



# GUÍA PARA IDENTIFICAR BRECHAS E INEQUIDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO DE DESASTRES



# ÍNDICE



<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>03.</b>
<b>VISIÓN GENERAL SOBRE LA NORMATIVA DE GÉNERO EN LA GIRD</b>	<b>06.</b>
<b>SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN GIRD</b>	<b>09.</b>
<b>BRECHAS E INEQUIDADES A LAS QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES EN GIRD</b>	<b>12.</b>
<b>AUTOEVALUACIÓN</b>	<b>17.</b>
<b>RESULTADOS</b>	<b>21.</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>23.</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>29.</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>33.</b>



# INTRODUCCIÓN

---



La presente guía surge desde el **Instituto Latinoamericano para la Paz y Ciudadanía (ILAPyC)**, un instrumento para la capacitación, investigación, difusión y promoción de acciones que impulsan la Cultura de Paz y la construcción de ciudadanía entendiéndolas como opción frente a la violencia intrafamiliar, de género, la discriminación laboral, el acoso escolar y toda forma de violencia que impacte cotidianamente en la sociedad, haciendo nuestras vidas más difíciles.

En este marco y luego de haber analizado los resultados de la Encuesta “Participación y liderazgo de la Mujer en la Gestión Integral del Riesgo” que realizáramos en el año 2022 a nivel regional hemos decidido fundar el **Espacio de Mujeres en Gestión del Riego (eMuger)**.

Fue así como mujeres que desde diferentes áreas, puestos y lugares trabajan por y para la **Gestión Integral del Riesgo de Desastres (GIRD)** se reúnen con periodicidad con el objetivo de visibilizar el rol de la mujer como un agente de cambio favoreciendo el reconocimiento de sus capacidades y las necesidades de su participación en la toma de decisiones.

Siendo que un análisis de **ONU Mujeres** determinó que cuando las mujeres intervienen en los procesos de paz en posiciones que le permiten influir en las negociaciones, existen más posibilidades de que se alcance un acuerdo, que este se implemente, sea sostenible en el tiempo y acelere la recuperación económica después de los conflictos armados, creemos fundamental escalar estas experiencias en otros procesos similares como la prevención, reducción y la mitigación ante riesgos de desastres.



Como punto de partida creamos esta guía que se elabora en base no sólo a bibliografía existente sino también a las experiencias que día a día atraviesan mujeres que ocupan cargos operativos, administrativos y hasta directivos en la Gestión Integral del Riesgo de Desastres. Creemos que es necesario invertir todo tipo de recursos en el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para asumir roles de liderazgo y participación en la toma de decisiones, eliminando las barreras institucionales que limitan su desarrollo profesional.

El presente documento tiene como objetivo ayudar a lograr la visualización (y posterior implementación) del Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030 más plenamente con respecto a la igualdad de género mediante la identificación de prioridades y acciones prácticas no solo para las mujeres víctimas de desastres sino también para las mujeres que trabajan en las emergencias y en la gestión del riesgo de desastres en todas sus facetas.

Sus destinatarias no sólo son mujeres que trabajan en el ámbito sino también que este documento puede ser de utilidad para áreas de gobierno o empresas privadas vinculadas a esta disciplina que sean sensibles o crean necesario revisar sus protocolos de operaciones, no sólo de puertas hacia afuera sino también entendiendo lo que pasa dentro de sus organizaciones, áreas o departamentos.



01.

# VISIÓN GENERAL SOBRE LA NORMATIVA DE GÉNERO EN LA GIRD



El Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030 busca reducir el impacto de los desastres y mejorar la resiliencia de las comunidades. Las investigaciones indican que la desigualdad de género exacerba los riesgos e impactos de los desastres para las mujeres en toda su diversidad, principalmente debido al acceso limitado a los recursos y a la toma de decisiones. Las mujeres que cumplen un rol en la emergencia y trabajan a diario en la Gestión integral del riesgo no son la excepción. Existe una cantidad cada vez mayor de evidencia y datos específicos del contexto acerca de los impactos desiguales de los desastres en las mujeres. Sin embargo, se necesitan datos concretos y análisis de género para comprender adecuadamente las diferentes vulnerabilidades y necesidades, abordar las dimensiones de género del riesgo y apoyar la gestión interseccional del riesgo.

Son varias las agendas e instrumentos internacionales que incluyen las consideraciones sobre la Igualdad de Género. En nuestra área específica el Marco de Sendai, y en el Informe de la Revisión de Medio Término de su implementación, la Agenda 2030, en especial el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 para “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”, las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) que cuenta con la Recomendación General N° 37 sobre dimensiones relacionadas con el Género de la Reducción del Riesgo de Desastres en el contexto del Cambio Climático. Asimismo la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climáticos (CMNUCC) la cual cuenta



con plan de acción de género y otros documentos complementarios además del Plan de Acción de Género para el Convenio sobre la Diversidad Biológica y el Plan de Acción de Género para la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación.

Todos estos documentos e instrumentos enfatizan en políticas y desarrollo de capacidades sensibles al género. Sin embargo, los desafíos persisten y reconocer estos problemas es fundamental para diseñar e invertir en estrategias efectivas de Reducción del Riesgo de Desastres que empoderen a las mujeres y promuevan una resiliencia inclusiva.

Ante esta realidad, consideramos que este documento no sólo ampliará la visión de la Reducción del Riesgo de Desastre hacia una perspectiva de género: también contribuirá a disminuir las brechas y las situaciones de violencia y discriminación a la que se ven expuestas muchas mujeres que trabajan en Gestión Integral del Riesgo de Desastres.







---

02.

# SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN LA GIRD



Antes de comenzar, creemos necesario aclarar que resulta fundamental trabajar para contar con datos desagregados por sexo, edad e información cualitativa sobre riesgo relacionados con la desigualdad de género o los roles de género. Ello será un insumo para aumentar el uso de análisis de género en el contexto de desastres y aumentará la capacidad de diseñar procesos y actividades específicas para las mujeres que se desenvuelven en las emergencias y desastres.

Pero más allá de esta insuficiencia, hay razones éticas y criterios de eficiencia que nos indican la importancia de incluir el enfoque de género en la Gestión del Riesgo de Desastres. Reconocer los roles importantes que desempeñan las mujeres en los mecanismos nacionales y locales, en la academia, organizaciones de la sociedad civil o sector privado, es vital no sólo para avanzar hacia la igualdad de género sino también para trabajar por la resiliencia desde todos los enfoques y miradas posibles.

La prevención y la respuesta a la violencia de género requieren una coordinación multisectorial entre los servicios sociales y de salud, actores legales, de Derechos Humanos y de seguridad y la comunidad. Los objetivos primarios de la acción en el ámbito de la Gestión Integral del Riesgo de Desastres y la Emergencia tienen dos intenciones: prevenir y reducir cualquier tipo de violencia de género y asegurar que las damnificadas reciban la atención adecuada y confidencial necesaria.



---

Los equipos de emergencia trabajan con los gobiernos locales, provinciales y nacionales, grupos de ayuda humanitaria, socios del sector privado, organizaciones no gubernamentales, expertos locales y otras. Con todos ellos se debe trabajar para incorporar definitivamente esta mirada.



03.

# BRECHAS E INEQUIDADES A LAS QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES EN GIRD



Ante el análisis y la puesta en común de situaciones que las mujeres que trabajan para la Gestión Integral del Riesgo de Desastres atraviesan día a día podemos encontrar algunas brechas que se destacan por sobre otras y se repiten tanto a nivel local como provincial, regional o a nivel país.

### **3.1 Sobre las capacitaciones y formación profesional**

---

Se evidencia el acceso diferenciado a recursos y oportunidades con relación a los hombres en términos de desarrollo de capacidades, habilidades y conocimiento digital.

También es de destacar el escaso acceso a capacitaciones que aborden de manera transversal y/o específica lo referido a derechos, empoderamiento de las mujeres y protocolos.

- **Sobre el desarrollo profesional en el ámbito Gestión Integral del Riesgo de Desastres**

La carrera profesional de la mujer en la GIRD también necesita atención, sobre todo en lo referido a posibilidades de ascenso, el acceso a puestos jerárquicos y a la posibilidad de formar parte de las mesas en las que se toman decisiones estratégicas. Las mujeres que trabajan en la Gestión Integral del Riesgo de Desastres no son la excepción y se ven afectadas en la restricción de su derecho a la participación, el liderazgo y muchas veces son damnificadas de relaciones laborales injustas.



## 3.2 Sobre los sueldos y remuneraciones

---

El freno sobre la autonomía laboral y económica es notable. Aunque es un fenómeno que se da a nivel global, la desigualdad salarial por cuestiones de género en la GIRD es notable. Según el informe “La participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción” que publica el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) publicado durante el segundo trimestre de 2022, en líneas generales, esta brecha se ubicaba en el 28.1%.

## 3.3 Sobre las características de los espacios y elementos de trabajo

---

Aunque pensáramos, apelando al sentido común, que en el año 2023 este no sería un punto de este informe, lamentablemente aún existen carencias en lo que respecta a la infraestructura y los elementos de trabajo con los que cuentan las mujeres que trabajan en la Gestión Integral de Riesgo de Desastres.

Esto abarca desde falta de sanitarios y/o vestidores hasta la disponibilidad de uniformes o ropa de trabajo y herramientas que se adecúen a la anatomía de la mujer.



### **3.4 Sobre el desarrollo de tareas complementarias no remuneradas**

---

Todas las mujeres están atravesadas por la realidad del desarrollo de tareas complementarias no remuneradas en un marco, en mayor o menor medida, de desigualdad. Existe evidencia incluso, citada en el informe “Guía para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en la Gestión Integral del Riesgo de Desastres” que elabora el Centro Nacional de Información en Gestión Integral del Riesgo (CENAGIR), de que en los sectores populares son las mujeres quienes ejercen el liderazgo basadas en sus experiencias de cabezas de familia y estas cuestiones que en el colectivo popular se creen inherentes al género que tienen que ver con las tareas de cuidado.

Si bien hombres y mujeres no son iguales ante la emergencia y los desastres, la respuesta frente a ello también es distinta. Esta premisa no ubica a las mujeres únicamente en los roles y las tareas de cuidado y asistencia, vinculadas con la respuesta o la rehabilitación.

### **3.5 Sobre acoso sexual, violencia de género y discriminación**

---

Tal vez este sea el punto más gráfico cuando nos referimos a violencia de género dentro del espacio laboral pero no por esto, el resto de las brechas o inequidades son menos importantes.

También es cierto que las mujeres se ven expuestas con mayor frecuencia al riesgo de sufrir abusos y violencias tanto físicas como psicológicas.



Dentro de la gestión integral del Riesgo de Desastres hemos sabido observar cuestiones inherentes a los chistes sexistas, a la discriminación expresada en, por ejemplo, la asignación de tareas y responsabilidades porque los tomadores de decisiones evaluaron el género por encima de las capacidades y el desempeño y lamentablemente también hemos encontrado casos de abuso sexual a algunas compañeras por parte de compañeros de trabajo o superiores.

### **3.6 Sobre el acceso a la denuncia y atención en casos de violencia**

---

Siendo que el artículo 16 de la Ley N° 26.845 “Ley de Protección Integral a las mujeres” establece que las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia tienen derecho a la protección de su intimidad, garantizando la confidencialidad de las actuaciones, a recibir un trato humanizado, evitando la revictimización y a contar con mecanismos eficientes para denunciar, es importante evaluar que sucede puertas adentro de las empresas u organismos que ejecutan operaciones relacionadas a la Gestión Integral del Riesgo de Desastres.

Los espacios seguros y contar con una atención personalizada, confiable y accesible en situaciones de violencia se vuelven fundamentales en áreas y organizaciones en las cuales aún existen patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género.










04.

# AUTOEVALUACIÓN



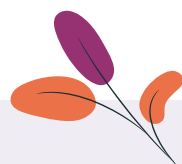
A continuación, elaboramos una serie de enunciados que le proponemos tildar en caso de que se cumpla con el objetivo de que pueda realizar una autoevaluación ya sea a nivel personal y/o institucional sobre las brechas de género existentes o a las que se ve expuesta dentro de su ámbito de trabajo en la Gestión Integral de Riesgo de Desastre.



- 
- 
- Dentro de mi organización, área o departamento, tengo acceso a capacitaciones sin limitaciones.
  - Dentro de mi organización, área o departamento se han realizado o realizan capacitaciones relacionadas a temáticas de género o que incluyen algún módulo sobre la misma, con cierta periodicidad.
  - En mi organización, área o departamentos, los cargos jerárquicos están ocupados en términos de igualdad y de manera equitativa por hombres y mujeres.
  - No existen diferencias entre el salario que percibe un hombre y una mujer con el mismo puesto, antigüedad y responsabilidades dentro de mi organización, área o departamento.
  - Mujeres y hombres participan por igual en las reuniones o mesas donde se toman decisiones estratégicas.
  - En mi espacio de trabajo existen baños y vestuarios exclusivos para el uso de mujeres.
- 



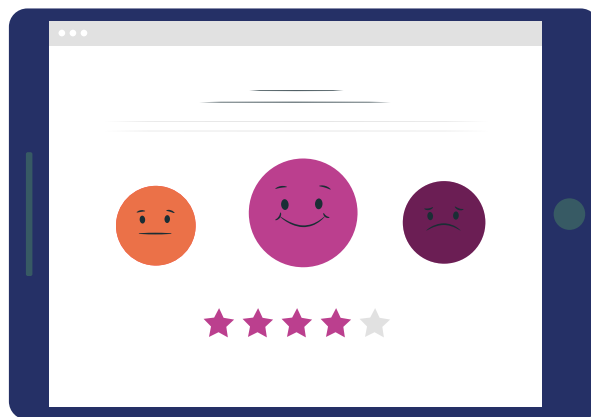
- La indumentaria que se me otorga está adaptada en términos de talla y corte a mi anatomía.
- Se contempla la utilización de herramientas e instrumentos adaptados a mis capacidades.
- Las mujeres que trabajan en mi área u organización, no sólo están vinculadas a tareas que tienen que ver con cuidados o asistencia.
- Los chistes con sesgo sexista no forman parte en el día a día de mi organización, área o departamento.
- No han existido casos de abuso o violencia sexual dentro de mi organización.
- No existen o han existido casos de violencia psicológica efectuadas dentro de mi espacio de trabajo.
- En mi organización existen espacios accesibles de denuncia y/o asistencia a víctimas de violencia o acoso laboral.



4.1.

---

# RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN



Si ha tildado la mayoría de las opciones, significa que la organización u organismo para el que trabaja es realmente sensible a cuestiones de género. Sin embargo, si son pocos o muy pocos los ítems de la autoevaluación que ha marcado ya sea porque desconoce o porque efectivamente no suceden, es necesario seguir impulsando iniciativas que nos lleven a crear nuevas conductas y espacios más seguros y sin brechas para las mujeres.

**Para esto es que en el punto 5 de este documento van a poder acceder a una serie de recomendaciones que se pueden impulsar desde diferentes ámbitos.**



05.

# RECOMENDACIONES



Estas recomendaciones se elaboraron para que desde diferentes ámbitos se puedan acortar y/o eliminar las brechas que aún se manifiestan para con las mujeres que se desempeñan ya sea en cuestiones administrativas, directivas y operativas en la Gestión de Riesgo de Desastres.

Es importante tener en cuenta que el tipo de respuesta requerida variará dependiendo de las formas de inequidad o violencia contra las mujeres que se cometan.

**Como punto de partida para cualquier área de trabajo tanto de instituciones del sector público, privado o cualquier otro tipo de organización, sería importante contemplar 4 etapas:**





## **ETAPA 1: Diagnóstico de situación**

---

El diagnóstico es el punto de partida, una línea de base para entender cuál es la mejor estrategia que como área u organización podemos darnos en términos de acortar las brechas. Este tipo de análisis debería darse en todos los niveles, con lo conocido y lo desconocido, entendiendo que muchas veces las víctimas de violencia o discriminación suelen callar por temor a represalias como ser, en el ámbito laboral, la imposibilidad de ascensos o la pérdida del trabajo.

Por esto mismo, sólo una revisión de lo acontecido en un tiempo determinado no será suficiente para establecer si estamos frente a una organización con o sin paridad de género.

Es necesario sumar otras voces, como la de los empleados de todos los niveles. En esta etapa, por ejemplo, las encuestas serían un recurso que permitirían evaluar situaciones vividas en el ámbito laboral así como también las herramientas y conocimientos con las que cuentan tanto hombres como mujeres sobre equidad de género, no violencia y no discriminación.

## **ETAPA 2: Definición de estrategias y herramientas en un plan de acción**

---



Una vez analizada la situación estaremos en condiciones de avanzar en el diseño de estrategias para mejorar la situación de la mujer dentro del sistema y que -con herramientas y acciones-, se constituya un plan de acción.

Una vez analizada la situación estaremos en condiciones de avanzar en el diseño de estrategias para mejorar la situación de la mujer dentro del sistema y que -con herramientas y acciones-, se constituya un plan de acción.

Sabemos que parte de la tarea de la Gestión Integral de Riesgo de Desastres tiene que ver con elaborar protocolos y planes de acción ante situaciones de emergencia. Es importante entonces entender que las situaciones de violencia, desigualdad y/o discriminación para con las mujeres y que pueden darse en la organización, constituyen una emergencia, es necesario contar con un protocolo de respuesta eficaz. Dicho protocolo debería contemplar:

- Una evaluación del riesgo en las rutinas u operaciones que las mujeres desarrollan.
- Una serie de acciones y medidas que tiendan a proteger la seguridad de las mujeres que actúan en la Gestión del Riesgo y en la emergencia.
- Una serie de medidas y acciones que contemplen situaciones de violencia o inequidad que no se hayan detectado a tiempo, entendiendo la importancia de prevenir la revictimización y evaluar las acciones para evitar que la violencia o discriminación aumente.



Una vez definida esta etapa de planificación, debemos llevar todo este valioso trabajo a la etapa de ejecución, que detallamos a continuación.

### **ETAPA 3: Puesta en marcha del plan de acción**

---

En esta etapa iremos paso a paso ejecutando las estrategias que diseñamos para cumplir con los objetivos que se han planteado en función a la reducción de la brecha por género que se haya detectado dentro de la institución.

Es importante en este punto que las responsabilidades esten claras de acuerdo a quién o quiénes, cuándo, cómo, dónde y por qué desarrollará determinada acción o tomará determinada decisión para avanzar en esta etapa.

Resulta provechoso en esta etapa tener en claro cuáles son los hitos de la implementación, siendo hitos, estados de avance alcanzados en un determinado momento, lo que nos servirá como instrumento para entender si la implementación se está dando como esperábamos o debemos reevaluar algunas acciones de esta etapa para alcanzar los objetivos.

El éxito de la aplicación dependerá en que todas las áreas participen y estén alineadas ya que, por ejemplo, sería imposible cumplir con el objetivo de incluir a más mujeres en la GIRD si los responsables de selección de personal reclutaran únicamente hombres o no dieran prioridad a las



postulantes mujeres, entendiendo que hay un número desigual de hombres y mujeres en la institución o en un área específica y que esta es una medida temporal o de emergencia, para la alcanzar un equilibrio.

#### **ETAPA 4: Evaluación, informe y seguimiento**

---

Las medidas especiales que puedan ayudar a acelerar la paridad de género dentro de la organización deberían ser de carácter temporal, es decir, que se dejarán de aplicar una vez que se haya logrado la paridad de género y se haya mantenido durante un período constante.

Por este motivo es que esta última etapa, la de evaluación, análisis y seguimiento se vuelve fundamental. Llegará el momento en el que las conductas que hacen que las brechas de género existan dejarán de manifestarse y esto que hoy vemos como medidas de emergencia, ya no serán necesarias.

La evaluación de los resultados de las acciones realizadas en función a los objetivos que nos hemos planteado en la etapa de diagnóstico nos dará como resultado un informe analítico del estado de avances y demostrará cómo esas brechas se fueron acortando.



---

# CONCLUSIONES



La historia es clara: no es desde hace algunos pocos años que venimos construyendo igualdad de género. Tal vez podríamos remontarnos al 11 de noviembre de 1951 cuando por primera vez, las mujeres tuvieron el derecho a votar. Hasta entonces este no fue (y no es) un camino fácil pero si tenemos la esperanza de que el recorrido restante lo sea.

Cómo lo hemos señalado a lo largo de esta guía, la Gestión Integral del Riesgo de Desastres (GIRD) no solo no está al margen sino que necesita encontrar el equilibrio entre hombres y mujeres. Históricamente los roles de Defensa y Protección Civil fueron ocupados en mayor medida por hombres. Lo mismo ocurre con las Fuerzas de Seguridad. Por ejemplo, el sitio web de la asociación de Bomberos Voluntarios de la República Argentina nos cuenta que sólo el 25% de sus miembros son mujeres. Pero si ponemos la lupa un poco más allá y nos preguntamos no sólo a nivel cantidad de miembros, descubrimos que, de acuerdo al Informe Ejecutivo de Auditoría N°215/2020 UAI/MS "LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO" que releva el cumplimiento de la normativa de equidad de género en la Policía Federal, en esta fuerza los hombres (66,7%) predominan sobre las mujeres quienes ocupan sólo en un 26,5% puestos jerárquicos.

Cuando desde el ILAPyC evaluamos la situación regional en nuestra encuesta: "Participación y Liderazgo de la Mujer en GIRD", detectamos que, por ejemplo, sólo en el 14% de los casos, hombres y mujeres participaban en iguales proporciones en las mesas de tomas de decisiones.



Seguramente estos números justifiquen muchas decisiones y prácticas que aún se llevan a cabo en nuestro ámbito pero que no pueden ni deben mantenerse en la actualidad y para eso elaboramos esta guía. Desde el diseño de una indumentaria que este pensada para mujeres que se desempeñan en el campo de operaciones en la Gestión del Riesgo, el derecho a que hombres y mujeres en el mismo cargo y en las mismas condiciones cobren el mismo salario, hasta asegurarnos de ocupar lugares por igual en las mesas donde se toman las decisiones o contar con los espacios, recursos y herramientas para hacer frente a una situación de violencia, abuso o discriminación, son temas que nos ocupan.

Lo hemos escuchado muchas veces: “Ahora, cómo son mujeres hay que tener cuidado” concluyendo una visión errada de lo que estamos intentando construir. No es ahora, debería haber sido siempre. Y no hay que tener cuidado porque somos mujeres: somos pares y como tales merecemos respeto y reconocimiento.

El tomar decisiones solo por cumplir con el cupo que establece una Ley, no hará que una institución sea sensible al género. Para eso, es necesario tener una mirada, un enfoque que tenga la valentía de detectar las situaciones de desigualdad que se manifiestan puertas adentro.



**Todavía hay camino  
por recorrer, pero este  
es un buen primer paso.**





## BIBLIOGRAFÍA

- The World Bank, The Global Women's Institute, Inter-American Development Bank (2015) "Violence Against Women And Girls Resource Guide. Disaster Risk Management Brief" Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/937751468329371031/pdf/929670REVISED00ent0Brief0APRIL02015.pdf>
- UNDRR, UNFPA Y ONU MUJERES. Un plan de acción de género para apoyar la implementación del Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030 - Borrador 1, 29 de agosto de 2023
- ADB BRIEFS, (2023) N° 252. Women's Resilience: How Laws and Policies Promote Gender Equality in Climate Change, Environment, and Disaster Risk Management in Asia and the Pacific
- 1979 (ONU) Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)
- 1994 (OEA) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará)
- 2006 (ONU) Principios de Yogyakarta
- Informe Ejecutivo de Auditoría N°215/2020 UAI/MS "LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO" (2020). Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/215\\_-\\_informe\\_nde\\_g\\_215-2020\\_uaims\\_-\\_ley\\_micaela\\_equidad\\_de\\_genero\\_e\\_igualdad\\_de\\_oportunidades\\_y\\_trato\\_instructivo\\_de\\_trabajo\\_nde\\_g\\_03-2020\\_sigen\\_-\\_policia\\_federal\\_argentina.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/215_-_informe_nde_g_215-2020_uaims_-_ley_micaela_equidad_de_genero_e_igualdad_de_oportunidades_y_trato_instructivo_de_trabajo_nde_g_03-2020_sigen_-_policia_federal_argentina.pdf)



