



Ministerio de Obras Públicas
Secretaría de Infraestructura
y Política Hídrica
Instituto Nacional del Agua

INFORME UAI N° 9 /2020
PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. Objeto:

- Relevar el grado de cumplimiento de los compromisos asumidos por el Instituto en relación con el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD)

2. Alcance de las tareas:

Las tareas de auditoría realizadas tuvieron como base las Normas de Auditoría para el Sector Público Nacional, aprobadas por la Resolución N° 152 SGN, y lo determinado en nuestro Plan de Auditoría para el corriente año.

3. Limitaciones al Alcance

La labor de auditoría fue realizada en el marco del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297/2020, por el cual se dictó la medida de "Aislamiento social, preventivo y obligatorio", habiéndose obtenido información vía mail, no obstante haberse mantenido conversaciones con la Responsable de la Subgerencia de Recursos Humanos. Considerando que se obtuvieron los elementos de juicio necesarios para poder arribar a la conclusión final.

4. Tarea realizada

Se procedió a elaborar el Instructivo de Trabajo N°3/2020 SIGEN, Herramienta de Control sobre Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato, como así también se solicitó información a la Subgerencia de Recursos Humanos y a la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) del Instituto.

La Ley Micaela es la N° 27499 que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres en toda la Administración Pública.

Asimismo mediante el IT se verifica el grado de cumplimiento de normativas sobre equidad de género e igualdad de oportunidades y trato en general.

En el Instituto mediante Resolución N° 011 de fecha 11 de Enero de 2018, integró la Delegación de la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO (CIOT) designando a los Delegados Titulares y Suplentes del INA, de UPCN y de ATE, los cuales en forma periódica se efectúan reuniones a fin de tratar sobre la temática en el Instituto.



Ministerio de Obras Públicas
Secretaría de Infraestructura
y Política Hídrica
Instituto Nacional del Agua

5. Marco de referencia

- Ley 27499 Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado
- Convenio Colectivo General de Trabajo de la APN, Decreto N° 214/06, estableció que los Organismos deben contar con una Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT)

6. Aspectos Auditados

Se realizó un relevamiento en el Instituto sobre las distintas actividades que se llevan a cabo, como asimismo se completó el Instructivo de Trabajo N°3/2020 SIGEN.

7. Observaciones

Del análisis efectuado no surgen observaciones que formular.

8. Recomendaciones

Considerando la inexistencia de observaciones, no surgen recomendaciones que asignar.

9. Opinión del Auditado

La Subgerenta de Recursos Humanos y Capacitación remitió la información solicitada mediante IT N°3/2020 SIGEN indicando las actividades que se desarrollaron en su ámbito.

10. Conclusión

Del análisis de la información relevada surge que el Instituto se encuentra cumplimentando las actividades relacionadas sobre las distintas problemáticas que se presenta respecto a violencia de género e igualdad de oportunidades para todo el personal. Asimismo el personal está muy comprometido con la temática, existiendo por parte de las Autoridades, un alto grado de respeto hacia todo el personal, sin distinción de género ni cargo que ocupa.

Ezeiza, 21 de Mayo de 2020

ORGANISMO, ENTE O UNIVERSIDAD A RELEVAR (en adelante 'la organización'):
INSTITUTO NACIONAL DEL AGUA - INA

RESPONSABLE/S DE GESTIONAR EL TEMA EN LA ORGANIZACIÓN: Lic. Luciana
Cobarbo

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.		42% MUJERES 58% VARONES Se considera la cantidad ocupada de personal de planta permanente (incluyendo aquellos que están en uso de licencias), personal designado transitoriamente, y contratados bajo el régimen de la Ley Marco de Empleo Público. Contiene Autoridad Superior y Auditor Interno.
1.2	Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.		Se incluye a los titulares de los cargos de Primer y Segundo Nivel Operativo (ocupados), aprobados por la DA N° 744/19, aprobatoria de la Estructura Organizativa. Y las unidades de nivel departamental, cuya vigencia se mantuvo por la mencionada Decisión Administrativa. No implica, para todos los casos,

		<p>percepción de suplementos. Contiene contabilizados a la Autoridad Superior, al Auditor Interno y al Asesor Jurídico. 30% MUJERES 70% VARONES</p>
1.2. 1	<p>Consignar el porcentaje de mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos (con personal a cargo) sobre el total de ascensos en el último año.</p>	<p>Considerando únicamente a los titulares de los cargos de Primer y Segundo Nivel Operativo (ocupados) y de las unidades de nivel departamental, del punto anterior, incluyendo a la Autoridad Superior, al Auditor Interno y al Asesor Jurídico. 100% Sólo se produjo 1 ascenso en cargo jerárquico.</p>
1.3	<p>Consignar el porcentaje de personal hombre y personal mujer de la organización que realizó al menos una capacitación durante el último año.</p>	<p>Se considera la cantidad ocupada de personal de planta permanente (incluyendo aquellos que están en uso de licencias), personal designado transitoriamente, y contratados bajo el régimen de la Ley Marco de Empleo Público. El 55% del personal tiene certificadas capacitaciones por el INAP o Jurisdiccionales (del INA). Cabe mencionar que el acceso a la</p>

		<p>posibilidad de realización de estas actividades no tiene distinción de género. De ese universo: 55.65% corresponde a mujeres, 44.35% a varones.</p>
1.4	<p>Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres de la organización que dieron cumplimiento a la Ley Micaela (Ley 27.499 de capacitación obligatoria en género).</p>	<p>Se considera la cantidad ocupada de personal de planta permanente (incluyendo aquellos que están en uso de licencias), personal designado transitoriamente, y contratados bajo el régimen de la Ley Marco de Empleo Público. Cumplimentaron la capacitación en el transcurso de 2019 hasta la fecha (con certificación emitida) el 45% de las mujeres y el 30% de los varones.</p>
1.4.1	<p>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.</p>	<p>Considerando únicamente a los titulares de los cargos de Primer y Segundo Nivel Operativo (ocupados) y de las unidades de nivel departamental, incluyendo a la Autoridad Superior, al Auditor Interno y al Asesor Jurídico. Teniendo en cuenta el universo de personal identificado como jerárquico el 80% de las mujeres</p>

			y el 50% de los hombres cumplieron su capacitación en la temática de Ley Micaela.
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.	N/A	
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.	NO	
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. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	NO	
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)	N/A	No se ha presentado la situación consignada en el aspecto a verificar.
1.9	La organización, ¿utiliza una comunicación institucional libre de estereotipos?	SI	
1.10	¿Existen lactarios en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con lactario.	SI	Se corresponde con respuesta 1.11. En la sede Ezeiza (central) se encuentra la Guardería, al que concurren lactantes
1.11	¿Existen guarderías en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con guardería.	SI	Sólo en Sede Central (Ezeiza).
2	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO		
2.1	En su organización ¿fue conformada la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT)?	SI	
2.1. 1	En caso afirmativo, ¿se encuentra actualmente en funcionamiento?	SI	
2.1. 2	Si la respuesta a la pregunta 2.1 es negativa o no		

	<p>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.</p>	
<p>2.2</p>	<p>¿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)</p>	<p>NO</p> <p>Hay tramitaciones de promoción de tramo pendientes en virtud de la tramitación de la conformación del COMITÉ JURISDICCIONAL DE ACREDITACIÓN PARA PROMOCIÓN DE TRAMO ESCALAFONARIO PARA FUNCIONES SUSTANTIVAS. Pero no se trata de falta de mecanismos, sino de mora en las actuaciones.</p>
<p>2.3</p>	<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>PARC.</p> <p>Comunicación en cartelera Mailings Equipo ECA-INA - Programa Empleo con Apoyo Equipo "Personal de Orientación" Resolución 170 / 2019 - SECRETARIA DE EMPLEO PUBLICO</p>
<p>2.4</p>	<p>En el último año ¿existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de las siguientes licencias</p>	<p>NO</p>
<p>2.4 a</p>	<p>Licencia anual ordinaria. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.</p>	
<p>2.4 b</p>	<p>Licencia por examen. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.</p>	
<p>2.4</p>		

c	<p>Licencia por enfermedad / enfermedad familiar.</p> <p>En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.</p>
2.4 d	<p>Licencia por razones particulares.</p> <p>En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.</p>
2.4 e	<p>Licencia por festividades religiosas.</p> <p>En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y religiones alcanzadas.</p>
2.5	<p>¿Se aplican beneficios de reducción horaria al personal por motivos de salud/lactancia? En caso afirmativo, indicar cantidad de solicitudes otorgadas y/o denegadas en el último año, discriminadas por motivo (salud o lactancia) y, en los casos de salud, por género.</p> <p>SI</p> <p>2 casos por lactancia.</p>
2.6	<p>¿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.</p> <p>No hay regulación previa de trabajo a distancia o teletrabajo. Actualmente, en el marco de la pandemia y la normativa dictada, los agentes cuyas tareas habituales u otras análogas puedan ser realizadas desde su hogar o remotamente, lo están haciendo</p>
2.7	<p>¿Existieron en el último año reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato? En caso afirmativo indicar cantidad.</p> <p>N/A</p> <p>No formalmente ante este área.</p>

FRASER Daniel Osvaldo

Firmado digitalmente por
FRASER Daniel Osvaldo
Fecha: 2020.05.21 11:20:38
-03'00'