



**Informe de Auditoría N° 73-UAI-ACUMAR**

**Capital Humano**

**Período de trabajo: junio - octubre 2023**



**Marzo 2024**



2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA,  
LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

## Informe de Auditoría N° 73-UAI-ACUMAR/23 “Capital Humano”

Área auditada:  
Dirección de Recursos Humanos

Objeto: Seguimiento de las acciones del cumplimiento a los Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).

### ÍNDICE

### Folio

<b>INFORME EJECUTIVO.....</b>	<b>2</b>
<b>INFORME ANALÍTICO.....</b>	<b>3</b>
<b>1.- OBJETO.....</b>	<b>3</b>
<b>2.- ALCANCE DEL TRABAJO.....</b>	<b>3</b>
<b>3.- METODOLOGÍA.....</b>	<b>3</b>
<b>4.- LIMITACIONES AL ALCANCE.....</b>	<b>4</b>
<b>5.- OBSERVACIONES.....</b>	<b>5</b>
<b>5.1.- Observaciones específicas en base al Decreto N° 312/2010 - Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad.....</b>	<b>5</b>
<b>5.1.1.- Cupo mínimo de 4% de la totalidad del personal afectado.....</b>	<b>5</b>
<b>5.1.2.- Ausencia de procesos documentados y sus flujogramas.....</b>	<b>5</b>
<b>5.1.3.- Registro en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.....</b>	<b>7</b>
<b>5.2.2.- Grado de cumplimiento - Capacitación obligatoria Ley Micaela.....</b>	<b>9</b>
<b>6.- CONCLUSIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>ANEXO I.....</b>	<b>12</b>



2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA,  
LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

## Informe de Auditoría N° 73-UAI-ACUMAR/23 "Capital Humano"

Área auditada:  
Dirección de Recursos Humanos

Objeto: Seguimiento de las acciones del cumplimiento a los Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).

### INFORME DE AUDITORÍA N° 73-UAI-ACUMAR/23 INFORME EJECUTIVO

#### A) OBJETO

El presente Informe de Auditoría tiene por objeto relevar y fiscalizar el seguimiento de las acciones encaradas en pos de dar cumplimiento a lo indicado en el Decreto N° 312/2010 "Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad" que establece la identificación e incorporación de puestos de trabajo vacantes o las ofertas de contratación pasibles de ser ocupados preferentemente por personas con discapacidad y en el Decreto N° 721/2020 "Cupo Laboral en el Sector Público Nacional", donde instituye que en el Sector Público Nacional, en los términos del artículo 8° de la Ley N° 24.156, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo.

El objeto de este Informe es relevar las acciones llevadas a cabo por ACUMAR en pos del cumplimiento de los Decretos precedentemente mencionados. El presente Proyecto es de carácter obligatorio de acuerdo a los Lineamientos para el Planeamiento UAI 2023 de la SIGEN.

#### B) ALCANCE DEL TRABAJO

Las tareas de fiscalización fueron realizadas por esta Unidad de Auditoría Interna desde el 21 de julio de 2023 hasta el 25 de octubre de 2023.

#### C) OBSERVACIONES

- Cupo mínimo de 4% de la totalidad del personal afectado;
- Ausencia de procesos documentados y sus flujogramas;
- Registro en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social;
- Observaciones específicas en base al Decreto N° 721/2020 - Cupo Laboral en el Sector Público Nacional;
- Ausencia de procesos documentados y sus flujogramas; y
- Grado de cumplimiento - Capacitación obligatoria Ley Micaela.

#### D) CONCLUSIÓN

Se destaca un fuerte compromiso de mejora en el cumplimiento de decretos relacionados con personas con discapacidad y cupo laboral. Se resalta la colaboración entre la "Dirección de Recursos Humanos" y la "Dirección de Promoción de Políticas de Géneros y Diversidades," priorizando la expresión de identidad autopercebida. Además, se subraya la cooperación con el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad y el Ministerio de Obras Públicas. Aunque las observaciones no representan un riesgo crítico, se concluye que al implementar acciones correctivas según la normativa vigente mejoraría el funcionamiento y tendría efectos positivos en todo el organismo.



2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA,  
LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

## Informe de Auditoría N° 73-UAI-ACUMAR/23 “Capital Humano”

Área auditada:  
Dirección de Recursos Humanos

Objeto: Seguimiento de las acciones del cumplimiento a los Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).

### INFORME DE AUDITORÍA N° 73-UAI-ACUMAR/23 INFORME ANALÍTICO

#### 1.- OBJETO

El presente Informe de Auditoría tiene por objeto relevar y fiscalizar el seguimiento de las acciones encaradas en pos de dar cumplimiento a lo indicado en el Decreto N° 312/2010 “Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad” que establece la identificación e incorporación de puestos de trabajo vacantes o las ofertas de contratación pasibles de ser ocupados preferentemente por personas con discapacidad y en el Decreto N° 721/2020 “Cupo Laboral en el Sector Público Nacional”, donde instituye que en el Sector Público Nacional, en los términos del artículo 8° de la Ley N° 24.156, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo.

El objeto de este Informe es relevar las acciones llevadas a cabo por ACUMAR en pos del cumplimiento de los Decretos precedentemente mencionados. El presente Proyecto es de carácter obligatorio de acuerdo a los Lineamientos para el Planeamiento UAI 2023 de la SIGEN.

#### 2.- ALCANCE DEL TRABAJO

Las tareas de fiscalización fueron realizadas por esta Unidad de Auditoría Interna desde el 21 de julio de 2023 hasta el 25 de octubre de 2023.

#### 3.- METODOLOGÍA

**3.1.-** Mediante ME-2023-81769642-APN-UAI#ACUMAR de fecha 14 de julio de 2023, se puso en conocimiento a la Dirección de Recursos Humanos del inicio de la auditoría y se solicitó la remisión de información;

**3.2.-** A través del ME-2023-81773729-APN-UAI#ACUMAR de fecha 14 de julio de 2023 se puso en conocimiento a la Dirección de Promoción de Políticas de Géneros y Diversidades del inicio de la auditoría y se solicitó la remisión de información;

**3.3.-** Mediante ME-2023-89754693-APN-UAI#ACUMAR de fecha 03 de agosto de 2023, se otorga la prórroga a la Dirección de Recursos Humanos por el plazo de 10 (diez) días; y

**3.4.-** Mediante ME-2023-100662598-APN-UAI#ACUMAR de fecha 29 de agosto de 2023, se solicita a la Dirección de Recursos Humanos el listado del total de personal de ACUMAR que realizó la capacitación obligatoria en “Géneros y Violencia por motivos de Género” y el detalle del personal que aún tiene pendiente de realizar dicha capacitación.

#### 4.- LIMITACIONES AL ALCANCE

La sanción de Ley N° 26.168<sup>1</sup> creó ACUMAR como Ente de Derecho Público Interjurisdiccional, con facultades de regulación, control y fomento respecto de las actividades industriales, la prestación de

<sup>1</sup> La Ley N° 26.168 fue modificada y/o complementada por los Decretos N° 13/2015, N° 20/2015, N° 223/2016 y 28/2017.



2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA,  
LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

## Informe de Auditoría N° 73-UAI-ACUMAR/23 “Capital Humano”

Área auditada:  
Dirección de Recursos Humanos

Objeto: Seguimiento de las acciones del cumplimiento a los Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).

servicios públicos y cualquier otra actividad con incidencia ambiental en la Cuenca, pudiendo intervenir administrativamente en materia de prevención, saneamiento, recomposición y utilización racional de los recursos naturales<sup>2</sup>.

La Resolución ACUMAR N° 155/2022 publicada en el Boletín Oficial del 2 de agosto de 2022, que aprobó el Reglamento de Organización Interna de ACUMAR, faculta a la Unidad de Auditoría Interna (UAI) de ACUMAR a emitir recomendaciones tendientes a asegurar el adecuado funcionamiento institucional del Ente.

El artículo N° 77 de la Resolución ACUMAR N° 155/2022 establece que son funciones de la UAI: a) contribuir al funcionamiento y mejora continua institucional mediante el mantenimiento de un adecuado sistema de control interno en cumplimiento de la normativa aplicable a la materia y b) realizar auditorías administrativas-contables, legales, operativas, de sistemas de gestión, de procesos internos y socio-ambientales proporcionando informes y recomendaciones autónomas para el adecuado funcionamiento institucional de ACUMAR.

Con fecha 23 de Marzo de 2023 la Sindicatura General de la Nación (SIGEN) mediante NO-2023-32330527-APN-SIGEN aprobó el Plan Anual de Auditoría 2023 de ACUMAR, en el marco de lo establecido por la Resolución SIGEN N° 181/2023, habiéndose cumplimentado el citado documento conforme los Lineamientos SIGEN establecidos por la RESOL-2022-371-APN-SIGEN y las Pautas Gerenciales oportunamente remitidas, en orden a lo dispuesto por el inciso g) del artículo 104 de la Ley N° 24.156.

## 5.- OBSERVACIONES

### 5.1.- Observaciones específicas en base al Decreto N° 312/2010 - Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad

#### 5.1.1.- Cupo mínimo de 4% de la totalidad del personal afectado

Artículo 7° del Decreto N° 312/2010. Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, establece que: *“deberá incluirse en los respectivos Pliegos de Bases y Condiciones Particulares, que el proponente deberá contemplar en su oferta la obligación de ocupar, en la prestación de que se trate, a personas con discapacidad, en una proporción no inferior al CUATRO POR CIENTO (4%) de la totalidad del personal afectado a la misma.”*

<sup>2</sup> Además, y en particular la Autoridad está facultada para: a) Unificar el régimen aplicable en materia de vertidos de efluentes a cuerpos receptores de agua y emisiones gaseosas; b) Planificar el ordenamiento ambiental del territorio afectado a la Cuenca; c) Establecer y percibir tasas por servicios prestados; d) Llevar a cabo cualquier tipo de acto jurídico o procedimiento administrativo necesario o conveniente para ejecutar el Plan Integral de Control de la Contaminación y recomposición Ambiental y e) Gestionar y administrar con carácter de Unidad Ejecutora Central los fondos necesarios para llevar a cabo el Plan Integral de Control de la Contaminación y recomposición Ambiental.



2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA,  
LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

## Informe de Auditoría N° 73-UAI-ACUMAR/23 “Capital Humano”

Área auditada:  
Dirección de Recursos Humanos

Objeto: Seguimiento de las acciones del cumplimiento a los Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).

**5.1.1.1.- Observación:** Del relevamiento efectuado, se observa que el Organismo no cumple con el cupo mínimo de discapacitados del 4% de la totalidad de su personal, incumpliendo con el artículo 7° del mencionado Decreto.

**5.1.1.2.- Opinión del auditado: (Dirección de Recursos Humanos)** *“Respecto de la observación realizada, hago saber que se encuentra en proceso de regularización la inclusión “...en los respectivos pliegos de bases y condiciones particulares que el proponente contemple en su oferta la obligación de ocupar en la prestación que se trate a personas con discapacidad, en una proporción no inferior al cuatro por ciento ( 4%)”, en dicho sentido se procurará en las próximas contrataciones, cuando la prestación la amerite en los pliegos de bases y condiciones.*

**5.1.1.3.- Recomendación:** Se recomienda arbitrar los medios necesarios para cumplir en tiempo y forma con la normativa que reglamenta la situación observada.

### 5.1.2.- Ausencia de procesos documentados y sus flujogramas

Decreto N° 312/2010

Artículo 1° — *DE LA INFORMACIÓN. Las jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 8° de la Ley N° 22.431, modificado por la Ley N° 25.689, dentro de los TREINTA (30) días hábiles de entrada en vigencia del presente decreto, deberán informar, a la SUBSECRETARIA DE GESTION Y EMPLEO PÚBLICO de la SECRETARIA DE LA GESTIÓN PÚBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, lo siguiente: a) Cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, respecto de los totales de la planta permanente y transitoria; y b) Cantidad de personas discapacitadas contratadas bajo cualquier modalidad, respecto del total de los contratos existentes. Dicha obligación de información se funda en lo establecido por el Decreto N° 1027/94 y resoluciones complementarias.*

*Por su parte, la SUBSECRETARIA DE GESTION Y EMPLEO PÚBLICO de la SECRETARIA DE LA GESTIÓN PÚBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS suministrará la pertinente información al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Las Jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades aludidas en el presente artículo deberán actualizar la información respectiva correspondiente al 31 de diciembre y al 30 de junio de cada año, dentro de los QUINCE (15) días corridos posteriores a dichos vencimientos.*

*Dentro de los TREINTA (30) días corridos de los indicados vencimientos, la SUBSECRETARIA DE GESTION Y EMPLEO PÚBLICO de la SECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS deberá informar a los titulares del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, los incumplimientos que se hubieren verificado respecto de la indicada obligación de información. Asimismo, las jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades comprendidas en dicha obligación, deberán identificar e informar sus necesidades de puestos de trabajo vacantes o las ofertas de contratación pasibles de ser ocupados preferentemente por personas con discapacidad. Esta última información deberá remitirse a la citada Subsecretaría, en cada tramitación por la que se*



2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA,  
LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

## Informe de Auditoría N° 73-UAI-ACUMAR/23 “Capital Humano”

Área auditada:  
Dirección de Recursos Humanos

Objeto: Seguimiento de las acciones del cumplimiento a los Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).

*solicite la excepción a la prohibición a la cobertura de vacantes dispuesta por el artículo 7° de la Ley N° 26.546, o el que lo sustituya, y en cada tramitación que se efectúe para la contratación de personal, bajo cualquier modalidad.*

Artículo 4° — *Para un efectivo cumplimiento de la garantía establecida en el último párrafo del artículo 8° de la Ley N° 22.431, modificado por la Ley N° 25.689, los organismos intervinientes en los procesos de selección de postulantes para la cobertura de vacantes, al definir y utilizar los criterios de selección que se orienten hacia las aptitudes, los conocimientos y las capacidades específicas considerados esenciales para las funciones del puesto vacante, verificarán que no sean motivo innecesario de exclusión de las personas con discapacidad, buscando garantizar el principio de no discriminación y la equiparación de oportunidades para todos los candidatos.*

Artículo 5° — *La verificación del cumplimiento de las previsiones establecidas en los artículos precedentes será responsabilidad del titular del Servicio de Administración de Recursos Humanos o del área específica de contrataciones en su caso, conjuntamente con el titular de la Unidad de Auditoría Interna de la jurisdicción, organismo descentralizado o autárquico, ente público no estatal, empresa del Estado o empresa privada concesionaria de servicios públicos, los que serán solidariamente responsables, con el alcance de lo establecido en el tercer párrafo "in fine" del artículo 8° de la Ley N° 22.431, modificado por la Ley N° 25.689.*

Artículo 6° — *Cuando se concrete la incorporación de personas con discapacidad en planta permanente, transitoria o bajo cualquier modalidad de contratación, los organismos respectivos instrumentarán las medidas necesarias para una efectiva adaptación de los ingresantes a sus funciones de trabajo. A tal efecto, podrán requerirle a la COMISIÓN NACIONAL ASESORA PARA LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS y al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la asistencia técnica y las acciones de capacitación en los organismos involucrados.*

**5.1.2.1.- Observación:** de acuerdo a la respuesta del área, la misma indica que se encuentra en proceso de regularización la implementación de todas las exigencias establecidas por la Ley N° 22.431 “Sistema de protección integral de los discapacitados” y el Decreto N° 312/2010. El relevamiento previo al establecimiento del proceso, es fundamental para identificar si las condiciones edilicias lo permiten, qué tareas se podrían realizar. Es muy importante estandarizar los procesos, para poder determinar, si es factible la incorporación de vacantes y en qué puestos de trabajo. Esto hace a la buena gestión de los recursos, para el cumplimiento de la normativa vigente.

**5.1.2.2.- Opinión del auditado: (Dirección de Recursos Humanos)** “*Tal como fuera respondido con anterioridad por esta área, hacemos saber que se encuentra en proceso de regularización la implementación de todas las exigencias establecidas en el mencionado decreto, a implementarse definitivamente a partir de diciembre del corriente.*”

**5.1.2.3.- Recomendación:** Se recomienda arbitrar los medios necesarios para cumplir en tiempo y forma con la normativa que reglamenta la situación observada.





2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA,  
LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

## Informe de Auditoría N° 73-UAI-ACUMAR/23 “Capital Humano”

Área auditada:  
Dirección de Recursos Humanos

Objeto: Seguimiento de las acciones del cumplimiento a los Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).

### 5.1.3.- Registro en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Artículo 3° del Decreto N° 312/2010. El Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, establece que: *“DEL INGRESO DEL PERSONAL Y DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL. (...) en el ámbito de aplicación del presente Decreto deberán efectuar la consulta previa, en la página web del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, del Registro que se confeccionará con los perfiles de los postulantes inscriptos, a los efectos de participar en el proceso de selección.*

*Al respecto, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL otorgará a las jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades antes referidas, una clave de acceso para consultar el Registro mencionado, debiendo registrar las consultas que se generaren al mismo.*

*La falta de inscripción en el respectivo Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, no inhibirá de modo alguno la participación de postulantes con discapacidad en los procesos de selección y concursos para la cobertura de vacantes, y contrataciones de servicios personales anteriormente descriptos, ni los derechos preferenciales atribuidos por la Ley N° 22.431 y modificatorias.”*

**5.1.3.1.- Observación:** Del análisis de la información presentada por el área, no se observa la constancia de búsqueda y consulta previa en los registros de la página web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para los procesos de selección y futura cobertura de vacantes, incumpliendo con el artículo 3 del mencionado Decreto.

**5.1.3.2.- Opinión del auditado: (Dirección de Recursos Humanos)** *“Al igual que la respuesta dada en el punto anterior se encuentra en proceso de regularización la implementación de todas las exigencias establecidas en el mencionado decreto, a implementarse definitivamente a partir de diciembre del corriente. Asimismo hacemos saber que en las sucesivos búsquedas se implementará la consulta previa al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a los efectos de la cobertura de vacantes.”*

**5.1.3.3.- Recomendación:** Se recomienda arbitrar los medios necesarios para cumplir en tiempo y forma con la normativa que reglamenta la situación observada.

### 5.2.- Observaciones específicas en base al Decreto N° 721/2020 - Cupo Laboral en el Sector Público Nacional

Se destaca que el porcentaje indicado por la Ley se cumple en el organismo, como así también que cuentan con el seguimiento y acompañamiento de la Dirección de Recursos Humanos en articulación con la Coordinación de Géneros y Diversidades en cuanto a la terminalidad educativa, la formación y capacitación laboral. En cuanto a la realización de acciones de concientización que tiendan a la sensibilización con perspectiva de género y de diversidad sexual en los ámbitos laborales, con el fin de una efectiva integración de las personas travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo, desde la Coordinación de Géneros y Diversidades se han impulsado varias acciones para





2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA,  
LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

## Informe de Auditoría N° 73-UAI-ACUMAR/23 “Capital Humano”

Área auditada:  
Dirección de Recursos Humanos

Objeto: Seguimiento de las acciones del cumplimiento a los Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).

promover la desnaturalización de los estereotipos de géneros y garantizar la visibilización y el respeto de las distintas identidades que habitan el organismo y la sociedad en su conjunto. A continuación en los siguientes aspectos se pudo observar:

### 5.2.1.- Ausencia de procesos documentados y sus flujogramas

**ARTÍCULO 5°.- CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.** *El MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD en articulación con el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA capacitarán a las autoridades y al personal del Poder Ejecutivo Nacional para asegurar que la inclusión en los puestos de trabajo del Sector Público Nacional se realice en condiciones de respeto a la identidad y expresión de género de las personas.*

**ARTÍCULO 7°.- CREACIÓN Y FUNCIONES DE LA UNIDAD DE COORDINACIÓN INTERMINISTERIAL.** *Créase en el ámbito del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD la UNIDAD DE COORDINACIÓN INTERMINISTERIAL cuyas funciones serán:*

- a. Elaborar el Plan de Implementación de las disposiciones del presente decreto, en el que se identifiquen y establezcan un diagnóstico inicial, los procesos, etapas, procedimientos, mecanismos de seguimiento y control, y plazos para su cumplimiento efectivo.*
- b. Garantizar los mecanismos y procedimientos de coordinación interinstitucional necesarios para el cumplimiento efectivo del presente decreto.*
- c. Garantizar los espacios de educación necesarios para las personas travestis, transexuales y/o transgénero que requieran completar los estudios obligatorios.*
- d. Garantizar espacios de capacitación para el empleo y formación laboral que requieran las personas travestis, transexuales y/o transgénero.*
- e. Promover mecanismos de acompañamiento para la permanencia en el empleo de las personas travestis, transexuales y/o transgénero.*
- f. Proponer al MINISTERIO DE MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD medidas de sensibilización, guías de actuación y capacitaciones específicas para las áreas de gestión de los recursos humanos de los organismos comprendidos en el artículo 1° del presente decreto, para la prevención de comportamientos discriminatorios y con el fin de que se promueva el trato digno e igualitario.*
- g. Promover espacios de coordinación y participación de las entidades gremiales con representación en el Sector Público Nacional.*
- h. Promover instancias de participación de las organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia para la implementación del presente decreto.*

**5.2.1.1.- Observación:** de acuerdo a la respuesta del área, si bien la misma indica que posee diseñado una Estrategia Integral de Aplicación de la Ley 27.636, sería aconsejable que se formalicen mediante flujogramas, acordes a los procesos existentes y de forma documentada, en cuanto a lo normado por el Decreto N° 721/2020 - Cupo Laboral en el Sector Público Nacional. Es muy importante estandarizar los procesos, para ello es fundamental hacer un relevamiento previo de lo indicado en la normativa antes mencionada, para poder establecer procesos claros, escritos y aprobados por resolución.



2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA,  
LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

## Informe de Auditoría N° 73-UAI-ACUMAR/23 “Capital Humano”

Área auditada:  
Dirección de Recursos Humanos

Objeto: Seguimiento de las acciones del cumplimiento a los Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).

**5.2.1.2.- Opinión del auditado: (Dirección de Promoción de políticas de Géneros y Diversidades):** El área no emitió opinión.

**5.2.1.3.- Recomendación:** se reitera lo indicado en la observación 5.2.1.1.

### 5.2.2.- Grado de cumplimiento - Capacitación obligatoria Ley Micaela

*Ley Micaela N° 27.499 - Capacitación en género y violencia contra las mujeres*

*Artículo 1° - Establécese 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.*

*Artículo 2° - Las personas referidas en el artículo 1° deben realizar las capacitaciones en el modo y forma que establezcan los respectivos organismos en los que desempeñan sus funciones.*

*Artículo 7° - El Instituto Nacional de las Mujeres, en su página web, deberá brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente en cada uno de los organismos referidos en el artículo 1°....*

*...Anualmente, el Instituto Nacional de las Mujeres publicará en esta página web un informe anual sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, incluyendo la nómina de altas autoridades del país que se han capacitado...*

*Art. 8° - Las personas que se negaren sin justa causa a realizar las capacitaciones previstas en la presente ley serán intimadas en forma fehaciente por la autoridad de aplicación a través y de conformidad con el organismo de 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 Instituto Nacional de las Mujeres.*


**5.2.2.1.- Observación:** De la información aportada por el área, esta Unidad de Auditoría Interna con fecha de corte 31 de julio de 2023, se determinó que del total del personal, aproximadamente el 12 %<sup>3</sup> no ha cumplido con la capacitación.

A fin de cumplir con lo indicado en la ley, los trabajadores y trabajadoras que aún no realizaron la capacitación, deben ser intimados a realizarla. Si no cumplen con la intimación, debe considerarse una falta grave y aplicarse una sanción disciplinaria. Además el Ministerio de las mujeres, géneros y diversidad puede publicar en su página web la negativa a participar, ya que en su página web debe difundir el grado de cumplimiento de cada uno de los organismos públicos.

**5.2.2.2.- Opinión del auditado (Dirección de Recursos Humanos):** “Al respecto hacemos saber que durante el mes de diciembre se procederá a intimar a los agentes que no hayan realizado la capacitación.

**5.2.2.3.- Opinión del auditado (Dirección de Promoción de políticas de Géneros y Diversidades):** El área no emitió opinión.

<sup>3</sup> Cociente 110/916

 <p>2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD</p>	<p><b>Informe de Auditoría N° 73-UAI-ACUMAR/23 “Capital Humano”</b></p>	<p>Área auditada: Dirección de Recursos Humanos</p> <hr/> <p>Objeto: Seguimiento de las acciones del cumplimiento a los Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).</p>
---	---	--

**5.2.2.4.- Recomendación:** Se recomienda arbitrar los medios necesarios para cumplir en tiempo y forma con la normativa que reglamenta la situación observada.

## 6.- CONCLUSIÓN

De la información brindada por el área, y en función del análisis de la misma, se advierte un alto compromiso de mejora al respecto de las observaciones realizadas, tanto en las acciones que llevan al cumplimiento del Decreto N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad), como al Decreto N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).

Se destaca la articulación que existe entre con la “Dirección de Recursos Humanos” y la “Dirección de Promoción de Políticas de Géneros y Diversidades”, cuyo objetivo es que cada persona del Organismo pueda expresar su identidad autopercebida y que la misma figure en los registros internos, sin que el cambio registral del Documento Nacional de Identidad sea un requisito excluyente, tal como lo indica la Ley 26.743 de Identidad de Género.

En relación al artículo N° 4 de la Resolución N° 200/2020 de ACUMAR que se refiere a la cooperación e intercambio de información con organismos con competencias en la materia, resulta pertinente mencionar, la permanente articulación, desde la Dirección de Promoción de Políticas de Géneros y Diversidades, con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, que opera como órgano supervisor de las políticas públicas en la materia; y también con el Ministerio de Obras Públicas. El vínculo con este último se da a partir de la pertenencia de ACUMAR a la Red de Género y Diversidad del mismo, espacio que permite el intercambio de experiencias que enriquecen la ejecución de las líneas de trabajo de las distintas áreas de géneros de los organismos.

Esta Unidad de Auditoría Interna concluye que el impacto de las observaciones realizadas no configura un riesgo crítico en las actividades del organismo, pero la implementación de acciones correctivas a los efectos de adecuar el funcionamiento de dicho cuerpo a lo establecido en la normativa vigente, redundará en una optimización en el desenvolvimiento del área auditada y sus acciones tendrán mayores efectos positivos en el resto del Organismo.



2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA,  
LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

## Informe de Auditoría N° 73-UAI-ACUMAR/23 “Capital Humano”

Área auditada:  
Dirección de Recursos Humanos

Objeto: Seguimiento de las acciones del cumplimiento a los Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).

### ANEXO I

#### MARCO NORMATIVO

El marco normativo vigente, con el que contó el equipo de trabajo a los efectos de la confección del presente informe, es el que se detalla a continuación:

- Ley N° 26.168. Creación de la ACUMAR como ente de derecho público interjurisdiccional;
- Ley 25.188 Ley de Ética en el Ejercicio de la Función Pública;
- Ley 26.857 modificatoria Ley N° 25.188;
- Ley N° 22.431 Sistema de Protección Integral de los Discapacitados
- Decreto N° 312/2010 - Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad
- Ley N° 27.636 - Ley de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”
- Decreto Reglamentario 659 / 2021 de la Ley N° 27.636
- Decreto N° 721/2020 - Cupo Laboral en el Sector Público Nacional
- Resolución 561 / 2021 Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad - Reglamento Operativo.
- Resolución N° 200 / 2020 ACUMAR.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** Informe 73-UAI-ACUMAR\_2023 - Capital Humano

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 12 pagina/s.