirección Nacional en todo lo relativo a la adopción de medidas tendientes a lograr una adecuada protección de la maternidad y la paternidad responsable en el ámbito de las instituciones de la Defensa Nacional.*
8. *Llevar un registro o base de datos sobre casos de discriminación y otras formas de violencia en razón del género.*
9. *Asistir a la Dirección Nacional en la coordinación de acciones con los servicios de salud y las estructuras de personal de las instituciones de la Defensa para la adecuada incorporación de la perspectiva de género para la correcta detección y atención de casos que puedan involucrar violencia de género.*

Equidad de género en el ámbito del Ministerio de Defensa

Las políticas y/o medidas institucionales relacionadas a la equidad de género en el Ministerio de Defensa, circunscribiéndose al mismo como organismo, es decir, no considerando a toda la jurisdicción, son tratadas en el marco de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT)<sup>1</sup>, de la cual la Dirección de Políticas de Género es integrante titular.

Ahora bien, en este punto, es necesario resaltar que, la actividad central de la Dirección de Políticas de Género se encuentra enfocada al tratamiento de la temática en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

En tal sentido, a efectos de estar en sintonía con la normativa que regula la materia (Anexo I) y, específicamente, en cumplimiento de las acciones encomendadas al Ministerio de Defensa mediante la Ley 26.485, la citada Dirección realiza, entre otras acciones, la adecuación de normas, códigos y prácticas internas de las Fuerzas Armadas a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, como así también, a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; impulsa programas de acción positivas tendientes a erradicar patrones de discriminación hacia las mujeres de las Fuerzas Armadas; lleva a cabo campañas de sensibilización a distintos niveles jerárquicos con respecto a la temática; e incluye modificaciones en los programas de formación de las Fuerzas sobre contenidos específicos de los derechos humanos de las mujeres y violencia con perspectiva de género.

---

<sup>1</sup> La CIOT es un órgano paritario, que fue creada en el marco de las previsiones del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, Título IX, Artículos 121 a 128, el cual fue homologado mediante el Decreto N° 214/2006 (PEN), en los términos de la Ley N° 24.185.



*Ministerio de Defensa*  
Unidad de Auditoría Interna

### Antecedentes

Cabe señalar que la Dirección General de Recursos Humanos (DGRRHH) del Ministerio de Defensa mediante ME-2021-47243433-APN-DGRRHH#MD, de fecha 27 de mayo de 2021, dio cumplimiento al Instructivo de Trabajo N° 4/21 SIGEN - “Ley Micaela, Ley de Identidad de Género e Igualdad de oportunidades y trato”, y a través de ME-2022-12773319-APN-DGRRHH#MD, de fecha 9 de febrero de 2022, cumplimentó el Instructivo de Trabajo N° 02/2021 SIGEN – “Herramienta de Control para el Cupo Laboral”. Los datos de ambos instructivos sirven de suministro de información para el presente informe.

### Comentarios

Actividades desarrolladas por el área auditada:

Como ya se ha mencionado, la Dirección de Políticas de Género, dependiente de la Dirección Nacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, circunscribe su accionar principalmente al ámbito de las Fuerzas Armadas, en virtud de la normativa que regula su funcionamiento (Decisión Administrativa N° 286/2020, Disposición DNDHYDIH N° 1/2011).

En este sentido, la citada Dirección desarrolla diversas actividades para llevar a cabo su objetivo de diseñar, planificar y ejecutar las políticas públicas con perspectivas de género en el sector Defensa y a cumplir con las acciones encomendadas por Ley 26.485. Entre ellas se puede destacar:

- Elaboración y aprobación del Plan Integral de Políticas de Género 2021-2023.
- Capacitaciones a agentes de las FFAA en Ley Micaela.
- Mesas de Trabajo para la transversalización de la perspectiva de género en las FFAA.
- Trabajo articulado con el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad y con diversas áreas del Ministerio de Defensa (UNDEF, COVIARA, TANDANOR, etc.)
- Elaboración de estadísticas para evaluar la integración de las mujeres en la carrera militar.
- Atención de casos de violencia por motivos de género y abordaje de casos complejos en conjunto con las FFAA.
- Reorganización de los Departamentos y Oficinas de Género de las FFAA – creación de un Protocolo específico de acción.
- Intervención y asesoramiento en la creación o reformas de normativa específica en la materia en la jurisdicción.
- Trabajo de campo en diferentes unidades militares.
- Reuniones con el Consejo de Políticas de Género.
- Elaboración del Segundo Plan de Acción Nacional de la Resolución MD N° 1325 de las Naciones Unidas en articulación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto.
- Avances en la implementación de la perspectiva de género en el marco de las Operaciones de Paz, del Comando Conjunto Antártico y las situaciones de emergencia y ayuda humanitaria.



*Ministerio de Defensa*

*Unidad de Auditoría Interna*

- Intervención en los planes y programas de Formación de Oficiales y Suboficiales incorporando la temática de género.
- Recepción, tramitación y seguimiento de casos de violencia y discriminación por motivos de género.
- Trabajo en el desarrollo de Políticas de cuidado dentro de las FFAA.

## Hallazgos

### Hallazgo N° 1: Ausencia de un protocolo de actuación específico.

El “Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional”, aprobado mediante Decisión Administrativa N° 1012/2021, establece los principios rectores para el tratamiento de la temática.

El Ministerio de Defensa, considerando al mismo como organismo, no posee un protocolo de actuación específico para la atención de casos de violencia en razón de género, en donde se establezcan con mayor detalle las pautas que deben ser cumplidas.

**Comentario del Auditado:** *De Acuerdo.*

*El protocolo al que se hace referencia es el que, como se especifica, se aplica a casos de violencia en el Sector Público Nacional. Esta Dirección, no es la responsable primaria de su implementación, sino que participa en forma conjunta con otros actores del Ministerio de Defensa, como la Dirección Nacional de Recursos Humanos y las entidades gremiales, de la CIOT.*

**Descripción del curso a seguir:** *La Comisión CIOT se reunió en marzo de 2023 a fin de poner en marcha el Protocolo. Se decidió propiciar en el ámbito de la Comisión la creación de un equipo interdisciplinario como base para la intervención. Acordándose a su vez, la denominación, el correo institucional y los integrantes ya designados de acuerdo a los perfiles propuestos. • Ya formalizadas las entrevistas se convocó a una reunión de trabajo a fin de delinear el funcionamiento y los parámetros en los que se enmarcará el trabajo del equipo interdisciplinario. En ese sentido, se presentó un documento guía para completar en base a las entrevistas que se realicen. Así como, un documento que permite elevar un informe independientemente que la situación ocurra fuera del ámbito laboral, o dentro del mismo, tomando en cuenta como indicadores las condiciones socio ambiental de la persona entrevistada. Asimismo, se propuso el medio de consulta a través de la casilla institucional para luego concretar una entrevista ya sea en forma presencial. Se puso de relieve la importancia de que el equipo interdisciplinario pueda generar una base de datos para generar políticas de mejoras para aquellos sectores más sensibles.*

**Fecha de Regularización Prevista:** *No se ha establecido una fecha para su regularización, pero ya se iniciaron acciones para la resolución.*

**Área o Sector Responsable:** *Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato – CIOT.*





*Ministerio de Defensa*  
*Unidad de Auditoría Interna*

**Comentario de la UAI:** Se mantiene el hallazgo.

Las políticas y/o medidas institucionales relacionadas a la equidad de género en el Ministerio de Defensa, circunscribiéndose al mismo como organismo, es decir, no considerando a toda la jurisdicción, son tratadas en el marco de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT), de la cual la Dirección de Políticas de Género es integrante titular.

**Recomendación:** Impulsar desde la Dirección de Políticas de Género, en su calidad de integrante titular de la CIOT, la formulación y aprobación del protocolo de actuación específico para la atención de casos de violencia en razón de género.

### **Conclusión**

---

Las tareas de auditoría realizadas han permitido verificar que el tratamiento de la temática de la equidad de género en el ámbito del Ministerio de Defensa, considerando a este último como organismo, se desarrolla en el marco del funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT).

En líneas generales se puede concluir que han existido avances en cuanto a las medidas institucionales para abordar la temática. Sin perjuicio de ello, se recomienda continuar con el impulso generado a nivel nacional desde la Dirección de Políticas de Género, en su calidad de integrante titular de la CIOT.

**BUENOS AIRES,** mayo de 2023.



Ministerio de Defensa  
Unidad de Auditoría Interna

## Anexo I

### Consideraciones sobre la normativa que regula la materia auditada

A efectos de evaluar la aplicación de la equidad de género en el ámbito del Ministerio de Defensa, es necesario describir el plexo normativo que regula la materia. A continuación, se hará una breve descripción de las principales normas.

- Constitución de la Nación Argentina y Tratados Internacionales.

La Constitución Nacional 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 gran medida, a través de la Reforma del año 1994, son los distintos instrumentos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos los que establecen esta posición, lo cual tiene gran relevancia al haberseles reconocido jerarquía constitucional en el art. 75, inc. 22, segundo párrafo, de la Constitución Nacional.

A su vez, el art. 37 de la Constitución Nacional proclama “La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral”.

*El art. 75, inc. 23, prevé como atribución del Congreso de la Nación, “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”.*

Si bien no se ha descrito exhaustivamente la relación entre la Constitución Nacional y la materia en análisis, vale la pena destacar que, es la demanda constitucional sobre la temática lo que ha dado lugar a la generación de distintas normas que buscan la adecuación de nuestro plexo normativo nacional con lo que establecido en nuestra Carta Magna.

- 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.

La Ley N° 26.485 establece como objetivos de la misma, los siguientes puntos:

- a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;*
- b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia;*
- c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos;*



*Ministerio de Defensa*  
Unidad de Auditoría Interna

- d) *El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres;*
- e) *La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;*
- f) *El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia;*
- g) *La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.*

La mencionada Ley, encomienda en el art. 11 inc. 7, haciendo referencia específica al “Ministerio de Defensa de la Nación”, las siguientes acciones prioritarias:

- a) *Adecuar las normativas, códigos y prácticas internas de las Fuerzas Armadas a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;*
- b) *Impulsar programas y/o medidas de acción positiva tendientes a erradicar patrones de discriminación en perjuicio de las mujeres en las Fuerzas Armadas para el ingreso, promoción y permanencia en las mismas;*
- c) *Sensibilizar a los distintos niveles jerárquicos en la temática de la violencia contra las mujeres en el marco del respeto de los derechos humanos;*
- d) *Incluir en los programas de formación asignaturas y/o contenidos específicos sobre los derechos humanos de las mujeres y la violencia con perspectiva de género.*

- Ley N° 26.743 - Identidad de Género.

La Ley N° 26.743 establece en su art. 1 que “... Toda persona tiene derecho: a) Al reconocimiento de su identidad de género; b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada”.

La definición de Identidad de Género que realiza la Ley N° 26.743, surge del art. 2, y es la siguiente: “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”.



*Ministerio de Defensa*

*Unidad de Auditoría Interna*

La norma expresa en su articulado los requisitos para solicitar la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género autopercibida. A su vez, la Ley regula el trámite y los efectos de la rectificación.

El art. 13 de la Ley N° 26.743 expresa 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”*.

- Ley N° 26.873. Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública.

La Ley N° 26.873 tiene por objeto la promoción y la concientización pública acerca de la importancia de la lactancia materna y de las prácticas óptimas de nutrición segura para lactantes y niños de hasta dos (2) años.

En tal sentido, el Decreto Reglamentario de la Ley 26.873 es el N° 22/2015, el cual hace referencia en su art. 4 inc. t, a los lactarios o "Espacios Amigos de la Lactancia", lo cuales no son otra cosa que 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...”*.

- Ley N° 27.499 - Ley Micaela. Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres.

La “Ley Micaela” N° 27.499, sancionada el 19 diciembre de 2018, establece en el art. 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”*.

El art. 2 expresa que las personas comprendidas por el art. 1 *“...deben realizar las capacitaciones en el modo y la forma que establezcan los respectivos organismos en los que desempeñan sus funciones”*.

El art. 4 de la Ley antes mencionada, establece que *“Las máximas autoridades de los organismos referidos en el artículo 1º, 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 presente ley. Para tal fin, los organismos públicos podrán realizar adaptaciones de materiales y/o programas, o desarrollar uno propio, debiendo regirse por la normativa, recomendaciones y otras disposiciones que establecen al respecto los organismos de monitoreo de las convenciones vinculadas a la temática de género y violencia contra las mujeres suscriptas por el país”*.



## Ministerio de Defensa

Unidad de Auditoría Interna

- Convenio Colectivo General de Trabajo de la APN, Decreto N° 214/06, establece que los Organismos deben contar con una Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT).

El Decreto N° 214/2006 establece en su Título IX, de la Igualdad de Oportunidades y de Trato, los siguientes aspectos:

*ARTÍCULO 121.- Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades...*

*ARTÍCULO 122.- Promoción de la mujer trabajadora...*

*ARTÍCULO 123.- Promoción de los agentes con discapacidad...*

*ARTÍCULO 124.- Erradicación de la violencia laboral...*

*ARTÍCULO 125.- COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO. Créase la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) (...) 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...*

*ARTICULO 126.- 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;*

*Una vez recibida la 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.*

*ARTICULO 127.- Contará asimismo con una delegación en cada Jurisdicción o élite descentralizada 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. En aquellas Jurisdicciones o Entidades Descentralizadas que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones.*

*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;*



*Ministerio de Defensa*

*Unidad de Auditoría Interna*

- 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.*