

**INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA  
XENOFOBIA Y EL RACISMO**

**INFORME DE  
AUDITORÍA DE GESTIÓN AMBIENTAL  
PROYECTO N° 54 2201**

**AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

**GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PROYECTOS ESPECIALES  
DEPARTAMENTO DE CONTROL DE GESTIÓN AMBIENTAL**

*Equipo de Trabajo  
Abog. María Cecilia Rodríguez  
Lic. Alejandra Stupenengo  
Abog. Luz García Elorrio  
Abog. Josefina Pascual  
Lic. Julieta Colombo  
Abog. Jorge Cuello  
Prof. Daniela Micheli  
PM Daniela Ballada Gerch*



Auditoría General de la Nación

## ÍNDICE

ACRÓNIMOS, SIGLAS Y ABREVIATURAS .....	2
1. OBJETO .....	3
2. ALCANCE .....	4
3. ACLARACIONES PREVIAS.....	7
3.1. Marco institucional.....	7
3.2. Marco legal.....	11
3.3. Marco estratégico .....	12
3.4. Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	17
3.5. Presupuesto.....	18
3.6. Acciones de promoción de derechos de colectivos vulnerados.....	19
3.7. Acciones de protección de derechos de colectivos vulnerados .....	26
4. HALLAZGOS .....	32
5. ANÁLISIS DE LA VISTA .....	46
6. RECOMENDACIONES .....	46
7. CONCLUSIONES.....	51
8. LUGAR Y FECHA .....	53
9. FIRMAS .....	53
ANEXO I – MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL .....	54
1. Marco legal.....	54
2. Marco institucional.....	63
ANEXO II – PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y OPERATIVA .....	85
1. Comparación entre planificación estratégica y planificación operativa .....	85
2. Planes de Actividades de las Delegaciones (2017) .....	89
3. Carta compromiso con el Ciudadano 2015.....	90
ANEXO III – INFORMACIÓN REFERIDA A DENUNCIAS .....	96
ANEXO IV – ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	98
1. Selección de ejes temáticos para el relevamiento de expedientes .....	98
2. Planificación participativa.....	100
3. Selección de la muestra de expedientes.....	102
ANEXO V – RELEVAMIENTO DE EXPEDIENTES .....	104
1. Expedientes de denuncias.....	104
2. Expedientes de acciones de promoción de derechos de colectivos vulnerados.....	108
ANEXO VI – DESCARGO DEL ORGANISMO .....	111
ANEXO VII – ANÁLISIS DE LA VISTA .....	138



Auditoría General de la Nación

## ACRÓNIMOS, SIGLAS Y ABREVIATURAS

<b>AGN</b>	Auditoría General de la Nación
<b>APN</b>	Administración Pública Nacional
<b>Art.</b>	Artículo
<b>CABA</b>	Ciudad Autónoma de Buenos Aires
<b>CCC</b>	Programa Carta Compromiso con el Ciudadano
<b>CEPaRe</b>	Comité de Elegibilidad para Refugiados
<b>CERD</b>	Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial
<b>CFPPA</b>	Consejo Federal de Políticas Públicas Antidiscriminatorias
<b>CONARE</b>	Comisión Nacional para los Refugiados
<b>DAV</b>	Dirección Asistencia a la Víctima
<b>Dec.</b>	Decreto
<b>DCGA</b>	Departamento de Control de Gestión Ambiental
<b>Disp.</b>	Disposición
<b>DPCD</b>	Dirección de Políticas Contra la Discriminación
<b>DPyDPCD</b>	Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas Contra la Discriminación
<b>GDE</b>	Gestión Documental Electrónica
<b>INADI</b>	Instituto Nacional Contra la Discriminación, Xenofobia y Racismo
<b>Inc.</b>	Inciso
<b>LSA</b>	Lengua de Señas Argentina
<b>MERCOSUR</b>	Mercado Común del Sur
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>ONG</b>	Organización No Gubernamental
<b>OSC</b>	Organizaciones de la Sociedad Civil
<b>PEN</b>	Poder Ejecutivo Nacional
<b>PG</b>	Plan de Gestión
<b>Res.</b>	Resolución
<b>RIOOD</b>	Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación
<b>ROSC</b>	Registro de Organizaciones de la Sociedad Civil
<b>S/D</b>	Sin datos
<b>UAI</b>	Unidad de Auditoría Interna



Auditoría General de la Nación

## INFORME DE AUDITORÍA

AL SEÑOR INTERVENTOR DEL INSTITUTO NACIONAL  
CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO  
Dr. Claudio PRESMAN

En uso de las facultades conferidas por los artículos 85 de la Constitución Nacional y 118 de la Ley 24.156, la AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN (AGN) efectuó un examen en el INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO, dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

### 1. OBJETO

Gestión de la protección y promoción de los derechos de colectivos históricamente vulnerados. Período: enero 2014 – febrero 2017.

#### Objetivo general

Examinar el desempeño del INADI en cuanto a la promoción y protección de derechos de colectivos históricamente vulnerados.

#### Objetivos específicos

- Examinar los siguientes instrumentos de gestión del INADI: marco institucional, planificación, asignación de recursos humanos y presupuestarios, evaluación de la gestión, transparencia, participación.
2. Evaluar la eficacia del INADI en los siguientes aspectos de la gestión:
- Acciones de protección
  - Acciones de promoción
3. Evaluar el grado de equidad e inclusión de la gestión del INADI: los recursos son asignados y las acciones son planificadas y ejecutadas tomando en cuenta un criterio federal y equitativo que contemple todas las áreas de acción definidas en su plan estratégico.





Auditoría General de la Nación

## **Criterios de auditoría**

La AGN adopta un concepto amplio del ambiente, que entiende en forma articulada la relación entre el ser humano, la naturaleza y el desarrollo económico y social, y considera que las dimensiones naturales, sociales, económicas y culturales están interrelacionadas. El concepto de ambiente implica considerar no solo los impactos de las políticas públicas en los recursos naturales y los ecosistemas, sino en la población y en el acceso y ejercicio de los derechos humanos. Desde la primera gran Conferencia Mundial de Medio Ambiente (Estocolmo de 1972), pasando por la Cumbre de Río 1992, la Conferencia del Milenio en Johannesburgo (2000), hasta los Objetivos del Desarrollo Sustentable (2016), todos los documentos internacionales de política ambiental y desarrollo sustentable enfatizan la estrecha relación entre medio ambiente, calidad de vida, derechos humanos e igualdad.

Criterios específicos:

- Normativa nacional e internacional aplicable (ver 3.1, 3.2 y Anexo I)
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ver 3.4)
- Plan estratégico del organismo (ver 3.3.1)
- Carta Compromiso con el Ciudadano 2015 (ver 3.3.2)
- Mapas de la Discriminación (ver 3.3.1)
- Metas presupuestarias (ver 3.6 y 3.7)

## **2. ALCANCE**

El examen fue realizado de conformidad con las Normas de Control Externo Gubernamental de la AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN, aprobadas por las Res. 26/15 y 186/16, dictadas en virtud de las facultades conferidas por el artículo 119, inciso d, de la Ley 24.156, habiéndose practicado los siguientes procedimientos para obtener las evidencias necesarias:

- Inspección, recálculo y procedimientos analíticos: relevamiento de normativa aplicable, documentos técnicos, documentos de planificación, expedientes, manuales de procedimientos, actas, informes de Unidad de Auditoría Interna, Presupuesto Nacional y Cuenta de Inversión.

Expedientes de denuncias relevados (ver Anexo V):



Auditoría General de la Nación

### Migrantes

10865/14; 16595/14; 18555/14; 19999/14; 24543/14; 40025/14; 42681/14; 79282/14;  
90348/14; 8799/15; 9032/15; 27908/15; 35782/15; 44126/15; 58678/15; 125707/15;  
7466/16; 29727/16; 38867/16; 47461/16; 57325/16; 66869/16; 77713/16; 88541/16;  
104837/16; 105212/16; 105298/16

### Diversidad sexual

3663/14; 12038/14; 28658/14; 32029/14; 53741/14; 60424/14; 85224/14; 90091/14;  
9051/15; 14820/15; 27082/15; 28558/15; 42401/15; 51693/15; 67213/15; 67314/15;  
119429/15; 119441/15; 16608/16; 22764/16; 26591/16; 33343/16; 51529/16; 51661/16;  
53055/16; 53181/16; 71153/16; 85610/16; 104617/16; 105159/16

### Expedientes de actividades relevados:

#### Migrantes

18824/14; 25656/14; 38255/2014; 39495/14; 16059/15; 58654/15; 13719/16; 17984/16

#### Diversidad sexual

15811/14; 15999/14; 17111/14; 17251/14; 21231/14; 22088/14; 24488/14; 30359/14;  
31215/14; 38494/14; 38649/14; 13672/15; 32169/15 (anexado a 13672/15); 43495/15;  
48520/15; 53843/15; 18035/16; 18038/16; 18501/16; 30650/16; 39644/16; 46531/16

- Entrevistas con: Intervención, Dirección de Asistencia a la Víctima, Dirección de Políticas contra la Discriminación, Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación, correspondientes a las dos gestiones que tuvieron lugar durante el desarrollo de las tareas de campo. También con la Coordinación de Recepción y Evaluación de Denuncias, Coordinación de Investigación y Seguimiento de Casos, Coordinación de Políticas Educativas y Formación, Coordinación de Programas y Proyectos Interinstitucionales, Coordinación de Investigación, Coordinación de Observatorios y con las 23 Delegaciones Provinciales INADI<sup>1</sup>.

- Confirmación.

---

<sup>1</sup> La Delegación Buenos Aires no tiene designado un/a Delegado/a, por lo cual se mantuvo la entrevista con una representante de la Delegación.



Auditoría General de la Nación

- Procedimientos de planificación participativa: talleres con organizaciones de la sociedad civil.

### **Tareas de auditoría**

Se llevaron a cabo desde el 01/04/2017 hasta el 26/10/2017, en el ámbito del INADI Central.

El presente informe en su etapa de proyecto fue puesto en conocimiento del Organismo mediante Nota N° 267/18-P del 26/04/2018. Los comentarios formulados por el INADI en su Nota NO-2018-28589749-APN-INADI#MJ del 19/06/2018, que constan en el Anexo VI y son analizados en el Anexo VII, no modificaron en general los hallazgos y recomendaciones realizados.

### **LIMITACIÓN AL ALCANCE**

El organismo no suministró todos los expedientes solicitados. A su vez, respondió por Nota NO-2017-23265827-APN-INADI#MJ que *“Habiéndose consultado al Ministerio de Modernización, se informa que el sistema implementado por el Estado Nacional (GDE) no cuenta con un usuario específico para consulta externa de los expedientes y/o actuaciones tramitados por él”*, negando, de este modo, el acceso al equipo de auditoría a expedientes tramitados a través del GDE, implementado desde mediados de noviembre de 2016.

Los expedientes de denuncias no digitales incluidos en la muestra, solicitados al INADI y no puestos a disposición del equipo de auditoría en tiempo y forma son: 30795/14, 81497/14, 41187/15, 127419/15, 21370/16, 49163/16, 104335/16, 4822303/16. Al respecto, la Dirección de Asistencia a la Víctima informó por correo electrónico el 27/10/2017 que cuatro de los expedientes faltantes (sin especificar cuáles), se hallaban en las delegaciones, no habiendo sido factible a la fecha la interrupción de su tramitación por el estado en que se encontraban. Por otra parte, el 02/11/2017 Auditoría Interna del INADI comunicó por correo electrónico el desarchivo de los expedientes 30795/14, 81497/14 y 41187/15. Sin embargo, no fueron relevados por haber sido puestos a disposición del equipo de auditoría con posterioridad al cierre de las tareas de campo en el organismo.

Por otro lado, el equipo realizó, entre otros procedimientos, un relevamiento de la gestión de las Delegaciones a través de entrevistas telefónicas. No obstante, debido a que los



Auditoría General de la Nación

Delegados/as fueron designados en marzo de 2016, no se cuenta con datos para analizar el período 2014-2015.

### **3. ACLARACIONES PREVIAS**

#### **3.1.Marco institucional**

El INADI fue creado por la Ley 24.515 (1995) como organismo descentralizado del Poder Ejecutivo Nacional (PEN). Desde 2005 depende del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (*Decreto 184/05*) y se encuentra bajo supervisión de la Secretaría de Derechos Humanos (*Decreto 988/05*); originalmente se encontraba dentro de la órbita del Ministerio del Interior.

El objeto del INADI es elaborar políticas nacionales y medidas concretas para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo, impulsando y llevando a cabo acciones a tal fin (*Ley 24.515, art. 2*).

Los objetivos más relevantes, a los fines del objeto del presente informe, son:

- a) Actuar como organismo de aplicación de la Ley 24.515, velando por su cumplimiento y la consecución de sus objetivos, a través del análisis de la realidad nacional en materia de discriminación, xenofobia y racismo y la elaboración de informes y propuestas con respecto a dichos temas.
- b) Difundir los principios normados por la Ley 23.592, normas concordantes y complementarias, así como los resultados de los estudios que realice o promueva y las propuestas que formule.
- c) Diseñar e impulsar campañas educativas tendientes a la valorización del pluralismo social y cultural, y a la eliminación de actitudes discriminatorias, xenofóbicas o racistas; participando en la ejecución de esas campañas.
- d) Recibir y centralizar denuncias sobre conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas y llevar un registro de ellas.
- e) Constituir un registro en el que se reúnan todos los documentos, pruebas y evidencias vinculadas con los objetivos del INADI.
- f) Brindar un servicio de asesoramiento integral y gratuito para personas o grupos discriminados o víctimas de xenofobia o racismo.



Auditoría General de la Nación

- g) Proporcionar patrocinio gratuito y, a pedido de parte interesada, solicitar vistas de las actuaciones judiciales o administrativas relativas a los temas de su competencia.
- h) Informar a la opinión pública sobre actitudes y conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas que pudieran manifestarse en cualquier ámbito de la vida nacional, especialmente en las áreas de educación, salud, acción social y empleo; provengan ellas de autoridades públicas o entidades o personas privadas.

El Decreto 218/12, que readecua la estructura organizativa de primer nivel operativo, agrega al INADI los siguientes objetivos:

- Articular acciones conjuntas con organizaciones de la sociedad civil que trabajen contra la discriminación, la xenofobia y el racismo.
- Establecer y gestionar delegaciones en las jurisdicciones provinciales y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), para federalizar la gestión del Instituto.

Según su ley de creación y su decreto reglamentario (*Decreto PEN 419/2015*), el INADI debe estar dirigido y administrado por un Directorio, asistido por un Consejo Asesor con funciones consultivas. El Directorio debe estar compuesto por nueve miembros: un Presidente y un Vicepresidente elegidos por el PEN a propuesta en terna del Congreso de la Nación, cuatro representantes de Ministerios Nacionales (Ministerio de Interior, Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, Ministerio de Justicia y Ministerio de Educación) y tres representantes de organizaciones de la sociedad civil.

Sin embargo, desde 1997 el INADI fue intervenido de manera intermitente:

- 06/08/1997 al 09/02/1999: intervenido (*Decretos 721/97, 150/98, 646/98, 990/98 y 1469/98*)
- 09/02/1999 al 06/04/2000: cese de la intervención (*Decreto 67/99*)
- 06/04/2000 al 26/04/2002: intervenido (*Decreto 296/00*)
- 26/04/2002 al 10/06/2011: cese de la intervención (*Decretos 685/02, 1166/06, 1968/09, 2040/10*)
- 10/06/2011 a la actualidad: intervenido (*Decretos 756/11, 88/2011, 2379/12, 2006/2013, 2303/2014, 52/16, 827/16, 1337/16, 176/17, 435/17*)

En consecuencia, durante el período auditado (enero 2014-febrero 2017) no estuvo vigente la estructura organizativa prevista en la legislación. Las atribuciones y obligaciones



Auditoría General de la Nación

otorgadas al Directorio y al Presidente del INADI (por Ley 24.515 y Decreto 218/12) son ejercidas por el Interventor designado (*Decreto 218/12*) (ver Anexo I, punto 2.1).

Por otra parte, el INADI cuenta con 23 delegaciones provinciales, operativas desde 2006 (ver Anexo I, punto 2.4). Las Delegaciones permiten que las políticas implementadas por el organismo lleguen a todo el territorio nacional. Realizan cursos, talleres, capacitaciones, charlas, jornadas de prevención y promoción de prácticas antidiscriminatorias.

El organismo también cuenta con representaciones comunales en diez comunas de la CABA, según los datos de la Tercera Carta Compromiso con el Ciudadano del organismo, del año 2015.

Durante 2016, el INADI elaboró, entre otros, los siguientes manuales de procedimientos:

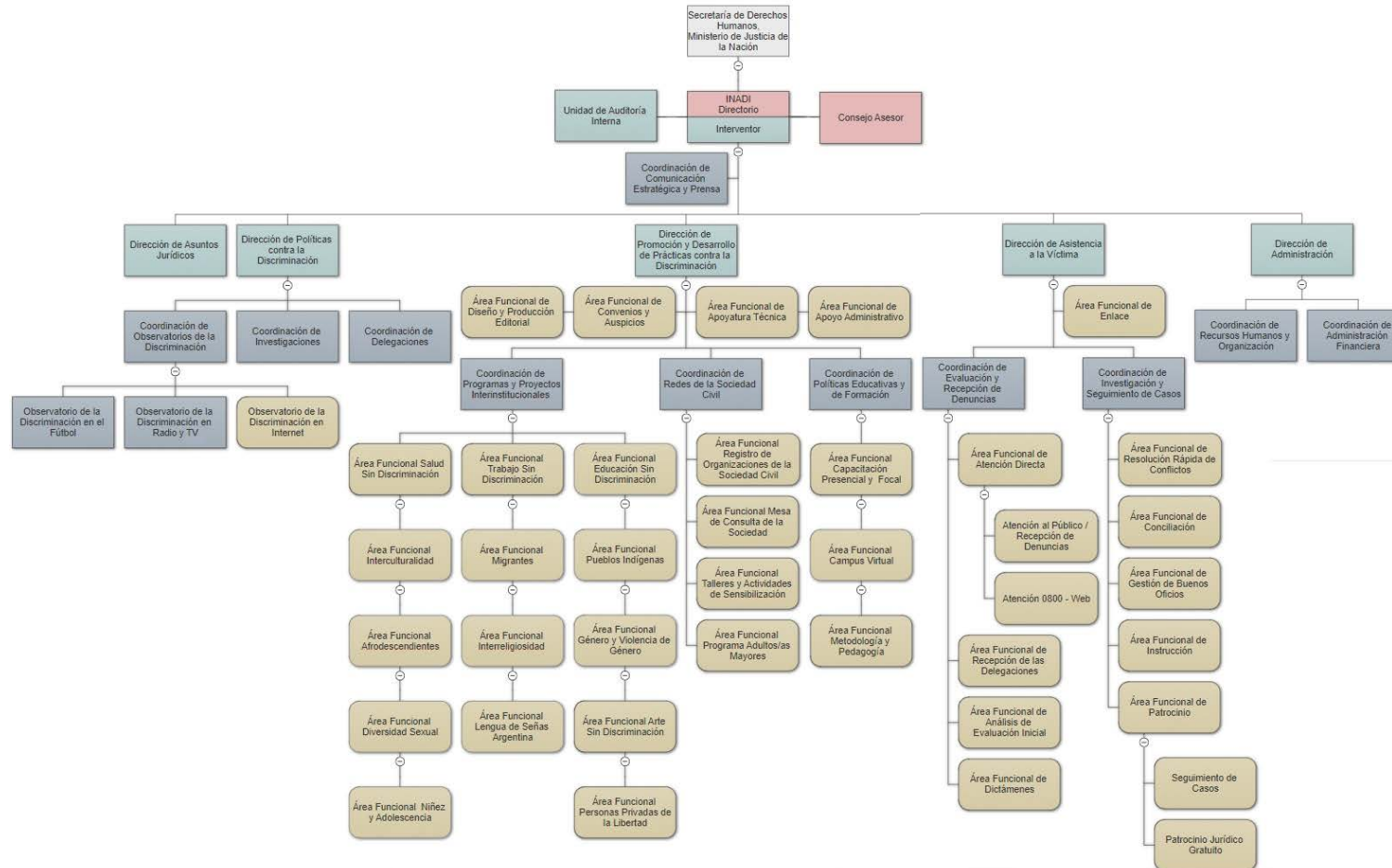
- Procedimientos Institucionales para las Delegaciones de Todas las Provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (*Disp. INADI 174/16, 06/06/2016*).
- Manual de Procedimiento de la Dirección de Asistencia a la Víctima (*Disp. INADI 224/16, 14/07/2016*).
- Manual de Procedimientos de la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación (*Disp. INADI 16/17, 25/01/2017*).

Estos manuales permiten visibilizar la estructura funcional del organismo que no se encuentra formalizada. En el siguiente organigrama se resaltan en rojo las autoridades establecidas por la ley de creación del INADI (*Ley 24.515*); en verde, la estructura formalizada por el Decreto 218/12; en gris, la estructura creada por la Disp. INADI 208/12; y en amarillo, la estructura funcional de las tres Direcciones del INADI con relevancia para la presente auditoría, reflejada en los manuales de procedimientos mencionados:



Auditoría General de la Nación

### Ilustración 1. Organigrama



Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 24.515, el Decreto 218/12, la Disp. INADI 208/12 y el Manual de Procedimiento de la Dirección de Asistencia a la Víctima (Disp. INADI 224/16) y el Manual de Procedimientos de la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación (Disp. INADI 16/17).



Auditoría General de la Nación

El Consejo Federal de Políticas Públicas Antidiscriminatorias (CFPPA) es la instancia de coordinación interinstitucional a nivel nacional en la lucha contra la discriminación, mientras que, en el plano internacional, el INADI integra y preside desde 2014 la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD) (ver Anexo I, punto 2.6).

### **3.2.Marco legal**

La Constitución Nacional introduce en el ordenamiento jurídico nacional el principio de igualdad y establece que la Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento. Todos sus habitantes son iguales ante la ley (*art. 16*).

La creación del INADI se enmarca en el mandato constitucional por el cual el Congreso de la Nación debe sancionar leyes que promuevan la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna (*art.75.19*) (ver Anexo I, punto 1).

#### **3.2.1. Principales normas internacionales**

El art. 75 de la Constitución Nacional otorga jerarquía constitucional a la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, entre otros instrumentos legales internacionales referidos a la lucha contra la discriminación (ver Anexo I, punto 1).

Entre ellos, destaca la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, que establece los compromisos asumidos por los Estados parte en materia de no discriminación racial. El INADI es el órgano competente para recibir y examinar las comunicaciones de personas o grupos de personas que alegaren ser víctimas de violaciones por parte del Estado Nacional de cualquiera de los derechos estipulados en la Convención (*Ley 26.162*).

El órgano de supervisión de la Convención, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), aprobó en diciembre de 2016 su último Informe con observaciones al Estado Argentino (*CERD/C/ARG/CO/21-23*). En este documento, el CERD alertó de los riesgos que significa la intervención del INADI en lo referente a su independencia y capacidad de gestión, a la vez que reconoció como un aspecto positivo la creación de la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación





Auditoría General de la Nación

por parte del INADI en 2011. De igual modo, recomendó al Estado Argentino la adopción de una “*política integral de lucha contra el racismo y la discriminación racial que promueva la inclusión social*”, así como la de “*medidas especiales o de acción positiva orientadas a eliminar la discriminación estructural contra los pueblos indígenas y los afrodescendientes*” (7.a).

### **3.2.2. Principales normas nacionales**

La Ley 23.592 (y modificatorias 24.782 y 25.608), conocida como Ley de Actos Discriminatorios o Ley Antidiscriminatoria, establece las medidas contra quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, quien será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. Según esta ley, se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

Existen múltiples proyectos para su actualización y/o modificación, basados en las demandas de las organizaciones de la sociedad civil. Uno de los proyectos cuenta con un dictamen de mayoría de la Comisión de Derechos Humanos y Garantías de la Cámara de Diputados de la Nación desde octubre de 2016 (expediente 1450-D-2016).

### **3.3.Marco estratégico**

#### **3.3.1. Instrumentos de planificación estratégica**

- **Plan Nacional Contra la Discriminación**

El principal instrumento de planificación estratégica del INADI es el Informe “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación - La Discriminación en Argentina. Diagnóstico y Propuestas” (*Decreto 1086/05*). Este documento contiene los lineamientos estratégicos que debieron ser considerados en un futuro Plan Nacional Contra la Discriminación. Sin embargo, a la fecha tal documento no ha sido creado y el Informe de 2005 es utilizado en la práctica como Plan Nacional.



Auditoría General de la Nación

Al respecto cabe señalar que los citados lineamientos estratégicos fueron elaborados a raíz de los compromisos internacionales asumidos previamente por el Estado argentino (la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; y las Conclusiones de la Conferencia Internacional contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y otras formas conexas de Intolerancia, realizada en Durban, Sudáfrica; entre otros), y a los fines de poner en práctica sus contenidos se encomendó al INADI (*Dto 1086/05, art. 2*) “*la coordinación de la ejecución de las propuestas indicadas en el documento que por este acto se aprueba*”.

El documento realiza un diagnóstico de la situación de la discriminación en el país y establece las definiciones, criterios y lineamientos de acción para el INADI, así como también medidas prioritarias, propuestas generales y propuestas específicas para distintos ámbitos institucionales de aplicación (administración de justicia y legislación, administración pública, educación, fuerzas de seguridad, medios de comunicación, salud).

De acuerdo con el documento, se entiende por práctica discriminatoria cualquiera de las siguientes acciones:

- a) crear y/o colaborar en la difusión de estereotipos de cualquier grupo humano por características reales o imaginarias, sean éstas del tipo que fueren, sean éstas positivas o negativas y se vinculen a características innatas o adquiridas;
- b) hostigar, maltratar, aislar, agredir, segregarse, excluir y/o marginar a cualquier miembro de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de miembro de dicho grupo;
- c) establecer cualquier distinción legal, económica, laboral, de libertad de movimiento o acceso a determinados ámbitos o en la prestación de servicios sanitarios y/o educativos a un miembro de un grupo humano del tipo que fuere, con el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales.

Asimismo, el documento establece que “*las prácticas sociales discriminatorias no se explican por ninguna característica que posea la víctima de dichas prácticas, sino por las características del grupo social, sociedad o Estado que lleva a cabo el proceso discriminatorio*”. De esta forma, no se habla de “grupos vulnerables”, “*dado que su*



Auditoría General de la Nación

*situación de vulnerabilidad responde a los problemas de la sociedad que los discrimina y los ‘hace víctimas’ y no a una supuesta ‘condición’ que los haría vulnerables por sí mismos”.*

En el documento se identifican los siguientes ejes transversales que atraviesan a toda la práctica discriminatoria:

- el racismo,
- la pobreza y la exclusión social, y
- los modos en que se establece y reformula la relación entre el Estado y la sociedad.

El documento también establece nueve áreas de análisis divididas en 20 subáreas, y siete áreas del funcionamiento estatal y/o social fundamentales, tanto para la construcción de las matrices discriminatorias como para determinar los modos de desarticularlas (ver Anexo II, punto 1).

El INADI tiene a su cargo la misión de coordinar la ejecución, seguimiento y supervisión de las propuestas contenidas en el documento “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación”, pudiendo convocar a tal fin a distintas áreas del Estado y de la sociedad civil para llevar a cabo su aplicación, seguimiento y supervisión en todo el territorio nacional (*Decreto 1086/2005*)<sup>2</sup>.

- **Mapa de la Discriminación**

Es una investigación realizada por el INADI en todo el territorio argentino con el fin de determinar las formas en que la sociedad percibe y experimenta la discriminación, la xenofobia y el racismo, y de cómo se construye la idea de discriminación dentro del imaginario social. La primera edición se efectuó en el periodo 2007-2009 y la segunda, entre 2013-2015.

El Mapa se realizó en colaboración con 27 Universidades Nacionales; implicó el diseño de categorías conceptuales y metodológicas propias, y la elaboración de un cuestionario para

---

<sup>2</sup> El Decreto 1086/2005 establece que el INADI, la Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, con el apoyo de la Jefatura de Gabinete de Ministros deben organizar la consulta con otros organismos nacionales cuya participación se considere necesaria y con las organizaciones de la sociedad civil comprometidas en la defensa de los derechos humanos y en la lucha contra la discriminación, y participar en los estudios y acciones necesarios para la implementación de las propuestas del documento y para la elaboración del Plan Nacional Contra la Discriminación.



Auditoría General de la Nación

la identificación de las causas, los ámbitos y las diferentes formas que adopta la discriminación. El estudio se concretó en las 24 jurisdicciones nacionales, sobre un universo total de 14.800 encuestados.

El Mapa plantea lineamientos de acción y ámbitos de abordaje que requieren un tratamiento concreto para implementar un conjunto de acciones y propuestas destinadas a garantizar el acceso a derechos de las personas en los ámbitos específicos de la vida común analizados.

En el Mapa de la Discriminación se concluye que el 85% de los argentinos piensa que es “mucho o bastante” el nivel de discriminación existente, y que el 54% fue víctima o presencié un hecho de discriminación. A su vez, se desprende que una situación discriminatoria se enmarca siempre dentro de relaciones sociales de desigualdad.

Los primeros motivos de discriminación experimentada por la población son el nivel socioeconómico, la nacionalidad y el color de piel. Estos elementos pueden identificarse como un tipo de discriminación estructural.

El ámbito educativo es el espacio en donde se concentran la mayoría de las experiencias discriminatorias, especialmente para las/los jóvenes.

En la siguiente ilustración se expresan las diferencias entre los tipos de discriminación percibidos, experimentados y denunciados<sup>3</sup>:

---

<sup>3</sup> Los tipos de discriminación percibidos reflejan opiniones, valoraciones y definiciones de los encuestados en torno a la discriminación como problema social, la identificación de grupos vulnerables a la discriminación, así como de tipos y ámbitos de ocurrencia predominantes.

Los tipos experimentados se basan en experiencias de discriminación vividas por las personas encuestadas, ya sean sufridas directamente por ellos o presenciadas sobre otros.

Finalmente, los tipos de discriminación denunciados fueron tomados de la base de denuncias del INADI del año 2012, aportada por la Dirección de Asistencia a la Víctima.



**Ilustración 2. Tipos de discriminación percibidos, experimentados y denunciados**

Orden	PERCIBIDO	EXPERIMENTADO	DENUNCIADO
1°	Nivel socioeconómico	Nivel socioeconómico	Personas con Discapacidad
2°	Sobrepeso u obesidad	Migrantes	Forma de pensar o Ideología
3°	Migrantes	Color de piel	Estado de salud
4°	VIH Sida	Aspecto físico	Migrantes
5°	Orientación sexual	Sobrepeso u obesidad	Orientación sexual
6°	Personas con Discapacidad	Personas con Discapacidad	Ser mujer
7°	Color de piel	Vestimenta	Nivel socioeconómico
8°	Pueblos indígenas	Forma de pensar o ideología	Aspecto físico
9°	Ser mujer	Orientación sexual	Religión
10°	Adultos/as mayores	Ser mujer	Identidad de género
11°	Personas de origen asiático	Religión	Adultos/as mayores
12°	Religión	Adultos/as mayores	VIH Sida
13°	Estado de salud	Provincia o localidad de origen	Pueblos indígenas
14°	Niños/as y jóvenes	Estado de salud	Sobrepeso u obesidad

Base INADI 2013-Todas/os las/os encuestadas/os.

Fuente: INADI, Mapa Nacional de la Discriminación. Segunda serie de estadísticas sobre discriminación en Argentina, 2014.

Existen diferencias entre lo percibido, lo experimentado y lo que efectivamente se denuncia ante el Estado. El principal motivo percibido y experimentado es el que refiere al nivel socioeconómico, aunque en las denuncias aparece en séptimo lugar. En contraposición, la discapacidad, siendo el primer motivo de las denuncias recibidas por el INADI, aparece en sexto lugar entre los motivos percibidos y experimentados por los encuestados.

**3.3.2. Instrumentos de planificación operativa**

- **Carta compromiso con el ciudadano - 2015**

El Programa Carta Compromiso con el Ciudadano (CCC) es un programa de gestión de calidad específico para organizaciones públicas, que tiene como finalidad principal mejorar la relación de la administración pública con la ciudadanía. El INADI implementa este Programa desde 2001. La Segunda Carta fue firmada en 2012. En 2015, el INADI firmó su Tercera Carta, en la que establece un Plan de Mejora 2015-2016 y mecanismos de monitoreo de los compromisos de calidad asumidos (ver Anexo II, punto 3).



Auditoría General de la Nación

- **Planes de Gestión anuales (2016-2017)**

El Plan de Gestión 2016 contiene un informe sobre el estado de situación del organismo al momento de la llegada de la nueva gestión y las acciones planificadas para 2016. Por su parte, el Plan de Gestión 2017 incluye un informe de la gestión de 2016 y plantea los lineamientos para 2017.

Mientras que el Plan de Gestión 2016 está dividido en 16 ejes de gestión, en 2017 los ejes fueron reorganizados y ampliados a 20.

En el Anexo II (punto 1) consta una tabla comparativa de las áreas y subáreas de análisis y los ámbitos institucionales definidos en el documento “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación” y los ejes de gestión establecidos por el organismo para 2016 y 2017 en sus Planes de Gestión.

- **Planes de Actividades de las Delegaciones - 2017**

Las Delegaciones Provinciales elaboraron a fines de 2016 Planes de Actividades para el año 2017, a partir de lineamientos establecidos por INADI Central (ver Anexo II, punto 2).

### **3.4.Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

La promoción de la igualdad y la no discriminación son temas que atraviesan transversalmente los ODS (2016-2030) y a su vez constituyen objetivos en sí mismos:

- ODS10: Reducir la desigualdad en y entre los países.

Entre las metas específicas se destacan:

10.2) Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Esta meta no aparece en el Informe Voluntario Nacional elaborado por el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales en julio de 2017, por lo cual no se establecieron indicadores para su cumplimiento.



Auditoría General de la Nación

10.3) Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

**Tabla 1. Indicador de la meta ODS 10.3**

Ministerio/Organismo responsable de la Meta	Indicador de seguimiento – Argentina	Nivel del Indicador	Ministerio/Organismo productor de la ficha técnica
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	10.3.1. Porcentaje de la población que declara haberse sentido personalmente víctima de discriminación por motivos prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos durante los últimos 12 meses.	Nivel II – Existe una metodología establecida pero los datos no son fáciles de obtener	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Fuente: Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, Informe Voluntario Nacional, Argentina. Foro Político de Alto Nivel, Naciones Unidas, julio 2017.

Por otra parte, los siguientes objetivos también tienen vinculación con las competencias del INADI:

- ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. *“La pobreza va más allá de la falta de ingresos y recursos. Entre sus manifestaciones se incluyen el hambre y la malnutrición, el acceso limitado a la educación y a otros servicios básicos, la discriminación y la exclusión sociales y la falta de participación en la adopción de decisiones”*<sup>4</sup>.
- ODS 5: Lograr la igualdad de géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
- ODS 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

### 3.5.Presupuesto

El siguiente cuadro expone el presupuesto asignado al INADI y sus devengados:

<sup>4</sup> <http://www.odsargentina.gob.ar/Los17objetivos>



Auditoría General de la Nación

**Tabla 2. Presupuesto y devengado (2014-2016)**

Año	Crédito Inicial (\$)	Modificaciones (\$)	Crédito Vigente (\$)	Gasto Devengado (\$)	Ejecución (%)
2014	90.365.000	9.900.000	100.265.000	96.719.131	96,5
2015	115.192.000	2.000.000	117.192.000	112.673.157	96,1
2016	123.707.705	28.633.050	152.340.755	138.987.857	91,2

Fuente: Cuenta de Inversión, años 2014-2016; y Presupuesto Nacional 2014-2016.

### 3.6. Acciones de promoción de derechos de colectivos vulnerados

Las políticas antidiscriminatorias de promoción del INADI tienen como objetivos:

- sensibilizar y empoderar en relación con derechos,
- prevenir actos discriminatorios, y
- promover buenas prácticas antidiscriminatorias.

Estas acciones comprenden principalmente:

- Actividades de sensibilización y difusión: charlas, jornadas, eventos, conferencias, actividades artísticas, acompañamiento de actos y movilizaciones de organizaciones de la sociedad civil (OSC), campañas de difusión, colocación de stands, reuniones interinstitucionales o intersectoriales.
- Capacitaciones: talleres, cursos, formación de formadores.
- Auspicios institucionales y con apoyo económico a OSC.
- Producción de material teórico y de difusión: documentos y guías temáticos, kits educativos, trípticos, gacetillas.

Para la realización de estas acciones, el INADI trabaja de forma articulada con organismos públicos nacionales, provinciales y municipales y con OSC, a través de acuerdos formales e informales.

El INADI cuenta con metas físicas presupuestarias con respecto a acciones de promoción: una referida a la cantidad de capacitaciones dictadas y otra acerca de la “divulgación de valores antidiscriminación”, medida en cantidad de publicaciones producidas.





Auditoría General de la Nación

**Tabla 3. Metas físicas presupuestarias de acciones de promoción de derechos de colectivos vulnerados (2014-2016)**

Tipo de Producción: Servicios o Bienes	Unidad de Medida	2014			2015			2016		
		Meta Final	Meta Ejec.	% Ej.	Meta Final	Meta Ejec.	% Ej.	Meta Final	Meta Ejec.	% Ej.
Capacitación	Curso	647	582	90,0	1.064	692	65,0	1.494	615	41,2
Divulgación de Valores Antidiscriminación	Publicación	20	28	140,0	49	97	198,0	61	71	116,4

Fuente: Cuenta de Inversión 2014-2016.

El organismo incorporó en 2015 dos indicadores de resultados:

- Tasa de Difusión de las Acciones contra la Discriminación: representa el porcentaje de individuos que manifestaron reconocer al INADI como el lugar adecuado para denunciar un caso de discriminación.
- Tasa de Percepción de la Discriminación: expresa el porcentaje de la población que manifestó haber experimentado discriminación (sufrió o presencié, sólo presencié o sólo sufrió).

En ambos casos, los datos se miden en relación con el total de personas encuestadas para la elaboración del Mapa Nacional de la Discriminación. De acuerdo con los datos informados en la Cuenta de Inversión 2015, la Tasa de Difusión de Acciones contra la Discriminación era del 20%, mientras que la Tasa de Percepción de la Discriminación era del 65%.

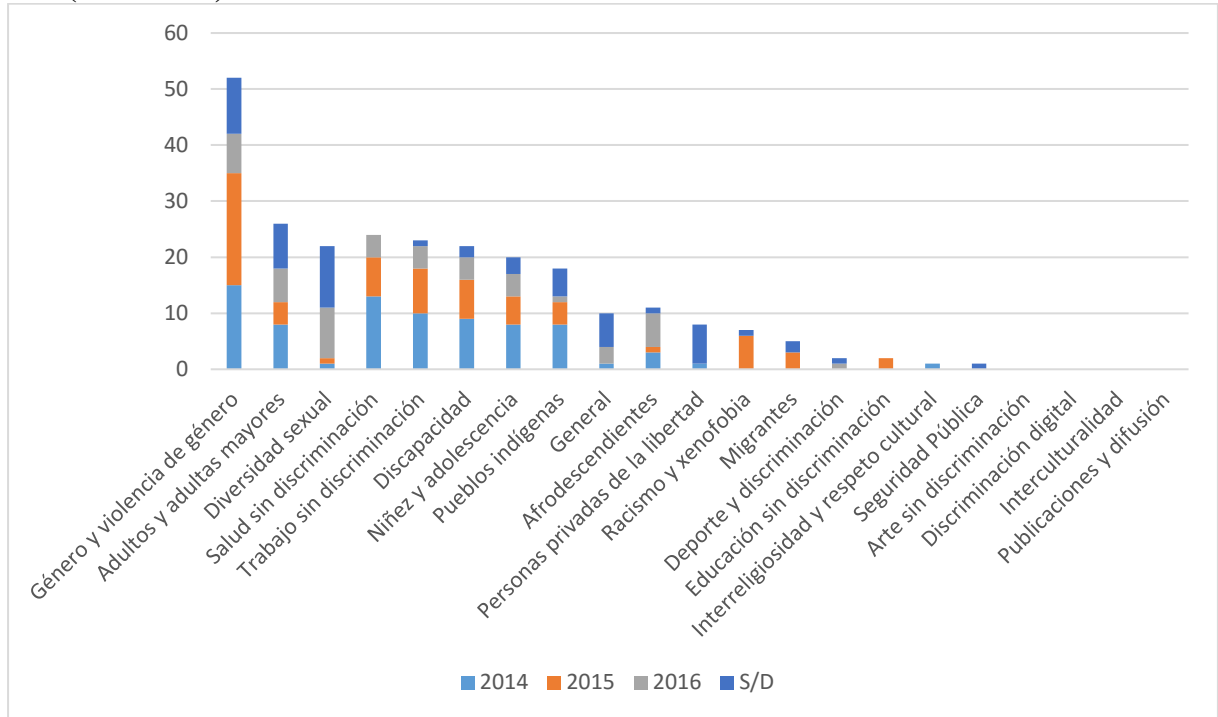
### 3.6.1. Actividades de sensibilización y difusión

El organismo informó las acciones de promoción realizadas para cada eje de gestión durante el período auditado. En cuanto a los ejes de gestión, los más trabajados fueron género y violencia de género, adultos y adultas mayores, diversidad sexual, salud sin discriminación, trabajo sin discriminación y discapacidad.



Auditoría General de la Nación

**Gráfico 1. Cantidad de actividades de promoción informadas según eje de gestión por año (2014-2016)**



Fuente: elaboración propia en base a información proporcionada por el organismo por Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ (12/06/2017).

Respecto a la articulación con OSC en la implementación de actividades, el organismo informó que la relación consiste en:

- Convocatoria a OSC en las acciones de promoción y protección de derechos para que estén representadas en capacitaciones o talleres organizados por el INADI.
- Otorgamiento de auspicios para fomentar la realización de actividades vinculadas a la promoción de derechos por parte de las OSC (ver punto 3.6.3).
- Acompañamiento por parte del INADI de las convocatorias realizadas por las OSC en relación a fechas conmemorativas.
- Mesas de diálogo.

### 3.6.2. Capacitaciones

Respecto a las acciones de capacitación, el INADI ofrece las modalidades presencial, semipresencial y virtual.

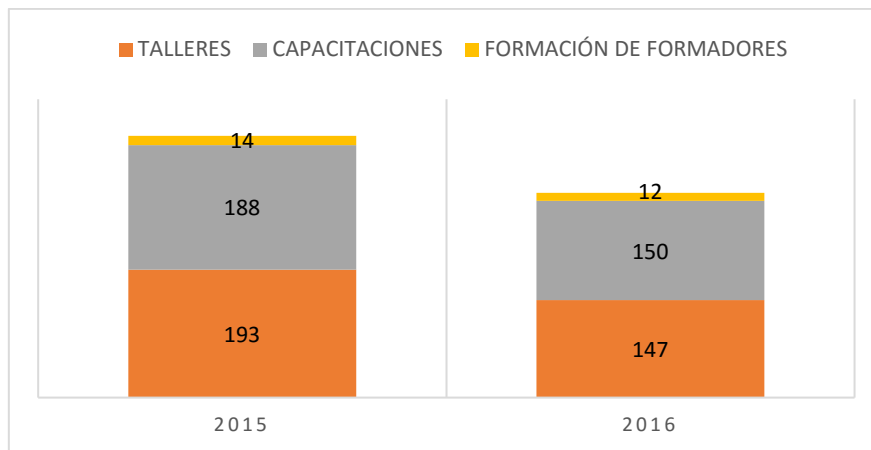


Auditoría General de la Nación

Las capacitaciones que realiza el INADI son a demanda y focalizadas. Los destinatarios son instituciones educativas públicas y privadas (docentes, alumnos, padres), organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, empresas y público en general. El organismo informó para los años 2015 y 2016 la realización de un total de 704 capacitaciones, de las cuales 26 consistieron en formación de formadores.

Se aclara que no se incorporan datos de 2014 debido a que la información suministrada no permite su comparación con la correspondiente a 2015 y 2016.

**Gráfico 2. Capacitaciones a demanda y focalizadas realizadas por el INADI (2015-2016)**



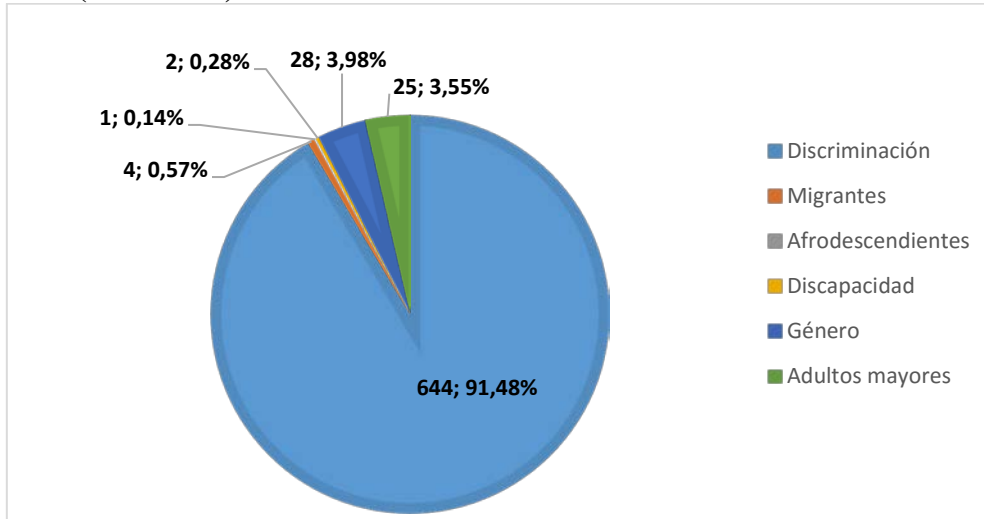
Fuente: información proporcionada por el organismo por Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ (12/06/2017).

Con respecto a los ejes de gestión, se destaca que el 91% de las capacitaciones dictadas por el organismo en 2015 y 2016 fue sobre discriminación en general. Los ejes específicos más trabajados fueron género y adultos/as mayores.



Auditoría General de la Nación

**Gráfico 3. Cantidad de capacitaciones realizadas por eje temático por la sede central del INADI (2015-2016)**



Fuente: elaboración propia a partir de información proporcionada por el organismo por Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ (12/06/2017).

Las acciones de capacitación se concentran en INADI Central de forma incluso más acentuada que las actividades en general. El 18% de las capacitaciones realizadas durante 2016 fueron en las Delegaciones provinciales. El 82% estuvo a cargo de INADI Central, cuya zona de acción comprende la CABA y el conurbano bonaerense.

### 3.6.3. Auspicios a organizaciones de la sociedad civil

El INADI auspicia actividades, eventos o acciones desarrolladas por instituciones de la sociedad civil que, a su criterio, contribuyen directa o indirectamente al cumplimiento de las políticas desarrolladas por el organismo (*Disp. INADI 68/12*).

Los auspicios pueden ser:

- Institucionales: declaración del interés que la actividad objeto del auspicio tiene para la consecución de las políticas del INADI.
- Con apoyo económico: otorgamiento de fondos para contribuir a la realización o cumplimiento de las actividades, eventos o acciones que coadyuven al cumplimiento de los fines del INADI.

Con respecto a estos últimos, el organismo informó los fondos otorgados a OSC por año:



Auditoría General de la Nación

**Tabla 4. Fondos pagados en auspicios con apoyo económico por año (2014-2016)**

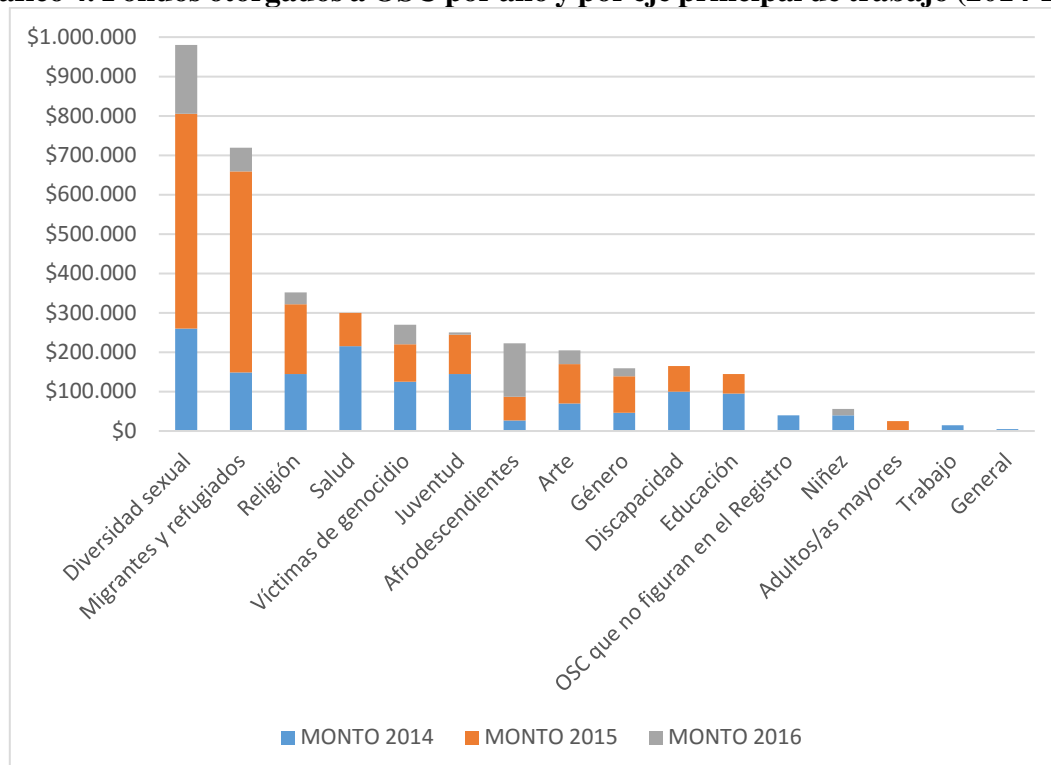
AÑO	MONTO TOTAL PAGADO
2014	\$1.477.000,00
2015	\$1.905.000,00
2016	\$526.600,00
<b>TOTAL</b>	<b>\$3.908.600,00</b>

Fuente: elaboración propia en base a información suministrada por el organismo por Nota NO-2017-17213385-APN-INADI#MJ (15/08/2017).

En 2016 el monto erogado con este fin disminuyó un 72% respecto de lo erogado en el año precedente.

En los siguientes gráficos se observa la distribución de los fondos por año y la cantidad total de OSC beneficiarias del período según el eje principal de trabajo que consta en el Registro de Organizaciones de la Sociedad Civil del INADI:

**Gráfico 4. Fondos otorgados a OSC por año y por eje principal de trabajo (2014-2016)**



Fuente: elaboración propia en base a información suministrada por el organismo por Nota NO-2017-17213385-APN-INADI#MJ (15/08/2017).

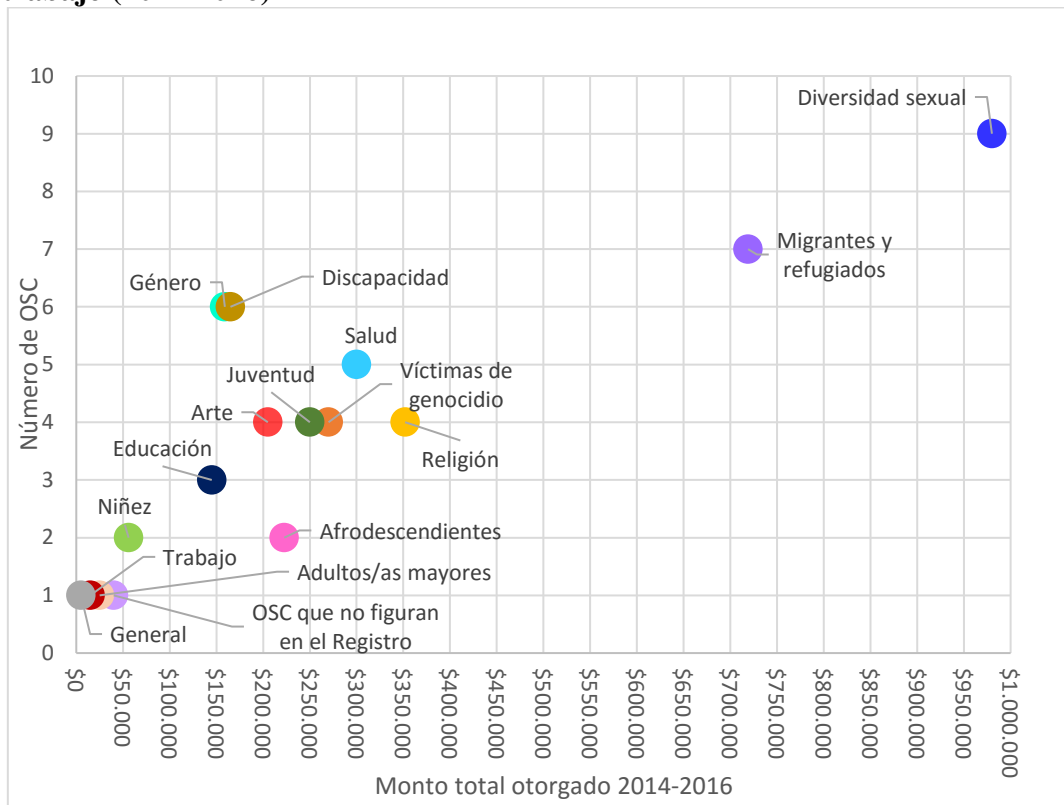
En cuanto a la distribución de los fondos según el eje principal trabajado por las organizaciones beneficiarias, los ejes a los que se destinó la mayor proporción de fondos



Auditoría General de la Nación

fueron diversidad sexual y migrantes y refugiados. Estos ejes también registran la mayor cantidad de OSC beneficiarias, en comparación con los demás.

**Gráfico 5. Cantidad de OSC beneficiarias y monto total otorgado según eje principal de trabajo (2014-2016)**



Fuente: elaboración propia en base a información suministrada por el organismo por Nota NO-2017-17213385-APN-INADI#MJ (15/08/2017).

Durante el período auditado se otorgaron 93 auspicios con apoyo económico a 60 OSC beneficiarias. Esta diferencia se debe a que hay organizaciones que recibieron más de un auspicio.

**Tabla 5. Cantidad de auspicios y de OSC beneficiarias por año (2014-2016)**

AÑO	CANTIDAD DE AUSPICIOS	CANTIDAD DE OSC BENEFICIARIAS
2014	39	39
2015	38	36
2016	16	14
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>60</b>

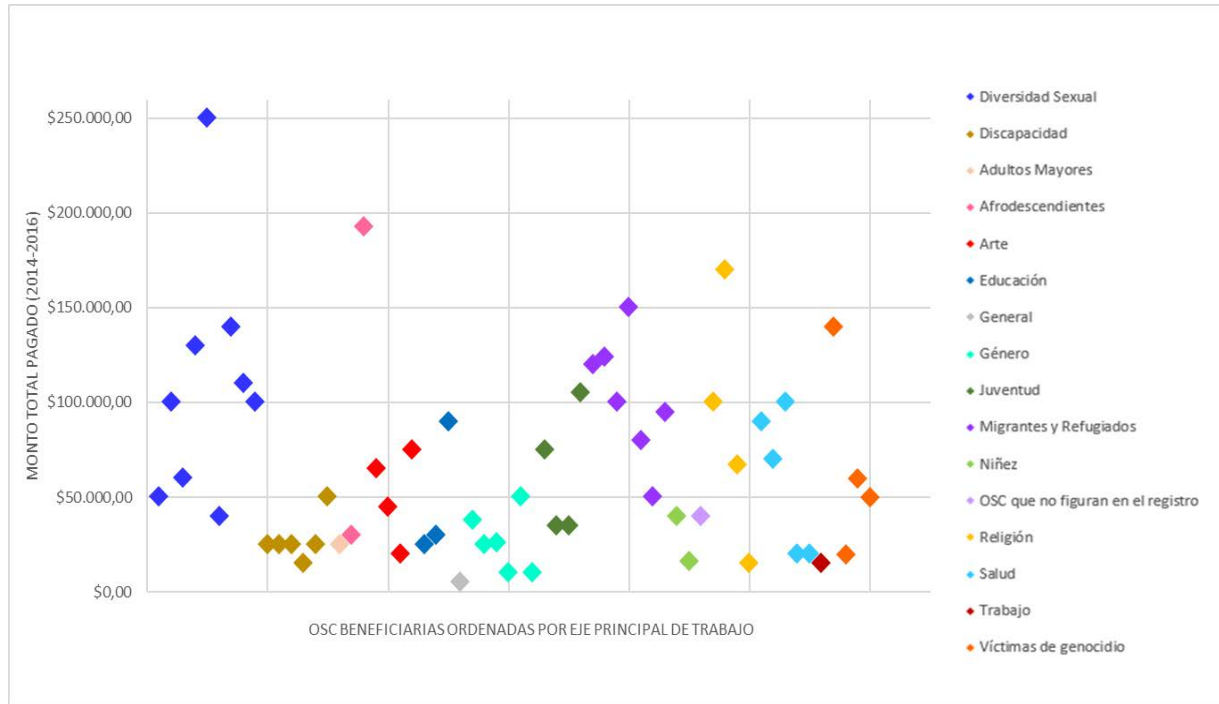
Fuente: elaboración propia en base a información suministrada por el organismo por Nota NO-2017-17213385-APN-INADI#MJ (15/08/2017).



Auditoría General de la Nación

El siguiente gráfico permite observar la distribución de los fondos otorgados durante el período auditado entre las 60 OSC beneficiarias, ordenadas según su eje principal de trabajo:

**Gráfico 6. Monto total otorgado a cada organización, según eje principal de trabajo (2014-2016)**



Fuente: elaboración propia en base a información suministrada por el organismo por Nota NO-2017-17213385-APN-INADI#MJ (15/08/2017).

En el gráfico se representa con un rombo a cada una de las 60 OSC beneficiarias, el color representa el eje principal de trabajo. De esta forma, se observan las diferencias entre los montos otorgados a cada una y a cada eje.

### 3.7. Acciones de protección de derechos de colectivos vulnerados

Las acciones de protección se concentran en el Sistema de Asistencia a la Víctima. Las más importantes son:

- recibir, centralizar, analizar y registrar denuncias sobre conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas y efectuar gestiones para la solución de casos de discriminación;
- brindar orientación y asesoramiento a personas o grupos discriminados; y
- ofrecer patrocinio jurídico gratuito a víctimas de discriminación.



Auditoría General de la Nación

Estas acciones están a cargo de la Dirección de Asistencia a la Víctima (DAV), de la cual dependen la Coordinación de Recepción y Evaluación de Denuncias y la Coordinación de Investigación y Seguimiento de Casos (*Disp. INADI 208/12*).

Otra acción de protección, a cargo de la Dirección de Asuntos Jurídicos, es la intervención del INADI como parte querellante en determinados procesos judiciales.

Durante el período auditado, el INADI fue querellante en dos casos: Causa N° 62182/2015 y Causa N° CFP 011248/2016.

Este tipo de acciones opera además como promoción secundaria de derechos, para formar conciencia en la población respecto de la necesidad de erradicar conductas o prácticas discriminatorias.

### **3.7.1. Denuncias**

El INADI reviste el carácter de organismo consultivo y de asesoramiento, no sancionatorio, en relación a las denuncias por discriminación. No puede obligar al cese de la conducta discriminatoria ni a reparar el daño ocasionado por ella (esta función es propia del Poder Judicial).

Con respecto a las denuncias, la DAV tiene bajo su responsabilidad las siguientes acciones (*Decreto 218/12*):

1. Recibir toda denuncia sobre conductas discriminatorias, xenófobas o racistas, y llevar un registro de las mismas.
2. Investigar los hechos denunciados, reunir y producir las pruebas pertinentes.
3. Analizar y evaluar las denuncias presentadas y elaborar los dictámenes técnicos especializados respectivos.
4. Organizar, procesar y suministrar información derivada del registro de denuncias.

Desde 2012 hasta la aprobación del Manual de Procedimientos de la Dirección de Asistencia a la Víctima a mediados de 2016, estuvo vigente el Instructivo de Tramitación de Denuncias por Discriminación (*Disp. INADI 132/12*).

Las denuncias que recibe el INADI, sea en su sede central o en las Delegaciones, deben cumplir ciertos requisitos formales de admisibilidad (debe ser formulada por escrito y estar firmada por la parte interesada, y debe contener información que permita identificar a las

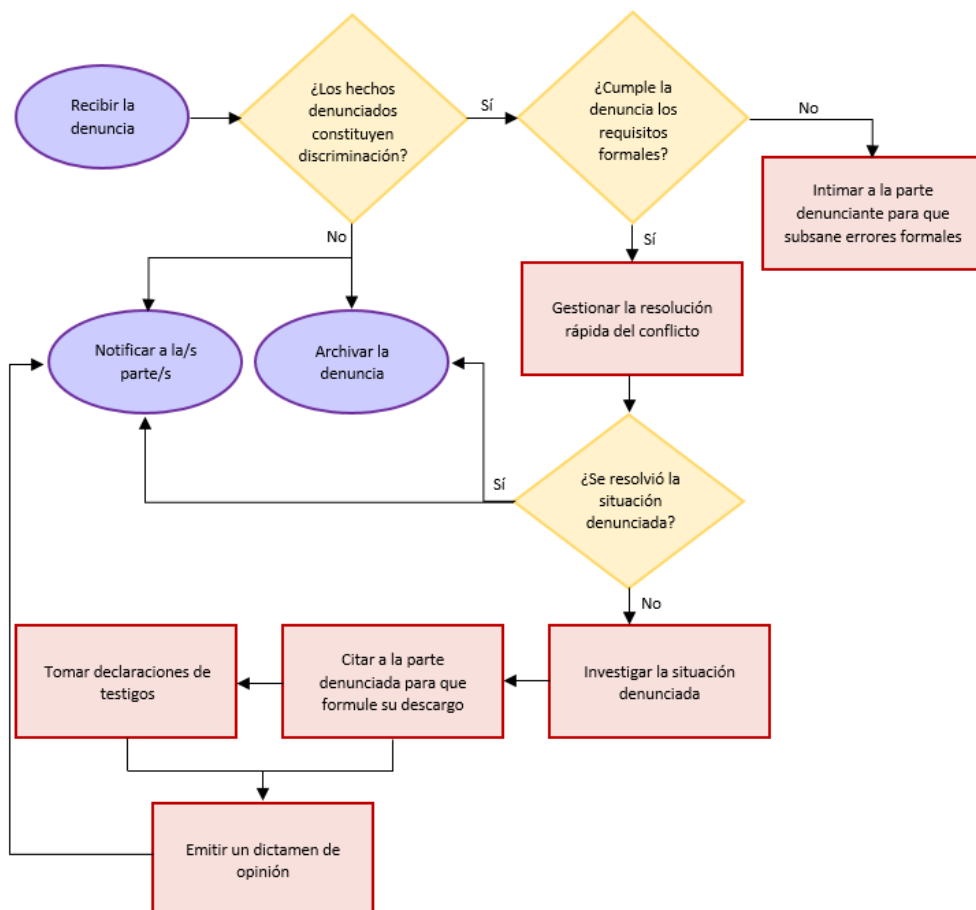




Auditoría General de la Nación

partes y la situación denunciada). Una vez realizada esta evaluación inicial, se intenta la solución rápida del conflicto a través de métodos participativos y colaborativos, como la celebración de audiencias de conciliación. Cuando la instancia de conciliación fracasa o no puede llevarse a cabo, el trámite ingresa en una etapa de instrucción, donde se investiga el caso, se solicita el descargo de la parte denunciada y se reciben las pruebas documentales y/o testimoniales. Una vez concluida la investigación, el trámite pasa a la instancia de dictamen. En el dictamen el organismo se expide acerca del carácter discriminatorio o no de la conducta denunciada, su verosimilitud y se establece el consecuente curso de acción que debería emprender el INADI.

### Ilustración 3. Mapa de procesos de gestión de denuncias



Fuente: elaboración propia en base a la Disp. INADI 132/12.

En los casos en que el organismo considera que no hay un motivo discriminatorio en la conducta denunciada, intercede para la solución del problema a través de lo que denomina



Auditoría General de la Nación

buenos oficios, que consisten, por ejemplo, en la facilitación de trámites y la derivación a otros organismos.

Para información sobre la cantidad de denuncias por año y por tipo, ver el Anexo III.

El equipo de auditoría relevó en total 57 expedientes de denuncias formuladas durante el período auditado, correspondientes a los ejes de gestión migrantes (27 expedientes) y diversidad sexual (30 expedientes) (ver Anexos IV y V).

**Tabla 6. Cantidad de expedientes de denuncias relevados**

Año	Cantidad de expedientes Eje Migrantes	Cantidad de expedientes Eje Diversidad Sexual	TOTAL
2014	9	8	17
2015	7	10	17
2016	11	12	23
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>57</b>

El organismo estableció en las normas de presupuesto anual metas correspondientes a denuncias y un indicador de resultados. Una de las metas refiere a la atención de denuncias y es medida en cantidad de denuncias. La otra meta se refiere al pronunciamiento sobre casos de discriminación, que se mide en cantidad de dictámenes (la meta asesoramiento a personas discriminadas es analizada en 3.7.2.).

**Tabla 7. Metas físicas presupuestarias referidas a acciones de protección de derechos de colectivos vulnerados (2014-2016)**

Tipo de Producción: Servicios o Bienes	Unidad de Medida	2014			2015			2016		
		Meta Final	Meta Ejec.	% Ej.	Meta Final	Meta Ejec.	% Ej.	Meta Final	Meta Ejec.	% Ej.
Pronunciamiento sobre Casos de Discriminación	Dictamen	800	727	90,9	750	811	108,1	850	706	83,1
Asesoramiento a Personas Discriminadas	Persona Asesorada	14.000	17.367	124,1	20.000	10.243	51,2	17.000	12.643	74,4
Atención de Denuncias	Denuncia	2.500	2.189	87,6	2.400	1.634	68,1	1.800	2.512	139,6

Fuente: Cuenta de Inversión 2014-2016.

Por otra parte, el INADI formuló el indicador de resultados Tiempo de Respuesta Promedio ante Denuncias, que representa la capacidad de atención ante trámites de denuncia recibidos y mide el tiempo transcurrido (en meses) entre la recepción del trámite de denuncia y su resolución. Durante el período auditado, osciló entre los 11 y los 16 meses. Para más



Auditoría General de la Nación

información sobre los tiempos que insume la resolución de las denuncias, ver el Anexo V, punto 1.

**Tabla 8. Indicador de resultados sobre denuncias (2014-2016)**

Indicador de resultados	Unidad de Medida	2014		2015		2016	
		Meta Final	Meta Ejec.	Meta Final	Meta Ejec.	Meta Final	Meta Ejec.
Tiempo de Respuesta Promedio ante Denuncias	Meses	12	12	12	11	11	16

Fuente: Elaboración propia a partir de la Cuenta de Inversión 2014-2016.

### 3.7.2. Consultas

El INADI recibe consultas y ofrece asesoramiento por vía presencial, telefónica y por correo electrónico. En la Carta Compromiso con el Ciudadano 2015, el organismo asumió los siguientes compromisos de calidad:

- Orientación telefónica gratuita 24 horas todos los días del año.
- Las consultas recibidas mediante formulario web son respondidas en un plazo no mayor a 72 horas hábiles.
- Orientación personalizada de 9 a 20 hs. en la sede central.

Para la verificación de su cumplimiento, el INADI elaboró dos indicadores, basados en el porcentaje de verificaciones positivas a partir de la realización de encuestas de satisfacción. Según las mediciones registradas en el tablero de control, el INADI cumplió estos compromisos.

A su vez, una de sus metas físicas presupuestarias corresponde al asesoramiento a personas discriminadas. De la evolución de la cantidad de personas asesoradas por año (ver Tabla 7), se desprende que el máximo fue durante 2014 (17.367 personas asesoradas), con un marcado descenso en 2015 (10.243 personas asesoradas) y un aumento moderado en 2016 (12.643 personas asesoradas).

### 3.7.3. Patrocinio jurídico gratuito

Uno de los objetivos del organismo es el de brindar un servicio de asesoramiento integral y gratuito para personas o grupos discriminados o víctimas de xenofobia o racismo, proporcionando patrocinio gratuito a pedido de parte interesada.



Auditoría General de la Nación

En 2013 el INADI aprobó las Normas de Patrocinio Gratuito a Personas y Grupos Discriminados, con la intención de que el patrocinio gratuito se desarrolle sobre la base de pautas generales y uniformes en todo el país, tomando en consideración los recursos disponibles y las posibilidades con que cuentan las víctimas para acceder a la justicia (*Disp. INADI 290/2013*).

El Servicio de Patrocinio Gratuito podrá ser proporcionado por el INADI a personas o grupos que cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Haber sido considerado/a por el INADI como víctima de discriminación, xenofobia o racismo, a través del Dictamen aludido en el Instructivo de Tramitación de Denuncias por Discriminación (aprobado por Disp. INADI 132/12). Se puede obviar este requisito cuando existan razones atendibles de oportunidad o conveniencia, y siempre que la discriminación resulte verosímil.
- b. Que el litigio resulte jurídicamente viable y sea conducente para hacer cesar el acto u omisión discriminatorio/s u obtener la reparación civil del daño causado, o para determinar la responsabilidad penal de su autor, todo de conformidad con lo dispuesto por la Ley 23.592.
- c. Que el litigio se dirija exclusivamente contra particulares, entidades privadas u organismos públicos, excluida la Administración Pública Nacional.
- d. Que el caso resulte estratégico para el INADI a los fines de su judicialización.

Si alguno de los requisitos no fuera satisfecho, el INADI debe orientar a la víctima sobre otros servicios de patrocinio gratuito existentes.

La gratuidad del servicio se circunscribe a la actuación profesional, tanto judicial como extrajudicial, de los abogados/as provistos por el INADI.

En el período auditado, el INADI otorgó patrocinio jurídico gratuito en un total de 15 casos (siete iniciados en 2014, tres en 2015, uno en 2016 y cuatro en 2017). Entre los motivos de las denuncias puede identificarse que daños y perjuicios y amparo de salud son los más recurrentes.



## 4. HALLAZGOS

### Aspectos normativos

**4.1.** La ley 23.592 de actos discriminatorios, una de las principales normas que rigen la gestión del INADI, está desactualizada y resulta incompleta e insuficiente. La ley data del año 1988 y no incluye pretextos discriminatorios como la orientación sexual y la identidad y expresión de género, los cuales constituyen ejes de gestión del INADI y deberían estar amparados por esa norma. Así, la ley de actos discriminatorios no contempla los avances sociales, políticos y legales en materia de inclusión, igualdad y reconocimiento de derechos como el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable (*Ley 25.673*), el Programa Nacional de Educación Sexual Integral (*Ley 26.150*), la Ley de Protección Integral de la Mujer (*26.485*), la Ley de Identidad de Género (*26.743*), entre otras. Otro aspecto que requiere actualización es la incorporación de la carga dinámica de la prueba, para proteger a quien sufre el acto discriminatorio. Estos reclamos fueron también realizados por las OSC que participaron de los talleres de planificación participativa. El INADI participó activamente en las instancias de consulta y debate sobre la actualización de la Ley 23.592.

### Aspectos institucionales

**4.2.** Las sucesivas intervenciones al Instituto que han sido señaladas en el punto 3.1 no han permitido el funcionamiento de los órganos de dirección y consultivos previstos en la Ley 24.515, durante todo el periodo auditado. En su último informe, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), órgano de supervisión de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, expresó su preocupación “*por la intervención administrativa del INADI desde 2011, que podría limitar la independencia y capacidad de acción*” (CERD/C/ARG/CO/21-23, art. 2).

**4.3.** La eficiencia de la gestión está afectada por la superposición y el intercambio de tareas entre la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas Contra la Discriminación y la Dirección de Políticas Contra la Discriminación. Esto se debe a las contradicciones entre lo estipulado en el Decreto 218/12 y las Disposiciones INADI 68/12, 108/12, 208/12,



Auditoría General de la Nación

135/13 y 16/17. Hay acciones correspondientes a una Dirección que en los hechos son realizadas por la otra, por ejemplo:

- La Disp. INADI 135/13 establece que el Registro de OSC depende de la Coordinación de Redes de la Sociedad (dependiente de la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas Contra la Discriminación), mientras que el Decreto 218/12 asigna a la Dirección de Políticas la acción “2. Organizar el registro de organizaciones de la sociedad civil que trabajen contra la discriminación, la xenofobia y el racismo”.
- Las Mesas de Consulta de la Sociedad también están a cargo de la Coordinación de Redes de la Sociedad (*Disp. INADI 108/12*). Sin embargo, el Decreto 218/12 asigna a la Dirección de políticas la acción “1. Constituir foros permanentes de la sociedad civil en cada eje temático o sectorial de discriminación y articular acciones conjuntas de prevención y atención a las personas en situación de discriminación”.

**4.4.** El INADI cuenta con una estructura funcional no formalizada, compuesta por áreas funcionales que dependen de las distintas Direcciones y Coordinaciones. Su existencia es reconocida en los Manuales de Procedimientos aprobados en 2016 y 2017 y es visible en los expedientes relevados, tanto de actividades como de denuncias. La indefinición de las misiones y funciones de cada área funcional genera superposición de tareas, ineficiencia y dificultades en el control.

Asimismo, el criterio de creación y organización de estas áreas funcionales no es explícito y no es claro. Esto se observa, por ejemplo, en el hecho de que la Coordinación de Programas y Proyectos Interinstitucionales tiene a su cargo áreas funcionales organizadas a partir de algunos ejes de gestión y no de otros. A su vez, el Programa de Adultos Mayores, a diferencia de los otros ejes de gestión, se encuentra bajo la órbita de la Coordinación de Redes de la Sociedad.

**4.5.** Las Delegaciones provinciales no se encuentran formalizadas en la estructura del organismo, ni cuentan con misiones y funciones atribuidas por normas de nivel adecuado (las acciones a su cargo fueron definidas en el Manual de Procedimientos Institucionales aprobado por Disp. INADI 174/16).

**4.6.** Las representaciones comunales de CABA no son mencionadas en los Planes de Gestión 2016 y 2017. De acuerdo con las acciones realizadas en el marco del Programa



Auditoría General de la Nación

Comunas Libres de Discriminación informadas por el organismo, se observa una disminución en la cantidad de acciones realizadas en las comunas porteñas, pasando de 192 en 2014 y 189 en 2015 a 44 en 2016, lo que implica una baja del 77%. Esto se contradice con el objetivo del INADI de “*fortalecer la gestión federal a través de las delegaciones en las jurisdicciones provinciales y las representaciones comunales*” (CCC 2015).

### **Planificación**

**4.7.** Hasta el cierre de las tareas de campo el organismo no había logrado el cumplimiento de lo establecido en el art. 2 *in fine* del Decreto 1086/05; esto es la elaboración de un Plan Nacional Contra la Discriminación junto con la Secretaria de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, el apoyo de la Jefatura de Gabinete de Ministros, otros organismos nacionales cuya participación se considere necesaria y con las organizaciones no gubernamentales comprometidas en la defensa de los derechos humanos y en la lucha contra la discriminación. Este Plan deberá contemplar los lineamientos estratégicos establecidos en el documento “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación”, de forma articulada con otros organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil, establecer metas definidas, plazos, responsabilidades, indicadores de revisión; y recoger el diagnóstico realizado en el Mapa Nacional de la Discriminación.

**4.8.** No hay evidencia de que se hayan elaborado Planes de Gestión para los años 2014 y 2015. Tampoco de que se hayan realizado planificaciones de las actividades por Delegación para los años 2014, 2015 y 2016.

**4.9.** Los Planes de Gestión 2016 y 2017 no incluyen dos de los tres ejes transversales de discriminación establecidos en el informe “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación” (2005): pobreza y relación entre el Estado y la sociedad. A su vez, nivel socioeconómico es el principal motivo de discriminación experimentado según el Mapa Nacional de la Discriminación 2013-2014, identificado como un tipo de discriminación estructural. El segundo tipo de discriminación más experimentado, referido a nacionalidad, fue incorporado como eje en el Plan de Gestión 2017 (en 2016 fue incluido dentro de los ejes interculturalidad y racismo y xenofobia). En el mismo sentido, la organización y



Auditoría General de la Nación

definición de los ejes de gestión en los Planes de Gestión 2016 y 2017 no comprende todas las áreas de análisis determinadas en el documento de 2005.

**4.10.** En las planificaciones anuales 2016 y 2017 del INADI la organización de los ejes específicos de trabajo no obedece a un criterio claro, ya que se incluyen pretextos discriminatorios, ámbitos donde se produce la discriminación y programas específicos del organismo, sin que se planteen relaciones entre ellos. Asimismo, los ejes fueron modificados de un año a otro (ejes suprimidos, divididos, incorporados), sin que conste en el Plan de Gestión 2017 fundamentación alguna. Esta modificación dificulta el seguimiento de las acciones de gestión informadas para 2016. En los Planes de Gestión tampoco se priorizaron acciones.

**4.11.** Los lineamientos establecidos por INADI Central para que las Delegaciones elaborasen sus Planes de Actividades Anuales 2017 resultan insuficientes para la planificación de políticas federales, lo cual se refleja en que las planificaciones operativas de las Delegaciones varían según la provincia, tanto cualitativa como cuantitativamente. Desde un punto de vista cualitativo, no hay ejes de gestión sobre los que todas las Delegaciones hayan planificado actividades (género, diversidad sexual, educación y discapacidad son los ejes más trabajados, sin ser abordados por todas las Delegaciones). Desde un punto de vista cuantitativo, la cantidad de actividades planificadas por las Delegaciones también difiere según la provincia, con un mínimo de 12 y un máximo de 85 acciones a realizar en el año. Esta dispersión no se corresponde necesariamente con la cantidad de recursos humanos asignados a cada Delegación.

A su vez, los ejes de gestión informados a las Delegaciones para la realización de sus Planes de Actividades fueron modificados por INADI Central para la elaboración de su propio Plan de Gestión 2017. Esto quiere decir que las planificaciones anuales para 2017 de INADI Central y de las Delegaciones fueron realizadas tomando en cuenta criterios parcialmente distintos.

**4.12.** Hay una diversidad en los formatos utilizados para presentar la planificación de las Delegaciones: el establecido por la Coordinación de Delegaciones, el formalizado en el Manual de Procedimientos y los utilizados por distintas provincias en sus Planes de Actividades. Los formatos utilizados y la información contenida varían según la provincia





Auditoría General de la Nación

y presentan inconsistencias (actividades no definidas, repetidas, ejes mezclados, algunas delegaciones no planifican acciones para algunos meses, etc.).

### **Evaluación de la gestión**

**4.13.** Las metas físicas presupuestarias y los indicadores de resultados contenidos en el Presupuesto son insuficientes para medir la eficacia y la efectividad de su gestión. Durante el período auditado, el INADI contó con dos tipos de indicadores de gestión: las metas físicas presupuestarias y los compromisos e indicadores de las Cartas Compromiso con el Ciudadano suscriptas por el organismo.

Con respecto a las metas físicas, la meta de capacitaciones dictadas fue incumplida durante todo el período, debido *“a la menor demanda por parte de organismos e instituciones”*, según el INADI (Cuenta de Inversión 2014, 2015 y 2016). Esto pone de manifiesto que el INADI se impuso una meta de gestión cuyo cumplimiento no depende de su propio accionar, dado que no se trata entonces de una meta de gestión, sino de un indicador de demanda de capacitación.

Lo mismo ocurre con las metas referidas a asesoramiento de personas discriminadas y atención de denuncias, dado que en ambos casos su cumplimiento depende de la demanda y no de la iniciativa del organismo.

Con respecto a los indicadores de resultados, dos de ellos toman como fuente de información el Mapa de la Discriminación, cuya última versión data de los años 2013-2014. En consecuencia, el organismo no podría medir su cumplimiento hasta no realizar una nueva investigación. Pese a ello, el INADI informó una mejora para el indicador Tasa de Difusión de las Acciones contra la Discriminación entre los años 2015 y 2016.

Con respecto al Programa Carta Compromiso con el Ciudadano, se observa que no se registraron mediciones para siete compromisos asumidos, referidos a conciliación, patrocinio jurídico gratuito, producción de contenidos teóricos, producciones audiovisuales, formación virtual, Delegaciones provinciales y la Campaña de Verano.

**4.14.** El INADI no lleva un registro centralizado y sistematizado de las acciones de promoción realizadas, lo cual dificulta la información de la gestión, el seguimiento y la



Auditoría General de la Nación

evaluación de resultados de forma global. El sistema administrativo no permite identificar actividades realizadas por eje de gestión. A su vez, hay actividades que no quedan registradas en ningún instrumento administrativo, más allá de los informes de gestión o los comunicados de prensa.

**4.15.** La información sobre la gestión del INADI no está disponible de forma completa, clara, precisa ni actualizada, lo cual compromete la transparencia del organismo:

- La página web del INADI no refleja la memoria institucional del organismo. Los contenidos son modificados con los cambios de gestión, sin preservar información sobre la gestión anterior, excepto comunicados de prensa.
- Si bien la publicación de los dictámenes de denuncias para su consulta pública en el sitio del Sistema Argentino de Información Jurídica era un compromiso de la CCC 2015, al 30/03/2017 no figuraban dictámenes correspondientes a 2014, 2015, 2016 ni 2017.
- Los informes de las investigaciones llevadas a cabo por la Coordinación de Investigaciones y los producidos por los Observatorios de la Discriminación del INADI no son publicados en la página web del organismo.
- El subsitio Digesto Normativo “10 años de Políticas Públicas para la Inclusión y la Igualdad (2003-2013)” no se encuentra disponible para su consulta, pese a que mantener actualizada la normativa en el subsitio era un objetivo de mejora en la CCC 2015.

### **Mecanismos participativos**

**4.16.** El INADI no implementa los mecanismos participativos previstos en su ley de creación:

- a) No hay mecanismos de participación de organizaciones de la sociedad civil en la toma de decisiones.
- b) No funciona el Consejo Asesor, que debe estar compuesto por representantes que reflejen la variedad de áreas o sectores afectados por las problemáticas de la discriminación, la xenofobia y el racismo.
- c) No implementa mecanismos de consulta para la toma de decisiones.



Auditoría General de la Nación

d) El Registro de Organizaciones de la Sociedad Civil del INADI no se encuentra actualizado (incluye organizaciones que ya no existen y contiene datos de contacto obsoletos).

**4.17.** El funcionamiento del Consejo Asesor no debería verse afectado por la intervención del organismo, dado que el Decreto 218/12 le asigna al Interventor las funciones del Directorio, Presidente y Vicepresidente, mas no del Consejo Asesor. A su vez, el Consejo Asesor es mencionado explícitamente en los Presupuestos 2014, 2015 y 2016, donde el INADI manifestó que la política presupuestaria institucional del organismo preveía, para cada uno de esos años: promover la participación del Consejo Asesor.

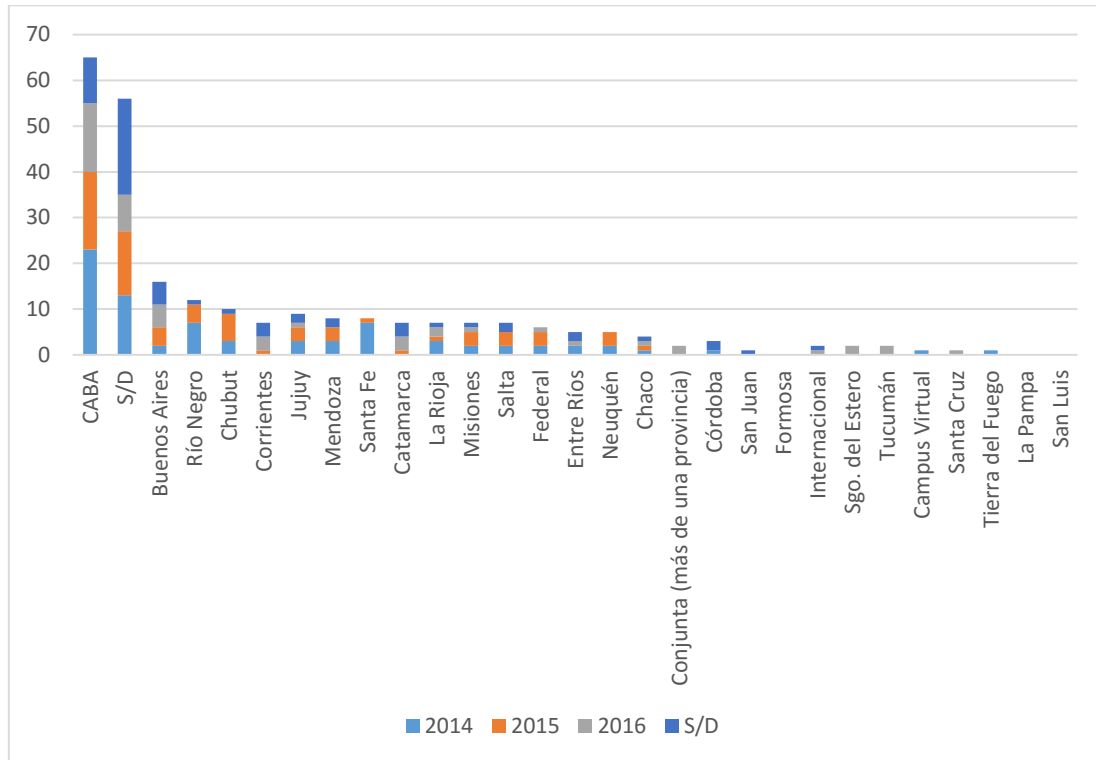
**4.18.** Se observa una disminución del 72% en los fondos destinados a auspicios con apoyo económico a OSC entre 2015 y 2016 y una disminución en el 61% en la cantidad de OSC beneficiarias, pasando de 36 organizaciones en 2015, a 14 en 2016. A su vez, se observa que en 2014 se le otorgó un auspicio a una organización que no figura en el Registro de OSC.

### **Equidad**

**4.19.** Se observan desigualdades entre la gestión realizada en la CABA y la gestión desarrollada en el interior del país. Pese a las limitaciones de la información disponible, la distribución territorial de las actividades de promoción indica que se concentran en la CABA. Sólo siete de las actividades informadas fueron realizadas a nivel federal, en todas las provincias. De las acciones informadas, la única actividad sostenida durante todo el período auditado a nivel nacional fue el Parlamento Federal Juvenil.



**Gráfico 7. Cantidad de acciones de promoción informadas (2014-2016)**



Fuente: elaboración propia en base a información proporcionada por el organismo por Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ (12/06/2017).

**4.20.** La insuficiencia de los recursos humanos y materiales de las Delegaciones provinciales dificulta la territorialización de la gestión al interior de las provincias; esto expresa una desigualdad en el acceso a los instrumentos del INADI para la promoción y protección de derechos de colectivos vulnerados. En cuanto a las acciones de promoción, las actividades realizadas por las Delegaciones se concentran en las localidades en las que se encuentran emplazadas. En lo que refiere a la protección, la tramitación de las denuncias requiere de instancias presenciales que no pueden llevarse a cabo cuando los interesados no disponen de los recursos suficientes para trasladarse a la capital, puesto que las Delegaciones no cuentan con vehículos oficiales y los recursos asignados a viáticos son limitados. A su vez, la mayoría de las Delegaciones (15) carece de bocas de denuncia en otros puntos de la provincia: dos Delegaciones poseen subsedes (Buenos Aires y Santa Fe), tres cuentan con bocas de denuncia formales a partir de convenios, y tres realizaron acuerdos informales con otros organismos para la recepción y remisión de denuncias.



Auditoría General de la Nación

De las entrevistas con los/as Delegados/as provinciales, se destacan los siguientes casos específicos:

- Respecto a recursos humanos: la Delegación Buenos Aires trabaja sin un delegado/a desde 2016.
- Respecto a las oficinas: las Delegaciones Corrientes y San Juan funcionan en dependencias de otros organismos públicos de manera informal (convenios vencidos o sin convenio). En el caso de la Delegación Chubut, se encuentra desde octubre de 2016 en la sede de una Fundación.
- Respecto al equipamiento: las Delegaciones Corrientes y Tierra del Fuego no disponen de líneas telefónicas fijas, por lo cual se manejan con el 0800 central del INADI y con los teléfonos celulares de la flota de los Delegados. Esto limita los canales de comunicación con estas dependencias provinciales y su capacidad operativa. Asimismo, 15 Delegaciones manifestaron problemas con el equipamiento disponible, ya sea porque es insuficiente o porque el que poseen funciona de manera defectuosa. Las principales demandas son computadoras, impresoras, escáneres y proyectores.

**4.21.** De las 23 Delegaciones, 21 manifestaron problemas de comunicación con INADI Central durante el período 2016-2017. Esto repercutió en demoras en las respuestas a consultas y en la autorización de actividades. Los problemas mencionados son: demoras en la aprobación de actividades, imposibilidad de comunicarse con el Interventor para hacer consultas, imposibilidad de tener contacto con la prensa sin consultar a la Intervención, entre otros.

**4.22.** Las acciones de capacitación planificadas no incluyeron todas las áreas de análisis establecidas en el plan estratégico del organismo (documento “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación”), ni en el Plan de Gestión 2016. De las capacitaciones realizadas en 2015-2016 por INADI Central, la mayoría corresponde a la temática discriminación en general (644 de 704 capacitaciones). Según la información brindada por el organismo, los únicos ejes específicos trabajados fueron: género (28), adultos mayores (25), migrantes (4), discapacidad (2) y afrodescendientes (1).

Por otra parte, de las acciones de promoción informadas por el INADI, se observa que los ejes más abordados durante el período auditado fueron: género, adultos/as mayores, salud,



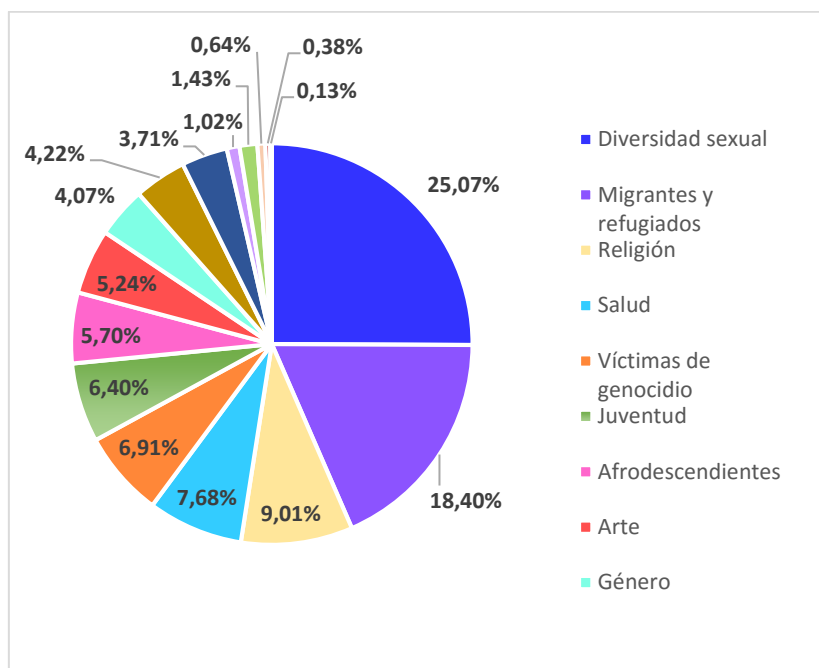
Auditoría General de la Nación

trabajo y diversidad sexual. Sin embargo, en su planificación anual no se habían priorizado ejes.

Los ejes trabajados no se condicen con los resultados del Mapa de la Discriminación, según el cual los principales tipos de discriminación experimentados son nivel socioeconómico, migrantes y color de piel; y los principales tipos percibidos, nivel socioeconómico, sobrepeso/obesidad y migrantes. Tampoco guardan relación con el registro de denuncias, según el cual los principales motivos son discapacidad, estado de salud y orientación sexual.

**4.23.** El INADI no cuenta con criterios explícitos y formalizados para el otorgamiento y distribución de auspicios con apoyo económico a OSC. Se observan grandes diferencias en cuanto a la distribución de los fondos según el eje principal de trabajo de las organizaciones beneficiarias. Los ejes que recibieron mayor cantidad de fondos son: diversidad sexual (25%), migrantes y refugiados (18%) y diversidad religiosa (9%). Los fondos destinados a estos tres ejes corresponden a más de la mitad del total de fondos otorgados entre 2014 y 2016.

**Gráfico 8. Porcentaje de fondos otorgados por eje principal de trabajo (total 2014-2016)**



Fuente: elaboración propia en base a información proporcionada por el organismo por Nota NO-2017-17213385-APN-INADI#MJ (15/08/2017).



Auditoría General de la Nación

### **Gestión de las acciones de promoción de los derechos de colectivos históricamente vulnerados**

**4.24.** La gestión del INADI referida a la promoción de los derechos de colectivos históricamente vulnerados presenta características que dificultan el cumplimiento del mandato de su ley de creación, que consiste en elaborar políticas nacionales y medidas concretas para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo, impulsando y llevando a cabo acciones a tal fin (*Ley 24.515, art. 2*):

- Su gestión es principalmente reactiva, es decir, se desarrolla a partir de demandas puntuales de distintos individuos, grupos o instituciones, ya sea a través de denuncias, consultas, propuestas de organismos de la sociedad civil o de escuelas, etc. Esto implica que tiene un alcance limitado a ámbitos acotados.
- El INADI no planifica su política de capacitación, sino que realiza fundamentalmente capacitación focalizada y a demanda. La explicación de que no se cumple la meta física referida a cantidad de capacitaciones dictadas por una menor demanda (Cuenta de Inversión 2014, 2015 y 2016) evidencia que no existe por parte del INADI una política de capacitación, sino que coloca en la sociedad la responsabilidad de formarse en materia antidiscriminatoria. No hay evidencia de que se hayan elaborado planes federales de capacitación ni de formación de formadores.
- La distribución del material pedagógico también se realiza a partir de la demanda puntual.

Estas características de su gestión tampoco permiten cumplir el objetivo de territorializar a nivel federal sus iniciativas y políticas públicas. En consecuencia, limita la capacidad de incidencia del organismo en la transformación de las prácticas y percepciones discriminatorias que existen en la sociedad.

**4.25.** En relación a las acciones de capacitación, el organismo informó que *“la implementación del campus virtual INADI (...) impactó en la disminución de la modalidad presencial”* (Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ). La decisión de disminuir la capacitación presencial restringe el acceso a las capacitaciones a personas que no cuentan con determinados recursos y competencias y que no tengan conocimiento de la existencia del INADI y de sus ofertas de capacitación virtuales.



Auditoría General de la Nación

**4.26.** Respecto a los expedientes de acciones de promoción relevados se observan los siguientes aspectos:

- Acerca de las rendiciones de cuentas: no se presenta un informe narrativo de las actividades desarrolladas (expedientes 18824/2014, 38649/2014, 39495/2014), se presentaron facturas con fecha posterior a la realización de la actividad (expedientes 24488/2014, 31215/2014, 38494/2014), la rendición de cuentas fue presentada fuera del plazo estipulado (expedientes 15999/2014, 25656/2014, 13672/2015, 18035/2016).
- El giro de los fondos para sustentar los gastos necesarios para la actividad fue realizado con posterioridad a que la actividad fuera llevada a cabo (expedientes 24488/2014, 31215/2014, 13672/2015, 18035/2016).

#### **Gestión de las acciones de protección de los derechos de colectivos históricamente vulnerados**

**4.27.** El INADI no cuenta con presencia efectiva en la Dirección Nacional de Migraciones, tal cual fuera propuesto en el documento “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación” (*Decreto 1086/05*).

**4.28.** Se observan demoras en la tramitación de las denuncias, principalmente en la instancia de dictamen. Las demoras implican que los dictámenes en muchos casos devienen abstractos, por el tiempo transcurrido desde el hecho denunciado hasta el pronunciamiento del INADI. Esto reduce la eficacia del organismo, dado que no da una respuesta oportuna a los denunciantes y limita las posibilidades de subsanar los derechos vulnerados.

El INADI construyó el indicador de resultados Tiempo de Respuesta Promedio ante Denuncias. Si bien el organismo manifestó haber cumplido la meta de 12 meses para los años 2014 y 2015, en su informe, la UAI señaló que “*en el 65% de los casos relevados se supera el plazo de gestión en la tramitación de denuncias de 12 meses*”<sup>5</sup> (Informe N° 19-UAI-INADI/2016). Asimismo, para el año 2016, el INADI informó una demora promedio de 16 meses para la tramitación de una denuncia, incumpliendo la meta.

---

<sup>5</sup> El Informe de la UAI se basa en el análisis de los expedientes y actuaciones de denuncia resueltos mediante la elaboración de un dictamen emitido en el año 2015.





Auditoría General de la Nación

Del análisis de los expedientes de denuncias relevados por el equipo de auditoría, se observa una marcada diferencia en el tiempo que insume la resolución de la denuncia cuando se hace a través de un dictamen, respecto de otras formas de resolución (conciliación, pedido de disculpas, desistimiento de la parte denunciante, etc.). Mientras que en el primer caso la demora promedio para el período auditado es de 19 meses, en los demás, el promedio es de 2 meses y medio (ver Anexo V, punto 1).

Con respecto a las demoras en la instancia de dictamen, en el Informe de la UAI mencionado se observa que en un 79% de las actuaciones relevadas los plazos son superiores a diez días hábiles entre el dictado del pase a dictamen y la asignación de un asistente legal para que dictamine. También se detectaron demoras para emitir un dictamen una vez asignado un dictaminante: la UAI observó que en el 52% de los casos relevados existe un plazo superior a los 60 días corridos entre que se asigna un asistente legal para dictaminar y la fecha de emisión del dictamen.

**Tabla 9. Demoras en la emisión de dictámenes detectadas por la UAI**

Actuaciones con plazo superior a 10 días hábiles entre el paso a dictamen y la asignación de asistente legal (79% del total)		Actuaciones con plazo superior a 60 días corridos entre la asignación de asistente legal y la emisión del dictamen (52% del total)	
Plazo de resolución de la denuncia	Porcentaje de actuaciones	Plazo de resolución de la denuncia	Porcentaje de actuaciones
Entre 1 y 6 meses	61%	Entre 3 y 6 meses	69%
Entre 7 y 12 meses	37%	Entre 7 y 12 meses	23%
Más de 12 meses	2%	Más de 12 meses	8%

Fuente: Informe N° 19-UAI-INADI/2016.

Estas demoras también fueron observadas en los expedientes con dictamen relevados por el equipo de auditoría.

**4.29.** INADI Central no notificó a las Delegaciones de la emisión de dictámenes de denuncias tramitadas por ellas. Esta falta de comunicación impide a las Delegaciones hacer un seguimiento de las denuncias, ya que desconocen la situación de los casos tramitados por ellas.

**4.30.** Las intervenciones de oficio del INADI no responden a criterios objetivos estandarizados, sino que se emplea un criterio abierto basado en la interpretación de los casos como “emblemáticos”. Este criterio es susceptible de ser utilizado de forma



Auditoría General de la Nación

discrecional, lo cual afecta la credibilidad del organismo. Lo mismo ocurre con sus intervenciones como querellante.

**4.31.** El INADI no cuenta con datos confiables respecto de la cantidad de denuncias recibidas por año y por tipo, por lo cual incumple acciones atribuidas a la Dirección de Asistencia a la Víctima (*Decr. 218/12*) y en particular, a la Coordinación de Recepción y Evaluación de Denuncias (*Disp. INADI 208/12*), referidas a organizar, procesar y suministrar información derivada del registro de denuncias, tanto de carácter individual como estadístico.

La información pública sobre la gestión del organismo en materia de denuncias presenta datos diferentes con respecto a la cantidad de denuncias recibidas por año y por tipo (Plan de Gestión 2016, Plan de Gestión 2017, Cuenta de Inversión 2014-2016), que tampoco coinciden con la información brindada por Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ al equipo de auditoría (ver Anexo III).

**4.32.** En los expedientes de denuncias relevados se observa lo siguiente:

- Deficiencias en la instrucción. Casos en los que no se investigaron los hechos denunciados, casos en los que la investigación fue insuficiente, casos en los que no se completó el proceso de investigación y se archivaron las actuaciones sin que conste la documental justificatoria o con una justificación insuficiente (expedientes 19999/14, 28658/14, 42681/14, 60424/14, 58678/15, 119429/15, 22764/16, 26591/16, 33343/2016).
- Demoras en la instrucción (expedientes 90091/14, 8799/15, 9032/15, 67213/15, 119429/15, 119441/15, 16608/16, 38867/16, 51661/16, 53181/2016, 66869/16, 85610/16).
- Demoras en la notificación del dictamen a las partes (expedientes 16595/14, 90091/14, 53055/16).
- Falencias administrativas como errores de foliado, errores en las fechas y desorden de las actuaciones, inclusión de actuaciones correspondientes a otro expediente, entre otras (expedientes 18555/14, 90091/14, 14820/2015, 35782/15, 44126/15, 67213/15, 119429/15, 26591/16, 38867/16, 77713/16, 88541/16, 105212/16).



Auditoría General de la Nación

**4.33.** No hay un registro formal que permita realizar análisis estadísticos de las consultas recibidas en el organismo, por lo cual el INADI incumple una de las acciones atribuidas a la Coordinación de Recepción y Evaluación de Denuncias (*Disp. INADI 208/12*).

## **5. ANÁLISIS DE LA VISTA**

El presente informe en su etapa de proyecto fue puesto en conocimiento del Organismo mediante Nota N° 267/18-P del 26/04/2018.

La respuesta, enviada por Nota NO-2018-28589749-APN-INADI#MJ del 19/06/2018, que se encuentra en el Anexo VI del presente Informe, formula descargos que son analizados en el Anexo VII y que modifican en parte el hallazgo 4.9.

## **6. RECOMENDACIONES**

### **Aspectos normativos**

**6.1.** Arbitrar los mecanismos necesarios a fin que, de promoverse la sanción de una ley de actos discriminatorios, la misma recoja las opiniones de la sociedad civil y de los actores involucrados en la lucha contra la discriminación.

### **Aspectos institucionales**

**6.2.** Evaluar, en la instancia que el Poder Ejecutivo Nacional estime adecuada, la vigencia de las causales que motivaron la intervención del Instituto, a fin de proponer aquellos cursos de acción que permitan el funcionamiento pleno de los órganos de dirección y consultivos previstos en la ley de creación.

**6.3.** Delimitar claramente los ámbitos de competencia de la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas Contra la Discriminación y de la Dirección de Políticas Contra la Discriminación, para evitar la superposición y el intercambio de acciones y funciones.

**6.4.** Impulsar las medidas pertinentes para que la estructura organizativa real del Instituto sea debidamente formalizada, debiéndose ver en ella precisadas las responsabilidades y acciones específicas de cada área.



Auditoría General de la Nación

- 6.5. Atribuir a las Delegaciones provinciales misiones y funciones específicas para federalizar la gestión del INADI.
- 6.6. Cumplir con los objetivos y compromisos asumidos por el organismo en la CCC 2015.

### **Planificación**

- 6.7. Promover y coordinar la elaboración de un Plan Nacional Contra la Discriminación que siga los lineamientos establecidos en el Decreto 1086/05 y considere el diagnóstico realizado en el Mapa Nacional de la Discriminación.
- 6.8. Realizar planificaciones anuales de las acciones del organismo que contemplen a las Delegaciones provinciales y a las representaciones comunales.
- 6.9. Contemplar los lineamientos estratégicos establecidos en el documento “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación” y las conclusiones del Mapa Nacional de la Discriminación en la planificación de las acciones del organismo.
- 6.10. Organizar los ejes de trabajo del INADI de forma clara y que permita la articulación entre ellos y el seguimiento de las acciones desarrolladas. La introducción de cambios de un año a otro debería ser explicitada y fundamentada en los propios documentos de planificación. La priorización de ejes o acciones facilitaría la implementación de políticas federales.
- 6.11. Establecer criterios para la planificación anual de las actividades de las Delegaciones que sean consistentes con los definidos para INADI Central y que permitan la planificación y ejecución de políticas públicas federales. A su vez, debe considerarse el abordaje de las problemáticas específicas a nivel provincial y/o regional.
- 6.12. Homogeneizar el formato de los Planes de Actividades de las Delegaciones.

### **Evaluación de la gestión**

- 6.13. Definir metas de gestión referidas al accionar del organismo y no a la demanda que recibe. Implementar un sistema de monitoreo y evaluación y elaborar indicadores que



Auditoría General de la Nación

permitan medir los avances en la gestión del organismo y su impacto en la población (indicadores de proceso, de resultado y de impacto). Sostener el cumplimiento y monitoreo de los compromisos asumidos en la CCC 2015.

**6.14.** Implementar un sistema de registro de las acciones de promoción que permita el seguimiento por eje de gestión y la evaluación de los resultados.

**6.15.** Garantizar que la información referida a la gestión del INADI esté disponible al público de forma completa, clara, precisa y actualizada para asegurar la transparencia. Preservar la memoria institucional del organismo. Mantener actualizada la publicación de los dictámenes de denuncias. Cumplir con los compromisos asumidos en la CCC 2015 en cuanto a la información disponible en la página web del organismo y su accesibilidad.

### **Mecanismos participativos**

**6.16.** Implementar mecanismos que garanticen la participación efectiva de las OSC tanto en la toma de decisiones como en la ejecución de políticas públicas y actividades, de acuerdo con lo estipulado en la ley de creación del organismo. Mantener actualizado el Registro de OSC.

**6.17.** Conformar el Consejo Asesor acorde a los lineamientos de la Ley 24.515 y su Decreto reglamentario 419/15 y garantizar su plena operatividad.

**6.18.** Sostener el apoyo institucional y económico a las OSC para la implementación de proyectos, actividades, eventos y acciones que contribuyen al cumplimiento de los objetivos del INADI. Garantizar que los fondos sean destinados a organizaciones inscriptas en el Registro de OSC, en cumplimiento de lo estipulado en la Disp. INADI 68/12.

### **Equidad**

**6.19.** Descentralizar la gestión del organismo para garantizar su presencia e incidencia a nivel federal. Planificar acciones específicas para implementar a nivel provincial y regional.

**6.20.** Dotar a las Delegaciones provinciales de los recursos humanos y materiales necesarios para poder desarrollar sus tareas de forma eficaz y lograr que la gestión del



Auditoría General de la Nación

INADI sea efectivamente federal. Propiciar canales que faciliten el acceso a los servicios que provee el organismo en el interior de las provincias, en particular en localidades de difícil acceso. Celebrar convenios con otras dependencias públicas para ofrecer el servicio de recepción de denuncias por actos de discriminación en otras localidades.

Por otra parte, designar un/a delegado/a para la Delegación Buenos Aires, regularizar la situación de las Delegaciones que se encuentran en oficinas sin un contrato o convenio formal y asegurar que las sedes de las Delegaciones provinciales cuenten con el equipamiento necesario para poder llevar a cabo sus tareas y sean visibles y accesibles para la población.

**6.21.** Optimizar los canales de comunicación entre INADI Central y las Delegaciones, con el fin de lograr una mayor eficiencia en la gestión.

**6.22.** Realizar acciones de promoción que comprendan todas las áreas de análisis definidas en el documento “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación”, con el fin de atender las necesidades de todos los colectivos vulnerados. Fundamentar en la planificación la priorización de ejes.

**6.23.** Formalizar los criterios que se utilizan para otorgar auspicios, a fin de lograr una mayor transparencia. Garantizar una distribución equitativa de los auspicios con apoyo económico a OSC entre los ejes de gestión y al interior de éstos, contemplando los distintos colectivos que abarcan.

### **Gestión de las acciones de promoción de los derechos de colectivos históricamente vulnerados**

**6.24.** Implementar políticas públicas federales, regionales, provinciales y locales a través de planes y programas específicos, siguiendo los lineamientos estratégicos contenidos en el Decreto 1086/05 y en el Mapa de la Discriminación Nacional y los Mapas Provinciales, con el fin de cumplir con lo establecido en la Ley 24.515. Promover la ejecución de políticas públicas por parte de los organismos competentes que contribuyan al cumplimiento de las normativas referidas a la protección de los derechos de colectivos históricamente vulnerados como la Ley de Identidad de Género (*Ley 26.743*) y la Ley de Educación Sexual Integral (*Ley 26.150*).



Auditoría General de la Nación

Diseñar y desarrollar planes federales de capacitación y de formación de formadores, con objetivos, metodologías, contenidos, destinatarios y mecanismos de evaluación y seguimiento definidos en función de los objetivos estratégicos del organismo y del diagnóstico obtenido en el Mapa Nacional de la Discriminación y los Mapas Provinciales.

**6.25.** Garantizar la capacitación de aquellos sectores de la población que no tienen acceso a la modalidad virtual.

**6.26.** Garantizar el cumplimiento de los procedimientos establecidos para la tramitación de actividades y auspicios. Optimizar los procesos administrativos internos para que los fondos estén disponibles con anterioridad a la realización de las actividades.

#### **Gestión de las acciones de protección de los derechos de colectivos históricamente vulnerados**

**6.27.** Arbitrar los medios para asegurar la presencia efectiva del INADI en la Dirección Nacional de Migraciones.

**6.28.** Dotar a la DAV de recursos humanos suficientes para tramitar las denuncias en plazos razonables y cumplir las metas referidas al tiempo de respuesta promedio ante denuncias. En particular, fortalecer la Coordinación de Recepción y Evaluación de Denuncias, encargada de realizar los dictámenes. Evaluar e implementar mecanismos para agilizar la tramitación de las denuncias.

**6.29.** Notificar a las Delegaciones al momento de emitir dictámenes referidos a denuncias tramitadas por ellas, para permitir el seguimiento de los hechos objeto de análisis y de las resoluciones propuestas por el INADI.

**6.30.** Elaborar un protocolo para decidir la intervención de oficio del INADI y su participación como parte querellante, definiendo claramente los parámetros que justifiquen su intervención en distintas situaciones donde se identifiquen prácticas discriminatorias.

**6.31.** Llevar un registro sistematizado, organizado y actualizado de las denuncias tramitadas por el INADI y organizar, procesar y suministrar información derivada del registro de denuncias, tanto de carácter individual como estadístico, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 218/12 y la Disp. INADI 208/12.



Auditoría General de la Nación

**6.32.** Tramitar e investigar cada denuncia de forma exhaustiva, tomando en cuenta las situaciones particulares de cada caso y respetando los procedimientos establecidos en la normativa vigente. Procurar la celeridad en la tramitación y resolución de las denuncias y en la notificación a las partes. Respetar los procedimientos y formalidades administrativas.

**6.33.** Llevar un registro formal que permita realizar análisis estadísticos de las consultas recibidas por el INADI, en los términos de la Disp. INADI 208/12.

## **7. CONCLUSIONES**

El INADI es la principal autoridad del país en materia de lucha contra la discriminación, la xenofobia y el racismo. Fue creado como un organismo plural, conducido por representantes de distintos Ministerios Nacionales y de las organizaciones de la sociedad civil que se abocan a esta temática, con el fin de desarrollar políticas públicas antidiscriminatorias.

La intervención del organismo, sostenida sucesivamente desde 2011 hasta la actualidad, no ha permitido el funcionamiento de los órganos de dirección y consultivos previstos en su ley de creación. A su vez, la intervención desdibujó el perfil participativo previsto en la estructura definida por su ley de creación.

La planificación operativa del INADI se basa en ejes de gestión articulados en función de pretextos discriminatorios y ámbitos donde se produce la discriminación. Sin embargo, no se plantean relaciones entre ellos. A su vez, los ejes fueron modificados de un año a otro y no se priorizaron acciones a implementar a nivel nacional. Esto contribuye a que la gestión del INADI se focalice en la respuesta a demandas puntuales y a sucesos de impacto mediático. En particular, se ven afectadas las acciones de capacitación, que no se insertan en una planificación definida.

El carácter reactivo de la gestión, sumado a la centralización de sus tareas en la CABA, dificultan el cumplimiento de los objetivos del INADI, especialmente en lo que refiere a la federalización de su gestión. Este aspecto es fundamental, dado que la discriminación es una práctica que atraviesa a toda la sociedad. Tal como lo establece el documento “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación” (*Decreto 1086/05*), toda política contra la





Auditoría General de la Nación

discriminación debe tener un alcance federal. No obstante, la accesibilidad al organismo es dispar e inequitativa. En consecuencia, es vital el fortalecimiento y jerarquización de las Delegaciones provinciales y la planificación y ejecución de políticas públicas activas y concretas que prevean su inserción territorial. En este sentido, el INADI subutiliza herramientas de gestión relevantes ya desarrolladas: no utiliza el Mapa de la Discriminación para planificar acciones de promoción y no se basa en el documento aprobado por Decreto 1086/05 para realizar una planificación estratégica actualizada y sus planificaciones operativas anuales.

La actualización del Mapa de la Discriminación constituiría una herramienta de diagnóstico esencial para el diseño de políticas públicas a nivel federal, regional, provincial y local. Para ello, es imprescindible la articulación con otras áreas del Estado y garantizar la ejecución efectiva de las políticas públicas.

Las limitaciones en la federalización de la gestión se acentúan por la falta de recursos materiales y humanos del INADI. Este factor también incide en la demora en la emisión de dictámenes. Los retrasos expresan la dificultad de procesar el volumen de denuncias que recibe el Instituto en todo el país. En los dictámenes, el INADI se expide acerca de la existencia o no de actos discriminatorios en las situaciones denunciadas, por lo cual las demoras en el pronunciamiento del organismo repercuten en las posibilidades de reparar los daños producidos a las víctimas.

Por otra parte, es importante destacar la dificultad del acceso a información completa, clara, actualizada y confiable sobre la gestión del organismo. Esto repercute no sólo en la transparencia del organismo hacia la sociedad, sino también en el plano interno, ya que dificulta la toma de decisiones y el seguimiento de la gestión. El INADI no cuenta con información precisa acerca de la cantidad de denuncias recibidas por año y por tipo, no lleva un registro sistematizado de las acciones de promoción ni de las consultas recibidas, el Registro de Organizaciones de la Sociedad Civil está desactualizado y la página web del organismo fue modificada con los distintos cambios de gestión sin preservar la memoria institucional del INADI.

Finalmente, se advierte que el Poder Ejecutivo Nacional no ha incluido en el Informe Voluntario Nacional elaborado en julio de 2017 la meta ODS 10.2) Potenciar y promover



Auditoría General de la Nación

la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición, por lo cual no estableció indicadores para su cumplimiento. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), en sus observaciones finales sobre los informes periódicos 21° a 23° combinados de la Argentina, recomendó al Estado que adopte las medidas necesarias para alcanzar los ODS.

## **8. LUGAR Y FECHA**

BUENOS AIRES, agosto de 2018.

## **9. FIRMAS**



## ANEXO I – MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

### 1. Marco legal

<b>NORMAS GENERALES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE DERECHOS HUMANOS</b>	
<b>Constitución Nacional Art. 16</b>	La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.
<b>Constitución Nacional Art. 43</b>	Reconoce el derecho de todas las personas a interponer acción de amparo contra cualquier forma de discriminación.
<b>Constitución Nacional Art. 75 Inc. 19</b>	El Congreso de la Nación debe sancionar leyes que promuevan la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna.
<b>Ley 23.592 (1988)  y modificatorias Ley 24.782 (1997) Ley 25.608 (2002)</b>	Fija medidas contra actos discriminatorios a quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional. Quien lo haga será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionado.  Se considerarán actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.
<b>Ley 25.391 (2001)</b>	El Congreso de la Nación deberá elaborar un Informe Anual sobre la Situación de los Derechos Humanos en la República Argentina.
<b>TRATADOS INTERNACIONALES</b>	
<b>Constitución Nacional Art. 75 Inc. 22</b>	Otorga jerarquía constitucional a la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, entre otras.
<b>Ley 15.869 (1961)</b>	Adhesión Argentina a la Convención relativa al Estatuto de los Refugiados, suscrito en Ginebra el 28/7/51 y a la resolución 538/52 (VI) de las Naciones Unidas.
<b>Ley 17.468 (1967)</b>	Adhesión al Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados.
<b>Ley 17.722 (1968)</b>	Aprueba la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
<b>Ley 23.054 (1984)</b>	Se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos.



Auditoría General de la Nación

<b>Ley 23.179 (1985)</b>	Aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
<b>Ley 23.313 (1986)</b>	Se aprueba el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
<b>Ley 23.849 (1990)</b>	Aprueba la Convención sobre los Derechos del Niño.
<b>Ley 25.280 (2000)</b>	Aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
<b>Ley 26.202 (2007)</b>	Aprueba la Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.
<b>Ley 26.378 (2008)</b>	Se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo.
<b>Decreto-ley 6286/1956</b>	Adhesión a la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio.
<b>NORMATIVA INADI</b>	
<b>Institucional</b>	
<b>Ley 24.515 (1995) y modificatorias Ley 25.672 (2002)</b>	Crea el INADI como entidad descentralizada en el ámbito del Poder Ejecutivo Nacional, con el objeto elaborar políticas nacionales y medidas concretas para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo, impulsando y llevando a cabo acciones a tal fin.
<b>Decreto PEN 184/2005</b>	El INADI se transfiere desde la órbita del Ministerio del Interior a la órbita del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
<b>Decreto PEN 988/2005</b>	Sustituye el Apartado XVIII en el Organigrama de Aplicación de la Administración Pública Nacional centralizada ( <i>Decreto 357/2002</i> ), fijando los objetivos de la Secretaría de Derechos Humanos y poniendo al INADI bajo su supervisión.
<b>Decreto PEN 1086/2005</b>	Aprueba el documento titulado “Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación – La Discriminación en Argentina. Diagnóstico y propuestas”.
<b>Decreto PEN 218/2012</b>	Se aprueba la estructura organizativa de primer nivel operativo del INADI y se fijan los objetivos, responsabilidades primarias y acciones que debe llevar a cabo cada una de las áreas y direcciones que componen la estructura institucional del organismo. A su vez, establece que hasta tanto cese la intervención del INADI, las atribuciones y obligaciones otorgadas oportunamente por la Ley 24.515 al Directorio y Presidente del Instituto, y las asignadas en este Decreto al Presidente del Organismo, serán ejercidas por el Interventor designado.
<b>Decreto PEN 419/2015</b>	Se reglamentan los artículos de la Ley 24.515 de creación del INADI referidos a la conformación e integración del



	Directorio del organismo en representación del gobierno nacional y las OSC.
<b>Intervención</b>	
<b>Decretos PEN 721/1997, 150/1998, 646/1998, 990/1998 y 1469/1998</b>	Intervención del INADI durante el período 1997 a 1998.
<b>Decreto PEN 296/2000</b>	Intervención del INADI durante el período 2000 a 2002.
<b>Decretos PEN 756/2011, 88/2011, 2379/2012, 2006/2013, 2303/2014 y 52/2016</b>	Intervención del INADI durante el período 2011 a 2017.
<b>Gestión</b>	
<b>Disposición INADI 13/2010</b>	Se aprueba el Instructivo para la Privacidad y Reserva de Identidad para las Víctimas de Discriminación y Trata de Personas.
<b>Disposición INADI 68/2012</b>	El INADI podrá auspiciar actividades, eventos o acciones desarrolladas por instituciones de la sociedad civil que, a su criterio, contribuyan directa o indirectamente al cumplimiento de las políticas desarrolladas por el INADI, a los que podrá otorgar, además, un apoyo económico para su concreción. Establece los procedimientos para su tramitación.
<b>Disposición INADI 108/2012</b>	Se crea, en la órbita del Área de Coordinación de Redes de la Sociedad del INADI, un espacio institucional denominado Mesas de Consultas de la Sociedad, que funcionarán en la CABA y en todas las provincias, con el objetivo de formular aportes no vinculantes relativos a las consultas efectuadas a solicitud del Instituto con referencia a la implementación, aplicación y seguimiento del Plan Nacional contra la Discriminación, y emitir documentos de consulta sobre la temática específica de cada mesa.
<b>Disposición INADI 132/2012</b>	Se aprueba el instructivo de tramitación de denuncias por discriminación ante el INADI.
<b>Disposición INADI 208/2012</b>	Se crean las Coordinaciones dentro del ámbito de la estructura organizativa del INADI y se les asignan las acciones a su cargo.
<b>Disposición INADI 341/2012 (derogada por Disp. INADI 174/2016)</b>	Aprueba el Instructivo para la gestión de trámites de actividades que no generen gastos a afrontar por las Delegaciones INADI, Instructivo para la gestión de trámites de actividades que generen gastos a afrontar por las Delegaciones INADI, Instructivo para la gestión de trámites particulares de actividades de las Delegaciones INADI, el Formulario de Requerimientos para las Actividades de las Delegaciones INADI y el Formulario de Rendición de Gastos de Actividades.



<b>Disposición INADI 135/2013</b>	Se crea el Registro de Organizaciones de la Sociedad Civil en el ámbito del INADI, que depende de la Coordinación de Redes de la Sociedad (Dirección de Promoción y Desarrollo de Practicas contra la Discriminación), con el objetivo de articular entre el INADI y las organizaciones de la sociedad civil.
<b>Disposición INADI 225/2013</b>	Establece las pautas del INADI de estilo y edición de contenidos accesibles.
<b>Disposición INADI 290/2013</b>	Se aprueban las normas de patrocinio gratuito a personas y grupos discriminados.
<b>Disposición INADI 20/2016</b>	Establece las pautas para la utilización del nombre, logo e imagen personal y de personas ajenas al INADI.
<b>Disposición INADI 91/2016</b>	Aprueba los procedimientos para la Recepción, Circulación, Egreso y Archivo de la Documentación de la Mesa de Entradas, Salidas y Archivo del INADI.
<b>Disposición INADI 174/2016</b>	Aprueba los Procedimientos Institucionales para las Delegaciones de todas las provincias y de la CABA.
<b>Disposición INADI 224/2016</b>	Aprueba el Manual de Procedimiento de la Dirección de Asistencia a la Víctima del INADI.
<b>Disposición INADI 351/2016</b>	Aprueba el Manual de Procedimiento para la Coordinación de Comunicación Estratégica y Prensa del INADI.
<b>Disposición INADI 5/2017</b>	Aprueba el Manual de Procedimiento de Administración y Control Patrimonial del INADI.
<b>Disposición INADI 6/2017</b>	Aprueba el Manual de Procedimiento de Investigación Científica del INADI.
<b>Disposición INADI 16/2017</b>	Aprueba el Manual de Procedimientos de la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación del INADI.
<b>Disposición 18/2017</b>	Aprueba el Manual de Procedimiento de la Dirección de Asuntos Jurídicos del INADI.
<b>ACCESO A LA JUSTICIA</b>	
<b>Constitución Nacional Art. 86</b>	Adquiere rango constitucional el organismo de la Defensoría del Pueblo de la Nación.
<b>Ley 16.986 (1966)</b>	Reglamenta la acción de amparo, estableciendo que será admisible contra todo acto u omisión de autoridad pública que, en forma actual o inminente, lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, los derechos o garantías explícita o implícitamente reconocidas por la Constitución Nacional, con excepción de la libertad individual tutelada por el habeas corpus.
<b>Ley 24.284 (1993)</b>	Se crea en el ámbito del Poder Legislativo de la Nación la Defensoría del Pueblo y se establecen sus funciones. La Defensoría del Pueblo no recibe instrucciones de ninguna autoridad. El objetivo fundamental de esta institución es el de proteger los derechos e intereses de los individuos y la comunidad frente a los actos, hechos y omisiones de la



	<p>administración pública nacional. El Defensor del Pueblo puede iniciar y proseguir de oficio o a petición del interesado cualquier investigación conducente al esclarecimiento de los actos, hechos u omisiones de la administración pública nacional y sus agentes, que impliquen el ejercicio ilegítimo, defectuoso, irregular, abusivo, arbitrario, discriminatorio, negligente, gravemente inconveniente o inoportuno de sus funciones, incluyendo aquéllos capaces de afectar los intereses difusos o colectivos.</p>
<p><b>Ley 24.946 (1998)</b></p>	<p>El Ministerio Público es un órgano independiente, con autonomía funcional y autarquía financiera, que tiene por función promover la actuación de la justicia en defensa de la legalidad y de los intereses generales de la sociedad. Ejerce sus funciones con unidad de actuación e independencia, en coordinación con las demás autoridades de la República, pero sin sujeción a instrucciones o directivas emanadas de órganos ajenos a su estructura.</p>
<p><b>Ley 26.162 (2006)</b></p>	<p>Reconoce la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), de conformidad con lo previsto en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (<i>artículo 14, párrafo 1º</i>) para recibir y examinar comunicaciones de personas o grupos de personas comprendidas dentro de la jurisdicción de la República Argentina, que alegaren ser víctimas de violaciones por parte del Estado nacional de cualquiera de los derechos estipulados en dicha Convención. A su vez, designa al INADI como órgano competente dentro del ordenamiento jurídico nacional para recibir y examinar las comunicaciones mencionadas anteriormente.</p>
<p><b>Ley 26.357 (2008)</b></p>	<p>Se transfieren progresivamente competencias penales a la CABA para que el Ministerio Público Fiscal y los juzgados competentes de la CABA actúen frente a, entre otros delitos, los consagrados en el artículo 3º de la Ley 23.592 de actos discriminatorios.</p>
<p><b>Ley 27.148 (2015)</b></p>	<p>El Ministerio Público Fiscal de la Nación es el órgano encargado de promover la actuación de la justicia en defensa de la legalidad y los intereses generales de la sociedad. En especial, tiene por misión velar por la efectiva vigencia de la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales de derechos humanos en los que la República sea parte y procurar el acceso a la justicia de todos los habitantes.</p>
<p><b>Ley 27.149 (2015)</b></p>	<p>El Ministerio Público de la Defensa es una institución de defensa y protección de derechos humanos que garantiza el acceso a la justicia y la asistencia jurídica integral, en casos individuales y colectivos, de acuerdo a los principios, funciones y previsiones establecidas en esta normativa.</p>



	Promueve toda medida tendiente a la protección y defensa de los derechos fundamentales de las personas, en especial de quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad.
<b>DIVERSIDAD SEXUAL</b>	
<b>Ley 26.618 (2010)</b>	Se introducen modificaciones al Código Civil de la Nación referidas al matrimonio civil habilitando en el art. 172 de dicho cuerpo legal el matrimonio de personas del mismo sexo ( <i>art. 2</i> ).
<b>Ley 26.743 (2012)</b>	Establece el derecho a la identidad de género a todas las personas a través del reconocimiento del derecho que tienen todas las personas: a) Al reconocimiento de su identidad de género; b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada. A su vez, contempla el acceso integral a la salud, de acuerdo a lo cual toda persona puede solicitar el acceso a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, a su identidad de género. Los procedimientos son gratuitos en su totalidad y las prestaciones de salud respecto de estas intervenciones están incluidas en el Plan Médico Obligatorio.
<b>Decreto PEN 1006/2012</b>	Reconocimiento Igualitario para hijos e hijas nacidos antes de la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario ( <i>Ley 26.618</i> ). Equipara los derechos de los/as niños/as nacidos/as antes del Matrimonio Igualitario con los/as nacidos/as después, al establecer por el término de un año, contado a partir de la publicación del decreto y con carácter excepcional, prorrogable por un año más, un trámite administrativo para completar la inscripción del nacimiento de niños menores de 18 años de edad de matrimonios conformados por dos mujeres y nacidos con anterioridad a la sanción de la Ley 26.618.
<b>Decreto PEN 1007/2012 Reglamentario Ley 26.743</b>	Las Direcciones Generales, Provinciales o de la CABA del Registro del Estado Civil y Capacidad de las Personas aprobarán en el ámbito de sus competencias: a) el formulario a utilizar para la solicitud de rectificación registral de sexo y el cambio de nombre/s de pila e imagen ( <i>Ley 26.743, art. 3</i> ), b) las oficinas seccionales, delegaciones y/o lugares habilitados para la recepción de las mismas y/o c) el reconocimiento de solicitudes presentadas ante oficinas de otras jurisdicciones provinciales. En todos los casos, y hasta la efectiva rectificación del sexo, debe contemplarse brindar a la persona solicitante el trato digno y el debido respeto a su





	identidad de género según lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 26.743.
<b>Decreto PEN 903/2015 Reglamentario art. 11 Ley 26.743</b>	Se entiende por intervenciones quirúrgicas totales y parciales a las cirugías que ayuden a adecuar el cuerpo a la identidad de género autopercebida y se entiende por tratamientos hormonales integrales a aquellos que tienen por finalidad cambiar los caracteres secundarios que responden al sexo gonadal, promoviendo que la imagen se adecue al género autopercebido.
<b>Resolución Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 248/2012</b>	Establece que en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se designará con el nombre de identidad de género sentido a personas travestis, transexuales y transgénero que pertenezcan a la Institución como a las ajenas a ella en todas las dependencias de esta cartera ministerial; siempre que no se contrapongan con ninguna norma vigente.
<b>Resolución Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 331/2013</b>	Se extiende la cobertura prevista por el Seguro de Capacitación y Empleo ( <i>Decreto N° 336/06</i> ) a personas en situación de desempleo cuya identidad de género, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 26.743, no sea coincidente con el sexo asignado al momento de su nacimiento.
<b>Resolución Dirección Nacional del Registro Nacional de las Personas 493/2013</b>	Establece los requisitos para los ciudadanos nacidos en el exterior que hayan optado por la nacionalidad argentina u obtenido su carta de ciudadanía en los términos de la Ley 346, que soliciten el reconocimiento de identidad de género en virtud de la Ley 26.743.
<b>MIGRANTES Y REFUGIADOS</b>	
<b>Constitución Nacional Art. 20</b>	Los extranjeros gozan en el territorio de la Nación de todos los derechos civiles del ciudadano; pueden ejercer su industria, comercio y profesión; poseer bienes raíces, comprarlos y enajenarlos; navegar los ríos y costas; ejercer libremente su culto; testar y casarse conforme a las leyes. No están obligados a admitir la ciudadanía, ni a pagar contribuciones forzosas extraordinarias. Obtienen nacionalización residiendo dos años continuos en la Nación, pero la autoridad puede acortar este término a favor del que lo solicite, alegando y probando servicios a la República.
<b>Ley 25.871 (2003)</b>	Esta ley regula la admisión, el ingreso, la permanencia y el egreso de personas entendiéndose por “inmigrante” todo aquel extranjero que desee ingresar, transitar, residir o establecerse definitiva, temporaria o transitoriamente en el país conforme a la legislación vigente. Reafirma la igualdad de acceso de los migrantes a los servicios sociales de salud, educación, justicia, trabajo, empleo y seguridad social. Además, establece el derecho a ser informado sobre los derechos y obligaciones. Contempla la



	posibilidad de participar o ser consultados en las decisiones relacionadas con la vida y gestión de las comunidades en que residen; establece el derecho a la reagrupación familiar; garantiza el acceso a la educación y la salud, aun en situación migratoria irregular independientemente de la condición migratoria en la cual se encuentre el extranjero.
<b>Ley 25.889 (2004)</b>	Se aprueba el Protocolo Adicional al Convenio de Migración suscrito con la República del Perú, el 16 de diciembre de 2002.
<b>Ley 25.902 (2004)</b>	Por medio de esta ley se aprueba el Acuerdo sobre residencia para nacionales de los estados partes del Mercosur, Bolivia y Chile
<b>Ley 26.126 (2006)</b>	Se aprueba el acuerdo migratorio entre la República Argentina y la República de Bolivia.
<b>Ley 26.165 (2006)</b>	<p>Esta ley es conocida como ley general de reconocimiento y protección al refugiado y se rige por las disposiciones del derecho internacional de los derechos humanos aplicable en la República Argentina, la Convención de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados y su Protocolo de 1967, así como por cualquier otro instrumento internacional sobre refugiados que se ratifique en lo sucesivo. La protección se realizará con arreglo a los principios de no devolución, incluyendo la prohibición de rechazo en frontera, no discriminación, no sanción por ingreso ilegal, unidad de la familia, confidencialidad, trato más favorable y de interpretación más favorable a la persona humana o principio <i>pro homine</i>. Conforme al carácter declarativo que tiene el reconocimiento de la condición de refugiado, tales principios se aplicarán tanto al refugiado reconocido como al solicitante de dicho reconocimiento.</p> <p>La Ley 26.165 crea la Comisión Nacional para los Refugiados (CONARE) integrada por cinco comisionados, un representante del Ministerio del Interior, un representante del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, un representante del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, un representante del Ministerio de Desarrollo Social y un representante del INADI.</p> <p>Las principales funciones de la CONARE son resolver, en primera instancia, sobre reconocimiento y la cesación de la condición de refugiado (<i>art. 25, inc. b</i>); resolver sobre el otorgamiento de autorización para las solicitudes de ingreso al país por motivo de reunificación familiar y reasentamiento (<i>art. 25, inc. c</i>) y convocar a autoridades nacionales, provinciales y municipales a fin de proponer la coordinación de acciones conducentes al cumplimiento de los objetivos de esta ley y en particular, en lo que concierne a la protección de</p>



	los derechos de los refugiados para acceder al trámite de solicitud de reconocimiento del estatuto de refugiado; la asistencia de los refugiados y sus familiares y su inserción en la vida social y económica del país ( <i>art. 25, inc. d</i> ). La Secretaría Ejecutiva de la CONARE funciona en el ámbito de la Dirección Nacional de Migraciones y tiene por Ley las funciones de instruir los expedientes de solicitudes de estatuto de refugiado, mantener entrevistas individuales con los solicitantes y elaborar un informe técnico no vinculante respecto de cada solicitud.
<b>Ley 26.364 (2008)</b>	Tiene por objeto implementar medidas destinadas a prevenir y sancionar la trata de personas, asistir y proteger a sus víctimas.
<b>Decreto PEN 102/2007</b>	Establece que el Comité de Elegibilidad para Refugiados (CEPaRe) mantendrá sus misiones y funciones como autoridad de aplicación y ejecución en lo atinente al procedimiento de reconocimiento de la condición de refugiado, hasta la efectiva conformación de la Comisión Nacional para los Refugiados. Asimismo, se mantendrá en sus funciones la Secretaría Administrativa del CEPaRe en lo que hace a su estructura y funcionamiento.
<b>Decreto PEN 616/2010</b>	Reglamentación de la Ley de Migraciones 25.871 y sus modificatorias.
<b>Decreto DNU PEN 70/2017</b>	Modifica la Ley de Migraciones 25.871. Establece criterios más estrictos para el impedimento del ingreso y permanencia de los migrantes en el país, modifica las condiciones de cancelación de la residencia otorgada y la posterior expulsión, e incorpora un Procedimiento Migratorio Especial Sumarísimo que regula la expulsión de los migrantes.
<b>Resolución Ministerio de Educación 1551/2008</b>	Establece para los estudiantes extranjeros que han obtenido o solicitado el Estatuto de Refugiado por parte de las autoridades nacionales, un tratamiento preferencial en los trámites administrativos de ingreso y egreso de los establecimientos educativos del país.
<b>Resolución Ministerio del Interior 800/2009</b>	Aprueba el Reglamento Interno de Funcionamiento de la CONARE.
<b>Disposición Dirección Nacional de Migraciones 991/2004</b>	Se suspenden respecto a los nacionales de países limítrofes las medidas de expulsión o conminación a hacer abandono del país. Quedan exceptuados de la suspensión dispuesta aquellas medidas fundadas en la existencia de antecedentes penales o en situaciones encuadrables en las previsiones del art. 29 de la Ley 25.871 exceptuados los incisos i), j) y k) del mismo.
<b>Disposición Dirección Nacional de Migraciones 15.440/2005</b>	Se crea en el ámbito de la Dirección Nacional de Migraciones el Registro Nacional de Admisión de Extranjeros, el cual llevará la nómina de toda persona que solicite su admisión y residencia en cualquiera de las categorías o criterios



	migratorios y los beneficios que en su consecuencia se otorguen.
<b>Disposición Ministerio del Interior y Transporte Dirección Nacional de Migraciones 3028/2014</b>	Se crea un espacio institucionalizado de diálogo, denominado Mesa de Diálogo Migratorio, mediante la cual se formalizará un mecanismo de participación incluyente, transparente y democrático con las organizaciones de la sociedad civil en las discusiones vinculadas a las políticas públicas en materia migratoria en el marco de la Ley de Migraciones 25.871 y su reglamentación y los tratados internacionales de derechos humanos. Se designa a la Dirección de Asuntos Internacionales y Sociales de la Dirección Nacional de Migraciones como encargada de coordinar el funcionamiento de la misma.
<b>Disposición Ministerio del Interior Dirección Nacional de Migraciones 312/2010</b>	La Secretaría Ejecutiva de la Comisión Nacional para los Refugiados (CONARE), funcionará en la órbita de la Dirección de Asuntos Internacionales y Sociales de la Dirección Nacional de Migraciones.

## 2. Marco institucional

### 2.1. Objetivos del INADI

A continuación, se listan todos los objetivos del INADI, estipulados por la Ley 24.515:

- a) Actuar como organismo de aplicación de la presente ley, velando por su cumplimiento y la consecución de sus objetivos, a través del análisis de la realidad nacional en materia de discriminación, xenofobia y racismo y la elaboración de informes y propuestas con respecto a dichos temas;
- b) Difundir los principios normados por la Ley 23.592, normas concordantes y complementarias, así como los resultados de los estudios que realice o promueva y las propuestas que formule;
- c) Diseñar e impulsar campañas educativas tendientes a la valorización del pluralismo social y cultural, y a la eliminación de actitudes discriminatorias, xenofóbicas o racistas; participando en la ejecución de esas campañas;
- d) Recopilar y mantener actualizada la información sobre el Derecho Internacional y extranjero en materia de discriminación, xenofobia y racismo, estudiar esos materiales y elaborar informes comparativos sobre los mismos;



Auditoría General de la Nación

- e) Recibir y centralizar denuncias sobre conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas y llevar un registro de ellas;
- f) Constituir un registro en el que se reunirán todos los documentos, pruebas y evidencias vinculadas con los objetivos del INADI;
- g) Brindar un servicio de asesoramiento integral y gratuito para personas o grupos discriminados o víctimas de xenofobia o racismo;
- h) Proporcionar patrocinio gratuito y, a pedido de parte interesada, solicitar vistas de las actuaciones judiciales o administrativas relativas a los temas de su competencia;
- i) Proporcionar al Ministerio Público y a los tribunales judiciales asesoramiento técnico especializado en los asuntos relativos a la temática de su competencia;
- j) Informar a la opinión pública sobre actitudes y conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas que pudieran manifestarse en cualquier ámbito de la vida nacional, especialmente en las áreas de educación, salud, acción social y empleo; provengan ellas de autoridades públicas o entidades o personas privadas;
- k) Constatar –prima facie– la existencia en el territorio argentino de personas que durante la Segunda Guerra Mundial o que posteriormente a ella participaron en el exterminio de pueblos, o en la muerte y persecución de personas o grupos de personas a causa de su raza, religión, nacionalidad u opinión política; y cuando corresponda, efectuar las denuncias ante las autoridades competentes;
- l) Promover e impulsar cuando existan suficientes evidencias y de acuerdo a lo previsto en el artículo 43 de la Constitución Nacional, las acciones judiciales y administrativas pertinentes con relación a las personas comprendidas en el inciso anterior;
- m) Establecer vínculos de colaboración con organismos nacionales o extranjeros, públicos o privados, que tengan similares objetivos a los asignados al presente Instituto;
- n) Proponer, al organismo competente, la celebración de nuevos tratados sobre extradición;
- ñ) Celebrar convenios con organismos y/o entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales, a efectos de propender a dar cabal cumplimiento a los objetivos asignados a este Instituto.



Auditoría General de la Nación

## 2.2. Autoridad máxima

De acuerdo con lo establecido en la normativa, el **Directorio** estaría compuesto por nueve miembros:

- Presidente (designado por el PEN a propuesta en terna por el Congreso de la Nación)
- Vicepresidente (designado como el presidente)
- Siete directores:
  - Cuatro representantes de ministerios del PEN: Ministerio del Interior; de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto; de Justicia; y de Educación. De acuerdo con la reglamentación de la Ley 24.515, serán designados por los Ministros del Interior y Transporte, de Relaciones Exteriores y Culto, de Justicia y Derechos Humanos y de Educación, entre aquellos funcionarios que se desempeñen con el rango de Subsecretarios de dichas carteras (*Decreto 419/15, art. 9*).
  - Tres representantes de organismos no gubernamentales (ONG): que cuenten con reconocida trayectoria en la lucha por los derechos humanos, contra la discriminación, la xenofobia y el racismo y se encuentren incorporadas en un registro especial público que se llevará en el Ministerio del Interior conforme establezca la reglamentación. Según la reglamentación de la Ley 24.515, serán designados por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de las ternas propuestas por las organizaciones que hayan sido sorteadas, previa inscripción en el Registro de Organizaciones de la Sociedad Civil del INADI (*Decreto 419/15, art. 9*).

El **Consejo Asesor** estaría integrado por un máximo de diez miembros con carácter *ad honorem*, designados por el Ministerio del Interior. Los miembros serían seleccionados entre representantes de ONG. La conformación del Consejo debería reflejar la variedad de áreas o sectores afectados por las problemáticas de discriminación, xenofobia y racismo.

Las atribuciones y obligaciones del **Directorio** (actualmente ejercidas por el Interventor) son:

- a) Establecer los planes y programas de actividades del Instituto.



Auditoría General de la Nación

- b) Crear centros de estudios y capacitación; otorgar becas y promover la realización de estudios e investigaciones relacionadas con los fines del organismo.
- c) Aprobar su reglamento interno y dictar las normas relativas a la gestión administrativa y específica del Instituto.
- d) Proponer el presupuesto anual de gastos, cálculo de recursos y cuentas de inversión y elevarlo a las autoridades competentes para su aprobación.
- e) Aprobar la memoria y balance general al finalizar cada ejercicio.
- f) Elaborar y aprobar el reglamento interno del Consejo Asesor.
- g) Autorizar, de acuerdo con la normativa vigente en la materia, la contratación de servicios para la realización de tareas especiales que no puedan ser realizadas por el personal del organismo.

Las competencias del **Presidente**, también concentradas en la figura del Interventor, son:

- a) Coordinar y conducir el conjunto de las actividades del Instituto a efectos de lograr el mejor cumplimiento de los fines de la Ley 23.592, sus concordantes y complementarias, y de la Ley 24.515.
- b) Nombrar, promover, remover y aplicar sanciones disciplinarias al personal del organismo, así como asignarle tareas y controlar su desempeño.
- c) Administrar los fondos del Instituto y llevar el inventario de todos sus bienes, de acuerdo con las normas establecidas por el Directorio y la legislación vigente en la materia.
- d) Ejercer la representación legal del Instituto en todos sus actos, pudiendo a tales fines delegar sus atribuciones en cualquier miembro del Directorio, y otorgar mandatos generales o especiales.
- e) Convocar y presidir las reuniones del Directorio, con voz y voto.
- f) Invitar a participar en las reuniones de Directorio, con voz pero sin voto, a los miembros del Consejo Asesor y representantes de sectores interesados cuando esté previsto tratar temas específicos de sus áreas de acción.
- g) Proponer al Directorio, con la previa conformidad del Consejo Asesor, los planes y programas de actividades del Instituto.



Auditoría General de la Nación

- h) Proponer al Directorio la creación de nuevas funciones, así como la modificación, ampliación o supresión de las existentes, y la celebración de convenios acordes con la finalidad del Instituto.
- i) Elaborar propuestas y documentos sobre todos los demás asuntos que sean competencia del Directorio; pudiendo adoptar por sí mismo decisiones cuando justificadas razones de urgencia lo exijan, debiendo dar cuenta de ello al Directorio en la primera reunión que se celebre.
- j) Elaborar y proponer al Directorio, para su aprobación, el reglamento interno del Consejo Asesor.
- k) Proponer al Directorio la estructura orgánica funcional del Instituto.
- l) Ejercer las demás atribuciones y funciones que el Directorio le delegue o encomiende.

### **2.3. Responsabilidades primarias y acciones de las Direcciones sustantivas del INADI**

Las Direcciones encargadas de las políticas sustantivas del organismo son:

- **Dirección de Asistencia a la Víctima (DAV)**
  - Responsabilidad primaria: Entender en la recepción, registro, evaluación, investigación y análisis de denuncias presentadas sobre conductas discriminatorias, xenófobas o racistas, como así también prestar el servicio de asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito a las personas damnificadas.
  - Acciones:
    1. Recibir toda denuncia sobre conductas discriminatorias, xenófobas o racistas, y llevar un registro de las mismas.
    2. Investigar los hechos denunciados, reunir y producir las pruebas pertinentes de acuerdo con los medios previstos en el Reglamento de Procedimientos Administrativos.
    3. Analizar y evaluar las denuncias presentadas y elaborar los dictámenes técnicos especializados respectivos.
    4. Organizar, procesar y suministrar información derivada del registro de denuncias.





Auditoría General de la Nación

5. Proponer la modificación de las normas en que se basen las conductas denunciadas y calificadas como discriminatorias a través de los dictámenes técnicos especializados.
6. Brindar asesoramiento y patrocinio legal gratuito a las personas o grupos discriminados.
7. Proporcionar asesoramiento técnico especializado al Ministerio Público, a los Tribunales Judiciales, y/o cualquier otro organismo que lo solicite.

La DAV tiene a su cargo las siguientes Coordinaciones:

*a) Coordinación de Recepción y Evaluación de Denuncias*

Acciones:

1. Atender las consultas sobre situaciones de discriminación o estados de tramitación de denuncias ya presentadas, brindándoles orientación e información, ya sea en forma presencial o no presencial (telefónicamente o por correo electrónico, desde cualquier lugar del país).
2. Llevar un registro de las consultas atendidas y brindar información derivada de ese registro, tanto de carácter individual como estadístico.
3. Recibir y centralizar las denuncias por discriminación, llevar un registro de ellas y brindar información derivada de ese registro, tanto de carácter individual como estadístico.
4. Mantener actualizado el estado de las denuncias registradas, incluyendo en lo posible el resultado de la evaluación y seguimiento de los casos respectivos.
5. Analizar, evaluar y emitir opinión sobre los casos de las denuncias recibidas, así como sobre todo otro caso de presunta discriminación que se someta a consideración de la Dirección de Asistencia a la Víctima, ya sea por intervención de oficio del organismo o por consulta efectuada por cualquiera de sus áreas o por otros organismos o entidades.
6. Intervenir en las cuestiones planteadas respecto las opiniones sobre los casos, cuando corresponda, o asistir en la intervención del/la Directora/a.
7. Requerir a la Coordinación de Investigación y Seguimiento de Casos la investigación de los casos, cuando resulte necesario para una mejor evaluación.



Auditoría General de la Nación

8. Registrar y sistematizar los dictámenes de opinión emitidos según el punto anterior y brindar información derivada de dicho registro, tanto de carácter individual como estadístico.
9. Coordinar la orientación y recepción de denuncias en las Delegaciones del organismo en el interior del país, así como su evaluación cuando corresponda e impartir a sus agentes las instrucciones técnicas respectivas.

*b) Coordinación de Investigación y Seguimiento de Casos*

Acciones:

1. Investigar los casos denunciados cuando, a criterio de la Coordinación de Recepción y Evaluación de Denuncias, resulte necesario para una mejor evaluación.
2. Promover la simplificación y agilización del trámite de investigación, proponiendo la elaboración o modificación de los procedimientos respectivos.
3. Resolver las cuestiones planteadas en el curso de la investigación de las denuncias.
4. Realizar un seguimiento de los casos considerados como de discriminación y brindar asesoramiento y patrocinio gratuito a las respectivas víctimas, cuando éstas lo requieran, privilegiando la solución amistosa de aquellos sobre la base del principio de no discriminación.
5. Promover la utilización de métodos de solución amistosa de casos.
6. Recabar la cooperación y asistencia técnica de otros organismos o entidades cuando resulte necesario para facilitar el patrocinio de las víctimas y/o la solución amistosa de los casos.
7. Brindar información sobre investigación y seguimiento de casos a la Coordinación de Recepción y Evaluación de Denuncias, para su incorporación en el registro de denuncias.
8. Coordinar la investigación y, cuando corresponda, el seguimiento de casos en las Delegaciones del organismo en el interior del país, impartiendo las instrucciones técnicas respectivas.



Auditoría General de la Nación

- **Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas Contra la Discriminación (DPyDPCD)**

- Responsabilidad primaria: Elaborar y evaluar programas y proyectos que permitan la articulación del Estado Nacional con los Estados Provinciales y Municipales, con la sociedad civil y con las diferentes áreas del Estado Nacional para la elaboración y el desarrollo de estrategias conjuntas que permitan erradicar conductas discriminatorias o xenófobas en la República Argentina. Articular, monitorear y evaluar la planificación estratégica y las acciones desarrolladas en cuanto a la formación y políticas educativas vinculadas y a la coordinación de los programas y proyectos.
- Acciones:
  1. Coordinar y asistir técnicamente a los distintos programas y proyectos en materia de contenido y planificación.
  2. Facilitar herramientas e instrumentos técnicos, operativos y administrativos a los programas, proyectos y planes de capacitación que propicien el desarrollo de las temáticas abordadas en el Plan Nacional contra la Discriminación.
  3. Coordinar la pertinencia y adecuación de las actividades de capacitación que lleva adelante el Instituto con las políticas públicas ejecutadas por los programas y proyectos.
  4. Propender a un diseño de los planes de capacitación del Instituto en consonancia con las políticas que, en materia de discriminación, llevan adelante los programas.
  5. Monitorear y articular la efectiva ejecución de las actividades de los programas y proyectos y de los planes de capacitación con las demás áreas del Instituto en su conjunto.
  6. Evaluar los resultados de las acciones llevadas a cabo por los programas a fin de medir su efectividad y eficacia y realizar los ajustes necesarios para su mejora.
  7. Evaluar el impacto en la población objetivo de las acciones llevadas a cabo por los programas.
  8. Estructurar modelos pedagógicos para que los mismos puedan ser transferidos a la sociedad y sus instituciones por medio de la actividad docente, a través de planes federales de capacitación o de formación de formadores, ya sea a través de la



Auditoría General de la Nación

transferencia de recursos o mediante la implementación de concursos de proyectos de acción.

9. Diseñar e impulsar campañas educativas, publicitarias y comunicacionales que promuevan la valoración del pluralismo social y cultural, la convivencia de las diversidades y la eliminación de todas aquellas actitudes discriminatorias, xenófobas o racistas.
10. Desarrollar un Centro de Documentación abierto a la comunidad a fin de difundir y distribuir toda información pertinente vinculada a la antidiscriminación en el ámbito internacional, nacional y provincial.

La DPyDPCD tiene a su cargo las siguientes Coordinaciones:

*a) Coordinación de Programas y Proyectos Interinstitucionales*

Acciones:

1. Coordinar, articular y monitorear los contenidos y las acciones de los programas y proyectos interinstitucionales en consonancia con las misiones y funciones del Instituto.
2. Asistir técnica, operativa y administrativamente a los Programas en materia de contenido, planificación y ejecución de actividades.
3. Asistir a la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación en la articulación de los programas del Instituto con las demás áreas del Estado y las organizaciones de la sociedad civil.
4. Propiciar la racionalización y eficiencia de recursos e insumos teóricos del Instituto en la puesta en práctica de los programas y proyectos interinstitucionales del Instituto.
5. Fomentar acciones de trabajo sinérgico a través de la elaboración de proyectos interinstitucionales que propicien la articulación con otras áreas y organismos del Estado, a fin de propender a la transversalización de las diferentes temáticas que aborda el Plan Nacional contra la Discriminación.
6. Elevar recomendaciones de implementación de políticas públicas que se desprendan del análisis, seguimiento y monitoreo de los programas y proyectos interinstitucionales.



Auditoría General de la Nación

7. Acompañar la gestión federal del INADI facilitando la descentralización de las acciones de cada programa promoviendo la pertinencia de las mismas y su anclaje territorial.
8. Implementar un sistema de monitoreo y evaluación de los programas que permita construir indicadores de proceso, de resultado y de impacto, haciendo hincapié en los procesos de incidencia en la población objetivo; con el fin de medir la efectividad y eficacia de los mismos y realizar los ajustes necesarios para su mejora.

*b) Coordinación de Redes de la Sociedad*

Acciones:

1. Constituir espacios de participación y consulta que permitan una amplia articulación con la sociedad civil y organizaciones no gubernamentales con el objeto de erradicar conductas discriminatorias, xenófobas y/o racistas.
2. Constituir redes, espacios, mesas de participación y consultas u otras formas de articulación, temática o sectorial, a fin de promover acciones de prevención, capacitación, sensibilización y difusión de derechos que resultan vulnerados por la discriminación, organizando encuentros a tal fin y articulando con otras áreas acciones sustantivas que promueva el organismo.
3. Elaborar propuestas de intervención antidiscriminatoria y monitorear las políticas públicas del Estado Nacional través de los diferentes espacios que se constituyan, en lo que respecta a cuestiones contra la discriminación.
4. Impulsar y coordinar acciones y campañas de prevención y difusión de derechos a través de las organizaciones de la sociedad civil que tengan como propósito la eliminación de toda forma de discriminación.
5. Coordinar y organizar encuentros y apoyar acciones que estén orientadas a poner en práctica la articulación de las organizaciones de la sociedad civil con el Instituto.

*c) Coordinación de Políticas Educativas y Formación*

Acciones:

1. Diseñar e impulsar campañas educativas tendientes a la valorización del pluralismo social y cultural, y a la eliminación de actitudes discriminatorias, xenofóbicas o racistas.



Auditoría General de la Nación

2. Hacer conocer los derechos que tienen las personas frente a un acto de discriminación.
  3. Incentivar el compromiso social de todos/as los/as actores sociales desde su propia subjetividad en la identificación y superación de los estigmas discriminatorios en sus variadas manifestaciones.
  4. Dar a conocer la labor del Instituto en materia de discriminación, xenofobia y racismo.
  5. Promover los valores de la democracia, en tanto un sistema inclusivo, que permite disminuir y eliminar la violencia simbólica o fáctica que genera la discriminación.
  6. Fomentar el ejercicio de los derechos humanos, como pilar fundamental de la convivencia social.
  7. Fortalecer espacios para la generación de sinergias, la complementación de experiencias y capacidades que contribuyan a la promoción, consolidación y vigencia plena de los derechos humanos.
  8. Informar y concientizar respecto de la problemática de la discriminación y sus diversas formas de manifestarse.
  9. Elaborar materiales pedagógicos que sirvan de soporte para las diferentes actividades de sensibilización.
  10. Brindar acceso a la información y espacios de consulta respecto de situaciones de discriminación.
  11. Promover la discusión en torno a acciones y estrategias tendientes a disminuir la incidencia de las prácticas discriminatorias.
- **Dirección de Políticas contra la Discriminación (DPCD)**
- Responsabilidad primaria: Asistir en el diseño y ejecución de las políticas públicas contra la discriminación que el INADI impulsa para reducir prácticas discriminatorias y promover la diversidad. Colaborar en las relaciones de cooperación internacional con otros Estados, organizaciones y organismos internacionales, en especial en el ámbito del MERCOSUR, en los temas de su competencia. Promover el establecimiento y coordinar el funcionamiento de las delegaciones en las jurisdicciones provinciales y en la CABA.



Auditoría General de la Nación

- Acciones:

1. Constituir foros permanentes de la sociedad civil en cada eje temático o sectorial de discriminación y articular acciones conjuntas de prevención y atención a las personas en situación de discriminación.
2. Organizar el registro de organizaciones de la sociedad civil que trabajen contra la discriminación, la xenofobia y el racismo.
3. Diseñar y desarrollar, junto con organizaciones públicas y privadas nacionales e internacionales, estrategias para erradicar conductas discriminatorias o xenófobas en la República Argentina.
4. Realizar un mapa de la discriminación, la xenofobia y el racismo y diagnosticar las potenciales tipologías de este fenómeno en la República Argentina a fin de posibilitar la proyección de las políticas públicas necesarias para su erradicación.
5. Articular una red de investigadores e investigadoras de todos los ámbitos en temas relacionados con el fenómeno de la discriminación para contribuir al diagnóstico y la formulación de propuestas.
6. Realizar investigaciones específicas en materia de discriminación.
7. Promover la realización de concursos de ensayos, videos y becas de investigación.
8. Coordinar el accionar de las delegaciones del Instituto en las provincias y municipios manteniendo un fluido contacto y promoviendo cursos de acción específicos para cada distrito.
9. Apoyar acciones de la sociedad civil que estén orientadas a prevenir y erradicar la discriminación, ya sea a través de la transferencia de recursos o mediante la implementación de concursos de proyectos de acción.
10. Crear y dirigir las actividades de los distintos Observatorios que interactúan vinculados a los ejes temáticos del INADI tendientes a erradicar las actitudes discriminatorias.
11. Organizar seminarios internacionales, nacionales, regionales, provinciales y municipales sobre discriminación y seleccionar para su publicación los trabajos bibliográficos de importancia que en éstos se produzcan.
12. Participar y asistir a otras áreas del Estado en las reuniones de los organismos especializados del Sistema de Derechos Humanos de Naciones Unidas, del Sistema



Auditoría General de la Nación

Interamericano u otros organismos internacionales que monitoreen tratados en relación con los fines del organismo.

13. Establecer vínculos con áreas gubernamentales y organismos no gubernamentales afines al Instituto en otros países y en organismos internacionales, así como analizar las buenas prácticas o programas de promoción que resulten recomendables para su aplicación en nuestro país.
14. Elaborar proyectos o desarrollar acciones conjuntas con organismos internacionales y otros.
15. Impulsar programas cogestivos específicos para cada temática de discriminación según las propuestas contenidas en los lineamientos estratégicos del Plan Nacional contra la Discriminación.
16. Dirigir las acciones necesarias para la realización de publicaciones y material gráfico de todo tipo de las distintas áreas del Instituto, vinculados a sus ejes temáticos, coadyuvando a la erradicación de la discriminación.

La DPCD tiene a su cargo las siguientes Coordinaciones:

*a) Coordinación de Delegaciones*

Acciones:

1. Coordinar el accionar de las delegaciones del INADI en las jurisdicciones provinciales y actuar como nexo con las áreas nacionales del Instituto.
2. Empoderar las delegaciones del INADI a través de acciones concretas destinadas a trasladar la ejecución de los programas y proyectos elaborados por el INADI articulando con las distintas direcciones y coordinaciones del organismo.
3. Centralizar y coordinar la elaboración y ejecución de políticas públicas contra la discriminación de ejecución federal orientadas a reducir la comisión de prácticas discriminatorias y a visibilizar conductas históricamente encubiertas.
4. Asesorar a las delegaciones en cuestiones técnicas, administrativas y sustantivas.

*b) Coordinación de Investigación*

Acciones:

1. Llevar a la práctica las investigaciones específicas en materia de discriminación que habrá de realizar el área.





Auditoría General de la Nación

2. Realizar un mapa de la discriminación, la xenofobia y el racismo y diagnosticar las potenciales tipologías de este fenómeno en la República Argentina a fin de posibilitar la proyección de las políticas públicas necesarias para su erradicación.
3. Implementar los concursos de ensayos, videos y becas de investigación que definan las autoridades de la Dirección y del Instituto.
4. Articular una red de investigadores e investigadoras de todos los ámbitos en temas relacionados con el fenómeno de la discriminación para contribuir al diagnóstico y la formulación de propuestas.
5. Gestionar y organizar seminarios relativos a las investigaciones y proyectos de la coordinación.
6. Brindar asistencia técnica especializada relativa a los distintos programas, proyectos, departamentos y coordinaciones del INADI.
7. Coordinar la labor de los/as investigadores/as que conforman la red de investigadores/as.
8. Establecer contacto con los agentes universitarios, académicos y de investigación involucrados en las temáticas desarrolladas por la coordinación.

*c) Coordinación de los Observatorios de la Discriminación del INADI*

Acciones:

1. Aplicar los parámetros de búsqueda y criterios definidos desde la Dirección en conjunto con el Observatorio de la Discriminación en Radio y Televisión en el seguimiento y análisis sobre el formato y los contenidos de las emisiones de radio y televisión que pudieran incluir cualquier tipo y/o forma de discriminación.
2. Coordinar las acciones del Observatorio de la Discriminación en Radio y Televisión en conjunto con los organismos participantes de dicho espacio (AFSCA y CNM).
3. Aplicar líneas de trabajo orientadas a la investigación de las particularidades del fenómeno de la discriminación en Internet y tics.
4. Diseñar estrategias e intervenciones específicas a partir de los datos relevados desde el Observatorio de la Discriminación en el Fútbol.
5. Establecer, junto con el/la Directora/a criterios y parámetros en la elaboración y recolección de información relativa a discriminación, xenofobia y racismo.



Auditoría General de la Nación

Las otras áreas principales del INADI son:

- Dirección de Asuntos Jurídicos: presta asesoramiento en los asuntos de carácter jurídico de competencia del INADI y representa al Estado Nacional en todos aquellos procesos judiciales en los que deba intervenir el Instituto.
- Dirección de Administración: realiza la gestión económica, financiera, contable, patrimonial, de recursos humanos y de servicios del INADI. Tiene a su cargo la Coordinación de Recursos Humanos y Organización y la Coordinación de Administración Financiera.
- Unidad de Auditoría Interna (UAI): establece y asegura la aplicación de los sistemas de control interno basados en principios de economía, eficiencia y eficacia.

Por otra parte, de acuerdo con el Manual de Procedimientos Institucionales para las Delegaciones de Todas las Provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (*Disp. INADI 174/16*), las Delegaciones tienen las siguientes misiones y funciones:

- Recepcionar denuncias de posibles víctimas de actos y omisiones discriminatorias, xenofóbicas y/o racistas.
- Promocionar la conciliación entre las partes integrantes del proceso, pudiendo ofrecer fórmulas conciliatorias, las cuales deben ser puestas a consideración de la Dirección de Políticas contra la Discriminación.
- Participar u organizar actividades que generen o no erogaciones dinerarias en carácter de organizador, co-organizador, participante o invitado.
- Articular auspicios institucionales con o sin apoyo económico.
- Elaborar el Plan Anual de Actividades y su informe de Ejecución.
- Recepcionar y despachar documentación.
- Gestionar administrativamente la delegación y su personal.
- Propiciar intervenir de oficio en casos de discriminación.
- Asesorar gratuitamente a personas y grupos determinados.
- Solicitar comisiones de servicios.
- Vigilar el cumplimiento de las disposiciones del Manual de Procedimientos.



Auditoría General de la Nación

#### 2.4. Recursos humanos asignados a las Delegaciones

En el siguiente cuadro se refleja la distribución del personal en las Delegaciones provinciales del INADI:

DELEGACIÓN	CANTIDAD DE RECURSOS HUMANOS (agosto 2017)
Buenos Aires	11
Catamarca	4
Chaco	5
Chubut	4
Córdoba	5
Corrientes	3
Entre Ríos	5
Formosa	5
Jujuy	5
La Pampa	3
La Rioja	5
Mendoza	4
Misiones	5
Neuquén	4
Río Negro	6
Salta	5
San Juan	6
San Luis	5
Santa Cruz	3
Santa Fe	7
Santiago del Estero	4
Tierra del Fuego	2
Tucumán	6
<b>TOTAL</b>	<b>112</b>

Fuente: información suministrada por el organismo por Nota NO-2017-17213385-APN-INADI#MJ (15/08/2017).

Todas las Delegaciones incluyen al Delegado entre las personas contadas, a excepción de la provincia de Buenos, cuyo/a delegado/a aún no ha sido nombrado.



Auditoría General de la Nación

A su vez, en la Delegación de Buenos Aires el personal se distribuye en tres subsedes: 3 agentes en Lanús, 2 en Olavarría y 6 en La Plata.

## **2.5. Consejo Federal de Políticas Públicas Antidiscriminatorias**

El CFPPA fue creado en el año 2008, producto de los lineamientos establecidos en el Documento “Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación” (Decreto 1086/05). Su objetivo principal es proponer cursos de acción para la formulación y ejecución de políticas públicas antidiscriminatorias en todos los niveles del Estado (nacional, provincial, municipal), tendientes a promover los principios de igualdad de derechos, diversidad y no discriminación, en el marco de la normativa aplicable (Leyes 23.592 y 24.515, Decreto 1086/2005).

El Consejo está integrado por representantes de áreas relativas a los derechos humanos o la discriminación del gobierno de la CABA y de cada gobierno provincial, y por el INADI en representación del gobierno nacional.

Durante el período auditado el CFPPA se reunió en tres ocasiones. En la siguiente tabla se muestran los temas tratados y los acuerdos y compromisos logrados en las reuniones del CFPPA celebradas durante el período auditado.



**Tabla 10. Actas de reuniones del CFPPA (enero 2014-febrero 2017)**

FECHA	LUGAR	JURISDICIONES PARTICIPANTES	TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y COMPROMISOS
14/08/14	CABA	Nación CABA Buenos Aires Catamarca Entre Ríos Jujuy La Pampa La Rioja Neuquén Rio Negro Salta Santa Fe Tierra del Fuego	<p>Acuerdos sobre acciones generales para la implementación de políticas antidiscriminatorias referidas a la deconstrucción del paradigma de salud y belleza hegemónico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover políticas públicas y acciones legislativas tendientes a desarticular las prácticas discriminatorias derivadas del paradigma hegemónico de salud y belleza.</li> <li>- Afianzar las instancias intersectoriales que analicen, monitoreen y promuevan recomendaciones acerca del impacto de los medios masivos de comunicación y medios alternativos.</li> <li>- Promover el diálogo con cámaras textiles, empresas, comerciantes, periodistas, ONG y docentes a fin de generar sensibilización y concientización acerca de la diversidad de cuerpos y de la responsabilidad social.</li> <li>- Promover espacios de intercambio y debate como el cine-debate en escuelas, espacios culturales, centros para personas adultas mayores y centros comunitarios, entre otros.</li> <li>- Profundizar el trabajo con los Ministerios de Educación correspondientes, a los efectos de generar campañas de sensibilización o capacitaciones a docentes/alumnado, sobre las prácticas discriminatorias hacia las personas jóvenes por su color de piel, situación socio-económica y aspecto físico.</li> <li>- Promover la realización del II Parlamento Federal Juvenil: Compromiso Joven por una Argentina sin Discriminación, durante el segundo semestre del año 2015 en la CABA.</li> </ul>
26/02/15	CABA	Nación CABA Buenos Aires Catamarca Entre Ríos Jujuy	<p>Reunión del Consejo Federal de Políticas Públicas Antidiscriminatorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se desarrolla un debate en torno a la realización de una campaña de sensibilización basada en la difusión de la normativa antidiscriminatoria en los espacios públicos. Se sugiere que, en el material de difusión, los gobiernos provinciales incorporen la información necesaria (fundamentalmente el 0-800 INADI) para que quienes sean víctimas de discriminación puedan entrar en contacto con el organismo.</li> </ul>



Auditoría General de la Nación

		<p>La Rioja Misiones Neuquén Rio Negro Salta Santa Fe Tierra del Fuego</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se presentan las actividades y el cronograma del Parlamento Federal Juvenil 2015, sugiriendo cambios respecto de aquel realizado el año anterior.</li> <li>- Se refrendan los compromisos del Consejo Federal en relación al acompañamiento y la ratificación al conjunto de las políticas públicas antidiscriminatorias formuladas por parte del Estado Argentino. Asimismo, se reafirma la voluntad del Consejo de profundizar las relaciones entre las distintas instancias de gobierno con el fin de garantizar la implementación de políticas públicas antidiscriminatorias en todo el territorio nacional y avanzar hacia el cambio cultural necesario que permita alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.</li> </ul>
<p>2, 3 y 4/03/16</p>	<p>CABA</p>	<p>Nación CABA Catamarca Chaco Corrientes Entre Ríos Jujuy La Pampa La Rioja Misiones Neuquén Río Negro San Luis Santa Cruz Santa Fe Santiago del Estero Tierra del Fuego</p>	<p>Participación de INADI en la XXIII Reunión Plenaria del Consejo Federal de Derechos Humanos en el Archivo Nacional de la Memoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El interventor del organismo describe los lineamientos de trabajo y objetivos para el año 2016 elaborados en función de los ejes de protección y promoción de los Derechos Humanos, teniendo además en consideración los dictámenes del instituto referidos al cumplimiento de la Ley Antidiscriminatoria.</li> <li>- Se transmite el interés de que los gobiernos designen representantes para conformar el Consejo Federal de Políticas Públicas Antidiscriminatorias con el fin de sesionar conjuntamente con el Consejo Federal de Derechos Humanos y realizar acciones mancomunadas para el logro de objetivos comunes.</li> </ul>
<p>27, 28 y 29/07/16</p>	<p>San Miguel de Tucumán</p>	<p>Nación Buenos Aires Catamarca Chaco Corrientes</p>	<p>Sesión del Consejo Federal de Políticas Públicas Antidiscriminatorias en el marco de la XXIV Reunión Plenaria del Consejo Federal de Derechos Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se presentaron los 16 ejes de Gestión del INADI 2016.</li> </ul>



Auditoría General de la Nación

		Entre Ríos Formosa Jujuy La Pampa La Rioja Misiones Neuquén Río Negro San Juan San Luis Santa Cruz Santiago del Estero Tierra del Fuego Tucumán	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se analizó el Mapa de Discriminación.</li><li>- Se evaluó el proceso de atención a la víctima de discriminación.</li><li>- Se presentó la Agenda ONU 2030 a cargo del Representante Regional para América del Sur del Alto Comisionado de Naciones Unidas.</li></ul>
--	--	--	--

Fuente: elaboración propia a partir de información suministrada por el organismo por Nota NO-2017-17213385-APN-INADI#MJ (15/08/2017).



Auditoría General de la Nación

## **2.6. Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD)**

La RIOOD está integrada por organismos gubernamentales, regionales y/o internacionales, organismos no gubernamentales e instituciones académicas de Iberoamérica. Tiene como misión contribuir en la lucha contra todas las formas de discriminación en Iberoamérica en los ámbitos públicos y privados, nacionales e internacionales, mediante el intercambio de información y experiencias, la producción de conocimiento y la realización de acciones de prevención y promoción.

El INADI ocupó la presidencia de la RIOOD en el período 2014-2016 y fue reelecto para continuar en el ejercicio de la presidencia durante el período 2016-2018.

La RIOOD está conformada por 47 integrantes de 18 países, de los cuales 26 son organismos gubernamentales, 18 organismos no gubernamentales, nacionales e internacionales, tres instituciones académicas, tres organismos regionales y dos organismos internacionales.

Los miembros que representan a Argentina son:

Organismos gubernamentales:

- INADI
- Defensoría del Pueblo de la CABA

Organismos no gubernamentales:

- Asamblea Permanente por los Derechos Humanos (APDH)
- Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA)
- Comunidad Homosexual Argentina (CHA)
- Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT)
- La Fulana
- Fundación para el Estudio e Investigación de la Mujer (FEIM)
- Mesa Nacional por la Igualdad

### **Programa de Trabajo 2014-2016**

En el Programa de Trabajo 2014-2016 de la RIOOD se reiteraron los puntos centrales de agenda definidos en la Segunda Reunión de la RIOOD (2011) en Brasil: “Mapeo de temas convergentes de interés común”, que son: Discriminación racial (población





Auditoría General de la Nación

afrodescendiente); Diversidad sexual; Diversidad religiosa; Migración; Discapacidad; Discriminación hacia las mujeres y Discriminación racial (pueblos indígenas).

Las actividades incluyen acciones de estudio, promoción y formación en materia de igualdad y no discriminación.

- Actividad 1: Fortalecer los mecanismos de comunicación e intercambio de información entre los organismos y organizaciones integrantes de la RIOOD.
- Actividad 2: Desarrollar acciones conjuntas entre los integrantes de la Red.
- Actividad 3: Fortalecer las capacidades institucionales de los integrantes de la Red a través de la profesionalización de sus representantes y/o equipos de trabajo.
- Actividad 4: Participar en procesos de cooperación institucional a fin de fortalecer los organismos y organizaciones existentes en materia de discriminación y racismo.
- Actividad 5: Desarrollar acciones para eliminar prácticas racistas y xenófobas en diversos ámbitos que sensibilicen y, al mismo tiempo, fomenten la implementación de políticas públicas.
- Actividad 6: Co-participar en la agenda establecida por la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) a partir de los proyectos establecidos en la materia.
- Actividad 7: Participar coordinadamente en acciones de los organismos internacionales y/o regionales con el fin de incidir en los procesos coyunturales.
- Actividad 8: Impulsar acciones para analizar la importancia de contar con organismos especializados contra la discriminación a nivel internacional.
- Actividad 9: Promover la realización de estudios de investigación sobre el fenómeno de la discriminación y sus distintas manifestaciones.



## ANEXO II – PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y OPERATIVA

### 1. Comparación entre planificación estratégica y planificación operativa

En el siguiente cuadro se observa una comparación entre las áreas de análisis y ámbitos institucionales definidos en el Plan Nacional Contra la Discriminación y los Planes de Gestión 2016 y 2017:

**Tabla 11. Comparación entre áreas de análisis del Plan Nacional Contra la Discriminación y los ejes de gestión de los Planes de Gestión 2016 y 2017**

PLAN NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN				PLAN DE GESTIÓN 2016	PLAN DE GESTIÓN 2017	
	ÁREA	SUBÁREA	TEMAS RELEVANTES	EJES DE GESTIÓN	EJES DE GESTIÓN	
ÁREAS DE ANÁLISIS	Etario	Niñez y adolescencia	Institutos de Menores		Niñez y adolescencia	
			Niñez y pobreza			
			Educación			
			Mortalidad infantil			
			Trabajo infantil			
			Educación sexual y género			
			Violencia			
			Niños y niñas en situación de calle			
		Explotación sexual				
		Adultos mayores	Trabajo y jubilación	Adultos y adultas mayores	Adultos y adultas mayores	Adultos y adultas mayores
			Pensiones y programas sociales			
			Institucionalización y geriátricos			
			Educación			
			Edad y paradigmas estéticos			
	Étnico nacional	Pueblos originarios	Discriminación civil y política	Pueblos originarios, comunidades indígenas y afrodescendientes	Pueblos indígenas	
Discriminación socio-económica						
Salud						



Auditoría General de la Nación

PLAN NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN				PLAN DE GESTIÓN 2016	PLAN DE GESTIÓN 2017	
ÁREA	SUBÁREA	TEMAS RELEVANTES		EJES DE GESTIÓN	EJES DE GESTIÓN	
		Educación		Racismo y xenofobia Interculturalidad	Racismo y xenofobia Interculturalidad	
		Mujeres indígenas				
		Afrodescendientes	-			Afrodescendientes
		Antisemitismo	-			
		Arabofobia e islamofobia	-			
		Comunidades gitanas y pueblos Rom	-			
		Colectividades latinoamericanas	-			
		Colectividades asiáticas	-			
Género	-	Trabajo		Violencia de género	Género y violencia de género	
		Sindicalización				
		Educación				
		Salud sexual y reproductiva				
		Cuotas alimentarias				
		Violencia de género (doméstica, sexual, trata de mujeres, violencia contra mujeres en situación de prostitución)				
		Mujeres indígenas				
		Mujeres migrantes				
		Medios de comunicación				
		Modelos de belleza				
		Participación política e institucional				
Identidad sexual	-	Derechos civiles y políticos		Diversidad sexual	Diversidad sexual	
		Educación				
		Salud				
		Trabajo				



Auditoría General de la Nación

PLAN NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN				PLAN DE GESTIÓN 2016	PLAN DE GESTIÓN 2017
ÁREA	SUBÁREA	TEMAS RELEVANTES	EJES DE GESTIÓN	EJES DE GESTIÓN	
Migrantes y refugiados	Migrantes	Documentación	Racismo y xenofobia Interculturalidad	Migrantes Racismo y xenofobia Interculturalidad	
		Educación			
		Trabajo y seguridad social			
		Salud			
		Seguridad			
		Vivienda			
	Refugiados	-			
Necesidades especiales	-	Movilidad y transporte	Accesibilidad para personas con discapacidad	Discapacidad Lengua de Señas Argentina	
		Comunicación y expresión			
		Trabajo			
		Educación			
		Salud y rehabilitación			
		Asistencia social			
		Legislación			
Político-ideológico	-	Cientelismo político			
		Asistencialismo prebendario			
Religión	-	Religión y espiritualidad indígenas		Interreligiosidad y respeto cultural	
		Antisemitismo, arabofobia e islamofobia			
		Protestantismo			
		Testigos de Jehová			
Situaciones particulares	Personas privadas de la libertad	-		Personas privadas de la libertad	
	Liberados	-			
	Veteranos de la guerra de Malvinas	-			



Auditoría General de la Nación

PLAN NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN				PLAN DE GESTIÓN 2016	PLAN DE GESTIÓN 2017
ÁREA	SUBÁREA	TEMAS RELEVANTES	EJES DE GESTIÓN	EJES DE GESTIÓN	
	Vecinos de poblaciones aisladas	-			
<b>ÁMBITOS INSTITUCIONALES</b>	Administración de la justicia				
	Legislación		Legislación		
	Administración pública				
	Educación		Discriminación, xenofobia, racismo en el sistema educativo	Educación sin discriminación	
	Fuerzas de seguridad		Discriminación en el ámbito de la seguridad pública		
	Medios de comunicación		Observatorio de la Discriminación en Radio y Televisión		
	Salud		Salud y discriminación	Salud y discriminación	
			Trabajo sin discriminación	Trabajo sin discriminación	
			Arte y discriminación	Arte y discriminación	
			Discriminación digital Plataforma por una Internet Libre de Discriminación	Discriminación digital	
		Deporte sin discriminación Observatorio de la Discriminación en el Fútbol	Deporte y discriminación		
				Publicaciones y difusión	

Fuente: elaboración propia en base al Plan Nacional Contra la Discriminación (Decreto 1086/05), Plan de Gestión 2016 y Plan de Gestión 2017.

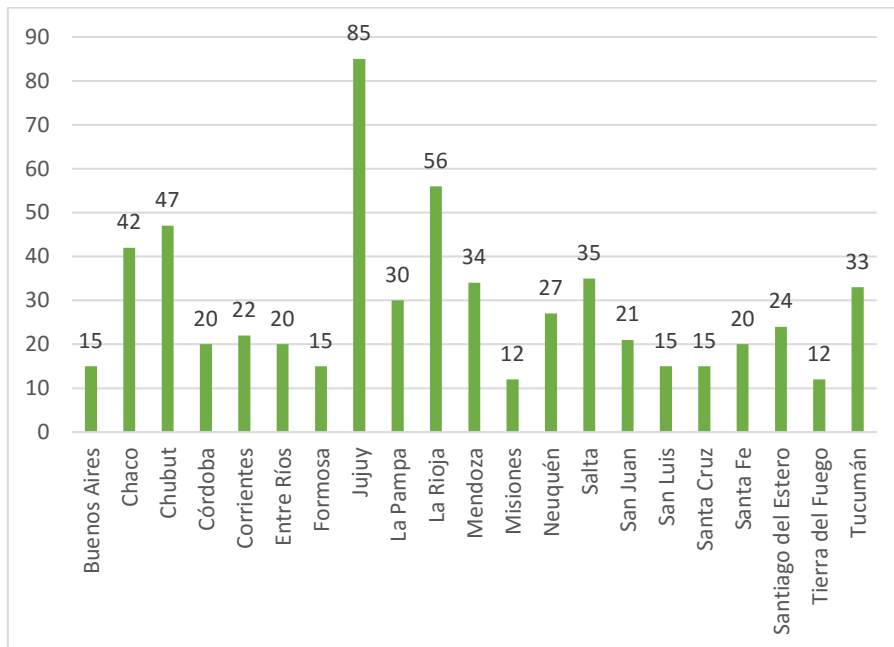


## 2. Planes de Actividades de las Delegaciones (2017)

Para el año 2017, cada Delegación presentó un listado de las acciones a desarrollar. Los lineamientos establecidos por INADI Central fueron: los ejes de gestión 2016, un listado de efemérides y el Mapa de la Discriminación.

De acuerdo con el análisis realizado por el equipo de auditoría, la cantidad de actividades planificadas por las Delegaciones fue desigual, ya que oscilaron entre 12 (Misiones y Tierra del Fuego) y 85 (Jujuy).

**Gráfico 9. Cantidad de actividades planificadas para 2017 por Delegación**

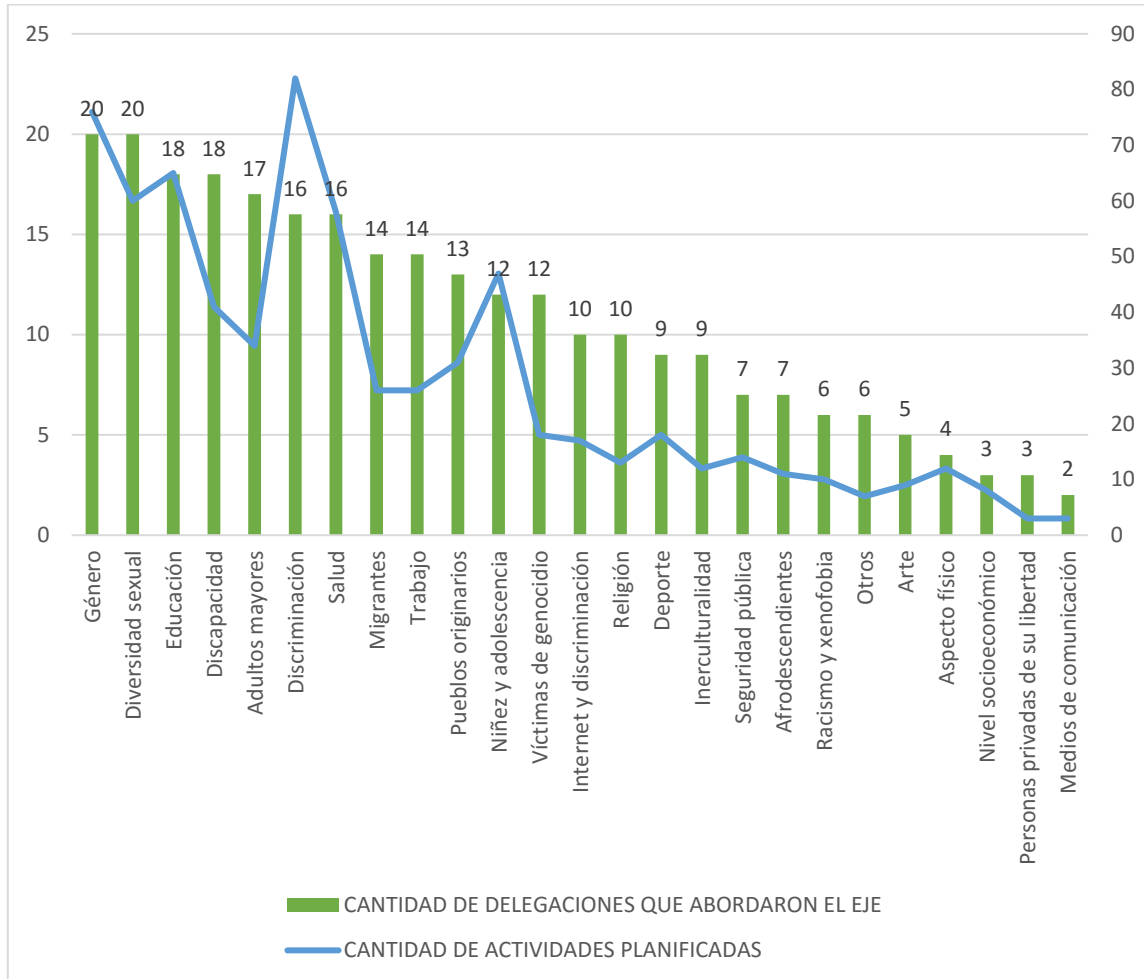


Fuente: elaboración propia a partir de información suministrada por el organismo por Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ (12/06/2017).

Respecto de los ejes de gestión, si bien ningún eje tuvo actividades planificadas en todas las Delegaciones, los más abordados a nivel federal son género y diversidad sexual. A su vez, los ejes planificados en menor cantidad de Delegaciones son nivel socioeconómico, personas privadas de su libertad y medios de comunicación.



**Gráfico 10. Cantidad de Delegaciones que abordaron cada eje de gestión y total de actividades planificadas por eje**



Fuente: elaboración propia a partir de información suministrada por el organismo por Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ (12/06/2017).

En cuanto a la cantidad total de actividades planificadas por eje de gestión, el eje con mayor cantidad de actividades es discriminación (82 actividades en todas las Delegaciones), mientras que para los ejes personas privadas de su libertad y medios de comunicación se planificaron tres actividades sobre cada uno.

### 3. Carta compromiso con el Ciudadano 2015

En esta Carta Compromiso se fijaron compromisos de mejora para quince servicios esenciales y cuatro servicios en punto de contacto brindados por el INADI.

A continuación, se exponen los compromisos de calidad asumidos por el organismo y los promedios de los resultados de las mediciones de los correspondientes indicadores de



Auditoría General de la Nación

cumplimiento. Las mediciones que constan en el tablero de control fueron realizadas entre agosto de 2015 y diciembre de 2016.

**Tabla 12. Carta Compromiso con el Ciudadano 2015. Cumplimiento de los compromisos asumidos (promedio agosto 2015-diciembre 2016)**

TIPO DE SERVICIO	SERVICIO	COMPROMISOS DE CALIDAD	CUMPLIÓ	PORCENTAJE (promedio de mediciones)
Servicios esenciales	Orientación telefónica, personal, por correo electrónico y vía web	Orientación telefónica gratuita 24hs todos los días del año.	Sí	100%
		Las consultas recibidas mediante formulario web son respondidas en un plazo no mayor a 72 hs hábiles.	Sí	90%
		Orientación personalizada de 9 a 20 hs en la sede central.	Sí	99%
Servicios esenciales	Asesoramiento personalizado	Asesoramiento personalizado de lunes a viernes de 09.00 a 18.00 hs, en la sede central de la CABA, durante todo el año.	Sí	100%
		Personal competente a cargo del asesoramiento para satisfacer las demandas de información.	Sí	70%
Servicios esenciales	Conciliación	Resolución mediante conciliación de los casos denunciados en un plazo no mayor a 6 meses.	S/D	S/D
Servicios esenciales	Patrocinio jurídico gratuito	Patrocinio de al menos 20 casos (persona/s o grupo de personas) referidos a denuncias con dictamen de opinión favorable, en el plazo de un año.	S/D	S/D
Servicios esenciales	Presencia del Observatorio de la Discriminación en partidos de fútbol	Presencia del Observatorio de la Discriminación en tres partidos de fútbol de cada fecha de los Torneos de Primera División.	Sí	94%
Servicios esenciales	Plataforma de Internet Libre de Discriminación	Respuesta a las consultas por discriminación en el ámbito de internet, recibidas a través de la Plataforma por una Internet Libre de Discriminación <a href="http://www.internet.inadi.gob.ar">www.internet.inadi.gob.ar</a> , en un plazo no mayor a 48 hs. hábiles.	Sí	69%
Servicios esenciales	Informes técnicos del Observatorio de la Discriminación en Radio y TV	Elaboración de un informe técnico mensual a periodistas, formadores/as de opinión, agencias de publicidad y/o productoras.	Sí	100%
Servicios esenciales	Producción de contenidos teóricos	Producción anual de un mínimo de 15 publicaciones teóricas en materia de derechos humanos y prevención de prácticas discriminatorias.	S/D	S/D





Auditoría General de la Nación

Servicios esenciales	Producciones audiovisuales	Producción anual de un mínimo de 15 videos con contenido teórico en materia de derechos humanos y prevención de prácticas discriminatorias.	S/D	S/D
Servicios esenciales	Jornadas de Capacitación Docente (Programa Nacional Formador de Formadores)	Realización de al menos dos capacitaciones mensuales a docentes de todo el país, en el marco del Programa Formación de Formadores/as, desde el mes de marzo a noviembre de cada año.	Sí	100%
Servicios esenciales	Taller de sensibilización a estudiantes	Realización de al menos 10 talleres de sensibilización mensuales dirigidos a estudiantes de todos los niveles educativos, desde el mes de marzo a noviembre de cada año.	Sí	70%
Servicios esenciales	Acciones de sensibilización y capacitación	Realización de 15 acciones mensuales de sensibilización y capacitación (actividades de difusión, charlas, talleres, seminarios, capacitaciones o disertaciones institucionales) desde el mes de marzo a noviembre de cada año.	Sí	60%
Servicios esenciales	Formación virtual	Ofrecimiento de la Diplomatura en Discriminación a través del Departamento de Formación Virtual anualmente a dos cohortes (promociones).	S/D	S/D
		El INADI brinda al menos un curso de formación virtual mensual en materia de derechos humanos y no discriminación, desde el mes de marzo a noviembre de cada año.	Sí	100%
Servicios esenciales	Registro de organizaciones de la sociedad civil (ROSC)	Aprobación de la solicitud de inscripción al registro de las nuevas OSC en un plazo no mayor a 24 hs. hábiles, una vez completado el formulario y cumplimentados los requerimientos.	Sí	100%
Servicios esenciales	Auspicios	Aprobación del auspicio institucional y/o económico solicitado por las OSC que lleven adelante acciones de promoción de los derechos humanos y prevención de prácticas discriminatorias, en un plazo no mayor a 45 días hábiles, una vez presentada la documentación requerida.	Sí	100%



Auditoría General de la Nación

Servicios en el Punto de Contacto	Representaciones comunales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	Realización de un mínimo de 20 acciones mensuales de sensibilización (actividades de difusión- reparto de material institucional en puntos focales- charlas y/o talleres), desde el mes de marzo a noviembre de cada año, en las comunas porteñas.	Sí	71%
Servicios en el Punto de Contacto	Delegaciones provinciales	Ofrecer al menos a 1200 personas de todo el país charlas, talleres y jornadas de sensibilización y capacitación, cada tres meses.	S/D	S/D
		Envío bimestral de un informe sobre el control del stock de material de difusión por parte de las delegaciones.	Sí	51%
Servicios en el Punto de Contacto	Campaña de Verano	Realización de la Campaña de Verano en al menos tres centros turísticos del país durante los meses de enero y febrero, dirigida a todos/ as los y las turistas que se encuentren veraneando con el objetivo de difundir e informar las acciones del organismo.	S/D	S/D
Servicios en el Punto de Contacto	Centro de documentación e Información	Atención al público del Centro de Documentación de lunes a viernes de 09 a 18 hs en la sede central del INADI, en Av. de Mayo 1401, CABA.	Sí	96%

Fuente: elaboración propia en base al tablero de control de la Tercera Carta Compromiso con el Ciudadano del INADI, Nota NO-2017-17213385-APN-INADI#MJ (15/08/2017).

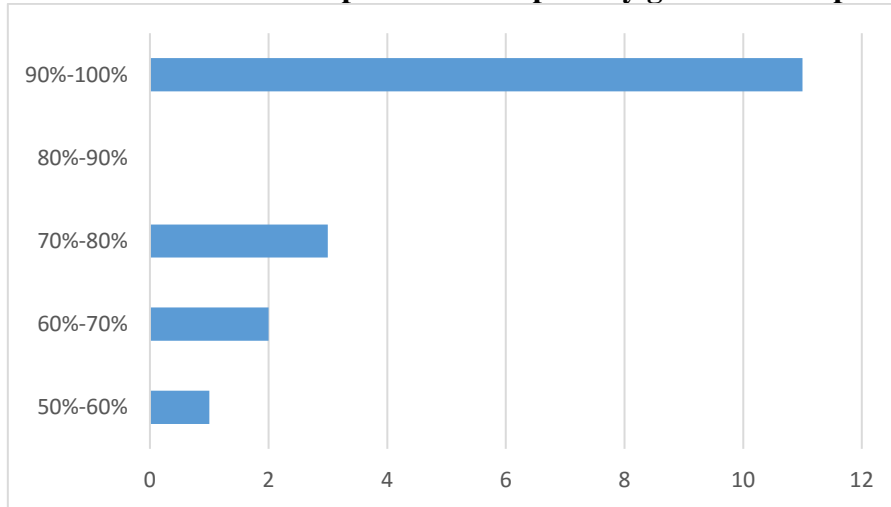
Se registran siete servicios sobre los cuales no se realizaron mediciones (conciliación, patrocinio gratuito, producción de contenidos teóricos, producciones audiovisuales, formación virtual –sobre el compromiso de “*ofrecimiento de la Diplomatura en Discriminación a través del Departamento de Formación Virtual anualmente a dos promociones*”–, Delegaciones provinciales – “*ofrecer al menos a 1200 personas de todo el país charlas, talleres y jornadas de sensibilización y capacitación, cada tres meses*”– y la Campaña de Verano).

Sobre un total de 17 compromisos cumplidos, once fueron con un grado de cumplimiento promedio mayor a 90%, siendo sólo uno con un promedio de 51% (envío bimestral de un informe sobre el control del stock de material de difusión por parte de las delegaciones.), el cual en el mes de octubre de 2016 fue eliminado.



Auditoría General de la Nación

**Gráfico 11. Cantidad de compromisos cumplidos y grado de cumplimiento**



Fuente: elaboración propia en base al tablero de control de la Tercera Carta Compromiso con el Ciudadano del INADI, Nota NO-2017-17213385-APN-INADI#MJ (15/08/2017).

Los compromisos en los cuales el INADI registra peor desempeño son:

- Representaciones comunales en la CABA- realizar 20 actividades de difusión
- Acciones de sensibilización y capacitación - 15 acciones mensuales
- Plataforma de Internet Libre de Discriminación - Respuesta a las consultas por discriminación en el ámbito de internet en un plazo no mayor a 48 hs. hábiles

Los dos primeros compromisos refieren a una eficiente promoción, mientras que el último se refiere a la calidad de la protección de los derechos de los ciudadanos.

Por otra parte, el Programa Carta Compromiso con el Ciudadano, dependiente de la entonces Subsecretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros (actualmente a cargo de la Oficina Nacional de Innovación de Gestión, dependiente del Ministerio de Modernización), realizó evaluaciones de desempeño en la implementación del Programa. Con respecto al INADI, durante el período auditado se elaboraron dos informes de retroalimentación, en los que se evaluaron los períodos 2013-2014 y 2014-2015, respectivamente. El INADI informó que durante 2016 no se llevó a cabo evaluación del Programa, debido a que el cambio de autoridades en la Oficina Nacional de Evaluación de la Gestión se modificó el cronograma de las evaluaciones a los organismos.

Las evaluaciones tuvieron en cuenta los siguientes criterios:



Auditoría General de la Nación

- 1) Evaluación de Desarrollo: mide la evolución del Programa en el organismo.
- 2) Evaluación de Cumplimiento: mide la consecución de los compromisos asumidos en los distintos componentes del Programa.
- 3) Evaluación de la Herramienta de Consulta Ciudadana: mide y califica la realización, método y contenido de las encuestas y vías de participación de la ciudadanía.
- 4) Evaluación de la Calidad de Atención: mide y califica el modo en que se recibe a quien se haga presente –incluyendo los “puntos de contacto remotos”– en busca de respuesta a su inquietud o problemática.

**Tabla 13. Resultados comparativos de las evaluaciones de desempeño del Programa Carta Compromiso con el Ciudadano**

	Evaluación de Desarrollo	Evaluación de Cumplimiento	Evaluación de la Herramienta de Consulta Ciudadana	Evaluación de la Calidad de Atención
Evaluación 2012/2013	75%	90.60%	100%	75%
Evaluación 2013/2014	92.86%	91.18%	100%	100%
Evaluación 2014-2015	90.48%	89.12%	87.22%	100%

Fuente: Informe de Retroalimentación. Evaluación 2014-2015, Subsecretaría de Gestión y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministros, noviembre de 2015, Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ (12/06/2017).

En 2014, el INADI fue reconocido por la Jefatura de Gabinete de Ministros con el Premio por el Desempeño en el Programa Carta Compromiso con el Ciudadano.



Auditoría General de la Nación

### ANEXO III – INFORMACIÓN REFERIDA A DENUNCIAS

La información publicada y suministrada por el organismo con respecto a la cantidad de denuncias recibidas por año presenta inconsistencias según la fuente (Plan de Gestión 2016, Plan de Gestión 2017, cuenta de inversión, información entregada por nota al equipo de auditoría).

**Tabla 14. Cantidad de denuncias recibidas por año por el INADI, según fuente de información**

FUENTE	2014	2015	2016
Información suministrada por Nota	2342	1860	2581
Plan de Gestión 2016	Sin datos	1794	Sin datos
Plan de Gestión 2017	Sin datos	1877	3470
Cuenta de inversión (meta Atención de denuncias)	2189	1634	2512

Fuente: elaboración propia a partir de información suministrada por el organismo por Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ (12/06/2017), el Plan de Gestión 2016, el Plan de Gestión 2017 y la Cuenta de Inversión 2014, 2015 y 2016.

También se registran inconsistencias respecto de la cantidad de denuncias recibidas por tipología/pretexto discriminatorio entre la información publicada en el Plan de Gestión 2017 y la recibida por nota:

**Tabla 15. Comparación entre la cantidad de denuncias por año y por tipo informada en el Plan de Gestión 2017 y en la información suministrada al equipo de auditoría (2015-2016)**

TIPOLOGÍA	SUB-TIPOLOGÍA	2015			2016		
		RTA 12/06/17	PG 2017	DIFERENCIA	RTA 12/06/17	PG 2017	DIFERENCIA
<b>BUENOS OFICIOS</b>		0	0	0	0	901	-901
Antecedentes penales		25	25	0	11	11	0
Aspecto físico		111	111	0	153	153	0
Control de Admisión		0	0	0	0	0	0
Discapacidad		391	394	-3	509	508	1
Edad		77	78	-1	144	214	-70
	Adultos mayores	36	36	0	47	144	-97
	Jóvenes	8	42	-2	22	70	23
	Niños/as	32			71		
Estado civil / Situación familiar		12	12	0	8	8	0
Estado de salud		264	277	-13	301	299	2



Auditoría General de la Nación

Etnia		80	80	0	94	93	1
Género		145	144	1	161	159	2
Identidad de género		66	66	0	81	81	0
Identidad sexual		0	0	0	6	0	6
Ideología / Opinión		142	144	-2	174	174	0
Insultos discriminatorios		0	0	0	14	0	14
Motivos no discriminatorios		112	113	-1	55	54	1
Nacionalidad		128	128	0	182	180	2
Orientación sexual		156	228	-72	209	456	-247
Otro		73	0	73	374	75	299
Religión		25	25	0	34	33	1
Situación socioeconómica		42	42	0	53	53	0
Zona de residencia		11	10	1	18	18	0
<b>TOTAL</b>		<b>1860</b>	<b>1877</b>	<b>-17</b>	<b>2581</b>	<b>3470</b>	<b>-889</b>

Fuente: elaboración propia a partir de información suministrada por el organismo por Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ (12/06/2017) e información del Plan de Gestión 2017. No se incluye información con respecto a 2014, dado que no hay datos para ese año en otros documentos para su comparación.

**Referencias:**

Diferencia entre el total informado para la tipología y la suma de los valores de las sub-tipologías

Más denuncias en el Plan de Gestión 2017 (PG 2017) que en la información suministrada por Nota

Más denuncias en la información suministrada por Nota que en el Plan de Gestión 2017 (PG 2017)



## ANEXO IV – ASPECTOS METODOLÓGICOS

### 1. Selección de ejes temáticos para el relevamiento de expedientes

Debido a la gran diversidad de ejes de trabajo del organismo, se tomó la decisión metodológica de focalizar el relevamiento de expedientes en dos ejes:

- a. Migrantes y refugiados
- b. Diversidad sexual (gays, lesbianas, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersexuales y queer)

La selección de los ejes se basó en una evaluación comparada de los ejes de gestión establecidos por el INADI en sus Planes de Gestión 2016 y 2017, en los que se identificaron 20 ejes temáticos, y en donde el organismo no realiza una priorización de los mismos.

Para la selección de ambos ejes se consideró al Mapa de la Discriminación 2013-2014 como instrumento prioritario. El Mapa de la Discriminación es la herramienta de diagnóstico más relevante del INADI<sup>6</sup>.

Por otra parte, las denuncias recibidas por el INADI para el período auditado para los tipos de discriminación con mayor cantidad de casos expresan la significatividad de los ejes seleccionados:

**Tabla 16. Cantidad de denuncias recibidas por año para las tipologías más denunciadas**

TIPOLOGÍA	2014	2015	2016	2017
Discapacidad	474	391	509	84
Estado de salud	315	264	301	45
Nacionalidad	216	128	182	35
Diversidad sexual <sup>7</sup>	267	222	296	54

Fuente: elaboración propia en base a información provista por el INADI por Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ (12/06/2017).

El sistema de denuncias tuvo menos peso como criterio para seleccionar los ejes, dado que no necesariamente refleja la existencia de una mayor cantidad de actos discriminatorios, sino que está vinculado con la capacidad, formación y conciencia de determinados colectivos con respecto a sus derechos y con la visibilidad de determinados tipos de

<sup>6</sup> Estudio de 14.800 casos, representando a una población total de 25.951.593 habitantes. Margen de error: 0,8%. Confiabilidad: 95%.

<sup>7</sup> En la categoría diversidad sexual se incluyen las denuncias por identidad sexual, identidad de género y orientación sexual.



Auditoría General de la Nación

discriminación. A su vez, las inconsistencias detectadas en los datos disponibles (ver Anexo III) llevaron a que este criterio fuera menos relevante.

#### a. Migrantes y refugiados

De acuerdo con los resultados del Mapa de la Discriminación 2013-2014, se identifican tres motivos de discriminación estructural<sup>8</sup>, que a su vez constituyen los principales motivos de discriminación experimentada por la población:

**Tabla 17. Principales motivos de discriminación**

<b>Principales motivos de discriminación / Discriminación estructural</b>	
1	Nivel socioeconómico
2	Nacionalidad
3	Color de piel

Fuente: Mapa Nacional de la Discriminación 2013-2014.

Si bien el nivel socioeconómico aparece como principal motivo de discriminación, no ha sido considerado por el INADI como un eje en sus planes de gestión 2016 y 2017 y, en consecuencia, no se planificaron ni implementaron acciones de gestión directamente vinculadas a esta cuestión, lo cual la descartó como área temática a ser abordada como un objetivo de auditoría.

#### b. Diversidad sexual (gays, lesbianas, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersexuales y queer)

En el Mapa de la Discriminación se detecta que entre las personas y/o grupos sobre los cuales circula un mayor nivel de representaciones tendientes al rechazo y el prejuicio discriminatorio se encuentran las personas travestis/trans:

**Tabla 18. Colectivos representados como "otros" en el Mapa de la Discriminación**

<b>Colectivos representados como "otros"</b>
Pobres

<sup>8</sup> "Alrededor del 'racismo estructural' se naturalizan diferentes mecanismos cotidianos de discriminación, predominando la tradicional exclusión de clase y racial de los cuales son objeto, principalmente, las personas inmigrantes de países limítrofes y del Perú, las personas de tez oscura, los descendientes de pueblos indígenas y las personas en situación socioeconómica vulnerables en la Argentina" (Mapa de la Discriminación 2014, p. 125).





Auditoría General de la Nación

Migrantes de países limítrofes y Perú
Gitanos
Travestis y trans
Musulmanes
Pueblos indígenas

Fuente: Mapa de la Discriminación 2013-2014

En este caso, si bien estos colectivos no aparecen en los primeros niveles de experimentación de discriminación, si se considera el plano de las representaciones sociales acerca de los distintos grupos, respecto de las personas travestis o trans *“el 40% de las/los encuestadas/os enuncian palabras y/o frases de rechazo. De este modo, el tipo de asociaciones negativas da cuenta de la magnitud que asume el fenómeno de la discriminación hacia la población travesti/trans, quienes además son víctimas de posiciones transfóbicas que en muchos casos derivan en hechos de violencia”*<sup>9</sup>.

A su vez, el eje diversidad sexual fue desarrollado por el INADI en acciones específicas que permitieron examinar la gestión del organismo en sus distintas áreas.

## 2. Planificación participativa

Las organizaciones de la sociedad civil (OSC) tienen un rol fundamental en la gestión del INADI, no sólo en la ejecución de acciones para la lucha contra la discriminación y la promoción de los derechos de colectivos vulnerados, sino también en la toma de decisiones (*Ley 24.515 y Decreto 419/15*).

Con el fin de receptar opiniones y experiencias de las OSC acerca de la gestión del INADI y de la situación de los colectivos que representan, se organizaron dos talleres de trabajo con representantes de organizaciones que trabajan los ejes seleccionados. Ambos talleres se realizaron el 31 de agosto de 2017.

En el primer taller se trabajó en torno al eje migrantes y refugiados y en el segundo se abordó el eje diversidad sexual.

---

<sup>9</sup> Mapa de la Discriminación 2013-2014, p. 151.



Auditoría General de la Nación

Durante los talleres trabajan dos grandes ejes temáticos, definidos en función del análisis preliminar realizado sobre el organismo y su gestión:

**Eje 1: Aspectos normativos.** Aportes acerca del estado de situación del marco legal referido a discriminación en general y en particular a los colectivos que representan las OSC participantes. Debate en torno a la actualización de la Ley Antidiscriminatoria.

**Eje 2: Articulación del INADI con organizaciones de la sociedad civil.** Aportes sobre experiencias, trabajo en conjunto, involucramiento en la planificación y monitoreo de la gestión del INADI por parte de las OSC participantes. Plan Nacional contra la Discriminación. Avances, cuestiones pendientes, prioridades y cambios en la gestión del INADI.

Los objetivos de esta instancia de planificación participativa fueron:

- Incorporar las experiencias de las OSC para profundizar, direccionar o iniciar procedimientos de auditoría específicos y enriquecer el trabajo de auditoría
- Detectar puntos críticos de la gestión
- Completar vacíos de información
- Contribuir a la mejora de la gestión del INADI

En ambos talleres se cumplieron los objetivos propuestos y se receptaron valiosos aportes y experiencias de los/las participantes.

En el taller correspondiente al eje migrantes y refugiados participaron representantes de las siguientes organizaciones:

- Defensoría General de la Nación (representantes de la Comisión del Migrante y de la Comisión para la Asistencia Integral y Protección al Refugiado y Peticionante de Refugio),
- Asociación de Mujeres Unidas, Migrantes y Refugiadas en Argentina (AMUMRA),
- Comisión Argentina para los Refugiados y Migrantes (CAREF),
- Fundación Comisión Católica Argentina de Migrantes (FCCAM), y
- Unión Libanesa Mundial de la República Argentina (ULM).

Por otra parte, en el taller sobre el eje diversidad sexual, participaron representantes de las organizaciones:



Auditoría General de la Nación

- Akahatá,
- Asociación Civil Tierras Altas – Frente para la igualdad y diversidad sexual
- SER UNX, y
- Comisión de Derechos Humanos y Garantías de la Cámara de Diputados de la Nación.



Talleres de planificación participativa con organizaciones de la sociedad civil. A la izquierda, taller con organizaciones que trabajan el eje migrantes y refugiados. A la derecha, taller con organizaciones que trabajan el eje diversidad sexual.

### 3. Selección de la muestra de expedientes

Luego de la primera delimitación de los ejes de trabajo, conformamos la muestra de expedientes de actividades y denuncias a relevar, a partir de los listados de expedientes de cada tipo por eje y por año entregados por el organismo.

En el caso de los expedientes de actividades, los listados eran deficitarios y habían sido conformados manualmente a partir de nuestro pedido. Pese a ello, adoptamos un criterio cualitativo, priorizando determinados temas para facilitar la comparabilidad entre los expedientes relevados. Por ejemplo: capacitaciones sobre el cumplimiento de la Ley de Educación Sexual Integral.

En el caso de los expedientes de denuncias, el volumen de expedientes que debíamos relevar para hacer una muestra representativa no era abarcable con el tiempo y recursos disponibles. Habiendo realizado el cálculo de una muestra probabilística con un 90% de confianza, debíamos relevar 210 expedientes de denuncias. A través de la técnica de muestreo aleatorio seleccionamos esos 210 expedientes. Debido a que el relevamiento de esa cantidad de expedientes era materialmente imposible, decidimos aplicar un criterio cualitativo dentro de los 210 expedientes que habían sido seleccionados de forma aleatoria.



Auditoría General de la Nación

El criterio consistió en comprender en la selección más acotada los distintos tipos de situaciones denunciadas en cada eje, intentando respetar su peso específico. Como criterio complementario, tomamos un tipo de discriminación estructural definido en el Plan Estratégico y corroborado en el Mapa de la Discriminación, que es la relación con el Estado, y consideramos también los ámbitos que en esos documentos figuran como los principales donde se produce la discriminación: el educativo y el laboral. El peso de estos criterios se correspondía en las proporciones de denuncias registradas.

La cantidad de expedientes relevados responde, en consecuencia, a estos criterios y a la puesta a disposición de aquellos solicitados por parte del organismo auditado.



## ANEXO V – RELEVAMIENTO DE EXPEDIENTES

### 1. Expedientes de denuncias

Del total de expedientes relevados, el 61% se originó en las Delegaciones provinciales, mientras que el 39% restante fue tramitado por INADI Central.

**Tabla 19. Expedientes de denuncias relevados por eje y por jurisdicción**

Localidad	Cantidad de expedientes eje Migrantes	Cantidad de expedientes eje Diversidad Sexual	TOTAL
CABA	14	8	22
Buenos Aires	6	5	11
Catamarca	0	1	1
Chubut	0	1	1
Córdoba	0	2	2
Entre Ríos	0	1	1
Formosa	1	0	1
Jujuy	0	2	2
Mendoza	1	0	1
Salta	2	3	5
Santa Fe	1	1	2
Santiago del Estero	0	1	1
San Juan	0	3	3
San Luis	2	1	3
Tucumán	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>57</b>

Algunos de los expedientes relevados corresponden a denuncias que fueron rechazadas por no cumplir requisitos formales o porque la parte denunciante no remitió la información solicitada por el organismo en el plazo otorgado.

**Tabla 20. Expedientes relevados aceptados y rechazados por año**

Año de la denuncia	Aceptada	Rechazada	No tramitada como denuncia	TOTAL
2014	13	3	1	17
2015	12	5	-	17
2016	20	2	1	23
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>57</b>



Auditoría General de la Nación

También hubo dos casos que no fueron tramitados como denuncias. Uno corresponde a una notificación de la Defensoría del Pueblo de la CABA de una resolución dictada en una de sus actuaciones en un caso de discriminación, ante lo cual no se registraron más actuaciones por parte del INADI. El otro caso corresponde a una denuncia de violencia institucional en el ámbito carcelario. La única actuación realizada luego de la recepción de la denuncia en marzo de 2016 hasta octubre de 2017 fue el traslado de una copia certificada de las actuaciones a la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación por parte de la Coordinación de Investigación y Seguimiento de Casos (a través de una providencia sin fecha), *“a efectos de su conocimiento y a los fines de solicitar la recomendación y/u opinión de las Áreas de Cárceles y Diversidad Sexual dependientes de la Coordinación de Programas y Proyectos Interinstitucionales”*.

**Tabla 21. Tiempo promedio transcurrido desde la realización de la denuncia hasta su resolución, por año de la denuncia (meses)**

Estado de la denuncia	Tiempo promedio y cantidad de expedientes	Año de la denuncia			Promedio/total del período auditado
		2014	2015	2016	
Aceptada y Resuelta	TIEMPO PROMEDIO	12 meses y medio	10 meses y medio	5 meses	<b>8 meses y medio</b>
	CANTIDAD DE EXPEDIENTES	5	7	9	<b>21</b>
Aceptada (Oficio Judicial) <sup>1</sup>	TIEMPO PROMEDIO	28 meses y medio	-	-	<b>28 meses y medio</b>
	CANTIDAD DE EXPEDIENTES	1	0	0	<b>1</b>
No resuelta, en trámite	TIEMPO PROMEDIO	40 meses	22 meses	15 meses	<b>18 meses y medio</b>
	CANTIDAD DE EXPEDIENTES	1	4	9	<b>14</b>
Archivada <sup>2</sup>	TIEMPO PROMEDIO	8 meses	13 meses	4 meses	<b>8 meses</b>
	CANTIDAD DE EXPEDIENTES	6	1	2	<b>9</b>
Rechazada	TIEMPO PROMEDIO	3 meses	2 meses	3 meses	<b>2 meses y medio</b>
	CANTIDAD DE EXPEDIENTES	3	5	2	<b>10</b>
Denuncia no tramitada	TIEMPO PROMEDIO	-	-	19 meses y medio	<b>19 meses y medio</b>



Auditoría General de la Nación

como denuncia <sup>3</sup>	CANTIDAD DE EXPEDIENTES	0	0	1	1
----------------------------	-------------------------	---	---	---	---

1. Oficio judicial remitido por un Tribunal que solicitó al INADI que se expidiera sobre el contenido discriminatorio de los hechos bajo consideración. En estos casos, el INADI no realiza el trámite usual de gestión de una denuncia, sino que se limita a la producción de un dictamen de opinión. Es por ello que se consigna por separado.

2. La categoría Archivadas corresponde a aquellas denuncias que fueron aceptadas, pero fueron archivadas sin resolución.

3. Sólo se computa uno de los casos no tramitados como denuncias, dado que constituye una denuncia realizada formalmente por escrito por una víctima que se encuentra en trámite. En el otro, el organismo sólo tomó vista de lo informado por la Defensoría del Pueblo de la CABA.

De los expedientes relevados, hay cinco denuncias de los años 2014 y 2015 que a octubre de 2017 no habían sido resueltas.

Con respecto al tiempo promedio transcurrido para la resolución de las denuncias, se observan grandes diferencias cuando la denuncia es resuelta a través de un dictamen, respecto de otros mecanismos de resolución:

**Tabla 22. Tiempo Promedio transcurrido desde la realización de la denuncia hasta su resolución (meses)**

Año de la denuncia	Resuelta con Dictamen*		Resuelta de otra Forma	
	TIEMPO	CANTIDAD DE EXPEDIENTES	TIEMPO	CANTIDAD DE EXPEDIENTES
2014	27 meses y medio	3	2 meses y medio	3
2015	21 meses	3	3 meses	4
2016	9 meses	3	3 meses	6
<b>Periodo Auditado</b>	<b>19 meses</b>	<b>9</b>	<b>2 meses y medio</b>	<b>13</b>

\*Se incluye el caso de dictamen producido por un oficio judicial.

Las otras formas de resolución registradas en los expedientes relevados son:

**Tabla 23. Otras formas de resolución. Cantidad de expedientes por año relevados**

Año de la denuncia	Conciliación	Resolución rápida de conflictos	Pedido de Disculpas	Desistimiento de la parte denunciante
2014	0	3	0	0
2015	2	0	1	1
2016	3	2	1	0
<b>Periodo auditado</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Las demoras en la instancia de dictamen en los expedientes relevados se registran en las dos etapas que comprende: la asignación de un/a asistente legal y la emisión del dictamen una vez asignado el/la asistente legal.



Auditoría General de la Nación

**Tabla 24. Tiempo promedio transcurrido desde que se dicta el pase a dictamen/llega la actuación a la DAV y se asigna asesor/a legal para dictaminar (días corridos) (expedientes con dictamen)**

Año de la denuncia	Aceptada y Resuelta	Cantidad de Expedientes	Aceptada (Oficio Judicial)	Cantidad de Expedientes
2014	213 días	2	428 días	1
2015	153 días	3	-	0
2016	1 día	3*	-	0
<b>Periodo Auditado</b>	<b>274 días</b>	<b>8</b>	<b>428 días</b>	<b>1</b>

\*En dos de los tres expedientes no hay datos acerca de cuándo se designó al dictaminante.

**Tabla 25. Tiempo promedio transcurrido desde que asignan un asistente legal para dictaminar y la fecha de emisión del dictamen (días corridos) (expedientes con dictamen)**

Año de la denuncia	Aceptada y Resuelta	Cantidad Expedientes	Aceptada (Oficio Judicial)	Cantidad de Expedientes
2014	237 días	2	444 días	1
2015	306 días	3	0	0
2016	120 días	3*	0	0
<b>Periodo Auditado</b>	<b>267 días</b>	<b>8</b>	<b>444 días</b>	<b>1</b>

\*En dos de los tres expedientes no hay datos acerca de cuándo se designó al dictaminante.

Otro aspecto analizado fue la constancia de notificación a las partes cuando la denuncia es resuelta o archivada sin resolución.

**Tabla 26. Constancia de notificación de la resolución/archivo de la denuncia a las partes\***

Año de la denuncia	Notificación	Sin Notificación	Notificación a sólo una de las partes	Total
2014	5	6	0	11
2015	3	3	2	8
2016	4	3	2	9
<b>Periodo auditado</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>28</b>

\*En tres de los 31 casos computados como resueltos o archivados no aplicó la instancia de notificación (en dos fue la parte denunciante quien desistió de la denuncia y en el tercero el archivo se debió a la imposibilidad del INADI de comunicarse con la parte denunciante).

En el 57% de los casos se registran falencias al momento de notificar a las partes involucradas. En algunos casos en los que se registran constancias de la notificación, se observó que transcurrieron meses desde la disposición de la notificación hasta su efectivización.





Auditoría General de la Nación

Con respecto a la notificación de la emisión de dictámenes por parte de INADI Central a las Delegaciones provinciales que tramitaron las denuncias, se observa que en ninguno de los cinco casos consta en el expediente el comprobante de notificación a la Delegación correspondiente.

Finalmente, se analizó si el organismo realiza un seguimiento luego de la resolución de los casos, para verificar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados, de las gestiones realizadas o para conocer los efectos de los dictámenes emitidos. En el 68% de los expedientes resueltos no consta que se haya realizado algún tipo de seguimiento de los hechos denunciados.

**Tabla 27. Seguimiento del INADI post resolución**

<b>Año de la denuncia</b>	<b>Seguimiento</b>	<b>Sin seguimiento</b>
<b>2014</b>	3	6
<b>2015</b>	1*	4
<b>2016</b>	0	5
<b>Período auditado</b>	<b>4</b>	<b>15</b>

\*Hay constancia de que se le dio pase al área de Patrocinio Jurídico en julio de 2017, sin que consten acciones concretas de seguimiento.

## **2. Expedientes de acciones de promoción de derechos de colectivos vulnerados**

El equipo de auditoría relevó en total 30 expedientes correspondientes a acciones de promoción de derechos de migrantes y refugiados y de colectivos de diversidad sexual.

**Tabla 28. Expedientes de acciones de promoción de derechos relevados según tipo de acción**

<b>Tipo de actividad</b>	<b>Cantidad de expedientes</b>
Capacitaciones y talleres	11
Charla	1
Comisión de servicios	3
Actividad artística	1
Mesas de trabajo y reuniones	2
Elaboración de un documento temático	1
Actividades canceladas/no realizadas	3
Auspicios con apoyo económico a OSC	5
Convenios	3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Del total, 16 corresponden al año 2014, seis a 2015 y ocho a 2016.



Auditoría General de la Nación

**Tabla 29. Expedientes de actividades relevados según dependencia a cargo de la actividad**

Dependencia INADI a cargo de la actividad	Cantidad de expedientes
INADI Central	4
Delegaciones provinciales	18
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>

Nota: los nueve expedientes correspondientes a auspicios y convenios fueron tramitados en su totalidad por INADI Central. Los expedientes de auspicios son analizados de forma separada.

De los 22 expedientes de tramitación de actividades, 17 requirieron erogación económica (en un caso no fue utilizada). El monto promedio de las erogaciones fue de \$1745. Los fondos corresponden principalmente a gastos en viáticos para el traslado de los agentes al lugar de la actividad. En segundo lugar, se solicitaron fondos para cubrir insumos necesarios para el desarrollo de las actividades (artículos de librería, refrigerios).

Todas las rendiciones de cuentas fueron aprobadas por INADI Central. Sin embargo, el equipo de auditoría observó que en cinco casos la rendición de cuentas estaba incompleta (en tres casos no se presentaba la rendición narrativa y en dos faltaba la rendición financiera).

**Tabla 30. Estado de las rendiciones de cuentas de los expedientes de actividades con erogación económica relevados**

Rendición de cuentas	Cantidad de expedientes
Presenta rendición completa	11
Falta rendición financiera	2
Falta informe narrativo	3
Adeuda rendición	0
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>

Con respecto a los cinco expedientes de tramitación de auspicios con apoyo económico a OSC, todos correspondieron al eje diversidad sexual.

**Tabla 31. Expedientes de auspicios a OSC con apoyo económico relevados**

Rendición de cuentas	Cantidad de expedientes
Presenta rendición completa	2
No hay datos sobre informe narrativo	1
Auspicio rechazado	1
Actividad cancelada	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>



Auditoría General de la Nación

De los dos expedientes con la rendición completa, uno fue aprobado y del otro no hay información. En el caso donde falta el informe narrativo, la rendición financiera estaba aprobada.

Un auspicio fue rechazado debido a que la OSC formuló el pedido de forma extemporánea.



Auditoría General de la Nación

### ANEXO VI – DESCARGO DEL ORGANISMO



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria



#### Nota

Número: NO-2018-28589749-APN-INADI#MJ

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Jueves 14 de Junio de 2018

Referencia: NOTA N° 267/2018-P

A: Lamberto Oscar Santiago (Auditoría General de la Nación),

Con Copia A: María Laura PELLEGRINI (UAI#INADI),

#### De mi mayor consideración:

En virtud de la recepción del Informe Preliminar del proyecto de "Informe de Auditoría de Gestión de la Protección y Promoción de los Derechos de los Colectivos Históricamente Vulnerados en el ámbito del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo" realizado por ese órgano de control externo, a través de Nota N° 267/2018 P, es que se procede a realizar los comentarios y aclaraciones respecto a los hallazgos vertidos en el anexo I que se adjunta.

Sin otro particular saluda atte.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR, o=MINISTERIO DE MODERNIZACION,  
ou=SECRETARIA DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT 30715117564  
Date: 2018.06.14 13:15:10 -0300'

Claudio Damián PRESMAN  
Interventor  
Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION GERENCIA DE PUBLICACION Y PROYECTOS ESPECIALES	
ENTRÓ	SALÍÓ
19 JUN 2018 Yanica.	

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION MESA DE ENTRADAS	
ENTRADA	SALIDA
19 JUN 2018	10:25

Dr. Claudio Presman  
Interventor  
Instituto Nacional contra la Discriminación  
la Xenofobia y el Racismo (INADI)

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR,  
o=MINISTERIO DE MODERNIZACION, ou=SECRETARIA DE  
MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT  
30715117564  
Date: 2018.06.14 13:15:11 -0300'



**4.1.** Compartiendo la situación planteada por ese órgano de control externo, y como ya ha sido oportunamente informado, siendo que se trata de una reforma de carácter legislativo, se le hace saber que no hay intervención formal del Poder Ejecutivo y, a su vez, tampoco puede en dicho contexto intervenir directamente este organismo.

Sí, el organismo ha participado activamente de las correspondientes instancias de consulta y debates sobre la actualización de la misma, es decir, se ha efectuado el asesoramiento institucional a la Comisión, siendo ésta la única intervención posible en razón de la división de poderes del Estado Nacional, no estando en cabeza de este organismo la competencia para subsanar el hallazgo mencionado.

Cabe destacar que el dictamen de la Comisión de legislación general de la Cámara de Diputados en 2016 que fuera apoyado por el INADI de forma expresa mediante comunicación a los bloques de diputados incluye en gran medida los puntos referidos en el punto 4.1 del informe.

**4.2.** Las intervenciones de este organismo se encuentran alcanzadas por las competencias del titular del poder ejecutivo nacional, no siendo de modo alguno atinente a la gestión el INADI establecer su oportunidad mérito o conveniencia. En este sentido, la puesta en funcionamiento de los órganos referidos se llevará delante de acuerdo a la normativa vigente, en oportunidad de la finalización de la intervención, según entendimiento del señor presidente de la Nación.

**4.3.** Es de hacer notar que, desde la designación de la gestión actual (Decreto N° 435-PEN/2017, del 14 de junio de 2017) y en virtud de la revisión de la totalidad de los procesos internos del organismo y de la normativa emanada, en pos de hacer un diagnóstico y en función de la implementación de la política general del poder ejecutivo nacional relacionada con la aprobación de las buenas prácticas en materia de simplificación (Decreto N° 891-PEN/2017) nos encontramos en una instancia de revisión de la misma, a efectos de evaluar el inventario normativo eliminando las que resulten una carga innecesaria, las que duplique acciones, las que se superpongan, etc.,



propiciando de esa manera la contribución a la mejora continua de nuestros procesos internos.

**4.4.** Tal como menciona ese órgano de control, las estructuras funcionales del organismo no se encuentran formalizadas debido a que si no serían estructuras formales y no funcionales. La estructura formal del organismo está dada por el Decreto N° 218-PEN/2012 y por la Disposición N° 208-INADI/2012, no contando con estructura formal de los estamentos inferiores, debido a lo cual, la operatoria y disposición de las acciones del Instituto se realiza a través de la organización de áreas funcionales, ello en función a que el organismo no cuenta con la competencia de creación de estructuras formales para su desenvolvimiento.

Sin desmedro de lo mencionado, es importante destacar que las acciones llevadas a cabo por dichas áreas, son monitoreadas y supervisadas por las diversas coordinaciones y por las correspondientes Direcciones, contribuyendo de esa manera a fortalecer el sistema de control interno de cada Dirección y del organismo a través de la máxima autoridad del mismo.

Por su parte, en lo que respecta al comentario referido a la Coordinación de Programas y Proyectos Interinstitucionales es importante destacar que todos los ejes de gestión son trabajados por sus áreas funcionales, no hay eje alguno de gestión que no sea abarcado y laborado por dicha Coordinación, no viéndose afectado de modo alguno el cumplimiento de los objetivos del organismo. Finalmente se destaca que desde que asumió la nueva intervención (Decreto N° 435-PEN/2017) el Programa Adultos Mayores no depende funcionalmente de la Coordinación de Redes de la Sociedad, sino depende funcionalmente de la Coordinación de Programas y Proyectos Interinstitucionales.

**4.5.** Como ya ha sido mencionado anteriormente, no es competencia de este organismo la creación de estructuras formales, siendo esa una facultad del titular del Poder Ejecutivo Nacional, debido a lo cual las Delegaciones no se encuentran formalizadas en la estructura del organismo, siendo funcionalmente dependientes de la Coordinación de Delegaciones.



4.6. En relación al presente hallazgo, se destaca que desde que asumió la nueva intervención y en virtud al cambio de autoridades acaecido en el Instituto, la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación se encuentra articulando acciones con la Subsecretaría de Gestión Comunal, dependiente de la Secretaría de Atención y Gestión Ciudadana del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a efectos de incorporar bocas de atención con días y horas fijos en cada una de las sedes comunales de la Ciudad. Sin perjuicio de ello cabe destacar que la sede central del Instituto se encuentra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires por lo que se encuentra permanentemente articulando con los distintos actores del gobierno local y realiza actividades a través de todas sus áreas pertinentes al mismo tiempo que fortalece sus actividades federales a través de la Coordinación de Delegaciones.

4.7. Mediante el Decreto N° 1024-PEN/2017, la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural, dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, elaboró el primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (2017 – 2020) para dar cumplimiento a los compromisos internacionales emanados de la Declaración y el Programa de Acción de Viena (1993), del primer Informe Periódico Universal (EPU), y en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

En ese sentido, dentro del Eje n° 1 Inclusión, No Discriminación e Igualdad, se estableció como objetivo estratégico “Impulsar políticas públicas que contribuyan a la superación de las diversas formas de discriminación” y mandata al INADI a Elaborar el Plan Nacional contra la Discriminación (2018 - 2022).

En virtud de lo mencionado nos encontramos implementando acciones respecto a elaboración del Plan Nacional contra la Discriminación 2018-2022, esto se ve reflejado en los Convenios que se han firmado con los gobiernos provinciales y municipales, la actualización del mapa contra la discriminación y la realización de una primera etapa de diagnóstico del documento “Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación” que actualmente se está desarrollando desde el Organismo.



4.8. Consideramos que el presente hallazgo ha sido subsanado, toda vez que el organismo sí cuenta con Planes de Gestión 2016 y 2017, como así también con planificaciones de acciones de las Delegaciones Provinciales para los años 2017 y 2018, las cuales han sido oportunamente remitidas a ese órgano de control, no pudiendo suplir de modo alguno los que no han sido presentados oportunamente por gobiernos anteriores, pero sí fomentando su presentación a futuro.

4.9. En virtud de lo señalado es dable destacar que tal como se menciona el documento "Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación" es un documento del año 2005, motivo por el cual, hay términos que con el transcurso de los años devienen abstractos y que han sido actualizados en virtud de los avances pertinente en las distintas materias.

En ese sentido, se ha trabajado transversalmente el eje de nivel socioeconómico desde todas las áreas funcionales, en el entendimiento que la situación de pobreza debe cruzarse con todos los ejes, como ser, a modo de ejemplo, los ejes de trabajo, salud, educación, racismo y xenofobia. El hecho de que un eje no esté contemplado en el plan de gestión de manera específica no significa que dicho tema no sea abordado por las áreas funcionales existentes. El sentido de que sea un eje de trabajo es justamente que el mismo atravesase todas las áreas funcionales. Este tema puntual ha sido abordado en distintas publicaciones: "Hacia una Argentina Intercultural", "Migrantes y Discriminación"; Guía de Interculturalidad, Racismo y Xenofobia; "Derecho al Trabajo sin Discriminación"; "Diversidad Sexual en el ámbito del trabajo. Guía Informativa para Sindicatos"; Mapa de la Discriminación".

Asimismo, se cumple en informar que este año 2018 el eje de pobreza será abordado en profundidad a través de campañas audiovisuales y articulación de organizaciones de la sociedad civil con especificidad en la materia.

Respecto al eje de color de piel, es dable destacar que este tema está contemplado en nuevas conceptualizaciones desarrolladas bajo el paradigma del racismo estético o contemporáneo, se trabaja desde las áreas de Afrodescendientes, Migrantes, Pueblos Indígenas, entre otros.





**4.10.** En función al cambio de gestión acaecido a través del Decreto N° 435-PEN/2017, y considerando que dichas planificaciones no han sido producidas por esta gestión es que se tomará en cuenta lo señalado, a efectos de no reproducir dichas observaciones en el futuro.

**4.11** Desde que asumió la actual intervención la gestión del organismo (junio del año 2017) una de las prioridades ha sido fortalecer el accionar de las Delegaciones provinciales, procurando mejorar los canales de comunicación interna, en pos de la mejora de la gestión de las mismas. Para ello, desde la Coordinación de Delegaciones se propuso realizar un diagnóstico de las mismas a efectos de estandarizar sus acciones, (en lo que resulta pertinente), tomando en cuenta las características propias de cada provincia, procurando el establecimiento de criterios para la elaboración de las planificaciones de cada una de las delegaciones provinciales, de manera coordinada y consistentes con los establecidos por la sede central.

**4.12.** Esta observación ha sido subsanada, toda vez que respecto al formato de presentación de la planificación de actividades por parte de las Delegaciones Provinciales, para el año 2018 el mismo ha sido homogéneo, habiéndose determinado los lineamientos por parte de la Coordinación de Delegaciones, dependiente de la Dirección de Políticas contra la Discriminación. Tal como ha sido manifestado oportunamente, las planificaciones de las acciones de las Delegaciones se efectúan en base a determinados criterios, a saber:

- Los ejes temáticos de gestión que define el INADI Central cada año.
- Los proyectos, programas y/o acciones específicas que se organizan (Consejo Federal de Políticas Públicas Antidiscriminatorias; Parlamento Federal Juvenil, Elecciones Inclusivas, Seminarios Regionales, entre otros).
- Las propuestas concretas de intervención, gestión, capacitación, formación de cada una de las delegaciones; en base a necesidades y/o prioridades territoriales.
- Desde la Coordinación de Delegaciones se envía una planilla que contiene: FECHA Y LUGAR, EJE DE GESTION, NOMBRE DE LA ACTIVIDAD, POBLACION DESTINATARIA Y OBJETIVO, DETALLE DE GASTO.



PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DELEGACIÓN					
Del	Día / Mes	Eje Federal de Gestión	Actividad / Detalle	Localidad de realización	Gastos
					Salón: \$----- -----
					Pantalla: \$----- -----
					Sonido: \$----- -----
					Catering: \$----- -----

Este modelo ha sido utilizado por todas la Delegaciones Provinciales para la presentación de los planes de actividades correspondientes al ejercicio 2018.

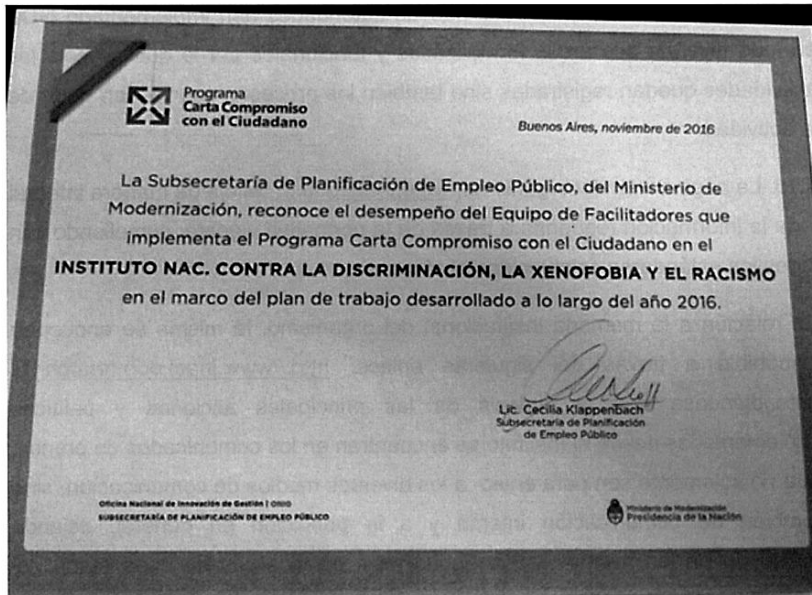
4.13. En relación a lo manifestado en este punto es de hacer notar que la definición de las metas físicas presupuestarias se adecuan a lo impuesto por la Oficina Nacional de Presupuesto, siendo en virtud de ello considerados indicadores válidos y suficientes para medir el desempeño de este Instituto.

Sin embargo, se toma en cuenta lo manifestado por ese órgano de control, destacando que se mejorará la cuantificación a efectos de mejorar nuestros indicadores de gestión internos y poder realizar evaluaciones efectivas. En ese sentido podemos informar que se está implementando un sistema de base de datos online, con tecnología SQL, en un servidor específico para ello, de esta forma los datos de la Dirección de Asistencia a la Víctima serán administrador por el área funcional de Tecnología e Innovación con el objetivo de poder realizar cualquier comparación y/o guarismo que se crea oportuno.

En relación al Programa Carta Compromiso con el Ciudadano, es de hacer notar que en el mes de noviembre del 2016, el organismo recibió un reconocimiento, por parte de la Subsecretaria de Planificación de Empleo



Público del Ministerio de Modernización a la labor del Equipo de Facilitadores que implementó dicho Programa.



4.14. A través de los Decretos N° 436-PEN/2016 y 561-PEN/2016 (sus modificatorios y complementarios) –se aprobó la implementación del Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE) como sistema integrado de caratulación, numeración, seguimiento y registración de movimientos de todas las actuaciones y expedientes del Sector Público Nacional, actuando como plataforma para la implementación de gestión de expedientes electrónicos.

En virtud de lo mencionado es que se destaca que el organismo tramita todas sus acciones (expedientes electrónicos, actos administrativos, registros, etc.) a través de dicha plataforma, la cual sistematiza y registra toda la información generada en el mismo.

Todas las actividades llevadas a cabo por el organismo, a partir de la implementación del mencionado Sistema, son tramitadas por Expedientes Electrónicos, en los cuales constan todos los documentos y actuaciones que



sirven de antecedente y fundamento para las mismas, subsanando de esa manera la falencia expresada por ese órgano de control.

Asimismo cabe destacar que las nuevas autoridades han implementado GDE en todo nivel de sus áreas formalizadas y funcionales por lo que no sólo las actividades quedan registradas sino también los procesos que forman parte de la actividad.

**4.15.** La página web del organismo, [www.inadi.gob.ar](http://www.inadi.gob.ar) refleja de manera integral toda la información requerida a través de la normativa vigente, cumpliendo con todos los estándares establecidos al efecto.

En relación a la memoria institucional del organismo, la misma se encuentra disponible a través del siguiente enlace: <http://www.inadi.gob.ar/archivo/> entendiéndose que la síntesis de las principales acciones y políticas implementadas desde el Instituto se encuentran en los comunicados de prensa, que no solamente son para envío a los diversos medios de comunicación, sino también de comunicación interna y a la población en general, dejando plasmado en los mismos las acciones más significativas de cada etapa del organismo.

Asimismo resultaría de imposible cumplimiento, mantener en línea la totalidad de los contenidos web generados durante toda la historia el Instituto, debido a las limitaciones de espacio de almacenamiento en el hosting donde se aloja el sitio web.

En la home de la página Web [www.inadi.gob.ar](http://www.inadi.gob.ar), se puede observar un enlace al sitio de SAIJ [www.saij.gob.ar/buscador/dictámenes-inadi](http://www.saij.gob.ar/buscador/dictámenes-inadi), en donde se alojan los dictámenes emitidos por este Instituto.



SEDE CENTRAL DEL INADI

Avenida de Mayo 1401 | CABA  
República Argentina  
Código postal: C1085ABE  
Commutador: 4380-5600 | 4380-5700



DÓNDE ESTAMOS



TECLAS DE ACCESO

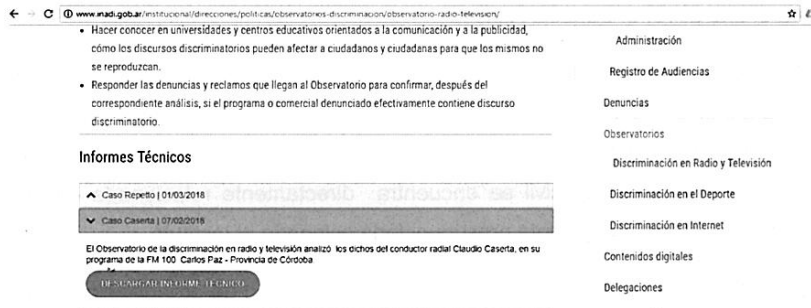
- a: Formulario de consulta
- s: Saltar navegación
- 1: Página de inicio
- 2: Institucional
- 3: Delegaciones
- 4: Dirección de Políticas
- 5: Dirección de Promoción
- 6: Dirección de Asistencia a la Víctima
- 7: Contrataciones
- 8: Acceso a la Información Pública
- d: Dictámenes Inadi



Por otra parte, en lo que respecta a los informes producidos por la Coordinación de Observatorios, los mismos se encuentran disponibles en la página web, a modo de ejemplo se colocan los siguientes enlaces:

<http://www.inadi.gob.ar/institucional/direcciones/politicas/observatorios-discriminacion/observatorio-radio-television/>

<http://www.inadi.gob.ar/institucional/direcciones/politicas/observatorios-discriminacion/observatorio-radio-television/>



4.16. En lo que respecta a los hallazgos mencionados en el presente punto se puede detallar:

a) y c) El INADI sí lleva adelante mecanismos y acciones tendientes a la participación de las organizaciones de la sociedad civil en las decisiones. Esto se puede deducir de las diversas Mesas de Trabajo (cárceles, población gitana, indígenas, etc.) en las que la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas



contra la Discriminación trabaja articuladamente a efectos de coordinar y consensuar acciones de promoción.

En lo que respecta al Registro de Organizaciones de la Sociedad Civil, y en función a los hallazgos detectados por la Unidad de Auditoría Interna del organismo en la oportunidad de la emisión del Informe N° 18-UAI-INADI/2017, es que se procedió a realizar una reingeniería de la conformación del mismo, a efectos de que se actualice y cuente con información pertinente y oportuna. En virtud de ello se encuentra en etapa de implementación el reempadronamiento de las organizaciones de la sociedad civil y la inclusión del registro en el módulo de Registro de Legajo Multipropósito (RLM) del Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE), lo que sistematizará y transparentará las acciones el mismo. Por su parte se destaca que no se otorga en la actualidad auspicio a organización de la sociedad civil que no se encuentre debidamente inscripta en el Registro de Organizaciones de la Sociedad Civil.

**4.17.** Compartiendo lo manifestado por ese órgano de control, el organismo se encuentra articulando acciones a efectos de que se ponga en funcionamiento para el año 2019, el Consejo Asesor.

**4.18.** Las acciones llevadas a cabo por el organismo se encuentran íntimamente ligadas a la posibilidades presupuestarias del mismo, es por lo expuesto que la disminución en los fondos destinados al otorgamiento de auspicios a la sociedad civil se encuentra directamente relacionada con la disminución de crédito y cuota presupuestaria asignada al Instituto.

Por su parte, en relación a la disminución de la cantidad de organizaciones de la sociedad civil beneficiarias, no es un hecho atribuible al Instituto, debido a que los auspicios se otorgan a las organizaciones de la sociedad civil que así los soliciten.

**4.19.** Si bien la mayor cantidad de recursos humanos del organismo se concentra en la Ciudad Autónoma de Buenos, en donde el mismo tiene su sede central, desde el inicio de la gestión actual se procuró profundizar las acciones llevadas a cabo a nivel federal, coordinando y articulando con las delegaciones provinciales las políticas públicas. Es por ello que en la actualidad todas las



delegaciones cuentan con su representante (Delegado/a) nombrado. Por su parte la implementación del Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE) ha fortalecido los canales de comunicación, disminuyendo los plazos de tramitación y acortando las distancias.

A continuación se coloca, a modo de ejemplo, la población estimada alcanzada en acciones llevadas a cabo por el organismo en el primer cuatrimestre del año 2018:

ACCIONES DE LA DIRECCIÓN DE ASISTENCIA A LA VÍCTIMA	
MES	POBLACIÓN ESTIMADA ALCANZADA
ENERO	1089
FEBRERO	1028
MARZO	1038
ABRIL	1314
MAYO	1381

ACCIONES DE LA DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE PRÁCTICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN	
MES	POBLACIÓN ESTIMADA ALCANZADA
ENERO	4561
FEBRERO	7830
MARZO	350
ABRIL	194
MAYO	2083

ACCIONES DE LAS DELEGACIONES PROVINCIALES	
MES	POBLACIÓN ESTIMADA ALCANZADA
ENERO	2700
FEBRERO	1756
MARZO	3500
ABRIL	2515



En virtud de todo lo mencionado, es importante resaltar que durante el año 2018, amén del Parlamento Federal Juvenil, el cual se llevará a cabo en el mes de noviembre se impulsaron las siguientes acciones con alcance nacional:

- Discriminación adultos mayores, Concurso literario.
- Discriminación niños/as y adolescentes, Concurso Fotográfico (Fotoconcurso). <http://inadi.gob.ar/fotoconcurso/>

4.20. En lo que respecta a este punto, se destaca que en la actualidad las denuncias actualmente pueden ingresar por diferentes bocas, como son los Tribunales Superiores de Justicia, con quienes se firmaron convenios de colaboración a efectos de que los Juzgados de Paz puedan proceder a recepcionar las denuncias, por la página web del Instituto, en cada Delegación provincia, al 0-800 así como también por la plataforma TAD (Trámites a Distancia) del Sistema de Gestión Electrónica Documental (GDE).. Así mismo cuando el personal del INADI realiza capacitaciones, talleres o jornadas recepciona un sin número de denuncias.

En la actualidad, lo que respecta a que las actividades de las delegaciones se realizan en los lugares donde se encuentran emplazadas, esto ya no es así en virtud de que, durante el segundo semestre del año 2017 y lo que va del año 2018, las delegaciones provinciales han realizado actividades en el interior de sus provincias, cuenta de ello es, sólo a modo de ejemplo lo siguiente:

EXPEDIENTE	Referencias
2017-6873562	Acoso Escolar en Goya – Corrientes.
2017-8453651	Charla en Esquina. Discriminación por género, Esquina - Corrientes
2017-9960990	Discriminación por Género en Cruzú Cuatia - Corrientes
2017-13997050	Diversidad sexual en Goya - Corrientes
2017-2913467	Campaña de verano. Carnaval de Gualeguaychú – Entre Ríos
2017-16507935	Trato digno sin discriminación en Gualeguay – Entre Ríos
2017-16626935	Capacitación Diversidad Sexual y de Género con perspectiva de DDHH, Concepción del Uruguay – Entre Ríos
2017-21251216	El estado en tu barrio Concordia – Entre Ríos
2017-26721617	Foro internacional del Orgullo y la Inclusión, Concordia – Entre Ríos
2017-934328	Festival de la Chaya – La Rioja
2017-19806076	La Nación a tu lado -
2017-8453516	Charla en Avellaneda, Santa Fe. Iguales pero diferentes – Santa Fe
2017-18938746	3er feria de carreras, cursos y oficios de Gálvez – Santa fe
2017-22659318	Charlas por la Diversidad Sexual en Arroyo Seco – Santa Fe





Auditoría General de la Nación



2017-26516929	Capacitación Policía comunitaria de Fray Luis Beltrán
2017-19157556	"Consejo de Discapacidad de Villa Regina y ADAJUS, Gral. Roca – Río Negro
2017-15102813	CAPACITACION EN EL MUNICIPIO DE CIPOLLETTI – Río Negro
2017-2685121	TOMA TESTIMONIAL EN GRAL. ROCA - Río Negro
2017-400024	Toma de audiencias testimoniales, Cipoletti y Allen – Río Negro
2017-15254382	Recreación con la Comunidad Pinkanta, Encón – San Juan
2017-165798	CHARLA SOBRE PREVENCIÓN DE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS, Junín de los Andes - Neuquén
2017-7419102	"Charla sobre Discriminación y Violencia de Género en la Sede del ISSN de Copahue" – Neuquén.
2017-9955466	"Prevención de Prácticas Discriminatorias, con la Defensoría del Pueblo, San Martín de los Andes - Neuquén
2017-17288877	"Charlas de Sensibilización sobre Acoso Escolar", Loncopué - Neuquén
2017-5261603	Jornada formación, Nueva Pompeya - Chaco
2017-4257912	Jornada Discapacidad, Sáenz Peña – Chaco
2017-7553414	Capacitación contra la discriminación a docentes de la Región Educativa X, Concepción del Bermejo - Chaco
2017-14132262	Entrevista Familia Siria, Sáenz Peña - Chaco
2017-16962192	Discriminación pueblos originarios, Colonia Aborigen y Pampa del Indio - Chaco
2017-26514732	La Escondida - Chaco
2017-5429110	Las Palmas - Chaco
2017-1645142	Comisión al Maitén - Chubut
2017-4802127	Asamblea Consejo Pcial. Discapacidad, Rawson - Chubut
2017-14715678	Diversidad Sexual, Trelew - Chubut
2017-20317389	Jornada concientización Gaiman - Chubut
2017-22014562	Consejo Pcial. Discapacidad, Rawson - Chubut
2017-24495693	Jornada Provincial de Derechos Humanos y VIH, Comodoro Rivadavia – Chubut.
2017-31442174	Asamblea Consejo Pcial. Discapacidad, Esquel - Chubut
2017-24495339	Derechos de la diversidad sexual, Esquel - Chubut
2017-22014562	Consejo Provincial de Discapacidad en Rawson - Chubut
2017-3370599	Visita a "El Maitén" - (Escuela Inicial - Intendencia)
2017-1467292	Campaña de verano, Potrerillos - Mendoza
2017-1467259	Campaña de verano, Luján de Cuyo - Mendoza
2017-4524975	Taller sensibilización escuela Uspallata - Mendoza
2017-4801896	Taller lenguaje no discriminatorio, Municipio Maipú - Mendoza
2017-1465339	Campaña verano, Embalse Valle grande - Mendoza
2017-18566035	Taller para agentes de salud, Gral. Alvear - Mendoza
2017-8517975	Talleres para estudiantes y docentes, San Rafael - Mendoza
2017-8518086	Talleres para estudiantes HCD, Junín - Mendoza
2017-13998000	Reunión Tunuyán - Mendoza
2017-1650846	Taller sobre discriminación y diversidad sexual en el ámbito de diversión nocturna con la Municipalidad de Guaymallén - Mendoza
2017-7170999	Inadi en las escuelas, Gral. Pinto



Auditoría General de la Nación

2017-7419516	Inadi en las escuelas, Añatuya – Santiago del Estero.
2017-10932399	Inadi en las escuelas, Tintina – Santiago del Estero.

En lo que respecta a la Delegación de la provincia de Buenos Aires, la actual delegada es la Srta. Agustina Ciarletta, encontrándose en trámite su designación a través de EE N° 2018- 19895225-APN-INADI#MJ.

Los organismos públicos donde funcionan las delegaciones de las provincias de Corrientes y San Juan son organismos nacionales, por lo cual no es imprescindible formalizar un contrato de comodato. No obstante la Agencia Administración de Bienes Estatales (AABE) se encuentra al tanto de dicha situación encontrándose en búsqueda de inmuebles propicios a los efectos de garantizar el normal desempeño de las mencionadas delegaciones.

En lo que respecta a la Delegación de la provincia de Chubut, la misma tiene su sede en la calle Hipólito Bouchard 530, en la ciudad de Puerto Madryn el cual ha sido formalizado por medio de un contrato de comodato por parte del propietario desde el 21/04/2017.

Respecto a las líneas telefónicas, en relación a la delegación de Corrientes, encontrándose en una dependencia cuyas características ya han sido señaladas en el punto anterior, dicha situación está en proceso de subsanación, igual situación ocurre con la delegación de Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur.

Existe actualmente un proceso de compra insumos tecnológicos, donde se actualizará gran parte del parque informático obsoleto en este tema, prueba de ellos son los server recientemente adquiridos. (182-0002-LPR-17 y 182-0016-DCI-2018).

**4.21.** Desde que asumió la nueva gestión, y tal como ya fuera manifestado, una de las prioridades ha sido enfatizar el accionar de las delegaciones provinciales, fortaleciendo la federalización de la política pública del Instituto. Cuenta de ello ha sido, que desde junio del año 2017 a la fecha se han visitado por parte de la Coordinación de Delegaciones más del treinta y cinco por ciento (35%) de las mismas, con el objetivo de optimizar los canales de comunicación,



conocer la realidad de las mismas, coordinar acciones, acompañarlos en la firma de convenios, entre otras acciones.

Por su parte, desde la implementación del Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE), los plazos de tramitación de actividades y denuncias se han visto ampliamente disminuidos, en función a que todo se tramita por medio de dicha plataforma, contribuyendo de esa manera a simplificar y fortalecer los canales de comunicación en pos de propender la eficiencia en las acciones desarrolladas por el Instituto.

Es por todo lo expuesto que se deja expresa mención de que la nueva gestión del organismo, no presenta ningún problema de comunicación con las delegaciones provinciales.

**4.22.** En referencia a lo señalado en el punto 4.22 la información reflejada no es correcta toda vez que si bien consta en la información que la mayoría de las capacitaciones son de discriminación en general, este hecho no quiere decir que los temas contemplados en el Plan de Gestión no hayan sido abordados. De hecho, no existe forma alguna de abordar la temática de discriminación sin tratar todos los grupos históricamente vulnerabilizados como así también los ámbitos en los que se produce la discriminación.

Sin perjuicio de lo cual en los casos en los que se detecta la necesidad o se recibe la demanda, por la población destinataria de los talleres en abordar temáticas específica se da primero el curso de discriminación en general para luego profundizar en temas específicos.

Con respecto a las acciones de promoción, es importante señalar que siempre se orientan las actividades en virtud de los distintos ejes de trabajo buscando abordar los mismos de manera transversal y abarcativa. Se deja constancia que en el último año se ha comenzado a trabajar con las estadísticas de denuncias como así también con los dictámenes de la Dirección de Asistencia a la Víctima con el fin de orientar las políticas a los ejes sobre los que más denuncias recibimos.

Finalmente cabe destacar que desde la Coordinación de Políticas educativas dependiente de la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la



Discriminación (DPDPD) se encuentran actualizando el material didáctico utilizado por las Delegaciones provinciales para las diferentes capacitaciones y se están desarrollando presentaciones para temáticas en particular.

**4.23.** El INADI sí cuenta con criterios explícitos y formalizados para el otorgamiento de auspicios institucionales, los cuales se encuentran plasmados en lo establecido en la Disposición N° 68-INADI/2012, el donde se determina en su artículo 1° que *"El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo podrá auspiciar actividades, eventos o acciones desarrolladas por instituciones de la sociedad civil que, a su criterio, contribuyan directa o indirectamente al cumplimiento de las políticas desarrolladas por el INADI..."*.

En lo que respecta a los ejes que más auspicios recibieron, los mismos están relacionados con las solicitudes por parte de las organizaciones de la sociedad civil, debido a que el organismo brinda apoyo a aquellas organizaciones de la sociedad civil que así lo requieran, considerándose para su otorgamiento las siguientes variables: temáticas relacionadas con los objetivos del Instituto, magnitud del evento, impacto en la población, potencial cantidad de personas alcanzadas, y la disponibilidad presupuestaria a los efectos del otorgamiento del mismo.

**4.24.** En relación con la gestión reactiva planteada es importante señalar que esta cuestión no resulta correcta toda vez que la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la discriminación cuenta con una planificación estratégica que responde a las necesidades planteadas por las áreas funcionales en función de las denuncias recibidas como así también de los datos emanados del Mapa de la Discriminación, lo que permite elaborar las políticas públicas en función de lo emanado de la sociedad civil como así también de cuestiones internas del Instituto en virtud de los derechos más vulnerados.

Por el contrario, las actividades que se realizan desde la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación están focalizadas en trabajar conjuntamente con otros organismos del Estado en la sensibilización y visibilización de los colectivos históricamente vulnerados por lo



que promueve la incorporación de sus contenidos, talleres, cursos y materiales en distintas dependencias del estado como fuerzas de seguridad, educadores y alumnos y otras dependencias del Estado.

La Dirección Promoción y Desarrollo del Prácticas contra la Discriminación permanentemente se encuentra en articulación con otros organismos para desarrollar efectivamente la función asignada por la Ley y por sus normas de creación.

Respecto de la política de capacitación, si bien resulta cierto que parte de las capacitaciones son a demanda, mucha de esta demanda surge de la correcta promoción de derechos emanados de las actividades mencionadas en el párrafo precedente.

En el mismo orden de ideas, el INADI ha diseñado una política de capacitación que tiene por fin abarcar la modalidad virtual como así también la modalidad presencial, en base a lo cual se ha realizado una articulación con el Ministerio de Educación de la Nación a los fines de incorporar en las currículas contenido del INADI, como así también se han diseñado Kits educativos con igual fin, y con intención de que los mismos se incorporen a los contenidos que reciben los/as alumnos/as en las computadoras que se utilizan en los colegios.

El material pedagógico se distribuye a través de la WEB del INADI de manera virtual como así también a través de las Delegaciones provinciales de manera de lograr un adecuado alcance federal.

**4.25.** Se informa que la coexistencia de estas dos modalidades (virtuales y presenciales) no implica de modo alguno que una prevalezca sobre la otra sino que ambas funcionan en paralelo. Desde la Coordinación de Políticas Educativas y Formación se busca fomentar la realización de capacitaciones presenciales en distintos espacios educativos. Sin perjuicio de ello debe tenerse especial consideración a las limitaciones que surgen tanto a nivel presupuestario como a nivel de recurso humano, motivo por el cual se programan las capacitaciones de manera tal de poder abarcar la mayor cantidad de alumnos/as y docentes. En ese contexto, es dable destacar que las capacitaciones en las provincias se



realizan a través de las delegaciones, salvo aquellos casos en los que resulte necesaria la participación del INADI central por la especificidad de algunos temas puntuales.

En este sentido, la Coordinación de Políticas Educativas, durante el año 2017, ha puesto especial énfasis en brindar capacitaciones presenciales, en pos de dar una difusión más inclusiva y directa de los contenidos en materia de prevención de conductas discriminatorias así como el contenido producido por esta institución. Durante el año 2017 se realizaron un total de setenta y seis (76) capacitaciones dieciséis (16) de ellas en el primer semestre y sesenta (60) en el segundo, alcanzando a un total de personas tres mil veintiuno (3021). En 2018 hasta el día 7 de junio inclusive se han realizado veintisiete (27) Capacitaciones alcanzando un total de dos mil quinientas trece (2513) personas a la fecha.-

**4.26.** En lo que respecta a lo mencionado en dicho punto puede mencionarse lo siguiente, en la actualidad, todas la actividades realizadas por el organismo (ya sea por las Direcciones, las Coordinaciones o las delegaciones provinciales) cuentan con su respectivo informe narrativo, debido a que dicha presentación es una condición *sine qua non* para proceder a dar finalización al expediente electrónico y de esa manera proceder a su archivo, lo mismo ocurre con la rendición de cuentas, en caso de que la actividad hubiera generado erogación económica.

Por su parte, en lo que respecta al giro de los fondos necesarios para el desarrollo de las actividades, en la actualidad a través de la implementación de las tarjetas de débito corporativas del Banco Nación, se subsanó dicha dilación, toda vez que cada Delegación Provincia cuenta al menos con un responsable y un sub responsable de fondos asignados.

**4.27.** En el entendimiento de que la presencia efectiva en la Dirección Nacional de Migraciones, plasmadas en las propuestas establecidas en el documento "Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación" (Decreto N° 1086-PEN/2005), no hace referencia a que agentes de este organismo presten efectivos servicios en dicha Dirección, sino a que refiere a que ambas instituciones articulen acciones de manera conjunta, es que se trabaja



coordinadamente con el área de Coordinación Interinstitucional de Protección de Derechos Humanos de la Dirección Nacional de Migraciones a los efectos de garantizar el cumplimiento de los objetivos de este Instituto. En virtud de todo lo mencionado, cabe agregar que el INADI forma parte de la CONARE.

**4.28.** Se comparte los hallazgos plasmados en el presente punto, lo cual ya hubiera sido advertido por la Unidad de Auditoría Interna del organismo. En virtud de ello y en función al cambio de autoridades, desde la Dirección de Asistencia a la Víctima se realizó un relevamiento interno, lo que propulsó la emisión de las Disposiciones N°3 y 9- INADI/2018 las cuales tuvieron como objetivo suspender plazos procesales a efectos de reorganizar la operatoria de la Dirección, revisar sus procedimientos internos y concluir y archivar causas que por su estado se encontraban en condiciones de archivarse.

Sin desmedro de lo mencionado, es importante destacar tal como se hubiera mencionado en la oportunidad de las entrevistas llevadas a cabo en la Dirección, por parte de ese equipo de auditoría, los plazos no son plausibles de aplicarse de manera homogénea a todas las causas, dependiendo por ejemplo de la complejidad de la causa, de que exista contestación de denuncia, del ofrecimiento de testigos y la cantidad de los mismos, de que exista prueba informativa, etc.; cuestiones éstas que indefectiblemente los alargan.

**4.29.** Respecto al presente hallazgo se le hace saber que, con anterioridad a la implementación del Sistema de Gestión Electrónica (GDE) era la Dirección de Asistencia a la Víctima (INADI Central) quien precedía a notificar la totalidad de los dictámenes.

Por su parte, luego de la implementación del Sistema de Gestión Electrónica (GDE) las notificaciones se efectúan, primero remitiendo el expediente electrónico a la Delegación interviniente a los fines de que ésta cumplimente con la mentada notificación a las partes interesadas, por lo cual dicha observación se encuentra subsanada.

**4.30.** El INADI, de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 24.515 en su inciso 4°, es un organismo al que le corresponde realizar un análisis de la realidad nacional en materia de discriminación, xenofobia y racismo y la elaboración de



informes y propuestas con respecto a dichos temas, difundir los principios normados por la Ley 23.592, normas concordantes y complementarias, así como los resultados de los estudios que realice o promueva y las propuestas que formule, y diseñar e impulsar campañas educativas tendientes a la valorización del pluralismo social y cultural, así como también la eliminación de actitudes discriminatorias, xenofóbicas o racistas, participando en la ejecución de esas campañas.

Asimismo, sumando a lo referido más arriba, también le corresponde recibir y centralizar denuncias sobre conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas.

En ese sentido, desde la Dirección de Asistencia a la Víctima del organismo se tramitan las denuncias por actos discriminatorios que se reciben, llevándose, además, en ocasiones, intervenciones de oficio en aquellos casos en que el INADI considere que es necesario.

Para ello se tienen en consideración algunos criterios puntuales como son la relevancia pública y la gravedad que dichos casos pudieran tener, así como también la posibilidad de, como casos testigos, poder tener algún impacto concientizador en la sociedad.

Asimismo se tiene presente, a esos efectos, los actos presuntamente discriminatorios que llegan a conocimiento del organismo a través de los distintos Observatorios de INADI, de reclamos masivos recibidos a través de mails o de la línea de asistencia gratuita 0800-999-2345, o aquellos que son de público conocimiento por difusión en medios de comunicación.

En todos estos casos se necesita la autorización o requerimiento de la máxima autoridad del organismo, el Interventor, y será en función de la evaluación que éste haga de la oportunidad, mérito y conveniencia de la intervención. Ello en función de los criterios y fines *ut supra* descriptos.

Es de destacar que es el INADI el organismo nacional con la experiencia, pericia, destreza, habilidad y práctica como para tomar decisiones relacionadas con cuestiones de discriminación, xenofobia y/o racismo, hacer recomendaciones o realizar dictámenes.





Por lo anteriormente expuesto, entendemos que la discrecionalidad atribuida no afecta en absoluto la credibilidad del INADI; por el contrario, no hay organismo en el Estado Nacional que cuente con los elementos técnicos y estadísticos suficientes necesarios como lo es éste para evaluar qué actuaciones de oficio debe llevar el organismo adelante.

Debe tenerse en consideración que las denuncias que se investigan desde la Dirección de Asistencia a la Víctima como actuaciones de oficio no son los únicos modos en que el INADI trata cuestiones discriminatorias, incluso las que fueran de relevancia pública y de gravedad. Ello en virtud de que en muchas ocasiones no hace falta la intervención de oficio, habida cuenta que hay presentaciones de particulares que se traducen en denuncias por actos discriminatorios, y, asimismo, en muchos otros casos intervienen los Observatorios (como el de Internet o el de Radio y Televisión) con que cuenta este Instituto y que tienen como responsabilidad principal detectar la existencia de prácticas discriminatorias en determinados ámbitos de nuestra sociedad y elaborar informes tendientes a describir y analizar la discriminación en los ámbitos de su alcance.

En lo que respecta a la Dirección de Asuntos Jurídicos, no hace mucho que comenzó a intervenir en juicios de índole o temáticas discriminatorias.-

Nuestra intervención resulta ser discrecional fundamentalmente porque depende del pedido que hagan las partes interesadas.-

En materia Contencioso Administrativo, Civil, etc., nuestra intervención es como *amicus curiae*. Para que ello suceda, como ya se expidió el INADI oportunamente, debe ser a pedido de parte o del propio Juzgado/Tribunal. Ese es el motivo por cual no intervenimos en todas las causas, sino en aquellas que así se nos solicita.-

Con respecto al Fuero Penal, a la fecha solo intervenimos en dos casos emblemáticos y de público conocimiento.-

Uno de ellos es el caso Cordera, y nuestra intervención se debe a la gravedad de los hechos y al pedido de la Instituto Nacional de las Mujeres para que acompañemos en virtud de los dichos discriminatorios del imputado.-



El otro de los casos, es por el asesinato/travesticidio de Amancay Diana Sacayán. Nuestra intervención se debe a:

La víctima laboraba en el INADI

La familia de la víctima nos solicitó que acompañemos, al igual que ella, como querellantes.-

En suma, la participación del INADI como querellante o *amicus curiae*, no resulta ser un acto sin fundamento, como tampoco nos encontramos en la obligación ni de intervenir ni de hacerlo en todos los casos/causas/expedientes con contenido discriminatorio. Lo cierto, es que nuestro *expertise* amerita la intervención, nuestro conocimiento en la materia hace que los magistrados necesiten de nuestra colaboración y por cuestiones de seriedad y responsabilidad lo hacemos cuando así nos lo solicitan.-

La discrecionalidad es la cualidad de discrecional. Este adjetivo hace referencia a aquello que se hace libremente, a la facultad, como sería el caso, del gobierno en funciones que no están regladas.-

La discrecionalidad, por lo tanto, puede estar asociada a la acción que se deja a criterio de una persona, organismo o autoridad que está facultada para regularla.-

Según el paradigma del orden constitucional, es correcto afirmar que el poder público debe ser ejercido dentro de un marco estricto de principios y normas que derivan de la legislatura en vigencia, por lo cual no existe funcionario o actividad pública que actúe con plena libertad en el ejercicio de sus funciones, sino que deben apegarse a las reglas expresadas en sus respectivas normativas.

Por otro lado, dado que la administración pública lleva a cabo muchas actividades que, a su vez, se modifican con el tiempo, sus límites no siempre se encuentran precisamente definidos por las leyes y, por esa razón, el ordenamiento jurídico brinda dos tipos de potestad a la administración, que son las siguientes:



Discrecionalidad es la cualidad de discrecional. Este adjetivo hace referencia a aquello que se hace libremente, a la facultad de gobierno en funciones que no están regladas y al servicio de transporte que no está sujeto a compromisos de regularidad.-

La discrecionalidad, por lo tanto, puede estar asociada a la acción que se deja a criterio de una persona, un organismo o una autoridad que está facultada para regularla.-

Discrecionalidad administrativa:

Según el paradigma del orden constitucional, es correcto afirmar que el poder público debe ser ejercido dentro de un marco estricto de principios y normas que derivan de la legislatura en vigencia, por lo cual no existe funcionario o actividad pública que actúe con plena libertad en el ejercicio de sus funciones, sino que deben apegarse a las reglas expresadas en sus respectivas normativas.

Por otro lado, dado que la administración pública lleva a cabo muchas actividades que, a su vez, se modifican con el tiempo, sus límites no siempre se encuentran precisamente definidos por las leyes y, por esa razón, el ordenamiento jurídico brinda dos tipos de potestad a la administración, que son las siguientes:

\* Potestad reglada: es aquella cuyas normas se encuentran debidamente indicadas por el ordenamiento público, lo que conlleva que la Ley determine qué autoridad debe proceder en cada caso, y de qué forma debe hacerlo, sin dejar lugar a ningún tipo de subjetividad por parte de la misma;

\* Potestad discrecional: brinda un cierto margen de libertad para que la autoridad, habiendo valorado de manera ligeramente subjetiva una situación, decida cómo hacer ejercicio de sus potestades en un caso concreto. Sobre decir que dicha libertad no excede los límites de la Ley, sino que responde a los principios que esta haya establecido y debe siempre usarse para actuar en favor de la misma.



Cabe mencionar que, si bien a simple vista ambos tipos de potestad parecen opuestos, no lo son; la potestad discrecional debe responder a determinados elementos fundamentales, que son: su propia existencia; su ejercicio en un marco bien definido; la competencia de un determinado órgano; sus objetivos, que siempre deben girar en torno a la consecución de finalidades públicas.

Por último, no debe confundirse el concepto de discrecionalidad con el de arbitrariedad, dado que se trata de dos categorías opuestas. La primera representa un cierto grado de libertad dentro de una serie de posibilidades establecidas por la Ley, y haciendo uso de un criterio responsable e informado. De forma opuesta, los actos arbitrarios se asocian a caprichos propios del abuso de poder, que van en contra de los principios constitucionales.

**4.31.** El sistema de registro de denuncias, está siendo actualizado a través de un trabajo de encuadre de tipologías que se realiza de manera retroactiva, a efectos de generar indicadores y estadísticas confiables y uniformes. Es dable destacar que a lo largo de los años y conforme el criterio que establecía el/la Director/a a cargo de la Dirección, los motivos y los ámbitos fueron variando, aun cuando en esencia eran lo mismo. A raíz de ello, desde mediados de 2016, se comenzó con el proceso de re - categorización y unificación de las denuncias a los fines de tener un criterio único aplicable a todos los ámbitos y motivos.

En relación a lo informado mediante Nota N° 2017-11497023-APN-INADI#MJ y el cuadro que se remitió al equipo de auditoría, la cantidad es la misma, sólo que se encontraba mal discriminada, toda vez que en 2016 figuran ochenta y un (81) denuncias de identidad de género y seis (6) de identidad sexual y en la planilla remitida por esta Dirección, asciende al número de ochenta siete (87) que se corresponde con la sumatoria de ambos ítems. La diferencia radica en el Compendio Institucional y Plan de Gestión de 2017, dado que por un error material involuntario no se sumaron las seis (6) denuncias por identidad sexual.

En este orden de ideas y en relación cuatrocientas cincuenta y seis (456) denuncias informadas por orientación sexual, es dable destacar que a *posteriori* de la fecha de emisión del Compendio Institucional 2016 y Plan de Gestión 2017, se produjo una falla en el sistema de registro de denuncias a



causa de un virus que atacó a todo el Organismo. Ello trajo aparejado fallas en la información, lo que impactó principalmente en las estadísticas, lo que fuera informado oportunamente.

Esta situación generó la pérdida de los datos de todas las denuncias ya ingresadas y requirió la carga manual de las mismas; siendo sólo posible en relación a aquellas actuaciones con las que se contaba físicamente. Por ello al tiempo de remitir la Nota N° 2017-11497023-APN-INADI#MJ, sólo pudo informarse en relación a las denuncias que efectivamente pudieron ser actualizadas en el sistema.

**4.32.** En virtud a las observaciones oportunamente realizadas por la Unidad de Auditoría Interna y en función al cambio de autoridades acaecido en el organismo, se realizó desde la Dirección de Asistencia a la Víctima un autodiagnóstico que arrojó como resultado la necesidad de revisar y efectuar las adecuaciones y/o modificaciones necesarias en el procedimiento formalmente aprobado (Disposición N° 226-INADI/2016), como así también conocer el Universo de expedientes de denuncia en trámite. En virtud de ello se emitieron las Disposiciones N° 3-INADI/2018 y 9-INADI/2018, por medio de las cuales se suspendieron los plazos de tramitación en pos de la realización del autodiagnóstico mencionado.

Es por lo hasta aquí expuesto que actualmente se está reelaborando una nueva versión del Manual de Procedimientos de la Dirección, con el objetivo de que el mismo, conforme los lineamientos emitidos por el Poder Ejecutivo Nacional, acorte los plazos de tramitación, dando así al ciudadano una respuesta en un tiempo más acotado.

**4.33.** En virtud de la falencia mencionada, es que en la actualidad la Dirección de Asistencia a la Víctima procedió a sistematizar e implementar una base respecto a "Asesoramiento a la Población" en la cual constan las consultas efectuadas mediante los siguientes canales: atención telefónica, atención en redes sociales y atención presencial. La misma se encuentra operativa en la Dirección de Asistencia a la Víctima estando a disponibilidad de ese órgano de control para su consulta.



Auditoría General de la Nación

A modo de ejemplo, respecto al año 2017, la cantidad de consultas recibidas por el organismo asciende a la suma de diez mil ochocientos cuarenta y tres (10.843).



### ANEXO VII – ANÁLISIS DE LA VISTA

<b>HALLAZGOS</b>	<b>DESCARGO DEL AUDITADO</b>	<b>ANÁLISIS DEL DESCARGO CON FUNDAMENTO DE LA DECISIÓN ELEVADA A LA COMISIÓN</b>
<p><b>4.1.</b> La ley 23.592 de actos discriminatorios, una de las principales normas que rigen la gestión del INADI, está desactualizada y resulta incompleta e insuficiente. La ley data del año 1988 y no incluye pretextos discriminatorios como la orientación sexual y la identidad y expresión de género, los cuales constituyen ejes de gestión del INADI y deberían estar amparados por esa norma. Así, la ley de actos discriminatorios no contempla los avances sociales, políticos y legales en materia de inclusión, igualdad y reconocimiento de derechos como el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable (<i>Ley 25.673</i>), el Programa Nacional de Educación Sexual Integral (<i>Ley 26.150</i>), la Ley de Protección Integral de la Mujer (<i>26.485</i>), la Ley de Identidad de Género (<i>26.743</i>), entre otras. Otro aspecto que requiere actualización es la incorporación de la carga dinámica de la prueba, para proteger a quien sufre el acto discriminatorio. Estos reclamos fueron</p>	<p><i>4.1. Compartiendo la situación planteada por ese órgano de control externo, y como ya ha sido oportunamente informado, siendo que se trata de una reforma de carácter legislativo, se le hace saber que no hay intervención formal del Poder Ejecutivo y, a su vez, tampoco puede en dicho contexto intervenir directamente este organismo.</i></p> <p><i>Sí, el organismo ha participado activamente de las correspondientes instancias de consulta y debates sobre la actualización de la misma, es decir, se ha efectuado el asesoramiento institucional a la Comisión, siendo ésta la única intervención posible en razón de la división de poderes del Estado Nacional, no estando en cabeza de este organismo la competencia para subsanar el hallazgo mencionado.</i></p> <p><i>Cabe destacar que el dictamen de la Comisión de legislación general de la Cámara de Diputados en 2016 que fuera apoyado por el INADI de forma expresa mediante</i></p>	<p>El equipo de auditoría constató la participación del INADI en las discusiones sobre la actualización de la Ley 23.592, si bien no cuenta con la evidencia mencionada referida a la comunicación expresa a los bloques de diputados por la cual el INADI apoyó el dictamen de la Comisión de Legislación General de la Cámara de Diputados.</p> <p>Considerando que el marco normativo vigente se encuentra aún desactualizado, persiste la atribución del INADI de asistir técnicamente al Congreso, en el marco del orden constitucional vigente, y garantizar que se tome en cuenta la experiencia del organismo, la sociedad civil y los actores involucrados en la lucha contra la discriminación hasta que se sancione la reforma de la Ley. Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>



Auditoría General de la Nación

también realizados por las OSC que participaron de los talleres de planificación participativa. El INADI participó activamente en las instancias de consulta y debate sobre la actualización de la Ley 23.592.	<i>comunicación a los bloques de diputados incluye en gran medida los puntos referidos en el punto 4.1 del informe.</i>	
<b>4.2.</b> Las sucesivas intervenciones al Instituto que han sido señaladas en el punto 3.1 no han permitido el funcionamiento de los órganos de dirección y consultivos previstos en la Ley 24.515, durante todo el periodo auditado. En su último informe, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), órgano de supervisión de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, expresó su preocupación “por la intervención administrativa del INADI desde 2011, que podría limitar la independencia y capacidad de acción” (CERD/C/ARG/CO/21-23, art. 2).	<i>4.2. Las intervenciones de este organismo se encuentran alcanzadas por las competencias del titular del poder ejecutivo nacional, no siendo de modo alguno atinente a la gestión del INADI establecer su oportunidad mérito o conveniencia. En este sentido, la puesta en funcionamiento de los órganos referidos se llevará delante de acuerdo a la normativa vigente, en oportunidad de la finalización de la intervención, según entendimiento del señor presidente de la Nación.</i>	La prórroga indefinida de la intervención, sin una evaluación de la vigencia de las causales que la originaron, conduce a la naturalización de una situación que debería ser excepcional. De este modo, se produce de hecho una modificación del esquema institucional de conducción del organismo previsto en la Ley 24.515. Se mantienen el hallazgo y la recomendación.
<b>4.3.</b> La eficiencia de la gestión está afectada por la superposición y el intercambio de tareas entre la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas Contra la Discriminación y la Dirección de Políticas Contra la Discriminación. Esto se debe a las contradicciones entre lo estipulado en el Decreto 218/12 y las Disposiciones INADI	<i>4.3. Es de hacer notar que, desde la designación de la gestión actual (Decreto N° 435-PEN/2017, del 14 de junio de 2017) y en virtud de la revisión de la totalidad de los procesos internos del organismo y de la normativa emanada, en pos de hacer un diagnóstico y en función de la implementación de la política general del poder ejecutivo</i>	Las gestiones mencionadas en el descargo, que ratifican lo observado, se iniciaron con posterioridad al cierre del período auditado y se encuentran en proceso de implementación. Por lo tanto, serán consideradas en futuras auditorías al organismo. Se mantienen el hallazgo y la recomendación.





<p>68/12, 108/12, 208/12, 135/13 y 16/17. Hay acciones correspondientes a una Dirección que en los hechos son realizadas por la otra, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La Disp. INADI 135/13 establece que el Registro de OSC depende de la Coordinación de Redes de la Sociedad (dependiente de la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas Contra la Discriminación), mientras que el Decreto 218/12 asigna a la Dirección de Políticas la acción “2. Organizar el registro de organizaciones de la sociedad civil que trabajen contra la discriminación, la xenofobia y el racismo”.</li><li>- Las Mesas de Consulta de la Sociedad también están a cargo de la Coordinación de Redes de la Sociedad (Disp. INADI 108/12). Sin embargo, el Decreto 218/12 asigna a la Dirección de políticas la acción “1. Constituir foros permanentes de la sociedad civil en cada eje temático o sectorial de discriminación y articular acciones conjuntas de prevención y atención a las personas en situación de discriminación”.</li></ul>	<p><i>nacional relacionada con la aprobación de las buenas prácticas en materia de simplificación (Decreto N° 891-PEN/2017) nos encontramos en una instancia de revisión de la misma, a efectos de evaluar el inventario normativo eliminando las que resulten una carga innecesaria, las que duplique acciones, las que se superpongan, etc., propiciando de esa manera la contribución a la mejora continua de nuestros procesos internos.</i></p>	
--	--	--



<p><b>4.4.</b> El INADI cuenta con una estructura funcional no formalizada, compuesta por áreas funcionales que dependen de las distintas Direcciones y Coordinaciones. Su existencia es reconocida en los Manuales de Procedimientos aprobados en 2016 y 2017 y es visible en los expedientes relevados, tanto de actividades como de denuncias. La indefinición de las misiones y funciones de cada área funcional genera superposición de tareas, ineficiencia y dificultades en el control.</p> <p>Asimismo, el criterio de creación y organización de estas áreas funcionales no es explícito y no es claro. Esto se observa, por ejemplo, en el hecho de que la Coordinación de Programas y Proyectos Interinstitucionales tiene a su cargo áreas funcionales organizadas a partir de algunos ejes de gestión y no de otros. A su vez, el Programa de Adultos Mayores, a diferencia de los otros ejes de gestión, se encuentra bajo la órbita de la Coordinación de Redes de la Sociedad.</p>	<p><i>4.4. Tal como menciona ese órgano de control, las estructuras funcionales del organismo no se encuentran formalizadas debido a que si no serían estructuras formales y no funcionales. La estructura formal del organismo está dada por el Decreto N° 218-PEN/2012 y por la Disposición N° 208-INADI/2012, no contando con estructura formal de los estamentos inferiores, debido a lo cual, la operatoria y la disposición de las acciones del Instituto se realiza a través de la organización de áreas funcionales, ello en función a que el organismo no cuenta con la competencia de creación de estructuras formales para su desenvolvimiento.</i></p> <p><i>Sin desmedro de lo mencionado, es importante destacar que las acciones llevadas a cabo por dichas áreas, son monitoreadas y supervisadas por las diversas coordinaciones y por las correspondientes Direcciones, contribuyendo de esa manera a fortalecer el sistema de control interno de cada Dirección y del organismo a través de la máxima autoridad del mismo.</i></p> <p><i>Por su parte, en lo que respecta al comentario referido a la Coordinación de Programas y Proyectos Interinstitucionales es importante destacar que todos los ejes de gestión son</i></p>	<p>La afirmación del organismo en su descargo respecto de que “no cuenta con la competencia de creación de estructuras formales para su desenvolvimiento”, contradice lo establecido en el propio marco normativo del INADI:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ley 24.515: art. 10, inc. c); art. 12, inc. k).</li><li>- Decr, 218/12, art. 4.</li><li>- Disp. INADI 208/12, art. 1.</li></ul> <p>Por otra parte, la argumentación tautológica de que la estructura funcional no se encuentra formalizada porque si no sería formal y no funcional no explica, por ejemplo, por qué uno de los Observatorios de la Discriminación es parte de la estructura funcional mientras que los otros dos fueron creados formalmente, considerando que se trata de áreas con idéntica jerarquía.</p> <p>El hecho de que las áreas funcionales dependan en la práctica de Coordinaciones y Direcciones no resulta suficiente para evitar lo advertido en el hallazgo, especialmente si se toman en cuenta las contradicciones en la normativa mencionadas en el hallazgo 4.3 y que fueron reconocidas por el INADI en su descargo.</p> <p>En consecuencia, lo manifestado por el organismo en su descargo no contradice el</p>
---	--	--



	<p><i>trabajados por sus áreas funcionales, no hay eje alguno de gestión que no sea abarcado y laborado por dicha Coordinación, no viéndose afectado de modo alguno el cumplimiento de los objetivos del organismo. Finalmente se destaca que desde que asumió la nueva intervención (Decreto N° 435-PEN/2017) el Programa Adultos Mayores no depende funcionalmente de la Coordinación de Redes de la Sociedad, sino depende funcionalmente de la Coordinación de Programas y Proyectos Insterinstitucionales.</i></p>	<p>hallazgo. No se desprende del descargo del organismo qué beneficios redunda para su gestión el hecho de que gran parte de su estructura sea funcional: la falta de formalización implica la indefinición de las misiones y funciones de cada área y, en consecuencia, la superposición de tareas, ineficiencia y dificultades en el control. A su vez, si bien la modificación de la dependencia institucional del Programa de Adultos Mayores informada en el descargo habría tenido lugar luego del cierre del período auditado, este hecho en sí mismo sostiene el hallazgo formulado, dado que implica que la nueva gestión reconoció la misma incongruencia identificada por el equipo de auditoría. Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
<p><b>4.5.</b> Las Delegaciones provinciales no se encuentran formalizadas en la estructura del organismo, ni cuentan con misiones y funciones atribuidas por normas de nivel adecuado (las acciones a su cargo fueron definidas en el Manual de Procedimientos Institucionales aprobado por Disp. INADI 174/16).</p>	<p><i>4.5. Como ya ha sido mencionado anteriormente, no es competencia de este organismo la creación de estructuras formales, siendo esa una facultad del titular del Poder Ejecutivo Nacional, debido a lo cual las Delegaciones no se encuentran formalizadas en la estructura del organismo, siendo funcionalmente dependientes de la Coordinación de Delegaciones.</i></p>	<p>Se reitera lo manifestado en el análisis del descargo sobre el hallazgo 4.4. A su vez, el Decreto 218/12 instituye como uno de los objetivos del INADI “establecer y gestionar delegaciones en las jurisdicciones provinciales y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para federalizar la gestión del Instituto”. Para lograr el cumplimiento de este objetivo, es necesario que estas estructuras cuenten con misiones y funciones específicas.</p>



<p><b>4.6.</b> Las representaciones comunales de CABA no son mencionadas en los Planes de Gestión 2016 y 2017. De acuerdo con las acciones realizadas en el marco del Programa Comunas Libres de Discriminación informadas por el organismo, se observa una disminución en la cantidad de acciones realizadas en las comunas porteñas, pasando de 192 en 2014 y 189 en 2015 a 44 en 2016, lo que implica una baja del 77%. Esto se contradice con el objetivo del INADI de “fortalecer la gestión federal a través de las delegaciones en las jurisdicciones provinciales y las representaciones comunales” (CCC 2015).</p>	<p><i>4.6. En relación al presente hallazgo, se destaca que desde que asumió la nueva intervención y en virtud al cambio de autoridades acaecido en el Instituto, la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación se encuentra articulando acciones con la Subsecretaría de Gestión Comunal, dependiente de la Secretaría de Atención y Gestión Ciudadana del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a efectos de incorporar bocas de atención con días y horas fijos en cada una de las sedes comunales de la Ciudad. Sin perjuicio de ello cabe destacar que la sede central del Instituto se encuentra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires por lo que se encuentra permanentemente articulando con los distintos actores del gobierno local y realiza actividades a través de todas sus áreas pertinentes al mismo tiempo que fortalece sus actividades federales a través de la Coordinación de Delegaciones.</i></p>	<p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p> <p>Las gestiones mencionadas en el descargo, que ratifican lo observado, se iniciaron con posterioridad al cierre del período auditado y se encuentran en proceso de implementación. Por lo tanto, serán consideradas en futuras auditorías al organismo.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
<p><b>4.7.</b> Hasta el cierre de las tareas de campo el organismo no había logrado el cumplimiento de lo establecido en el art. 2 <i>in fine</i> del Decreto 1086/05; esto es la elaboración de un Plan Nacional Contra la</p>	<p><i>4.7. Mediante el Decreto N° 1024-PEN/2017, la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural, dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, elaboró el primer Plan Nacional de Acción de</i></p>	<p>Las gestiones mencionadas en el descargo, que concuerdan con lo observado, se iniciaron con posterioridad al cierre del período auditado y se encuentran en proceso de implementación.</p>



Auditoría General de la Nación

<p>Discriminación junto con la Secretaria de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, el apoyo de la Jefatura de Gabinete de Ministros, otros organismos nacionales cuya participación se considere necesaria y con las organizaciones no gubernamentales comprometidas en la defensa de los derechos humanos y en la lucha contra la discriminación. Este Plan deberá contemplar los lineamientos estratégicos establecidos en el documento “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación”, de forma articulada con otros organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil, establecer metas definidas, plazos, responsabilidades, indicadores de revisión; y recoger el diagnóstico realizado en el Mapa Nacional de la Discriminación.</p>	<p><i>Derechos Humanos (2017-2020) para dar cumplimiento a los compromisos internacionales emanados de la Declaración y el Programa de Acción de Viena (1993), del primer Informe Periódico Universal (EPU), y en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. En ese sentido, dentro del Eje nº 1 Inclusión, No Discriminación e Igualdad, se estableció como objetivo estratégico “impulsar políticas públicas que contribuyan a la superación de las diversas formas de discriminación” y mandata al INADI a elaborar el Plan Nacional contra la Discriminación (2018-2022). En virtud de lo mencionado nos encontramos implementando acciones respecto a elaboración del Plan Nacional contra la Discriminación 2018-2022, esto se ve reflejado en los Convenios que se han firmado con los gobiernos provinciales y municipales, la actualización del mapa contra la discriminación y la realización de una primera etapa de diagnóstico del documento “Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación” que actualmente se está desarrollando desde el Organismo.</i></p>	<p>Por lo tanto, serán consideradas en futuras auditorías al organismo. Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
<p><b>4.8.</b> No hay evidencia de que se hayan elaborado Planes de Gestión para los años</p>	<p><i>4.8. Consideramos que el presente hallazgo ha sido subsanado, toda vez que el organismo sí</i></p>	<p>En virtud de que el informe de auditoría comprende el período 2014-2017, este</p>



Auditoría General de la Nación

<p>2014 y 2015. Tampoco de que se hayan realizado planificaciones de las actividades por Delegación para los años 2014, 2015 y 2016.</p>	<p><i>cuenta con Planes de Gestión 2016 y 2017, como así también con planificaciones de acciones de las Delegaciones Provinciales para los años 2017 y 2018, las cuales han sido oportunamente remitidas a ese órgano de control, no pudiendo suplir de modo alguno los que no han sido presentados oportunamente por gobiernos anteriores, pero sí fomentando su presentación a futuro.</i></p>	<p>hallazgo es válido para los informes y años allí mencionados. El compromiso de la nueva gestión de sostener su presentación a futuro será considerado en futuras auditorías al organismo. Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
<p><b>4.9.</b> Los Planes de Gestión 2016 y 2017 no incluyen dos de los tres ejes transversales de discriminación establecidos en el informe “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación” (2005): pobreza y relación entre el Estado y la sociedad. En el mismo sentido, la organización y definición de los ejes de gestión en los Planes de Gestión 2016 y 2017 no comprende todas las áreas de análisis determinadas en el documento de 2005. Por otra parte, en los Planes de Gestión tampoco se contemplaron dos de los tres principales tipos de discriminación experimentados según el Mapa Nacional de la Discriminación 2013-2014: nivel socioeconómico y color de piel, identificados como tipos de discriminación estructural. El segundo tipo de discriminación más experimentado, referido a nacionalidad, fue</p>	<p><i>4.9. En virtud de lo señalado es dable destacar que tal como se menciona el documento “Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación” es un documento del año 2005, motivo por el cual, hay términos que con el transcurso de los años devienen abstractos y que han sido actualizados en virtud de los avances pertinentes en las distintas materias. En este sentido, se ha trabajado transversalmente el eje de nivel socioeconómico desde todas las áreas funcionales, en el entendimiento de que la situación de pobreza debe cruzarse con todos los ejes, como ser, a modo de ejemplo, los ejes de trabajo, salud, educación, racismo y xenofobia. El hecho de que un eje no esté contemplado en el plan de gestión de manera específica no significa que dicho tema no sea abordado por las áreas funcionales existentes.</i></p>	<p>Nada indica en los Planes de Gestión 2016 y 2017 que los ejes pobreza o relación entre el Estado y la sociedad hayan sido considerados de forma específica ni de forma transversal, lo cual ha sido reconocido por el organismo en su descargo. Los términos pobreza o nivel socioeconómico aparecen mencionados en el Plan de 2016 solamente en relación con los ejes Discriminación, Xenofobia, Racismo en el Sistema Educativo y Arte y Discriminación. En el Plan de 2017 no fueron mencionados en el desarrollo de ninguno de los ejes de gestión. La vinculación con el Estado aparece en el Plan de Gestión 2016 asociada a los ejes Diversidad Sexual e Interculturalidad, y en el Plan de Gestión 2017 al eje Educación sin Discriminación.</p>



<p>incorporado como eje en 2017 (en 2016 fue incluido dentro de los ejes interculturalidad y racismo y xenofobia).</p>	<p><i>El sentido de que sea un eje de trabajo es justamente que el mismo atraviese todas las áreas funcionales. Este tema puntual ha sido abordado en distintas publicaciones: “Hacia una Argentina Intercultural”, “Migrantes y Discriminación”, Guía de Interculturalidad, Racismo y Xenofobia, “Derecho al Trabajo sin Discriminación”, “Diversidad Sexual en el ámbito del trabajo. Guía Informativa para Sindicatos”, Mapa de la Discriminación. Asimismo, se cumple en informar que este año 2018 el eje de pobreza será abordado en profundidad a través de campañas audiovisuales y articulación de organizaciones de la sociedad civil con especificidad en la materia. Respecto al eje de color de piel, es dable destacar que este tema está contemplado en nuevas conceptualizaciones desarrolladas bajo el paradigma del racismo estético o contemporáneo, se trabaja desde las áreas de Afrodescendientes, Migrantes, Pueblos Indígenas, entre otros.</i></p>	<p>A su vez, en la Tabla 11 (Anexo II, punto 1) se observan las áreas temáticas definidas en el documento “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación” que no fueron abordadas en los Planes de Gestión. Esta falta de lineamientos sobre cómo se abordan los ejes transversales o los tipos de discriminación estructural identificados en el Mapa de la Discriminación también se refleja en la conformación de las áreas funcionales dependientes de la Coordinación de Programas y Proyectos Interinstitucionales, que fueron creadas en función de algunos de los ejes de gestión y no de todos. A su vez, al no tener asignadas misiones y funciones específicas, no es claro de qué manera incorporan los ejes transversales. Con respecto al eje color de piel, se toma lo mencionado por el organismo en su descargo y se modifica el hallazgo de la siguiente forma: 4.9. Los Planes de Gestión 2016 y 2017 no incluyen dos de los tres ejes transversales de discriminación establecidos en el informe “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación” (2005): pobreza y relación entre el Estado y la sociedad. A su vez, <i>nivel socioeconómico es el principal motivo de discriminación experimentado según el Mapa</i></p>
--	---	---



Auditoría General de la Nación

		<i>Nacional de la Discriminación 2013-2014, identificado como un tipo de discriminación estructural. El segundo tipo de discriminación más experimentado, referido a nacionalidad, fue incorporado como eje en 2017 (en 2016 fue incluido dentro de los ejes interculturalidad y racismo y xenofobia). En el mismo sentido, la organización y definición de los ejes de gestión en los Planes de Gestión 2016 y 2017 no comprende todas las áreas de análisis determinadas en el documento de 2005.</i>
<b>4.10.</b> En las planificaciones anuales 2016 y 2017 del INADI la organización de los ejes específicos de trabajo no obedece a un criterio claro, ya que se incluyen pretextos discriminatorios, ámbitos donde se produce la discriminación y programas específicos del organismo, sin que se planteen relaciones entre ellos. Asimismo, los ejes fueron modificados de un año a otro (ejes suprimidos, divididos, incorporados), sin que conste en el Plan de Gestión 2017 fundamentación alguna. Esta modificación dificulta el seguimiento de las acciones de gestión informadas para 2016. En los Planes de Gestión tampoco se priorizaron acciones.	<i><b>4.10.</b> En función al cambio de gestión acaecido a través del Decreto N° 435-PEN/2017, y considerando que dichas planificaciones no han sido producidas por esta gestión es que se tomará en cuenta lo señalado, a efectos de no reproducir dichas observaciones en el futuro.</i>	Se mantienen el hallazgo y la recomendación.
<b>4.11.</b> Los lineamientos establecidos por INADI Central para que las Delegaciones	<i><b>4.11.</b> Desde que asumió la actual intervención la gestión del organismo (junio del año 2017)</i>	Las gestiones mencionadas en el descargo, concordantes con lo observado, se iniciaron





Auditoría General de la Nación

<p>elaborasen sus Planes de Actividades Anuales 2017 resultan insuficientes para la planificación de políticas federales, lo cual se refleja en que las planificaciones operativas de las Delegaciones varían según la provincia, tanto cualitativa como cuantitativamente. Desde un punto de vista cualitativo, no hay ejes de gestión sobre los que todas las Delegaciones hayan planificado actividades (género, diversidad sexual, educación y discapacidad son los ejes más trabajados, sin ser abordados por todas las Delegaciones). Desde un punto de vista cuantitativo, la cantidad de actividades planificadas por las Delegaciones también difiere según la provincia, con un mínimo de 12 y un máximo de 85 acciones a realizar en el año. Esta dispersión no se corresponde necesariamente con la cantidad de recursos humanos asignados a cada Delegación.</p> <p>A su vez, los ejes de gestión informados a las Delegaciones para la realización de sus Planes de Actividades fueron modificados por INADI Central para la elaboración de su propio Plan de Gestión 2017. Esto quiere decir que las planificaciones anuales para 2017 de INADI Central y de las Delegaciones fueron</p>	<p><i>una de las prioridades ha sido fortalecer el accionar de las Delegaciones provinciales, procurando mejorar los canales de comunicación interna, en pos de la mejora de la gestión de las mismas. Para ello, desde la Coordinación de Delegaciones se propuso realizar un diagnóstico de las mismas a efectos de estandarizar sus acciones, (en lo que resulta pertinente), tomando en cuenta las características propias de cada provincia, procurando el establecimiento de criterios para la elaboración de las planificaciones de cada una de las delegaciones provinciales de manera coordinada y consistentes con los establecidos por la sede central.</i></p>	<p>con posterioridad al cierre del período auditado y se encuentran en proceso de implementación. Por lo tanto, serán consideradas en futuras auditorías al organismo.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
---	--	--



Auditoría General de la Nación

realizadas tomando en cuenta criterios parcialmente distintos.		
<p><b>4.12.</b> Hay una diversidad en los formatos utilizados para presentar la planificación de las Delegaciones: el establecido por la Coordinación de Delegaciones, el formalizado en el Manual de Procedimientos y los utilizados por distintas provincias en sus Planes de Actividades. Los formatos utilizados y la información contenida varían según la provincia y presentan inconsistencias (actividades no definidas, repetidas, ejes mezclados, algunas delegaciones no planifican acciones para algunos meses, etc.).</p>	<p><i>4.12. Esta observación ha sido subsanada, toda vez que respecto al formato de presentación de la planificación de actividades por parte de las Delegaciones Provinciales, para el año 2018 el mismo ha sido homogéneo, habiéndose determinado los lineamientos por parte de la Coordinación de Delegaciones, dependiente de la Dirección de Políticas contra la Discriminación. Tal como ha sido manifestado oportunamente, las planificaciones de las acciones de las Delegaciones se efectúan en base a determinados criterios, a saber:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Los ejes temáticos de gestión que define el INADI Central cada año.</i></li><li>- <i>Los proyectos, programas y/o acciones específicas que se organizan (Consejo Federal de Políticas Públicas Antidiscriminatorias, Parlamento Federal Juvenil, Elecciones Inclusivas, Seminarios Regionales, entre otros).</i></li><li>- <i>Las propuestas concretas de intervención, gestión, capacitación, formación de cada una de las delegaciones, en base a necesidades y/o prioridades territoriales.</i></li></ul>	<p>Las gestiones mencionadas en el descargo, que coinciden con lo observado por la AGN, se iniciaron con posterioridad al cierre del período auditado. Por lo tanto, serán consideradas en futuras auditorías al organismo.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>



	<p>- Desde la Coordinación de Delegaciones se envía una planilla que contiene: fecha y lugar, eje de gestión, nombre de la actividad, población destinataria y objetivo, detalle de gasto. [Incorpora modelo de la planilla] Este modelo ha sido utilizado por todas las Delegaciones Provinciales para la presentación de los planes de actividades correspondientes al ejercicio 2018.</p>	
<p><b>4.13.</b> Las metas físicas presupuestarias y los indicadores de resultados contenidos en el Presupuesto son insuficientes para medir la eficacia y la efectividad de su gestión. Durante el período auditado, el INADI contó con dos tipos de indicadores de gestión: las metas físicas presupuestarias y los compromisos e indicadores de las Cartas Compromiso con el Ciudadano suscriptas por el organismo. Con respecto a las metas físicas, la meta de capacitaciones dictadas fue incumplida durante todo el período, debido “a la menor demanda por parte de organismos e instituciones”, según el INADI (Cuenta de Inversión 2014, 2015 y 2016). Esto pone de manifiesto que el INADI se impuso una meta de gestión cuyo cumplimiento no depende de su propio accionar, dado que no se trata</p>	<p><b>4.13.</b> En relación a lo manifestado en este punto es de hacer notar que la definición de las metas físicas presupuestarias se adecuan a lo impuesto por la Oficina Nacional de Presupuesto, siendo en virtud de ello considerados indicadores válidos y suficientes para medir el desempeño de este Instituto. Sin embargo, se toma en cuenta lo manifestado por ese órgano de control, destacando que se mejorará la cuantificación a efectos de mejorar nuestros indicadores de gestión internos y poder realizar evaluaciones efectivas. En ese sentido podemos informar que se está implementando un sistema de base de datos online, con tecnología SQL, en un servidor específico para ello, de esta forma los datos de la Dirección de Asistencia a la Víctima serán administrados por el área funcional de Tecnología e Innovación con el</p>	<p>Lo mencionado por el INADI en su descargo es concordante con lo vertido en el hallazgo. Las gestiones mencionadas en el descargo se iniciaron con posterioridad al cierre del período auditado. Por lo tanto, serán consideradas en futuras auditorías al organismo. Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>



Auditoría General de la Nación

<p>entonces de una meta de gestión, sino de un indicador de demanda de capacitación.</p> <p>Lo mismo ocurre con las metas referidas a asesoramiento de personas discriminadas y atención de denuncias, dado que en ambos casos su cumplimiento depende de la demanda y no de la iniciativa del organismo.</p> <p>Con respecto a los indicadores de resultados, dos de ellos toman como fuente de información el Mapa de la Discriminación, cuya última versión data de los años 2013-2014. En consecuencia, el organismo no podría medir su cumplimiento hasta no realizar una nueva investigación. Pese a ello, el INADI informó una mejora para el indicador Tasa de Difusión de las Acciones contra la Discriminación entre los años 2015 y 2016.</p> <p>Con respecto al Programa Carta Compromiso con el Ciudadano, se observa que no se registraron mediciones para siete compromisos asumidos, referidos a conciliación, patrocinio jurídico gratuito, producción de contenidos teóricos, producciones audiovisuales, formación virtual, Delegaciones provinciales y la Campaña de Verano.</p>	<p><i>objetivo de poder realizar cualquier comparación y/o guarismo que se crea oportuno.</i></p> <p><i>En relación al Programa Carta Compromiso con el Ciudadano, es de hacer notar que en el mes de noviembre de 2016, el organismo recibió un reconocimiento, por parte de la Subsecretaría de Planificación de Empleo Público del Ministerio de Modernización a la labor del Equipo de Facilitadores que implementó dicho Programa.</i></p>	
<p><b>4.14.</b> El INADI no lleva un registro centralizado y sistematizado de las acciones de</p>	<p><b>4.14.</b> A través de los Decretos N° 436-PEN/2016 y 561-PEN/2016 (sus</p>	<p>No hay evidencia de que la implementación del sistema GDE haya subsanado el hallazgo,</p>



Auditoría General de la Nación

<p>promoción realizadas, lo cual dificulta la información de la gestión, el seguimiento y la evaluación de resultados de forma global. El sistema administrativo no permite identificar actividades realizadas por eje de gestión. A su vez, hay actividades que no quedan registradas en ningún instrumento administrativo, más allá de los informes de gestión o los comunicados de prensa.</p>	<p><i>modificatorios y complementarios) se aprobó la implementación del Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE) como sistema integrado de caratulación, numeración, seguimiento y registración de movimientos de todas las actuaciones y expedientes del Sector Público Nacional, actuando como plataforma para la implementación de gestión de expedientes electrónicos.</i></p> <p><i>En virtud de lo mencionado es que se destaca que el organismo tramita todas sus acciones (expedientes electrónicos, actos administrativos, registros, etc.) a través de dicha plataforma, la cual sistematiza y registra toda la información generada en el mismo.</i></p> <p><i>Todas las actividades llevadas a cabo por el organismo, a partir de la implementación del mencionado Sistema, son tramitadas por Expedientes Electrónicos, en los cuales constan todos los documentos y actuaciones que sirven de antecedente y fundamento para las mismas, subsanando de esa manera la falencia expresada por ese órgano de control. Asimismo cabe destacar que las nuevas autoridades han implementado GDE en todo nivel de sus áreas formalizadas y funcionales por lo que no sólo las actividades quedan</i></p>	<p>debido a que el organismo no permitió el acceso del equipo de auditoría a expedientes tramitados a través de ese sistema, tal como quedó explicitado en la limitación al alcance en el punto 2 del informe.</p> <p>Por el contrario, existe evidencia de la incapacidad del organismo de producir un listado de acciones de promoción realizadas durante el período auditado, tampoco clasificadas por eje de gestión. Incluso se solicitó el respaldo documental de acciones específicas informadas por el organismo en sus publicaciones que no pudieron ser relevadas debido a que la única documentación disponible era un comunicado de prensa.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
---	---	---



	<i>registradas sino también los procesos que forman parte de la actividad.</i>	
<p><b>4.15.</b> La información sobre la gestión del INADI no está disponible de forma completa, clara, precisa ni actualizada, lo cual compromete la transparencia del organismo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La página web del INADI no refleja la memoria institucional del organismo. Los contenidos son modificados con los cambios de gestión, sin preservar información sobre la gestión anterior, excepto comunicados de prensa.</li><li>- Si bien la publicación de los dictámenes de denuncias para su consulta pública en el sitio del Sistema Argentino de Información Jurídica era un compromiso de la CCC 2015, al 30/03/2017 no figuraban dictámenes correspondientes a 2014, 2015, 2016 ni 2017.</li><li>- Los informes de las investigaciones llevadas a cabo por la Coordinación de Investigaciones y los producidos por los Observatorios de la Discriminación del INADI no son publicados en la página web del organismo.</li><li>- El subsitio Digesto Normativo “10 años de Políticas Públicas para la Inclusión y la Igualdad (2003-2013)” no se encuentra</li></ul>	<p><i>4.15. La página web del organismo, <a href="http://www.inadi.gob.ar">www.inadi.gob.ar</a>, refleja de manera integral toda la información requerida a través de la normativa vigente, cumpliendo con todos los estándares establecidos al efecto. En relación a la memoria institucional del organismo, la misma se encuentra disponible a través del siguiente enlace: <a href="http://www.inadi.gob.ar/archivo/">http://www.inadi.gob.ar/archivo/</a> entendiéndose que la síntesis de las principales acciones y políticas implementadas desde el Instituto se encuentran en los comunicados de prensa, que no solamente son para envío a los diversos medios de comunicación, sino también de comunicación interna y a la población en general, dejando plasmado en los mismos las acciones más significativas de cada etapa del organismo. Asimismo resultaría de imposible cumplimiento, mantener en línea la totalidad de los contenidos web generados durante toda la historia del Instituto, debido a las limitaciones de espacio de almacenamiento en el hosting donde se aloja el sitio web.</i></p>	<p>Documentos básicos de gestión del INADI como <i>Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación</i>, los Planes de Gestión 2016 y 2017, las dos ediciones del Mapa Nacional de la Discriminación y los Mapas Provinciales no están disponibles en la página web o no son accesibles cuando se busca en el buscador del propio sitio, pese a que sí se accede a ellos buscándolos específicamente en un buscador externo. Además de ser parte de la memoria institucional del organismo, contienen información sistematizada y valiosa que debería ser fácilmente accesible al público. Por otra parte, al 30/03/2017 (un mes después del cierre del período auditado), en la página del SAIJ sólo constaban 546 dictámenes de 2011, 299 dictámenes de 2012 y 68 dictámenes de 2013. No figuraba ningún dictamen producido por el INADI durante el período auditado (2014-2017). Actualmente se observa que se han subido nuevos dictámenes para los años 2013 a 2017. Estas acciones han tenido lugar luego del cierre del período auditado y por lo tanto serán consideradas en futuras auditorías al organismo.</p>



Auditoría General de la Nación

<p>disponible para su consulta, pese a que mantener actualizada la normativa en el subsitio era un objetivo de mejora en la CCC 2015.</p>	<p><i>En la home de la página web <a href="http://www.inadi.gob.ar">www.inadi.gob.ar</a>, se puede observar un enlace al sitio de SAIJ <a href="http://www.saij.gob.ar/buscador/dictámenes-inadi">www.saij.gob.ar/buscador/dictámenes-inadi</a>, en donde se alojan los dictámenes emitidos por este Instituto.</i></p> <p><i>Por otra parte, en lo que respecta a los informes producidos por la Coordinación de Observatorios, los mismos se encuentran disponibles en la página web, a modo de ejemplo se colocan los siguientes enlaces:</i></p> <p><i><a href="http://www.inadi.gob.ar/institucional/direcciones/politicas/observatorios-discriminacion/observatorio-radio-television/">http://www.inadi.gob.ar/institucional/direcciones/politicas/observatorios-discriminacion/observatorio-radio-television/</a></i></p>	<p>En cuanto a los informes de los Observatorios, a la fecha de consulta (23/07/2018), se observa que hay publicados tres informes técnicos del Observatorio de Radio y Televisión correspondientes al año 2018, y ningún informe técnico de los Observatorios de la Discriminación en el Deporte y de la Discriminación en Internet.</p> <p>No constan informes de las investigaciones de la Coordinación de Investigaciones y tampoco el subsitio del Digesto Normativo.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
<p><b>4.16.</b> El INADI no implementa los mecanismos participativos previstos en su ley de creación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) No hay mecanismos de participación de organizaciones de la sociedad civil en la toma de decisiones.</li><li>b) No funciona el Consejo Asesor, que debe estar compuesto por representantes que reflejen la variedad de áreas o sectores afectados por las problemáticas de la discriminación, la xenofobia y el racismo.</li><li>c) No implementa mecanismos de consulta para la toma de decisiones.</li></ul>	<p><b>4.16.</b> <i>En lo que respecta a los hallazgos mencionados en el presente punto se puede detallar:</i></p> <p><i>a) y c) El INADI sí lleva adelante mecanismos y acciones tendientes a la participación de las organizaciones de la sociedad civil en las decisiones. Esto se puede deducir de las diversas Mesas de Trabajo (cárceles, población gitana, indígenas, etc.) en las que la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación trabaja articuladamente a efectos de coordinar y consensuar acciones de promoción.</i></p>	<p>Con respecto a las Mesas de Trabajo como instancia de participación de las OSC en la toma de decisiones, se hace notar que, según su norma de creación, las Mesas de Consulta de la Sociedad (asumiendo que pese a la denominación diferente el organismo se refiere a este espacio institucional, creado por la Disp. INADI 108/2012) tienen por finalidad formular aportes no vinculantes relativos a las consultas efectuadas a solicitud del INADI, con referencia a la implementación, aplicación y seguimiento del Plan Nacional contra la Discriminación; y emitir documentos de consulta sobre la temática específica de cada</p>



Auditoría General de la Nación

<p>d) El Registro de Organizaciones de la Sociedad Civil del INADI no se encuentra actualizado (incluye organizaciones que ya no existen y contiene datos de contacto obsoletos).</p>	<p><i>En lo que respecta al Registro de Organizaciones de la Sociedad Civil, y en función a los hallazgos detectados por la Unidad de Auditoría Interna del organismo en la oportunidad de la emisión del Informe N° 18-UAI-INADI/2017, es que se procedió a realizar una reingeniería de la conformación del mismo, a efectos de que se actualice y cuente con información pertinente y oportuna. En virtud de ello se encuentra en etapa de implementación el reempadronamiento de las organizaciones de la sociedad civil y la inclusión del registro en el módulo de Registro de Legajo Multipropósito (RLM) del Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE), lo que sistematizará y transparentará las acciones del mismo. Por su parte, se destaca que no se otorga en la actualidad auspicio a organización de la sociedad civil que no se encuentre debidamente inscripta en el Registro de Organizaciones de la Sociedad Civil.</i></p>	<p>mesa. A su vez, la Disp. INADI 108/2012 establece que las Mesas de Consulta de la Sociedad deben funcionar en la CABA y en las provincias donde el Instituto tiene Delegaciones, y que se deben agrupar por temáticas específicas de acuerdo con las áreas de análisis consideradas en el Plan Nacional contra la Discriminación.</p> <p>Con respecto a la gestión de las Mesas, el organismo respondió por Notas NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ (12/06/2017) y NO-2017-17213385-APN-INADI#MJ (15/08/2017) que “Las Mesas de Consulta de la Coordinación de Redes de la Sociedad Civil, que se encuentra bajo la órbita de la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación han sido subsumidas por las acciones y actividades diarias llevadas a cabo por dicha Dirección, integradas a los ejes temáticos y desarrolladas de manera transversal”. De esta forma, el organismo reconoció por escrito en dos oportunidades que las MSC no se encuentran conformadas y operativas según lo dispuesto en su norma de creación.</p> <p>Respecto del funcionamiento de Mesas puntuales, en la primera Nota, el organismo mencionó la Mesa Interreligiosa, la Mesa de</p>
---	--	--





Auditoría General de la Nación

		<p>Legislación, la Mesa de Diversidad Sexual y la Mesa de CTIO de Género, agregando que sus acciones habían sido desarrolladas en esa Nota al explicar las actividades de cada eje temático. No obstante, sólo se dio cuenta del funcionamiento de la Mesa Interreligiosa y de la Mesa Interinstitucional contra la Violencia de Género en Jujuy. En la segunda Nota, pese a la reiteración del pedido de información, no se mencionó a ninguna Mesa en particular, ni se adjuntó documentación respaldatoria de la gestión de ninguna Mesa, pese a haber sido solicitada expresamente por la AGN en ambas oportunidades (Notas AGN 519/2017-P y 720/2017-P, Anexo I, punto 13.3. Mesas de Consulta de la Sociedad. Conformación, jurisdicciones donde se conformaron, temática de cada Mesa, acciones desarrolladas, actas de reuniones. Informes semestrales producidos por las Delegaciones sobre los aportes formulados por las Mesas. Mesas de Consulta Nacionales convocadas por la Intervención, actas de reuniones).</p> <p>Por otra parte, no hay evidencia del funcionamiento de las Mesas de Trabajo mencionadas en el actual descargo, que tampoco fueron incluidas en ninguna de las respuestas brindadas a la AGN las dos veces</p>
--	--	---



Auditoría General de la Nación

		<p>que se solicitó información acerca del funcionamiento de ese espacio institucional participativo.</p> <p>Con respecto al Registro de Organizaciones de la Sociedad Civil, las gestiones mencionadas en el descargo se iniciaron con posterioridad al cierre del período auditado, por lo cual serán consideradas en futuras auditorías al organismo.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
<p><b>4.17.</b> El funcionamiento del Consejo Asesor no debería verse afectado por la intervención del organismo, dado que el Decreto 218/12 le asigna al Interventor las funciones del Directorio, Presidente y Vicepresidente, mas no del Consejo Asesor. A su vez, el Consejo Asesor es mencionado explícitamente en los Presupuestos 2014, 2015 y 2016, donde el INADI manifestó que la política presupuestaria institucional del organismo preveía, para cada uno de esos años: promover la participación del Consejo Asesor.</p>	<p><i>4.17. Compartiendo lo manifestado por ese órgano de control, el organismo se encuentra articulando acciones a efectos de que se ponga en funcionamiento para el año 2018 el Consejo Asesor.</i></p>	<p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
<p><b>4.18.</b> Se observa una disminución del 72% en los fondos destinados a auspicios con apoyo económico a OSC entre 2015 y 2016 y una disminución en el 61% en la cantidad de OSC beneficiarias, pasando de 36 organizaciones en 2015, a 14 en 2016. A su vez, se observa que</p>	<p><i>4.18. Las acciones llevadas a cabo por el organismo se encuentran íntimamente ligadas a las posibilidades presupuestarias del mismo, es por lo expuesto que la disminución en los fondos destinados al otorgamiento de auspicios a la sociedad civil se encuentra</i></p>	<p>Lo respondido por el organismo en su descargo no se corresponde con la evolución del presupuesto asignado al organismo y su nivel de ejecución presupuestaria. Entre 2015 y 2016, el crédito inicial aumentó un 7,39% y durante 2016 ese monto fue incrementado en</p>



Auditoría General de la Nación

<p>en 2014 se le otorgó un auspicio a una organización que no figura en el Registro de OSC.</p>	<p><i>directamente relacionada con la disminución de crédito y cuota presupuestaria asignada al Instituto.</i></p> <p><i>Por su parte, en relación a la disminución de la cantidad de organizaciones de la sociedad civil beneficiarias, no es un hecho atribuible al Instituto, debido a que los auspicios se otorgan a las organizaciones de la sociedad civil que así los soliciten.</i></p>	<p>un 23,14% adicional. Debido a ello, la variación interanual del crédito vigente fue de un 30%. Asimismo, el nivel de ejecución disminuyó de un 96,1% a un 91,2% (ver punto 3.5 del informe). Incluso considerando variaciones ligadas a la inflación, la variación del crédito no se corresponde con el volumen de disminución en los fondos destinados a auspicios observado.</p> <p>Con respecto a las organizaciones beneficiarias, tal como se explicitó en el hallazgo 4.23, no es claro el criterio para el otorgamiento de auspicios. A su vez, no todos los auspicios solicitados son otorgados. Las OSC que participaron del taller de planificación participativa organizado por la AGN manifestaron haber solicitado auspicios que no fueron otorgados.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
<p><b>4.19.</b> Se observan desigualdades entre la gestión realizada en la CABA y la gestión desarrollada en el interior del país. Pese a las limitaciones de la información disponible, la distribución territorial de las actividades de promoción indica que se concentran en la CABA. Sólo siete de las actividades informadas fueron realizadas a nivel federal, en todas las provincias. De las acciones</p>	<p><b>4.19.</b> <i>Si bien la mayor cantidad de recursos humanos se concentra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en donde el mismo tiene su sede central, desde el inicio de la gestión actual se procuró profundizar las acciones llevadas a cabo a nivel federal, coordinando y articulando con las delegaciones provinciales las políticas públicas. Es por ello que en la actualidad todas las delegaciones cuentan con</i></p>	<p>Las gestiones mencionadas en el descargo se iniciaron con posterioridad al cierre del período auditado, por lo cual serán consideradas en futuras auditorías al organismo.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>



Auditoría General de la Nación

<p>informadas, la única actividad sostenida durante todo el período auditado a nivel nacional fue el Parlamento Federal Juvenil.</p>	<p><i>su representante (Delegado/a) nombrado. Por su parte la implementación del Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE) ha fortalecido los canales de comunicación, disminuyendo los plazos de tramitación y acortando las distancias.</i></p> <p><i>A continuación, se coloca, a modo de ejemplo, la población estimada alcanzada en acciones llevadas a cabo por el organismo en el primer cuatrimestre del año 2018 [adjunta cuadros]. En virtud de lo mencionado, es importante resaltar que, durante el año 2018, amén del Parlamento Federal Juvenil, el cual se llevará a cabo en el mes de noviembre, se impulsaron las siguientes acciones con alcance nacional:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li><i>- Discriminación adultos mayores, Concurso literario.</i></li><li><i>- Discriminación niños/as y adolescentes, Concurso Fotográfico (Fotoconcurso).</i></li></ul> <p><i><a href="http://inadi.gob.ar/fotoconcurso/">http://inadi.gob.ar/fotoconcurso/</a></i></p>	
<p><b>4.20.</b> La insuficiencia de los recursos humanos y materiales de las Delegaciones provinciales dificulta la territorialización de la gestión al interior de las provincias; esto expresa una desigualdad en el acceso a los instrumentos del INADI para la promoción y</p>	<p><b>4.20.</b> <i>En lo que respecta a este punto, se destaca que en la actualidad las denuncias actualmente pueden ingresar por diferentes bocas, como son los Tribunales Superiores de Justicia, con quienes se firmaron convenios de colaboración a efectos de que los Juzgados de</i></p>	<p>Las gestiones mencionadas en el descargo se iniciaron con posterioridad al cierre del período auditado, por lo cual serán consideradas en futuras auditorías al organismo.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>



<p>protección de derechos de colectivos vulnerados. En cuanto a las acciones de promoción, las actividades realizadas por las Delegaciones se concentran en las localidades en las que se encuentran emplazadas. En lo que refiere a la protección, la tramitación de las denuncias requiere de instancias presenciales que no pueden llevarse a cabo cuando los interesados no disponen de los recursos suficientes para trasladarse a la capital, puesto que las Delegaciones no cuentan con vehículos oficiales y los recursos asignados a viáticos son limitados. A su vez, la mayoría de las Delegaciones (15) carece de bocas de denuncia en otros puntos de la provincia: dos Delegaciones poseen subsedes (Buenos Aires y Santa Fe), tres cuentan con bocas de denuncia formales a partir de convenios, y tres realizaron acuerdos informales con otros organismos para la recepción y remisión de denuncias.</p> <p>De las entrevistas con los/as Delegados/as provinciales, se destacan los siguientes casos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Respecto a recursos humanos: la Delegación Buenos Aires trabaja sin un delegado/a desde 2016.</li></ul>	<p><i>Paz puedan proceder a recepcionar las denuncias, por la página web del Instituto, en cada Delegación provincial, al 0-800, así como también por la plataforma TAD (Trámites a Distancia) del Sistema de Gestión Electrónica Documental (GDE). Asimismo cuando el personal del INADI realiza capacitaciones, talleres o jornadas recepciona un sinnúmero de denuncias.</i></p> <p><i>En la actualidad, lo que respecta a que las actividades de las delegaciones se realizan en los lugares donde se encuentran emplazadas, esto ya no es así en virtud de que, durante el segundo semestre del año 2017 y lo que va del año 2018, las delegaciones provinciales han realizado actividades en el interior de sus provincias, cuenta de ello es, sólo a modo de ejemplo lo siguiente [adjunta un listado de expedientes de actividades en distintas localidades]</i></p> <p><i>En lo que respecta a la Delegación de la provincia de Buenos Aires, la actual delegada es la Srta. Agustina Ciarletta, encontrándose en trámite su designación a través de EE N° 2018-19895225-APN-INADI#MJ.</i></p> <p><i>Los organismos públicos donde funcionan las delegaciones de las provincias de Corrientes y San Juan son organismos nacionales, por lo</i></p>	
---	---	--



Auditoría General de la Nación

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respecto a las oficinas: las Delegaciones Corrientes y San Juan funcionan en dependencias de otros organismos públicos de manera informal (convenios vencidos o sin convenio). En el caso de la Delegación Chubut, se encuentra desde octubre de 2016 en la sede de una Fundación.</li> <li>- Respecto al equipamiento: las Delegaciones Corrientes y Tierra del Fuego no disponen de líneas telefónicas fijas, por lo cual se manejan con el 0800 central del INADI y con los teléfonos celulares de la flota de los Delegados. Esto limita los canales de comunicación con estas dependencias provinciales y su capacidad operativa. Asimismo, 15 Delegaciones manifestaron problemas con el equipamiento disponible, ya sea porque es insuficiente o porque el que poseen funciona de manera defectuosa. Las principales demandas son computadoras, impresoras, escáneres y proyectores.</li> </ul>	<p><i>cual no es imprescindible formalizar un contrato de comodato. No obstante la Agencia de Administración de Bienes Estatales (AABE) se encuentra al tanto de dicha situación encontrándose en búsqueda de inmuebles propicios a los efectos de garantizar el normal desempeño de las mencionadas delegaciones. En lo que respecta a la Delegación de la provincia de Chubut, la misma tiene su sede en la calle Hipólito Bouchard 530, en la ciudad de Puerto Madryn el cual ha sido formalizado por medio de un contrato de comodato por parte del propietario desde el 21/04/2017. Respecto a las líneas telefónicas, en relación a la delegación de Corrientes, encontrándose en una dependencia cuyas características ya han sido señaladas en el punto anterior, dicha situación está en proceso de subsanación, igual ocurre con la delegación de Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur. Existe actualmente un proceso de compra de insumos tecnológicos, donde se actualizará gran parte del parque informático obsoleto en este tema, prueba de ello son los server recientemente adquiridos (182-0002-LPR-17 y 182-0016-DCI-2018).</i></p>	
<p><b>4.21.</b> De las 23 Delegaciones, 21 manifestaron problemas de comunicación con</p>	<p><b>4.21.</b> Desde que asumió la nueva gestión, y tal como ya fuera manifestado, una de las</p>	<p>Las gestiones mencionadas en el descargo se iniciaron con posterioridad al cierre del</p>



Auditoría General de la Nación

<p>INADI Central durante el período 2016-2017. Esto repercutió en demoras en las respuestas a consultas y en la autorización de actividades. Los problemas mencionados son: demoras en la aprobación de actividades, imposibilidad de comunicarse con el Interventor para hacer consultas, imposibilidad de tener contacto con la prensa sin consultar a la Intervención, entre otros.</p>	<p><i>prioridades ha sido enfatizar el accionar de las delegaciones provinciales, fortaleciendo la federalización de la política pública del Instituto. Cuenta de ello ha sido, que desde junio del año 2017 a la fecha se han visitado por parte de la Coordinación de Delegaciones más del treinta y cinco por ciento (35%) de las mismas, con el objetivo de optimizar los canales de comunicación, conocer la realidad de las mismas, coordinar acciones, acompañarlos en la firma de convenios, entre otras acciones.</i></p> <p><i>Por su parte, desde la implementación del Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE), los plazos de tramitación de actividades y denuncias se han visto ampliamente disminuidos, en función a que todo se tramita por medio de dicha plataforma, contribuyendo de esa manera a simplificar y fortalecer los canales de comunicación en pos de propender la eficiencia en las acciones desarrolladas por el Instituto.</i></p> <p><i>Es por todo lo expuesto que se deja expresa mención de que la nueva gestión del organismo, no presenta ningún problema de comunicación con las delegaciones provinciales.</i></p>	<p>período auditado, por lo cual serán consideradas en futuras auditorías al organismo.</p> <p>Respecto de la implementación del GDE, se reitera lo ya manifestado en la limitación al alcance.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
--	---	---



<p><b>4.22.</b> Las acciones de capacitación planificadas no incluyeron todas las áreas de análisis establecidas en el plan estratégico del organismo (documento “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación”), ni en el Plan de Gestión 2016. De las capacitaciones realizadas en 2015-2016 por INADI Central, la mayoría corresponde a la temática discriminación en general (644 de 704 capacitaciones). Según la información brindada por el organismo, los únicos ejes específicos trabajados fueron: género (28), adultos mayores (25), migrantes (4), discapacidad (2) y afrodescendientes (1). Por otra parte, de las acciones de promoción informadas por el INADI, se observa que los ejes más abordados durante el período auditado fueron: género, adultos/as mayores, salud, trabajo y diversidad sexual. Sin embargo, en su planificación anual no se habían priorizado ejes.</p> <p>Los ejes trabajados no se condicen con los resultados del Mapa de la Discriminación, según el cual los principales tipos de discriminación experimentados son nivel socioeconómico, migrantes y color de piel; y los principales tipos percibidos, nivel socioeconómico, sobrepeso/obesidad y</p>	<p><b>4.22.</b> <i>En referencia a lo señalado en el punto 4.22 la información reflejada no es correcta toda vez que si bien consta en la información que la mayoría de las capacitaciones son de discriminación en general, este hecho no quiere decir que los temas contemplados en el Plan de Gestión no hayan sido abordados. De hecho, no existe forma alguna de abordar la temática de discriminación sin tratar todos los grupos históricamente vulnerabilizados como así también los ámbitos en los que se produce la discriminación.</i></p> <p><i>Sin perjuicio de lo cual en los casos en los que se detecta la necesidad o se recibe la demanda, por la población destinataria de los talleres en abordar temáticas específicas se da primero el curso de discriminación en general para luego profundizar en temas específicos.</i></p> <p><i>Con respecto a las acciones de promoción, es importante señalar que siempre se orientan las actividades en virtud de los distintos ejes de trabajo buscando abordar los mismos de manera transversal y abarcativa. Se deja constancia que en el último año se ha comenzado a trabajar con las estadísticas de denuncias como así también con los dictámenes de la Dirección de Asistencia a la Víctima, con el fin de orientar las políticas a</i></p>	<p>De la información disponible facilitada por el organismo no se desprende que se hayan abordado específicamente más ejes que los señalados en el hallazgo. La inclusión de otros ejes dentro de las capacitaciones sobre discriminación en general no invalida el hallazgo, en primer lugar, porque la clasificación realizada por el propio organismo de sus actividades de capacitación implica que en esos talleres no se trabajó ningún tipo de discriminación en particular de forma específica, y en segundo lugar porque no hay evidencia que respalde que se trabajaran todos los ejes en esos talleres.</p> <p>Con respecto a las gestiones informadas referidas a la planificación de acciones de promoción y al material didáctico utilizado, se iniciaron con posterioridad al cierre del período auditado y se encuentran en proceso de implementación, por lo cual serán consideradas en futuras auditorías al organismo.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
---	---	---





Auditoría General de la Nación

<p>migrantes. Tampoco guardan relación con el registro de denuncias, según el cual los principales motivos son discapacidad, estado de salud y orientación sexual.</p>	<p><i>los ejes sobre los que más denuncias recibimos.</i></p> <p><i>Finalmente, cabe destacar que desde la Coordinación de Políticas Educativas dependiente de la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación (DPDPD) se encuentran actualizando el material didáctico utilizado por las Delegaciones provinciales para las diferentes capacitaciones y se están desarrollando presentaciones para temáticas en particular.</i></p>	
<p><b>4.23.</b> El INADI no cuenta con criterios explícitos y formalizados para el otorgamiento y distribución de auspicios con apoyo económico a OSC. Se observan grandes diferencias en cuanto a la distribución de los fondos según el eje principal de trabajo de las organizaciones beneficiarias. Los ejes que recibieron mayor cantidad de fondos son: diversidad sexual (25%), migrantes y refugiados (18%) y diversidad religiosa (9%). Los fondos destinados a estos tres ejes corresponden a más de la mitad del total de fondos otorgados entre 2014 y 2016.</p>	<p><i>4.23. El INADI sí cuenta con criterios explícitos y formalizados para el otorgamiento de auspicios institucionales, los cuales se encuentran plasmados en lo establecido en la Disposición N° 68-INADI/2012, en donde se determina en su artículo 1° que “El INADI podrá auspiciar actividades, eventos o acciones desarrolladas por instituciones de la sociedad civil que, a su criterio, contribuyan directa o indirectamente al cumplimiento de las políticas desarrolladas por el INADI...”.</i></p> <p><i>En lo que respecta a los ejes que más auspicios recibieron, los mismos están relacionados con las solicitudes por parte de las organizaciones de la sociedad civil, debido a que el organismo brinda apoyo a aquellas organizaciones de la</i></p>	<p>Tal como expone el organismo en su descargo, la Disp. INADI 68/2012 establece que el INADI puede auspiciar las actividades “<i>que a su criterio contribuyan directa o indirectamente al cumplimiento de las políticas desarrolladas por el INADI</i>”, sin que se especifiquen parámetros que fundamenten dicho criterio.</p> <p>Las variables enumeradas en el descargo que el organismo dice considerar para la evaluación del otorgamiento de auspicios no han sido fijadas en ningún instrumento administrativo y tampoco fueron mencionadas por el INADI cuando respondió por escrito cuáles eran los criterios para el otorgamiento de auspicios (Nota NO-2017-23265827-APN-</p>



	<p><i>sociedad civil que así lo requieran, considerándose para su otorgamiento las siguientes variables: temáticas relacionadas con los objetivos del Instituto, magnitud del evento, impacto en la población, potencial cantidad de personas alcanzadas, y la disponibilidad presupuestaria a efectos del otorgamiento del mismo.</i></p>	<p>INADI#MJ, 05/10/2017). Tampoco hay evidencia de que esas variables hayan sido consideradas en la evaluación del otorgamiento de auspicios, dado que en los expedientes sobre auspicios relevados no son mencionadas en los informes técnicos en los que la DPyDPD emite su opinión acerca de la pertinencia de su otorgamiento. Que el organismo reconozca que auspicia a demanda ratifica que no hay un criterio propio para su adjudicación. Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
<p><b>4.24.</b> La gestión del INADI referida a la promoción de los derechos de colectivos históricamente vulnerados presenta características que dificultan el cumplimiento del mandato de su ley de creación, que consiste en elaborar políticas nacionales y medidas concretas para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo, impulsando y llevando a cabo acciones a tal fin (<i>Ley 24.515, art. 2</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Su gestión es principalmente reactiva, es decir, se desarrolla a partir de demandas puntuales de distintos individuos, grupos o instituciones, ya sea a través de denuncias, consultas, propuestas de organismos de la sociedad civil o de escuelas, etc. Esto</li></ul>	<p><i>4.24. En relación con la gestión reactiva planteada es importante señalar que esta cuestión no resulta correcta toda vez que la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación cuenta con una planificación estratégica que responde a las necesidades planteadas por las áreas funcionales en función de las denuncias recibidas como así también de los datos emanados del Mapa de la Discriminación, lo que permite elaborar las políticas públicas en función de lo emanado de la sociedad civil como así también de cuestiones internas del Instituto en virtud de los derechos más vulnerados.</i></p>	<p>No hay evidencia de la existencia de la planificación estratégica de la DPyDPD mencionada por el organismo en su descargo, la cual tampoco ha sido adjuntada en esta oportunidad. Cabe aclarar que la existencia de esta planificación tampoco fue mencionada en las entrevistas mantenidas con la DPyDPD y las Coordinaciones a su cargo. A su vez, la falta de planificación se refleja en la ausencia de un registro sistematizado de las acciones realizadas en materia de promoción mencionados en el hallazgo 4.14. Con respecto a la política de capacitación, tampoco hay evidencia de que exista algún tipo de planificación de estas acciones, tal como se señala en el hallazgo. Cabe mencionar que,</p>



<p>implica que tiene un alcance limitado a ámbitos acotados.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- El INADI no planifica su política de capacitación, sino que realiza fundamentalmente capacitación focalizada y a demanda. La explicación de que no se cumple la meta física referida a cantidad de capacitaciones dictadas por una menor demanda (Cuenta de Inversión 2014, 2015 y 2016) evidencia que no existe por parte del INADI una política de capacitación, sino que coloca en la sociedad la responsabilidad de formarse en materia antidiscriminatoria. No hay evidencia de que se hayan elaborado planes federales de capacitación ni de formación de formadores.</li><li>- La distribución del material pedagógico también se realiza a partir de la demanda puntual.</li></ul> <p>Estas características de su gestión tampoco permiten cumplir el objetivo de territorializar a nivel federal sus iniciativas y políticas públicas. En consecuencia, limita la capacidad de incidencia del organismo en la</p>	<p><i>Por el contrario, las actividades que se realizan desde la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación están focalizadas en trabajar conjuntamente con otros organismos del Estado en la sensibilización y visibilización de los colectivos históricamente vulnerados por lo que promueve la incorporación de sus contenidos, talleres, cursos y materiales en distintas dependencias del Estado como fuerzas de seguridad, educadores y alumnos y otras dependencias del Estado.</i></p> <p><i>La Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación permanentemente se encuentra en articulación con otros organismos para desarrollar efectivamente la función asignada por la Ley y por sus normas de creación.</i></p> <p><i>Respecto de la política de capacitación, si bien resulta cierto que parte de las capacitaciones son a demanda, mucha de esta demanda surge de la correcta promoción de derechos emanados de las actividades mencionadas en el párrafo precedente.</i></p> <p><i>En el mismo orden de ideas, el INADI ha diseñado una política de capacitación que tiene por fin abarcar la modalidad virtual como así también la modalidad presencial, en</i></p>	<p>ante la solicitud de información respecto de las acciones de capacitación, el INADI respondió por Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ (12/06/2017) que “Las capacitaciones presenciales son realizadas a demanda, solicitadas por medio de la página web o bien por contacto telefónico o vía mail”. Ante el pedido expreso de planes federales de capacitación y/o de formación de formadores, el organismo respondió en esa Nota que se encontraba desde 2016 unificando materiales teóricos para poder proceder con la formación de formadores durante 2017. Con respecto a las planificaciones anuales de capacitaciones, incluyó una enumeración de acciones de capacitación planificadas por la DPyDPD para 2017 y 2018 en modo presencial, semi-presencial y virtual.</p> <p>A su vez, ante la reiteración de la solicitud de planificaciones anuales de capacitación, el organismo respondió por Nota NO-2017-17213385-APN-INADI#MJ (15/08/2017) con información sobre las acciones de capacitación realizadas, pero no hizo alusión a la existencia de planificaciones.</p> <p>El propio organismo reconoce en su descargo que el material pedagógico se distribuye a través de la web del INADI y de las</p>
---	--	--



<p>transformación de las prácticas y percepciones discriminatorias que existen en la sociedad.</p>	<p><i>base a lo cual se ha realizado una articulación con el Ministerio de Educación de la Nación a los fines de incorporar en las currículas el contenido del INADI, como así también se han diseñado kits educativos con igual fin, y con intención de que los mismos se incorporen a los contenidos que reciben los/as alumnos/as en las computadoras que se utilizan en los colegios.</i></p> <p><i>El material pedagógico se distribuye a través de la web del INADI de manera virtual como así también a través de las Delegaciones provinciales de manera de lograr un adecuado alcance federal.</i></p>	<p>Delegaciones provinciales, por lo cual comparte que para acceder a él es necesario que quienes estén interesados se remitan a esos puntos para conseguirlo.</p> <p>Los kits educativos fueron elaborados con posterioridad al cierre del período auditado y al momento de las tareas de campo no habían sido distribuidos, por lo tanto, esa gestión será considerada en futuras auditorías al organismo.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
<p><b>4.25.</b> En relación a las acciones de capacitación, el organismo informó que “la implementación del campus virtual INADI (...) impactó en la disminución de la modalidad presencial” (Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ). La decisión de disminuir la capacitación presencial restringe el acceso a las capacitaciones a personas que no cuentan con determinados recursos y competencias y que no tengan conocimiento de la existencia del INADI y de sus ofertas de capacitación virtuales.</p>	<p><b>4.25.</b> <i>Se informa que la coexistencia de estas dos modalidades (virtuales y presenciales) no implica de modo alguno que una prevalezca sobre la otra sino que ambas funcionan en paralelo. Desde la coordinación de Políticas Educativas y Formación se busca fomentar la realización de capacitaciones presenciales en distintos espacios educativos. Sin perjuicio de ello debe tenerse especial consideración a las limitaciones que surgen tanto a nivel presupuestario como a nivel de recurso humano, motivo por el cual se programan las capacitaciones de manera tal de poder abarcar la mayor cantidad de alumnos/as y</i></p>	<p>Lo manifestado por el INADI en su descargo contradice lo manifestado por escrito en la Nota mencionada en el hallazgo. Se considera que es posible que la nueva gestión haya cambiado el abordaje respecto de la priorización de la modalidad virtual por sobre la presencial sostenida por la gestión anterior. En ese caso, dichas gestiones serán consideradas en futuras auditorías al organismo.</p> <p>Se deja constancia de que la realización de 76 capacitaciones durante 2017 representa una drástica disminución respecto de las realizadas</p>



Auditoría General de la Nación

	<p><i>docentes. En este contexto, es dable destacar que las capacitaciones en las provincias se realizan a través de las delegaciones, salvo aquellos casos en los que resulte necesaria la participación del INADI central por la especificidad de algunos temas puntuales. En este sentido, la Coordinación de Políticas Educativas, durante el año 2017, ha puesto especial énfasis en brindar capacitaciones presenciales, en pos de dar una difusión más inclusiva y directa de los contenidos en materia de prevención de conductas discriminatorias así como el contenido producido por esta institución. Durante el año 2017 se realizaron un total de setenta y seis (76) capacitaciones, dieciséis (16) de ellas en el primer semestre y sesenta (60) en el segundo, alcanzando a un total de personas tres mil veintiuno (3021). En 2018 hasta el día 7 de junio inclusive se han realizado veintisiete (27) capacitaciones alcanzando un total de dos mil quinientas trece (2513) personas a la fecha.</i></p>	<p>en años anteriores (395 en 2015 y 309 en 2016). Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
<p><b>4.26.</b> Respecto a los expedientes de acciones de promoción relevados se observan los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Acerca de las rendiciones de cuentas: no se presenta un informe narrativo de</li></ul>	<p><b>4.26.</b> <i>En lo que respecta a lo mencionado en dicho punto puede mencionarse lo siguiente, en la actualidad, todas las actividades realizadas por el organismo (ya sea por las Direcciones, las Coordinaciones o las</i></p>	<p>Las gestiones mencionadas en el descargo se iniciaron con posterioridad al cierre del período auditado, por lo cual serán consideradas en futuras auditorías al organismo.</p>



Auditoría General de la Nación

<p>las actividades desarrolladas (expedientes 18824/2014, 38649/2014, 39495/2014), se presentaron facturas con fecha posterior a la realización de la actividad (expedientes 24488/2014, 31215/2014, 38494/2014), la rendición de cuentas fue presentada fuera del plazo estipulado (expedientes 15999/2014, 25656/2014, 13672/2015, 18035/2016).</p> <p>- El giro de los fondos para sustentar los gastos necesarios para la actividad fue realizado con posterioridad a que la actividad fuera llevada a cabo (expedientes 24488/2014, 31215/2014, 13672/2015, 18035/2016).</p>	<p><i>delegaciones provinciales) cuentan con su respectivo informe narrativo, debido a que dicha presentación es una condición sine qua non para proceder a dar finalización al expediente electrónico y de esa manera proceder a su archivo, lo mismo ocurre con la rendición de cuentas, en caso de que la actividad hubiera generado erogación económica.</i></p> <p><i>Por su parte, en lo que respecta al giro de fondos necesarios para el desarrollo de actividades, en la actualidad a través de la implementación de las tarjetas de débito corporativas del Banco Nación, se subsanó dicha dilación, toda vez que cada Delegación Provincial cuenta al menos con un responsable y un sub responsable de fondos asignados.</i></p>	<p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
<p><b>4.27.</b> El INADI no cuenta con presencia efectiva en la Dirección Nacional de Migraciones, tal cual fuera propuesto en el documento “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación” (Decreto 1086/05).</p>	<p><i>4.27. En el entendimiento de que la presencia efectiva en la Dirección Nacional de Migraciones, plasmada en las propuestas establecidas en el documento “Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación” (Decreto N° 1086-PEN/2005), no hace referencia a que agentes de este organismo presten efectivos servicios en dicha Dirección, sino a que refiere a que ambas instituciones articulen acciones de manera conjunta, es que se</i></p>	<p>El documento “Hacia un Plan Nacional Contra la Discriminación” incluyó como propuesta estratégica “Arbitrar los medios para asegurar la presencia efectiva del INADI en la Dirección Nacional de Migraciones, así como en todas sus delegaciones en el país”. Aun suponiendo que se aceptara la interpretación realizada por el organismo en su descargo, no hay evidencia de que haya presencia efectiva del INADI en la Dirección Nacional de</p>



	<p><i>trabaja coordinadamente con el área de Coordinación Interinstitucional de Protección de Derechos Humanos de la Dirección Nacional de Migraciones a los efectos de garantizar el cumplimiento de los objetivos de este Instituto. En virtud de todo lo mencionado, cabe agregar que el INADI forma parte de la CONARE.</i></p>	<p>Migraciones ni en sus delegaciones. Los trabajos coordinados mencionados en el descargo no tienen como respaldo ningún convenio celebrado con ese organismo. La participación del INADI en la CONARE, por otra parte, no es objeto de este hallazgo ni de ningún otro.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
<p><b>4.28.</b> Se observan demoras en la tramitación de las denuncias, principalmente en la instancia de dictamen. Las demoras implican que los dictámenes en muchos casos devienen abstractos, por el tiempo transcurrido desde el hecho denunciado hasta el pronunciamiento del INADI. Esto reduce la eficacia del organismo, dado que no da una respuesta oportuna a los denunciados y limita las posibilidades de subsanar los derechos vulnerados.</p> <p>El INADI construyó el indicador de resultados Tiempo de Respuesta Promedio ante Denuncias. Si bien el organismo manifestó haber cumplido la meta de 12 meses para los años 2014 y 2015, en su informe, la UAI señaló que “en el 65% de los casos relevados se supera el plazo de gestión en la tramitación de denuncias de 12 meses” (Informe N° 19-UAI-INADI/2016). Asimismo, para el año</p>	<p><i>4.28. Se comparte los hallazgos plasmados en el presente punto, lo cual ya hubiera sido advertido por la Unidad de Auditoría Interna del organismo. En virtud de ello y en función al cambio de autoridades, desde la Dirección de Asistencia a la Víctima se realizó un relevamiento interno, lo que propulsó la emisión de las Disposiciones N° 3 y 9-INADI/2018 las cuales tuvieron como objetivo suspender plazos procesales a efectos de reorganizar la operatoria de la Dirección, revisar sus procedimientos internos y concluir y archivar causas que por su estado se encontraban en condiciones de archivar. Sin desmedro de lo mencionado, es importante destacar tal como se hubiera mencionado en la oportunidad de las entrevistas llevadas a cabo en la Dirección, por parte de ese equipo de auditoría, los plazos no son plausibles de aplicarse de manera homogénea a todas las</i></p>	<p>Las gestiones mencionadas en el descargo, que concuerdan con lo analizado en el hallazgo, se iniciaron con posterioridad al cierre del período auditado y se encuentran en proceso de implementación, por lo cual serán consideradas en futuras auditorías al organismo.</p> <p>Con respecto a la existencia de variables que inciden en los plazos de resolución de los trámites de denuncias, si bien pueden explicar demoras durante la etapa de instrucción, no explican las demoras en la etapa de dictamen. Además, se considera que esas variables deberían haber sido tomadas en cuenta por el propio organismo al establecer sus metas de capacidad de respuesta.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>



Auditoría General de la Nación

<p>2016, el INADI informó una demora promedio de 16 meses para la tramitación de una denuncia, incumpliendo la meta.</p> <p>Del análisis de los expedientes de denuncias relevados por el equipo de auditoría, se observa una marcada diferencia en el tiempo que insume la resolución de la denuncia cuando se hace a través de un dictamen, respecto de otras formas de resolución (conciliación, pedido de disculpas, desistimiento de la parte denunciante, etc.). Mientras que en el primer caso la demora promedio para el período auditado es de 19 meses, en los demás, el promedio es de 2 meses y medio (ver Anexo V, punto 1).</p> <p>Con respecto a las demoras en la instancia de dictamen, en el Informe de la UAI mencionado se observa que en un 79% de las actuaciones relevadas los plazos son superiores a diez días hábiles entre el dictado del pase a dictamen y la asignación de un asistente legal para que dictamine. También se detectaron demoras para emitir un dictamen una vez asignado un dictaminante: la UAI observó que en el 52% de los casos relevados existe un plazo superior a los 60 días corridos entre que se asigna un asistente legal para dictaminar y la fecha de emisión del dictamen.</p>	<p><i>causas, dependiendo por ejemplo de la complejidad de la causa, de que exista contestación de denuncia, del ofrecimiento de testigos y la cantidad de los mismos, de que exista prueba informativa, etc.; cuestiones éstas que indefectiblemente los alargan.</i></p>	
---	--	--





Auditoría General de la Nación

<p>Estas demoras también fueron observadas en los expedientes con dictamen relevados por el equipo de auditoría.</p>		
<p><b>4.29.</b> INADI Central no notificó a las Delegaciones de la emisión de dictámenes de denuncias tramitadas por ellas. Esta falta de comunicación impide a las Delegaciones hacer un seguimiento de las denuncias, ya que desconocen la situación de los casos tramitados por ellas.</p>	<p><i>4.29. Respecto al presente hallazgo se hace saber que, con anterioridad a la implementación del Sistema de Gestión Electrónica (GDE) era la Dirección de Asistencia a la Víctima (INADI Central) quien procedía a notificar la totalidad de los dictámenes.</i></p> <p><i>Por su parte, luego de la implementación del Sistema de Gestión Electrónica (GDE) las notificaciones se efectúan, primero remitiendo el expediente electrónico a la Delegación interviniente a los fines de que ésta cumplimente con la mentada notificación a las partes interesadas, por lo cual dicha observación se encuentra subsanada.</i></p>	<p>No hay evidencia de que la implementación del sistema GDE haya subsanado el hallazgo, debido a que el organismo no permitió el acceso del equipo de auditoría a expedientes tramitados a través de ese sistema, tal como quedó explicitado en la limitación al alcance en el punto 2 del informe.</p> <p>Se destaca que la situación referida en el hallazgo fue manifestada por las 23 Delegaciones provinciales entrevistadas. Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
<p><b>4.30.</b> Las intervenciones de oficio del INADI no responden a criterios objetivos estandarizados, sino que se emplea un criterio abierto basado en la interpretación de los casos como “emblemáticos”. Este criterio es susceptible de ser utilizado de forma discrecional, lo cual afecta la credibilidad del organismo. Lo mismo ocurre con sus intervenciones como querellante.</p>	<p><i>4.30. El INADI, de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 24.515 en su inciso 4°, es un organismo al que le corresponde realizar un análisis de la realidad nacional en materia de discriminación, xenofobia y racismo y la elaboración de informes y propuestas con respecto a dichos temas, difundir los principios normados por la Ley 23.592, normas concordantes y complementarias, así como los resultados de los estudios que realice</i></p>	<p>En el hallazgo no se cuestiona la facultad del INADI para intervenir de oficio ante situaciones donde se identifiquen prácticas discriminatorias. Tampoco se le solicita que intervenga en todos los casos, ni se alude a la falta de herramientas por parte del organismo para tomar una decisión al respecto. Por el contrario, el hallazgo se refiere a que el organismo no cuenta con parámetros explícitos para fundamentar sus intervenciones</p>



	<p><i>o promueva y las propuestas que formule, y diseñar e impulsar campañas educativas tendientes a la valorización del pluralismo social y cultural, así como también la eliminación de actitudes discriminatorias, xenofóbicas o racistas, participando en la ejecución de esas campañas.</i></p> <p><i>Asimismo, sumado a lo referido más arriba, también le corresponde recibir y centralizar denuncias sobre conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas.</i></p> <p><i>En ese sentido, desde la Dirección de Asistencia a la Víctima del organismo se tramitan las denuncias por actos discriminatorios que se reciben, llevándose, además, en ocasiones, intervenciones de oficio en aquellos casos en que el INADI considere que es necesario.</i></p> <p><i>Para ello se tienen en consideración algunos criterios puntuales como son la relevancia pública y la gravedad que dichos casos pudieran tener, así como también la posibilidad de, como casos testigos, poder tener algún impacto concientizador en la sociedad.</i></p> <p><i>Asimismo se tiene presente, a esos efectos, los actos presuntamente discriminatorios que llegan a conocimiento del organismo a través</i></p>	<p>de oficio, fundados en su <i>expertise</i>, conocimiento y herramientas técnicas y estadísticas disponibles. En otras palabras, qué aspectos son tenidos en cuenta para intervenir en unos casos y no en otros.</p> <p>En su Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ (12/06/2017), el INADI informó que “<i>El Instituto interviene de oficio en casos emblemáticos, de carácter público, en los que se ha afectado en forma clara derechos individuales de grupos vulnerados o vulnerables; con el objeto de que el impacto público sirva como disparador de conciencia y promoción de derechos de temas de gran relevancia social; a los fines de disminuir los actos o conductas discriminatorias, xenofóbicas y/o racistas</i>”, en consonancia con lo manifestado en su descargo. Con respecto a la intervención como querellante, sostuvo que “<i>El INADI no cuenta con un protocolo a los fines de decidir su intervención como parte querellante, reservándose su participación solo en aquellos casos que, a la luz de las áreas técnicas pertinentes, puedan estimarse emblemáticos</i>”.</p> <p>La amplitud de estos criterios (relevancia pública, gravedad del caso, posible impacto concientizador en la sociedad, casos</p>
--	---	---



	<p><i>de los distintos Observatorios del INADI, de reclamos masivos recibidos a través de mails o de la línea de asistencia gratuita 0800-999-2345, o aquellos que son de público conocimiento por difusión en medios de comunicación.</i></p> <p><i>En todos estos casos se necesita la autorización o requerimiento de la máxima autoridad del organismo, el Interventor, y será en función de la evaluación que éste haga de la oportunidad, mérito y conveniencia de la intervención. Ello en función de los criterios y fines ut supra descriptos.</i></p> <p><i>Es de destacar que es el INADI el organismo nacional con la experiencia, pericia, destreza, habilidad y práctica como para tomar decisiones relacionadas con cuestiones de discriminación, xenofobia y/o racismo, hacer recomendaciones o realizar dictámenes.</i></p> <p><i>Por lo anteriormente expuesto, entendemos que la discrecionalidad atribuida no afecta en absoluto la credibilidad del INADI; por el contrario, no hay organismo en el Estado Nacional que cuente con los elementos técnicos y estadísticos suficientes necesarios como lo es éste para evaluar qué actuaciones de oficio debe llevar el organismo adelante.</i></p>	<p>emblemáticos) hace que numerosas situaciones puedan encuadrarse en ellos. Sin embargo, sólo 20 casos han suscitado la intervención de oficio del INADI durante el período auditado (seis en 2014, siete en 2015, siete en 2016, cero al 28/02/2017) (Nota NO-2017-17213385-APN-INADI#MJ) —se aclara que están incluidas dentro de las intervenciones de oficio informadas las realizadas por los Observatorios de la Discriminación. A modo de ejemplo, el INADI no se expidió acerca de la sanción del Decreto 70/17 que reforma la Ley 25.871 que regula la Política Migratoria Argentina (conocida como Ley de Migraciones), ni sobre las declaraciones xenófobas que se suscitaban en los medios masivos de comunicación en ese momento. Este reclamo fue realizado por las organizaciones que participaron del taller de planificación participativa organizado por la AGN.</p> <p>Por otra parte, se destaca que en el caso de las intervenciones de oficio no se trata de esperar a que las partes interesadas acudan al INADI (en cuyo caso podrían presentar una denuncia o efectuar una consulta), sino de que el organismo actúe ante la detección de determinadas situaciones discriminatorias.</p>
--	--	--



	<p><i>Debe tenerse en consideración que las denuncias que se investigan desde la Dirección de Asistencia a la Víctima como actuaciones de oficio no son los únicos modos en que el INADI trata cuestiones discriminatorias, incluso las que fueran de relevancia pública y de gravedad. Ello en virtud de que en muchas ocasiones no hace falta la intervención de oficio, habida cuenta que hay presentaciones de particulares que se traducen en denuncias por actos discriminatorios y, asimismo, en muchos otros casos intervienen los Observatorios (como el de Internet o el de Radio y Televisión) con que cuenta este Instituto y que tienen como responsabilidad principal detectar la existencia de prácticas discriminatorias en determinados ámbitos de nuestra sociedad y elaborar informes tendientes a describir y analizar la discriminación en los ámbitos de su alcance.</i></p> <p><i>En lo que respecta a la Dirección de Asuntos Jurídicos, no hace mucho que comenzó a intervenir en juicios de índole o temáticas discriminatorias.</i></p> <p><i>Nuestra intervención resulta ser discrecional fundamentalmente porque depende del pedido que hagan las partes interesadas.</i></p>	<p>La potestad discrecional, como señala el organismo en su descargo, debe ser ejercida “en un marco bien definido” y “haciendo uso de un criterio responsable e informado”. Es, justamente, la no información del criterio y la indefinición de este marco lo que se señala en el hallazgo. En ese sentido, el ejercicio de la discrecionalidad sin explicitar e informar sus criterios ni contar con un marco claramente definido afecta la credibilidad del organismo. Se considera que el INADI cuenta con todas las herramientas y conocimientos necesarios para poder elaborar un protocolo que sea de público conocimiento en el que se expliciten los parámetros que justifican sus intervenciones de oficio, y que esto coadyuvará a una mayor transparencia de su gestión.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>
--	---	--



	<p><i>En materia Contencioso Administrativo, Civil, etc., nuestra intervención es como amicus curiae. Para que ello suceda, como ya se expidió el INADI oportunamente, debe ser a pedido de parte o del propio Juzgado/Tribunal. Ese es el motivo por el cual no intervenimos en todas las causas, sino en aquellas que así se nos solicita.</i></p> <p><i>Con respecto al Fuero Penal, a la fecha sólo intervinimos en dos casos emblemáticos y de público conocimiento.</i></p> <p><i>Uno de ellos es el caso Cordera, y nuestra intervención se debe a la gravedad de los hechos y al pedido del Instituto Nacional de las Mujeres para que acompañemos en virtud de los dichos discriminatorios del imputado.</i></p> <p><i>El otro de los casos, es por el asesinato/travesticidio de Amancay Diana Sacayán. Nuestra intervención se debe a:</i></p> <p><i>La víctima laboraba en el INADI.</i></p> <p><i>La familia de la víctima nos solicitó que acompañemos, al igual que ella, como querellantes.</i></p> <p><i>En suma, la participación del INADI como querellante o amicus curiae, no resulta ser un acto sin fundamento, como tampoco nos encontramos en la obligación ni de intervenir ni de hacerlo en todos los</i></p>	
--	--	--



	<p><i>casos/causas/expedientes con contenido discriminatorio. Lo cierto, es que nuestro expertise amerita la intervención, nuestro conocimiento en la materia hace que los magistrados necesiten de nuestra colaboración y por cuestiones de seriedad y responsabilidad lo hacemos cuando así nos lo solicitan.</i></p> <p><i>La discrecionalidad es la cualidad de discrecional. Este adjetivo hace referencia a aquello que se hace libremente, a la facultad, como sería el caso, del gobierno en funciones que no están regladas.</i></p> <p><i>La discrecionalidad, por lo tanto, puede estar asociada a la acción que se deja a criterio de una persona, organismo o autoridad que está facultada para regularla.</i></p> <p><i>Según el paradigma del orden constitucional, es correcto afirmar que el poder público debe ser ejercido dentro de un marco estricto de principios y normas que derivan de la legislatura en vigencia, por lo cual no existe funcionario o actividad pública que actúe con plena libertad en el ejercicio de sus funciones, sino que deben apegarse a las reglas expresadas en sus respectivas normativas.</i></p> <p><i>Por otro lado, dado que la administración pública lleva a cabo muchas actividades que,</i></p>	
--	--	--



	<p><i>a su vez, se modifican con el tiempo, sus límites no siempre se encuentran precisamente definidos por las leyes y, por esa razón, el ordenamiento jurídico brinda dos tipos de potestad a la administración, que son los siguientes: [se omiten párrafos repetidos]</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Potestad reglada: es aquella cuyas normas se encuentran debidamente indicadas por el ordenamiento público, lo que conlleva que la Ley determine qué autoridad debe proceder en cada caso, y de qué forma debe hacerlo, sin dejar lugar a ningún tipo de subjetividad por parte de la misma;</i></li><li>- <i>Potestad discrecional: brinda un cierto margen de libertad para que la autoridad, habiendo valorado de manera ligeramente subjetiva una situación, decida cómo hacer ejercicio de sus potestades en un caso concreto. Sobra decir que dicha libertad no excede los límites de la Ley, sino que responde a los principios que esta ley haya establecido y debe siempre usarse para actuar en favor de la misma.</i></li></ul>	
--	--	--



	<p><i>Cabe mencionar que, si bien a simple vista ambos tipos de potestad parecen opuestos, no lo son; la potestad discrecional debe responder a determinados elementos fundamentales, que son: su propia existencia; su ejercicio en un marco bien definido; la competencia de un determinado órgano; sus objetivos, que siempre deben girar en torno a la consecución de finalidades públicas.</i></p> <p><i>Por último, no debe confundirse el concepto de discrecionalidad con el de arbitrariedad, dado que se trata de dos categorías opuestas. La primera representa un cierto grado de libertad dentro de una serie de posibilidades establecidas por la Ley, y haciendo uso de un criterio responsable e informado. De forma opuesta, los actos arbitrarios se asocian a caprichos propios del abuso de poder, que van en contra de los principios constitucionales.</i></p>	
<p><b>4.31.</b> El INADI no cuenta con datos confiables respecto de la cantidad de denuncias recibidas por año y por tipo, por lo cual incumple acciones atribuidas a la Dirección de Asistencia a la Víctima (<i>Decr. 218/12</i>) y en particular, a la Coordinación de Recepción y Evaluación de Denuncias (<i>Disp. INADI 208/12</i>), referidas a organizar, procesar y suministrar información derivada del</p>	<p><b>4.31.</b> <i>El sistema de registro de denuncias está siendo actualizado a través de un trabajo de encuadre de tipologías que se realiza de manera retroactiva a efectos de generar indicadores y estadísticas confiables y uniformes. Es dable destacar que a lo largo de los años y conforme el criterio que establecía el/la Director/a a cargo de la Dirección, los motivos y los ámbitos fueron variando, aun</i></p>	<p>El descargo coincide casi textualmente con lo expresado por el organismo previamente en la Nota NO-2017-23265827-APN-INADI#MJ (05/10/2017), ante la consulta acerca de las inconsistencias detectadas por el equipo de auditoría. En consecuencia, estos argumentos fueron analizados oportunamente por el equipo de auditoría y tenidos en cuenta al momento de formular el hallazgo:</p>





Auditoría General de la Nación

<p>registro de denuncias, tanto de carácter individual como estadístico.</p> <p>La información pública sobre la gestión del organismo en materia de denuncias presenta datos diferentes con respecto a la cantidad de denuncias recibidas por año y por tipo (Plan de Gestión 2016, Plan de Gestión 2017, Cuenta de Inversión 2014-2016), que tampoco coinciden con la información brindada por Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ al equipo de auditoría (ver Anexo III).</p>	<p><i>cuando en esencia eran lo mismo. A raíz de ello, desde mediados de 2016, se comenzó con el proceso de re-categorización y unificación de las denuncias a los fines de tener un criterio único aplicable a todos los ámbitos y motivos. En relación a lo informado mediante Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ y el cuadro que se remitió al equipo de auditoría, la cantidad es la misma, sólo que se encontraba mal discriminada, toda vez que en 2016 figuran ochenta y un (81) denuncias de identidad de género y seis (6) de identidad sexual y en la planilla remitida por esta Dirección, asciende al número de ochenta y siete (87) que se corresponde con la sumatoria de ambos ítems. La diferencia radica en el Compendio Institucional e Plan de Gestión de 2017, dado que por un error material involuntario no se sumaron las seis (6) denuncias por identidad sexual. En este orden de ideas y en relación a las cuatrocientas cincuenta y seis (456) denuncias informadas por orientación sexual, es dable destacar que a posteriori de la fecha de emisión del Compendio Institucional 2016 y Plan de Gestión 2017, se produjo una falla en el sistema de registro de denuncias a causa de un virus que atacó a todo el Organismo. Ello</i></p>	<p>Cuando el INADI informa que "a lo largo de los años y conforme el criterio que establecía el/la directora/a a cargo de la Dirección, los motivos y los ámbitos fueron variando, aun cuando en esencia eran lo mismo. A raíz de ello, desde mediados de 2016, se comenzó con el proceso de recategorización y unificación de las denuncias a los fines de tener un criterio único aplicable a todos los ámbitos y motivos" reconoce la dificultad para realizar un análisis estadístico y un seguimiento de la cantidad de denuncias por tipo. Las gestiones mencionadas se encuentran en proceso de implementación y serán consideradas en futuras auditorías al organismo.</p> <p>Con respecto a las diferencias en la cantidad de denuncias por identidad de género durante 2016, el INADI reconoce las inconsistencias entre el listado de expedientes y lo informado en el Plan de Gestión de 2017 y a la AGN.</p> <p>Otra de las explicaciones que figuran en esa Nota y en el descargo refiere a "una falla en el sistema de registro de denuncias a causa de un virus que atacó a todo el organismo", luego de la publicación de los Planes de Gestión 2016 y 2017. "Esta situación generó la pérdida de los datos de todas las denuncias ya ingresadas y requirió la carga manual de las mismas;</p>
--	---	---



	<p><i>trajo aparejado fallas en la información, lo que impactó principalmente en las estadísticas, lo que fuera informado oportunamente.</i></p> <p><i>Esta situación generó la pérdida de los datos de todas las denuncias ya ingresadas y requirió la carga manual de las mismas; siendo sólo posible en relación a aquellas actuaciones con las que se contaba físicamente. Por ello al tiempo de remitir la Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ, sólo pudo informarse en relación a las denuncias que efectivamente pudieron ser actualizadas en el sistema.</i></p>	<p><i>siendo sólo posible en relación a aquellas actuaciones con las que se contaba físicamente. Por ello, al tiempo de remitir la Nota NO-2017-11497023-APN-INADI#MJ, sólo pudo informarse en relación a las denuncias que efectivamente pudieron ser actualizadas en el sistema". Cabe aclarar que esta situación no fue informada oportunamente a la AGN cuando el INADI remitió los datos sobre denuncias por Nota, ni mencionada en ninguna de las entrevistas mantenidas con la Intervención y la Dirección de Asistencia a la Víctima, sino que sólo salió a la luz cuando la AGN inquirió explícitamente por las inconsistencias detectadas. Sin perjuicio de ello, esa argumentación resulta insuficiente, dado que, por la situación descrita por el INADI, la cantidad de denuncias informada para los años 2015 y 2016 en la respuesta a la AGN debería ser igual o inferior a la expresada en el Plan de Gestión 2017 para todos los tipos de discriminación (porque el virus informático habría eliminado la información a posteriori de su publicación y con anterioridad a la solicitud de información por parte de la AGN). Sin embargo, en las discrepancias se observan tipos para los que la cantidad de denuncias es mayor en la respuesta a la Auditoría y tipos en</i></p>
--	---	---



Auditoría General de la Nación

		<p>los que es menor a la contenida en el Plan de Gestión 2017 (ver Tabla 15, Anexo III). A su vez, si el Plan de Gestión 2017 contiene los datos completos, no se explica la inconsistencia entre la cantidad de denuncias recibidas por orientación sexual para 2016 y el listado de expedientes correspondiente: mientras que en el Plan de Gestión se informan 456 denuncias, en el listado de expedientes figuran 209 actuaciones (se aclara que el dato del listado de expedientes sí coincide con lo informado a la AGN).</p> <p>Cabe mencionar que estos análisis realizados por el equipo de auditoría sobre las explicaciones vertidas por el organismo en su Nota del mes de octubre de 2017 fueron puestos en conocimiento de la Dirección de Asistencia a la Víctima en una entrevista el 20/10/2017, durante la cual no se agregaron nuevas explicaciones de las inconsistencias detectadas.</p> <p>Finalmente, lo expresado por el INADI en su descargo y en la Nota mencionada no explica tampoco las diferencias en los totales de denuncias por año informadas por el organismo en la Cuenta de Inversión 2014-2016, sus Planes de Gestión 2016 y 2017 y la</p>
--	--	--



		información suministrada a la AGN (ver Tabla 14, Anexo III). Se mantienen el hallazgo y la recomendación.
<p><b>4.32.</b> En los expedientes de denuncias relevados se observa lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Deficiencias en la instrucción. Casos en los que no se investigaron los hechos denunciados, casos en los que la investigación fue insuficiente, casos en los que no se completó el proceso de investigación y se archivaron las actuaciones sin que conste la documental justificatoria o con una justificación insuficiente (expedientes 19999/14, 28658/14, 42681/14, 60424/14, 58678/15, 119429/15, 22764/16, 26591/16, 33343/2016).</li><li>- Demoras en la instrucción (expedientes 90091/14, 8799/15, 9032/15, 67213/15, 119429/15, 119441/15, 16608/16, 38867/16, 51661/16, 53181/2016, 66869/16, 85610/16).</li><li>- Demoras en la notificación del dictamen a las partes (expedientes 16595/14, 90091/14, 53055/16).</li><li>- Falencias administrativas como errores de foliado, errores en las fechas y desorden de las actuaciones, inclusión</li></ul>	<p><b>4.32.</b> <i>En virtud a las observaciones oportunamente realizadas por la Unidad de Auditoría Interna y en función al cambio de autoridades acaecido en el organismo, se realizó desde la Dirección de Asistencia a la Víctima un autodiagnóstico que arrojó como resultado la necesidad de revisar y efectuar las adecuaciones y/o modificaciones necesarias en el procedimiento formalmente aprobado (Disposición N° 266-INADI/2016), como así también conocer el Universo de expedientes de denuncia en trámite. En virtud de ello se emitieron las Disposiciones N° 3-INADI/2018 y 9-INADI/2018, por medio de las cuales se suspendieron los plazos de tramitación en pos de la realización del autodiagnóstico mencionado.</i></p> <p><i>Es por lo hasta aquí expuesto que actualmente se está reelaborando una nueva versión del Manual de Procedimientos de la Dirección, con el objetivo de que el mismo, conforme los lineamientos emitidos por el Poder Ejecutivo Nacional, acorte los plazos de tramitación, dando así al ciudadano una respuesta en un tiempo más acotado.</i></p>	Las gestiones mencionadas en el descargo, coincidentes con lo observado en el hallazgo, se iniciaron con posterioridad al cierre del período auditado y se encuentran en proceso de implementación, por lo cual serán consideradas en futuras auditorías al organismo. Se mantienen el hallazgo y la recomendación.



Auditoría General de la Nación

<p>de actuaciones correspondientes a otro expediente, entre otras (expedientes 18555/14, 90091/14, 14820/2015, 35782/15, 44126/15, 67213/15, 119429/15, 26591/16, 38867/16, 77713/16, 88541/16, 105212/16).</p>		
<p><b>4.33.</b> No hay un registro formal que permita realizar análisis estadísticos de las consultas recibidas en el organismo, por lo cual el INADI incumple una de las acciones atribuidas a la Coordinación de Recepción y Evaluación de Denuncias (<i>Disp. INADI 208/12</i>).</p>	<p><i>4.33. En virtud de la falencia mencionada, es que en la actualidad la Dirección de Asistencia a la Víctima procedió a sistematizar e implementar una base respecto a “Asesoramiento a la Población” en la cual constan las consultas efectuadas mediante los siguientes canales: atención telefónica, atención en redes sociales y atención presencial. La misma se encuentra operativa en la Dirección de Asistencia a la Víctima estando a disponibilidad de ese órgano de control para su consulta.</i></p> <p><i>A modo de ejemplo, respecto al año 2017, la cantidad de consultas recibidas por el organismo asciende a la suma de diez mil ochocientos cuarenta y tres (10.843).</i></p>	<p>Las gestiones mencionadas en el descargo, coincidentes con lo analizado en el hallazgo, se iniciaron con posterioridad al cierre del período auditado, por lo cual serán consideradas en futuras auditorías al organismo.</p> <p>Se mantienen el hallazgo y la recomendación.</p>