



# **ESPECIALIZACION EN AUDITORIA GUBERNAMENTAL**

## **TRABAJO INTEGRADOR FINAL**

Plan Plurianual de Auditoría

Ministerio de Mujeres, Género y Diversidades de

la Nación

Ciclo 2023 -2025

Auditoría General de la Nación

Aspirante N°:19

## Tabla de contenido

1.	<i>Características del ente del auditado</i> .....	4
1.1	Misiones y funciones .....	4
1.2	Organigrama escalar .....	9
1.3	Identificación y análisis de normativa vigente de su competencia.....	12
1.4	Política Presupuestaria.....	15
1.5	Participación del MMGYD en el Presupuesto con Perspectiva de Género (PPG).....	28
1.5	Dotación y gastos en personal .....	32
1.6	Distribución geográfica.....	34
1.7	Informes de auditoria .....	34
1.8	Sistemas informáticos existentes .....	36
2.	<i>Análisis del Sistema de Control Interno (SCI)</i> .....	40
2.1	Metodología de análisis del SCI.....	40
2.2	Ambiente de Control .....	43
2.3	Evaluación de Riesgos.....	47
2.4	Actividades de control.....	52
2.5	Comunicación interna y externa.....	55
2.6	Supervisión y Monitoreo .....	56
3.	<i>Matriz de Riesgos</i> .....	58
3.1	Criterios y Metodología para la construcción de la matriz de riesgos .....	58
4.	<i>Recursos comprometidos</i> .....	61
4.1	Recursos humanos .....	61
4.1.1	Descripción de los perfiles de puestos.....	62
4.2	Recursos materiales .....	62
5.	<i>Ciclo Plurianual de Auditoria</i> .....	62
6.	<i>Proyectos candidatos de auditoria</i> .....	67
7.	<i>Listado de Proyectos de Auditoria</i> .....	68
8.	<i>Anexos</i> .....	76
8.1	ANEXO I- Normas de aplicación general a la Administración Pública Nacional aplicable al MMGYD 76	
8.2	ANEXO II – Cuestionarios por componente.....	79

## Índice de Tablas

Tabla 1. Apertura Programática MMGYD 2023 .....	16
Tabla 2. Detalle del contenido de cuestionarios de relevamiento para el análisis del SCI .....	41
Tabla 3. Peso relativo asignado a componentes del SCI .....	42
Tabla 4. Criterios de valoración de nivel de madurez del SCI del MMGYD .....	42
Tabla 5. Rangos de Evaluación del Grado de Fortaleza del SCI del MMGYD .....	43
Tabla 6. Objetivos del MMGYD clasificados por tipo .....	47
Tabla 7. Criterios de clasificación de procesos .....	48
Tabla 8. Procesos identificados para el cumplimiento de objetivos organizacionales del MMGYD .....	48
Tabla 9. Riesgos en función de los procesos del MMGYD .....	51
Tabla 10. Identificación de actividades de control del MMGYD .....	53
Tabla 11. Rangos de valoración del Índice de Exposición al Riesgo .....	61
Tabla 12. Matriz de componentes y priorización de proyectos según Índice de Exposición al Riesgo .....	62
Tabla 13. Matriz de distribución de proyectos en el ciclo de auditoría y tipo de auditoría .....	58
Tabla 14. Recursos humanos comprometidos .....	61
Tabla 15. Cálculo de horas para realizar el trabajo de auditoría .....	63
Tabla 16. Distribución de horas por proyecto a lo largo de Ciclo Plurianual (2023-2025) .....	64
Tabla 17. Normas de Control Externo Gubernamental aplicable según tipo de auditoría .....	67
Tabla 18. Cronograma de Plan de Trabajo 2023 .....	75

## Índice de Gráficos

Gráfico 1. Porcentaje De Incidencia Jurisdicción 86 En El Crédito APN. Periodo 2021-2023 .....	20
Gráfico 2. Presupuestado/Ejecutado por programas. Ejercicio 2021 .....	22
Gráfico 3. Presupuestado/Ejecutado por programas. Ejercicio 2022. ....	23
Gráfico 4. Presupuestado/Ejecutado. Ejercicio 2023 .....	24
Gráfico 5. Participación por género en la dotación de personal del MMGYD al 1/2/2023 .....	33

## Índice de Figuras

Figura 1. Áreas de política pública del MMGYD .....	5
Figura 2. Lineamientos Estratégicos del Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de género del MMGYD .....	6
Figura 3. Dimensiones Programáticas y Objetivos Estratégicos del Plan Nacional de Igualdad En La Diversidad (2021-2023) .....	6
Figura 4. Organigrama escalar MMGYD .....	10

# **1. Características del ente del auditado**

El propósito de esta etapa es comprender y caracterizar la estructura básica del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidades de la Nación (en adelante, MMGYD), con el objeto de realizar un diagnóstico primario sobre la entidad, sus actividades, operaciones y aspectos generales del contexto donde desempeña su función, identificar la normativa que delimita su ámbito de sus competencias, objetivos y planificación de largo plazo.

## **1.1 Misiones y funciones**

El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación Argentina fue creado en diciembre de 2019 a través del Decreto N°7/19 como una forma de jerarquizar los derechos de las mujeres y diversidades en un contexto convencional y normativo sólido de reconocimiento internacional de los derechos humanos.

Dado que nunca antes nuestro país había tenido un Ministerio destinado a atender las problemáticas de género, y considerando su reciente creación, cabe mencionar los antecedentes institucionales que dieron lugar al mismo.

Su antecesor, y organismo al cual reemplaza el MMGYD, fue el disuelto Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) creado en 2017 con el objetivo de profundizar y jerarquizar políticas públicas para favorecer la igualdad de oportunidades y luchar contra la discriminación y la violencia de género. Tuvo a Fabiana Tuñez como su única presidenta.

El INAM fue creado como ente descentralizado bajo la jurisdicción del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación mediante el Decreto 1000/17 con rango de Secretaría de Estado con el fin de contar con mayor autonomía en la toma de decisiones y ejecución de su presupuesto, en línea con las recomendaciones de los organismos internacionales como ONU Mujeres y la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Su creación resultó un ámbito institucional central para continuar las acciones proyectadas desde el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (2017-2019), elaborado por el antiguo Consejo Nacional de las Mujeres, organismo responsable del diseño de las políticas públicas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley Nacional N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

En este marco, la misión del MMGYD consiste en asistir al Presidente de la Nación, y al Jefe de Gabinete de Ministros en orden a sus competencias, en todo lo inherente al diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales en materia de igualdad de género, diversidades y prevención de las violencias.

En función de ello, y a partir de la normativa de creación y responsabilidades primarias del organismo se han identificado 10 áreas de intervención de política pública a saber:



Fuente: Elaboración propia en base a Decreto N°7/2019 y Resolución MMGYD 279/2020

Cabe aclarar que las áreas de política identificadas van en línea con la implementación de la Agenda 2030 en la Argentina, en particular en lo relativo al ODS 5 que se propone lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

El MMGYD ha elaborado y publicado dos Planes Estratégicos Institucionales que orientan la gestión de gobierno, el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivo de Género 2020 -2022 y el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 que, según el organismo permite realizar una revisión, seguimiento, monitoreo y reporte de las metas e indicadores del ODS 5 y contribuir a la transversalización de la perspectiva de género y diversidad en todos los ODS.

A continuación, en la Figura 2, se describen los ejes estratégicos y programáticos de ambos planes.

*Figura 2. Lineamientos Estratégicos del Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de género del MMGYD*

Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivo de Género 2020 - 2022	
<b>Lineamiento Estratégico 1</b>	Emana en el marco de violencia por motivos de género: la prevención, la asistencia, el fortalecimiento del acceso a la justicia, la protección, para mujeres y LGTBI.
<b>Lineamiento Estratégico 2</b>	Comprende 4 ejes de política pública :prevención, asistencia y abordaje integral, protección y fortalecimiento del acceso a la justicia, y gestión de la información, transparencia y monitoreo.
<b>Objetivos Estratégicos</b>	Se centran en la consolidación institucional de estos ejes como política de Estado, multiagencial y territorializada, y articulada con organizaciones sociales, comunitarias y de la sociedad civil.

Fuente: Elaboración propia en base al Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad

*Figura 3. Dimensiones Programáticas y Objetivos Estratégicos del Plan Nacional de Igualdad En La Diversidad (2021-2023)*

Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023	
<b>Dimensiones Programáticas</b>	<p>1/TRABAJO, EMPLEO y PRODUCCIÓN</p> <p>2 / SALUD</p> <p>3 / EDUCACIÓN</p> <p>4 / CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN</p> <p>5 / CULTURA, ARTE Y COMUNICACIÓN</p> <p>6 / DEPORTE</p> <p>7 / HÁBITAT Y DESARROLLO TERRITORIAL</p> <p>8 / AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE</p> <p>9 / PARTICIPACIÓN EN LA VIDA SOCIAL Y POLÍTICA</p> <p>10 / CUIDADOS</p>
<b>Objetivos Estratégicos</b>	Los objetivos estratégicos para cada sector se establecieron en relación a las dimensiones programáticas del Plan Nacional con el fin de contribuir a reducir las brechas y segregaciones por motivos de género en el ámbito de la salud en el ejercicio del derecho de mujeres y LGBTI+

Fuente: Elaboración propia en base al Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad (2021-2023)

En cuanto a los objetivos del MMGYD, se desprenden de su norma de creación los que se detallan a continuación:

1. Prevenir, erradicar y reparar la violencia por motivos de género, asistir de manera integral a quienes sufren este tipo de violencias, y desarrollar programas, acciones y proyectos de prevención integral de los distintos tipos de violencias.
2. Diseñar, desarrollar y monitorear la estrategia integral de articulación y transversalización de las políticas públicas de igualdad de género en los distintos ámbitos de la vida social, política y cultural; como así también el desarrollo y gestión de una política nacional de cuidados con una perspectiva integral desde el enfoque de la igualdad y la equidad entre los géneros.
3. Diseñar y gestionar la política pública nacional de formación y capacitación en materia de género, igualdad y diversidad, en el sector público y privado.

En el marco de los objetivos mencionados, se despliegan un conjunto de acciones programáticas definidas en la política presupuestaria del organismo para el Ejercicio 2023.

**OBJETIVO 1:** *Prevenir, erradicar y reparar la violencia por motivos de género; asistir de manera integral a quienes sufren este tipo de violencias; y desarrollar programas, acciones y proyectos de prevención integral de los distintos tipos de violencias por motivos de género.*

<b>PROGRAMA</b>
Programa Acompañar
Programa Acercar Derechos
Programa Producir
Programa para el Apoyo Urgente y la Asistencia Integral Inmediata ante Casos de Violencias Extremas por Motivos de Género
Sistema Integrado de Casos de Violencia por Motivos de Género
Modernización, optimización y difusión de la Línea 144
Programa ArticulAR
Fortalecimiento de Hogares, Refugios y Dispositivos Territoriales de Protección Integral
Construcción de Centros Territoriales Integrales de Políticas de Género y Diversidad
Campaña Nacional de Prevención contra las Violencias por Motivos de Género
Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género

**OBJETIVO 2:** *Diseñar, desarrollar y monitorear la estrategia integral de articulación y transversalización de las políticas públicas de igualdad de género en los distintos ámbitos de la vida social, política y cultural; como así también el desarrollo y gestión de una política nacional de cuidados con una perspectiva integral desde el enfoque de la igualdad y la equidad entre los géneros.*

Estas acciones se enmarcan en el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023

**PROGRAMA**

Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado
Mapa Federal de los Cuidados
Programa Producir
Programa para el Apoyo Urgente y la Asistencia Integral Inmediata ante Casos de Violencias Extremas por Motivos de Género
Sistema Integrado de Casos de Violencia por Motivos de Género
Campaña Nacional “Cuidar en Igualdad
Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción "Igualar"
Registro Nacional de Promotores/as Territoriales de Género y Diversidad a Nivel Comunitario
Programa Nacional para el Fortalecimiento de la perspectiva de género e igualdad en la diversidad en el desarrollo rural Sembrar Igualdad
Programa Inter agencial para la Promoción de la Igualdad en la Diversidad y la Prevención de la Violencia en Mujeres y LGBTI+ con Discapacidad – EQUIPARAR”
implementación de la Ley N.º 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero
Implementación del Programa para fortalecer el acceso a derechos de personas travestis, transexuales y transgénero

**OBJETIVO 3:** *Diseñar y gestionar la política pública nacional de formación y capacitación en materia de género, igualdad y diversidad, en el sector público y privado.*

**PROGRAMA**

Ley Micaela, capacitación obligatoria en perspectiva de género y violencias por motivos de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública en los tres poderes del Estado
Programa de Capacitación en perspectiva de género y diversidad para el Sector Privado “Formar Igualdad”
Programa de Escuelas Populares de Formación en Género y Diversidad “Macachas y Remedios”
Políticas culturales de promoción de la igualdad de géneros y de prevención de las violencias por motivos de género.

De tal planificación se desprenden 15 medidas principales:

Programa “Acompañar de asistencia integral para personas en situación de violencias por motivo de género

Centros Territoriales Integrales de políticas de género y diversidad

Mesa Interministerial de Abordaje Integral de las Violencias Extremas por Motivos de Género

Programa de modernización, optimización y difusión de la Línea 144.

Sistema digital para emergencias en casos de violencias por motivos de género para los gobiernos locales

Sistema Integrado de Casos de Violencia por Motivos de Género (SICVG)  
Programa para el Apoyo Económico Urgente y la Asistencia Integral Inmediata para Familiares en casos de Femicidio, Travesticidio y Transfemicidio.  
Programa de Apoyo y Fortalecimiento de la Red de Hogares, Refugios y Dispositivos de Protección Integral.  
Programa Potenciar Trabajo para personas en situación de violencias por motivos de género.  
Programa Nacional de Prevención de las Violencias por Motivos de Género.  
Programa Generar para el fortalecimiento institucional de áreas de género del sector público nacional y subnacional.  
Programa Articular para el apoyo y fortalecimiento de organizaciones sociales y comunitarias de género y diversidad.  
Registro Nacional de Promotorxs Territoriales de Género y Diversidad a Nivel Comunitario  
Relanzamiento del Programa de Escuelas Populares de Género y Diversidad.  
Fortalecimiento de los servicios de salud sexual y reproductiva en la atención integral de las personas con derecho a la interrupción legal del embarazo (ILE).  
Fuente: Elaboración propia en base al reporte de política presupuestaria Jurisdicción 86, Ejercicio 2023.

## 1.2 Organigrama escalar

En relación con su organigrama, estructura y relaciones jerárquicas formales e informales, el organismo desde el punto de vista funcional forma parte de la administración pública centralizada. El análisis de esta dimensión es relevante porque permite distinguir e identificar las entidades responsables de llevar a cabo las decisiones normativas, la estrategia de gestión, y permite evaluar si existe organización eficiente en el nivel de ejecución de las políticas.

El MMGYD se creó en diciembre de 2019 a través del Decreto N°7/2019 que modificó la Ley de Ministerios N° 22.520. Mediante el Decreto N° 50/2019 se aprobó el organigrama de la Administración Pública Nacional hasta nivel de Subsecretaría, incluyendo al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, y se establecieron sus responsabilidades primarias, asimismo, mediante Decreto 65/2019, se designó a las personas responsables de las Subsecretarías del organismo, todas ellas de género femenino.

Con posterioridad al Decreto N.º 7/2019, se trabajó en el diseño y creación de la estructura organizativa de primer y segundo nivel operativo, y se establecieron las acciones y responsabilidades primarias de cada área hasta el nivel de Direcciones Nacionales, de conformidad con el organigrama aprobado, establecidas mediante Decisión Administrativa N° 279/2020 dando forma legal al organigrama completo.

Luego por DA 636/2022 se modificó la estructura de primer y segundo nivel operativo del Ministerio para homologar, reasignar y derogar cargos del nomenclador de

funciones ejecutivas del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), homologado por el Decreto No 2098/08, dando lugar a la estructura vigente. Cabe aclarar que los niveles inferiores de coordinaciones dependientes de las Direcciones Generales son designaciones realizadas por la máxima autoridad del organismo.

Por otra parte, mediante Decreto 687/2022 se designó en el cargo de Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad a la profesora Ximena Ayelén Mazzina Guiñazú, quien actualmente está a cargo del área.

El MMGYD está organizado en 2 Secretarías, 6 Subsecretarías, la Unidad de Gabinete de Asesores dependiente de la Unidad ministro y la Unidad de Auditoría Interna a cargo de una Auditora Interna Titular y responsables de auditoría contable y legal.

La Unidad de Gabinete de Asesores cumple un rol integral en la coordinación de las cuestiones priorizadas por la Ministra y en el seguimiento de los planes, programas y proyectos de las distintas áreas del Ministerio.

*Figura 4. Organigrama escalar MMGYD*



Fuente: Elaboración propia en base al Mapa del Estado

<https://mapadeleestado.jefatura.gob.ar/estructura>.

En forma complementaria a la creación del MMGYD, el Presidente de la Nación, Alberto Fernández, creó por Decreto 680/2020, el Gabinete Nacional para la

Transversalización de las Políticas de Género (GNTPG), con el fin de fortalecer el proceso de creación de institucionalidad al interior de la administración pública nacional, que garantice que la perspectiva de género y diversidad sea una política de Estado transversal al conjunto de las agencias estatales.

Desde el punto de vista funcional, la estructura de áreas es coherente con los objetivos organizacionales propuestos, posee en su estructura formal 73 cargos, incluyendo autoridades superiores hasta el nivel de coordinaciones. Se trata de un organismo de poca densidad estructural en los niveles de primer y segundo nivel operativo con una mayor apertura de áreas en los niveles inferiores.

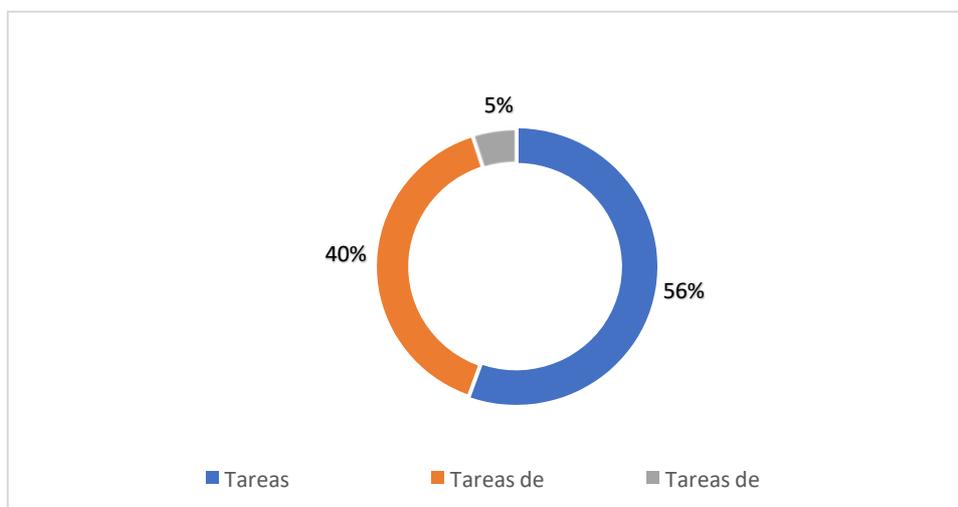
Por otra parte, el MMGYD no posee en su órbita organismos desconcentrados o descentralizados que en última instancia dependan de él, tampoco ningún ente público.

En tal sentido, desde el punto de vista de su estructura organizativa, según información suministrada por el Mapa del Estado elaborado por la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación, el MMGYD distribuye su estructura organizativa en un 80% de unidades sustantivas, definidas como aquellas áreas cuyas acciones contribuyen directamente al cumplimiento de la misión y objetivos de la jurisdicción, comprenden los procesos críticos necesarios para producir los bienes y/o servicios, y se relacionan con la tecnología básica que debe dominarse para producir el resultado.

El otro 20% corresponde a las unidades de apoyo definidas como aquellas áreas que brindan soporte transversal a toda la organización para que puedan funcionar las áreas sustantivas. Esto implica resolver asuntos administrativos, logísticos de mantenimiento, de organización de recursos, de promoción, de seguridad, entre otros.

Si incluimos dentro de la distribución de funciones a las unidades organizativas que desempeñan tareas de control, la distribución gráficamente se visualiza de la siguiente manera:

Gráfico 1. Estructura funcional del MMGYD según tipo de tareas



Fuente: Elaboración propia en base al Mapa del Estado disponible en [https://mapadelestado.jefatura.gob.ar/estructura\\_oescalar.php?n1=025](https://mapadelestado.jefatura.gob.ar/estructura_oescalar.php?n1=025)

### 1.3 Identificación y análisis de normativa vigente de su competencia.

El Decreto 7/2019 que sustituye el artículo 1° de la Ley de Ministerios (Ley N° 22.520, texto ordenado por Decreto N° 438/92) y sus modificatorios establece en su artículo 23 que, “competente al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad asistir al Presidente de la Nación, y al Jefe de Gabinete de Ministros en todo lo inherente a las relaciones humanas respecto del diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales en materia de políticas de género, igualdad y diversidad”, y dispone la eliminación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), y la transferencia al MMGYD de los créditos presupuestarios, bienes, personal con sus cargos y dotaciones vigentes a la fecha, y la mantención de la situación de revista del personal.

La normativa que hace posible el cumplimiento de objetivos del MMGYD incluye leyes y modificaciones a leyes, decretos, resoluciones conjuntas, resoluciones, y decisiones administrativas que han sido posibles, producto del avance normativo que significó para nuestro país la aprobación de la Ley N° 26.485 contra la Violencia de Género sancionada en el año 2009.

De manera sintética la normativa que alcanza y regula el funcionamiento del MMGYD se distingue en:

- *La normativa transversal a la organización* que hace a la creación de estructuras a través de las cuales se transversaliza el abordaje de género en el conjunto de la administración y se ponen en marcha los programas sustantivos que lleva adelante el MMGYD.

- *La normativa de aplicación general* que hace a los procedimientos de apoyo que permiten alcanzar los objetivos de las áreas sustantivas.

En cuanto a las primeras se mencionan las siguientes:

- Decisión Administrativa N°1745/2020 – Creación de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado y designación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad como órgano coordinador.
- Resolución N°4/2020 - Creación del Consejo Federal en el ámbito del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.
- Resolución N°6/2020 - Creación del observatorio de las violencias y desigualdades por razones de género.
- Resolución Firma Conjunta N°2/2020 - Creación de Mesa Interministerial - Programa Nacional de Abordaje Integral de las violencias extremas por motivos de género.
- Resolución N°24/2020 - Creación del Consejo Asesor ad honorem del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

#### *Unidad Gabinete de Asesoras*

- Resolución N°23/2020 - Creación del Registro de Promotores y Promotoras territoriales.
- Resolución N°95/2020 – Programa Articular
- Resolución N°108/2020 - Programa Nacional Generar.
- Resolución N°139/2020 - Programa de Transparencia y Rendición de cuentas.
- Resolución Firma Conjunta N°5/2020 – Programa Interministerial para la prevención de la violencia y la promoción de la igualdad de género en el deporte.
- Resolución Firma Conjunta N°8/2020. – Creación del Programa Interministerial de Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad.

### *Secretaría de Políticas contra la Violencia por Razones de Género*

- Decreto 734/2020 – Creación del Programa de Apoyo y Acompañamiento a personas en situación de riesgo por violencia por motivos de género (Acompañar).
- Resolución N°114/2020 - Programa de Fortalecimiento para dispositivos territoriales de protección integral de personas en contexto de violencia por razones de género.
- Resolución N°80/2020 - Creación del Programa para el Apoyo Urgente y la Asistencia Integral Inmediata ante casos de Femicidio, Travesticidio y Transfemicidio.

### *Secretaría de Políticas de Igualdad y Diversidad*

- Decreto 721/2020 – Cupo Laboral personas travestis, transexuales y transgénero.
- Resolución N°220/2020 – Programa Nacional para la igualdad de género en el trabajo, el empleo y la producción “Igualar”.
- Resolución N°83/2020 - Creación del Programa de Fortalecimiento del Acceso a Derechos para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero.

### *Subsecretaría de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad*

- Ley 27.499 – Capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres.
- Resolución N°96/2020 - Programa de Escuelas Populares de Formación en Género y Diversidad "Macachas y Remedios".

La normativa mencionada establece los alcances de intervención de la jurisdicción e incluye objetivos claros en todos los niveles, acordes a las planificaciones estratégicas sobre los principales ejes de gestión de políticas públicas que lleva adelante el MMGYD en el marco de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado y el Consejo Federal.

Asimismo, se observa que la normativa específica emitida por el Ministerio apunta fundamentalmente a generar instancias para promover la gestión integrada y coordinada de

la información sobre todo en materia de violencias extremas a fin de conseguir articulación intersectorial de los distintos ministerios y niveles del Estado.

Por otra parte, en cuanto a la normativa de aplicación general a la Administración Pública Nacional que aplica al MMGYD, la misma corresponde a la regulación de compras y contrataciones, contabilidad y presupuesto, gestión de recursos humanos, técnica jurídica, tecnología informática, reforma administrativa y sistema de gestión documental Electrónica. (Se lista detalle de esta normativa en Anexo I)

#### **1.4 Política Presupuestaria**

La ley 24.156 de Administración Financiera del Sector Público establece en su artículo 9º una discriminación entre jurisdicciones y entidades, y señala en su inciso a) que se entenderá por jurisdicción a las unidades institucionales que integren el Poder Legislativo, Poder Judicial, Presidencia de la Nación, Jefatura de Gabinete, los Ministerios, Secretarías y Ministerio Público, diferenciándolas de las unidades administrativo – financieras que poseen reflejo presupuestario.

En el presupuesto nacional, el MMGYD se identifica con la Jurisdicción 86, y se organiza en base a un único Servicio Administrativo Financiero S.A. F (386).

Cuenta en la actualidad con una (1) actividad y cuatro (4) programas descriptos en el presupuesto. Cabe aclarar que en 2020, existía una quinta categoría programática heredada del esquema del antiguo INAM, que luego fue modificada por la estructura programática vigente.

Se detalla a continuación la apertura de programas, actividades centrales y obras del MMGYD. Cabe destacar que los proyectos y obras descriptas se concentran en su totalidad el Programa 18 de Formulación de Políticas contra la Violencia por Razones de Género.

Tabla 1. Apertura Programática MMGYD 2023

Programa		Actividades		
1	Actividades Centrales (PPG)	Dirección y Conducción General (PPG)		
			Proyectos	Obras
18	Formulación de Políticas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dirección y Conducción (PPG)</li> <li>2. Políticas contra la Violencia por Razones de Género</li> <li>3. Acciones de Protección contra la Violencia por Razones de Genero (PPG) (BCIE – 2280)</li> <li>4. Asistencia para la Re funcionalización de Hogares de Protección Integral (PPG)</li> <li>5. Acciones vinculadas con el Programa ACOMPAÑAR (PPG)</li> <li>6. Acciones de Ayuda Urgente para Familiares de Víctimas de Femicidios, Transfemicidios y Travesticidios (PPG)</li> <li>7. Acciones de Fortalecimiento de la Línea 144 (PPG)</li> <li>8. Acciones vinculadas al Programa PRODUCIR (PPG)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de El Sauzalito, Provincia del Chaco,</li> <li>2. Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de El Sauzalito, Provincia del Chaco</li> <li>3. Mejora de infraestructura del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de Mar del Plata, provincia de Buenos Aires</li> <li>4. Construcción Centros Territoriales de políticas de Genero y Diversidad (BCIE - 2280)</li> <li>5. Refacción/Re funcionalización Centros Territoriales de Políticas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>51. Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de El Sauzalito, Provincia del Chaco, La Plata, Mar del Plata, Re funcionalización del Edificio Cochabamba N° 54 (BCIE - 2280)</li> <li>52. Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de Posadas, provincia de Misiones (BCIE ),</li> <li>53. Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de Rio Gallegos, provincia de Santa Cruz, Resistencia, provincia de Chaco, Refacción / Re funcionalización del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.</li> </ol>

			<p>de Genero y Diversidad (BCIE - 2280)</p>	<p>55.Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca.</p> <p>56.Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de San Luis, provincia de San Luis</p> <p>57.Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de San Luis, provincia de San Luis</p> <p>58. Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de Santiago del Estero.</p> <p>59. Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de Paraná, provincia de Entre Ríos</p> <p>61. Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de Morón, provincia de Buenos Aires</p> <p>63. Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia de Chubut</p> <p>64.Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero</p>
--	--	--	---	---

			<p>y Diversidad en la provincia de Formosa (BCIE - 2280).</p> <p>65.Construccion del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de Gral. Roca, provincia de Rio Negro (BCI</p> <p>66.Construccion del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en provincia de Córdoba.</p> <p>68.Construccion del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la provincia de Corrientes ciudad de Paso de Los Libres.</p> <p>69. Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de Chamental La Rioja, provincia de La Rioja.</p> <p>70. Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en la ciudad de Centenario, provincia de Neuquén (BCIE –</p> <p>71. Construcción del Centro Territorial de políticas de Genero y Diversidad en La Quiaca, provincia de Jujuy.</p>
--	--	--	---

				72. Construcción del Centro Territorial de políticas de Género y Diversidad en la ciudad de Mercedes, Provincia de Buenos Aires.
	<b>Programa</b>	<b>Actividades</b>		
<b>19</b>	Formulación de políticas de Igualdad y Diversidad (PPG)	1.Dirección y Conducción (PPG) 2. políticas de Igualdad y Diversidad (PPG) 3. Acciones del Programa GENERAR vinculadas a Igualdad y Diversidad (PPG) 4. Acciones de Ayuda Urgente para Travestis, Transexuales y Transgénero (PPG)		
<b>20</b>	Acciones de Formación, Investigación y políticas Culturales para la Igualdad (PPG)	1.Dirección y Conducción (PPG) 2.Formación, Investigación y políticas Culturales para la Igualdad (PPG) 3. Fortalecimiento de Escuelas Populares en Temáticas de Género (PPG)		
<b>21</b>	Apoyo a la Implementación de políticas de Género (PPG)	1. Acciones vinculadas al Programa GENERAR (PPG) 2. Acciones vinculadas al Programa ARTICULAR (PPG) 3. Acciones para la Implementación de políticas de Género (PPG) (AFD - CAR1034) 4. Dirección y Conducción (PPG)		

Fuente: Elaboración propia en base a apertura programática 2023 disponible en eSidif.

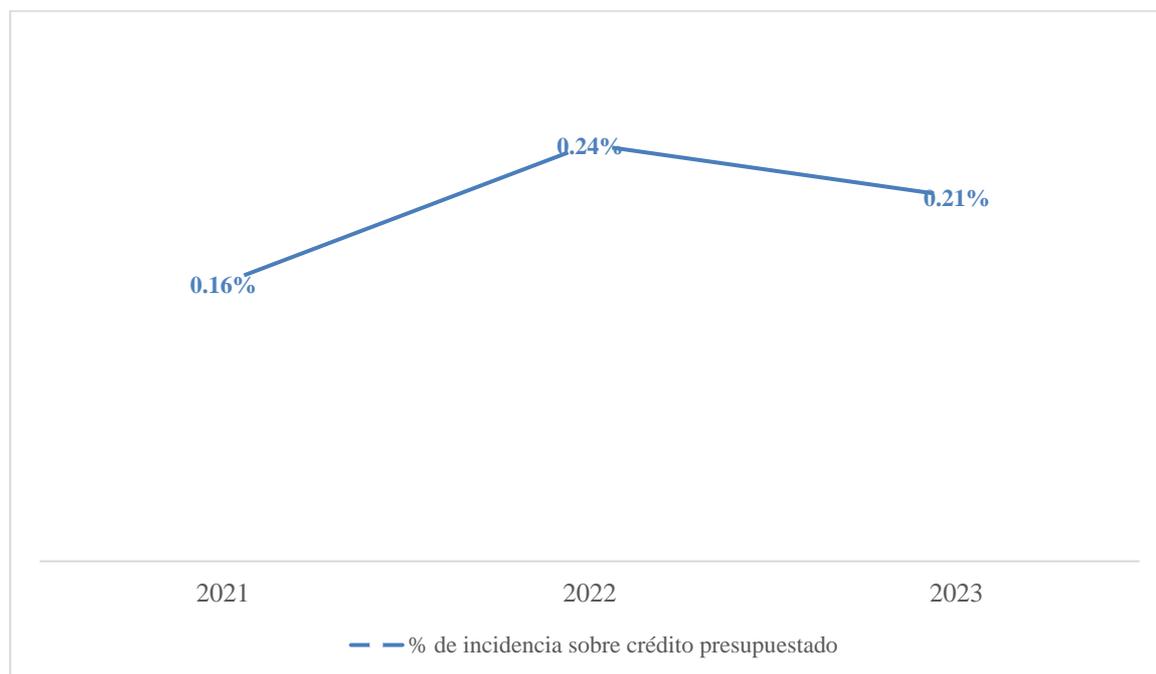
Dicho esto, se presenta a continuación un análisis de la política presupuestaria de la jurisdicción considerando el periodo 2021- 2023 en función de los siguientes criterios:

- Porcentaje de incidencia de la jurisdicción sobre el crédito presupuestado y su evolución a lo largo del periodo.
- Evolución de crédito presupuestado considerando crédito inicial, comprometido para observar modificaciones presupuestarias, y porcentaje de crédito devengado.
- Asignación de crédito por programa, comparando crédito inicial, vigente y devengado y porcentaje de ejecución.
- Ejecución por objeto de gasto, a fin de identificar la materialidad económica de cada uno de los incisos, información que será útil luego para su control interno y nivel de riesgo.

Cabe aclarar que, en función del periodo que abarca el Ciclo de Auditoria (2021-2023), en todos los casos el análisis correspondiente al Ejercicio 2023 se realiza considerando solo el crédito inicial.

Considerando valores nominales, según los datos publicados por el Ministerio de Economía de la Nación el porcentaje de incidencia de la jurisdicción en el crédito presupuestado ha variado de 0,16% en 2021, ascendiendo a 0,24% en 2022, con una leve disminución en 2023 al 0,21%.

*Gráfico 1. Porcentaje De Incidencia Jurisdicción 86 En El Crédito APN. Periodo 2021-2023*



Fuente: Elaboración propia en base a e- SIDIF

Por otra parte, considerando el presupuesto inicial, vigente y devengado a lo largo del periodo se observa una variación ascendente del 35% en el ejercicio 2021 y del 31% en el 2022.

*Cuadro 1. Presupuesto Jurisdicción 86. Periodo 2021-2023*

<b>JURISDICCIÓN</b>	<b>EJERCICIO</b>	<b>CREDITO INICIAL</b>	<b>CREDITO VIGENTE</b>	<b>CREDITO DEVENGADO</b>	<b>% DEVENGADO</b>
<b>Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad</b>	<b>2021</b>	6.204,80	17.582,87	17.008,12	97%
	<b>2022</b>	17.582,87	43.532,73	43.139,85	99%
	<b>2023</b>	54.683,36	-	-	-

Fuente: Fuente: Elaboración propia en base a e- SIDIF

En el análisis presupuestario un punto relevante a tener en cuenta son las modificaciones presupuestarias realizadas en el marco del Artículo 37 de la Ley 24.156 de Administración Financiera de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional observables al comparar presupuesto vigente respecto del crédito inicial.

En este caso se trata de una jurisdicción que evidencia importantes aumentos que duplican o triplican el crédito inicial, en un 35% en 2021, pasando de 6.204 a 17.582 millones de pesos y en un 40% en el 2022 pasando de 17.582 a 43.532 millones de pesos.

En relación a la participación por programa en el gasto total de la jurisdicción, en todos los casos la participación del Programa 18 de Formulación de Políticas con la Violencia por Razones de Género es exponencialmente más importante en los gastos de la jurisdicción que el resto de los programas representativo del 93% en 2021 y del 94% en 2022.

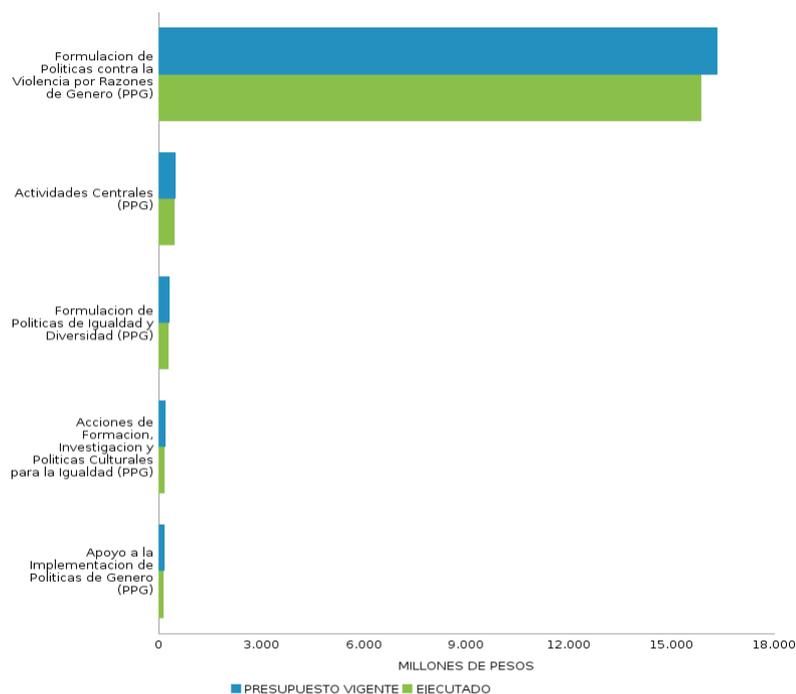
Este programa incluye una diversidad de acciones vinculadas con la asistencia para la refuncionalización de Hogares de Protección Integral, Programa ACOMPAÑAR, Ayuda Urgente para Familiares de Víctimas de Femicidios, Transfemicidios y Travesticidios, Fortalecimiento de la Línea 144 (PPG), Programa PRODUCIR, Programa ARTICULAR contra las Violencias por Motivos de Género, Construcción Centros Territoriales de Políticas de Género y Diversidad (BICE – 2280) en diversos territorios del país.

Cuadro 2. Participación por Programas. Ejercicio 2021

ORGANISMO	PROGRAMA	PRESUPUESTO INICIAL	PRESUPUESTO VIGENTE	DEVENGADO	%DEVENGADO
Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	1 - Actividades Centrales (PPG)	419,55	513,10	473,05	92,19%
	18 - Formulación de Políticas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	5.430,35	16.362,68	15.889,52	97,11%
	19 - Formulación de Políticas de Igualdad y Diversidad (PPG)	157,59	325,02	297,15	91,43%
	20 - Acciones de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad (PPG)	162,08	205,61	190,76	92,78%
	21 - Apoyo a la Implementación de Políticas de Genero (PPG)	35,22	176,46	157,64	89,33%
<b>TOTAL</b>		<b>6.204,80</b>	<b>17.582,87</b>	<b>17.008,12</b>	<b>96,73%</b>

Elaboración propia en base a en base a e- SIDIF

Gráfico 2. Presupuestado/Ejecutado por programas. Ejercicio 2021



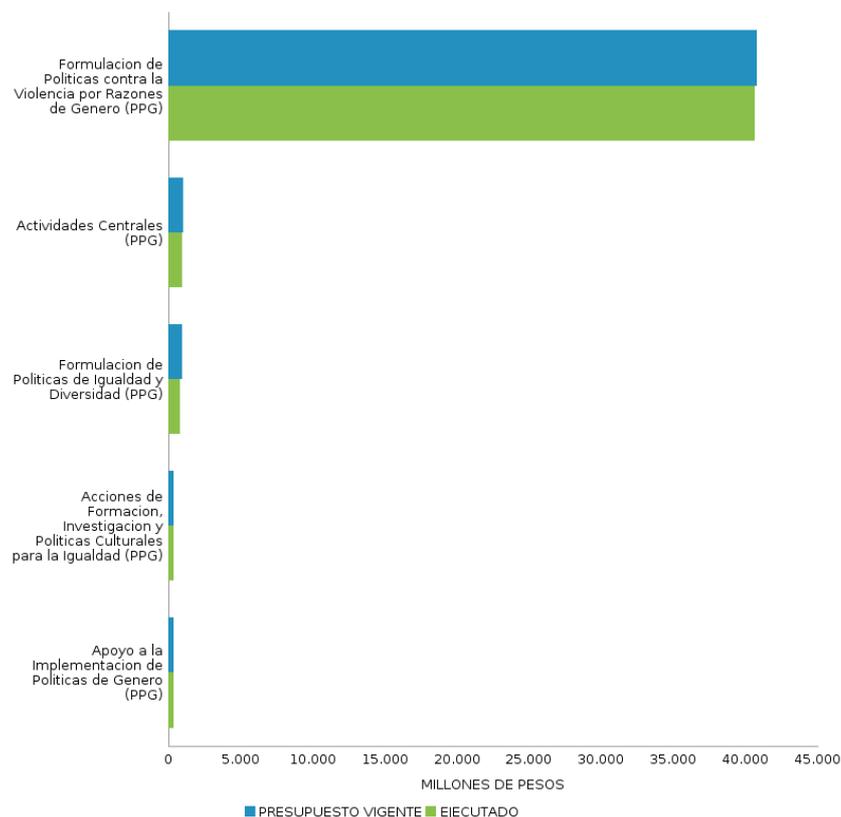
Fuente: Elaboración propia en base a en base a e- SIDIF

Cuadro 3. Participación por programas. Ejercicio 2022

ORGANISMO	PROGRAMA	PRESUPUESTO INICIAL	PRESUPUESTO VIGENTE	DEVENGADO	%DEVENGADO
Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	1 - Actividades Centrales (PPG)	513,10	1.039,25	973,14	93,64%
	18 - Formulación de Políticas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	16.361,88	40.775,66	40.629,59	99,64%
	19 - Formulación de Políticas de Igualdad y Diversidad (PPG)	325,82	958,22	827,39	86,35%
	20 - Acciones de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad (PPG)	205,61	380,85	373,11	97,97%
	21 - Apoyo a la Implementación de Políticas de Genero (PPG)	176,46	378,75	336,62	88,88%
<b>TOTAL</b>		<b>17.582,87</b>	<b>43.532,73</b>	<b>43.139,85</b>	<b>99,10%</b>

Elaboración propia en base a en base a e- SIDIF

Gráfico 3. Presupuestado/Ejecutado por programas. Ejercicio 2022.



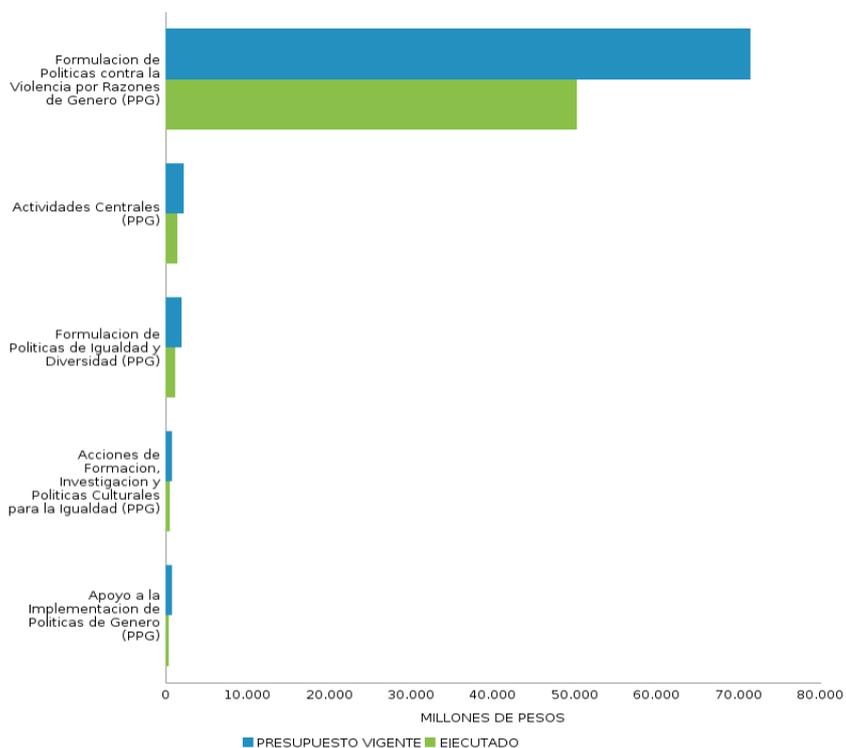
Fuente: Elaboración propia en base a en base a e- SIDIF

Cuadro 4.. Participación por programas Ejercicio 2023

ORGANISMO	PROGRAMA	PRESUPUESTO INICIAL	PRESUPUESTO VIGENTE	% DEVENGADO
Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	18 - Formulación de Políticas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	50.627,35	-	-
	1 - Actividades Centrales (PPG)	1.328,20	-	-
	19 - Formulación de Políticas de Igualdad y Diversidad (PPG)	1.684,61	-	-
	20 - Acciones de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad (PPG)	562,61	-	-
	21 - Apoyo a la Implementación de Políticas de Genero (PPG)	480,59	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>54.683,36</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Elaboración propia en base a en base a e- SIDIF

Gráfico 4. Presupuestado/Ejecutado. Ejercicio 2023



Fuente: Elaboración propia en base a en base a e- SIDIF

El análisis de la ejecución por objeto del gasto se conceptúa como una ordenación sistemática y homogénea de los bienes y servicios, las transferencias y las variaciones de activos y pasivos desarrollo de su proceso productivo. Se analiza la distribución del gasto entre los diferentes incisos y la variación entre ejercicios.

Como se observa en la tabla a continuación el gasto concentra mayormente en el inciso 5 de Transferencias, y en segundo lugar en el inciso 1 de Gastos en Personal.

*Cuadro 5. Ejecución Presupuestaria por Objeto del Gasto. Periodo 2021-2023*

Inciso	Crédito Inicial			Crédito Vigente			Crédito Devengado		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>1. Gastos en personal</b>	709.253.575	1.182.318.546	3.538.038.711	1.182.318.546	2.320.486.215	-	6.294.680.650	2.293.888.700	-
<b>2. Bienes de Consumo</b>	12.274.000	27.940.175	55.658.000	27.940.175	141.448.587	-	334.902.064	29.986.889	-
<b>3. Servicios no personales</b>	152.509.000	434.389.183	1.193.569.413	434.389.183	943.300.050	-	952.556.007	820.784.598	-
<b>4. Bienes de Uso</b>	58.325.000	73.468.500	819.300.000	73.468.500	362.575.586	-	2.546.485.696	315.150.034	-
<b>5. Transferencias</b>	5.272.439.048	15.864.749.190	49.076.793.200	15.864.749.190	39.764.916.470	-	67.043.089.885	39.680.043.798	-
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>6.204.802.644</b>	<b>17.582.867.616</b>	<b>54.683.361.347</b>	<b>17.582.867.615</b>	<b>43.532.728.930</b>	<b>-</b>	<b>43.532.726.908</b>	<b>43.139.854.020</b>	<b>-</b>

Fuente: Elaboración propia en base a e – SIDIF.

Dada la relevancia que el inciso 5 de transferencias, que en el ejercicio 2023 es representativa del 90% considerando el crédito inicial, y con el solo fin de conocer la heterogeneidad de gastos que incluye este inciso en la ejecución presupuestaria de la jurisdicción, se presenta a continuación el Cuadro 6 se incluye un desgregado por inciso y partida principal.

*Cuadro 6. Ejecución por objeto del gasto por inciso y partida principal. Ejercicio 2023*

<b>Inciso</b>	<b>Crédito Inicial</b>
<b>1 - Gastos en personal</b>	<b>3.538.038.711</b>
1 - Personal permanente	954.090.896
2 - Personal temporario	156.125.237
3 - Servicios extraordinarios	134.465.160
5 - Asistencia social al personal	25.529.735
6 - Beneficios y compensaciones	7.725.970
7 - Gabinete de autoridades superiores	91.319.812
8 - Personal contratado	2.168.781.901
<b>2 - Bienes de consumo</b>	<b>55.658.000</b>
1 - Productos alimenticios, agropecuarios y forestales	2.438.584
2 - Textiles y vestuario	1.584.350
3 - Productos de papel, cartón e impresos	18.579.418
4 - Productos de cuero y caucho	307.814
5 - Productos químicos, combustibles y lubricantes	3.616.360
7 - Productos metálicos	1.033.453
9 - Otros bienes de consumo	28.098.021
<b>3 - Servicios no personales</b>	<b>1.193.569.413</b>
1 - Servicios básicos	137.330.017

2 - Alquileres y derechos	36.100.063
3 - Mantenimiento, reparación y limpieza	172.546.073
4 - Servicios técnicos y profesionales	41.637.930
5 - Servicios comerciales y financieros	618.203.353
7 - Pasajes y viáticos	84.851.375
8 - Impuestos, derechos, tasas y juicios	7.994.291
9 - Otros servicios	94.906.311
<b>4 - Bienes de uso</b>	<b>819.300.000</b>
2 - Construcciones	568.500.000
3 - Maquinaria y equipo	250.800.000
8 - Activos intangibles	0
<b>5 - Transferencias</b>	<b>49.076.793.200</b>
1 - Transferencias al sector privado para financiar gastos corrientes	46.611.019.200
2 - Transferencias al sector privado para financiar gastos capital	2.198.274.000
6 - Transferencias a universidades nacionales	2.500.000
7 - Transferencias a instituciones provinciales y municipales para financiar gastos corrientes	102.500.000
8 - Transferencias a instituciones provinciales y municipales para financiar gastos de capital	162.500.000
<b>Total general</b>	<b>54.683.359.324</b>

Fuente: Elaboración propia en base a e-SIDIF.

Como se puede observar en el Cuadro precedente los mayores esfuerzos presupuestarios de la jurisdicción se destinan a transferencias al sector privado para financiar gastos corrientes principalmente, y en segundo término, transferencias al sector privado para financiar gastos de capital. Es importante señalar que se trata de salidas de fondos sin contraprestación realizadas en el marco de los Programas del Ministerio a organizaciones del sector privado y público como asociaciones civiles, cooperativas, estados provinciales, municipalidades, comunas, universidades, fundaciones centros de capacitación y bibliotecas populares entre otras organizaciones.

En función de la información disponible en los reportes realizados por el MMGYD, en cumplimiento de la Ley 27.275 de Acceso a la Información Pública, se puede observar que dentro de las transferencias para financiar gastos corrientes, concepto representativo de casi el 94% del presupuesto del inciso, se incluyen ayudas sociales a personas, transferencias a instituciones sociales y culturales sin fines de lucro en el marco del Programa Articular, Programa Producir, Programa para el Apoyo Urgente y la Asistencia Integral Inmediata ante casos de Violencias Extremas por Motivos de Género, Asistencia para la Re funcionalización de Hogares de Protección Integral, Programa GENERAR (Igualdad y Diversidad), Programa de ayuda urgente para personas travestis, transexuales y transgénero y Programa Generar destinado a fortalecer la institucionalidad de género y diversidad en las provincias y los municipios de nuestro país.

Dentro de las transferencias para financiar gastos de capital, se destacan las transferencias al Programa Producir y Articular fundamentalmente destinados a fortalecer y acompañar a las organizaciones sociales en la formulación e implementación de proyectos en ámbitos comunitarios y desarrollar proyectos productivos.

### **1.5 Participación del MMGYD en el Presupuesto con Perspectiva de Género (PPG)**

En los últimos años, la temática de género se ha posicionado en la agenda pública e institucional lo que ha resultado clave para institucionalizar presupuestos y gastos en esta materia. El análisis presupuestario con perspectiva de género nos permite comprender en qué medida los presupuestos públicos tienden a garantizar los derechos de las mujeres y a reducir brechas y desigualdades o profundizar la discriminación, el mismo ha sido incorporado desde 2019 en las planillas anexas del Presupuesto Nacional, los programas y actividades del Estado bajo el etiquetado de PPG (Perspectiva de Género).

Siguiendo el informe de gasto vinculado a políticas con impacto en la reducción de brechas de género, el gasto en PPG del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades, es el tercero en orden del esfuerzo presupuestario luego del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Desarrollo Social.

Todos sus programas forman parte del mencionado etiquetado. Desde la perspectiva de PPG, la erogación de los programas presupuestarios de la Jurisdicción según la información disponible en <https://presupuesto-genero.argentina.gob.ar/>, en 2022 el presupuesto se ha destinado a cerrar brechas de violencia, brechas laborales y brechas de tiempos y cuidados, mientras que en 2023 se centra en a cerrar brechas laborales y de violencia de género. Cabe señalar que la fuente mencionada no dispone de información para el ejercicio 2021.

Cuadro 7. Participación Jurisdicción 86 en PPG. Ejercicio 2022

jurisdiccion	etiqueta_desc	programa_id	programa_desc	actividad_id	actividad_desc	obra_id	obra_desc	credito_inicial	credito_vigente	credito_ejecutado	% ejecutado	periodo
86	Brecha Laboral	19	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	4	Acciones del Programa GENERAR vinculadas a Igualdad y Diversidad (PPG)	0	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	\$ 21,88	\$ 22,23	\$ 13,83	62.2%	2022
86	Brecha Laboral	21	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	3	Acciones para la Implementacion de Politicas de Genero (PPG) (AFD - CAR1034)	0	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	\$ 0,00	\$ 17,29	\$ 0,00	0.0%	2022
86	Brecha Laboral	21	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	4	Direccion y Conduccion (PPG)	0	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	\$ 66,84	\$ 194,83	\$ 187,14	96.1%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	1	Actividades Centrales (PPG)	1	Direccion y Conduccion General (PPG)	0	Actividades Centrales (PPG)	\$ 513,10	\$ 1.039,25	\$ 973,14	93.6%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	1	Direccion y Conduccion (PPG)	0	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	\$ 534,39	\$ 1.013,36	\$ 930,66	91.8%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	3	Acciones de Proteccion contra la Violencia por Razones de Genero (PPG) (BCIE - 2280)	0	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	\$ 1.578,28	\$ 485,35	\$ 482,05	99.3%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	4	Asistencia para la Refuncionalizacion de Hogares de Proteccion Integral (PPG)	0	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	\$ 37,50	\$ 37,50	\$ 17,40	46.4%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	5	Acciones vinculadas con el Programa ACOMPAÑAR (PPG)	0	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	\$ 13.881,49	\$ 38.534,98	\$ 38.515,23	99.9%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	6	Acciones de Ayuda Urgente para Familiares de Victimas de Femicidios, Transfemicidios y Travesticidios (PPG)	0	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	\$ 15,60	\$ 29,46	\$ 32,72	111.0%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	7	Acciones de Fortalecimiento de la Linea 144 (PPG)	0	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	\$ 176,00	\$ 356,85	\$ 349,94	98.1%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	8	Acciones vinculadas al Programa PRODUCIR (PPG)	0	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	\$ 134,34	\$ 134,89	\$ 118,35	87.7%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	9	Acciones del Programa ARTICULAR contra las Violencias por Motivos de Genero (PPG)	0	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	\$ 4,27	\$ 0,00	\$ 0,00	0.0%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	0	Construccion Centros Territoriales de Politicas de Genero y Diversidad (BCIE - 2280)	54	Construccion del Centro Territorial de Politicas de Genero y Diversidad en la ciudad de Resistencia, provincia de Chaco (BCIE - 2280)	\$ 0,00	\$ 32,47	\$ 31,67	97.6%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	0	Construccion Centros Territoriales de Politicas de Genero y Diversidad (BCIE - 2280)	61	Construccion del Centro Territorial de Politicas de Genero y Diversidad en la ciudad de Moron, provincia de Buenos Aires (BCIE - 2280)	\$ 0,00	\$ 43,08	\$ 33,68	78.2%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	0	Construccion Centros Territoriales de Politicas de Genero y Diversidad (BCIE - 2280)	63	Construccion del Centro Territorial de Politicas de Genero y Diversidad en la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia de Chubut	\$ 0,00	\$ 42,88	\$ 41,74	97.3%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	19	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	1	Direccion y Conduccion (PPG)	0	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	\$ 274,94	\$ 542,51	\$ 519,63	95.8%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	19	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	2	Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	0	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	\$ 20,24	\$ 323,48	\$ 224,03	69.3%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	19	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	5	Acciones de Ayuda Urgente para Travestis, Transsexuales y Transgenero (PPG)	0	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	\$ 7,96	\$ 65,22	\$ 65,11	99.8%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	20	Acciones de Formacion, Investigacion y Politicas Culturales para la Igualdad (PPG)	1	Direccion y Conduccion (PPG)	0	Acciones de Formacion, Investigacion y Politicas Culturales para la Igualdad (PPG)	\$ 179,95	\$ 346,89	\$ 341,92	98.6%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	20	Acciones de Formacion, Investigacion y Politicas Culturales para la Igualdad (PPG)	3	Fortalecimiento de Escuelas Populares en Tematicas de Genero (PPG)	0	Acciones de Formacion, Investigacion y Politicas Culturales para la Igualdad (PPG)	\$ 25,66	\$ 33,96	\$ 31,19	91.9%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	21	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	1	Acciones vinculadas al Programa GENERAR (PPG)	0	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	\$ 73,66	\$ 58,82	\$ 46,45	79.0%	2022
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	21	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	2	Acciones vinculadas al Programa ARTICULAR (PPG)	0	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	\$ 35,96	\$ 107,81	\$ 103,03	95.6%	2022
86	Brecha de Tiempo y Cuidados	19	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	3	Acciones del Programa ARTICULAR vinculadas a Cuidados y Diversidad (PPG)	0	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	\$ 0,80	\$ 4,79	\$ 4,79	100.0%	2022

Fuente: <https://presupuesto-genero.argentina.gob.ar/>

### Cuadro 8. Participación Jurisdicción 86 en PPG. Ejercicio 2023

jurisdiccion_id	etiqueta	programa	programa	proyecto_id	proyecto_desc	actividad_id	actividad	obra_desc	credito_Inicial	periodo
86	Brecha Laboral	19	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	0	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	4	(PPG)	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	75	2023
86	Brecha Laboral	21	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	0	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	3	CARI034	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	\$ 24,08	2023
86	Brecha Laboral	21	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	0	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	4	Direccion y Conduccion (PPG)	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	\$ 181,51	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	1	Actividades Centrales (PPG)	0	Actividades Centrales (PPG)	1	Direccion y Conduccion General (PPG)	Actividades Centrales (PPG)	\$ 1.328,20	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	0	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	1	Direccion y Conduccion (PPG)	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	\$ 1.088,88	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	0	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	3	(PPG) (BCIE - 2280)	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	\$ 2.248,87	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	0	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	4	(PPG)	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	\$ 75,00	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	0	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	5	Acciones vinculadas con el Programa ACOMPAÑAR (PPG)	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	\$ 45.778,52	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	0	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	6	Transfemidos y Travestidos (PPG)	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	\$ 48,00	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	0	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	7	Acciones de Fortalecimiento de la Linea 144 (PPG)	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	\$ 518,18	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	0	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	8	Acciones vinculadas al Programa PRODUCIR (PPG)	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	\$ 301,40	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	15	Construccion Centros Territoriales de Politicas de Genero y Diversidad (BCIE - 2280)	0	Construccion Centros Territoriales de Politicas de Genero y Diversidad (BCIE - 2280)	Construccion del Centro Territorial de Politicas de Genero y Diversidad en la ciudad de Resistencia, provincia de Chaco (BCIE -	\$ 89,91	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	15	Construccion Centros Territoriales de Politicas de Genero y Diversidad (BCIE - 2280)	0	Construccion Centros Territoriales de Politicas de Genero y Diversidad (BCIE - 2280)	Construccion del Centro Territorial de Politicas de Genero y Diversidad en la ciudad de Moron, provincia de Buenos Aires (BCIE -	\$ 107,93	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	18	Formulacion de Politicas contra la Violencia por Razones de Genero (PPG)	15	Construccion Centros Territoriales de Politicas de Genero y Diversidad (BCIE - 2280)	0	Construccion Centros Territoriales de Politicas de Genero y Diversidad (BCIE - 2280)	Construccion del Centro Territorial de Politicas de Genero y Diversidad en la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia de Chubut	\$ 13,91	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	19	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	0	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	1	Direccion y Conduccion (PPG)	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	\$ 725,41	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	19	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	0	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	2	Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	\$ 740,19	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	19	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	0	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	5	Acciones de Ayuda Urgente para Travestis, Transexuales y Transgenero (PPG)	Formulacion de Politicas de Igualdad y Diversidad (PPG)	\$ 144,00	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	20	Acciones de Formacion, Investigacion y Politicas Culturales para la Igualdad (PPG)	0	Acciones de Formacion, Investigacion y Politicas Culturales para la Igualdad (PPG)	1	Direccion y Conduccion (PPG)	Acciones de Formacion, Investigacion y Politicas Culturales para la Igualdad (PPG)	\$ 525,11	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	20	Acciones de Formacion, Investigacion y Politicas Culturales para la Igualdad (PPG)	0	Acciones de Formacion, Investigacion y Politicas Culturales para la Igualdad (PPG)	3	Fortalecimiento de Escuelas Populares en Tematicas de Genero (PPG)	Acciones de Formacion, Investigacion y Politicas Culturales para la Igualdad (PPG)	\$ 37,50	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	21	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	0	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	1	Acciones vinculadas al Programa GENERAR (PPG)	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	\$ 130,00	2023
86	Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)	21	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	0	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	2	Acciones vinculadas al Programa ARTICULAR (PPG)	Apoyo a la Implementacion de Politicas de Genero (PPG)	\$ 145,00	2023

Fuente: <https://presupuesto-genero.argentina.gob.ar/>

## 1.5 Dotación y gastos en personal

La dotación de personal a junio de 2023, está integrada por un total de 1022 agentes que revisten distintas situaciones de revista.

*Cuadro 9. Dotación de personal según situación de revista. Junio 2023*

Situación de revista	ADSCRIPCIÓN	COMISIÓN DE SERVICIOS	EXTRAESCALAFONARIA	FUNCIONARIA	FUNCIONARIO	HORAS CÁTEDRA	LDS - 1109	PLANTA TRANSITORIA	SINEP - 048	SINEP - PP	TOTAL
A			1					21	83	7	
ASESOR II							1				112
ASESORIA I							107				1
ASESORÍA I							3				107
ASESORIA II							103				3
ASISTENCIA II							16				103
ASISTENTE II							3				16
B								36	178	3	3
C									124	6	217
CONSULTORIA I							47				130
CONSULTORIA II							5				47
D									155	1	5
E									50	1	156
F									3		51
MINISTRA				1							3
N/A	4	4				50					1
SECRETARIA				3							58
SUBSECRETARIA				5							3
SUBSECRETARIO					1						5
(en blanco)											1
<b>Total general</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>285</b>	<b>57</b>	<b>593</b>	<b>18</b>	<b>1022</b>

Fuente: Elaboración propia en base a reporte de dotación de personal del MMGYD disponible en:

<https://www.argentina.gob.ar/generos/transparencia/autoridades-y-personal>

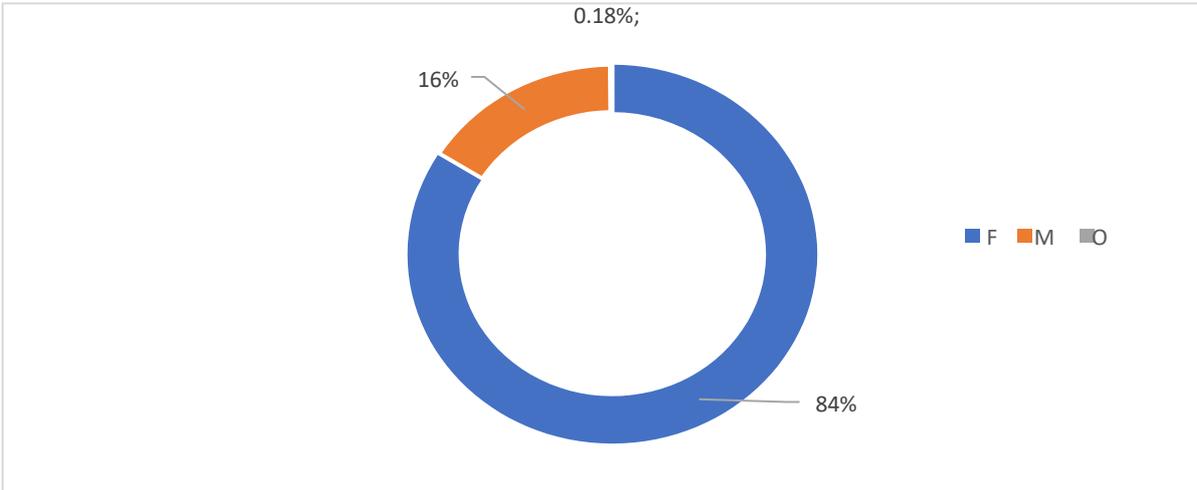
La participación por género en el MMGYD es marcadamente femenino tanto en cargos de Alta Dirección (Cargos superiores y extraescalafonarios) como en puestos sin funciones ejecutivas, inversamente a la mayoría de los ministerios donde si bien la composición en las dotaciones es paritaria, la brecha de género entre varones y mujeres en puestos de decisión es del 30% en promedio en favor de los varones, variable según cada jurisdicción.

Considerando los criterios de género, situación de revista y nivel en la pirámide se observa que del universo total de la dotación, un 25% corresponde a personas de género femenino con situación de revista de letra B en el escalafón SINEP con funciones técnico profesionales en su mayoría contratadas bajo la modalidad del Decreto 2098/2008.

Es importante remarcar que este grupo no forma parte del personal permanente de la administración, lo que podría implicar un alto nivel de rotación, por ejemplo, ante cambios de gobierno que incida en el funcionamiento organizacional. El segundo grupo mayoritario dentro del género femenino corresponde a mujeres ubicadas en la categoría D que desarrollan tareas de tipo administrativa sin funciones técnicas.

Dentro del grupo de personal de género masculino se observa que 1 funcionario de jerarquía es varón, mientras que el resto mayormente ocupa lugares de asesoría y desarrollan funciones técnico-profesionales y solo el 15% desarrolla tareas administrativas.

*Gráfico 5. Participación por género en la dotación de personal del MMGYD al 1/2/2023*



Fuente: elaboración propia en base a la Base Integrada de Empleo Público (BIEP)

En relación a la brecha salarial entre géneros, se observa que las mujeres ganan más que el resto de la dotación posiblemente explicado por su posición en cargos de dirección, mientras que los varones que ocupan puestos de Alta Dirección ganan un poco más que las mujeres, al igual que sucede en el segmento no directivo, lo cual puede explicarse por a posición en los distintos niveles y categorías.

*Cuadro 10. Participación por género de acuerdo a nivel y situación de revista.*

GENERO	NIVEL_PIRAMIDE	202011	202111	202203
FEMENINO	Promedio del periodo	\$ 92.411	\$ 128.984	\$ 143.960
	ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA	\$ 161.841	\$ 241.072	\$ 262.535
	AUTORIDADES SUPERIORES	\$ 273.227	\$ 476.292	\$ 598.692
MASCUINO	NO DIRECTIVO	\$ 82.135	\$ 116.825	\$ 125.636
	Promedio del periodo	\$ 102.763	\$ 128.124	\$ 142.428
	ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA	\$ 172.247	\$ 226.732	\$ 243.372
OTROS GÉNEROS	NO DIRECTIVO	\$ 93.179	\$ 119.968	\$ 128.007
	Promedio del periodo	\$ 32.069	\$ 98.235	\$ 108.402
	NO DIRECTIVO	\$ 32.069	\$ 98.235	\$ 108.402

Fuente: Elaboración propia en base a Base Integrada de Empleo Público (BIEP)

## 1.6 Distribución geográfica.

El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad tiene su sede en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde funcionan las distintas áreas que componen su estructura organizativa. Ha creado el Programa Acercar Derechos (PAD), compuesto por profesionales de la abogacía, la psicología y el trabajo social instalados en todo el territorio nacional destinados favorecer el acceso a derechos y al sistema de justicia de mujeres y LGBTI+. Con el fin de llevar a cabo sus funciones y llegar a todo el territorio nacional, tanto a personas como a provincias, municipios y organizaciones sociales, lo hace a través de la suscripción de Formularios, Acuerdos Marco y/o Actas Acuerdo con las distintas organizaciones.

## 1.7 Informes de auditoria

En el periodo 2021 -2023 se relevaron los siguientes informes de auditoria detallados a continuación según objeto y ejercicio:

Ejercicio	Informes de auditoria	Objeto
	Plan Anual 2021	
2021	N°5/UAI#MMGYD/2021	Capital Humano
	N°6/UAI#MMGYD/2021	Línea 144
	N°7/UAI#MMGYD/2021	Programación y Ejecución Presupuestaria
	N°8/UAI#MMGYD/2021	Compras y Contrataciones
	N°9/UAI#MMGYD/2021	Planes Estratégicos Institucionales
	N°10/UAI#MMGYD/2021	Programa Acompañar
	N°11/UAI#MMGYD/2021	Tecnología de la Información
2022	Plan Anual 2022	
	N°1/UAI#MMGYD/2022	Cierre de Ejercicio 2021

	N° 2/UAI#MMGYD/2022	Cuenta de Inversión
	N°3/UAI#MMGYD/2022	Gestión de Transferencias y Rendiciones de Cuentas
	N°4/UAI#MMGYD/2022	Programa para el Apoyo Urgente y la Asistencia Integral Inmediata ante casos de violencias extremas por motivos de género
	N°5/UAI#MMGYD/2022	Capital Humano
	N°6/UAI#MMGYD/2022	Relevamiento Integral de la Dirección General de Asuntos Jurídicos
	N°7/UAI#MMGYD/2022	Programación y Ejecución Presupuestaria
	N°8/UAI#MMGYD/2022	Compras y Contrataciones
	N°9/UAI#MMGYD/2022	Programa Nacional “GenerAR”
	N°10/UAI#MMGYD/2022	Planes Estratégicos Institucionales
<b>2023</b>	Planeamiento 2023	
	N°1/UAI#MMGYD/2023	Cierre de Ejercicio 2022

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible en:  
<https://www.argentina.gob.ar/generos/transparencia/auditorias>

En relación con el objeto, alcances y principales hallazgos, hay auditorías de tipo recurrente relacionadas con los procesos financieros y presupuestarios del Ministerio que se realizan todos los años, y otras menos frecuentes como las destinadas a revisar procesos como la gestión del capital humano, tecnología de la información, ejecución de planes institucionales, o aquellas vinculadas a programas sustantivos del Ministerio.

Entre los principales hallazgos que destacan los informes, se encuentran los siguientes:

- Incumplimiento de plazos previstos por organismos rectores como la Secretaría de Hacienda de la Nación.
- Saldos pendientes de rendiciones a la Dirección General de Administración.
- Fallas en los procesos de certificación de servicios previstos por normativa general de la APN (DA 104/2001) necesaria para pagar remuneraciones.
- Falta de autosuficiencia de las actuaciones electrónicas que tramita los procedimientos de compras y contrataciones y aquellos que tramitan expedientes de pago de legítimo abono.
- Como consecuencia de lo anterior, demoras en la gestión de los procesos de contrataciones.
- Deficiencias en los procesos de evaluación técnica y administración de las ofertas.
- Deficiencias formales e incumplimiento de requisitos técnicos en los procesos de contratación.

- Insuficiencia en el seguimiento de programas sustantivos como la línea de atención de llamados de emergencia por casos de violencia 144.
- Falta de supervisión estable en programas sustantivos como la línea 144
- En los procesos de programación y ejecución presupuestaria, falta de información que fundamente las razones y competencias formales de la apertura de actividades asociadas a programas sustantivos.
- Diferencias en los totales valorizados en el inventario de bienes del MMGYD y altas registradas.
- Deficiencias en los procesos de otorgamiento de subsidios, aportes, y transferencias.
- Deficiencias en los circuitos de aprobación de solicitud de transferencias y rendiciones de programas sustantivos.
- Falta de autosuficiencia de expedientes electrónicos de ingreso, aprobación y rendición de proyectos.
- Deficiencias formales recurrentes presentadas por organizaciones beneficiarias.
- Fallas en los procesos de seguimiento y supervisión de las acciones comprometidas en los convenios suscriptos en el marco de programas sustantivos.
- Ausencia de formalización y desvíos al cumplimiento de circuitos informales en los procesos de tramitación de oficios.
- Demoras en la respuesta de solicitudes de informes que no ingresan por Mesa de Entradas.
- Fallas en los procesos de elaboración de dictámenes y cumplimiento parcial del manual de estilo y doctrina de la Procuración General de la Nación.
- Fallas en los registros primarios (planillas de Excel) para el seguimiento de gestión de plazos de procesos judiciales.

## **1.8 Sistemas informáticos existentes**

- Sistema Integrado de Casos de Violencia por motivos de Género (SICVG): El Sistema Integrado de Casos de Violencia por Motivos de Género (SICVG) es la herramienta desarrollada por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) para sistematizar y gestionar la información sobre situaciones de violencia de género en todo el país. Funciona a través de una aplicación web en la que se aloja un padrón integrado de personas asistidas y consultas que se identifican por tipo y número de documento de la persona en situación de violencia. El SICVG cumple una acción comprometida por el Estado en el Eje de Gestión de la Información, Transparencia y Monitoreo del Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2022-2024. También

es acorde a las recomendaciones del Comité CEDAW y la Convención de Belém Do Pará. El servicio del sistema se brinda a través de una conexión VPN que se inicia desde el Ministerio hacia las unidades de acompañamientos provinciales y municipales para brindar acceso al sistema de registro, gestión y seguimiento de las solicitudes del programa. El sistema prevé la exportación de datos que requiere ANSES a través del Sistema de Intercambio electrónico de Información con Organizaciones Externas (SITACI) para la puesta en pago de las prestaciones. Este módulo impacta en la implementación del programa toda vez que implica la solicitud, validación, envío de datos a ANSES para cruce de información de beneficiarios para detectar incompatibilidades, seguimiento e informe final –monitoreo de metas físicas-.

- Sistema de soporte de la línea 144: Sistema informático implementado a efectos de dar soporte a la línea 144, registro, grabación y seguimiento, transferencia de llamadas desde la central a las operadoras/es de llamados y gestión de la información de la línea.
- Sistema Bot: Sistema de comunicación por mensajería escrita (WHATSAPP) para la asistencia y contención de personas en situación de violencia por motivo de géneros. Centro de atención de contacto con la línea 144 a través de WhatsApp, seguimiento y registro.
- Sistema de gestión de políticas para población travesti y transgénero: se encuentra en etapas preliminares de desarrollo.
- Sistema de gestión del registro de promotoras/es de género territorial: se encuentra en etapas preliminares de desarrollo.
- Tejiendo Matria: Se trata de un sitio web vinculado al Registro Nacional de Promotores Territoriales de Género y Diversidad a Nivel Comunitario. El mismo tiene como objetivo general ser un espacio integral para todas aquellas personas que forman parte del registro en el que se pueda interactuar, discutir sobre las diferentes problemáticas que se presenten en los diferentes territorios, ser un espacio colaborativo para plantear todo tipo de cuestiones a trabajar, ser un sitio en el que se pueda tener a disposición todo tipo de material necesario para el trabajo de campo y contar con la accesibilidad necesaria para lograr los objetivos del programa. Se trata de un desarrollo interno dependiente de la Secretaría de Políticas de Igualdad y Diversidad. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
- Biblioteca digital Línea 144: Herramienta para la administración de colecciones digitales. Se trata de un desarrollo interno dependiente de la Dirección de la Línea 144.

- Editorial MINGENEROS: Herramienta para la administración de colecciones digitales. Se trata de un desarrollo interno dependiente de la Dirección de Prensa y Comunicación.
- Intranet MMGYD: Portal informativo del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Se trata de un desarrollo interno dependiente de la Dirección de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones, perteneciente a la Subsecretaría de Gestión Administrativa.
- Primer mapa de experiencias de trabajo con varones y masculinidades en Argentina.(MEVYM): Es un mapa federal que reúne las experiencias de trabajo con varones y masculinidades en Argentina. En esta plataforma se pueden encontrar: experiencias institucionales sobre masculinidades en el sector público, organizaciones que trabajan con varones y masculinidades y espacios de atención a varones que han ejercido violencia. También contiene materiales y recursos para aportar a la reflexión sobre estadística. Se trata de un desarrollo externo (Instituto de Masculinidades y Cambio Sociale Iniciativa Spotlight Argentina) dependiente de la Subsecretaría de Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género.
- Mapa Federal del Cuidado: Portal web interactivo que permite a la ciudadanía localizar la oferta de espacios y servicios de cuidado para primeras infancias, personas mayores y personas con discapacidad, además de instituciones de formación profesional en cuidados, provistos por instituciones públicas y privadas, así como por organizaciones sociales y comunitarias. Se trata de un desarrollo externo (CEPAL) dependiente de la Dirección de Mapeo Federal del Cuidado, perteneciente a la Secretaría de Políticas de Igualdad y Diversidad.

Por otro lado, la Subsecretaría de Gestión Administrativa cuenta con los siguientes sistemas implementados:

- e-SIDIF.
- COMPR.AR.
- Nación 24 (BNA) para el uso del Fondo Rotatorio y operaciones de la cuenta del Tesoro.
- Tarjetas Corporativas (BNA) para el uso de las cajas chicas.
  - Plataforma webcomex (BNA) para las operaciones en moneda extranjera.
  - Plataforma BNA.net, para la transferencia de archivos de acreditación de haberes.
  - Sistema informático SARHA de gestión de recursos humanos.
  - Sistema de Diligenciamiento Electrónico de Oficios a Organismos Externos.(en proceso de implementación).

El relevamiento realizado permite concluir que la estructura funcional diseñada es coherente con los lineamientos estratégicos de la política, los objetivos y jerarquización de prioridades formuladas en los planes estratégicos institucionales de la jurisdicción.

Considerando las principales funciones sustantivas y los objetivos estratégicos establecidos por y para el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, en los que se encuentra el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales para prevenir, erradicar y reparar la violencia por razones de género y para asistir integralmente a las víctimas en todos los ámbitos, resulta relevante tal como surge de los informes de auditoría interna, los procesos relacionados a la gestión de la “Línea 144” heredado del ex INAM, al seguimiento y supervisión de acciones convenidas con terceros para el apoyo y desarrollo de las políticas públicas de la organización y la gestiones vinculadas a la aplicación y puesta en marcha del Programa Acompañar, cuyo presupuesto representa un volumen de fondos mayoritario en el presupuesto de la jurisdicción.

Cabe aclarar que en el caso del Aplicativo de la Línea 144, se está reformulando su programación por la Dirección Técnica de Registros y Bases de Datos.

Con relación al Sistema Integrado de Casos de Violencia por motivos de Género (SICVG), la Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (DTIyC) ha informado que el mismo fue desarrollado por la Dirección Técnica de Registros y Bases de Datos.

Con respecto del Sistema SARHA de Gestión de los Recursos Humanos y Liquidación de Haberes, la Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones ha informado que el mismo fue cedido por la AFIP y tanto el desarrollo como el mantenimiento es ejecutado por esa jurisdicción, remitiendo posteriormente las instalaciones y actualizaciones que son aplicadas por el Ministerio.

## 2. Análisis del Sistema de Control Interno (SCI)

### 2.1 Metodología de análisis del SCI

Siguiendo las “Normas Generales de Control Interno para el Sector Público Nacional” aprobadas por Resolución SIGEN N° 172/2014, las que propician su alineación con el Marco COSO actualizado - COSO III, en un sentido amplio, el control interno, se define como un proceso efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos en relación con tres objetivos centrales:

- La eficacia y la eficiencia de las operaciones para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- La fiabilidad de la información financiera, su adecuada publicación, y un uso adecuado de los recursos.
- El cumplimiento de las leyes y normas que le sean aplicables.

La metodología define 5 componentes que integran el Sistema de Control Interno y 17 Principios que representan los conceptos fundamentales a aplicar para alcanzar un control interno efectivo en las entidades públicas.

Dichos componentes son: Ambiente de control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación, Supervisión.

Evaluar si un sistema de control interno puede ser considerado eficaz, implica dar una opinión en torno a la razonabilidad o aceptabilidad de la seguridad de su gestión operativa, la generación de información y el cumplimiento de la normativa. Aunque el sistema de control interno sea confiable, evaluaremos su razonabilidad en tanto, no es posible reducir a cero los riesgos, ya que puede haber decisiones gerenciales o contextuales que signifiquen limitaciones al cumplimiento de objetivos y su confiabilidad, por ello, la eficacia del sistema corresponde siempre a un momento y contexto dado.

Para evaluar la confiabilidad del SCI del MMGYD, se requiere establecer una metodología a fin de determinar el grado de desarrollo de cada componente en base a su nivel de madurez. Se entiende por nivel de madurez el grado de mejora de un proceso o conjunto de procesos organizacionales respecto al cual se han cumplido todas las metas.

Para ello, se elaboraron cuestionarios de preguntas cerradas, 1 (uno) por cada componente, que llamaremos *ítems de control* que en conjunto conforman un total de 60

preguntas que permitirán determinar el grado de desarrollo del SCI consolidado. Cabe aclarar que el criterio utilizado para definir la cantidad de preguntas por componente responde a los ítems de control valorados en función de los 17 principios mencionados que representan los conceptos fundamentales del control-., .

*Tabla 2. Detalle del contenido de cuestionarios de relevamiento para el análisis del SCI*

<p><b>Ambiente de control:</b> se elaboró un cuestionario de 18 preguntas destinadas a identificar las acciones establecidas por la entidad para responder a los riesgos que pudieran afectar el cumplimiento y logro de los objetivos. Estas actividades de control se deben llevar a cabo en todos los niveles, en las distintas etapas de los procesos y en los sistemas de información.</p>
<p><b>Evaluación de riesgos:</b> Para la evaluación de este componente se elaboraron 9 preguntas a fin de conocer si se cuenta con un proceso eficaz para identificar y analizar los riesgos que pudieran impedir el cumplimiento de los objetivos; así como, proveer las bases para desarrollar respuestas apropiadas al riesgo, que mitiguen su impacto en caso de materialización.</p>
<p><b>Actividades de control:</b> se elaboró un cuestionario de 18 preguntas con el fin de determinar si se implementan las acciones establecidas por las autoridades mediante políticas y procedimientos, orientadas a reducir los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos de la organización. Las actividades de control las realizan todas las áreas de la organización, mediante los procesos y la tecnología que les da soporte.</p>
<p><b>Información y Comunicación:</b> La información constituye un elemento clave para la gestión y para la ejecución de las responsabilidades de control interno con miras al logro de los objetivos. Se elaboró un cuestionario de 8 preguntas para saber si las autoridades establecen mecanismos para disponer y generar información relevante y de calidad que permita el buen funcionamiento del control interno.</p>
<p><b>Supervisión:</b> La supervisión del SCI es esencial para contribuir a asegurar que el control interno se mantiene alineado con los objetivos, el entorno operativo, el marco legal aplicable, los recursos asignados y los riesgos asociados con el cumplimiento de los objetivos. Para su evaluación se elaboró un cuestionario de 7 preguntas para determinar si cada uno de los componentes del Control Interno, incluidos los controles para efectivizar los principios dentro de cada componente, está presente y funcionando.</p>

Fuente: elaboración propia en base a Resolución SIGEN N°107/98

Para evaluar el nivel de madurez de cada componente y el del SCI consolidado, se ha determinado un peso específico para cada uno y se ha tomado la decisión metodológica de asignar mayor relevancia a la Evaluación de Riesgos dada su importancia en la fortaleza o debilidad del sistema.

Se detalla a continuación el peso relativo asignado a cada componente que opera como coeficiente de ponderación.

*Tabla 3. Peso relativo asignado a componentes del SCI*

<b>COMPONENTE</b>	<b>PESO RELATIVO</b>
Ambiente de control	20%
Evaluación de Riesgos	30%
Actividades de control	20%
Información y Comunicación	20%
Supervisión.	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

A los fines de calificar cada ítem de control se establecieron criterios que corresponden a una valoración de 1 a 4 del nivel de madurez tal como se observa en la Tabla a continuación:

*Tabla 4. Criterios de valoración de nivel de madurez del SCI del MMGYD*

<b>Nivel de madurez</b>	<b>Criterio</b>
<b>1</b>	Las condiciones del elemento de control no existen
<b>2</b>	Las condiciones del elemento de control están definidas, pero no formalizadas por lo que se cumple insatisfactoriamente.
<b>3</b>	Las condiciones del elemento de control están definidas y formalizadas por lo que se cumple satisfactoriamente.
<b>4</b>	Las condiciones del elemento de control están operando, existe evidencia documental de su cumplimiento pleno y se encuentran institucionalizadas

Fuente: Elaboración propia

La suma de las valoraciones de cada ítem permite obtener una calificación para el componente que será puesta en relación con el coeficiente de ponderación que corresponda, para determinar luego su grado de desarrollo en función de los rangos establecidos en la Tabla 5, considerando su valor relativo, y luego el grado de desarrollo del SCI consolidado como producto del promedio del conjunto.

Cuadro 11. Criterios de determinación del grado de desarrollo del SCI del MMGYD

COMPONENTE	Coefficiente de ponderación % (P)	Calificación s/óptimo	P*Calificación	P*Calificación óptima	% de Desarrollo
Ambiente de Control	20	43	860	1440	59%
Evaluación de Riesgos	30	19	570	1080	52%
Actividades de Control	20	36	720	1440	50%
Información y Comunicación	20	16	320	640	50%
Supervisión y Monitoreo	10	13	130	280	46%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>2600</b>	<b>4880</b>	<b>51,4%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Rangos de Evaluación del Grado de Fortaleza del SCI del MMGYD

Nivel	Rango	Colores
Débil	0-40	
Razonable	41-60	
Fuerte	61-100	

Fuente: Elaboración propia.

## 2.2 Ambiente de Control

Como se ha mencionado el ambiente de control comprende la implementación y ejecución de procedimientos necesarios para prevenir y minimizar los riesgos existentes vinculados al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

*Sobre la integridad y los valores éticos*, la organización se rige por la Ley de Ética de la Función Pública (Ley 25.188), que establece deberes, prohibiciones e incompatibilidades aplicables, sin excepción para quienes se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, sin embargo, no se ha evidenciado ningún documento interno que refleje estos principios en las decisiones y acciones de la organización, ni actividades de difusión para explicar su contenido e incorporar estos principios a la cultura organizacional de la entidad, como podría ser por ejemplo un Código de Ética.

En relación a la *responsabilidad de supervisión*, la designación de funcionarios/as depende del rango jerárquico que ejerzan. En el caso de la Ministra es designada por quien ejerza la titularidad del Poder Ejecutivo, mientras que las autoridades superiores y cargos extraescalafonarios son designados de manera discrecional por ésta y no se evidencia de manera

documentada algún criterio específico para ello. En esta línea los miembros que integran los gabinetes son designaciones netamente políticas, mientras que en la composición del resto de la dotación hay personal de carrera y personal temporal que se encuadra predominantemente en el escalafón SINEP.

En relación a *si se brinda información sobre la gestión de la jurisdicción*, se informa que la misma solo se realiza ante pedidos específicos, ya sea de información pública o entidades de control. Sin embargo, se ha podido relevar, que, desde su creación, la entidad ha publicado 2 informes de gestión en 2021 y 2022 donde se describe de manera detallada las principales acciones implementadas en torno a los lineamientos de política pública de cada área de gestión.

Sobre la *supervisión de la gestión de las autoridades superiores*, sobre el diseño, implementación y funcionamiento del control interno en la organización, los controles y seguimientos que se evidencian son los desarrollados en el Sistema de Control Interno del organismo. Sin perjuicio de ello, no se ha encontrado evidencia documentada de los mecanismos de control del funcionamiento las unidades desplegadas en todo el territorio nacional.

En relación a la *existencia de un Comité de Control*, la jurisdicción aprobó por Resolución 329/2021, la constitución del Comité de Control Interno del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad que aplica el “Reglamento para el Funcionamiento del Comité de Control Interno” aprobado por la Resolución SIGEN N.º 290/2019, constituido con el fin de generar un ámbito para el conocimiento y análisis de las cuestiones relativas al funcionamiento del sistema de control interno de la entidad.

El Comité de Control Interno (CCI) se integra por la entidad, su Unidad de Auditoría Interna, y la Sindicatura General de la Nación. Asimismo, establece que a las reuniones del CCI se podrá convocar a los titulares de las áreas sustantivas y/o de apoyo relacionadas con los temas incluidos en el orden del día de la sesión, y/o los funcionarios públicos de otras entidades relacionadas con los asuntos a tratar, a fin de resolver los temas propuestos en conjunto. Sin embargo, cabe aclarar que de las actas de las reuniones de control surge evidencia del seguimiento de las observaciones realizadas por la UAI del MMGYD y de las acciones pendientes para la regularización de las observaciones relativas a los distintos procedimientos.

En relación a la *Estructura, autoridad y responsabilidad*, la entidad mediante el Decreto N° 50 del 19/12/2019 aprobó el organigrama de la Administración Pública Nacional hasta nivel de Subsecretaría, incluyendo en el mismo al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, estableciendo asimismo sus competencias. Por Decisión Administrativa N.º 279/2020, se aprobó la estructura organizativa del Ministerio, de primero y segundo nivel operativo, hasta el nivel de Dirección Nacional. La estructura de autoridades y competencias se encuentra claramente

definida y actualizada. Los objetivos organizacionales están volcados en los planes estratégicos institucionales, los cuales se alinean con la misión y visión del organismo.

No surge de la evidencia requisitos para acceder a puestos fuera de los establecidos en el Convenio que regula el escalafón SINEP, y no se ha registrado que haya procedimientos que generen incentivos en la gestión del personal. En tal sentido, no se evidencian mediciones o registros que permitan diagnosticar el estado de situación en cuanto a la gestión de los diversos subsistemas que integran el sistema de recursos humanos de la entidad.

En relación a la *programación, ejecución y cumplimiento de acciones y metas establecidas en planes estratégicos vigentes* (Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivo de Género 2020 - 2022, el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivo de Género 2022 - 2024 y el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023), la información disponible vinculada a los programas sustantivos refleja las principales acciones y políticas implementadas.

En relación a los *permisos de acceso sobre sistemas y tecnología* es adecuada, de los informes de auditoría interna surge que existen controles vigentes de seguridad asociados a la protección de la información de identificación personal y se circunscriben controles perimetrales físicos y lógicos, monitoreo permanente y restricción al acceso de la información a través de un esquema controlado, sin embargo, existen puntos de control que aún representan un riesgo. En relación a los controles de fuga de datos (DLP, Data Loss Prevention), se realiza un control perimetral físico y lógico para el acceso a las bases de datos, en base al desarrollo interno dependiente de la Dirección de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones (DTIyC), perteneciente a la Subsecretaría de Gestión Administrativa de MMGYD.

Por Resolución 65/2016, el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad implementa el Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE) donde se registran notas y memorandos (módulo "Comunicaciones Oficiales"), documentos (módulo "Generador de Documentos Electrónicos Oficiales" -GEDO-), expedientes (módulo "Expediente Electrónico" -EE-).

En relación a la *Gestión de identidades y acceso*, la DTIyC estableció un circuito formal a través de ticket para solicitar los accesos a través de VPN y controla los mismos a través del Active Directory. Asimismo, se definió dentro de los estándares de desarrollo la implementación de Logs que registren los accesos y funciones que ejecuta un usuario.

En relación al *monitoreo de datos sensibles* en la actualidad la DTIyC no cuenta con un Administrador de Base de datos que revise los Logs tanto de la Base como de los aplicativos, mientras que en relación a la encriptación y tokenización, tanto el aplicativo de la Línea 144 como el SARHA no cuentan con encriptación de datos.

En relación a las *competencias del personal*, el estatuto de personal de la entidad encuadrado en el escalafón SINEP establece que el personal bajo el régimen de estabilidad ingresa y progresa en los diferentes grados, tramos, niveles y agrupamientos, así como por su acceso a funciones ejecutivas y de jefatura, según el régimen de carrera conforme la idoneidad, formación académica y rendimiento laboral que alcance.

Se establece el Régimen de Selección establecido por el Título IV del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), aprobado por el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, que rige para la cobertura de vacantes, establece un régimen de acceso a un determinado cargo, contrato, relación de dependencia o acuerdo por prestación de servicios con una entidad determinada del Sector Público. De la evidencia no surge que haya algún otro criterio documentado, quedando la asignación de funciones a cargo de la discrecionalidad de la dirección del área.

*En relación a la responsabilidad y rendición de cuentas*, se ha evidenciado que se establecen objetivos organizacionales, y se han establecidos lineamientos generales para cada área de política pública definida por el Ministerio, sujeto al control de la Unidad de Auditoría Interna y al control externo de AGN.

Según la evaluación del ambiente de control realizado, la metodología expuesta y los resultados obtenidos es posible afirmar que **el ambiente de control tiene un grado de desarrollo RAZONABLE**.

*Cuadro 12. Porcentaje de desarrollo del Componente Ambiente de Control*

COMPONENTE	Coficiente de ponderación en % (P)	Calificación s/optimo	P*Calificación	P*Calificación óptima	% de Desarrollo
Ambiente de Control	20	43	860	1440	<b>59%</b>

Fuente: Elaboración propia.

## 2.3 Evaluación de Riesgos

El riesgo de auditoría comprende las eventualidades vinculadas con las estructuras y actividades del organismo, y las personas que actúan en él. Se deben considerar los factores internos como los externos que puedan afectar el cumplimiento de objetivos.

Para su identificación y evaluación es necesario establecer y distinguir los objetivos organizacionales de la jurisdicción según sean operacionales, financieros o normativos. Se listan a continuación clasificados por tipo

*Tabla 6. Objetivos del MMGYD clasificados por tipo*

<b>Tipo</b>	<b>OBJETIVOS</b>
	<i>Descripción</i>
OPERACIONAL	Elaborar los planes Estratégicos institucionales, y definir acciones y metas de cumplimiento.
OPERACIONAL	Asesorar en el diseño, desarrollar y promover políticas, programas y proyectos de investigación aplicada innovadora en materia de género, igualdad y diversidad para el desarrollo de políticas y acciones con perspectiva de género y a la promoción de la inserción de las mujeres y diversidades en el ámbito específico del desarrollo económico, productivo y científico nacional.
OPERACIONAL	Asistir en el diseño e impulsar la política pública nacional de formación y capacitación en materia de género, igualdad y diversidad, en el sector público y privado.
OPERACIONAL	Asistir en el diseño, proponer, elaborar y/o actualizar los objetivos, estrategias, planes, programas y proyectos vinculados con el abordaje de la prevención de las violencias por razones de género.
FINANCIERO	Dirigir las actividades relativas a la ejecución de los servicios contables, económicos, financieros, presupuestarios, de compras y contrataciones, patrimoniales y de suministros, y al registro y control de los bienes de la Jurisdicción.
CUMPLIMIENTO	Gestionar la aplicación de las normas que regulan los recursos humanos de la Jurisdicción y su carrera administrativa, la capacitación del personal y el desarrollo de las relaciones laborales.
OPERACIONAL	Diseñar, gestionar, elaborar y/o actualizar estrategias para el fortalecimiento del acceso a la Justicia en casos de violencia por razones de género.
OPERACIONAL	Diseñar, desarrollar y gestionar la política nacional de cuidados desde una perspectiva integral y en articulación con los organismos públicos nacionales, provinciales, municipales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y las organizaciones de la sociedad civil que entiendan en la materia.
FINANCIERO	Supervisar y coordinar lo relacionado con las registraciones contables y presupuestarias, preparación de balances, estados de ejecución, rendiciones de cuentas y gastos.
FINANCIERO	Intervenir, en el ámbito de su competencia, en los procesos de gestión administrativa, presupuestaria y financiera contable de programas, proyectos, cooperaciones técnicas y asistencias técnicas .
CUMPLIMIENTO	Administrar el registro de la normativa relativa a cuestiones de género, igualdad y diversidad en todo el país e intervenir jurídicamente en los proyectos que propicie el Ministerio sobre esas materias

<b>Tipo</b>	<b>OBJETIVOS</b>
	<i>Descripción</i>
OPERACIONAL	Promover la firma de acuerdos y convenios con organizaciones de la sociedad civil, empresas y entidades no gubernamentales
CUMPLIMIENTO	Verificar el cumplimiento de normas legales, estándares y políticas establecidos para los organismos de la Administración Pública Nacional en la materia de la jurisdicción
OPERACIONAL	Elaborar herramientas de análisis, diagnóstico, monitoreo y seguimiento de las necesidades y demandas de formación en materia de género, igualdad y diversidad, tanto en el sector público como en el privado.
OPERACIONAL	Planificar el diseño de las políticas, planes, programas y proyectos del Ministerio y realizar el monitoreo, seguimiento y control de la gestión y su impacto.

Fuente: Elaboración propia

De la identificación de los objetivos organizacionales, se desprenden los procesos que posibilitan el funcionamiento de la organización y que son susceptibles de ser candidatos o proyectos de auditoría, identificados en la Tabla 8.

Un proceso puede definirse como aquella actividad relacionada con el quehacer de la organización para cumplir sus objetivos, constituye lo que la organización hace y como lo hace

Los procesos pueden ser procesos de apoyo destinados a dar sostén operativo para el cumplimiento de los objetivos los procesos sustantivos, procesos de conducción dirigidos a organizar y facilitar la coordinación de la totalidad de los procesos de la organización y procesos sustantivos orientados al cumplimiento de los objetivos fundamentales de la organización, dando por resultado un producto (bien o servicio). A fin de identificarlos y clasificarlos se consideraron los siguientes criterios :

*Tabla 7. Criterios de clasificación de procesos*

<b>Tipo</b>	<b>Descripción</b>
<b>I</b>	Procesos financieros contables, de gestión de personal, de compras y contrataciones de bienes y servicios y de obra pública.
<b>II</b>	Procesos de prestación de servicios o regulaciones o controles a usuarios o controlados por el organismo.
<b>III</b>	Procesos relativos a los sistemas informáticos aplicados, sean provistos por organismos rectores o bien sistemas propios o sistemas bajo licencias.
<b>IV</b>	Principales procesos internos de gestión ambiental o sustentabilidad social, ambiental y de recursos humanos, incluidos políticas de género.
<b>V</b>	Principales procesos de gestión de procedimientos administrativos incluido la emisión de actos administrativos

Fuente: Elaboración propia

*Tabla 8. Procesos identificados para el cumplimiento de objetivos organizacionales del MMGYD*

PROCESOS	
Tipo	Descripción
V	Publicación de informes de avance que registren el grado de implementación alcanzado por los planes institucionales.
V	Elaboración de diagnósticos actualizados sobre las investigaciones nacionales e internacionales existentes en materia de género y diversidad.
II	Elaboración de contenidos y materiales en distintos formatos artísticos y soportes comunicacionales destinados a la realización de campañas culturales para la promoción de la igualdad de géneros.
V	Elaboración de documentos que midan, expliquen y justifiquen potenciales desvíos en la ejecución de los objetivos, estrategias, planes, programas y proyectos vinculados con el abordaje de la prevención de las violencias por razones de género.
I	Implementación de procedimientos para las compras y contrataciones del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad realizadas bajo cualquier modalidad.
I	Establecimiento de criterios de acreditación de antecedentes y ejecución de actividades en los circuitos de autorización de gastos.
V	Coordinación y evaluación del del proceso de búsqueda, selección, capacitación e integración del personal de la Jurisdicción y grado de desarrollo de carrera del mismo.
II	Gestión de las acciones que permitan el pleno funcionamiento de patrocinio jurídico gratuito de las víctimas de violencias por razones de género.
III	Diseño y gestión de un sistema de información federal que permita identificar, ponderar y monitorear el conjunto de demandas y las políticas, programas y acciones que intervienen en la organización social del cuidado en todo el país.
I	Evaluación técnica y administrativa de las ofertas en los procesos de compras.
V	Gestión de las comisiones de servicios y tramitación de actuaciones administrativas que respalden el control de los formularios de solicitud y rendición presentados por los agentes.
I	Registración y gestión documental de organizaciones beneficiarias de ayuda económica
V	Gestión del procedimiento de tramitación de oficios y seguimiento de las actuaciones en que tuviere intervención la jurisdicción.
V	Seguimiento y supervisión de las acciones comprometidas en los convenios suscriptos en el marco del funcionamiento de los programas sustantivos del MMGYD.
V	Elaboración de reglamentos y manuales de procedimientos.
II	Elaboración de un sistema de indicadores de gestión e información en materia de género y diversidad.
II	Elaboración de herramientas de análisis, diagnóstico, monitoreo y seguimiento de las necesidades y demandas de formación en materia de género, igualdad y diversidad, tanto en el sector público como en el privado
III	Gestión e implementación de sistemas de seguimiento de aplicativos, tokenización y encriptación de datos.
IV	Coordinación del proceso de búsqueda, selección, capacitación e integración del personal de la Jurisdicción y evaluar el grado de desarrollo de carrera del mismo
I	Gestión del otorgamiento de los distintos subsidios, aportes, transferencias y evaluación de rendiciones de cuentas

Fuente: Elaboración propia

Una vez identificados los procesos, se identificaron los riesgos asociados.

Los riesgos se clasifican en riesgos inherentes, riesgos de control, o riesgos de no detección. Tanto los primeros como los segundos se encuentran fuera de la órbita de control del auditor y corresponden a los sistemas y actividades del ente, en cambio el de no detección depende de la tarea de auditoría.

El *riesgo inherente*, refiere a la naturaleza de la organización, no son plausibles de eliminarse, sino que son parte de ella, por ejemplo, la reciente creación del organismo, y el hecho de haber reemplazado una organización anterior como el INAM, de la cual hereda competencias, personal y presupuesto.

El *riesgo de control* refiere a cuestiones que pueden ser modificadas, como procesos, circuitos, y actividades de control.

Finalmente, *los riesgos de no detección*, refiere a cuestiones que los mismos auditores no advierten por errores de procedimientos, programación o selección de equipos.

Se presentan a continuación los riesgos identificados para los distintos procesos clasificados según el tipo de riesgo. Cabe destacar que en algunos casos un proceso se asocia con más de un riesgo, que podría incidir en el funcionamiento organización.

Tabla 9. Riesgos en función de los procesos del MMGYD

RIESGOS	
Tipo	Descripción
Control	Desconocimiento del grado de avance de planes institucionales
Control	Falta de elementos suficientes para establecer de manera clara el estado de situación actual en materia de género y diversidad a partir de observaciones y datos concretos
Control	Que la producción de contenidos y materiales no se adecuen a los objetivos de política pública del ministerio
Control	Desvíos de ejecución de objetivos, estrategias, planes, programas y proyectos vinculados con el abordaje de la prevención de las violencias por razones de género por falta de información oportuna y adecuada
Control	Deficiencias formales e incumplimiento de requisitos técnicos en los procesos de contratación.
Control	Falta de respaldo documental de todos los movimientos realizados por el SAF 386
Control	Falta de personal adecuado a las distintas áreas en función de las funciones y responsabilidades
Control	Deficiencias en los circuitos administrativos previstos para garantizar el patrocinio legal de las víctimas
Control	Falta de información adecuada y oportuna para garantizar el funcionamiento de la organización social del cuidado en todo el país
Control	Deficiencias en los procesos de evaluación técnica y administración de las ofertas, y debilitamiento del adecuado mantenimiento del principio de igualdad del régimen de contrataciones
Control	Fallas en los procesos de certificación de servicios previstos por normativa general de la APN (DA104/2001) necesaria para pagar remuneraciones
Control	Deficiencias formales recurrentes presentadas por organizaciones beneficiarias.
Control	Ausencia de formalización y desvíos al cumplimiento de circuitos informales en los procesos de tramitación de oficios.
Control	Falta de registro y seguimientos de las acciones comprometidas en los convenios
Detección	Deficiencia en cumplimiento de sus objetivos de acuerdo con principios de economía, eficiencia y eficacia.
Control	Falta de información suficiente y oportuna para el seguimiento y el proceso de toma de decisiones en materia de género y diversidad
Control	Estrategias y ofertas deficientes de formación en materia de género, igualdad y diversidad, tanto en el sector público como en el privado
Control	Que no se posean volumen de información y datos adecuados sobre el personal
Control	Imposibilidad de realizar una evaluación consistente de las capacidades del personal de la dotación
Control	Falta de implementación de mecanismos de revisión de aplicativos, encriptación y tokenización de datos.
Control	Deficiencias y falta de autosuficiencia en los expedientes y circuitos sustantivos que tramitan de solicitudes de transferencias y rendiciones dispuestos por el Decreto 782/2019 (Rendiciones de Cuentas)
Inherente	Competencias, presupuesto y personal heredado de una organización anterior a la cual el MMGYD reemplazó.

Fuente: Elaboración propia

En función del análisis precedente, y la metodología explicitada es posible afirmar que el **grado del desarrollo del componente Evaluación de Riesgos es del 52%, lo que corresponde a un grado de seguridad razonable**, con una mayor previsión del riesgo en lo que hace a la implementación y seguimiento de planes institucionales, y mayor debilidad en el registro, documentación, y previsión de procedimientos internos formalizados más allá de los que exige taxativamente la normativa aplicable.

*Cuadro 13. Grado de desarrollo del Componente Evaluación de Riesgos*

COMPONENTE	Coefficiente de ponderación % (P)	Calificación s/optimo	P*Calificación	P*Calificación óptima	% de Desarrollo
<b>Evaluación de riesgos</b>	30	19	570	1080	<b>52%</b>

Fuente: Elaboración propia

## 2.4 Actividades de control

Para que las normas de la organización y el cumplimiento de objetivos se alcance razonablemente deben existir políticas y procedimientos que permitan enfrentar de forma eficaz los riesgos denominadas actividades de control.

Las actividades de control son aquellas acciones que el organismo debería considerar para mitigar los riesgos detectados en la etapa anterior. Son políticas y procedimientos establecidos por la organización para proporcionar un grado de seguridad razonable para el cumplimiento de los objetivos, y se integran con el ambiente de control y los sistemas existentes.

Del cuestionario aplicado para la revisión de los ítems de control del componente Actividades de Control surge que, si bien existen acciones que operan como controles, en muchos casos se desarrollan informalmente, aunque con cierta limitación en su efectiva institucionalización y difusión para el conocimiento de los agentes.

Se presentan a continuación las actividades de control asociadas con los riesgos, dando cuenta de su estado (prevista o a prever), frecuencia (periódico o esporádico) y naturaleza (manual o automatizado).

Tabla 10. Identificación de actividades de control del MMGYD

RIESGOS		ACTIVIDADES DE CONTROL			
Tipo	Descripción	Estado	Descripción	Frecuencia	Naturaleza
Control	Desconocimiento del grado de avance de planes institucionales	A prever	Formalización de una instancia de análisis periódico de su ejecución en virtud de las consideraciones expuestas en el cuerpo de los planes con responsables jerárquicos de las áreas con definición de indicadores de seguimiento	Periódico	Manual
Control	Falta de elementos suficientes para establecer de manera clara el estado de situación actual en materia de género y diversidad a partir de observaciones y datos concretos	A prever	Registro y sistematización de investigaciones relevadas y realizadas	Periódico	Manual
Control	Que la producción de contenidos y materiales no se adecuen a los objetivos de política pública del ministerio	A prever	Definición de líneas de trabajo estratégicas y contenidos específicos para la producción de contenidos	Periódico	Manual
Control	Desvíos de ejecución de objetivos, estrategias, planes, programas y proyectos vinculados con el abordaje de la prevención de las violencias por razones de género por falta de información oportuna y adecuada	A prever	Publicación periódica del estado de situación en materia de violencia de género en base a la información de registro obtenida en el Sistema Integrado de Casos de Violencia por motivos de Género (SICVG):	Periódico	Manual
Control	Deficiencias formales e incumplimiento de requisitos técnicos en los procesos de contratación.	Previsto	Implementación de sistemas de gestión y reportes vinculados a los circuitos a analizar (Compr.ar, Tableau, GDE, Esidif).	Periódico	Automatizado
Control	Falta de respaldo documental de todos los movimientos realizados por el SAF 386	Previsto	Análisis todos los tipos de comprobantes que componen los circuitos operativos de registro	Periódico	Manual
Control	Falta de personal adecuado a las distintas áreas en función de las funciones y responsabilidades	A prever	Formalización de los procesos de certificación de servicios y movimientos de personal.	Periódico	Manual
Control	Deficiencias en los circuitos administrativos previstos para garantizar el patrocinio legal de las víctimas	A prever	Formalización del procedimiento administrativo previsto para garantizar el patrocinio legal de las víctimas	Periódico	Manual
Control	Falta de información adecuada y oportuna para garantizar el funcionamiento de la organización social del cuidado en todo el país	A prever	Determinar las prioridades de monitoreo y evaluación tomando como insumo el Mapa Federal del Cuidado	Periódico	Automatizado

Control	Deficiencias en los procesos de evaluación técnica y administración de las ofertas, y debilitamiento del adecuado mantenimiento del principio de igualdad del régimen de contrataciones	Previsto	Registro adecuado y oportuno del cumplimiento de los requisitos previstos por la normativa en los procesos de evaluación técnica y administración de ofertas.	Periódico	Manual
Control	Fallas en los procesos de certificación de servicios previstos por normativa general de la APN (DA104/2001) necesaria para pagar remuneraciones.	A prever	Establecimiento de un circuito interno que autorice las comisiones de servicios que enmarcan dichos gastos	Periódico	Manual
Control	Deficiencias formales recurrentes presentadas por organizaciones beneficiarias.	A prever	Formalización de un circuito de incorporación de los expedientes de tramitación actuaciones que respalden el control de los formularios de solicitud y rendición presentados	Periódico	Manual
Control	Ausencia de formalización y desvíos al cumplimiento de circuitos informales en los procesos de tramitación de oficios.	A prever	Formalización del procedimiento de cumplimiento del circuito de los plazos de respuesta a solicitudes de informe	Periódico	Automatizado
Control	Falta de registro y seguimientos de las acciones comprometidas en los convenios	A prever	Formalización de un mecanismo de seguimiento de las acciones comprometidas en los convenios	Periódico	Manual
Detección	Deficiencia en cumplimiento de sus objetivos de acuerdo con principios de economía, eficiencia y eficacia.	A prever	Establecer instrucciones internas circularizadas y manuales de procedimiento implementados.	Periódico	Manual
Control	Falta de información suficiente y oportuna para el seguimiento y el proceso de toma de decisiones en materia de género y diversidad	A prever	implementación de acciones que apunten a mejorar las actividades que llevan a cabo las áreas responsables de la gestión del Programa Nacional GenerAR,	Periódico	Manual
Control	Estrategias y ofertas deficientes de formación en materia de género, igualdad y diversidad, tanto en el sector público como en el privado	A prever	Implementación de un sistema de relevamiento y actualización de la oferta de capacitación que identifique necesidades y demandas	Periódico	Manual
Control	Que no se posean volumen de información y datos adecuados sobre el personal	Previsto	Establecer criterios adecuados y oportunos para que el área tecnológica informe sobre la situación de la dotación del organismo	Periódico	Automatizado
Control	Imposibilidad de realizar una evaluación consistente de las capacidades del personal de la dotación	A prever	Determinar criterios para evaluar que la dotación de personal se adecue a las necesidades y demás de las distintas áreas de la jurisdicción.	Periódico	Manual
Control	Falta de implementación de mecanismos de revisión de aplicativos, encriptación y tokenización de datos.	A prever	Implementación de mecanismos de revisión de aplicativos, encriptación y tokenización de datos.	Periódico	Automatizado

Control	Deficiencias y falta de autosuficiencia en los expedientes y circuitos sustantivos que tramitan de solicitudes de transferencias y rendiciones dispuestos por el Decreto 782/2019 (Rendiciones de Cuentas)	A prever	Respaldo documental de todos los movimientos de fondos realizados en el SAF 386 del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Esporádicos	Automatizado
Inherente	Competencias, presupuesto y personal heredado de una organización anterior a la cual el MMGYD reemplazó	Previsto	Adecuación de la estructura a las competencias y alcances de la actual gestión.	Esporádicos	Manual

Fuente: Elaboración propia

En función del análisis realizado, la calificación obtenida, y la metodología propuesta para su medición se concluye que, **el grado de desarrollo del componente Actividades de Control es del 50%**, lo que otorga una seguridad razonable pero muy mejorable por parte de las autoridades del organismo.

*Cuadro 14. Grado de desarrollo del Componente Actividades de Control*

COMPONENTE	Coefficiente de ponderación en % (P)	Calificación s/optimo	P*Calificación	P*Calificación óptima	% de Desarrollo
<b>Actividades de control</b>	20	36	720	1440	<b>50 %</b>

Fuente: Elaboración propia

## 2.5 Comunicación interna y externa

De la evidencia surge que el MMGYD establece vías de comunicación interna por correo electrónico e intranet y que se propicia el uso de los sistemas informáticos, mediante los cuales se recuerda al personal los aspectos relevantes de las planificaciones estipuladas como ejemplo en el caso del plan de compras de la jurisdicción.

Asimismo, se manifiesta que los portales se mantienen actualizados y que el MMGYD ha trabajado fuertemente para mantener su información actualizada en cuando al acceso a la información pública lo cual puede evidenciar en la página de Transparencia Activa de Presidencia de la Nación.

No se encontró evidencia documental de un mecanismo formalizado de comunicación con las oficinas del interior que asisten a la implementación de programas específicos, lo que acaba siendo una responsabilidad individual de los agentes y el área específica, evidenciando poca fluidez en la comunicación que puede causar errores o incorrectas interpretaciones.

En relación con la comunicación externa, con organizaciones de la sociedad civil y actores del sector privado, se manifiesta que la comunicación es informal.

En el caso de los organismos de control, la comunicación es formalizada, y documentada adecuadamente mediante notificaciones escritas y electrónicas, aunque existen en algunos procesos circuitos informales.

*Cuadro 15. Grado de desarrollo del Componente Información y Comunicación*

COMPONENTE	Coefficiente de ponderación en % (P)	Calificación s/óptimo	P*Calificación	P*Calificación óptima	% de Desarrollo
<b>Información y Comunicación</b>	20	16	320	640	<b>50%</b>

Fuente: Elaboración propia

En conclusión, en función de la evaluación de los ítems de control previstos, y la metodología propuesta, se puede afirmar que el grado de desarrollo del **Componente Información y Comunicación es del 50%**, quedando dentro del rango de lo **razonable**.

Sin embargo, la falta de formalización de la comunicación más allá del registro de correos electrónicos o redes pone en riesgo el funcionamiento del SCI y el cumplimiento de los objetivos; y afecta la efectiva ejecución de los procedimientos administrativos.

## **2.6 Supervisión y Monitoreo**

El análisis de este componente corresponde a la evaluación de los mecanismos que se implementan para la revisión de arriba hacia debajo de los procedimientos considerando la forma en que se implementan, la frecuencia y las acciones en cada caso.

Respecto a este componente, si bien existen mecanismos de supervisión continuos y/o puntuales sobre la ejecución de algunos procesos específicos, como por ejemplo la implementación y monitoreo de planes institucionales, no existen para el resto de los procedimientos mecanismos de supervisión informáticos, y no se han propiciado hasta el momento la realización de autoevaluaciones en las distintas áreas, aunque no se impide que los responsables de tales pudieran realizarlas.

El funcionamiento de la Unidad de Auditoría Interna se establece en el marco de los compromisos asumidos dentro de las actividades del Comité de Control Interno, lo que propicia acciones correctivas de las áreas y el seguimiento de éstas, y una calificación de su impacto en la efectividad del proceso.

Como conclusión se puede aseverar entonces que se observan notorias debilidades en los procedimientos que hacen al componente colocándolo en un **grado de desarrollo** menor

que el resto de los componentes, **en torno al 46%**. Se trata del componente, más débil del SCI en cuanto al control que las autoridades del Ministerio ejercen sobre las áreas a su cargo.

*Cuadro 16. Grado de desarrollo del Componente Supervisión y Monitoreo*

COMPONENTE	Coeficiente de ponderación en % (P)	Calificación s/optimo	P*Calificación	P*Calificación óptima	% de Desarrollo
<b>Supervisión y Monitoreo</b>	10	13	130	280	<b>46%</b>

Fuente: Elaboración propia

En función de los criterios explicitados y el relevamiento realizado, se puede concluir que el Sistema de Control Interno consolidado del MMGYD posee un **grado de desarrollo del 51,4%** lo implica que las condiciones de control interno existen y funcionan razonablemente para dar eficacia a las operaciones.

### 3. Matriz de Riesgos

#### 3.1 Criterios y Metodología para la construcción de la matriz de riesgos

Se entiende que el riesgo es todo evento contingente que, de materializarse, puede impedir o comprometer el logro de los objetivos. Se trata de un proceso interactivo que debe favorecer el progreso de la organización, mediante el perfeccionamiento de los métodos tendiendo al alcance de los objetivos.

El análisis de riesgo da la base para su valoración y las decisiones sobre las alternativas de tratamiento; siendo el uso sistemático de la información disponible un elemento indispensable para comprender la naturaleza y el nivel de riesgo.

Para identificar, cuáles serán los candidatos de auditoría incluidos en el ciclo de auditoría plurianual, es importante analizar los procesos según una medición realizada considerando las características de un conjunto de factores de riesgo, especialmente definidos que deben relacionarse con la naturaleza de la organización.

En este caso, se han identificado 4 factores de riesgo que fueron valorados de 1 a 4, siendo 4 el valor más importante y 1 el menos importante.

1. *Sensibilidad al objeto organizacional:* Refiere a la relevancia del proceso en el producto o servicio que se genera considerando su cobertura o alcance.
2. *Tamaño de la organización:* Refiere a la materialidad del proceso para los estados financieros, económicos y patrimoniales.
3. *Complejidad:* Refiere al grado de transversalidad del proyecto al conjunto de la organización.
4. *Cambios organizacionales:* Refiere a cambios a nivel organizacional en los últimos 4 años desde la creación del organismo.

Cuadro 17. Criterios para el análisis de factores de riesgos asociados a los procesos del MMGYD según grado de importancia

<i>Importancia</i>	<i>Factor de Riesgo (FR)</i>	<i>Características</i>	<i>Rangos de ponderación (RP)</i>
4	<i>Sensibilidad al objeto organizacional</i>	Refiere a la relevancia del proceso en el producto o servicio que se genera considerando su cobertura y alcance.	1: Nada Sensible 2: Poco Sensible 3: Medianamente sensible 4: Muy Sensible
3	<i>Tamaño</i>	Este criterio refiere a la materialidad del proceso para los estados financieros, económicos y patrimoniales.	1: Nada significativo 2: Poco significativo 3: Medianamente significativo 4: Muy significativo
2	<i>Complejidad</i>	Refiere al grado de transversalidad del proyecto al conjunto de la organización	1: Sin transversalidad 2: Medianamente transversal 3: Parcialmente transversal 4: Totalmente transversal
1	<i>Cambios organizacionales</i>	Refiere a cambios a nivel organizacional en los últimos 4 años desde la creación del organismo	1: Sin cambios en los últimos 4 años. 2: Entre 1 cambios en los últimos 4 años 3: 2 cambios en los últimos 4 años. 4: Mas de 3 cambios en los últimos 4 años

Fuente: Elaboración propia

Una vez establecidos los criterios de valoración se han definido **grados de importancia** identificados con los valores (1/2/3/4) según se observa en la columna de importancia habiendo otorgado mayor valor al factor de riesgo sensibilidad al objeto organizacional, luego al tamaño, luego a la complejidad, y finalmente a los cambios organizacionales.

Los criterios que han predominado para establecer este orden se pueden sintetizar en:

- En primer lugar, la incidencia de cada proceso en el cumplimiento de los objetivos de política pública del MMGYD,
- En segundo término, la incidencia de los procesos para los estados financieros, económicos y patrimoniales de la jurisdicción.
- En tercer lugar, si el proceso es transversal a la organización o si depende de un área funcional específica,
- Finalmente, los cambios organizacionales se ponderaron en último lugar, ya que desde su creación el MMGYD no ha sufrido grandes cambios de estructura, sino readecuaciones necesarias producto del cambio organizacional de la jurisdicción.

Una vez valorado cada factor de riesgo para cada uno de los procesos, se obtiene un valor global resultante de la multiplicación entre el valor asignado al factor y su valoración según el grado de importancia, que será luego dividido por la suma total de la valoración de los factores de riesgo (1+2+3+4= 10), lo que dará como resultado el **Factor de Riesgo Ponderado** del proceso tal como se observa a continuación.

A modo de ejemplo:

	Descripción	Tipo	Nivel de criticidad								TOTAL (FRP) del proceso	
			SENSIBILIDAD (4)		TAMAÑO (3)		COMPLEJIDAD (2)		CAMBIOS (1)		Valor	(FR'RP)
P1	Publicación de Informes de avance que registren el grado de implementación alcanzado por los planes institucionales	Sustantivo	1	4	3	9	2	4	4	4	21	2,1

Fuente: Elaboración propia

Se considera necesario relacionar el Factor de Riesgo de cada proceso con los controles asociados, esta relación dará como resultado un valor que denominaremos **Coefficiente de Riesgo del proceso**.

Para ello, se atribuyó un valor a cada una de las actividades de control según los siguientes criterios:

- 0: No es aplicable
- 1: Bueno o alto control interno
- 2: Medio
- 3: Escaso Control Interno.

El resultante de la multiplicación entre el Factor de Riesgo del Proceso y la valoración asignada al control asociado dará como resultado lo que denominaremos **Coefficiente de Riesgo**.

A modo de ejemplo, y siguiendo el ejemplo anterior, si 2,1 es el valor del factor de riesgo ponderado de P1, y el valor del riesgo asociado es 3 (Escaso Control Interno), de ello resulta:  $2,1 * 3 = 6,3$ , que será el valor del **coeficiente de riesgo de R1**.

PROCESOS			FACTORES DE RIESGO								RIESGOS					
N°P	Descripción	Tipo	Nivel de criticidad de los factores sobre el proceso								TOTAL	Factor de riesgo del Proceso (FRP)	N°R	Riesgos	Controles asociados	Coeficiente de riesgo
			4	Valor	3	Valor	2	Valor	1	Valor						
P1	Publicación de Informes de avance que registren el grado de implementación alcanzado por los planes institucionales	Sustantivo	1	4	3	9	2	4	4	4	21	2,1	R1	Desconocimiento del grado de cumplimiento de los planes que incide en el proceso de toma de decisiones de funcionarios	3	6,3

Fuente: Elaboración propia

Para poder construir la matriz de riesgo que permita priorizar los riesgos y determinar los candidatos de auditoría es necesario poner en relación el Coeficiente de Riesgo y el **Nivel de Severidad** que es el resultante de la multiplicación entre la probabilidad de ocurrencia de un riesgo y su impacto en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Entenderemos estas dimensiones de la siguiente manera:

- *Probabilidad de ocurrencia del riesgo*: ésta puede ser medida con criterios de frecuencia o teniendo en cuenta la presencia de factores internos y externos que pueden propiciar el riesgo, aunque éste no se haya presentado nunca.
- *Impacto*: consecuencias potenciales que puede provocar en la organización la materialización del riesgo.

La combinación de ambas dimensiones en esta metodología determinará el **Nivel de Severidad del Riesgo**, que será valorada según la siguiente escala:

- *Probabilidad de ocurrencia del riesgo*: 1- es Baja Probabilidad, 2- Probabilidad Media, 3- Alta Probabilidad.
- *Impacto de ocurrencia del riesgo en los objetivos organizacionales*: 1 – Bajo Impacto, 2- Impacto Medio, 3- Alto impacto.

Finalmente, para priorizar los candidatos de auditoría con criterios de evaluación de riesgo se determinará un **Índice de Exposición al Riesgo** resultante de la relación entre el Coeficiente de Riesgo y el Nivel de severidad.

A fin de ponderar los resultados obtenidos en el Índice de Exposición al Riesgo que es una valoración cuantitativa, se lo ha asociado con un valor cualitativo según sea su nivel Alto, Medio o Bajo según los siguientes rangos.

*Tabla 11..Rangos de valoración del Índice de Exposición al Riesgo*

<b>Calificación cualitativa</b>	<b>Calificación cuantitativa</b>
<b>Muy Bajo</b>	0-10
<b>Bajo</b>	11-20
<b>Aceptable</b>	21-30
<b>Alto</b>	31-50
<b>Muy Alto</b>	51 o más

Fuente: Elaboración propia

En función de los rangos establecidos, las calificaciones cuantitativas obtenidas y su asociación una calificación cualitativa, se expone en la Tabla 12, la matriz que ha permitido asociar los distintos componentes y priorizarlos los proyectos según su Índice de Exposición al Riesgo

Tabla 12. Matriz de componentes y priorización de proyectos según Índice de Exposición al Riesgo

PROCESOS		FACTORES DE RIESGO										RIESGOS				MATRIZ DE RIESGOS					
Nº P	Descripción	Tipo	Nivel de criticidad de los factores sobre el proceso								TOTAL	Factor de riesgo del Proceso (FRP)	NºR	Riesgos	Controles asociados	Coeficiente de riesgo	PROB. DE OCURRENCIA	IMPACTO	Nivel de severidad del riesgo (PO*I)	Índice de Exposición al Riesgo	
			4	Valor	3	Valor	2	Valor	1	Valor										Calificación cuantitativa	Calificación cualitativa
P1	Publicación de Informes de avance que registren el grado de implementación alcanzado por los planes institucionales	Sustantivo	1	4	3	9	2	4	4	4	21	2,1	R1	Desconocimiento del grado de cumplimiento de los planes que incide en el proceso de toma de decisiones de funcionarias	3	6,3	1	3	3	18,9	Bajo
P2	Elaboración de diagnósticos actualizados sobre las investigaciones nacionales e internacionales existentes en materia de género y diversidad	Sustantivo	2	2	1	3	1	2	3	12	19	1,9	R2	Falta de elementos suficientes para establecer de manera clara a partir de observaciones y datos concretos el estado de situación actual en materia de género y diversidad	2	3,8	2	2	4	15,2	Bajo
P3	Elaboración de contenidos y materiales en distintos formatos artísticos y soportes comunicacionales destinados a la realización de campañas culturales para la promoción de la igualdad de géneros.	Sustantivo	2	4	2	2	2	2	1	3	11	1,1	R3	Que la producción de contenidos y materiales no se adecuen a los objetivos de política pública del ministerio	3	3,3	1	2	2	6,6	Muy Bajo

P4	Elaboración de documentos que midan, expliquen y justifiquen potenciales desvíos en la ejecución de los objetivos, estrategias, planes, programas y proyectos vinculados con el abordaje de la prevención de las violencias por razones de género.	Sustantivo	4	8	2	4	4	8	2	2	22	2,2	R4	Fallas en los procesos de toma de decisiones por la falta de información sobre desvíos de ejecución de objetivos, estrategias, planes, programas y proyectos vinculados con el abordaje de la prevención de las violencias por razones de género.	2	4,4	1	3	3	13,2	Bajo
P5	Implementación de procedimientos para las compras y contrataciones del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad realizadas bajo cualquier modalidad.	Apoyo	4	16	4	8	4	16	1	2	42	4,2	R5	Falta de previsión por parte de las áreas requerientes en la gestión de los gastos,	3	12,6	3	3	9	113,4	Muy alto
P6	Establecimiento de criterios de acreditación de antecedentes y ejecución de actividades en los circuitos de autorización de gastos	Apoyo	4	16	4	16	4	16	1	1	49	4,9	R6	Falta de respaldo documental de todos los movimientos realizados por el SAF 386	2	9,8	2	3	6	58,8	Alto
P7	Coordinación y evaluación del proceso de búsqueda, selección, capacitación e integración del personal de la Jurisdicción y grado de desarrollo de carrera del mismo,	Conducción	4	16	4	16	3	12	1	1	45	4,5	R7	Falta de personal adecuado a las distintas áreas en función de las funciones y responsabilidades	3	13,5	2	1	2	27	Aceptable
P8	Gestión de las acciones que permitan el pleno funcionamiento de patrocinio jurídico gratuito de las víctimas	Sustantivo	4	16	2	8	2	6	3	3	33	3,3	R8	Deficiencias en los circuitos administrativos previstos para garantizar el patrocinio legal	2	6,6	2	2	4	26,4	Aceptable



P13	Gestión del procedimiento de tramitación de oficios y seguimiento de las actuaciones en que tuviere intervención la jurisdicción.	Apoyo	4	16	2	6	2	6	3	3	31	3,1	R13	Ausencia de formalización del procedimiento de cumplimiento del circuito informal de los plazos de respuesta a solicitudes de informes	3	9,3	2	2	4	37,2	Alto
P14	Seguimiento y supervisión de las acciones comprometidas en los convenios suscriptos en el marco del funcionamiento de los programas sustantivos del Ministerio	Apoyo	3	12	2	4	3	6	1	3	25	2,5	R14	Falta de registro y seguimientos de las acciones comprometidas en los convenios	3	7,5	2	1	2	15	Bajo
P15	Elaboración de reglamentos y manuales de procedimientos	Apoyo	3	9	4	8	3	9	1	1	27	2,7	R15	Deficiencia en el cumplimiento de sus objetivos de acuerdo con principios de economía, eficiencia y eficacia.	2	5,4	2	3	6	32,4	Alto
P16	Elaboración de un sistema de indicadores de gestión e información en materia de género y diversidad	Sustantivo	4	12	2	8	3	9	1	1	30	3	R16	Falta de información suficiente y oportuna para el seguimiento y el proceso de toma de decisiones en materia de género y diversidad	2	6	2	3	6	36	Alto
P17	Elaboración de herramientas de análisis, diagnóstico, monitoreo y seguimiento de las necesidades y demandas de formación en materia de género, igualdad y diversidad, tanto en el sector público como en el privado	Sustantivo	4	16	2	4	3	9	1	1	30	3	R17	Estrategias y ofertas deficientes de formación en materia de género, igualdad y diversidad, tanto en el sector público como en el privado	3	9	1	2	2	18	Bajo

P18	Gestión e implementación de sistemas de seguimiento de aplicativos, tokenización y encriptación de datos.	Apoyo	4	16	4	8	4	12	1	1	37	3,7	R18	Falta de implementación de mecanismos de revisión de aplicativos, encriptación y tokenización de datos.	2	7,4	2	2	4	29,6	Acceptable
P19	Coordinación del proceso de búsqueda, selección, capacitación e integración del personal de la Jurisdicción y evaluar el grado de desarrollo de carrera del mismo	Conducción	4	16	3	12	4	16	1	1	45	4,5	R19	Imposibilidad de realizar una evaluación consistente de las capacidades del personal de la dotación	2	9	1	2	2	18	Bajo
P20	Gestión del otorgamiento de los distintos subsidios, aportes, transferencias y evaluación de rendiciones de cuentas	Apoyo	4	16	4	12	4	16	1	1	45	4,5	R20	Deficiencias en los circuitos sustantivos de aprobación de solicitudes de transferencias y rendiciones dispuestos por el Decreto 782/2019 (Rendiciones de Cuentas)	3	13,5	3	3	9	121,5	Muy alto

**REFERENCIAS :**

- **FRP: Factor de Riesgo del proceso**
- **CA: Control Asociado**
- **CR: Coeficiente de Riesgo**
- **PO: Probabilidad de Ocurrencia**
- **IMP: Impacto**
- **NSR: Nivel de Severidad del Riesgo**

### **3.2 Exposición de los candidatos de auditoría**

En la metodología, se han expuesto los criterios de priorización establecidos para la selección de los candidatos de auditoría. En función de ello, y a fin de distribuir los candidatos a lo largo del ciclo 2023 -2025 y que todos los procesos sean revisados al menos una vez, se establece el siguiente criterio:

- Si el riesgo es muy o alto: Será revisado con más frecuencia y por lo tanto incluido en todos los años del ciclo.
- Si el riesgo es aceptable, significa que los controles operan razonablemente y por ello el proceso será revisado en el primer y el tercer año del ciclo.
- Si el riesgo es bajo o muy, el proceso será revisado solo 1 vez a lo largo del ciclo.

En base a los resultados y conclusiones obtenidas en el análisis del Sistema de Control Interno del organismo, los procesos identificados serán auditados con la siguiente frecuencia

Tabla 13. Matriz de distribución de proyectos en el ciclo de auditoría y tipo de auditoría

PROCESOS				PRIORIZACION DE CANDIDATOS		
N° P	Descripción	Tipo	Nivel de Riesgo	CICLO DE AUDITORIA		
				2023	2024	2025
P1	Publicación de Informes de avance que registren el grado de implementación alcanzado por los planes institucionales	Sustantivo	Bajo	X		
P2	Elaboración de diagnósticos actualizados sobre las investigaciones nacionales e internacionales existentes en materia de género y diversidad	Sustantivo	Bajo		X	
P3	Elaboración de contenidos y materiales en distintos formatos artísticos y soportes comunicacionales destinados a la realización de campañas culturales para la promoción de la igualdad de géneros.	Sustantivo	Muy Bajo			X
P4	Elaboración de documentos que midan, expliquen y justifiquen potenciales desvíos en la ejecución de los objetivos, estrategias, planes, programas y proyectos vinculados con el abordaje de la prevención de las violencias por razones de género.	Sustantivo	Bajo	X		
P5	Implementación de procedimientos para las compras y contrataciones del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad realizadas bajo cualquier modalidad.	Apoyo	Muy alto	X	X	X
P6	Establecimiento de criterios de acreditación de antecedentes y ejecución de actividades en los circuitos de autorización de gastos	Apoyo	Alto	X	X	X
P7	Coordinación y evaluación del del proceso de búsqueda, selección, capacitación e integración del personal de la Jurisdicción y grado de desarrollo de carrera del mismo,	Conducción	Aceptable	X		X
P8	Gestión de las acciones que permitan el pleno funcionamiento de patrocinio jurídico gratuito de las víctimas de violencias por razones de género.	Sustantivo	Aceptable	X		X

P9	Diseño y gestión de un sistema de información federal que permita identificar, ponderar y monitorear el conjunto de demandas y las políticas, programas y acciones que intervienen en la organización social del cuidado en todo el país.	Sustantivo	Alto	X	X	X
P10	Evaluación técnica y administrativa de las ofertas en los procesos de compras	Apoyo	Muy alto	X	X	X
P11	Gestión de las comisiones de servicios y tramitación de actuaciones administrativas que respalden el control de los formularios de solicitud y rendición presentados por los agentes.	Apoyo	Alto	X		X
P12	Supervisión y coordinación de la registración y gestión documental de la Jurisdicción.	Conducción	Alto		X	X
P13	Gestión del procedimiento de tramitación de oficios y seguimiento de las actuaciones en que tuviere intervención la jurisdicción.	Apoyo	Alto	X	X	
P14	Seguimiento y supervisión de las acciones comprometidas en los convenios suscriptos en el marco del funcionamiento de los programas sustantivos del Ministerio	Apoyo	Bajo		X	
P15	Elaboración de reglamentos y manuales de procedimientos	Apoyo	Alto	X		X
P16	Elaboración de un sistema de indicadores de gestión e información en materia de género y diversidad	Sustantivo	Alto	X	X	
P17	Elaboración de herramientas de análisis, diagnóstico, monitoreo y seguimiento de las necesidades y demandas de formación en materia de género, igualdad y diversidad, tanto en el sector público como en el privado	Sustantivo	Bajo		X	
P18	Gestión e implementación de sistemas de seguimiento de aplicativos, tokenización y encriptación de datos.	Apoyo	Aceptable		X	

i

P19	Coordinación del proceso de búsqueda, selección, capacitación e integración del personal de la Jurisdicción y evaluar el grado de desarrollo de carrera del mismo	Conducción	Bajo			<b>X</b>
P20	Gestión del otorgamiento de los distintos subsidios, aportes, transferencias y evaluación de rendiciones de cuentas	Apoyo	Muy alto	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>

Fuente: Elaboración propia

En función de la tabla precedente, han quedado seleccionados 13 proyectos para el primer año, 12 proyectos para el segundo año y 12 proyectos para el tercero.

## 4. Recursos comprometidos

Los recursos requeridos para auditar el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad se detallan a continuación:

### 4.1 Recursos humanos

El primer paso para conformar el equipo de trabajo será considerar su carácter multidisciplinario con el fin de consolidar un equipo especializado que pueda auditar imprimiendo al trabajo una perspectiva que aporte al fortalecimiento y logro de los objetivos organizacionales considerando los cambios institucionales que ha tenido la jurisdicción:

Se exponen a continuación los recursos humanos necesarios, indicando situación de revista según el Escalafón para el personal de la Auditoría General de la Nación, y breve biografía.

Asimismo, cabe aclarar que para el cálculo de horas y distribución a lo largo del ciclo se considerará el régimen de licencia ordinaria y licencias especiales previstas para el personal del organismo reguladas en el Estatuto del personal de la Auditoría General de la Nación disponible en <https://www.agn.gob.ar/transparencia/personal>: .

Tabla 14. Recursos humanos comprometidos

Cargo	Nombre y Apellido	Profesión	Categoría	Modalidad de contratación
Supervisora	Gladys Domínguez	Lic. en Sociología	A3	Planta Permanente
Jefa de Equipo	Mayte Diaz	Lic. en Ciencia Política	B5	Planta Permanente
Auditor de campo	Mariano Arbelaiz	Antropólogo	C2	Planta Permanente
Auditora de campo	Paula Pavicich	Abogada especialista en Género	E4	Planta Permanente
Auditor de campo	Juan Neumann	Lic. en Ciencias de Datos	D2	Planta Permanente
Auditora de campo	Marcela Yazbik	Contadora Publica Nacional	C5	Planta Permanente

Fuente: Elaboración propia

#### 4.1.1 Descripción de los perfiles de puestos

1. Gladys Domínguez, Supervisora: Contadora Pública Nacional, UBA, Auditora Experta. 20 años de experiencia como auditora gubernamental. Auditora Experta.
2. Mayte Díaz, Lic. en Ciencia Política, Mg. En Administración Pública - UBA, 7 años de experiencia en funciones de auditoría de gestión, Auditora especialista, Docente Universitaria en Gestión y Evaluación de Políticas Públicas. Auditora Profesional Especialista.
3. Mariano Arbelaiz, Antropólogo, Universidad Nacional de Cuyo, Especialista en género y masculinidades, Docente Universitario, 5 años de experiencia en funciones de auditoría, Auditor Senior.
4. Paula Pavicich, Abogada especialista en Género, Diversidad e Inclusión, 3 años de experiencia en función de auditoría, Auditora Junior.
5. Juan Neumann, Lic. en Ciencias de Datos, UNCUYO, Técnico especialista en Ciencias de Datos con perspectiva de Género, Auditor Profesional Semi Senior.
6. Marcela Yazbik, Contadora Pública Nacional, UBA, 5 años de experiencia en funciones de auditoría, Mg. en Administración Pública, con experiencia de coordinación en áreas de presupuesto en el ámbito público. Auditora Senior.

### 4.2 Recursos materiales

Los recursos materiales y bienes necesarios para el desarrollo de la labor de auditoría como suministro de espacio físico y documentación los proveerá el organismo auditado a fin de garantizar la labor del equipo de auditoría.

## 5. Ciclo Plurianual de Auditoria

Se presenta a continuación el cálculo de las horas efectivamente disponibles para realizar el trabajo de auditoría considerando el equipo de auditoria señalado.

Para ello, se han realizado las siguientes consideraciones:

- Para el cálculo de días hábiles disponibles, se ha tomado los declarados por el Ministerio del Interior de la Nación, considerando los días no laborales de 2023, feriados inamovibles y

feriados puente. En este caso, no se consideran los días de asueto correspondientes a fiestas judías porque ningún integrante del equipo profesa dicha religión.

- Debido a que 2023 no es un año bisiesto, tiene 365 días. Quitamos 52 sábados y 53 domingos. Quedan 260 días. Ahora, eliminemos 15 días festivos que no caen durante un fin de semana y obtenemos 245 días hábiles en 2023 .
- Considerando la jornada laboral de 8 hs que rige el Estatuto para el personal de AGN, un equipo de 6 auditores/as, ello da como resultado un total de 11.760 horas disponibles iniciales.
- A esta cantidad de horas se le descontaron 33 días de licencia ordinaria obligatoria para todos los agentes del organismo, 5 días promedio de enfermedad por agente, 10 días de capacitación por agente, equivalentes a un total de 2268 a ser descontadas de la cantidad inicial.
- Asimismo, se prevé un 25% del total de horas inicial para eventos imprevistos equivalente a 2160 horas. Ello, da como resultado un total de 7200 horas disponibles para la labor del trabajo de auditoría.

*tabla 15. Cálculo de horas para realizar el trabajo de auditoría*

CONCEPTOS	DIAS	HORAS NO TRABAJADAS	DIAS	HORAS
Días hábiles de trabajo:	245	Licencias ordinarias:	30	1440
Jornada laboral en hs:	8	Licencias médicas:	5	240
Cantidad de auditores:	6	Horas de capacitación	10	480
Horas totales del equipo sin descuentos	11.760		Horas totales a descontar	2160
<b>Horas disponibles con descuentos de licencias y horas de capacitación:</b>				<b>9600</b>
<b>Horas para eventos imprevistos (25%)</b>				<b>2400</b>
<b>Horas efectivamente disponibles</b>				<b>7200</b>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16. Distribución de horas por proyecto a lo largo de Ciclo Plurianual (2023-2025)

PROCESO				Plan de Trabajo				
N.º P	Descripción	Tipo	Nivel de Riesgo	Tipo de auditoria	Horas asignadas al proyecto	CICLO DE AUDITORIA		
						2023	2024	2025
						Total proyectos /año		
						13	12	12
P1	Publicación de Informes de avance que registren el grado de implementación alcanzado por los planes institucionales	Sustantivo	Bajo	Gestión	250	X		
P2	Elaboración de diagnósticos actualizados sobre las investigaciones nacionales e internacionales existentes en materia de género y diversidad	Sustantivo	Bajo	Gestión	250		X	
P3	Elaboración de contenidos y materiales en distintos formatos artísticos y soportes comunicacionales destinados a la realización de campañas culturales para la promoción de la igualdad de géneros.	Sustantivo	Muy Bajo	Gestión	250			X
P4	Elaboración de documentos que midan, expliquen y justifiquen potenciales desvíos en la ejecución de los objetivos, estrategias, planes, programas y proyectos vinculados con el abordaje de la prevención de las violencias por razones de género.	Sustantivo	Bajo	Gestión	400	X		
P5	Implementación de procedimientos para las compras y contrataciones del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad realizadas bajo cualquier modalidad.	Apoyo	Muy alto	Financiera	600	X	X	X

P6	Establecimiento de criterios de acreditación de antecedentes y ejecución de actividades en los circuitos de autorización de gastos	Apoyo	Alto	Financiera	450	X	X	X
P7	Coordinación y evaluación del del proceso de búsqueda, selección, capacitación e integración del personal de la Jurisdicción y grado de desarrollo de carrera del mismo,	Conducción	Aceptable	Gestión	400	X		X
P8	Gestión de las acciones que permitan el pleno funcionamiento de patrocinio jurídico gratuito de las víctimas de violencias por razones de género.	Sustantivo	Aceptable	Gestión	500	X		X
P9	Diseño y gestión de un sistema de información federal que permita identificar, ponderar y monitorear el conjunto de demandas y las políticas, programas y acciones que intervienen en la organización social del cuidado en todo el país.	Sustantivo	Alto	Gestión	500	X	X	X
P10	Evaluación técnica y administrativa de las ofertas en los procesos de compras	Apoyo	Muy alto	Financiera	550	X	X	X
P11	Gestion de las comisiones de servicios y tramitación de actuaciones administrativas que respalden el control de los formularios de solicitud y rendición presentados por los agentes.	Apoyo	Alto	Cumplimiento	100	X		X
P12	Supervisión y coordinación de la registración y gestión documental de la Jurisdicción.	Conducción	Alto	Cumplimiento	100		X	X
P13	Gestión del procedimiento de tramitación de oficios y seguimiento de las actuaciones en que tuviere intervención la jurisdicción.	Apoyo	Alto	Cumplimiento	100	X	X	
P14	Seguimiento y supervisión de las acciones comprometidas en los convenios suscriptos en el marco del funcionamiento de los programas sustantivos del Ministerio	Apoyo	Bajo	Gestión	350		X	
P15	Elaboración de reglamentos y manuales de procedimientos	Apoyo	Alto	Gestión	500	X		X

P16	Elaboración de un sistema de indicadores de gestión e información en materia de género y diversidad	Sustantivo	Alto	Gestión	400	X	X	
P17	Elaboración de herramientas de análisis, diagnóstico, monitoreo y seguimiento de las necesidades y demandas de formación en materia de género, igualdad y diversidad, tanto en el sector público como en el privado.	Sustantivo	Bajo	Gestión	300		X	
P18	Gestión e implementación de sistemas de seguimiento de aplicativos, tokenización y encriptación de datos.	Apoyo	Aceptable	Sistemas	400		X	
P19	Coordinación del proceso de búsqueda, selección, capacitación e integración del personal de la Jurisdicción y evaluar el grado de desarrollo de carrera del mismo	Conducción	Bajo	Gestión	300			X
P20	Gestión del otorgamiento de los distintos subsidios, aportes, transferencias y evaluación de rendiciones de cuentas	Apoyo	Muy alto	Financiera	500	X	X	X
<b>TOTAL HORAS</b>						<b>7200</b>		

Fuente: Elaboración propia

## 6. Proyectos candidatos de auditoría

Se listan a continuación los proyectos de auditoría seleccionados como candidatos para el primer año, identificando su objeto, alcance de la tarea, perfil del equipo asignado, horas y cronograma de actividades.

Previamente, se identifican las normas de control externo gubernamental aplicable por la Auditoría General de la Nación en cada caso dependiendo del tipo de auditoría o la normativa técnica específica que se aplique supletoriamente.

*Tabla 17. Normas de Control Externo Gubernamental aplicable según tipo de auditoría*

Tipo de auditoría	Alcance	Normativa AGN aplicable
Gestión	Determinar si los proyectos y programas de la entidad se desempeñan conforme a los principios de economía, eficiencia, eficacia y efectividad, e identificar aspectos pasibles de mejora según criterios adecuados según los cuales se identificarán desvíos y se determinarán hallazgos.	Resolución 26/2015 (Normas de auditoría Generales) aplicables a todos los trabajos de control externo gubernamental. Resolución 186/16: Normas de Control Externo de la Gestión Gubernamental. ISSAI 3000 – Normas para la Auditoría de Desempeño
Cumplimiento	Determinar si una materia en particular cumple con las normas y regulaciones identificadas como criterios aplicables. En este sentido evalúa si las actividades, transacciones financieras e información se desarrollaron ajustándose al marco regulatorio vigente en la entidad auditada.	Resolución 26/2015 (Normas de auditoría Generales) aplicables a todos los trabajos de control externo gubernamental.; ISSAI 400 – Principios de auditoría de cumplimiento
Financiera	Determinar si la información financiera se presenta de conformidad con el marco de referencia y regulatorio aplicable	Resolución 26/2015 (Normas de auditoría Generales) aplicables a todos los trabajos de control externo gubernamental. Resolución 185/2016: Normas de Control Externo Financiero Gubernamental. ISSAI 200 - Principios de Auditoría Financiera
Sistemas	Determinar si los sistemas informáticos de la entidad cumplen con la legislación y normativa interna, identificación de políticas de seguridad del organismo, gestión y operación de la seguridad, seguridad informáticos, autenticación, autorización y control de accesos, seguridad física, ambiental y operativa.	Resolución 26/2015 (Normas de auditoría Generales) aplicables a todos los trabajos de control externo gubernamental. COBIT: Modelo para Auditoría y Control de Sistemas de Información

Fuente: Elaboración propia

## 7. Listado de Proyectos de Auditoria

<b>NOMBRE DEL PROYECTO: 1</b>	Publicación de Informes de avance que registren el grado de implementación alcanzado por los planes institucionales de Gestión
<b>OBJETO</b>	Revisión sistemática de las actividades de la entidad en la elaboración y publica de informes de avance de planes institucionales
<b>TIPO DE AUDITORIA</b>	Gestión
<b>OBJETIVO</b>	Determinar si existen procedimientos para la elaboración de informes de avance que permitan Evaluar el cumplimiento objetivos y metas de operaciones o programas, revisando estos para comprobar que los resultados sean coherentes con los establecidos y si se cumplen según lo planeado.
<b>ALCANCE</b>	Identificar procedimientos, limitaciones y de corresponder posibles procedimientos alternativos.
<b>NORMATIVA APLICABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley 26.485 – Ley de protección integral a las mujeres, refiere a la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.</li> <li>- Normas de control externo aplicables a la auditoria de gestión detallar en Tabla 35.</li> </ul>
<b>PROCEDIMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la existencia de un sistema de planificación y sus principales características.</li> <li>- Grado de integración del sistema de control de gestión en uso y los elementos de que se compone.</li> <li>- Uso de indicadores de comportamiento cuantitativo y cualitativo de la gestión.</li> </ul>
<b>NOMBRE DEL PROYECTO: 2</b>	Elaboración de documentos que midan, expliquen y justifiquen potenciales desvíos en la ejecución de los objetivos, estrategias, planes, programas y proyectos vinculados con el abordaje de la prevención de las violencias por razones de género.
<b>TIPO DE AUDITORÍA</b>	Gestión
<b>OBJETO</b>	Proceso de elaboración de identificación de desvíos en informes vinculados con el abordaje de la prevención de las violencias por razones de género.
<b>OBJETIVO</b>	Determinar si existen procedimientos establecidos que identifiquen y expliquen desvíos en la ejecución de los objetivos, estrategias, planes, programas y proyectos vinculados con el abordaje de la prevención de las violencias por razones de género
<b>ALCANCE</b>	Identificar procedimientos, limitaciones y de corresponder posibles procedimientos alternativos.
<b>NORMATIVA APLICABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley 26.485 – Ley de protección integral a las mujeres, refiere a la protección integral para prevenir, sancionary erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.</li> <li>- Normas de control externo aplicables a auditorías de gestión detallar en Tabla 35.</li> </ul>

<b>PROCEDIMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la existencia de documentos.</li> <li>- Grado de integración de los documentos con el Sistema Integrado de Casos de Violencia por motivos de Género (SICVG) y el Sistema de soporte de la línea 144.</li> <li>- Uso de indicadores de comportamiento cuantitativo y cualitativo de la gestión</li> </ul>
-----------------------	---

<b>NOMBRE DEL PROYECTO: 3</b>	Implementación de procedimientos para las compras y contrataciones del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad realizadas bajo cualquier modalidad.
<b>TIPO DE AUDITORÍA</b>	Financiera
<b>OBJETO</b>	Procedimiento para las compras y contrataciones del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad realizadas bajo cualquier modalidad.
<b>OBJETIVO</b>	Evaluar la eficacia de las tareas de control sobre la legitimidad, validez y legalidad de los procedimientos relacionados con la Adquisición y Contratación de bienes y servicios y sobre la utilización del Sistema COMPR.AR. y CONTRAT.AR, considerando también aquellas adquisiciones que se efectuaron bajo la modalidad de legítimo abono.
<b>ALCANCE</b>	Análisis de los criterios evaluados para el cumplimiento normativo en la Adquisición y Contratación de bienes y servicios, constatando que reúnan las condiciones de cantidad y precio, asimismo, que cumplan con los requisitos de legalidad, legitimidad y validez de los actos que dispongan la autorización del gasto y sobre la utilización del Sistema COMPR.AR y CONTRAT.AR.
<b>NORMATIVA APLICABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley N° 24.156 (Ley de Administración Financiera y Sistemas de Control del Sector Público Nacional)</li> <li>- Decreto N° 893/2012 Régimen de contrataciones de la Administración Nacional.</li> <li>- Decreto Delegado N.° 1023/2001 (Régimen de Contrataciones del Estado Nacional) y el Decreto N.° 436/2000 (Reglamento para la Adquisición, Enajenación y Contratación de Bienes y Servicios del Estado Nacional).</li> <li>- Ley N° 25.188 (Ética en la Función Pública)</li> <li>- Normas de control externo aplicables a auditorías financieras detalladas en Tabla 35.</li> </ul>
<b>PROCEDIMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la existencia de los actos administrativos o autorizaciones exigidas y de la existencia de las especificaciones técnicas.</li> <li>- Verificación del grado de cumplimiento de la presentación obligatoria, en las contrataciones, por parte de los Proveedores, de la Declaración Jurada de Conflicto Intereses. Verificación de los niveles de autorización del gasto para toda adquisición y contratación de bienes y servicios</li> <li>- Revisión de las Observaciones relacionadas con este Informe efectuado antes, para actualizar su estado.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL PROYECTO:4</b>	Establecimiento de criterios de acreditación de antecedentes y ejecución de actividades en los circuitos de autorización de gastos
<b>TIPO DE AUDITORÍA</b>	Financiera
<b>OBJETO</b>	Criterios de acreditación de antecedentes y ejecución de actividades en los circuitos de autorización de gastos

<b>OBJETIVO</b>	Determinar la legitimidad y validez de los criterios establecidos para la acreditación y ejecución de las actividades de los circuitos de autorización de gastos.
<b>ALCANCE</b>	Revisión pormenorizada y secuencial de los criterios establecidos en las operaciones que se siguen en la ejecución de gastos de la Entidad
<b>NORMATIVA APLICABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley N° 24.156 (Ley de Administración Financiera y Sistemas de Control del Sector Público Nacional)</li> <li>- Decreto N° 893/2012 Régimen de contrataciones de la Administración Nacional.</li> <li>- Ley N° 25.188 (Ética en la Función Pública)</li> <li>- Normas de control externo aplicables a auditorías financieras detalladas en Tabla 35.</li> </ul>
<b>PROCEDIMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación del grado de cumplimiento de los circuitos formales establecidos en el Manual de Procedimiento para la autorización de gastos prevista por la DGA – MECON</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL PROYECTO:5</b>	Coordinación y evaluación del del proceso de búsqueda, selección, capacitación e integración del personal de la Jurisdicción y grado de desarrollo de carrera del mismo.
<b>TIPO DE AUDITORÍA</b>	Gestión
<b>OBJETO</b>	Procedimientos de búsqueda, selección, capacitación e integración del personal de la Jurisdicción y grado de desarrollo de carrera del mismo.
<b>OBJETIVO</b>	Determinar la existencia, eficacia y validez. de los circuitos y tareas programadas para la búsqueda, selección, capacitación e integración del personal de la Jurisdicción.
<b>ALCANCE</b>	Análisis de las tareas programadas para la búsqueda, selección, capacitación e integración del personal de la Jurisdicción y grado de desarrollo de carrera de los agentes de la Entidad.
<b>NORMATIVA APLICABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley N° 24.156, artículos 4° y 101°)</li> <li>- Ley N° 25.164 Marco de Regulación del Empleo Público Nacional.</li> <li>- Decreto N° 214/2006 Convenio colectivo de trabajo general para la Administración Pública Nacional, y modificatorios.</li> <li>- Decreto N° 1421/2002 Reglamentario de la Ley N° 25.164 Convenios Colectivos Sectoriales</li> <li>- Normas de control externo aplicables a la auditoría de gestión detallar en Tabla 35.</li> </ul>
<b>PROCEDIMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relevamiento de información, documentos de respaldos y antecedentes asociados a los procesos de búsqueda, selección, capacitación e integración y movimientos de personal.</li> <li>- Relevamiento de herramientas y sistemas informáticos de gestión operativos.</li> <li>- Relevamiento de medidas y protocolos implementados.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL PROYECTO:6</b>	Gestión de las acciones que permitan el pleno funcionamiento de patrocinio jurídico gratuito de las víctimas de violencias por razones de género.
<b>TIPO DE AUDITORÍA</b>	Gestión
<b>OBJETO</b>	Acciones implementadas para el efectivo patrocinio jurídico de las víctimas de violencia por razones de género.
<b>OBJETIVO</b>	Determinar la eficacia y validez. de los procedimientos implementados para el pleno funcionamiento de patrocinio jurídico gratuito de las víctimas de violencias por razones de género.
<b>ALCANCE</b>	Valoración en términos de resultados de las acciones implementadas para la prestación del servicio y relevamiento de sistemas de gestión de juicios y/o auxiliares y recepción de oficios judiciales de informes o medidas cautelares, con indicación del circuito interno de tramitación.
<b>NORMATIVA APLICABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley 19.549 Procedimientos administrativos</li> <li>- Ley 17.454 (t.o.1981) Código Procesal Civil y Comercial</li> <li>- Decreto N°1759/1972 (Actualizado): Reglamento de Procedimientos Administrativos.</li> <li>- Decreto N° 561/2016: Implementación del Sistema de Gestión Documental Electrónica para la totalidad de las actuaciones administrativas.</li> <li>- Normas de control externo aplicables a la auditoría de gestión detallar en Tabla 35.</li> </ul>
<b>PROCEDIMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relevamiento de información y documentación vinculada al circuito de ingreso y contestación de oficios judiciales.</li> <li>- Verificación de la implementación de herramientas informáticas de gestión de juicios y/o sistemas auxiliares.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL PROYECTO:7</b>	Diseño y gestión de un sistema de información federal que permita identificar, ponderar y monitorear el conjunto de demandas y las políticas, programas y acciones que intervienen en la organización social del cuidado en todo el país.
<b>TIPO DE AUDITORÍA</b>	Gestión
<b>OBJETO</b>	Sistema de información federal que permita identificar, ponderar y monitorear el conjunto de demandas y las políticas, programas y acciones que intervienen en la organización social del cuidado en todo el país.
<b>OBJETIVO</b>	Analizar el cumplimiento de criterios mínimos de calidad en los indicadores de resultados, de servicios y de gestión
<b>ALCANCE</b>	Determinar objetivos al que están dirigidas las acciones de gestión del sistema en cuanto a la información sobre la organización social de los cuidados en el territorio, la distribución de los espacios de cuidado y de formación de cuidados, la demanda -ya sea potencial o efectiva
<b>NORMATIVA APLICABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decisión Administrativa N°1745/2020 Mesa Interministerial de Política de Cuidado</li> <li>- Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (INDEC).</li> <li>- Ley de Acceso a la Información Pública</li> <li>- Decreto 117/2016</li> <li>- Normas de control externo aplicables a la auditoría de gestión detallada en Tabla 34</li> </ul>

<b>PROCEDIMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de actos de aceptación, informes técnicos y tareas asociadas al desarrollo del sistema de indicadores</li> <li>- Relevamiento de los informes publicados en la web o del organismo según periodicidad establecida.</li> <li>- Analizar la congruencia de las fuentes de información que se utilizan para el cálculo de los indicadores de resultados y de servicios</li> </ul>
-----------------------	--

<b>NOMBRE DEL PROYECTO:8</b>	Evaluación técnica y administrativa de las ofertas en los procesos de compras que lleva adelante la jurisdicción.
<b>TIPO DE AUDITORÍA</b>	Financiera
<b>OBJETO</b>	Criterios de evaluación técnica y administrativa de las ofertas en los procesos de compras que lleva adelante la jurisdicción.
<b>OBJETIVO</b>	Determinar la validez y cumplimiento de los criterios implementados para la evaluación técnica y administrativas de las ofertas en los procesos de compra de la Jurisdicción.
<b>ALCANCE</b>	Revisión de criterios técnicos en base a la normativa aplicable
<b>NORMATIVA APLICABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decreto N° 1759/72 (t.o. 2017); Reglamentación de la Ley de Procedimientos Administrativos N° 19.549.</li> <li>- Decreto N° 1030/2016; Régimen de Contrataciones de la Administración Pública Nacional. Reglamentación</li> <li>- Decreto N° 1344/07; Reglamento de la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional N.º 24.156.</li> <li>- Normas de control externo aplicables a la auditoría financiera detallada en Tabla 35.</li> </ul>
<b>PROCEDIMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compilación y análisis de la normativa vigente.</li> <li>- Evaluación de tiempos de gestión en los procesos alcanzados.</li> <li>- Verificación de actos de aceptación, informes técnicos y tareas asociadas al control de la documentación que respalda la efectiva y correcta ejecución de las acciones de asistencias realizadas</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL PROYECTO:9</b>	Gestión de las comisiones de servicios y tramitación de actuaciones administrativas que respalden el control de los formularios de solicitud y rendición de gastos presentados por los agentes.
<b>TIPO DE AUDITORÍA</b>	Cumplimiento
<b>OBJETO</b>	Revisión de los circuitos operativos y administrativos y revisión de las exigencias y parámetros que se deberán cumplir para la gestión de comisiones de servicios y su correspondiente rendición de gastos
<b>OBJETIVO</b>	Evaluar la legalidad y razonabilidad de los procedimientos previstos para la solicitud de fondos para la realización de comisiones de servicios y sus correspondientes rendiciones.
<b>ALCANCE</b>	Cumplimiento de normas, leyes, y regulaciones internas aplicable a los circuitos de solicitud y rendición de las comisiones de servicios.
<b>NORMATIVA APLICABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución MS 986/14; Manual de Procedimientos Comisiones de Servicios Nacionales e Internacionales Decreto 997/16; Régimen de Viáticos, Alojamiento y Pasajes del Personal de la Administración Pública Nacional Circular</li> <li>- DCyC 2/16; Procedimientos para la Gestión y Rendición de Comisiones de Servicio</li> </ul>

	Normas de control externo aplicables a la auditoria de cumplimiento detallada en Tabla 35.
<b>PROCEDIMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar y evaluar el incumplimiento y la desviación del cumplimiento en la información del objeto</li> <li>- Diseñar y llevar a cabo procedimientos adecuados a los riesgos evaluados y obtener seguridad razonable que sustente la opinión</li> <li>- Evaluar la suficiencia e idoneidad de la evidencia en el contexto del trabajo y, si las circunstancias lo requieren obtener evidencia adicional.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL PROYECTO:10</b>	Gestión del procedimiento de tramitación de oficios y seguimiento de las actuaciones judiciales en que tuviere intervención la jurisdicción.
<b>TIPO DE AUDITORÍA</b>	Cumplimiento
<b>OBJETO</b>	Revisión de los circuitos operativos y administrativos y revisión de las exigencias y parámetros que se deberán cumplimentar para asegurar la gestión de oficios y actuaciones judiciales en que tuviere intervención la jurisdicción.
<b>OBJETIVO</b>	Evaluar la eficacia de los circuitos administrativos previstos para garantizar la intervención oportuna de las áreas de la entidad
<b>ALCANCE</b>	Cumplimiento de normas, leyes, y regulaciones internas aplicables
<b>NORMATIVA APLICABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley 19.549 Procedimientos administrativos ➤ Ley 17.454 (t.o.1981) Código Procesal Civil y Comercial</li> <li>- Decreto N° 1759/1972 (Actualizado): Reglamento de Procedimientos Administrativos.</li> <li>- Decreto N° 561/2016: Implementación del Sistema de Gestión Documental Electrónica para la totalidad de las actuaciones administrativas.</li> <li>- Normas de control externo aplicables a la auditoria de cumplimiento detallada en Tabla 17.</li> </ul>
<b>PROCEDIMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relevamiento de la cantidad de oficios judiciales recibidos, el circuito, plazos de gestión establecidos para la intervención de cada una de las áreas de la entidad.</li> <li>- Revisión del estado de situación de desviaciones o hallazgos identificados en auditorias previas.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL PROYECTO:11</b>	Elaboración de reglamentos y manuales de procedimientos de la entidad
<b>TIPO DE AUDITORÍA</b>	Gestión
<b>OBJETO</b>	Evaluación del grado de formalidad con que trabaja la entidad para incrementar su eficiencia.
<b>OBJETIVO</b>	Evaluar en qué medida la entidad establece las asignaciones de funciones y responsabilidades de áreas específicas donde se establezcan funciones, descripción los puestos y actividades que se comprenden en cada una de ellas.
<b>ALCANCE</b>	Evaluación de actividades, funciones y grado de integración entre ellas.
<b>NORMATIVA APLICABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carta Iberoamericana de la Función Pública</li> <li>- Normas de control externo aplicables a la auditoria de gestión detallada en Tabla 17.</li> <li>- Marco normativo que rige los procesos y tramitaciones en el ámbito público nacional en función de los distintos procesos.</li> </ul>

<b>PROCEDIMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relevamiento de lineamientos para el análisis y diseño de procesos y procedimientos administrativos</li> <li>- Identificación de criterios, técnicas e instrumentos para el diseño de procedimientos y trámites de gestión eficientes y eficaces</li> <li>- Relevamiento de acciones de capacitación y asistencia técnica en esta materia. .</li> </ul>
<b>NOMBRE DEL PROYECTO:12</b>	Elaboración de un sistema de indicadores de gestión e información en materia de género y diversidad
<b>TIPO DE AUDITORÍA</b>	Gestión
<b>OBJETO</b>	Analizar el cumplimiento de criterios mínimos de calidad en los indicadores de resultados, de servicios y de gestión
<b>OBJETIVO</b>	Identificar áreas de mejora en la construcción y el diseño de los indicadores de resultados, servicios y gestión, y establecer sugerencias para perfeccionar su planteamiento que permitan monitorear apropiadamente el desempeño del programa.
<b>ALCANCE</b>	Evaluación de la integridad del sistema y calidad de sus indicadores, e implementación de mecanismos de seguimiento.
<b>NORMATIVA APLICABLE</b>	-Normas de control externo aplicables a la auditoria de gestión detallada en Tabla 17.
<b>PROCEDIMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de actos de aceptación, informes técnicos y tareas asociadas al desarrollo del sistema de indicadores</li> <li>- Relevamiento de los informes publicados en la web o del organismo según periodicidad establecida.</li> <li>- Analizar la congruencia de las fuentes de información que se utilizan para el cálculo de los indicadores de resultados y de servicios</li> </ul>
<b>NOMBRE DEL PROYECTO:13</b>	Gestión del otorgamiento de los distintos subsidios, aportes, transferencias y evaluación de rendiciones de cuentas
<b>TIPO DE AUDITORÍA</b>	Financiera
<b>OBJETO</b>	Proceso de otorgamiento de los distintos subsidios, aportes, transferencias y evaluación de rendiciones de cuentas en función de su materialidad económica
<b>OBJETIVO</b>	Evaluar la legalidad y razonabilidad tanto del otorgamiento de los distintos subsidios, aportes, transferencias como en lo que respecta a su rendición de cuentas (morosidad, adecuación), desde el punto de vista documental y físico,
<b>ALCANCE</b>	Análisis de los subsidios y asistencias financieras transferidas en el período de auditoría y rendiciones de cuentas vinculadas a las transferencias, subsidios y aportes realizados por la entidad a organizaciones de la sociedad civil
<b>NORMATIVA APLICABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normas de control externo aplicables a la auditoria de cumplimiento detallada en Tabla 17.</li> </ul>
<b>PROCEDIMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la autosuficiencia de los expedientes electrónicos que tramitan subsidios, aportes, transferencias y evaluación de rendiciones de cuentas</li> <li>- Análisis de los informes de auditoría interna en relación a la gestión de las transferencias realizadas reportes de pagos confirmados e imputados en el Inciso 5 de Transferencias en el SAF 386 del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad</li> </ul>

Tabla 18. Cronograma de Plan de Trabajo 2023

PROYECTOS					ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Nº P	Descripción	Tipo	Nivel de Riesgo	Horas												
P1	Publicación de Informes de avance que registren el grado de implementación alcanzado por los planes institucionales	Gestión	Bajo	250		1/2/23 al 7/2/23										
P2	Elaboración de diagnósticos actualizados sobre las investigaciones nacionales e internacionales existentes en materia de género y diversidad	Gestión	Bajo	250		8/2/23 al 14/2/23										
P3	Elaboración de contenidos y materiales en distintos formatos artísticos y soportes comunicacionales destinados a la realización de campañas culturales para la promoción de la igualdad de géneros.	Gestión	Muy Bajo	250		15/2/23 al 23/2/23										
P4	Elaboración de documentos que midan, expliquen y justifiquen potenciales desvíos en la ejecución de los objetivos, estrategias, planes, programas y proyectos vinculados con el abordaje de la prevención de las violencias por razones de género.	Gestión	Bajo	300		24/2/2023 al 3/3/23										
P5	Implementación de procedimientos para las compras y contrataciones del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad realizadas bajo cualquier modalidad.	Financiera	Muy alto	600			6/3/23 al 21/3/23									
P6	Establecimiento de criterios de acreditación de antecedentes y ejecución de actividades en los circuitos de autorización de gastos	Financiera	Alto	450			22/3/23 al 4/4/23									
P7	Coordinación y evaluación del del proceso de búsqueda, selección, capacitación e integración del personal de la Jurisdicción y grado de desarrollo de carrera del mismo.	Gestión	Aceptable	400			5/4/23 al 20/4/23									
P8	Gestión de las acciones que permitan el pleno funcionamiento de patrocinio jurídico gratuito de las víctimas de violencias por razones de género.	Gestión	Aceptable	500			25/4/2023 al 9/5/23									
P9	Diseño y gestión de un sistema de información federal que permita identificar, ponderar y monitorear el conjunto de demandas y las políticas, programas y acciones que intervienen en la organización social del cuidado en todo el país.	Gestión	Alto	500				10/5/23 al 23/5/23								
P10	Evaluación técnica y administrativa de las ofertas en los procesos de compras	Financiera	Muy alto	550				24/5/23 al 9/6/23								
P11	Gestión de las comisiones de servicios y tramitación de actuaciones administrativas que respalden el control de los formularios de solicitud y rendición presentados por los agentes.	Cumplimiento	Alto	100					12/6/23 al 13/6/23							
P12	Supervisión y coordinación de la registración y gestión documental de la Jurisdicción.	Cumplimiento	Alto	100					14/6/23 al 15/6/23							
P13	Gestión del procedimiento de tramitación de oficios y seguimiento de las actuaciones en que tuviere intervención la jurisdicción.	Cumplimiento	Alto	100					16/6/23 al 21/6/23							
P14	Seguimiento y supervisión de las acciones comprometidas en los convenios suscritos en el marco del funcionamiento de los programas sustantivos del Ministerio	Gestión	Bajo	350					22/6/23 al 3/7/23							
P15	Elaboración de reglamentos y manuales de procedimientos	Gestión	Alto	500						4/7/23 al 1/8/23						
P16	Elaboración de un sistema de indicadores de gestión e información en materia de género y diversidad	Gestión	Alto	400						2/8/23 al 11/8/23						
P17	Elaboración de herramientas de análisis, diagnóstico, monitoreo y seguimiento de las necesidades y demandas de formación en materia de género, igualdad y diversidad, tanto en el sector público como en el privado	Gestión	Bajo	300						12/8/2023 al 22/8/23						
P18	Gestión e implementación de sistemas de seguimiento de aplicativos, tokenización y encriptación de datos.	Sistemas	Aceptable	400						23/8/23 al 1/9/23						
P19	Coordinación del proceso de búsqueda, selección, capacitación e integración del personal de la Jurisdicción y evaluar el grado de desarrollo de carrera del mismo	Gestión	Bajo	300							4/9/23 al 11/9/23					
P20	Gestión del otorgamiento de los distintos subsidios, aportes, transferencias y evaluación de rendiciones de cuentas	Financiera	Muy alto	600							12/9/23 al 28/9/23					
				7200									Elaboración del Informe Final			

## 8. Anexos

### 8.1 ANEXO I- Normas de aplicación general a la Administración Pública Nacional aplicable al MMGYD

#### Compras y Contrataciones:

- Decreto N.º 1.023/2001, normas modificatorias y complementarias: Régimen de Contrataciones de la Administración Pública Nacional.
- Decreto N.º 1.030/2016, normas modificatorias y complementarias: Reglamento del Régimen de Contrataciones de la Administración Pública Nacional.
- Disposición N.º 62/2016, normas modificatorias y complementarias: Manual de Procedimiento del Régimen de Contrataciones de la Administración Pública Nacional.
- Disposición N.º 63/2016, normas modificatorias y complementarias: Pliego Único de Bases y Condiciones Generales.
- Disposición N.º 64/2016, normas modificatorias y complementarias: Manual de Procedimiento para la incorporación y actualización de datos en SIPRO.
- Disposición N.º 65/201, normas modificatorias y complementarias: Manual de Procedimiento del Sistema Compr.ar.
- Decreto de Necesidad y Urgencia N.º 260/2020: Emergencia Pública en materia sanitaria.
- Decisión Administrativa N.º 409/2020: Procedimientos de selección bajo el Procedimiento de Contratación de Bienes y Servicios en la Emergencia establecida en el Decreto N.º 260/2020.
- Decisión Administrativa N.º 472/2020: Precios máximos en los procesos de compra que se lleven a cabo para atender la emergencia sanitaria.
- Resolución N.º 36/2017 SIGEN, normas modificatorias y complementarias: Sistema Precio Testigo.

#### *Contabilidad y Presupuesto*

- Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional N.º 24.156.
- Decreto N.º 1.344/2007 (reglamentario de la Ley de Administración Financiera).
  - Ley de Presupuesto
  - Instructivos SIGEN Y C.G.N.

### *Recursos Humanos*

- Ley N°25.164 de Empleo Público y Reglamentario N°1.421/2002, modificatorios y complementarios.
- Ley N°25.188 modificada por su similar No 26.857 y Decreto No 895/2013 –Declaraciones Juradas Patrimoniales-
- Decreto N°8.566/1961, modificatorios y complementarios: Acumulación decargos e incompatibilidades.
- Decreto N°1.109/2017: Contratación de Servicios Profesionales Autónomos.
- Decreto N°721/2020: Cupo Laboral.
- Resolución N°48/02 – SGP: Pautas para la aplicación del régimen de contrataciones de personal.
- Decisión Administrativa N°104/2001 y normas complementarias: Certificaciones de Servicio.
- Decisión Administrativa N°115/2001: Régimen de Dedicación Horaria.
- Decisión Administrativa N°267/2018: Unidades Retributivas.
- Resolución SGP N°56/2010 –Sistema de Protección Integral de Discapacitados-

### *Procedimientos Administrativos y Ética de la Función Pública*

- Ley N°19.549: Ley Nacional de Procedimientos Administrativos.
- Decreto N.º 894/2017: Reglamento de Procedimientos Administrativos.
- Ley N°25.188: Ética en el Ejercicio de la Función Pública.
- Resolución N.ª 192/2002 – SIGEN: Perjuicio Fiscal.

### *Tecnología Informática:*

- Resolución N°48/2005 SIGEN.
- Instructivos SIGEN.

### *Reforma Administrativa y Sistema de Gestión Documental Electrónica*

- Ley N°25.506, modificatorios y complementarios: Firma electrónica y digital.

i

- Ley N°27.446, modificatorios y complementarios: Simplificación y Desburocratización de la Administración Pública Nacional.
- Decreto N°434/2016, modificatorios y complementarios: Plan Nacional de Modernización del Estado.
- Decreto N°561/2016, modificatorios y complementarios: Uso obligatorio del Sistema de Gestión Documental Electrónica.
- Decreto N°891/2017, modificatorios y complementarios: Simplificación normativa y funcional en el dictado de normativa y regulaciones del Sector Público Nacional

## 8.2 ANEXO II – Cuestionarios por componente

<b>Cuestionario de Evaluación de Control Interno: COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL</b>						
<b>N° PREGUNTA</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Comentarios</b>	<b>Principio</b>	<b>Nivel de madurez</b>
1	¿Existe un Código de Ética aprobado por las instancias correspondientes de la Entidad?				1	1
2	¿El Código de Ética ha sido difundido mediante talleres o reuniones para explicar su contenido?				1	1
3	¿La dirección superior propicia una cultura organizacional con énfasis en la integridad y el comportamiento ético?				2	2
4	¿Existe en el organismo un Comité de Control integrado, al menos, por un funcionario del máximo nivel y el auditor interno titular.?				2	3
5	¿Se comunican al interior de la entidad las acciones disciplinarias que se toman sobre vulneraciones al Código de Ética?				2	1
6	¿Los servidores públicos que toman decisiones administrativas y operativas significativas tienen el nivel de autoridad correspondiente?				3	3
7	¿Existen responsables determinados específicamente para el seguimiento periódico de las metas y objetivos de las distintas áreas y unidades funcionales para el ajuste de los programas correspondientes?				3	3

8	¿El Organigrama representa la estructura organizacional vigente describe las funciones de todas las áreas y unidades organizacionales de los niveles jerárquico superior y otras unidades?				3	4
9	¿Existe información periódica, oportuna y confiable sobre el cumplimiento de metas y objetivos por área y unidad funcional?				4	3
10	¿Existe retroalimentación para el ajuste oportuno de los programas sobre la base del nivel de desempeño alcanzado?				4	2
11	¿Existe información periódica, oportuna y confiable para el seguimiento del Plan Estratégico y el avance de las estrategias?				4	2
12	¿Las áreas y unidades administrativas y sustantivas cuentan con los reglamentos específicos y el manual de procesos para aplicarlos como herramientas de gestión?				4	3
13	¿Existen mecanismos formales para la revisión, actualización y perfeccionamiento de los procedimientos de acuerdo con las necesidades?				4	1
14	¿El personal es suficiente para el desarrollo de las funciones de cada una de las unidades organizacionales?				4	2
15	¿Existe un nomenclador que determina la denominación del puesto, la dependencia, la supervisión ejercida, la categoría y la ubicación dentro de la estructura organizacional de los agentes?				4	3

i

16	¿La dirección superior exige el cumplimiento de objetivos bajo criterios de eficacia y eficiencia en el marco legal que rige las actividades de la entidad?				5	1
17	¿La entidad ha establecido los requisitos de competencia requeridos para los puestos clave o trabajos específicos que necesitan un alto nivel de desempeño profesional?				5	2
18	¿Existen indicadores o métricas útiles para monitorear el desempeño en cuanto al logro de los objetivos de la organización?				5	1
<b>VALORACION OBTENIDA</b>						<b>38</b>
<b>VALORACION OPTIMA</b>						<b>72</b>
<b>% DE DESARROLLO DEL COMPONENTE</b>						<b>53%</b>

<b>Cuestionario de Evaluación de Control Interno: COMPONENTE EVALUACION DE RIESGOS</b>						
<b>N° PREGUNTA</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Comentarios</b>	<b>Principio</b>	<b>Nivel de madurez</b>
1	¿Los objetivos de la entidad se encuentran especificados y alineados con la visión, misión y los objetivos organizacionales				6	3
2	¿Los objetivos se encuentran definidos y documentados en los planes correspondientes, especificando la forma en que cada área y los distintos niveles intervienen?				6	3

3	¿Existe un un proceso de identificación y análisis de los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos organizacionales?				7	2
4	¿Existe una revisión periódica de los mecanismos de identificación y análisis de riesgos?				7	2
5	¿En dichos mecanismos se contemplan la probabilidad de ocurrencia de los riesgos y su nivel de impacto?				7	3
6	¿Se encuentran definidos los controles para reducir los riesgos hasta los niveles de tolerancia establecidos, analizando en cada caso, los riesgos inherentes y riesgos residuales?				7	3
7	¿La evaluación de los riesgos debe contemplar específicamente los riesgos de fraude, tanto por parte del personal de la organización -en todos los niveles-, como por parte de los terceros con los que ésta interactúa?				8	1
8	¿ A partir del análisis de los riesgos de fraude, se deben definir medidas de respuesta o control para su tratamiento,?				8	1
9	¿ Se implementan mecanismos en la organización, a fin de identificar oportunamente y evaluar eventuales cambios en la situación que pudieran afectar el sistema de control interno?				9	2
<b>VALORACION OBTENIDA</b>						<b>20</b>
<b>VALORACION OPTIMA</b>						<b>36</b>
<b>% DE DESARROLLO DEL COMPONENTE</b>						<b>56%</b>

Cuestionario de Evaluación de Control Interno: COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL						
N° PREGUNTA	PREGUNTA	SI	NO	Comentarios	Principio	Nivel de madurez
1	En virtud de los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos, ¿se encuentran definidos y documentados en las políticas y procedimientos controles que permitan reducir tales riesgos hasta los niveles de tolerancia establecidos?				10	2
2	¿En función de las operaciones o transacciones que la organización ejecuta, se encuentran establecidos controles que apunten a alcanzar integridad, exactitud y validez de dichas operaciones?				10	2
3	¿Se encuentran implementados mecanismos que restrinjan el acceso a los procedimientos de control, a fin de que solo las personas autorizadas accedan a ello ?				10	2
4	¿Los controles implementados se encuentran automatizados educir el nivel de discrecionalidad y riesgo de errores?				10	2
5	¿Las actividades de control sobre las operaciones o transacciones deben complementarse con actividades de supervisión o monitoreo sobre el desempeño organizacional?				10	2

6	¿La implementación de controles debe contemplar la separación de funciones o responsabilidades de modo de reducir los riesgos de acciones erróneas o fraudulentas, esencialmente en los procesos críticos o de alto riesgo?				10	2
7	Las autoridades deben definir el nivel de soporte tecnológico que se brindará a la gestión de las actividades, asegurando el alineamiento de la estrategia tecnológica a los objetivos organizacionales?				11	2
8	¿ Se definen e implementan controles sobre la tecnología, considerando el grado en que la ejecución de las actividades organizacionales?				11	1
9	¿Se encuentran definidos e implementados controles sobre la tecnología con que opera la entidad considerando el grado en que la ejecución de las actividades organizacionales depende de la misma y los riesgos que puedan afectarla?				11	2
10	¿La seguridad de la información es gestionada en todos los niveles organizacionales en base a una política y procedimientos específicos asegurando confidencialidad, integridad y disponibilidad?				11	2
11	¿ Se aseguran controles de acceso sobre todos los recursos de la organización, considerando los controles de separación de funciones y las definiciones de la política de seguridad en relación a la clasificación de la información?				11	2

12	¿ Se establecen controles sobre las adquisiciones, incorporaciones y cambios a la tecnología -equipos, sistemas, soluciones integrales?				11	2
13	¿Se establecen políticas y procedimientos debidamente documentados para el desarrollo de las actividades de gestión, integrando los controles en los procesos?				12	2
14	¿Los responsables de la gestión aplican los controles especificados en políticas y procedimientos, de manera adecuada y oportuna?				12	1
15	¿Se encuentran asignadas las responsabilidades y definidos los mecanismos de rendición de cuentas pertinentes, en relación a la aplicación de los controles establecidos?				12	3
16	¿ Los responsables de la gestión responsables de la gestión deben analizar los resultados de los controles, investigando y adoptando las acciones correctivas que resultaren pertinentes?				12	2
17	¿Los controles deben estar a cargo de personal con las competencias y autoridad necesarias para efectuarlos diligentemente?				12	2
18	¿Las políticas y procedimientos se revisan periódicamente y se mantienen actualizadas?				12	3
<b>VALORACION OBTENIDA</b>						<b>36</b>
<b>VALORACION OPTIMA</b>						<b>72</b>
<b>% DE DESARROLLO DEL COMPONENTE</b>						<b>50%</b>

**Cuestionario de Evaluación de Control Interno: COMPONENTE INFORMACION Y COMUNICACIÓN**

<b>N° PREGUNTA</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Comentarios</b>	<b>Principio</b>	<b>Nivel de madurez</b>
1	¿ Se implementarse mecanismos para identifica los requerimientos de información en toda la organización, para poder cumplir con los objetivos y asegurar el funcionamiento de todos los componentes del control interno?				13	2
2	¿ Se propicia propiciar la utilización de sistemas de información automatizados para obtener y procesar los datos tanto de fuentes internas como externas?				13	2
3	¿ Se implementan mecanismos para mantener la calidad de la información, desde la obtención de datos de manera que ésta cumpla con los objetivos de calidad?				13	3
4	¿Se implementan mecanismos para comunicar clara y oportunamente la información dentro de la organización?				14	2
5	¿Las autoridades reciben de las áreas, información oportuna y adecuada para poder ejercer la supervisión sobre la gestión y el funcionamiento del control interno?				14	1

6	¿Los canales o métodos para realizar las comunicaciones dentro de la organización resultan efectivos para transmitir la información que corresponda en cada caso?				14	2
7	¿Se revisa periódicamente la efectividad de los mecanismos de comunicación utilizados en la organización?				14	3
8	¿Se establecen mecanismos para realizar oportuna y adecuadamente las comunicaciones desde y hacia afuera de la organización considerando el interlocutor de que se trate?				15	1
<b>VALORACION OBTENIDA</b>						<b>16</b>
<b>VALORACION OPTIMA</b>						<b>32</b>
<b>% DE DESARROLLO DEL COMPONENTE</b>						<b>50%</b>

<b>Cuestionario de Evaluación de Control Interno: COMPONENTE SUPERVISIÓN</b>						
<b>Nº PREGUNTA</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Comentarios</b>	<b>Principio</b>	<b>Nivel de madurez</b>
1	¿ Se establecen mecanismos de supervisión que contemplen evaluaciones “continuas” y/o “específicas” o “puntuales”?				16	1

2	¿ Se procurar automatizar actividades de supervisión continuas sobre los principales procesos organizacionales, mediante la utilización de mecanismos de supervisión embebidos en los sistemas informáticos (ej. Reportes automatizados con información destinada a los responsables de la supervisión del proceso, alertas automáticas enviadas a los responsables de la supervisión y/o a la auditoría interna ante determinado tipo de operaciones, etc.).				16	2
3	¿ La Unidad de Auditoría Interna (UAI) deberá regirse por las normas establecidas para el Sector Público Nacional y llevar a cabo controles, auditorías y/o evaluaciones de acuerdo a las normas y procedimientos vigentes, presentando la necesaria independencia y objetividad para desarrollar la actividad?				16	4
4	¿ Se propicia la realización de autoevaluaciones periódicas por parte de las áreas responsables de los principales procesos organizacionales?				16	1
5	¿ En los casos en que se contraten a terceros servicios de alta relevancia para la ejecución de un proceso organizacional (ej. “outsourcing” de procesamiento de datos), se deben prever mecanismos mediante cláusulas contractuales específicas, para que la organización pueda ejecutar los controles, auditorías y evaluaciones necesarias?				16	2

6	Las deficiencias de control interno y/o aspectos a fortalecer que surjan de las actividades de supervisión implementadas son comunicadas siguiendo procedimientos determinados para cada caso?				17	1
7	¿ Se realizan realizarse el seguimiento y monitoreo de las acciones adoptadas por la organización en relación con las deficiencias de control interno y aspectos a fortalecer detectados y comunicados?				17	2
<b>VALORACION OBTENIDA PARA EL COMPONENTE</b>						<b>13</b>
<b>VALORACION OPTIMA</b>						<b>28</b>
<b>% DE DESARROLLO DEL COMPONENTE</b>						<b>46%</b>