

Equidad de /
**gé
ne
ro**
y Defensa
Una política en marcha **X**

Ministerio de Defensa

Equidad de género y defensa : una política en marcha X / 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Universidad de la Defensa Nacional, 2023.

196 p. ; 21 x 15 cm. - (Equidad de género y Defensa: una política en marcha)

ISBN 978-987-82847-0-5

I. Estudios de Género. I. Título.

CDD 305.4201

Coordinación editorial: Martín H. Bertone

Diseño de tapa y maquetación e interiores: María Cordini

Corrección: Zoe Ledesma

ISBN 978-987-82847-0-5

Impreso en Multigraphic Servicios Gráficos

Belgrano 520, C1091AAS. Buenos Aires.

en el mes de febrero de 2023.

Hecho el depósito que indica la ley 11.723

Impreso en Argentina.

Ninguna parte de esta publicación, inclusive el diseño de cubierta, puede ser reproducida, almacenada o transmitida en manera alguna ni por ningún medio, ya sea eléctrico, químico, mecánico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin permiso previo del editor.

Equidad de género y Defensa. Una política en marcha X

Autoridades

Dr. Alberto Fernández

Presidente de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Vicepresidenta de la Nación

Ing. Agustín Rossi

Jefe de Gabinete

Lic. Jorge Taiana

Ministro de Defensa

Agrim. Sergio Rossi

Secretario de Estrategia y Asuntos Militares

Mag. Héctor Santiago Mazzei

Titular de Unidad de Gabinete de Asesores

Dr. Eduardo Yazbeck Jozami

Director Nacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario

Dra. Laura Masson

Directora de Políticas de Género

Índice

<i>Prólogo</i> _____	07
<i>Introducción</i> _____	11
<i>8 de marzo: Día Internacional de las Mujeres</i> _____	13
<i>Capacitación en Ley Micaela</i> _____	23
<i>Formación con perspectiva de género</i> _____	34
<i>Trabajo institucional articulado</i> _____	38
<i>Vinculación interinstitucional</i> _____	49
<i>Las mujeres en las Fuerzas Armadas</i> _____	54
<i>Políticas para la corresponsabilidad del cuidado</i> _____	61
<i>Publicaciones y difusión</i> _____	63
<i>Anexos</i> _____	66

Prólogo

Con la publicación del número 10 de la colección “Equidad de Género y Defensa. Una política en marcha”, retomamos una tradición del Ministerio de Defensa que fue interrumpida en el año 2015, cuando se había publicado el último número. Es un honor para mí restablecer esta práctica, que permite difundir las principales acciones vinculadas con la perspectiva de género llevadas adelante desde el Ministerio de Defensa y en articulación con las Fuerzas Armadas. Asimismo, estas publicaciones nos permiten brindar mayor visibilidad a nuestra gestión en políticas de género, documentar las estrategias institucionales en pos de lograr la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres y garantizar el desarrollo profesional de todas las personas que deseen ser parte de nuestras Fuerzas Armadas.

Desde que asumí mi gestión manifesté mi decisión de no tolerar, bajo ningún punto de vista, los casos de discriminación y violencias por motivos de género en el ámbito de la defensa. En este sentido, desde los mecanismos institucionales para la implementación de las políticas de género, brindamos todo nuestro apoyo, contención y herramientas profesionales en pos de prevenir y erradicar cualquier forma de violencia por motivos de género.

Una de las primeras medidas que tomé cuando asumí al frente de la cartera fue la de aprobar el Plan Integral de Políticas de Género. Este plan es la guía para la política pública en la materia hasta el año 2023. Nos garantiza que las acciones desarrolladas tengan un objetivo claro, que se apliquen de manera homogénea en las tres Fuerzas Armadas y el Estado Mayor Conjunto, y que puedan ser monitoreadas y evaluadas a través de indicadores de género. Este plan fue pensado, además, para ser implementado en estrecha articulación con las Fuerzas Armadas y otros organismos del Estado, como el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto y la Universidad de la Defensa Nacional, entre otros. Esto garantiza unidad de criterio no solo al interior del ámbito de la defensa, sino también en las directrices de la política pública nacional.

En la misma dirección, también establecí, a través de una resolución ministerial, la creación de los Departamentos de Género en cada una de las Fuerzas Armadas. Hasta el momento, cada fuerza contaba con una oficina centralizada, y este formato se replicaba en unidades de distintos lugares del país, pero sin tener entre ellas una conexión funcional. Con la resolución

ministerial 1750/21 se constituyeron los Departamentos de Género de cada fuerza, la Oficina Centralizada de Género del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas y se estableció la dependencia funcional de las oficinas con los departamentos. Esto nos permitió crear un sistema en el cual los mecanismos institucionales de género se encuentran articulados y trabajan conjuntamente en pos de un mismo objetivo. Asimismo, se fijaron las funciones de cada uno de los mecanismos de género, especialmente las de los enlaces de género, que son las personas referentes en aquellas unidades que no poseen una oficina específica sobre el tema, y también las de los puntos focales de género que despliegan en las misiones de paz de las Naciones Unidas.

Estas decisiones en conjunto suponen una jerarquización y una profundización de las políticas de género, que, si bien tienen una importante trayectoria en el Ministerio de Defensa, necesitan actualización, evaluación y ajustes oportunos, a fin de lograr, de forma paulatina, el cambio institucional para un mejor desarrollo profesional de los hombres y mujeres que forman parte de las Fuerzas Armadas.

Podríamos afirmar que, luego de quince años, estamos hoy en una segunda etapa de las políticas de género orientadas al logro de una transformación que sea parte de la historia institucional. Sin lugar a dudas, esto que hoy denominamos segunda etapa no hubiera sido posible sin la audacia de la temprana implementación de las políticas de género en el ámbito de la Defensa. Si hacemos un recorrido por los objetivos de ese momento, descubriremos una visión de avanzada que permitió grandes progresos. Sin embargo, sabemos de los tiempos y las complejidades del cambio social, y también que las transformaciones verdaderas no se dan de manera lineal. Por eso, las decisiones que hemos tomado en estos meses son parte de un proceso tan complejo como perdurable a lo largo del tiempo.

Otro importante logro de gestión, y un ejemplo del trabajo conjunto con otros Ministerios, es la implementación de la Ley Micaela. Podemos decir con orgullo que, en seis meses de gestión, hemos capacitado a 5.000 efectivos de las Fuerzas Armadas. Esta capacitación se diseñó de acuerdo con la lógica institucional y las necesidades específicas de una política de defensa con perspectiva de género. Esto significó que las primeras capacitaciones fueron a las más altas autoridades y a los abogados militares responsables de llevar adelante las actuaciones disciplinarias en casos de discriminación, acoso, y abuso en razón de género. Capacitar, en primer lugar, a las máximas jerarquías y a los especialistas en los temas disciplinarios, nos permite implementar una nueva visión en los lugares estratégicos. Asimismo, se ha planificado la continuación de esta capacitación a lo largo de los próximos años, con el objetivo de llegar a todo el personal civil y militar.

Es importante destacar que para el funcionamiento de los mecanismos institucionales de género fue vital la creación e implementación de la diplomatura “Transversalización de la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas”, que se llevó adelante junto con la Universidad de la Defensa Nacional. Esta diplomatura estuvo destinada exclusivamente al personal civil y militar que integra los departamentos y las oficinas de género y que se desempeñan como enlaces de género en las unidades militares. A través de ella pudimos capacitar a todos los equipos interdisciplinarios que llevan adelante la política de género en las Fuerzas Armadas.

Finalmente, quiero resaltar la importancia de la activa participación de las altas autoridades de las Fuerzas Armadas en la implementación de las políticas de género en el ámbito de la Defensa. En marzo del año 2021 se crearon las mesas de trabajo para la transversalización de la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas. Estas mesas, coordinadas por la Dirección de Políticas de Género de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa, están integradas por los directores generales de Personal, Salud, Educación, Asuntos Jurídicos y las jefas de Departamento de cada fuerza. Esto posibilita que, además de implementar los mecanismos de género, la perspectiva de género sea efectivamente transversalizada en todos los temas y niveles de las Fuerzas. Un ejemplo de esto es la transversalización de la perspectiva de género en los institutos de formación de oficiales, que se pondrá en marcha a través de un curso de capacitación a docentes e instructores de dichos institutos en marzo de 2022.

Estamos convencidos de que la igualdad debe ser el camino hacia unas Fuerzas Armadas con horizonte de futuro y cercanas al pueblo.

Lic. Jorge Taiana
Ministro de Defensa

Introducción

La Dirección de Políticas de Género de la Dirección Nacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa es el órgano encargado de diseñar, planificar y ejecutar las políticas públicas con perspectiva de género en ese ámbito. Es con este objetivo y un firme compromiso que acompañamos al sector Defensa, y especialmente a las Fuerzas Armadas, en la transición de una institución homogénea y exclusivamente masculina hacia una institución mixta y diversa. En esta transformación paulatina podemos resaltar dos aspectos medulares. Por un lado, los formales y normativos, y por otro, la dinámica cotidiana sustanciada en una cultura institucional que, con el pasar de los años, se arraiga bajo la forma de la tradición. El *aggiornamento* de ambos aspectos representa un desafío, tanto para quienes hacemos política pública como para la totalidad del personal que integra la institución. Esto redundará no solo en la implementación de las políticas de equidad de género, sino también en el fortalecimiento de la democracia, comprendiendo que la no discriminación, la igualdad y el derecho a una vida libre de violencias son derechos humanos universales.

Durante los años 2020 y 2021 la Dirección de Políticas de Género asumió la responsabilidad de reanudar el trabajo de la implementación de las políticas de género en el sector Defensa, después de quince años de experiencia en los que hubo importantes avances y algunos retrocesos. El impacto inicial de las mismas fue dando lugar a una adaptación de la institución que, luego del tiempo transcurrido, mostró la necesidad de una revisión y una puesta a punto que tomara en cuenta tanto el impacto de los cambios iniciales como las nuevas demandas y necesidades que se fueron manifestando. Es así que, bajo las directivas del Ministro de Defensa, el trabajo realizado por la Dirección y la respuesta comprometida de las Fuerzas Armadas marcaron en estos dos años el inicio de una segunda etapa en la que las políticas de género dejaron de ser ajenas a la lógica institucional y comenzaron a transformarla y a ser una parte inherente a la misma. Esto se refleja en la redefinición de los mecanismos institucionales de género y en su jerarquización a través de la creación de los Departamentos de Género en cada una de las fuerzas y del Plan Integral de Políticas de Género, ambos mediante resolución ministerial.

El objetivo de esta publicación es dar a conocer el trabajo realizado durante estos dos años en los que se alcanzaron numerosos objetivos y se tra-

zaron los lineamientos para seguir en los próximos años. Nos encontramos en un momento auspicioso, que cuenta no solo con el fuerte compromiso de las autoridades ministeriales, sino también con un creciente interés y participación de quienes conforman las Fuerzas Armadas de nuestro país.

En 2020, durante el primer año de gestión, la situación sanitaria obstaculizó los planes de la Dirección y nos condujo a delinear nuevas estrategias. Las herramientas de la virtualidad y las nuevas formas de relacionarnos nos impulsaron a trabajar en profundidad en el diagnóstico de situación de las tres fuerzas en todo el país. A partir de esto, la Dirección de Políticas de Género llevó adelante un trabajo exhaustivo para conocer el estado actual de las políticas de género y revisar, a la luz del avance de las políticas a nivel nacional –plasmado en la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad– y en la región, los ejes de acción que guían la gestión actual.

En este camino, la Dirección trabajó en la sistematización de las acciones tendientes al logro de la igualdad, en el fortalecimiento y jerarquización de los mecanismos de género, en la formación y capacitación y en la transversalización de la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas. Asimismo, pusimos el foco en la articulación institucional para la resolución de los problemas. Sumado a esto, la vinculación con otros organismos y dependencias y la creación de mesas de trabajo con áreas específicas de las Fuerzas Armadas enriquecieron la perspectiva y favorecieron la toma de decisiones bajo una mirada integral.

El trabajo de la Dirección está plasmado en la presente publicación, que ha sido organizada en nueve apartados y una sección de anexos en los que se detalla la gestión llevada adelante en estos dos años, tanto en la parte normativa como en el trabajo menos visible, pero sumamente necesario, de transformación de las acciones cotidianas que son parte de la vida institucional y que alimentan la construcción de sus tradiciones. Esto es posible a través del diálogo y el intercambio de experiencias y pareceres. La construcción de un sistema más igualitario es tarea de todos y todas. El ámbito de la Defensa en general, y de las Fuerzas Armadas en particular, se encuentra en este camino. La Dirección de Políticas de Género celebra el inicio de esta etapa de consolidación de la institucionalización de estas políticas.

Dra. Laura Masson
Directora de Políticas de Género

8 de marzo: Día Internacional de las Mujeres

La conmemoración institucional del 8 de marzo se ha convertido, desde el 2006 hasta la fecha, en una tradición para el Ministerio de Defensa. En los años 2020 y 2021, el entonces ministro Agustín Rossi reanudó la iniciativa que reafirma el compromiso de continuar trabajando bajo los principios de inclusión y no discriminación en los que se inscriben las políticas de género, con el objetivo de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria y la integración plena de las mujeres a las Fuerzas Armadas.

En el 2020, se inauguró la muestra “Militares Argentinas” y se presentó la primera orquesta de mujeres de las Fuerzas Armadas. Durante el acto, celebrado el 6 de marzo en las escalinatas del edificio Libertador en la Ciudad de Buenos Aires, Rossi destacó que la incorporación de las mujeres representa la transformación más importante en las Fuerzas Armadas desde el retorno de la democracia. Por su parte, la Directora de Políticas de Género, Laura Masson, subrayó la necesidad de percibir los matices y las complejidades de la integración de las mujeres, y en esa línea aseguró que el trabajo iniciado contemplaba la especificidad que se genera en la articulación de los temas de género con las características particulares de cada fuerza. El evento convocó a autoridades del Ministerio de Defensa y de las tres Fuerzas Armadas, personal femenino civil y mujeres militares oficiales y suboficiales, y contó con la presencia de la primera Ministra de Defensa mujer e impulsora de las políticas de género en el ámbito castrense, la Dra. Nilda Garré.

Muestra “Militares Argentinas”

Al igual que los aportes de las mujeres a la ciencia, la educación, la política y la salud, entre otras áreas, solo recientemente las experiencias de las mujeres en las guerras y conflictos armados comenzaron a ser reconocidas. Gracias al trabajo de historiadoras interesadas en el tema, y mediante la implementación de políticas con perspectiva de género, sus experiencias están siendo visibilizadas y dotadas de legitimidad. Para el caso de las guerras de la independencia, por ejemplo, podemos mencionar el ascenso a generala *post mortem* de Juana Azurduy, además de la declaración del 8 de noviembre

como “Día de los/las Afroargentinos/as y de la Cultura Afro”, en memoria de María Remedios del Valle, reconocida actualmente como una importante militar afro-argentina.

La muestra fotográfica “Militares Argentinas” puede leerse como parte de la progresiva institucionalización de la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Esta comenzó con su incorporación en roles de apoyo a principios de la década de 1980 y continuó, a fines de la década 1990 e inicios del siglo XXI, con la apertura del Colegio Militar de la Nación, la Escuela Naval y la Escuela de Aviación, para su formación como oficiales de cuerpo comando. Finalmente, en 2012, el Ejército eliminó todas las restricciones para el acceso del personal femenino a los distintos escalafones, lográndose así la apertura de las armas de caballería e infantería.

La integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas es aún un proceso en construcción. Su presencia no solo suma diversidad, sino que también transforma las dinámicas preexistentes. Nuevos debates se incorporan, las formas de convivencia deben ser repensadas, las tareas de cuidado deben ser reorganizadas y la demanda de la institución hacia sus varones y mujeres requiere adaptación a las transformaciones sociales y a las nuevas dinámicas familiares.

Las mujeres militares retratadas en la muestra son algunas de las protagonistas de esta transformación cultural e institucional, que permitió que la representación de la nación y la defensa de la patria sea hoy tarea tanto de los varones como de las mujeres argentinas. A través de las imágenes se muestran los espacios donde oficiales de cuerpo comando, oficiales profesionales y suboficiales despliegan día a día sus capacidades y construyen sus identidades como profesionales. A pesar de que las mujeres nunca estuvieron ausentes en los conflictos armados, su participación fue escasamente registrada. El objetivo de esta muestra es reponer esa falta de reconocimiento.

Primera Orquesta de Mujeres de las Fuerzas Armadas

La primera Orquesta de Mujeres de las Fuerzas Armadas hizo su debut durante el acto en conmemoración del Día Internacional de las Mujeres, celebrado en el encuentro del 6 de marzo de 2020. Está integrada por cinco oficiales maestras de banda y ochenta suboficiales músicas del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea.



Orquesta de Mujeres de las Fuerzas Armadas.

Fuente: Ministerio de Defensa.

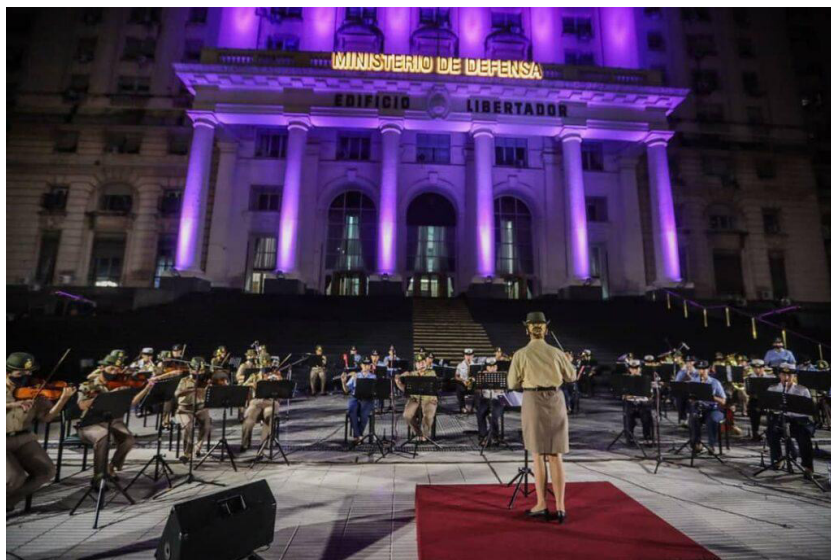
Al año siguiente se volvió a conmemorar el Día Internacional de las Mujeres con un acto. Su apertura fue en las escalinatas del edificio Libertador, encabezada por el ex ministro de Defensa, Agustín Rossi, acompañado por su par del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Elizabeth Gómez Alcorta, además de secretaria Legal y Técnica de la presidencia, Vilma Ibarra. La presentación de la Orquesta de Mujeres de las Fuerzas Armadas fue la primera de una serie de actividades que se realizaron a lo largo de todo el mes de marzo, en homenaje a las trabajadoras, militares y civiles del ámbito de la Defensa, con el objetivo de visibilizar y reconocer su labor. En su discurso, Rossi recordó que el trabajo del Ministerio de Defensa para visibilizar la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas había comenzado hacía quince años, con la implementación de políticas de género que tuvieron un amplio reconocimiento en América Latina, dado que Argentina fue uno de los países pioneros en avanzar hacia su integración en el ámbito militar. En ese camino, aseguró que el objetivo fundamental es valorizar a las mujeres que participan en toda la cadena de comando, pero especialmente a quienes integran los últimos espacios que se abrieron.

En 2021, debido a la situación de pandemia y en cumplimiento de los protocolos sanitarios por el covid-19, las mujeres del Ejército, la Armada y la

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

Fuerza Aérea que conforman la Orquesta se presentaron con una formación reducida: cuarenta y ocho suboficiales músicos de las distintas bandas de las Fuerzas Armadas y tres maestras de banda (dos del Ejército y una de la Fuerza Aérea). El primer tema fue en homenaje a la generala Juana Azurduy, interpretando la canción “Juana Azurduy”, de Félix Luna y Ariel Ramírez, y culminó con la iluminación de la fachada del Edificio Libertador con el color violeta, representativo de la lucha de las mujeres en su mes homenaje, que además permaneció durante todo marzo.

El repertorio elegido para esa celebración emocionó a la audiencia, que disfrutó del himno nacional –que también fue interpretado en lengua de señas– y de marchas militares. Además, se ejecutaron canciones populares, tales como: “Derroche”, “Merceditas”, “La vida es un carnaval”, “No me arrepiento de este amor”, “Km 11” y la tradicional “Marcha de San Lorenzo”.



*Orquesta de Mujeres de las Fuerzas Armadas por la noche.
Fuente: Ministerio de Defensa.*

Entre las actividades propuestas para la conmemoración se destacaron:

- La creación de las mesas de trabajo para la transversalización de la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas, bajo la coordinación de la Dirección de Políticas de Género, que nuclearon a los directores generales de Personal y Bienestar, Asuntos Jurídicos, Salud y

Educación, y a las jefas de los Departamentos de Género.

- La exposición de la muestra fotográfica itinerante “Militares Argentinas” en el Museo Nacional de Aeronáutica de la Fuerza Aérea, ubicado en el partido de Morón. Además, dicha muestra participó en la plataforma interministerial “Nosotras movemos el mundo”, desarrollada en conjunto por los ministerios de Cultura y de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la nación.
- La difusión en las redes sociales institucionales de una nueva versión digital de “Patriotas, heroínas de la Independencia”, un trabajo artístico que recupera la lucha y compromiso de aquellas mujeres que contribuyeron a nuestra independencia.

Fortalecimiento de los mecanismos de género en el ámbito castrense

Plan Integral de Políticas de Género

Durante el año 2020, el equipo de trabajo de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa elaboró un Plan Integral de Políticas de Género, con el propósito de abrir una nueva etapa, que dé continuidad a las iniciativas desplegadas a partir del año 2006. El Plan fue aprobado en agosto de 2021 por el ministro de Defensa, Jorge Taiana, mediante la Resolución Ministerial N° 1081.

Para la efectiva transversalización del enfoque de género en el ámbito de la Defensa, el Plan Integral de Políticas de Género tiene en cuenta la planificación, programación e inclusión de este enfoque en los diferentes niveles de cada fuerza. En este sentido, la propuesta tiene por objetivo resolver, de forma integral, problemas que se refieran, directa o tangencialmente, a desigualdades específicas, que no solo afectan a mujeres y grupos de la diversidad sexual, sino que además tienen consecuencias negativas en toda la institución.

El Plan se desarrolla en cuatro momentos sucesivos: a) análisis y diagnóstico de género, b) planificación y diseño, c) ejecución y d) seguimiento.

Desde la Dirección de Políticas de Género se planteó que las políticas públicas deben establecerse de acuerdo con la población destinataria y el contexto político-social, a fin de pensarlas de manera situada. Con relación a los cuatro momentos mencionados, los ejes que guían la implementación de este Plan son los siguientes:

- Identificación de fortalezas, obstáculos, debilidades y desafíos.
- Redefinición y fortalecimiento de la estructura y funciones de los mecanismos institucionales existentes.
- Adecuación de la perspectiva de género a las particularidades de las Fuerzas Armadas, además de la promoción de una cultura institucional que integre plenamente a las mujeres y al colectivo de la diversidad sexual al ámbito de la defensa.

- Fortalecimiento de las estrategias de prevención de las violencias por motivos de género y refuerzo de las herramientas de sistematización, evaluación y monitoreo de las acciones implementadas.
- Consolidación y transversalización de las políticas de género en todos los niveles de las Fuerzas Armadas.

Este Plan toma en cuenta que, en el ejercicio de un Estado presente, es central conocer y definir las problemáticas para un diagnóstico certero y la posterior formulación de políticas públicas.

Diagnóstico para el diseño de políticas de género

Para el desarrollo de este Plan se tuvo como base un diagnóstico exhaustivo. Parte de este surgió de la evaluación de las políticas implementadas por el Ministerio de Defensa, publicadas en el libro *Militares Argentinas. Evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa* (2020). Asimismo, desde la Dirección de Políticas de Género se elaboraron nuevos informes, con el objetivo de complementar estos diagnósticos para avanzar en la consolidación de la perspectiva de género en las instituciones castrenses. Un eje importante de este trabajo se centra en generar datos fidedignos, tanto cuantitativos como cualitativos, que ayuden a comprender las distintas dimensiones de la desigualdad de género, para así impulsar políticas acordes a las necesidades de la institución y su comunidad.

Las numerosas resoluciones que el Ministerio de Defensa implementó desde el año 2006 nos permiten sostener que se realizaron avances significativos para lograr una institución más igualitaria, que posibilite a las mujeres que la conforman el acceso a cargos de jerarquía y que disminuya las brechas de desigualdad por motivos de género. Sobre la base de los avances logrados, el desafío fue establecer un plan que nos permitiera pensar soluciones integrales para los obstáculos que se presentan. En este sentido, es necesario articular acciones conjuntas con las tres Fuerzas Armadas, como así también con las dependencias de este ministerio y otros organismos estatales, guiadas por lineamientos y criterios comunes.

Resoluciones

Durante los años 2020 y 2021 fueron publicadas cuatro resoluciones ministeriales orientadas a actualizar la adecuación de la normativa institucional a la normativa nacional, ponderar la formación en género dentro del ámbito de la Defensa, establecer criterios y objetivos comunes y actualizar y redimensionar los mecanismos de género en las Fuerzas Armadas.

Resolución MD N° 77/2020. Creación de la licencia especial por violencia en razón de género

Fue aprobada el 10 de marzo del año 2020. La misma está dirigida al personal de las Fuerzas Armadas, incluyendo soldados voluntarios, aspirantes y cadetes de los institutos de formación militar y de reclutamiento. La resolución tiene el espíritu de ampliar derechos enmarcados en normativas de convenciones internacionales, como la Convención de Belem do Pará, de la Organización de los Estados Americanos (OEA, 1994), y el Convenio 190, de la Organización Internacional de los Trabajadores (OIT, 2019) –las cuales el Estado argentino incluye en su marco constitucional–, como así también la legislación argentina en materia de derechos humanos, en especial la relativa a la discriminación y violencia por razones de género.

Esta resolución es una política de suma importancia para el Ministerio de Defensa, dado que anteriormente las licencias que se otorgaban por violencia de género eran concebidas como psiquiátricas. La creación de estas licencias especiales en el ámbito laboral, como así también en el ámbito intrafamiliar, reafirman el compromiso de visibilizar la existencia de este tipo de violencias y de propulsar un abordaje de no revictimización. Esta decisión se encuentra en línea con lo que establece el Convenio 190 de la OIT, que fue ratificado por Argentina en 2020, y con la legislación nacional en materia de violencia en razón de género (Ley N° 26.485).

Asimismo, la resolución cuenta con un “Protocolo de otorgamiento de licencia especial por violencia en razón de género en el ámbito laboral” en su anexo I y un “Protocolo de otorgamiento de licencia especial por violencia en razón de género en el ámbito intrafamiliar” en el anexo II, además del formulario modelo para solicitar las licencias correspondientes en su anexo III. Un elemento central de la licencia es que contempla que quienes acceden a

ella cuenten con igual remuneración, sin quitas salariales que puedan generar un perjuicio. Asimismo, se establece la no eliminación ni compensación de otras licencias.

Resolución MD N° 300/2020. Otorgamiento de puntaje para el ascenso a las diplomaturas y la especialización con perspectiva de género de la Universidad de la Defensa Nacional

Esta medida tiene por fin contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito de la Defensa, otorgando incentivos institucionales que además sirvan como herramientas en la práctica de las y los agentes. Es por ello que se resolvió asignar una puntuación cuantitativa a la Diplomatura de Género y Gestión Institucional de la Facultad de la Fuerza Aérea, a la Diplomatura de Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas y a la Especialización en Políticas de Género en Gestión Institucional de la Universidad de la Defensa Nacional. De esta forma, el personal militar puede ser considerado para su ascenso.

Resolución MD N° 1081/2021. Aprobación del Plan Integral de Políticas de Género

Entre otros aspectos, el Plan se propone objetivos comunes para todas las Fuerzas Armadas y unifica criterios para la implementación de la política pública.

Resolución MD N° 1750/2021. Creación de Departamentos de Género y actualización de las dependencias y funciones de los mecanismos de género en las Fuerzas Armadas

En 2009, Argentina sancionó la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres

en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. En el marco de las convenciones y tratados internacionales, dentro de los cuales se destacan el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés, Naciones Unidas, 1979) y la Convención de Belém do Pará (OEA, 1994), la ley establece diversos tipos y modalidades de violencias por motivos de género. Asimismo, en el artículo 11 detalla las acciones prioritarias que le competen al Ministerio de Defensa. En este sentido, la Resolución MD N° 1750/2021 tiene por fin actualizar, sistematizar, jerarquizar y unificar los criterios para la implementación de políticas públicas con perspectiva de género en el ámbito de la Defensa.

Desde el año 2006 en adelante el Ministerio de Defensa creó diversas resoluciones para dar una respuesta normativa a los cambios en la composición de las Fuerzas Armadas, que habían pasado de ser exclusivamente masculinas a mixtas. Esta resolución resume y actualiza varias de las medidas anteriores que se refieren al tratamiento de casos de violencia o discriminación en razón de género. Asimismo, jerarquiza los mecanismos institucionales de género al crear los Departamentos de Género de cada una de las fuerzas, mientras que las Oficinas de Género existentes pasan a tener una dependencia funcional de estos. Las jefas y jefes de estos departamentos tienen la potestad de calificar a las y los responsables de las Oficinas de Género. La creación de una dependencia funcional permite articular acciones, mantener un sistema único de registro con criterios comunes y trabajar a partir de los mismos conceptos y lineamientos, tanto dentro de una misma fuerza como en el análisis interfuerza

Capacitación en Ley Micaela

La Ley Micaela (Ley N° 27.499) fue promulgada por el Congreso Nacional el día 10 de enero de 2019. En su texto establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la nación. La fortaleza de la implementación de la Ley Micaela en este ministerio se basa en la decisión de jerarquizar la formación, estableciendo tipos de capacitación según la responsabilidad del personal en el abordaje de la violencia de género. Es por ello que, además de los contenidos obligatorios dictados por ley, desde la Dirección de Políticas de Género se impulsó y gestionó para los cursos el desarrollo de temas específicos o la ampliación de estos, según las necesidades.

Cursos de capacitación “ABC Micaela II”, 2020

Se llevaron adelante cuatro cursos de capacitación “ABC Micaela”, coordinados por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, entre el 28 de septiembre y el 8 de diciembre de 2020. El objetivo fue capacitar a las y los agentes de la Administración Pública Nacional pertenecientes al ámbito de la Defensa, con el fin de que conocieran herramientas y recursos básicos para identificar y prevenir desigualdades por motivos de género, así como también promover intervenciones adecuadas y visibilizar posibles violencias por razones de género en el espacio laboral. Asimismo, en línea con la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, se trabajó con los conceptos sobre los tipos y modalidades de violencias de género que reproducen desigualdades estructurales. El curso fue virtual, a través de la plataforma Mi Argentina Punto Digital, y contó con ciento cuarenta participantes, de los cuales ciento veintitrés concluyeron la totalidad de las actividades y aprobaron todas las instancias de evaluación.

Las y los agentes que participaron del curso pertenecían a los siguientes organismos: Ministerio de Defensa, Instituto Geográfico Nacional (IGN), Instituto de Investigaciones Científicas y Técnicas para la Defensa (CITEDEF), Instituto de Ayuda Financiera para Pago de Retiros y Pensiones Militares

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

(IAF), Construcción de Vivienda para la Armada (COVIARA), Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (IOSFA), Marina Mercante, Grupo I Comunicación - FAA, Grupo II Comunicación - FAA, Grupo III Comunicación - FAA, Dirección General de Educación de la Armada (DGEARA), Dirección General de Educación de la Fuerza Aérea (DGEFAA), Universidad de la Defensa Nacional (UNDEF), Hospital Naval Puerto Belgrano (HNPB), Dirección General de Personal y Bienestar de la Armada (DGPYB-ARA), Talleres Navales Dársenas Norte (TANDANOR), Fabricaciones Militares Sociedad del Estado (FMSE) y Servicio Meteorológico Nacional (SMN), entre otros.

A continuación, se puede observar una tabla que desagrega la pertenencia institucional de quienes realizaron y aprobaron la instancia de capacitación en la Ley Micaela hasta el 2020.

<i>Organismo del Ministerio de Defensa</i>	<i>Agentes aprobados del curso "ABC Micaela"</i>
<i>Ministerio de Defensa Central (MINDEF-SINEP)</i>	382
<i>Construcción de Viviendas para la Armada (COVIARA)</i>	24
<i>Instituto de Ayuda Financiera para Pago de Retiros y Pensiones Militares (IAF)</i>	5
<i>Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas (IOSFA)</i>	5
<i>Servicio Meteorológico Nacional (SMN)</i>	238
<i>Servicio de Hidrografía Naval (SHN)</i>	86
<i>Instituto de Investigaciones Científicas y Técnicas para la Defensa (CITEDEF).</i>	38
<i>Instituto Geográfico Nacional (IGN)</i>	159
<i>Personal civil de la Fuerza Aérea Argentina</i>	17
<i>Personal civil de la Armada Argentina</i>	15
<i>Personal civil del Ejército Argentino</i>	2
<i>Talleres Navales Dársenas Norte (TANDANOR)</i>	4
<i>Universidad de la Defensa Nacional (UNDEF)</i>	2
<i>Fabricaciones Militares Sociedad del Estado (FMSE)</i>	266
TOTAL	1243

Fuente: elaboración propia con base en informes de capacitación.

Curso de sensibilización de la Ley Micaela para altas autoridades del Ministerio de Defensa, 2020

La capacitación se realizó el día 13 de noviembre de 2020 en forma remota, a través de la plataforma Zoom. Contó con la presencia del ministro, así como de todos los funcionarios correspondientes a las jerarquías de jefa de gabinete, secretarías/os, subsecretarías/os, directores generales, nacionales, simples y coordinadores. También contó con la presencia de los oficiales jefes de los tres Estados Mayores Generales de las Fuerzas Armadas y del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, además de oficiales superiores de las fuerzas. Participaron además las máximas autoridades de las instituciones dependientes del Ministerio de Defensa, tales como: Instituto Geográfico Nacional (IGN), Servicio Meteorológico Nacional (SMN), Instituto de Investigaciones Científicas y Técnicas para la Defensa (CITEDEF), Universidad de la Defensa Nacional (UNDEF), Instituto de Ayuda Financiera para Pago de Retiros y Pensiones Militares (IAF), Construcción de Vivienda para la Armada (COVIARA), Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (IOSFA) y Fabricaciones Militares Sociedad del Estado (FMSE), entre otras. La iniciativa contó con la asistencia de más de doscientos cincuenta integrantes funcionarias/os de distintos niveles jerárquicos.

La capacitación fue coordinada por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, a cargo de la ministra Elizabeth Gómez Alcorta, y fue llevada a cabo por la asesora presidencial, Dora Barrancos; la subsecretaria de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad, Diana Broggi; y la directora de Políticas de Género del Ministerio de Defensa, Laura Masson. En tanto, las cuestiones logísticas estuvieron bajo responsabilidad del equipo de asesores del Ministerio de Defensa y la directora de Capacitación del Sector Público en Género y Diversidad, Micaela Garibaldi.

Ley Micaela, curso “Formación a replicadores y replicadoras para la implementación de la Ley Micaela” y elaboración del programa de capacitación del Ministerio de Defensa

La violencia por motivos de género es un fenómeno social que afecta a mujeres y personas pertenecientes al colectivo LGBTI+, y transcurre tanto en el ámbito público como en el privado. Las prácticas de discriminación,

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

donde anidan este tipo de violencias que inciden en el desarrollo y pleno ejercicio de los derechos de las personas, son un problema del ámbito de los derechos humanos. Por ello, resulta central que, en el ámbito de la Administración Pública Nacional, las y los participantes del curso puedan elaborar, implementar y monitorear proyectos específicos de capacitación en Ley Micaela dentro de cada repartición. Para tal fin, durante el 2020, la cartera de las Mujeres, Géneros y Diversidad realizó el curso “Formación a replicadores y replicadoras para la implementación de la Ley Micaela”, con el objetivo de elaborar un programa de capacitación para el Ministerio de Defensa, organismos descentralizados, empresas y entes del sector público nacional.

El curso –dictado de manera virtual– se desarrolló desde el 27 de julio hasta diciembre de 2020. Participaron, además de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa, personal de los siguientes organismos descentralizados, empresas y entes del sector público nacional: Construcción de Viviendas para la Armada (COVIARA), Fábrica Argentina de Aviones “Brigadier San Martín” SA (FadeA), Fabricaciones Militares (FMSE), Instituto de Ayuda Financiera para Pago de Retiros y Pensiones Militares (IAF), Instituto de Investigaciones Científicas y Técnicas para la Defensa (CITEDEF), Instituto Geográfico Nacional (IGN), Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas (IOSFA), Servicio de Hidrografía Naval (SHN), Servicio Meteorológico Nacional (SMN), Talleres Navales Dársenas Norte (TANDANOR) y la Universidad de la Defensa Nacional (UNDEF).

Durante los cinco meses del curso, se destinaron esfuerzos a la revisión de contenidos planteados en el programa y a la comprensión crítica para la posterior implementación en los ámbitos específicos por parte de tutores y tutoras asignados. Se envió material de lectura y se desarrollaron encuentros sincrónicos semanales, foros y reuniones de intercambio, a fin de repasar los lineamientos básicos de las capacitaciones de Ley Micaela y establecer las características del proyecto según las necesidades propias del Ministerio de Defensa, contando para ello con el asesoramiento de la Dirección de Políticas de Género. La tarea de crear contenidos de reflexión para desnaturalizar ciertas prácticas que han quedado obsoletas, reemplazándolas por conductas en pos de la equidad entre los géneros, formó parte de los lineamientos alcanzados en estos meses de instrucción.

El recorrido de la formación tuvo como cúspide la realización de un proyecto común a todo el Ministerio de Defensa, incluidos los organismos descentralizados y entes del sector público nacional mencionados anteriormente, que se denominó “Ley Micaela: Perspectiva de Género en Acción”. La iniciativa tomó como base los contenidos mínimos que son requeridos por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, con las adaptaciones

necesarias según las características propias del ámbito de la Defensa.

Consta de cuatro módulos: derechos humanos y las normativas nacionales e internacionales; los lineamientos de la perspectiva de género; las violencias por motivos de género como problemática social; y género y derechos humanos, intervenciones y corresponsabilidad en los organismos del Estado. En este último módulo se incluye un tema fundamental: la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y en los organismos del Estado nacional.

En este sentido, no sólo abordamos el desarrollo del plan de trabajo mediante conceptos, sino que además se buscó interpelar a los y las agentes desde la responsabilidad, la urgencia de transversalizar la perspectiva de género en todos los espacios de trabajo e incidir, fundamentalmente, en el diseño e implementación de políticas públicas con esta mirada. De esta manera se quiere visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros, así como también las relaciones de poder asimétricas existentes, para que desde las propias políticas se intervengan y modifiquen. Asimismo, se pretende detectar la advertencia de este tipo de conductas, independientemente de si las situaciones involucran o no a quienes son destinatarios y destinatarias de los servicios o políticas de la institución, o a quienes desarrollan su trabajo dentro de esta.

Otro de los desafíos encarados como parte del proyecto “Ley Micaela: Perspectiva de Género en Acción” fue el diseño de perfiles de quienes componen el ministerio, las Fuerzas Armadas y los organismos descentralizados, a efectos de adaptar los contenidos y dinámicas según las necesidades, tanto de refuerzos de políticas de género como de instancias operativas para la realización de los cursos que se implementaron a partir del año 2021. Trazar perfiles sirve para sectorizar las capacitaciones, dado que no es lo mismo quienes realizan sus tareas en fábricas o sitios geográficos que cuentan con poco acceso a internet u otros medios electrónicos, como quienes están en oficinas urbanas con una computadora con conexión a internet por cada agente. También difieren aquellas dependencias donde la equidad de género está alcanzada, frente a otras áreas en las cuales históricamente los varones fueron mayoría. Por ello, se definieron cuatro grupos que dieron cuenta de las diferentes necesidades y modos de implementación a la hora de impartir conocimientos y alcanzar los objetivos mínimos establecidos para los cursos. Las categorías establecidas son:

Personal de gerencia/jefatura: se incluye aquí a todas las personas responsables en los roles de gerencia o jefaturas que no son alcanzadas por la capacitación a máximas autoridades, asumida por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, como así lo enuncia el art. 6 de la Ley 27.499. Este

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

sector cuenta con acceso a internet, correo electrónico institucional, está familiarizado con el uso de plataformas virtuales y el desarrollo de encuentros virtuales sincrónicos.

Personal técnico/profesional: refiere al personal que desarrolla funciones científicas, jurídicas, de docencia o asesoramiento técnico profesional. Este sector cuenta con acceso a internet, correo electrónico, está familiarizado con el uso de plataformas virtuales y el desarrollo de encuentros virtuales sincrónicos.

Personal de administración: se incluye a quienes desarrollan tareas en las áreas administrativas, de atención al público y de asistencia a la dotación general del organismo. El acceso a internet de este sector es dispar, no todas las personas cuentan con correo electrónico, ni están familiarizadas con el uso de plataformas virtuales.

Personal operativo/servicios: desarrollan tareas operarias y mecánicas de servicios para la producción. El acceso a internet de este sector es dispar, no todas las personas cuentan con correo electrónico, ni están familiarizadas con el uso de plataformas virtuales.

En relación con la modalidad del curso “Ley Micaela: Perspectiva de Género en Acción”, durante la vigencia del DNU 67/2021 –que establece el distanciamiento social, preventivo y obligatorio– se realizó en modo virtual. Cuando cesen sus alcances, se dictará en forma combinada: presenciales, semi presenciales y virtuales. La duración del curso será de 24 horas totales, con un requerimiento de 75% de asistencia.

Capacitaciones al personal militar

Para la capacitación en Ley Micaela del personal militar, desde la Dirección de Políticas de Género y con la colaboración de las Direcciones de Personal y Bienestar y los Departamentos de Género de las Fuerzas Armadas, se seleccionó a integrantes de las Oficinas de Género para desempeñarse como tutores/as, quienes previamente habían recibido capacitación a través de la Diplomatura en Transversalización en Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas. Consideramos que este punto es fundamental, ya que la única manera de generar posibles cambios en las instituciones es que estos se generen desde su propio seno y con la participación activa de sus integrantes.

Para la realización de los cursos, implementados bajo la modalidad virtual, se gestionó y solicitó el uso de la plataforma Moodle de la Universidad

de la Defensa Nacional. Las capacitaciones fueron asincrónicas, con excepción de los cursos programados para los oficiales auditores (abogados y abogadas) de las Fuerzas Armadas y oficiales superiores, que contaron además con encuentros sincrónicos.

La capacitación en Ley Micaela para el personal militar de las Fuerzas Armadas se inició en julio de 2021. La primera cohorte del curso estuvo dirigida a las y los auditores de las Fuerzas Armadas, quienes tienen como función dictaminar para resolver los casos de denuncias realizados en los departamentos y oficinas de Género de las tres fuerzas. Dada la relevancia de su trabajo, consideramos fundamental generar una capacitación más profunda, motivo por el cual se agregó bibliografía específica, además de la correspondiente al programa aprobado de Ley Micaela. Esta capacitación contó con siete comisiones de trescientas personas, de las cuales doscientas cincuenta y cinco aprobaron y concluyeron el curso.

En la bibliografía específica agregada se trabajó la relación entre género y derechos humanos, y se implementó una dinámica de participación en cuatro foros, de carácter obligatorio, para fomentar la reflexión y el análisis crítico de los casos y debates propuestos. Para evaluar los contenidos, las y los agentes realizaron tres actividades, un trabajo integrador y coloquios. En este trayecto fue central el apoyo y colaboración del auditor general de las Fuerzas Armadas, general José Antonio Stanchina, quien impulsó activamente la participación de las y los agentes destinados al área.

Una vez concluida la capacitación de oficiales auditores, en el período septiembre-octubre se organizó la capacitación a oficiales superiores. La división de cursos estuvo dispuesta según jerarquías, en las siguientes comisiones:

- Altas autoridades (generales, almirantes, brigadieres): dos comisiones.
- Oficiales superiores (coroneles, comandos, capitanes de navío): dieciocho comisiones.
- Oficiales jefes (tenientes coroneles, vicecomandos, capitanes de fragata, mayores, capitanes de corbeta): cuarenta y siete comisiones.

Una vez concluidas las sesenta y siete comisiones mencionadas, en los meses de noviembre y diciembre de ese año se implementó una nueva capacitación, destinada a:

- Oficiales superiores: cuatro comisiones.
- Oficiales jefes: diez comisiones.
- Suboficiales mayores: dieciocho comisiones.

Equidad de género y Defensa: una política en marcha X

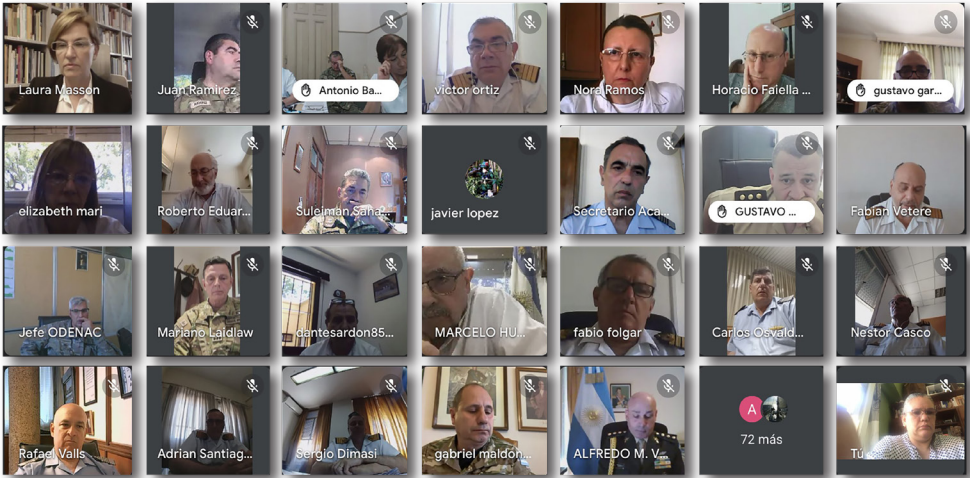
Las estrategias pedagógicas implementadas variaron de acuerdo con la jerarquía y cantidad de personal a capacitar. Como fue mencionado, para el caso de las altas autoridades y los oficiales superiores se implementaron actividades sincrónicas y asincrónicas con evaluaciones múltiple choice, implementadas en cada módulo con preguntas no solo de contenidos, sino también de reflexión a partir de casos. Por otra parte, el curso implementado para las demás jerarquías fue de modalidad asincrónica, con estrategias de evaluación mixta implementadas a partir de cuatro foros de debate, actividades para desarrollar en cada módulo y un trabajo integrador.

En resumen, durante el año 2021 se inscribieron para recibir la capacitación en Ley Micaela aproximadamente 5000 agentes. De ellos, 4483 concluyeron y aprobaron la capacitación.

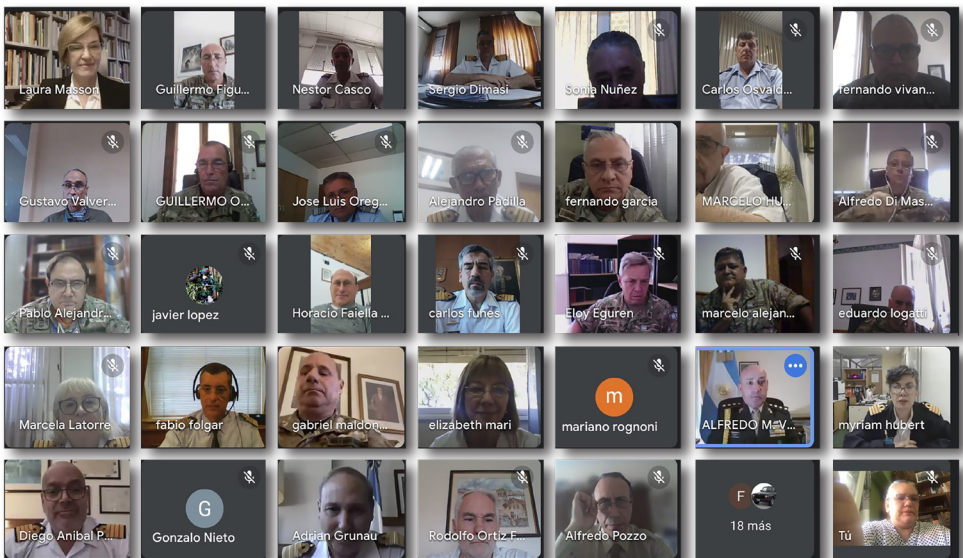


Capacitación sincrónica para Oficiales Superiores de las Fuerzas Armadas, dictada por la Directora de Políticas de Género.

Capacitación en Ley Micaela



Capacitación sincrónica para Oficiales Superiores de las Fuerzas Armadas, dictada por la Directora de Políticas de Género.



Capacitación sincrónica para Oficiales Superiores de las Fuerzas Armadas, dictada por la Directora de Políticas de Género..

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

<i>Audidores de las Fuerzas Armadas</i>	255
<i>Oficiales superiores</i>	858
<i>Oficiales jefes</i>	2553
<i>Suboficiales mayores</i>	523
<i>Personal militar capacitado mediante la Diplomatura de Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas</i>	294
<i>Total de agentes capacitadas/os</i>	4483

Personal militar capacitado en Ley Micaela durante el año 2021

Las actividades en foros, con videos, spots informativos, documentales, musicales y cortometrajes, invitaron a reflexionar a las y los participantes acerca de los estereotipos de género y las relaciones desiguales entre feminidades y masculinidades. Esto propició espacios para repensar las propias prácticas profesionales y relaciones cotidianas, interpelando sus estructuras de pensamiento.

Es preciso destacar la amplia participación en las actividades propuestas para abordar la temática. En determinadas instancias, quienes cursaron compartieron en forma ficcional casos que mostraban desigualdades, discriminaciones por motivos de género de diversos tipos y modos de violencia. A través de esta dinámica de trabajo encontramos que las violencias simbólica y psicológica, en sus modalidades laborales, institucionales y domésticas, fueron mayormente identificadas.

Sobre los relatos trabajados, se pudieron observar experiencias de desigualdades laborales por temas de género, y en algunos casos se describieron situaciones de acoso sexual y acoso laboral, especialmente contra las mujeres y, en menor medida, contra personas de la comunidad LGTBI+. En relación con los modos elegidos para narrar y la frontera que lo ficcional tiene con la realidad, lograron identificar que “nada es ajeno”, ya que esas historias podrían reflejar tramos de vidas cotidianas que padecen sus compañeras, familiares o amigas y amigos.

Entrega de certificados a tutoras/es del curso Ley Micaela

El 20 de diciembre de 2021 se entregaron los certificados a cincuenta agentes pertenecientes a los Departamentos y Oficinas de Género de las Fuerzas, quienes se desempeñaron como tutores y tutoras del curso “Ley Micaela: Perspectiva de Género en Acción”. Su colaboración y trabajo comprometido fue central para la implementación de la Ley Micaela.



Entrega de diplomas a tutoras/es del curso “Ley Micaela: Perspectiva de Género en Acción” con la presencia del Secretario de Estrategia y Asuntos Militares, la Directora de Políticas de Género y los Directores de Personal de las Fuerzas Armadas y el Estado Mayor Conjunto, el 20 de diciembre de 2021. Fuente: Ministerio de Defensa.

Formación con perspectiva de género

Como se ha señalado, la capacitación y formación con perspectiva de género es un eje central de las políticas de género del Ministerio de Defensa. El trabajo conjunto con la Universidad de la Defensa Nacional sirvió para formalizar y acreditar, dentro del sistema académico, los cursos de formación ofrecidos.

Diplomatura en Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas

En el año 2020 la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa diseñó la diplomatura universitaria en Transversalización de Políticas de Género en las Fuerzas Armadas, aprobada mediante Resolución Rectoral UNDEF N° 129/2021. A partir de un diagnóstico realizado al comienzo de la gestión, surgió la necesidad de capacitar a personal civil y militar de las Fuerzas Armadas integrantes de las Oficinas de Género y Equipos de Violencia Intrafamiliar. El principal objetivo fue brindar herramientas teóricas y prácticas para dar respuestas institucionales a las desigualdades de género en el ámbito castrense, además de abordar la planificación y el diseño de políticas públicas desde una perspectiva transversal de género y derechos humanos.

En este sentido, los criterios para el diseño e implementación estuvieron orientados por los lineamientos dispuestos por la Ley Micaela, junto con los avances de normativas en el ámbito de la Defensa en cuestiones de políticas de género e igualdad de derechos. La diplomatura tiene una duración de cuatro meses, con una carga horaria total de noventa y cinco horas reloj, bajo la modalidad de educación a distancia. En la primera cohorte egresaron 163 cursantes, y en la segunda, llevada adelante durante el 2021, lo hicieron 130.

La tabla y el gráfico que se muestran a continuación dan cuenta del total de personas que egresaron por fuerza.

Año	Ejército Argentino	Armada Argentina	Fuerza Aérea	Total
2020	124	21	18	163
2021	72	23	35	130

Fuente: elaboración propia según registros de egreso.

Modificar prácticas, reflexionar sobre roles y estereotipos de género, reconocer las violencias en razón de género y conocer la normativa actual ayuda a que podamos abordar el problema de forma adecuada en el marco de nuestro ejercicio en la función pública. Es por ello que abogamos por una capacitación integral de quienes se desempeñan en áreas de atención ligadas a las violencias en razón de género. Desde el Ministerio de Defensa nos hemos comprometido a profundizar los conocimientos y realizar un abordaje centrado en las necesidades de cada área de nuestro ámbito.

Diplomatura de Género y Gestión Institucional (Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial - Facultad de la Fuerza Aérea - Universidad de la Defensa Nacional)

La diplomatura de Género y Gestión Institucional se dicta desde el Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial (INDAE), dependiente de la Facultad de la Fuerza Aérea Argentina de la Universidad de la Defensa Nacional. Surgió en el año 2009 como propuesta del Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa, donde se puso de manifiesto la necesidad de capacitación en género para las Fuerzas Armadas y la oportunidad de implementarla desde el mismo ámbito. La diplomatura se dictó durante diez años de forma presencial. A partir del 2020 –en el marco de la pandemia y la crisis sanitaria– se incorporó la modalidad virtual. Su principal objetivo es contribuir a la capacitación en perspectiva de género para las y los agentes que pertenecen a instituciones públicas y privadas. La cursada es semanal, con una carga horaria de 120 horas, aunque en algunas ocasiones se agregan eventos especiales, tales como conferencias.

Especialización en Políticas de Género en la Gestión Institucional (Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial - Facultad de la Fuerza Aérea - Universidad de la Defensa Nacional)

La carrera de Especialización en Políticas de Género en la Gestión Institucional plantea la formación de especialistas de alto nivel académico con las competencias teóricas, metodológicas e instrumentales necesarias para profundizar en el diagnóstico, evaluación y resolución de temas y problemas de gestión institucional vinculados a cuestiones de género y diversidad sexual. Desarrolla una mirada interdisciplinaria, que contempla el punto de vista socio-antropológico, legal, político-institucional y de las relaciones internacionales.

Con esta iniciativa, el Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial (INDAE) se propone responder de manera creativa e innovadora a las transformaciones sociales, culturales, legales e institucionales en materia de género que se han producido de manera paulatina durante el siglo pasado y que se han acentuado y acelerado en los comienzos de este. Luego de diez años de la implementación de las políticas de género en el ámbito de la Defensa, la especialización en Políticas de Género en la Gestión Institucional viene a dar continuidad y profundizar las acciones formativas implementadas con anterioridad. Los objetivos de la carrera son:

- Brindar herramientas teórico-metodológicas y prácticas para ser aplicadas en el desempeño profesional en distintas instancias del Estado, organizaciones de la sociedad civil y otros ámbitos de intervención.
- Proporcionar una formación de calidad en materia de género y gestión institucional para lograr un mejor desempeño en las funciones institucionales y de gestión y aplicación de proyectos.
- Generar capacidad instalada en agentes del Estado con el fin de contar con personal altamente formado, que se encuentre en condiciones de adoptar una mirada crítica sobre aquellas iniciativas que deban mejorarse o diseñarse en pos de consolidar la igualdad de género, derribar patrones discriminatorios y erradicar la violencia en todos sus tipos y modalidades.
- Promover el desarrollo de estudios en la materia que contribuyan a la construcción de conocimiento sobre temas de género y políticas

públicas, desde una aproximación reflexiva y comprensiva.

- Dotar a la Universidad de la Defensa Nacional con un posgrado que vincule el desarrollo académico de temas de género con el desarrollo institucional de las políticas de género para la defensa, orientados a la gestión institucional.

En el 2021 se inició el dictado de la carrera con 44 personas inscriptas, muchas de las cuales eran egresadas de la diplomatura de Género y Gestión Institucional. Dada la situación de aislamiento social, debido a la pandemia de covid-19, el dictado de la especialización se realizó de manera virtual.

Trabajo institucional articulado

Para la efectiva transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, en cualquier ámbito, es preciso realizar tareas consensuadas y coordinadas entre las distintas dependencias que forman parte de la institución, como así también con otros organismos pertinentes. Bajo esta premisa, durante los años 2020 y 2021 la Dirección de Políticas de Género articuló acciones y generó espacios de diálogo, entre los que se destacan:

Secretaría de Asuntos Internacionales para la Defensa

La Dirección de Políticas de Género participó de las jornadas del grupo de trabajo ad hoc “Mujer, Paz y Seguridad”, en el marco de las reuniones preparatorias de la XV Conferencia de Ministros de Defensa de las Américas, llevada a cabo en marzo del 2022 en la República Federativa del Brasil. Entre los días 15 y 16 de diciembre de 2021, el Ministerio de Defensa de la República Argentina fue anfitrión de estas jornadas de trabajo, cuya apertura estuvo a cargo del subsecretario de Asuntos Internacionales para la Defensa, Roberto De Luise, y contó con la presencia de la titular del Centro de Estudios Estratégicos para la Defensa “Manuel Belgrano”, Nilda Garré. Durante la apertura, el ministro de Defensa, Jorge Taiana, aseguró que la Argentina es un país que tiene una importante trayectoria en materia de políticas de género, y convocó a continuar trabajando en la agenda de género que fue establecida en este importante foro multilateral de la región.



*Jornadas del grupo de trabajo ad hoc Mujer, Paz y Seguridad.
Fuente: Ministerio de Defensa.*

Consejo de Políticas de Género

Está integrado por especialistas académicas/os en temas de género y políticas públicas, por representantes de organismos estatales y ONG, y por mujeres militares del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea, además de oficiales y suboficiales tanto del Cuerpo Profesional como del Cuerpo Comando. El Consejo es coordinado por la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.

Durante el 2020 se realizaron de forma virtual seis reuniones, en las cuales se abordó en profundidad el eje de políticas de cuidado. Asistieron a los encuentros integrantes de las tres Fuerzas Armadas, pertenecientes a todos los escalafones. A su vez, participaron referentes en la materia de la Universidad Nacional de San Martín, de la Universidad de la Defensa Nacional y de la Universidad de Buenos Aires, y se encontraron representadas organizaciones de la sociedad civil, como el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género y la Fundación para Estudio e Investigación de la Mujer. Desde los organismos nacionales, participó la cartera rectora en materia de género, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, a través de la Dirección Nacional de Políticas de Cuidado.

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

Las reuniones se centraron en exposiciones, debates y en el trabajo en comisiones para poder realizar un análisis exhaustivo de la situación en la que se encontraba cada fuerza con respecto a las políticas de cuidado y las medidas que podrían ser implementadas.

Resultaron de las reuniones del Consejo de Políticas de Género los siguientes puntos:

- Relacionado con el teletrabajo, la elaboración de un documento a los fines de establecer criterios comunes para considerar el trabajo realizado desde el hogar, sobre todo en los casos de la Armada y la Fuerza Aérea, dado que el personal que se encuentra prestando servicios desde su casa figura con licencia por covid-19, perjudicando su foja de calificación.
- Redacción de una resolución ministerial con el objetivo de que se otorgue puntaje a los espacios formativos con perspectiva de género de la Universidad de la Defensa Nacional, que fue aprobada el mismo año.
- Redacción de una resolución para incluir lenguaje no sexista en la reglamentación de las licencias por nacimiento o adopción, y ampliación de la licencia por nacimiento o adopción para personas no gestantes, que se encuentra en trámite.

Durante el año 2021 se llevaron a cabo cinco reuniones y se conformaron comisiones para trabajar los siguientes tópicos:

- Abuso y acoso por parte de la superioridad: se realizaron capacitaciones a las autoridades de las Fuerzas Armadas y se encuentra en proceso de elaboración el material de difusión para ingresantes y soldados voluntarias/os.
- Varones que ejercen violencia: se encuentra en estudio la posibilidad de articular con organizaciones de la sociedad civil la atención grupal de varones. Comenzaron a realizarse grupos socio-educativos en el Departamento de Género del Ejército Argentino, a cargo de la teniente coronel Luz Ivone Perdomo.
- Incorporación de las temáticas de género para jóvenes que ingresan a las fuerzas: se propuso trabajar de manera integral en grupos donde se insertan mujeres por primera vez y realizar y revisar la formación desde los inicios de las y los agentes.



Reunión de cierre de año del Consejo de Políticas de Género en la fragata Sar-miento, diciembre de 2021. Fuente: Ministerio de Defensa.

Mesas y grupos de trabajo:

Mesa de trabajo para la transversalización de la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas

Las mesas de trabajo fueron creadas con el objetivo de transversalizar la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas y articular con altas autoridades de las Fuerzas Armadas las acciones definidas por el Ministerio de Defensa para la implementación de las políticas de género. Se busca asimismo fortalecer la institucionalidad de género y potenciar el trabajo de los Departamentos, Oficinas y Enlaces de Género. Se encuentran coordinadas por la Dirección de Políticas de Género e integradas por los directores generales de Personal, de Salud, de Asuntos Jurídicos y de Educación, además de las jefas de los Departamentos de Género. Durante el año 2021 se realizaron tres reuniones (en los meses de marzo, agosto y diciembre), en donde se fijaron los objetivos y compromisos. Los primeros encuentros contaron con la participación del secretario de Estrategia y Asuntos Militares, Sergio Rossi.

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*



Reunión de la Mesa de Transversalización de la Perspectiva de Género del Ejército Argentino. Fuente: Ministerio de Defensa.



Reunión de la Mesa de Transversalización de la Perspectiva de Género de la Armada Argentina. Fuente: Ministerio de Defensa.



Reunión de la Mesa de Transversalización de la Perspectiva de Género de la Fuerza Aérea Argentina. Fuente: Ministerio de Defensa.

A partir de las reuniones de la mesa de trabajo de cada fuerza y el establecimiento de los objetivos, se realizaron reuniones por área temática, que nuclearon a los directores generales de cada área y a las jefas de los Departamentos de Género. El trabajo de las mesas temáticas se describe a continuación:

Mesa de trabajo del área de Educación

Con la participación de los directores generales de Educación de las tres fuerzas y sus respectivos equipos de trabajo, se llevaron a cabo siete reuniones durante el 2021, con la finalidad de analizar los programas de formación de las tres escuelas de oficiales y evaluar la bibliografía y las materias en las que era conveniente incorporar material con perspectiva de género. A su vez, el equipo del Ejército realizó una guía para docentes y puso en marcha un curso virtual para ingresantes. En este sentido, también propuso modificaciones en las planillas de evaluación.

Todas las iniciativas fueron compartidas con los equipos de la Armada y la Fuerza Aérea. Esta última arma también trabajó en la elaboración de un protocolo de actuación para casos de violencia en razón de género para los cadetes de la Escuela de Aviación Militar.

Mesa de trabajo del área de Salud

Las reuniones contaron con la participación de los directores generales de Salud de las tres fuerzas, junto con Marcela Ovejero, a cargo de la Coordinación de Salud y Bienestar de las Fuerzas Armadas del Ministerio de Defensa. Se trabajó en la implementación de un protocolo unificado con el fin de garantizar lo establecido en la Ley N° 27.610 de Interrupción Voluntaria del Embarazo. Por otro lado, la Dirección de Políticas de Género coordinó con el Ministerio de Salud de la Nación una capacitación para el personal del Hospital Aeronáutico acerca de su implementación.

Mesa de trabajo del área de Asuntos Jurídicos

En la reunión participaron el Auditor General de las Fuerzas Armadas y los directores generales de las tres fuerzas. El encuentro se llevó a cabo el 11 de agosto de 2021, para reforzar la normativa vigente en materia disciplinaria con relación a la violencia de género, los tiempos de tratamiento de las problemáticas y la importancia de la capacitación respecto de investigaciones con perspectiva de género.

Grupo de trabajo para la coordinación de acciones del Plan Integral de Políticas de Género en Misiones de Paz y Ayuda Humanitaria

El objetivo de este grupo es coordinar acciones conjuntas de la Dirección Nacional de Cooperación para el Mantenimiento de la Paz, la Oficina de Género del Estado Mayor Conjunto y representantes del Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz (CAECOPAZ). Busca incorporar la perspectiva de género en las misiones de paz y en acciones de ayuda humanitaria, tal como está previsto en el Plan Integral de Políticas de Género 2020-2023. El grupo tuvo su primera reunión en el mes de octubre de 2021

Visitas Institucionales

Las visitas institucionales realizadas durante los años 2020 y 2021 permitieron forjar un compromiso mutuo entre la Dirección de Políticas de Género y las dependencias visitadas. Este tipo de intercambios posibilitaron la identificación de necesidades de manera situada, lo que nos permite diseñar políticas que respondan a las demandas de manera sectorizada. Asimismo, se potencia el trabajo conjunto y coordinado, logrando fortalecer los lazos y recursos con los que se cuenta al momento de gestionar. Específicamente, las políticas de género en el ámbito castrense requieren de una articulación continua para lograr establecer mecanismos reales para la intervención activa.

Los principales resultados de las visitas institucionales fueron:

- Consolidación de los equipos de trabajo de las Oficinas de Género de la Guarnición Córdoba y Base Naval Puerto Belgrano.
- Creación de los Equipos de Género para los viajes de la fragata ARA *Libertad* y el rompehielos ARA *Almirante Irizar*.
- Otorgamiento de vacantes en la Diplomatura para la Transversalización de la Perspectiva de Género a Enlaces de Género.
- Elaboración del Plan de Acción para integrar grupos mixtos en Unidades de Combate en la V Brigada Aérea.

Guarnición Militar Córdoba

En marzo de 2021, la directora de Políticas de Género viajó a la Guarnición Aérea Córdoba a fin de comunicar los nuevos lineamientos de las políticas de género y trabajar en pos de su consolidación. Allí visitó el Centro Regional Universitario, el INMAE, la Escuela de Aviación Militar y la Escuela de Suboficiales. Asimismo, se reunió con el director de la Escuela de Aviación Militar, brigadier Gustavo Perez Ortiz, y demás autoridades, a fin de trabajar sobre casos de violencia y discriminación en razón de género. Asimismo, se convocó a un encuentro de carácter obligatorio para los jefes de Unidades y jefes de Órgano Personal de las diferentes unidades de la guarnición. La directora también dialogó con cadetes, con integrantes de la Oficina de Género, de los Enlaces de Género y con autoridades y aspirantes de la Escuela

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

de Suboficiales.

Además, se realizó una charla abierta con suboficiales, soldados voluntarias y civiles del Escuadrón Sanidad. A raíz de esta visita se consolidó el equipo interdisciplinario de la Oficina de Género. Se creó la figura de Enlace de Género en la Escuela de Aviación Militar y en la Escuela de Suboficiales y se planteó una imperiosa necesidad de contar con un protocolo de asistencia para víctimas de violencia, especialmente violencia sexual.



*Visita a la Guarnición del Ejército Argentino en Córdoba.
Fuente: Ministerio de Defensa.*

Ese mismo mes, la directora visitó la Guarnición del Ejército Argentino en Córdoba y el Liceo Militar General Paz, con el objetivo de difundir y consolidar las políticas de género. Se tomó contacto con integrantes de las Oficinas de Género y Enlaces de Género y se inscribió a quienes requirieron capacitación en la Diplomatura de Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas.



La directora de Políticas de Género del Ministerio de Defensa junto al Director y el Regente del Liceo Militar General Paz. Fuente: Ministerio de Defensa.

Base Naval Puerto Belgrano

En septiembre de 2021 la directora de Políticas de Género visitó la base Puerto Belgrano, invitada por el director de Personal Naval, contraalmirante Pablo Luis Fal. Se reunió con autoridades de la base, con almirantes del área operativa y con el equipo de la Oficina de Género y el Equipo de Violencia Intrafamiliar. A su vez, recorrió el jardín maternal y su anexo, la Escuela de Suboficiales y el rompehielos ARA *Almirante Irizar*. Asimismo, en cada una de las visitas se realizaron charlas informativas y la funcionaria presentó el Plan Integral de Políticas de Género ante los almirantes del área operativa naval.



La directora de Políticas de Género del Ministerio de Defensa junto a la jefa de la Oficina de Género de la Base Naval Puerto Belgrano, capitán Claudia Etcheverry. Fuente: Ministerio de Defensa.

Como correlato de esta visita, se consolidó el equipo interdisciplinario de la Oficina de Género, se relevaron las necesidades de capacitación del personal de jardines maternos y el director de Personal Naval decidió la creación de equipos de género para acompañar las navegaciones de la fragata ARA *Libertad* y del rompehielos ARA *Almirante Irizar*.

V Brigada Aérea – San Luis

En octubre la Dra. Masson visitó la V Brigada Aérea, en San Luis, a fin de trabajar en la resolución de un caso complejo de violencia en razón de género presentado ante la Dirección de Políticas de Género. En esta ocasión se realizaron diversas reuniones con las autoridades y se brindó una capacitación para los integrantes del grupo aéreo, que concluyó con una evaluación. Posteriormente se coordinó la elaboración de un plan de acción para la integración de grupos mixtos en unidades de combate.

Fragata ARA *Libertad*

En noviembre, por invitación del director general de Educación de la Armada –el contraalmirante Marcelo Cristian Tarapow–, la directora de Políticas de Género y la asesora, Marilina Montiel, se embarcaron en la fragata ARA *Libertad* durante dos días. Allí realizaron charlas para la tripulación, junto con la jefa del Departamento de Género de Puerto Belgrano, capitán de navío Claudia Etcheverry.



La directora de Políticas de Género del Ministerio de Defensa junto a las gavieras del Buque Escuela Fragata ARA *Libertad*. Fuente: Ministerio de Defensa.

Vinculación interinstitucional

La vinculación interinstitucional promueve el trabajo entre distintas instituciones. La necesidad de coordinar acciones relacionadas a las políticas de género entre el Ministerio de Defensa y otros organismos estatales favorece la planificación de políticas articuladas y posibilita la transferencia de recursos, a los fines de mejorar el funcionamiento de las medidas. Debido a la complejidad del tratamiento de las violencias por motivos de género y de la implementación de políticas de igualdad, resulta menester que la Dirección de Políticas de Género trabaje mancomunadamente con el órgano rector en materia de género en Argentina, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, como así también el intercambio y cooperación con otras instituciones.

Articulación con organismos descentralizados del Ministerio de Defensa

- **Universidad de la Defensa Nacional**

En el año 2020, mediante la Resolución Rectoral 335/2020, la Universidad de la Defensa Nacional creó su Oficina de Género, cuya responsabilidad primaria es coordinar la política institucional en temas de género y diversidades de la universidad, además de asesorar y asistir a las autoridades del Rectorado y las facultades. La Dirección de Políticas de Género colaboró en el análisis del protocolo para la atención de casos de violencia en razón de género en el ámbito académico, el cual se denominó “Protocolo de actuación institucional para la prevención e intervención en situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”, aprobado por Resolución rectoral 426/2021. El 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres, la UNDEF instaló un banco rojo en uno de sus patios, confeccionado por la empresa TANDANOR, mediante un convenio de colaboración recíproca. Esta iniciativa surgió en función de la adhesión de la Oficina de Género a la Campaña Internacional

de Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Prevención del Femicidio “Banco Rojo”. Estas acciones se integran en un proyecto más amplio que incluye un mural realizado por la artista plástica Nieves Fraga y una serie de podcast informativos.

- **Instituto de Investigaciones Científicas y Técnicas para la Defensa (CITEDEF)**

Durante el año 2021 el Instituto de Investigaciones Científicas y Técnicas para la Defensa creó, mediante la disposición DI-2021-24-APN-CITEDEF#MD, el Área de Géneros y Diversidad en el ámbito de la Presidencia del Instituto. Sus integrantes son María Alejandra Labruno, Cristina Mancuso, María Paula Mansilla y Gerardo Imbrioscia. Desde la Dirección de Políticas de Género se prestó asesoramiento para la realización de capacitaciones en Ley Micaela y sobre el funcionamiento del área, a fin de tramitar casos por violencias en razón de género. A su vez, se acordó la continuación del trabajo conjunto en el 2022.

- **TANDANOR**

La Dirección de Políticas de Género acompañó el diseño e implementación del programa de capacitación de Ley Micaela para el personal del organismo. En este sentido, TANDANOR creó un equipo interdisciplinario para articular las temáticas de género y de violencia por motivos de género con la especificidad del perfil de su personal. El astillero, que cuenta con un 80% de personal masculino, realizó un diagnóstico situacional a los fines de identificar sesgos de género y problemáticas referidas a la desigualdad. A partir de esto se diseñó un proyecto de capacitación en articulación con la Dirección de Políticas de Género, que comenzó a implementarse en el año 2021.

- **COVIARA**

Desde la Dirección de Políticas de Género se realizó la capacitación a altas autoridades de COVIARA en el mes de abril de 2021.

- **Fabricaciones Militares (FMSE)**

Con el asesoramiento de la Dirección de Políticas de Género y por voluntad de las autoridades del Ministerio de Defensa y del presidente de FMSE, en marzo de 2021 se creó la Secretaría de Género y Derechos Humanos en este organismo, a cargo de Gina Chiavarino. Se confeccionó un modelo de protocolo para actuar en casos de violencia por motivos de género, y sobre cómo efectuar el análisis situacional del personal femenino y temas vinculados a la organización institucional. En un breve lapso, la Secretaría se convirtió en un ámbito de recepción de consultas, denuncias o solicitud de intervención por parte del personal, autoridades, sindicatos y demás actores que componen FMSE. A pesar de su reciente creación, ha dado respuesta a diferentes situaciones con trabajadoras víctimas de violencia, tanto en el ámbito laboral como doméstico.

Entre las acciones destacables cabe mencionar que la Secretaría de Género y Derechos Humanos trabajó para facilitar el ingreso de personas trans y personas con discapacidad a la FMSE, con un doble objetivo. Por un lado, para cumplimentar las exigencias de la Ley N° 27636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero, “Diana Sacayán - Lohana Berkins”. Y al mismo tiempo, para fomentar la inclusión de personas con limitaciones en sus oportunidades de desarrollo dentro del ámbito laboral y profesional. En ambos casos, se continuará trabajando con todos los actores involucrados para promover que dichas personas logren permanecer y crecer dentro de la empresa y se puedan sumar otras.

En relación con la Ley Micaela, la secretaría ha trabajado junto al Ministerio de Defensa y otros organismos descentralizados en la elaboración del Proyecto Único para su implementación. Asimismo, se ha fomentado la inscripción de mandos medios y jefas/es en la propuesta “ABC Ley Micaela”, organizada por el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. El total de agentes inscriptos en 2021 fue de setenta.

Articulación con otros organismos

• Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

-Firma de convenio marco para la asistencia y cooperación recíproca entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Normativa: CONVE-2021-51172293-APN-MMGYD.

-Participación del Ministerio de Defensa en la Mesa de Coordinación del Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género (GN-TPG).

-Capacitación en Masculinidades para el personal de las Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas. Las capacitaciones fueron realizadas en articulación con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Se instruyeron cien agentes del ámbito civil y militar bajo la metodología de aula taller, con modalidad virtual sincrónica durante agosto y septiembre de 2021.

• Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto

Articulación para la elaboración del 2º Plan Nacional de Acción para implementar la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (CSNU).

• Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género, y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires

Articulación con la Dirección de Casos Críticos por las denuncias recibidas en el organismo provincial que involucran a personal militar.

- **Defensoría General de la Nación; Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas (DOVIC) y Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres (UFEM)**

Articulación para informar a la Dirección de Políticas de Género cuando haya personal militar involucrado en las denuncias que lleva adelante el organismo

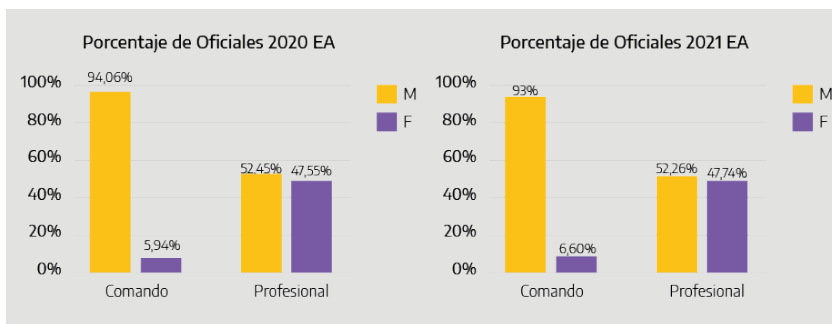
Las mujeres en las Fuerzas Armadas

A través de los años se han realizado avances significativos para lograr una institución más igualitaria, que posibilite tanto el acceso como la permanencia de las mujeres en la institución y su posibilidad de ocupar cargos de jerarquía. El proceso en que se produjeron reformas institucionales en las Fuerzas Armadas para el ingreso de mujeres tuvo lugar en tres etapas: la incorporación de mujeres suboficiales y oficiales del Cuerpo Profesional, la incorporación de mujeres oficiales al Cuerpo Comando y la apertura de las armas y especialidades específicas, que permanecían cerradas y fueron las últimas en abrirse.

La información suministrada por las propias fuerzas arroja un crecimiento exponencial del número de mujeres a partir del año 2010. Sin embargo, al observar porcentualmente la participación, la cantidad de mujeres no es significativa con relación a la de los varones: en el año 2017 las mujeres en las tres fuerzas representaban solamente un 17%, lo cual equivale a una mujer cada, aproximadamente, ocho varones, porcentaje que había aumentado un 5% en comparación al año 2007. Por otro lado, la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas no necesariamente se concentra en las tres instituciones castrenses por igual. Siguiendo el análisis que presenta el libro *Militares Argentinas. Evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa* (2020), en el año 2019 el porcentaje de mujeres fue considerablemente superior, respecto a análisis anteriores, en la Fuerza Aérea y la Armada (25% y 26% respectivamente), aunque en el Ejército alcanzó apenas el 14%.

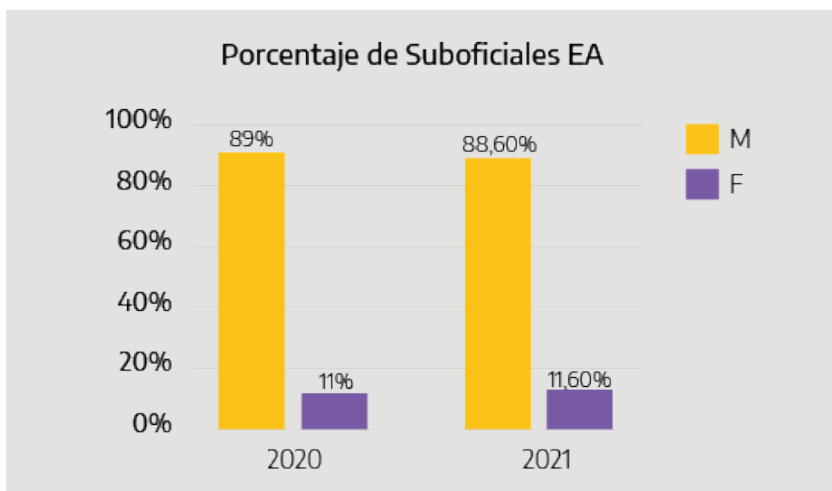
Los cuadros que se presentan a continuación pretenden dar cuenta del porcentaje de mujeres y varones que se encuentran incorporados en las Fuerzas Armadas para los años 2020 y 2021. Están distribuidos por Fuerza, así como también por jerarquía de oficiales de Cuerpo Comando, de Cuerpo Profesional, suboficiales y soldados voluntarios o tropa marinera, según corresponda.

Datos de oficiales del Ejército Argentino, discriminado por sexo, durante los años 2020 y 2021



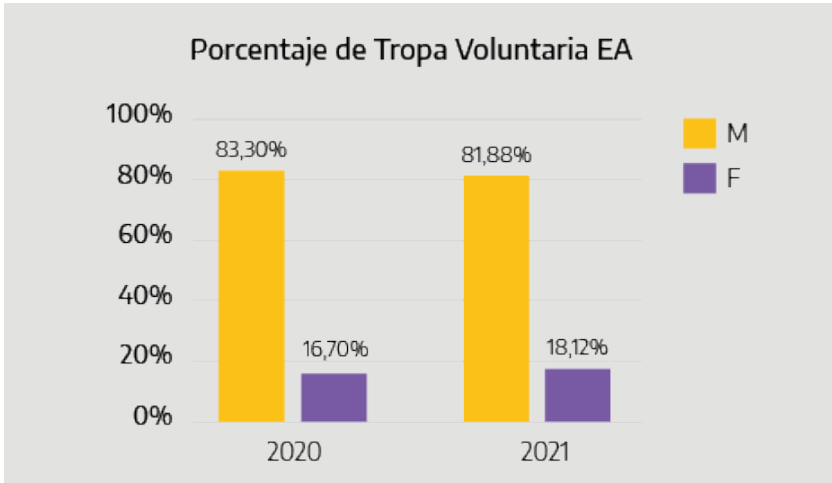
Fuente: elaboración propia según datos proporcionados por el Ejército Argentino.

Datos de suboficiales del Ejército Argentino, discriminado por sexo, durante los años 2020 y 2021



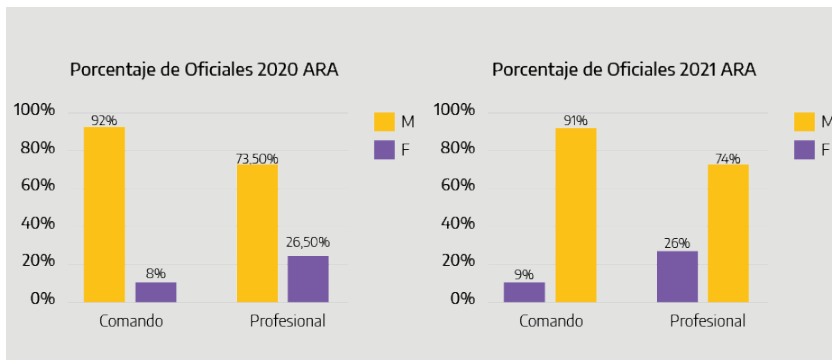
Fuente: elaboración propia según datos proporcionados por el Ejército Argentino.

Datos de soldados voluntarios/os del Ejército Argentino, discriminado por sexo, durante los años 2020 y 2021



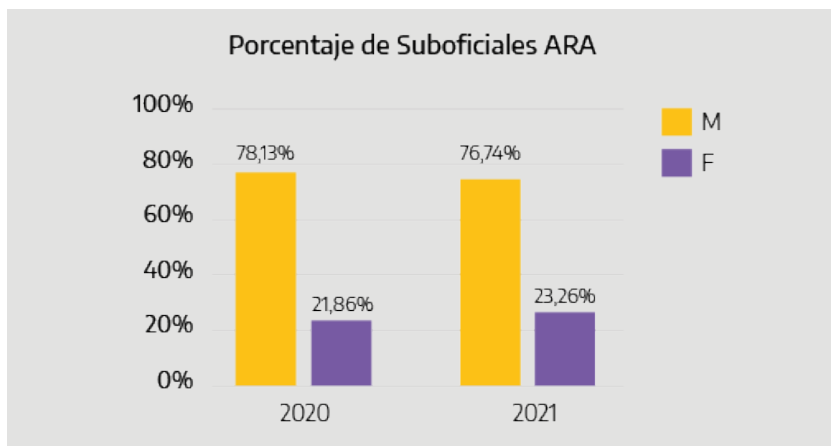
Fuente: elaboración propia según datos proporcionados por el Ejército Argentino.

Datos de oficiales de la Armada Argentina, discriminado por sexo, durante los años 2020 y 2021



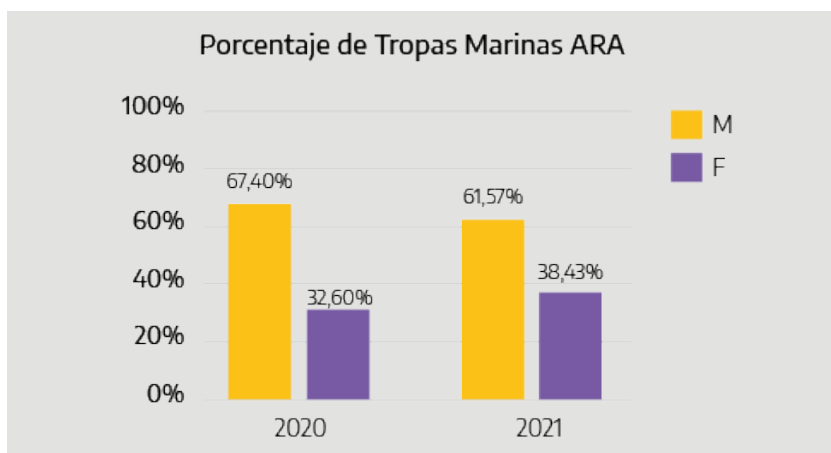
Fuente: elaboración propia según datos proporcionados por la Armada Argentina.

Datos de suboficiales de la Armada Argentina, discriminado por sexo, durante los años 2020 y 2021



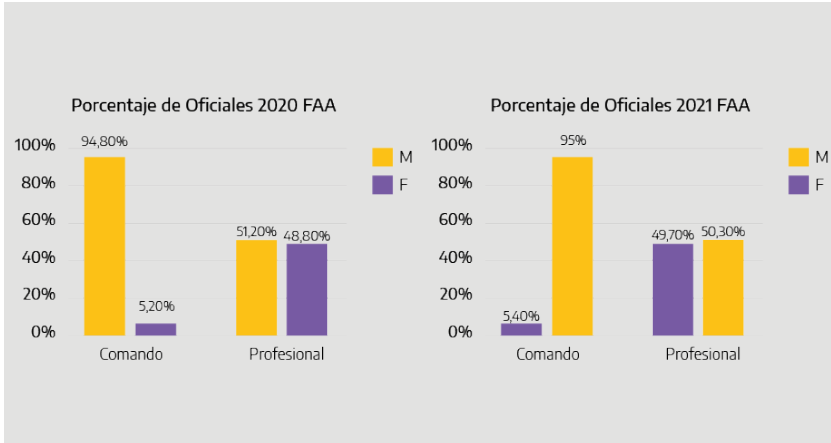
Fuente: elaboración propia según datos proporcionados por la Armada Argentina.

Datos de tropa marinera de la Armada Argentina, discriminado por sexo, durante los años 2020 y 2021



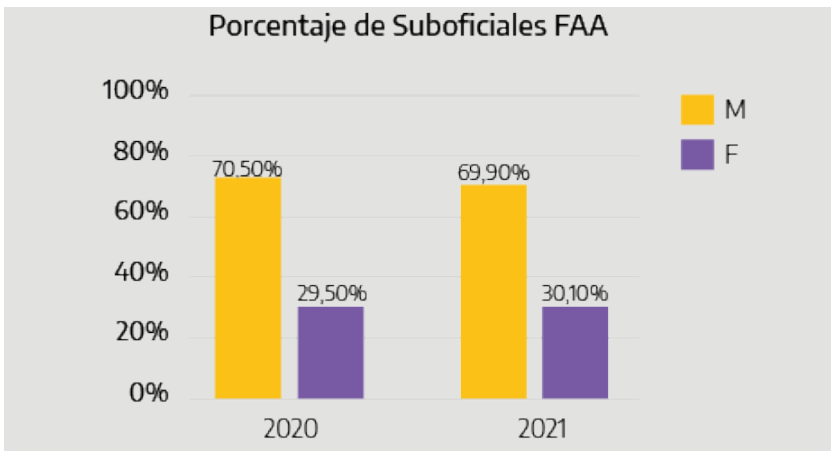
Fuente: elaboración propia según datos proporcionados por la Armada Argentina.

Datos de oficiales de la Fuerza Aérea, discriminado por sexo, durante los años 2020 y 2021



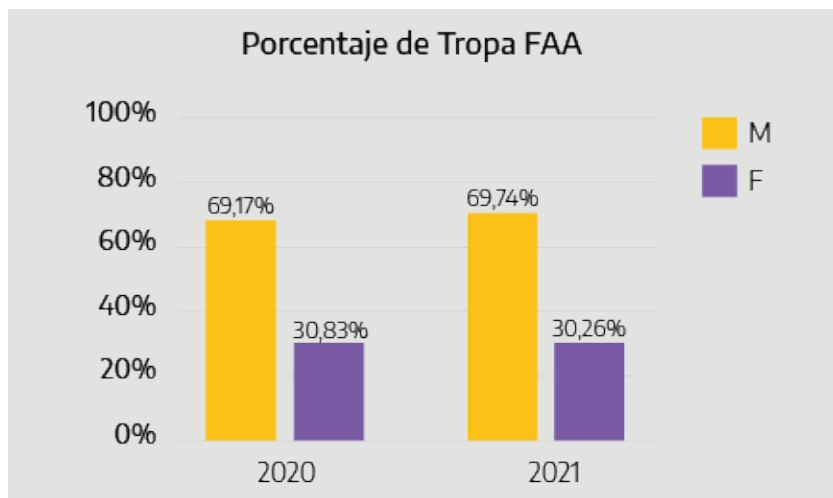
Fuente: elaboración propia según datos proporcionados por la Fuerza Aérea Argentina.

Datos de suboficiales de la Fuerza Aérea, discriminado por sexo, durante los años 2020 y 2021



Fuente: elaboración propia según datos proporcionados por la Fuerza Aérea Argentina.

Datos de soldados voluntarias/os de la Fuerza Aérea Argentina, discriminado por sexo, durante los años 2020 y 2021



Fuente: elaboración propia según datos proporcionados por la Fuerza Aérea Argentina.

Los datos recabados nos permiten sostener que, en la mayor parte de las categorías observadas, la participación de las mujeres en las fuerzas no supera el 30% de las incorporaciones, con excepción de las oficiales de Cuerpo Profesional del Ejército y la Fuerza Aérea, marineras de la Armada y soldados voluntarias de la Fuerza Aérea. En este sentido, a pesar de que las políticas de transversalización de género adoptadas desde el año 2006 fueron exitosas, el proceso para transformar la cultura organizacional de un ámbito que históricamente se construyó sobre los ideales masculinos requiere de políticas permanentes, planificadas y sostenidas a lo largo del tiempo.

Los lineamientos que se presentan en este documento consideran los matices y las complejidades de la integración de las mujeres al ámbito de la defensa, situando sus políticas en las personas receptoras. En esta línea, mediante la gestión institucional, nos estamos concentrando en la articulación de los temas de género con la especificidad de las características de cada fuerza armada, para generar mejores condiciones de permanencia de las mujeres. Esto significa comprender la manera en que las mujeres militares construyen su identidad profesional, para lograr su plena integración y desa-

rrollo profesional respetando sus identidades. A su vez, será trabajo de esta Dirección de Políticas de Género, de la Dirección de Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario diseñar sus políticas atentas a la diversidad que presenta la institución castrense. Esto es: según fuerza de pertenencia, rango jerárquico, tipo de arma o servicio, si se trata de Cuerpo Profesional o Cuerpo Comando, o de personal superior o subalterno.

Políticas para la corresponsabilidad del cuidado

Las políticas de cuidado son uno de los lineamientos que forman parte del Plan Integral aprobado en el año 2021. Es de esta forma que el desarrollo de políticas de cuidado, con base en la responsabilidad institucional y la corresponsabilidad del cuidado, es un eje central para lograr la inclusión plena de las mujeres en la carrera profesional. La planificación de acciones para el período 2020-2023 incluye adoptar nuevas estrategias que compatibilicen la vida profesional con la vida familiar, por lo que el foco estuvo puesto en generar espacios de diálogo y reflexión con las personas que conforman los jardines maternos.

Ciclo de debate sobre políticas de cuidados de jardines de las Fuerzas Armadas

El objetivo de estos encuentros fue llevar adelante un espacio de intercambio con el personal directivo, el plantel docente de los jardines maternos y con reconocidos profesionales en la materia, poniendo el eje en las políticas de cuidados. El ciclo constó de tres encuentros, coordinados por la Dra. Laura Masson y la Lic. Gisela Mieri.

El primero se llevó adelante el 15 de junio de 2021. Se trabajó sobre la perspectiva institucional en la gestión estatal. Acompañaron la actividad como disertantes la subsecretaria de Políticas de Igualdad del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Pilar Escalante; el subsecretario del Ministerio de Desarrollo Social, Nicolás Falcone y la Dra. Eleonor Faur. En la jornada se discutió sobre políticas de cuidados desde una perspectiva ampliada, con los desafíos que eso representa desde la concepción misma de cuidados. En este sentido, compartieron parte del trayecto que vienen recorriendo, desde el lugar que ocupan en la gestión estatal, y sus análisis sobre las políticas públicas que surgieron hasta el momento.

El segundo encuentro tuvo lugar el 10 de agosto, bajo el título “Cuidado como un derecho y cómo la Educación Sexual Integral (ESI) nos atraviesa e interpela en esa construcción”. Disertaron la Mg. Delfina Schenone Sienna,

responsable del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), y el Dr. Sebastián Fuentes. Se conversó sobre la importancia de la corresponsabilidad del cuidado para lograr una distribución más justa y equitativa, además de la necesidad de revisar los esquemas de licencias parentales y la participación de las familias en los espacios institucionales.

La tercera jornada del ciclo se realizó el 16 de noviembre y el tema fue “Infancias: la importancia de un enfoque plural y de género en nuestras prácticas pedagógicas”. El conversatorio estuvo a cargo de la Lic. Laura Amancay Menéndez. Su objetivo fue intercambiar, desde diferentes miradas, la práctica diaria del cuidado y reflexionar sobre cómo el contexto actual nos invita a revisar las prácticas aprendidas y naturalizadas.

Resaltamos la importancia de estos espacios, del encuentro e intercambio, porque apostamos a una construcción colectiva, donde la teoría y los saberes prácticos se unan para brindar nuevos aportes relacionados a los cuidados en las instituciones educativas. Asimismo, entendemos que se deben retomar algunos conceptos con una nueva perspectiva, teniendo presente el contexto de pandemia y las demandas que surgieron, donde un punto de inflexión fue el impedimento de acercamiento y contacto. Es por ello que este ciclo de encuentros realizados durante 2021 marcó la importancia de volver, desde otro lugar, a esos espacios conocidos.

Relevamiento de la situación de jardines

En 2020, como fue señalado, se dispuso un aislamiento obligatorio a causa de los contagios provocados por el covid-19. En este sentido, se resolvió, en el plano educativo, que las clases fueran virtuales, para disminuir y controlar la propagación de la enfermedad. Sin embargo, durante el segundo semestre de 2021 se estableció la presencialidad con medidas preventivas (como distanciamiento, ventilación cruzada y protocolos de cuidados). Desde ese entonces, la Dirección de Políticas de Género trabajó en la realización de un relevamiento de la situación de los jardines maternos. En términos generales, los enlaces de las Fuerzas informaron que algunos jardines pudieron retomar la presencialidad, mientras que otros, por imposibilidades de diversa índole, continuaron con la modalidad virtual para el dictado de clases.

Publicaciones y difusión

Publicación y presentación del libro *Militares Argentinas. Evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa*

En 2020, el Ministerio de Defensa publicó el libro *Militares Argentinas. Evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa*, con una firme convicción sobre la importancia de las políticas de género. El libro retoma la tradición de publicaciones de esta temática que la cartera elaboró hasta el año 2015, como la serie de *Equidad de Género y Defensa*, producto de políticas públicas en las Fuerzas Armadas.

La primera presentación y difusión de la publicación se realizó en forma remota, a través de la plataforma Zoom, y fue transmitida por YouTube desde el canal de la Universidad de la Defensa Nacional (UNDEF), en el mes de septiembre de 2020.¹ La presentación contó con la presencia y participación del entonces ministro de Defensa, Agustín Rossi; la ministra de Mujeres, Género y Diversidad, Elizabeth Gómez Alcorta, y la coordinadora del libro y directora de Políticas de Género del Ministerio de Defensa, Laura Masson, junto a las y los autores del escrito.

Asimismo, participaron la entonces jefa de Gabinete, Ana Clara Alberdi; el director Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, Eduardo Jozami; y demás autoridades del Ministerio de Defensa y de la UNDEF. A la presentación del libro también asistió la ex ministra de Defensa, Nilda Garré, quien impulsó las políticas de género en este organismo durante su gestión. Asimismo, estuvo presente la Asesora Presidencial, Dora Barrancos, funcionarios de distintos ministerios, legisladores de la nación, jefes de las Fuerzas Armadas, oficiales superiores y ex funcionarios/os del área de Género de Defensa, entre otras/os.

1 Disponible en línea en: <https://www.youtube.com/watch?v=siLeBw0QGfM&feature=youtu.be>

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*



Presentación del libro Militares Argentinas emitida por YouTube, en septiembre de 2020. Fuente: Ministerio de Defensa.

La difusión y presentación del libro también se hizo en la Escuela de Suboficiales del Ejército Argentino “Sargento Cabral”, el día 17 de noviembre de 2020. Uno de los motivos fue que integrantes de las Fuerzas Armadas, en especial instructores militares, conocieran los resultados de las políticas de género implementadas en nuestras fuerzas, y que ese conocimiento sirviera para establecer prácticas cotidianas más inclusivas y con perspectivas de género. Este encuentro también se realizó en forma remota, a través de la plataforma Zoom, y contó con la presencia de las autoridades de la Escuela de Suboficiales, además del director general de Personal y Bienestar, Carlos Fernando Cáneva; la jefa del Departamento de Género del Ejército y co-autora del libro, Luz Ivone Perdomo; integrantes del Ejército Argentino; la jefa de Gabinete, Ana Clara Alberdi; el director nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, Eduardo Jozami; la directora de Políticas de Género del Ministerio de Defensa, Laura Masson; e integrantes de dicha Dirección.

Presencia en la página web institucional

Desde el 2021 la Dirección de Políticas de Género cuenta con una entrada en la página oficial www.argentina.gob.ar donde se difunden las políticas implementadas y novedades.²

Concurso de ensayos “Género y Fuerzas Armadas en la Argentina” 2021

En marzo de 2021 se convocó a un concurso de ensayos para personal de las Fuerzas Armadas, denominado “Género y Fuerzas Armadas en la Argentina”. Se recibieron catorce ensayos. El jurado estuvo integrado por el director nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, Eduardo Jozami; la secretaria de Extensión y Comunicación de la UNDEF, Claudia Decándido; la directora del Centro de Estudios de Relaciones Internacionales y Medio Ambiente de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (UNCuyo), Mariel R. Lucero; y el docente e investigador de la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (IDAES- UNSAM), Máximo Badaró.

Los cuatro trabajos seleccionados para su publicación fueron:

- “Redefinición de la identidad militar a la luz de las nuevas masculinidades”. Autoras: Florencia Pisciolari, María Anahí Torres Gramajo y Natalia Carina Zapico.
- “La corresponsabilidad de los cuidados entre los varones y las mujeres de las Fuerzas Armadas Argentinas”. Autoras: Alejandra Villagrán, Sandra Costantini y Stella Faulin.
- “La transversalización de la perspectiva de género en la formación militar”. Autor: José Alejandro Torres.
- “Género y Fuerzas Armada en Argentina”. Autora: Leticia J. Basilotta.

2 Se puede acceder en: <https://www.argentina.gob.ar/defensa/politicas-de-genero-en-el-ambito-de-la-defensa>

Anexos

- Plan Integral de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa.
- Resolución MD N°77/2020. Creación de licencia especial por violencia en razón de género en el ámbito laboral e intrafamiliar.
- Resolución MD N° 300/2020. Otorga puntaje a las Diplomaturas y la Especialización con perspectiva de género de la Universidad de la Defensa Nacional para ser considerado en la condición de ascenso.
- Resolución MD N°1081/2021. Aprobación del Plan Integral de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa.
- Resolución MD N°1750/21. Creación de los Departamentos de Género de las Fuerzas Armadas y la Oficina Centralizada de Género del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Plan Integral de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa

2020-2023

Dirección de Políticas de Género



Ministerio de Defensa
Argentina

Plan Integral de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa 2020-2023

La política de género como política de Estado
en el Ámbito de la Defensa

Índice

Resumen Ejecutivo

¿Por qué un Plan Integral de Políticas de Género?

Enfoque de derechos humanos

Cambios normativos vs. transformaciones culturales

Marco normativo internacional, regional y nacional

Avances normativos en el ámbito de la Defensa

Antecedentes en la incorporación de mujeres y

diagnóstico de la situación actual

*¿Qué requieren hoy las políticas de género en el ámbito
de la Defensa?*

Plan integral de Políticas de Género en el ámbito de la defensa 2020-2023

Objetivos y lineamientos estratégicos 2020-2023

Marco Lógico

Monitoreo y Evaluación

Glosario de términos específicos

Referencias bibliográficas

Resumen Ejecutivo

El propósito de este Plan Integral de Políticas de Género es abrir una nueva etapa que dé continuidad a las iniciativas desplegadas a partir del año 2006 en el Ministerio de Defensa. Para ello, el Plan se desarrolla en cuatro momentos sucesivos:

- Análisis y diagnóstico de género
- Planificación y diseño
- Ejecución
- Seguimiento

Consideramos que las políticas públicas deben establecerse de acuerdo a la población destinataria y al contexto político-social, lo que nos impulsa a pensar a las mismas de manera situada. De acuerdo a los cuatro momentos mencionados, los ejes que guían la implementación de este Plan son los siguientes:

- Identificación de fortalezas, obstáculos, debilidades y desafíos.
- Redefinición y fortalecimiento de la estructura y funciones de los mecanismos institucionales existentes.
- Adecuación de la perspectiva de género a las particularidades de las Fuerzas Armadas y promoción de una cultura institucional que integre plenamente a las mujeres y el colectivo de la diversidad sexual al ámbito de la Defensa.
- Fortalecimiento de las estrategias de prevención de las violencias por motivos de género y refuerzo de las herramientas de sistematización, evaluación y monitoreo de las acciones implementadas.
- Consolidación y transversalización de las políticas de género en todos los niveles de las Fuerzas Armadas.

Como guía de las políticas de género este Plan toma en cuenta que, en el ejercicio de un Estado presente, es central conocer y definir las problemáticas para un diagnóstico certero y la posterior formulación de políticas públicas.

¿Por qué un Plan Integral de Políticas de Género?

Cómo eje estructurador de la sociedad, las diferencias y desigualdades de género atraviesan nuestra subjetividad, permean la organización institucional y todos los aspectos de la vida. En este sentido, las acciones aisladas no son suficientes para producir un cambio significativo para las personas y las instituciones, a la vez que se corre el riesgo de considerar que el cambio no es posible en tanto la acción aislada tiene altas posibilidades de fracasar.

Es por ello que los planes y programas de género tienen como objetivo resolver problemas de forma integral, que se refieren en forma directa o tangencial a desigualdades específicas que, si bien afectan a mujeres y grupos de la diversidad sexual, tienen consecuencias negativas para toda la institución. La fortaleza de este tipo de programas depende del reconocimiento social del problema o problemas a resolver, de su definición y de los mecanismos institucionales disponibles para hacerlo.

Actualmente, en la Argentina existe un importante movimiento de mujeres y colectivos de la diversidad sexual que han logrado avanzar en la agenda de género. A esto se le agrega, por un lado, el reconocimiento por parte del Estado nacional materializado en la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad en el año 2019. Por otro, en el ámbito de nuestra competencia, se desarrollaron, a partir del año 2006, políticas de género que fundaron importantes estrategias institucionales para el logro de la equidad entre varones y mujeres.

Pasados quince años, esta primera etapa de las políticas de género en el ámbito de la Defensa merece hoy ser revisada y revitalizada a la luz de la experiencia de su implementación. Especialmente debido a que, en el período 2016-2019, su gestión no fue prioritaria en términos de decisiones políticas y los mecanismos existentes se vieron altamente debilitados y distorsionados.

En este sentido, el propósito de este Plan Integral de Políticas de Género es abrir una nueva etapa que dé continuidad a las iniciativas desplegadas a partir del año 2006. Para ello, este Plan se desarrolla en cuatro momentos sucesivos:

- Análisis y diagnóstico de género
- Planificación y diseño
- Ejecución
- Seguimiento.

Asimismo, para el desarrollo del presente Plan es necesario definir los

conceptos que regirán su diseño y ejecución. En primer lugar, haremos referencia a la definición del concepto de políticas públicas.

Las políticas públicas son definidas de múltiples formas, el dinamismo del ámbito en el que se insertan explica esta falta de consenso en la academia y en quienes las ejecutan. Siguiendo a dos académicos ineludibles de nuestro país, podemos definir las como “un conjunto de acciones y omisiones que manifiestan una determinada modalidad de intervención del Estado en relación con una cuestión que concita la atención, interés o movilización de otros actores en la sociedad civil” (Oszlak y O’Donnell, 1982: 112). Esta definición resulta importante ya que coloca al Estado en el centro del compromiso y da cuenta de que no solo las acciones son una forma de intervenir, sino que la inacción también lo es.

Otra definición usualmente utilizada es la que da Aguilar Villanueva, quien conceptualiza a las políticas públicas como

“un conjunto (secuencia, sistema, ciclo) de acciones, estructuradas en modo intencional y causal, que se orientan a realizar objetivos considerados de valor para la sociedad o resolver problemas cuya solución es considerada de interés o beneficio público; cuya intencionalidad y causalidad han sido definidas por la interlocución que ha tenido lugar entre el gobierno y los sectores de la ciudadanía; que han sido decididas por autoridades públicas legítimas; que son ejecutadas por actores gubernamentales y estatales o por éstos en asociación con actores sociales (económicos, civiles), y que dan origen o forman un patrón de comportamiento del gobierno y la sociedad” (Aguilar Villanueva: 2009:14)”

Esta definición reconoce la complejidad de las políticas públicas, que implica la identificación de un problema social, la toma de decisión y acciones organizadas para la resolución del mismo.

Como sabemos, las políticas públicas no son neutrales al género, dado que cuando se presume que no impactarán en las relaciones entre varones y mujeres, se profundizan las brechas desiguales. Cuando una política es “ciega” al género, su formulación no repara en un diagnóstico sobre cómo el sistema social constituye asimetrías de poder y subordinación según estructuras de significación para “lo masculino” y “lo femenino”, por lo que amplía esas características. El crecimiento del campo de estudios en torno a las relaciones de género y los esfuerzos del activismo por transversalizar la perspectiva a todos los ámbitos de la vida, posibilitó que se hable de la “perspectiva de género”. Según la Organización de Naciones Unidas para las Mujeres (ONU Mujeres):

Plan Integral de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa

“El término «perspectiva de género» es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.” (ONU Mujeres)

En este contexto, este Plan Integral de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa, entiende que la perspectiva de género conlleva una metodología y mecanismos que posibilitan identificar y cuestionar este tipo de discriminación. En este sentido, las políticas públicas en su diseño e implementación requieren del diagnóstico y reconocimiento de las desigualdades estructurales y es por ello que se considera necesario el desarrollo y la consolidación de mecanismos de género que contribuyan a su reducción.

Enfoque de derechos humanos

El presente Plan se enmarca dentro de un enfoque de derechos humanos, que entiende que el Estado puede constituirse en un problema o solución, según su actuación vulnerable, o no logre evitar la vulneración de los mismos, o bien sea capaz de brindar respuestas adecuadas al respecto (Ansolabehere, Serrano y Vázquez, 2015). En este sentido, el Estado es una solución cuando no genera violencia y logra atender la provocada por agentes no estatales; cuando respeta, protege, garantiza y promueve los derechos humanos, generando políticas y permitiendo el desarrollo de actores que velan por los mismos; cuando adopta medidas de justicia, verdad, reparación y no repetición.

Como veremos, los desarrollos normativos a nivel internacional, la creación de instituciones tanto internacionales, regionales como nacionales dedicadas a prevenir, capacitar en género, y proteger a las víctimas, y la educación a la población en general y a autoridades estatales en particular, son una muestra de un proceso de institucionalización que avanza y pone en cuestionamiento las nociones patriarcales que durante años mantuvieron la violencia como asunto del ámbito privado. La normativa internacional fue seguida por desarrollos jurisprudenciales de organismos internacionales de protección, que definieron la violencia contra las mujeres y se detallaron las obligaciones estatales para garantizar a las mujeres y diversidades sexuales el disfrute del derecho a una vida igualitaria y sin discriminación.

Cambios normativos vs. transformaciones culturales

Es necesario dar cuenta que a pesar de los valiosos cambios normativos este tipo de igualdad no garantiza la igualdad real. Es por ello que, al tiempo en que se implementan normativas que equiparen las oportunidades de quienes componen las FFAA, se deben aplicar políticas que tiendan a modificar las prácticas sociales y culturales que sostienen las desigualdades en razón de género. En este sentido, el Ministerio de Defensa ha sido uno de los Ministerios pioneros en la adaptación de la legislación vigente en materia de género, en la creación de institucionalidad de género y en la capacitación en la materia, con el fin de ampliar derechos y promover la igualdad entre el personal militar de las Fuerzas Armadas.

En consonancia con lo antes dicho, en ocasión de la publicación realizada por el Ministerio de Defensa titulada “Militares Argentinas, Evaluación de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa” (2020), el Ministro de Defensa Agustín Rossi ha expresado su deseo de continuar trabajando para transversalizar la perspectiva de género a toda la Institución, a los fines de consolidar espacios más justos e igualitarios. En el mismo sentido, el Director Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa, Eduardo Jozami, ha indicado que “desde una perspectiva de ampliación de derechos que, a nuestro juicio, debe impulsar hoy la profundización de la vida democrática, la presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas es un hecho tan significativo como auspicioso” (Militares Argentinas, 2020).

En virtud de lo expuesto, las políticas públicas deben establecerse de acuerdo a la población destinataria y al contexto político-social, lo que nos impulsa a pensar a las mismas de manera situada. Esto requiere de una formulación planificada, donde a partir de un exhaustivo diagnóstico se conozcan las necesidades de la institución y de quienes la conforman. Sobre la base del diagnóstico de situación que se ha realizado y plasmado en el libro Militares Argentinas. Evaluación de las políticas de género en el ámbito de la Defensa, este Plan Integral servirá como herramienta para establecer políticas públicas que conlleven a consolidar la igualdad en materia de género.

Los principales ejes de esta segunda etapa en la implementación de las políticas de género en el ámbito de la Defensa son los que se enumeran a continuación:

- Identificación de fortalezas, obstáculos, debilidades y desafíos. A partir de un diagnóstico de la implementación de las políticas de género en el ámbito de la Defensa durante los últimos quince años, se diseñaron las nuevas propuestas.

*Plan Integral de Políticas de Género
en el Ámbito de la Defensa*

- Redefinición, actualización y fortalecimiento de la estructura y funciones de los mecanismos institucionales y actualización de la normativa.
- Adecuación de la perspectiva de género a las particularidades de las Fuerzas Armadas y promoción de una cultura institucional que integre plenamente a las mujeres e identidades disidentes al ámbito de la Defensa.
- Fortalecimiento de las estrategias de prevención de las violencias por motivos de género y refuerzo de las herramientas de sistematización, evaluación y monitoreo de las acciones implementadas.
- Consolidación y transversalización de las políticas de género en todos los niveles de las Fuerzas Armadas.

El presente Plan, como guía de la política de género, toma en cuenta que obtener datos fidedignos nos permiten mejorar la prevención de la violencia en razón de género, como así también una distribución equitativa de recursos materiales y simbólicos a fin de lograr la igualdad de oportunidades en el desarrollo de carrera del personal militar.

Este Plan incluye un sistema de evaluación que se realizará en las distintas etapas de aplicación de las políticas. Una estrategia de monitoreo y evaluación de las políticas públicas, reviste de importancia ya que permite verificar el estado de situación, proyectar acciones de corrección en caso de ser necesario, obtener información y evaluar el desempeño de las políticas, el entorno y la eficacia e impacto de las mismas.

Marco normativo internacional, regional y nacional

Los derechos de las mujeres y del colectivo de la diversidad sexual a tener una vida libre de violencias, como así también la ampliación de otros derechos ciudadanos, se han desarrollado de manera sostenida en las últimas décadas. En este sentido, tanto el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, como la elaboración de marcos regionales y el orden jurídico nacional, pueden ser considerados parte de una legislación cuyo espíritu apunta a disminuir las desigualdades existentes, como así también fortalecer la autonomía de los grupos oprimidos.

A nivel internacional, en el período comprendido entre 1945 y 1962 se colocó el énfasis en la igualdad jurídica y formal (1945 Carta de las Naciones Unidas; 1946 Creación de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer; 1957 Tratado de Roma). Entre 1963 y 1975 se inició un proceso hacia una mayor institucionalidad (1967 Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer; 1975-1985 Decenio de Naciones Unidas para la Mujer; 1975 Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer en México). Entre 1976 y 1985 se produjeron cambios en la conciencia internacional respecto al rol de las mujeres y se fortalecieron las organizaciones de mujeres que tuvieron mayor incidencia en el plano internacional (1979 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; 1980 Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer- Copenhague). La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer es uno de los tratados internacionales que más ha contribuido a la promoción de la igualdad entre varones y mujeres en el ámbito internacional; de hecho, es considerada la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres, en tanto recoge la normativa internacional sobre el tema. La Convención, además de establecer normas jurídicas en su articulado, establece líneas de actuación para los Estados que, de forma periódica, dan cuenta ante el Comité de los avances realizados a fin de garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

Entre 1985 y 1995 hubo un refuerzo de los organismos de apoyo a las mujeres (1985 Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer-Nairobi; 1993 Conferencia Mundial de Derechos Humanos-Viena; 1994 Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo-Cairo-; 1995 Cumbre Mundial

sobre Desarrollo Social; 1995 Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer-Beijing). A partir del 2000 se presenta la Declaración de los Objetivos del Milenio y el mismo año el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas dicta la Resolución 1325 instando a los gobiernos a incorporar el enfoque de género en el mantenimiento de las operaciones de paz. Dicha resolución estableció un marco jurídico y político histórico, reconociendo la importancia de la participación de las mujeres, así como la inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones de paz, la planificación humanitaria, las operaciones de mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz en las situaciones posteriores a un conflicto y la gobernanza.

A su vez, se llevaron a cabo las reuniones de seguimiento de estas Conferencias, Viena, El Cairo y Beijing, a los cinco, diez y veinte años. Los planes de actuación han pasado, desde considerar a la mujer en función de sus necesidades hasta reconocer esencial e imprescindible su contribución en todo el proceso de desarrollo. El empoderamiento de las mujeres y la promoción de su participación plena en todos los niveles de la actividad humana fueron eje de las últimas convenciones desarrolladas. En relación con el proceso Beijing, se han puesto de manifiesto los obstáculos restantes y los nuevos desafíos, incluyendo aquellos referentes al trabajo de la igualdad de género como prioridad horizontal en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En 2015 la declaración por el vigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer reconoció la aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, instrumento esencial para concluir la labor incompleta de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y para hacer frente a los problemas cruciales pendientes. En ese sentido, la agenda a implementar después del 2015, incluyó un enfoque transformador, en particular mediante el objetivo que contempla la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

La agenda post-2015 para el desarrollo sostenible se afirma en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) elaborados en el año 2000. Estos se centraron en la reducción del hambre, la pobreza, las enfermedades, la desigualdad de género y en garantizar el acceso al agua y el saneamiento. La agenda 2030, en tanto, se compone de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluido un objetivo independiente para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas (ODS 5) y metas con sensibilidad de género en los demás objetivos. Entre las metas propuestas se incluye poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas en todo el mundo y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

También vale la pena mencionar que actualmente la Argentina copreside, junto a Reino Unido, la Coalición por la Igualdad de Derechos (Equal Rights Coalition). Este organismo fue creado en 2016 y su espíritu es promover el respeto universal por los derechos humanos y libertades fundamentales. La Coalición constituye la primera alianza intergubernamental dedicada a la protección de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales en todo el mundo.³

A nivel regional, podemos mencionar como hito la adopción en 1994 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer –Convención de Belém do Pará– en el marco de la Organización de los Estados Americanos (OEA). La Convención define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra la violencia que afecta a su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

Los Estados Parte convienen tanto en el reconocimiento de los derechos de la mujer y la protección de los mismos como en la obligación de garantizarlos a través de diferentes mecanismos, como, por ejemplo, la modificación de la legislación penal, civil y administrativa a nivel nacional. También es de destacar que la Convención expresamente establece que nada de lo dispuesto en ella podrá ser interpretado en forma restrictiva o como limitante de los derechos; si la legislación nacional es más abarcativa que dicha Convención, esta no será impedimento para la aplicación de la legislación más beneficiosa. Esta Convención fue la primera en el mundo que se ocupa de que los derechos de las mujeres tengan carácter vinculante.

Asimismo, en la decimocuarta Conferencia Regional Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe desarrollada en enero de 2020, se ha firmado el llamado “Compromiso de Santiago”, en el cual se ratifican y respaldan los tratados y compromisos asumidos por los Estados para cumplir la agenda regional de género respecto a la autonomía y derechos de las mujeres.

En el ámbito nacional, ubicándonos en el comienzo de una larga trayectoria de avances respecto de los derechos de las mujeres, la Ley N° 13.010 de

3 <https://cancilleria.gob.ar/es/actualidad/noticias/la-argentina-y-el-reino-unido-asumen-la-presidencia-de-la-coalicion-de-paises#:~:text=La%20Coalici%C3%B3n%20por%20la%20Igualdad%20de%20Derechos%20fue%20lanzada%20en,intersexuales%20en%20todo%20el%20mundo.>

*Plan Integral de Políticas de Género
en el Ámbito de la Defensa*

Sufragio Femenino (1947) fue de gran impacto en el camino hacia la igualdad al consagrar el sufragio universal. Seguidamente, en 1968 a través del decreto-ley 17.711 se derogó la incapacidad relativa de la mujer casada y se le otorgó capacidad civil plena. A la vez, se legisló sobre su plena facultad para administrar y disponer de sus bienes. Aunque, el logro en esta materia no fue total sino parcial.

Con el paso de los años y el advenimiento de la democracia, se lograron nuevas conquistas: en 1985 se sancionó la Ley N° 23.264 que estableció la patria potestad compartida y en 1987 se aprobó la Ley N° 23.515 de divorcio vincular.

En el año 2015, con la sanción del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, se eliminó el sistema de patria potestad y se estableció un régimen de responsabilidad coparental igualitaria. A su vez, se modificó el procedimiento de divorcio, se habilitó la opción por el régimen de separación de bienes y se reconoció la igualdad de derechos en el matrimonio.

Los movimientos de mujeres han sido sustanciales para el impulso de dichos avances y han puesto en agenda nuevas cuestiones que se encontraban invisibilizadas, como la brecha salarial, la división del trabajo sexual y las tareas de cuidado, entre otras. En 2008 se sancionó la Ley N° 26.364 sobre Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas. Esta norma fue reformada por la Ley N° 26.842 (sancionada en el año 2012), profundizando los mecanismos contra la trata de personas. En un cambio de perspectiva, en 2009 se creó la Oficina de la Mujer en el ámbito de la Corte Suprema de Justicia de la Nación con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en el tratamiento de las causas ante el Poder Judicial.

En el año 1996 a través de la Ley N° 24.632, la Argentina introdujo el mecanismo de protección regional surgido de la Convención de Belém do Pará. El mismo fue complementado con una norma fundamental para garantizar los derechos de las mujeres como es la Ley N° 26.485 del año 2009 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales). Esta ley es la norma más importante en la lucha contra la violencia hacia las mujeres en nuestro país.

En su artículo cinco define seis tipos de violencia contra las mujeres:

- física
- psicológica
- sexual
- económica y patrimonial

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

- simbólica
- política.

Asimismo, define las diversas modalidades en que pueden manifestarse los distintos tipos de violencia, descritas en el artículo 6. Estas son: a. violencia doméstica, b. violencia institucional, c. violencia laboral, d. violencia contra la libertad reproductiva, e. violencia obstétrica, f. violencia mediática, g. violencia contra las mujeres en el espacio público, y h. violencia pública-política contra las mujeres. Las tipificaciones enumeradas hacen posible una mejor identificación de los problemas a abordar, lo que facilita el diseño de políticas públicas, la concientización de la sociedad y la adecuación de las normas penales, como lo demuestran la inclusión en el Código Penal de figuras como el femicidio y los delitos contra la integridad sexual, conocidos, hasta el año 2001, como “delitos contra el honor”.

Otro punto a destacar de la Ley N° 26.485 es que establece la implementación de acciones prioritarias en articulación y coordinación con los distintos Ministerios, entre los que se encuentra el Ministerio de Defensa. Su reglamentación ha contribuido a la implementación de acciones como la creación de la Comisión Nacional Coordinadora de Acciones para la Elaboración de Sanciones de la Violencia de Género (CONSAVIG); de la línea 144 para la prevención de la violencia de género y contención de las mujeres en situaciones de violencia; los protocolos médicos destinados a evitar la revictimización en situaciones de violencia y para el acceso a la justicia de víctimas de violencia de género; la creación de Oficinas de Patrocinio Jurídico y Asistencia Gratuita del Ministerio Público de la Defensa.

Otro avance normativo de interés para el desarrollo del presente Plan Integral es la Ley N° 25.584 que prohíbe a los establecimientos educativos la realización de cualquier acción que impida la continuación de la cursada a las estudiantes embarazadas, lo que por extensión también es de aplicación a las instituciones educativas del ámbito militar. Esta normativa nos ha impulsado a pensar estrategias adecuadas que se cristalizaron en la posibilidad de que el Personal Militar que se encuentre gestando continúe sus estudios. Como hemos señalado anteriormente, no alcanza con las reglas formales, sino que es necesario generar acciones de inclusión y sensibilización que impulsen un cambio de perspectiva acerca de los roles socialmente establecidos.

La República Argentina fue pionera en el reconocimiento de diversas formas de matrimonio con la modificación del Código Civil en el año 2010. Dos años después, la Ley N° 26743/2012 de Identidad de Género avanzó aún más en el reconocimiento de la identidad de género, el libre desarrollo de la persona conforme a su autopercepción, incluyendo la vivencia personal del

cuerpo y la rectificación registran del sexo y el nombre de pila.

En lo que respecta a derechos sexuales y reproductivos, la Ley N° 25.673 (Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable) garantizan la adopción de decisiones libres de discriminación, coacciones o violencia, en tanto que la Ley N° 26.150 (Programa Nacional de Educación Sexual Integral) incorpora a la currícula, en los distintos niveles educativos (inicial, primaria y secundaria), la Educación Sexual Integral, incluyendo perspectiva de género, diversidad sexual y salud reproductiva. El objetivo de estas modificaciones es romper con la mirada biologicista, entendiendo así a la sexualidad en un todo integrado (biológicos, psicológicos, sociales, afectivos y éticos).

En 2013, el Congreso Nacional aprobó el Régimen de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares, reconociendo la relación de dependencia, la extensión de las jornadas laborales, las licencias y las indemnizaciones para las trabajadoras de este sector. Esto es de suma importancia, como veremos, ya que la desigualdad económica es una de las piedras angulares de la desigualdad de género.

En el año 2019 mediante Ley N° 27.580, la República Argentina ratificó Convenio 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Este Convenio afirma que la violencia y el acoso en el mundo del laboral pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que éstos son una amenaza para la igualdad de oportunidades, al tiempo que reconoce que las mujeres son las más expuestas a la violencia y al acoso laboral, en particular, quienes se encuentran en situaciones más vulnerables. El trabajo en esta dimensión de la violencia nos impulsa a fortalecer las estrategias de prevención, asistencia y protección ante la violencia en razón de género en el ámbito laboral, como así también capacitar en torno al tema. Es por ello que la acción ante la violencia y la capacitación son lineamientos fundamentales del presente Plan.

Complementando así la larga trayectoria en materia de la lucha por la igualdad y equidad de género, la Argentina recientemente ha sancionado la Ley N° 27.499 (Ley Micaela García de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado), que establece la capacitación obligatoria en las temáticas de género y violencias por motivos de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Asimismo, la Ley N° 27.452 conocida como la Ley Brisa establece un régimen de reparación económica para las/os hijas/os (niñas, niños y adolescentes) de víctimas de violencia por femicidio. Finalmente, tras un recorrido histórico del activismo y la conformación de redes

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

y articulaciones, en diciembre de 2020 se sancionó la Ley N° 27.610 referida a la interrupción voluntaria del embarazo (IVE). Sumándose a las antes mencionadas leyes de derechos sexuales y reproductivos, esta norma fortalece los compromisos asumidos de la Argentina en materia de salud pública y derechos humanos de mujeres, adolescentes y otras personas gestantes.

Estas leyes constituyen el marco normativo de referencia para las transformaciones en materia de género en el ámbito de la defensa que se materializan a través de las resoluciones ministeriales y el diseño de planes y programas.

<i>RESOLUCIONES EN MATERIA DE GÉNERO - MINISTERIO DE DEFENSA - DPG</i>		
<i>Res. MD</i>	<i>Fecha de creación</i>	<i>RESUMEN</i>
<i>849</i>	<i>27 de febrero de 2006</i>	<i>Derogación de obstáculos para continuar la carrera Militar a mujeres embarazadas.</i>
<i>1435</i>	<i>2006</i>	<i>Dejar sin efecto la prohibición de Hijas/os durante la formación</i>
<i>113</i>	<i>9 de febrero de 2007</i>	<i>Excepción de guardias a embarazadas y lactantes.</i>
<i>213</i>	<i>16 de febrero de 2007</i>	<i>Creación del Observatorio sobre integración de la Mujer en las FFAA</i>
<i>274</i>	<i>2 de marzo de 2007</i>	<i>Creación del Consejo de Política de Género y conformación de representantes.</i>
<i>1352</i>	<i>31 de agosto de 2007</i>	<i>Derogación del reglamento que prohíbe contraer matrimonio de Militares con diferentes jerarquías y miembros de seguridad.</i>
<i>1757</i>	<i>8 de noviembre de 2007</i>	<i>Viviendas para personal Militar Soltera/o con hijas/os</i>

*Plan Integral de Políticas de Género
en el Ámbito de la Defensa*

1796	15 de noviembre de 2007	<i>Derogación de sanciones disciplinarias en el ámbito de la organización familiar .</i>
74	28 de enero de 2008	<i>Deroga normativas de sanciones al personal Militar por situación especial Familiar (familiar irregulares) y adecuación de normativa conforme los DDHH</i>
198	21 de febrero de 2008	<i>Plan Nacional de jardines maternas y paternidad responsable</i>
199	21 de febrero de 2008	<i>Modifica parte de la Resolución MD N° 274/2007 en cuanto a la conformación de los integrantes del Consejo de Política de Género.</i>
200	21 de febrero de 2008	<i>Deroga normativa para pedir permiso para contraer matrimonio</i>
206	27 de febrero de 2008	<i>Deroga normativa que hace distinción entre hijos adoptivos, hijos matrimoniales y extramatrimoniales para generar igualdad de condiciones.</i>
207	27 de febrero de 2008	<i>Crea grupo de trabajo para diagnóstico, análisis de medidas y acción efectiva de la perspectiva de género en Misiones de Operaciones Internacionales de manteniendo de la Paz.</i>
208	27 de febrero de 2008	<i>Restricción de portación, tenencia y transporte de armas de dotación al personal denunciado hasta tanto resuelva el proceso judicial y/o administrativo.</i>
601	9 junio de 2008	<i>Derogación de sanciones por matrimonio entre miembros de las FFAA</i>

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

656	24 de junio	<i>Limitar tenencia y portación de armas de fuego de dotación, a los actos de servicios que requieran de realizar actividad asignada en el destino.</i>
781	31 de julio de 2008	<i>Participación de mujeres militares en diferentes instancias de asesoramientos relacionado a la reglamentación de uniformes</i>
967	28 de agosto de 2008	<i>Adecuación del reglamento del Ministerio para la aplicación del Plan Federal de Construcción de viviendas asegurando criterios de género en las asignaciones</i>
996	1 de septiembre de 2008	<i>Se modifica el reglamento para priorizar el uso de viviendas a familias monoparentales y monomarentales</i>
1160	2 de octubre de 2008	<i>Creación de oficina de género en la Armada Argentina y Ejército Argentino</i>
1226	21 de octubre de 2008	<i>Plan de acción con perspectiva de género para Operaciones Internacionales en Misiones de Paz (presentado por el grupo de trabajo creado por Resolución MD N° 207/2008)</i>
1348	12 de noviembre de 2008	<i>Difusión de listados de recursos existentes para la Lucha contra la Violencia intrafamiliar</i>
1407	20 de noviembre de 2008	<i>Plan de acción con perspectiva de Género para Operaciones Internacionales y mantenimiento de Paz (se agrega a lo creado por Resolución MD N° 1226/2008)</i>

*Plan Integral de Políticas de Género
en el Ámbito de la Defensa*

1545	29 de diciembre de 2008	Creación de la Dirección de Políticas de Género
1602	30 de diciembre de 2008	Creación de distintivo para personal civil y militar que integran el Consejo de Política de Género.
50	21 de enero de 2009	Protocolo de atención a víctimas de violencia intrafamiliar
73	21 de enero de 2009	Modificación del artículo N° 4 de la Resolución 1426/2006 y agrega perspectiva de género para el acceso a agregaduría.
1206	4 de noviembre de 2009	Reconocimiento a 3 veteranas de la Guerra de Malvinas
1238	16 de noviembre de 2009	Régimen de funcionamiento y protocolo de actuación de las Oficinas de género
1273	18 de noviembre de 2009	Reglamento de admisión y permanencia para postulantes de instituto de formación militar en estado de gravidez y/o de lactancia.
1	8 de enero de 2010	Plan integral para promover política de prevención, detección y atención de la violencia Intrafamiliar
15	21 de enero de 2010	Ampliación de asistencia sanitarias para Cadetes/ Aspirantes/Soldados voluntarios embarazadas y lactantes
28	25 de enero de 2010	Solicitud de adaptación de medidas administrativas y planificación de salud sexual y procreación reproductiva en el ámbito de las Fuerzas Armadas acorde a lo establecido por el Programa Nacional de Salud sexual y procreación responsable.

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

29	25 de enero de 2010	Ampliación y modificaciones de la Resolución MD N° 1348/2010 en relación al listado de recursos de lucha contra la violencia intrafamiliar
30	25 de enero de 2010	Ampliación y modificación del Protocolo de atención a víctimas de violencia intrafamiliar aprobado por Resolución MD N° 50/2009
1502	15 de noviembre de 2010	Regulación de la reglamentación de viviendas militar para víctimas de violencia intrafamiliar
1586	30 de noviembre de 2010	Ejecución de difusión de la Línea de Salud Sexual en todos los medios de comunicación de las Fuerzas Armadas
41	31 de enero de 2011	Reglamentación de uniformes de mujeres Militares
90	15 de febrero de 2011	Estandarizar el grado de Suboficial Primero/a y Suboficial Ayudante en el requisito al grado necesario para postularse a misiones en el extranjero.
91	15 de febrero de 2011	Relevamiento de aspectos de género pre-despliegue y en despliegue a Misiones de Paz (anexo indicación de relajamiento de datos)
706	26 de agosto de 2011	Licencia por paternidad
1103	17 de octubre de 2011	Adecuación de la normativa a la Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario
48	6 de febrero de 2012	Maternidad sin riesgos. Garantiza dos descansos en la jornada laboral período de lactancia
49	6 de febrero de 2012	Atención integral de las personas víctimas de violencia sexual acorde a lo establecido por el Ministerio de Salud de la Nación.

*Plan Integral de Políticas de Género
en el Ámbito de la Defensa*

73	23 de febrero de 2012	Reglamento interno de Funcionamiento del Consejo de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa.
956	30 de agosto de 2012	Adecuación y elaboración de guía de detección temprana y derivación oportuna de las víctimas de violencia intrafamiliar.
979	5 de septiembre de 2012	Declaración de interés la Diplomatura de Género y Gestión Institucional
1438	19 de noviembre de 2012	Reconocimiento de la labor desempeñada por las mujeres excombatientes en el Conflicto del Atlántico Sur
434	31 de octubre de 2013	Conmemoración del Día Internacional de la NO Violencia contra las Mujeres
452	2013	Incorpora la variable sexo en el manejo de datos de las tres Fuerzas y al tablero de comando
89	25 de febrero de 2014	Declaración de interés de la participación de las mujeres de las Fuerzas Armadas en el Encuentro Nacional de Mujeres
93	25 de febrero de 2014	Desarrollar Indicadores de género y derivar a la Dirección de Políticas de Género (amplía la Resolución 452/2013)
96	28 de febrero de 2014	Designar miembros de oficinas de género para realizar Diplomatura de Género y Gestión Institucional
1168	2 de diciembre de 2014	Distintivos para los Diplomados de la Diplomatura en Género y Gestión Institucional (INDAE)
105	27 de febrero de 2015	Creación de Comisión de equipos interdisciplinarios de atención a casos de Violencia intrafamiliar en las Fuerzas Armadas

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

106	27 de febrero de 2015	Creación de la Oficina de Género en la Escuela de Suboficial Sargento Cabral
300	10 de marzo de 2021	Instruir a los Jefes de las Fuerzas Armadas a asignar puntuación cuantitativa a las Diplomaturas en cuestión de perspectiva de género
1081	19 de agosto de 2021	Aprobación del Plan Integral de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa
1750	20 de diciembre de 2021	Creación de los Departamentos de Género de las Fuerzas Armadas

Fuente: *Elaboración propia.*

Las numerosas resoluciones que pueden observarse en el cuadro nos permiten sostener que este Ministerio de Defensa ha realizado avances significativos para lograr una institución más igualitaria, que posibilite a las mujeres que la conforman el acceso a cargos de jerarquía, y que disminuyan las brechas desiguales con razón de género. En base a los avances llevados adelante en el ámbito castrense, el desafío actual es establecer un plan que nos permita pensar soluciones integrales para los obstáculos que se presentan en la institución. En este sentido, es necesario articular acciones con las dependencias de este Ministerio, como así también con otros organismos estatales, guiadas por lineamientos y criterios comunes.

Avances normativos en el ámbito de la Defensa

Como se ha señalado a lo largo de este documento, a partir del año 2006 se implementaron políticas de género en el ámbito de la Defensa, lo que supuso avances normativos de diversa índole, tendientes a la transformación de las instituciones castrenses de un ámbito profesional altamente masculino hacia un ámbito profesional mixto y en su adecuación a las leyes que regían en el ámbito civil (Masson, 2010b).

En el año 2020, el Ministerio de Defensa editó el libro “Militares Argentinas. Evaluación de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa” que sirve como base y diagnóstico para el presente Plan Integral de Políticas de Género. El cuadro que se presenta a continuación resume los avances normativos en el ámbito de la Defensa.

Marco conceptual

Los cambios sociales acaecidos desde el reconocimiento de los derechos civiles y políticos de las mujeres en la primera mitad del siglo XX hasta las movilizaciones que protagonizaron en las calles en esta primera parte del siglo XXI, han resultado en gran medida en cambios sociales. En tal sentido, como mencionamos en los segmentos anteriores, las políticas públicas se han transformado con el objetivo de lograr el reconocimiento formal de la igualdad como así también el cambio de perspectiva en las instituciones.

Para la elaboración de este Plan Integral dos puntos han sido tomados en consideración en lo que hace a las políticas públicas. En primer lugar, y como se ha señalado, la estrecha relación entre el diseño de las políticas públicas y la configuración de roles e identificaciones desde el accionar del propio Estado. Tal como evidencian diversas autoras, el Estado define conceptos sobre “lo femenino” y “lo masculino” a través de sus instituciones. En esa construcción, también determina la imagen ideal de varones y mujeres (Moore, 1980; Masson, 2004; Faur, 2006).

El segundo punto importante para pensar el género en las políticas públicas es el que se refiere a la tensión entre el enfoque de la ciudadanía universal vs. los derechos específicos (Fraser, 2007; Young, 1996; Rodríguez Gustá, 2008; Pautassi, 2011; Guzmán, 2012). El primero supone una igualdad de hecho ya que entiende que las políticas públicas alcanzan a todos los ciudadanos y ciudadanas sin realizar distinciones de género u otra característica. No obstante, mucho se ha evidenciado acerca de la problemática de utilizar categorías abstractas como “ciudadanía” y “comunidad”, dado que la neutralidad que suponen en realidad es un sesgo considerando que los actores que se consideran son varones.

A través de políticas públicas, se han llevado adelante diversas estrategias. Una de ellas, que cuenta con gran relevancia por el impacto que supone, son las políticas de acción afirmativa, las cuales buscan disminuir las desigualdades a través de medidas que tienden a corregir dichas desigualdades que los Estados perpetúan. En este sentido, Argentina ha establecido leyes pioneras como la llamada Ley de Cupo Femenino (Ley N° 24.012) sancionada en 1991 que propició el aumento de la representación de las mujeres a través de cuotas de participación mínima (30 por ciento) en las listas de candidatas/os presentadas por los partidos para las elecciones. Años después, en 2017, mediante la Ley N° 27.412, conocida como la ley de Paridad de Género, la cuota se elevó al 50 por ciento y las listas de candidatas/os al Congreso de la Nación (diputadas/os y senadoras/es) y al Parlamento del

Mercosur deben ubicar “de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente”.⁴

No obstante, a pesar de que algunos cambios fueron registrados con su aplicación, estas estrategias suelen correr el riesgo de dejar intactas las relaciones desiguales entre varones y mujeres. Rodríguez Gustá (2008) subraya que mantienen las diferencias primarias buscando compensar a las mujeres por su eventual doble inserción en el ámbito público y privado.

El enfoque de transversalización de género, o *gender mainstreaming*, surge en la década de 1990 haciendo hincapié en la necesidad de realizar una serie de consideraciones para la formulación de políticas con perspectiva de género que incluyen un diagnóstico, la definición de los problemas, la evaluación del impacto en las políticas y la adopción de un enfoque de transversalidad de género. Esto implica que se revisen integralmente las políticas y se adopte perspectiva de género en su totalidad.

Para García Prince, el poder transformativo de la transversalidad de género depende de los alcances de la visión estratégica y holística con la cual se diseñan las políticas en su ejecución estratégica y progresiva (García Prince, 2008:41). Esto se relaciona directamente con un aspecto no normativo, dado que las medidas tenderán a ser más eficaces cuando la voluntad política sea firme. El cambio de la “cultura institucional”, que refiere a los valores que orientan las prácticas cotidianas, precisa del compromiso de las personas involucradas en la toma de decisión, como así también quienes se encuentran en la ejecución de las políticas.

El campo de debate sobre transversalidad de género se amplió notablemente cuando la socióloga Joan Acker puso foco en su análisis, en 1990, que las instituciones no son neutras al género, sino que tanto las instituciones como los perfiles laborales están “generizados”. En este sentido, este Plan Integral propone diversas líneas de trabajo que apuntan a promover la institucionalización de la perspectiva de género dentro de las organizaciones.

Siguiendo a Moser (2005), es necesario promover el empoderamiento de género a través de la participación de mujeres y feminidades en el proceso de toma de decisión. En este sentido, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), define a la autonomía como “la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles” (CEPAL, 2011).⁵

4 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=304794>

5 <https://oig.cepal.org/es/autonomias/interrelacion-autonomias>

*Plan Integral de Políticas de Género
en el Ámbito de la Defensa*

La autonomía en la toma de decisiones, siguiendo a CEPAL, es “la presencia de las mujeres y personas LGBTI+ en los distintos niveles de los poderes del Estado y organizaciones e instituciones de la sociedad civil, y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones” (CEPAL, 2011).

La participación de las mujeres en espacios de decisión a los fines de contar con sus contribuciones, intereses y perspectivas para garantizar su cumplimiento, es uno de los ejes que persigue este Plan Integral de Políticas de Género.

Otro de los ejes importantes al momento de pensar en un cambio institucional tiene lugar en lo que la CEPAL define como autonomía económica, dimensión que también estructura la reproducción de la desigualdad y dominación. La autonomía económica contiene el uso del tiempo y la contribución de las mujeres y personas LGBTI+ a la economía. Las posibilidades económicas y la capacidad productiva rentada se encuentran condicionada por la división sexual del trabajo, las brechas de género y la inequitativa distribución de las tareas y trabajos de cuidado. Es por ello que uno de los lineamientos de este Plan se basa en el desarrollo de políticas con base en la responsabilidad institucional y la corresponsabilidad del cuidado.

Este Plan ha sido elaborado con el objetivo de propiciar mejoras en el ámbito de la Defensa que tiendan a la disminuir las desigualdades entre varones y mujeres de las Fuerzas Armadas. Como se ha remarcado anteriormente, contar con herramientas adecuadas es central para el avance hacia una mayor institucionalización en materia de género. Esto, se logra con criterios unificados de acción, rigurosidad en la sistematización de los datos, indicadores para la evaluación pertinentes y políticas planificadas y sostenida. En tal sentido, toma los antecedentes y avances que este Ministerio de Defensa ha desarrollado desde 2006, a la vez que incorpora las directrices que el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad, órgano rector de la política de género nacional, ha establecido en sus instancias informativas, como así también en su Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género. En virtud de ello, este Plan Integral, en concordancia con el Plan Nacional de Acción Contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022 del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, considera que toda política pública que asuma un enfoque desde los derechos humanos incluye en sí misma, y de modo inexorable, la perspectiva de género. Desde esta perspectiva, los derechos humanos no sólo actúan como un límite legal al ejercicio del poder estatal sino, y sobre todo, como una plataforma para la acción y transformación social.

Antecedentes en la incorporación de mujeres y diagnóstico de la situación actual

Como se ha señalado, las recomendaciones del enfoque de políticas de transversalización de género han sido tomadas de forma ejemplar en el ámbito de la Defensa. Esto fue posible bajo la realización de eventos de sensibilización, diagnóstico de situación y la creación de una instancia consultiva-participativa. En conjunto con estas medidas, se crearon Oficinas de Género (2008) en las tres Fuerzas Armadas y Equipos Interdisciplinarios de Violencia Intrafamiliar (2008). Las mismas cumplen múltiples tareas: recibir denuncias de vulneración de derechos, difundir novedades sobre la modificación o creación de normativa, asesorar en materia de género y realizar capacitaciones. A la luz de los avances en materia de género a nivel nacional, tras la incorporación de reformas que tienden a actualizar y mejorar los sistemas implementados, el primer lineamiento de este Plan es unificar criterios y contenidos para las tres Fuerzas.

En lo que respecta al ámbito de la Defensa, estudios como el que realiza Masson (2010a) reconocen diferentes momentos de la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas. La autora encuentra que el proceso en que se produjeron reformas institucionales en las Fuerzas Armadas para el ingreso de mujeres tuvo lugar en tres etapas: la incorporación de mujeres suboficiales y oficiales del cuerpo profesional; la incorporación de mujeres oficiales al cuerpo comando y la apertura de las armas y especialidades específicas que permanecieron cerradas.

La primera etapa se dio en la década de 1980, cuando se incorporó personal femenino al Cuerpo Profesional como iniciativa del medio castrense. Entre los años 1980 y 1983 se permitió el ingreso de mujeres al Cuerpo Profesional de las tres Fuerzas, tanto para Oficiales como para Suboficiales. El Ejército y la Fuerza Aérea incorporaron mujeres Oficiales al Cuerpo Profesional en 1982, un año antes del inicio de la democracia, y la Armada en el año 1981 e incorporó mujeres Suboficiales al Cuerpo Comando en el año 1980, y fue la primera de las tres Fuerzas en modificar la normativa restrictiva.” (Masson, 2020).

Los datos al 2020 de la composición de las Fuerzas arrojan que la participación femenina —especialmente entre los Oficiales—, continúa destacándose en el ámbito profesional. El área de Salud es la que cuenta con mayor

cantidad de mujeres, en coincidencia con lo que sucede en el mercado de trabajo. En un relevamiento más específico, encontramos que la mayoría de las trabajadoras de esa área se concentra en tareas semicalificadas como la enfermería y, en las últimas décadas, encontramos una tendencia creciente en la incorporación de profesionales médicas. Como destacan estudios especializados, estos datos coinciden con lo que sucede en el sector de salud en Argentina, dado que más del 70 por ciento del personal son mujeres (Aspiazu, 2016).

En tal sentido, Muleiro y Escoffier (2015) analizaron la dificultad de que las mujeres accedan a puestos jerárquicos en las fuerzas dado que el personal femenino de mayor jerarquía pertenecía, en ese momento, al Cuerpo Profesional y para muchas unidades es requisito indispensable que sus jefes/as sean Oficiales de Cuerpo Comando. Por otro lado, las autoras señalaron que los obstáculos continúan cuando las mujeres se quieren postular a agregaduras militares en el exterior ya que las capacitaciones que se exigen sólo son accesibles para Oficiales de Cuerpo Comando.

El segundo momento de transformaciones al que hace referencia Masson (2010a) tuvo lugar durante un gobierno democrático, en el que se modificó la normativa que restringía el ingreso de mujeres a los Institutos de formación de Oficiales. El primero en permitir el ingreso de mujeres al Cuerpo Comando fue el Ejército Argentino en 1997, la segunda fue la Fuerza Aérea en 2001 y finalmente la Armada Argentina en 2002. En este momento se incluyó también una modificación en la modalidad de reclutamiento del personal de tropa. Se suspendió el Servicio Militar Obligatorio, basado en el sistema “universal” existente desde 1901, y el servicio militar voluntario que lo reemplazó permitió el ingreso de mujeres.

Una tercera etapa de integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas puede ser considerada con la apertura de las emblemáticas armas de Caballería e Infantería, pertenecientes al Ejército Argentino (Masson, 2010a). En este sentido, posteriormente a un intenso debate en el Consejo de Políticas de Género, la más antigua de las Fuerzas abrió para las mujeres el acceso a las armas de Infantería y Caballería en el año 2011. Este fue el último espacio exclusivamente masculino que quedaba en las Fuerzas Armadas.

A partir de datos estadísticos que se obtuvieron con la incorporación de la desagregación por sexo en el año 2013 (Res. Min N°452/13) y el desarrollo de indicadores de género en 2014 (Res. Min N°93/14), se evidenció una baja tasa de retención de las mujeres dentro de las instituciones militares. En este sentido, la información suministrada por las propias Fuerzas, arroja un crecimiento exponencial del número de mujeres a partir del año 2010. Sin embargo, al observar porcentualmente la participación, la cantidad de

mujeres no es significativa en relación a la de los varones: en el año 2017 las mujeres en las tres Fuerzas representaban solamente un 17 por ciento, lo cual equivale a una mujer cada, aproximadamente, ocho varones, porcentaje que aumentó un 5 por ciento en comparación al año 2007. Por otro lado, la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas no necesariamente se concentra en las tres instituciones castrenses por igual. Siguiendo el análisis que presenta el libro “Militares Argentinas...” (2020), en el año 2019 el porcentaje de mujeres es formidablemente mayor en la Fuerza Aérea y la Armada (25 por ciento y 26 por ciento respectivamente), mientras que en el Ejército alcanza apenas el 14 por ciento.

Para finalizar este breve diagnóstico de la situación de la incorporación de la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas, podemos afirmar que las instituciones castrenses se han transformado habiendo recorrido un óptimo trayecto que ha puesto a las cuestiones de género en la agenda de los mandos de las tres Fuerzas. Los avances en materia de género que se han realizado en el ámbito de la Defensa han eliminado las restricciones formales para que las mujeres se incorporen a las armas o especialidades. A pesar de ello, encontramos barreras u obstáculos en la cultura institucional que dificultan el acceso y/o permanencia de las mujeres en algunos ámbitos y es por ello que este Plan Integral propone revisar conceptos y prácticas enraizadas en las prácticas cotidianas de las Fuerzas.

¿Qué requieren hoy las políticas de género en el ámbito de la Defensa?

En un análisis realizado por Masson y Dominzain las autoras señalan que las políticas de género en el ámbito de la Defensa han sido transversales y exitosas.⁶ Sin embargo, destacan que las políticas con enfoque de transversalización de género entendidas en un sentido transformador, implican modificar las prácticas que estructuran y asignan roles a las personas según su género y para esto los esfuerzos deben ser permanentes.

Este Plan Integral propone percibir los matices y las complejidades de la integración de las mujeres al ámbito de la Defensa, situando sus políticas en las personas receptoras. En esta línea, mediante la gestión institucional se deberá identificar la especificidad que se genera en la articulación de los te-

6 <http://revistaanfibia.com/cronica/la-batalla-por-la-igualdad/>

*Plan Integral de Políticas de Género
en el Ámbito de la Defensa*

mas de género con las características de cada Fuerza Armada. Esto significa comprender la manera en que las mujeres militares construyen su identidad profesional, para lograr su plena integración y desarrollo profesional respetando sus identidades. A su vez, será trabajo de esta Dirección de Políticas de Género en la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario diseñar sus políticas distinguiendo la diversidad que presenta la institución castrense. Esto es, según Fuerza de pertenencia, rango jerárquico, tipo de arma o servicio, según se trate de Cuerpo Profesional o Cuerpo Comando o de personal superior o subalterno.

Plan Integral de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa 2020-2023

Objetivos y lineamientos estratégicos 2020-2023

Para la efectiva transversalización del enfoque de género, el Plan tiene en cuenta la planificación, programación e inclusión de este enfoque en los diferentes niveles de cada Fuerza. Para llevar a cabo la estrategia de implementación se tendrá en cuenta el enfoque de la interseccionalidad (con especial énfasis en la dimensión de clase y étnico-racial). Los lineamientos del Plan se describen a lo largo de diez puntos, aprobados oportunamente por la Secretaría de Estrategia y Asuntos Militares.

Unificación de los criterios de implementación de las políticas de género en las tres fuerzas armadas

Si bien el Ministerio de Defensa posee una amplia normativa que guía las políticas de género, en base al diagnóstico realizado hemos percibido que en el proceso de aplicación e implementación ha habido diferencias que impiden llevar adelante una política unificada y de acuerdo a criterios comunes. Esto dificulta no solo la implementación, sino también el diagnóstico, el seguimiento y la construcción de datos comparables. Por tal razón se propone una agenda progresiva de trabajo destinada a unificar estructuras, criterios de aplicación y reforzar la institucionalidad de las políticas de género en el ámbito de la defensa.

Recuperación del rol asesor del Consejo de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa e incorporación de las mujeres del Cuerpo Comando al debate

El Consejo, desde su creación, estuvo integrado por mujeres militares de las tres fuerzas armadas, oficiales y suboficiales, representantes de la sociedad civil, de la academia y de distintos organismos de Estado, lo cual garantiza la pluralidad de ideas y visiones sobre cada tema que se trata. Desde la Dirección de Políticas de Género, uno de los objetivos centrales de la gestión es repositionar al Consejo en su rol asesor para que eleve propuestas surgidas del debate de temas específicos a la máxima autoridad ministerial. La incorporación de la perspectiva de género responde a estrategias diferentes de acuerdo al momento y nivel en que se actúa. En base al diagnóstico realizado recientemente se pudo constatar que parte de las oficiales de cuerpo comando no solo no se identifican con las políticas de género, sino que tienen cierto rechazo hacia las mismas. En este sentido, se propone fomentar su concientización sobre la importancia de ejercer la transversalización de género en las Fuerzas, y su integración al Consejo de Políticas de Género.

Diseño e implementación de un sistema estadístico integrado, a partir de indicadores de género, en el ámbito de la Defensa

De acuerdo a la Resolución 93/2014, se establecía la necesidad de contar con información actualizada proporcionada por las tres fuerzas y desagregada por sexo, respecto de la situación en razón de género en cada fuerza. Este objetivo del Plan busca diseñar e implementar un sistema estadístico integrado que permita obtener indicadores de género que sean la base de ajustes en las políticas llevadas adelante. Estos datos permitirán además establecer nuevos lineamientos de política pública, de acuerdo a las diferentes problemáticas que se evidencien. Es importante asegurar el carácter comprensivo del sistema a fin que se consideren todos los aspectos que conforman la situación que se quiere evaluar.

Seguimiento y evaluación de la inserción de las mujeres en la carrera militar de acuerdo a los desafíos de cada etapa

Para que las políticas de género en el ámbito de la defensa sean verdaderamente efectivas para las mujeres militares, se hace necesario el diseño de lineamientos que acompañen sus trayectorias profesionales y las doten de herramientas para cada uno de los momentos y desafíos de su carrera militar, a fin de garantizar la inserción, permanencia y acceso a lugares de toma de decisión. En este sentido se daría respuesta a la acción prioritaria que la Ley N° 26.485 establece para el Ministerio de Defensa respecto de la adecuación de las normativas, códigos y prácticas internas de las Fuerzas Armadas a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Fortalecimiento de las estrategias de prevención, asistencia y protección ante la violencia en razón de género en el ámbito laboral y doméstico

El Ministerio de Defensa creó las Oficinas de Género y los Equipos de Violencia Intrafamiliar en cada una de las fuerzas en el año 2009. A partir de un diagnóstico realizado en el mes de abril de 2020 se percibió falta de formación en el personal que integra las oficinas, carencia de criterios de aplicación claros y en ocasiones una aplicación discrecional de la normativa existente en materia de violencia en razón de género. Esta situación requiere de una pronta intervención que fortalezca la perspectiva de género, estructura e integre las formas de funcionamiento de acuerdo a la normativa y un mecanismo dinámico y fluido que pueda dar pronta respuesta a las situaciones que vulneren los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia. Asimismo, se impulsará la creación y/o fortalecimiento de redes locales con instituciones existentes para la prevención, la asistencia integral, protección y el acceso a la justicia frente a situaciones de violencias en razón de género.

Transversalización de la perspectiva de género en los programas educativos y realización de capacitaciones y actualizaciones permanentes

De acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la Ley N° 26.485 es de competencia del Ministerio de Defensa el desarrollo de diversas acciones prioritarias como “incluir en los programas de formación asignaturas y/o contenidos específicos sobre los derechos humanos de las mujeres y la violencia, con perspectiva de género”. En este sentido es de competencia de esta dirección, en articulación con la Dirección Nacional de Formación, el impulso de las acciones necesarias para la inclusión de la perspectiva de género en los programas educativos. Por otro lado, la Ley N° 27.499, de capacitación obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, está destinada a prevenir situaciones de violencia por razones de género en ámbitos laborales y a promover una adecuada intervención frente a estos hechos.

Revisión con perspectiva de género y de derechos humanos de la simbología institucional de género en el ámbito de la defensa

La simbología de género en el ámbito de la defensa está fuertemente marcada por la impronta de la masculinidad, lo que se manifiesta en los gestos, las arengas, los himnos, los manuales y los cantos institucionales. Consideramos que promover la integración plena de mujeres y varones requiere de la redefinición de la identidad militar. La actualización de imágenes y símbolos institucionales, con énfasis en el rol profesional más que en una identidad de género que a menudo resulta estereotipada, son parte de esa redefinición. Un ejemplo positivo en este sentido es el grito de guerra de la Escuela de Formación Complementaria del Ejército de Brasil que se reformuló a fin de incluir a varones y mujeres. Existe en este punto una responsabilidad institucional dado que, desde las creencias, los prejuicios y la construcción de imágenes de género se construyen formas de integración o exclusión.

Desarrollo de políticas de cuidado con base en la responsabilidad institucional y la corresponsabilidad del cuidado

Partiendo de la concepción de que cuidar es una responsabilidad social y que compete tanto a varones y mujeres por igual ha sido muy importante la política pública llevada adelante a través del Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable (Resolución N°198/08) para el personal civil y militar de las Fuerzas Armadas, en el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por el Estado, siendo uno de los ejes principales la conciliación de la vida familiar con la laboral. Esta falta de equidad es uno de los principales obstáculos en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres. Sin embargo, estas medidas no han sido suficientes y amerita repensar otras estrategias posibles que compatibilicen la vida profesional con la vida familiar.

Impulsar a nivel nacional las acciones necesarias para el cumplimiento de los compromisos relativos a los derechos de las mujeres en materia de mujeres, paz y seguridad adoptados por las Naciones Unidas

En octubre de 2000, el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas aprobó la Resolución 1325 sobre las Mujeres y los Conflictos Bélicos, que ha sido decisiva en el desarrollo de las políticas de género y en la consecución de la igualdad de las mujeres. En el año 2008 el Ministerio de Defensa, mediante la Resolución N° 1226, aprobó el “Plan de Acción en el ámbito de la Defensa para la efectiva implementación de la Perspectiva de Género en el ámbito de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz”. En el año 2015 se conformó el plan nacional fijando para su cumplimiento un plazo de tres años. En este sentido, desde la Dirección de Políticas de Género se prevé promover las acciones necesarias para dar respuesta a los requerimientos de las Naciones Unidas en materia de Mujer, Paz y Seguridad y, en diálogo con el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, impulsar la redacción de un nuevo Plan Nacional.

Inclusión de la perspectiva de género en tareas de ayuda humanitaria en casos de emergencias, catástrofes y limitaciones sociales críticas

La ayuda humanitaria es parte de las funciones subsidiarias de las Fuerzas Armadas. Dado que en los últimos años las mismas han participado de diversas tareas vinculadas a esta función en nuestro país, se considera prioritario dentro del presente Plan la inclusión de la perspectiva de género para programar la respuesta humanitaria teniendo en cuenta las necesidades diferenciadas según género, actuar con equidad en el contacto directo con la población y para pronosticar la agudización de las desigualdades según género a partir de eventos específicos que requieran su intervención.

Marco Lógico

La metodología de Marco Lógico permite ordenar y conducir el proceso de las políticas públicas y puede utilizarse en todas las etapas del proyecto. La definición del problema, el diseño y ejecución de la política, su monitoreo y la evaluación final son componentes de la política pública que pueden ser expresados en una Matriz de Marco Lógico. Sus componentes buscan planificar de forma precisa múltiples actividades que responden al objetivo de cada uno de los lineamientos. A la vez que sirve para la planificación de actividades, sus indicadores -resultados específicos a alcanzar, medibles- suministran los datos a considerar al momento de monitorear y evaluar las políticas implementadas, en tanto los medios de verificación aportan sobre el dónde volcar y encontrar la información para la evaluación. Asimismo, una fortaleza de esta estrategia es la posibilidad de establecer factores externos que pudieran implicar riesgos para la ejecución de nuestras políticas, lo que nos lleva a pensar en supuestos que incorporan eventualidades.

Es importante destacar que, tanto los lineamientos del presente Plan Integral de Políticas de Género como su matriz de marco lógico se elaboraron en concordancia con planes nacionales en los que este Ministerio ha colaborado en forma activa para su desarrollo en consonancia con las políticas establecidas. Tal es el caso del Plan Nacional de Acción contra las Violencias por motivos de Género 2020-2022 y el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad (2020-2023), ambos del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y el Plan de Acción Nacional de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

Monitoreo y Evaluación

Un aspecto que consideramos central en la ejecución de un plan es la evaluación de las acciones planificadas, dado que las mismas tienen como objetivo revisar, actualizar, mejorar y retroalimentar las decisiones tomadas en la formulación de la política pública y es allí en donde radica su vital importancia. En otras palabras, al evaluar obtenemos datos e información que

*Plan Integral de Políticas de Género
en el Ámbito de la Defensa*

serán útiles para mejorar aspectos de nuestras acciones y acercarnos más, y mejor, a nuestros objetivos.

Este Plan Integral de Políticas de Género propone, por un lado, una evaluación general del Plan que pretende conocer los obstáculos y debilidades que se generan en la implementación de las políticas. Por otro, una evaluación específica de cada una de las actividades para conocer los desafíos y posibles mejoras que puedan aplicarse. Para ambos casos puede utilizarse diversos tipos de evaluaciones, que pueden complementarse debido a que cada una tiene como objetivo indagar en diferentes aspectos.

A continuación, se presentan los modos de evaluación que serán utilizados en el presente Plan:

- Evaluación interna: será llevada a cabo por la Dirección de Políticas de Género y tiene como fin principal llevar a cabo un análisis de los objetivos planteados y su cumplimiento.
- Evaluación participativa: se incorporarán las percepciones de quienes han sido beneficiarios/as de las políticas, por ejemplo, quienes han sido capacitados/as. Este tipo de evaluación permite conocer defectos que pueden no ser detectados por quienes participan en la implementación.

A su vez, este Plan contempla la posibilidad de evaluar en distintos momentos de implementación de las acciones: antes, durante y después. Para ello, es preciso mencionar que se han realizado evaluaciones diagnósticas, que implican conocer en profundidad tanto a la población que afectarán las medidas propuestas como el estado de situación de las políticas para determinar la viabilidad de las acciones planificadas.

Las evaluaciones que se realicen durante, es decir en simultáneo a la implementación de las políticas, serán de monitoreo, realizando el seguimiento de los objetivos y actividades propuestos. Este tipo de evaluación nos permite ajustar aspectos necesarios para darle una mejor continuidad a nuestras políticas.

Finalmente, se realizarán evaluaciones *ex post*, es decir después, con la finalidad de evidenciar el grado de cumplimiento de este Plan Integral en general, como así también en particular sobre cada acción y actividad. Eventualmente podrá realizarse una evaluación externa a la Dirección de Políticas de Género a través de las auditorías que el Ministerio de Defensa realiza a las distintas dependencias que lo conforman.

Glosario de términos específicos

Política pública: las políticas públicas se enmarcan en Proyectos, Programas, Resoluciones o Leyes que un Estado planifica, diseña, ejecuta y evalúa a través de un gobierno (Nacional-Provincial-Municipal) y/o una administración pública. La política puede estar dirigida a toda la sociedad o un sector determinado. En este caso, las políticas de género se enmarcan en compromisos asumidos por el Estado Nacional a nivel regional e internacional.

Género: Conjunto de características, roles, oportunidades y expectativas que un conjunto social asigna a las personas, basándose en sus características biológicas (sexo) y que, en la construcción de la identidad, son asumidas como propias. La asignación de características, roles, oportunidades y expectativas basadas en el dimorfismo sexual, acentúa algunos de los rasgos existentes crea otros y afirma una DIFERENCIA. Esta diferencia no es enteramente biológica, sino que también es construida socialmente. Estas DIFERENCIAS se articulan y se organizan a partir de relaciones de PODER y se transforman en DESIGUALDADES.

Transversalización de género: “Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.” (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997).

Diversidad sexual/Diversidad de género: “En función de los modos de la “normalización” socio-cultural de la identidad sexual es que se impuso una concepción de la heterosexualidad como única legítima, cuando en realidad debe entenderse como una variante más dentro de sexualidades diversas, diferentes orientaciones sexuales e identidades de género existentes. Las

*Plan Integral de Políticas de Género
en el Ámbito de la Defensa*

posturas homofóbicas, lesbofóbicas y transfóbicas no sólo favorecen la intolerancia, sino que incitan también a la violencia. Las personas LGTBI (lesbianas, gays, travestis, transexuales, bisexuales e intersex) tienen el derecho no sólo a no ser discriminados sino a acceder a la plena inclusión”. (Somos iguales y diferentes. INADI, 2011).

Referencias bibliográficas

- Acker, J. (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2 (Jun).
- Aguilar, Luis F. (2009). "Marco para el análisis de las políticas públicas". En Mariñez, Freddy y Garza, Vidal. *Política pública y democracia en América Latina del análisis a la implementación*. Porrúa, México, D. F.
- Ansolabehere, K, Serrano S. y Vázquez D. (2015). *Los derechos humanos y la violencia: Estado, instituciones y sociedad civil*. México-Colombia: FLACSO-México / Universidad de los Andes.
- Aspiazu, E. (2016). "Heterogeneidad y desigualdades de género en el sector Salud: entre las estadísticas y las percepciones sobre las condiciones de trabajo" *Revista Pilquen. Sección Ciencias Sociales*, 19(1), 55-66. ISSN 1851-3123
- Escoffier, N. y Muleiro A. (2015). "Resolución Ministerial N° 93/2014: producción de indicadores y su vinculación con la transversalización de la perspectiva de género". En: C. Mazzota, ed. *Equidad de Género y Defensa: una política en marcha IX*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Faur, E. (2006). "Género, masculinidades y políticas de conciliación Familia-Trabajo". *Nómadas (Col)*, núm. 24, pp. 130-141.
- Fraser, N. (2008). "La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación", *Revista de Trabajo*, Año 4, Número 6.
- García-Prince, E. (2008). "Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual". En: *América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

- Guzmán, V. (2011). Procesos políticos-institucionales e igualdad de género: el caso de Chile 1985-2010. Tesis doctoral. Departamento de sociología, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Masson, L. (2004). La política en Femenino. Género y poder en la provincia de Buenos Aires. Buenos Aires: Antropofagia.
- Masson, L. (2010a). "Las Mujeres en las Fuerzas Armadas. ¿Qué tipo de integración?" En Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos. Buenos Aires: Ministerio de Defensa y Fundación Friederich Ebert.
- Masson, L. (2010b). "La transformación del rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas: hacia la construcción de un espacio mixto". Center for Hemispheric Defense Studies Security and Defense Studies Review An Interdisciplinary Journal all-Winter Issue. Volumen 11.
- Masson, L. (2017). "Women in the Military in Argentina: Nationalism, Gender and Ethnicity". En Gender Panic, Gender Policy. Advances in Gender Research, Volume 24, p. 23-43.
- Masson, L. (Comp). (2020). Militares argentinas: evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de la Defensa Nacional.
- Moore, H. L. (1999). Antropología y feminismo. Madrid: Ediciones Cátedra-Universitat de València-Instituto de la Mujer.
- Moser, C. y A. Moser (2005). "Gender mainstreaming since Beijing: a review of success and limitations in international institutions", Gender and Development, vol. 13, no 2.
- Oszlak, Oscar; O'Donnell Guillermo (1984): "Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación". En Lecturas sobre el Estado y las políticas públicas: retomando el debate de ayer para fortalecer el actual. Jefatura de Gabinete de Ministros y Proyecto de Modernización del Estado, 2007.
- Pautassi, L. (2007). "El cuidado como cuestión social desde un enfoque de

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

derechos”. Santiago de Chile: Unidad Mujer y Desarrollo.

Rodríguez Gustá, A. (2008) “Las escaleras de Escher: la transversalización de género vista desde las capacidades del Estado”. En *Aportes para el Estado y la Administración Pública* 14(25): 53-70.

UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions. En http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

Young, I.M. (1996). “Vida política y diferencia de grupo: una crítica del ideal de ciudadanía universal”. En: Castells, C. (comp.): *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós. 99-126.

CEPAL (2011) en el sitio web: <https://oig.cepal.org/es/autonomias/interrelacion-autonomias>

Creación de licencia especial por violencia en razón de género

Resolución Ministerial
77/2020

Dirección de Políticas de Género



Ministerio de Defensa
Argentina



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2020 - Año del General Manuel Belgrano
Resolución

Número: RESOL-2020-77-APN-MD

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Martes 10 de Marzo de 2020

Referencia: EX-2020-15635570-APN-DNDHYDIH#MD – Creación de una “Licencia Especial por Violencia en razón de Género”

VISTO el expediente N° EX-2020-15635570-APN-DNDHYDIH#MD y,

CONSIDERANDO:

Que las normas internacionales y la legislación argentina en materia de Derechos Humanos han avanzado en el reconocimiento y ampliación de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia.

Que a través de la CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, aprobada por Ley N° 23.179 y la CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, aprobada por Ley N° 24.632 “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ”, instan a los estados partes a adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas encaminadas a eliminar la discriminación, prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

Que en tal sentido, la CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVE-

NIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES protege, entre otros, los derechos de las mujeres a la vida, al respeto de su integridad física, psíquica y moral; la libertad y seguridad personales; a no sersometidas a torturas y el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja su familia.

Que los Estados parte de dicha Convención se comprometen, entre otras cuestiones, a abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar para que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres y a establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer en situación de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

Que el Estado argentino sancionó la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales y define la violencia contra las mujeres a toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal, incluyendo las acciones perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Que la Ley N° 26.743 establece que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género, al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género y a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y en particular, a ser identificada en 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.

Que la Resolución MD N° 1160 de fecha 2 de octubre de 2008 crea las Oficinas de Género.

Que la Resolución MD N° 1238 de fecha 16 de noviembre de 2009 aprobó el Régimen de Funcionamiento de las Oficinas de Género y su Protocolo de Atención.

Que mediante la Resolución MD N° 50 de fecha 21 de enero de 2009 se aprobó el Protocolo estandarizado de atención a víctimas de violencia intrafamiliar en el ámbito de las FUERZAS ARMADAS.

Que la violencia de género constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita a las personas el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades y por ello se deben implementar medidas de acción directa para garantizar la correcta atención y asistencia a quienes encuentren vulnerados sus derechos en razón de género.

Que desde esta perspectiva, el MINISTERIO DE DEFENSA, a través de la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 105 del 27 de febrero de 2015 creó la Comisión de Coordinación de Equipos Interdisciplinarios de atención a los casos de Violencia intrafamiliar en las FUERZAS ARMADAS.

Que en ese marco y a raíz de la demanda recurrente de las personas pertenecientes a las FUERZAS ARMADAS que se encuentran bajo la órbita de éste Ministerio, es que surge la necesidad de crear una figura que materialice la posibilidad de ausentarse del ámbito laboral para denunciar y solicitar ayuda a los organismos pertinentes, fomentando el acompañamiento a las víctimas y la búsqueda de que alcancen una vida libre de violencia.

Que para asegurar un mejor servicio en el ámbito de la Defensa Nacional, resulta ineludible tomar medidas tendientes a crear un ambiente laboral que promueva el bienestar de quienes integran las FUERZAS ARMADAS.

Que el hecho de utilizar otros tipos de licencias ante situaciones de violencia laboral o intrafamiliar invisibilizan el impacto del problema y no responden a las necesidades propias de la situación y quienes sufren violencia no encuentran una respuesta acorde a su circunstancia.

Que por lo precedentemente mencionado, resulta necesaria la incorporación de una Licencia Especial por violencia en razón de género que evite

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

la estigmatización y revictimización de las personas y que promueva la implementación de mecanismos que puedan garantizar la intervención de las instancias que atiendan, den contención e investiguen con perspectiva de género los sucesos acontecidos en el ámbito laboral de modo expeditivo.

Que el servicio de Asesoramiento Jurídico de este MINSITERIO DE DEFENSA ha tomado la intervención que le corresponde.

Que el suscripto es competente para el dictado de la presente Resolución en virtud de lo dispuesto por el artículo 4º, inciso b), apartados 9 y 14 y el artículo 19, inciso 23 de la Ley de Ministerios N° 22.520 (t.o. 1992) y sus modificaciones.

Por ello,

EL MINISTRO DE DEFENSA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º .- Créase una “Licencia Especial por Violencia en razón de género”, la cual se otorgará con percepción íntegra de haberes al personal militar de las FUERZAS ARMADAS que se encuentren o hayan atravesado cualquier tipo de violencia de género y por tal motivo deban ausentarse de su puesto de trabajo.

La presente licencia será extensiva a los soldados voluntarios/as, los/las aspirantes y los/as cadetes de los Institutos de Reclutamiento y Formación.

ARTÍCULO 2º .- Apruébanse el “Protocolo de otorgamiento de Licencia Especial por Violencia en razón de género en el ámbito laboral” como ANEXO I (IF-2020-15820564-APN-SECEYAM#MD), el “Protocolo de otorgamiento de Licencia Especial por Violencia en razón de género en el ámbito intrafamiliar” como ANEXO II (IF-2020-15820602-APN-SECEYAM#MD) y el “Modelo de solicitud de Licencia Especial por violencia en razón de género” como ANEXO III (IF-2020-15820644-APN-SECEYAM#MD), los que forman parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 3° .- La “Licencia Especial por Violencia en razón de género” entrará en vigencia con la mera invocación del perjuicio ante las autoridades pertinentes ante casos de violencia intrafamiliar y/o laboral acompañándose una constancia y/o denuncia realizada en organismos públicos de carácter local o nacional con competencia en atención y asistencia a las víctimas, sea administrativa o judicial, de conformidad con el procedimiento que se detalla en el ANEXO I (IF-2020-15820564-APN-SECEYAM#MD) y en el ANEXO II (IF-2020-15820602-APN-SECEYAM#MD).

ARTÍCULO 4° .- El uso de la “Licencia Especial por Violencia en razón de género” no afectará la remuneración que corresponda abonar al personal ni eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que el mismo tenga derecho a usufructuar según la legislación vigente en la materia.

ARTÍCULO 5° .- Déjase sin efecto la normativa interna dictada en el ámbito de las FUERZAS ARMADAS que hubiere concedido al personal militar licencia por violencia en razón de género y/o intrafamiliar en el ámbito laboral o intrafamiliar.

ARTÍCULO 6° .- Instrúyese a los Jefes de los Estados Mayores Generales de las FUERZAS ARMADAS y del ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, para que en un plazo no mayor a TREINTA (30) días corridos, adecúen los reglamentos internos a fin de garantizar la correcta implementación de los procedimientos establecidos en los Anexos I (IF-2020-15820564-APN-SECEYAM#MD) y II (IF-2020-15820602-APN-SECEYAM#MD), debiendo informar a la DIRECCIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y EL DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO de todas las medidas adoptadas en relación con el procedimiento de implementación y difusión.

ARTÍCULO 7° .- Instrúyese a los Jefes de los Estados Mayores Generales de las FUERZAS ARMADAS y del ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, para que en un plazo no mayor a TREINTA (30) días corridos, arbitren los medios tendientes a la publicación en sus dominios y páginas de internet el texto completo de la presente Resolución y sus Anexos; a la difusión de la existencia de la “Licencia Especial por Violencia en razón de género” al Personal Militar de las FUERZAS ARMADAS y los pasos para requerir la misma.

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

ARTÍCULO 8°.- Regístrese, comuníquese y archívese.

Agustín Oscar Rossi
Ministro de Defensa



Ministerio de Defensa

ANEXO I

Protocolo de otorgamiento de Licencia Especial por Violencia en razón de Género en el ámbito laboral

Comprende cualquier tipo de violencia en razón de género ejercida en el ámbito laboral contra el personal militar de las FUERZAS ARMADAS, que amerite el uso de la presente licencia.

1. La licencia será solicitada por la persona que sufrió el hecho de violencia, presentando por escrito una nota (por mail, fax o personalmente) ante la Oficina de Género o el Punto Focal de Género, que derivará en caso a la Oficina de Género más cercana. En caso de no existir en las cercanías las instancias antes mencionadas, se podrá realizar la solicitud de la licencia a través del Jefe de Personal, quien deberá ponerse en contacto inmediato con la Oficina de Género.
2. La licencia será aprobada por el equipo interdisciplinario de la Oficina de Género. Una vez aprobada la licencia, las instancias mencionadas darán aviso inmediato al Jefe/a de la unidad de destino donde la persona solicitante se desempeña y se informará la duración de la misma.
3. La licencia será otorgada por el/la superior en forma inmediata, quien dejará constancia de la misma en el legajo de la persona solicitante. En los partes diarios, sólo constará como motivo “licencia” (sin espe-

cificar el motivo de la misma) con el objeto de mantener la situación en extrema confidencialidad. La Licencia Especial por Violencia en razón de Género será otorgada con independencia de cualquier otra licencia que pudiera corresponder.

4. El plazo de la licencia será, en primer término, de hasta QUINCE (15) días corridos. En un plazo no mayor a CUARENTA Y OCHO (48) horas hábiles, la persona solicitante deberá entregar la documentación respaldatoria (denuncia policial, presentación ante la justicia y/o certificados extendidos por servicios públicos pertinentes compatibles con la situación de violencia ocurrida). Es importante que los equipos interdisciplinarios de las Oficinas de Género hagan hincapié en la presentación de la documentación respaldatoria. Si no presentara la documentación en el plazo previsto, los días de licencia se tendrán como faltas injustificadas. La solicitante podrá optar por requerir la licencia mencionada o una reducción horaria.
5. La licencia será prorrogable por recomendación fundada del equipo interdisciplinario de la Oficina de Género, previa solicitud de la víctima y mediando una certificación extendida por organismos públicos de salud que así lo sugieran.
6. El área ante la cual se solicitó la licencia realizará las acciones correspondientes para que se inicien las actuaciones disciplinarias para esclarecer el hecho en los casos en que el agresor ostente estado militar y asesorará debidamente a quien solicita la licencia sobre los pasos legales y/o reglamentarios a seguir. Es importante que los hechos queden debidamente registrados para que, en caso de que exista falta disciplinaria, ésta sea debidamente investigada. El/La Jefe/a de la unidad de destino de la persona solicitante implementará las acciones necesarias para garantizar que una vez reincorporada la persona en situación de violencia al destino no vuelva a tener contacto con la persona presuntamente agresora, reubicando en todos los casos a ésta última, procurando que las dependencias de ambos sean diferentes y que mientras se lleven adelante las actuaciones correspondientes todo aquel que sea convocado para tomar declara-

ciones, no se encuentre bajo la órbita de la persona presuntamente agresora ni tenga contacto con ésta. Se recomienda la aplicación del Protocolo de Atención de las Oficinas de Género (Resolución MD N° 1238/2009).

7. El plazo máximo de licencia será de SESENTA (60) días corridos por año calendario. Dicho plazo podrá ser fragmentado según la reiteración de los hechos o las necesidades específicas. Cada nuevo pedido deberá realizarse presentando la documentación respaldatoria actualizada. De no hacerlo, esto redundará en que al momento de volver a solicitar licencia por el mismo hecho, la misma pueda ser denegada.
8. El plazo máximo podrá excepcionalmente extenderse por solicitud debidamente fundada, acompañada por un informe del equipo interdisciplinario de la Oficina de Género donde fue tramitada, debiendo tener el aval del Departamento de Género de la Fuerza y de la Dirección de Políticas de Género del MINISTERIO DE DEFENSA. La percepción de haberes no se verá afectada en ningún caso.
9. Confidencialidad en el legajo: las FUERZAS ARMADAS deberán establecer un procedimiento de resguardo o codificación para que la licencia conste en el legajo, pero que permanezca con confidencialidad para el resto de los miembros de la Fuerza que no integren las Juntas de Calificación o áreas dentro de la Dirección General de Personal y Bienestar específicas.
10. En caso que la persona afectada por el hecho de violencia debiera cumplir guardia o trabajar un día inhábil el procedimiento será el siguiente: se acercará al escuadrón sanidad de la unidad donde reside, para que se le expida una constancia. En caso que la unidad no cuente con Servicio de Sanidad, el Jefe del Servicio Seguridad o Jefe de turno hará constar la novedad informando al Jefe de Unidad y autorizará a la persona a retirarse de la Guardia. En la misma, sólo se dejará por escrito que la persona presentante manifiesta haber sufrido violencia de género en el ámbito laboral y que necesita una

licencia para la realización de trámites judiciales o médicos específicos, los cuales deberá enumerar y constarán en el citado certificado que se le expida. Una vez hecho esto, presentará el certificado expedido por el Servicio de Sanidad ante su superior inmediato y luego se ausentará de la guardia asignada por el término de VEINTICUATRO (24) horas. Posteriormente, el primer día hábil en el cual deberá trabajar nuevamente, deberá comunicarse con la Oficina de Género más cercana, a los efectos que se realice la correspondiente evaluación de riesgo y se proceda como en el resto de los casos de otorgamiento de este tipo de licencias. Asimismo, cabe destacar que la víctima deberá presentar obligatoriamente, en el plazo de CUARENTA Y OCHO (48) horas hábiles, ante la Oficina de Género o el Punto Focal de Género la documentación de los trámites realizados en día que se ausentó al servicio de guardia, caso contrario, no será justificada su ausencia laboral.

11. Canales de comunicación: las Oficinas de Género deberán contar siempre con un listado actualizado de números telefónicos y direcciones de correo electrónico de la totalidad de las unidades del país de la Fuerza que corresponda, a fin de establecer los canales de comunicación pertinentes. Asimismo, cada destino debe contar con los datos de contacto actualizados de las Oficinas de Género y Puntos Focales de Género más cercanos, como así también de los Departamentos de Género de las Fuerzas.
12. Difusión: la Dirección de Políticas de Género de la DIRECCIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DEL DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO en colaboración con las Oficinas de Género de cada una de las FUERZAS ARMADAS, diseñará un folleto explicativo que incluya los pasos a seguir para requerir la licencia. Este material deberá ser puesto a disposición de todo el personal militar a efectos que el mismo cuente con información fidedigna al momento de llevar adelante el procedimiento.
13. El otorgamiento de esta licencia no podrá en ningún caso ser tomado como un punto desfavorable al momento de evaluar el desempeño

Creación de licencia especial por violencia en razón de género

profesional de las funciones de la persona solicitante y/o ante la Junta de Calificaciones para los ascensos o permanencia en la institución.



Ministerio de Defensa

ANEXO II

Protocolo de otorgamiento de Licencia Especial por Violencia Intrafamiliar

Comprende cualquier tipo de violencia en razón de género ejercida contra el personal militar en el ámbito intrafamiliar, que amerite el uso de la presente licencia.

La licencia será solicitada por la persona que sufrió el hecho de violencia en el ámbito doméstico, presentando por escrito una nota (por mail, fax o personalmente) ante el Equipo de Atención a víctimas de Violencia Intrafamiliar (VIF) más cercano, o en su defecto a la Oficina de Género o Punto Focal de Género que derivará el caso al Equipo de Atención a Víctimas de Violencia Intrafamiliar más cercano, si correspondiere. En caso de no existir en las cercanías las instancias antes mencionada, se podrá realizar la solicitud de la licencia a través del Jefe de Personal, quien deberá ponerse en contacto con un Equipo VIF y/o una Oficina de Género.

La licencia será aprobada por el equipo interdisciplinario de VIF y/o de la Oficina de Género. Una vez aprobada la licencia, las instancias mencionadas darán aviso inmediato al Jefe/a de la unidad de destino donde la persona solicitante se desempeña y se informará la duración de la misma.

La licencia será otorgada por el/la superior en forma inmediata, quien dejará

constancia de la misma en el legajo de la persona solicitante. En los partes diarios, sólo constará como motivo “licencia” (sin especificar el motivo de la misma) con el objeto de mantener la situación en confidencialidad. La Licencia Especial por Violencia intrafamiliar será otorgada con independencia de cualquier otra licencia que pudiera corresponder.

El plazo de la licencia será, en primer término, de hasta DIEZ (10) días corridos. En un plazo no mayor a CUARENTA Y OCHO (48) horas hábiles, la persona solicitante deberá entregar la documentación respaldatoria (denuncia policial, presentación ante la justicia y/o certificados extendidos por servicios públicos pertinentes compatibles con la situación de violencia ocurrida). Es importante que el Equipo VIF y/o la Oficina de Género hagan hincapié en la presentación de la documentación respaldatoria. Si no presentara la documentación en el plazo previsto, los días de licencia se tendrán como faltas injustificadas. La solicitante podrá optar por requerir la licencia mencionada o una reducción horaria.

La licencia será prorrogable por recomendación fundada del equipo interdisciplinario de VIF y/o de la Oficina de Género, previa solicitud de la víctima y mediando una certificación extendida por organismos públicos de salud que así lo sugieran.

El área ante la cual se solicitó la licencia realizará las acciones correspondientes para que se inicien las actuaciones disciplinarias para esclarecer el hecho en los casos en que el agresor ostente estado militar y asesorará debidamente a quien solicita la licencia sobre los pasos legales y/o reglamentarios a seguir. Es importante que los hechos queden debidamente registrados para que, en caso de que exista falta disciplinaria, ésta sea debidamente investigada. El/La Jefe/a de la unidad de destino de la persona solicitante implementará las acciones necesarias para garantizar que una vez reincorporada la persona en situación de violencia al destino no vuelva a tener contacto con la persona presuntamente agresora, reubicando en todos los casos a ésta última, procurando que las dependencias de ambos sean diferentes y que mientras se lleven adelante las actuaciones correspondientes todo aquel que sea convocado para tomar declaraciones, no se encuentre bajo la órbita de la persona presuntamente agresora ni tenga contacto con ésta. Se recomienda

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

la aplicación del Protocolo de Atención para las Víctimas de Violencia Intrafamiliar (Resolución MD N° 50/2009).

El plazo máximo de licencia será de TREINTA (30) días corridos por año calendario. Dicho plazo podrá ser fragmentado según la reiteración de los hechos o las necesidades específicas. Cada nuevo pedido deberá realizarse presentando la documentación respaldatoria actualizada. De no hacerlo, esto redundará en que al momento de volver a solicitar licencia por el mismo hecho, la misma pueda ser denegada.

El plazo máximo podrá excepcionalmente extenderse por solicitud debidamente fundada, acompañada por un informe del equipo interdisciplinario de VIF y/o de la Oficina de Género donde fue tramitada, debiendo tener el aval del Departamento de Género de la Fuerza y de la Dirección de Políticas de Género del MINISTERIO DE DEFENSA. La percepción de haberes no se verá afectada en ningún caso.

Confidencialidad en el legajo: las FUERZAS ARMADAS deberán establecer un procedimiento de resguardo o codificación para que la licencia conste en el legajo, pero que permanezca con confidencialidad para el resto de los miembros de la Fuerza que no integren las Juntas de Calificación o áreas dentro de la Dirección General de Personal y Bienestar específicas.

En caso que la persona afectada por el hecho de violencia debiera cumplir guardia o trabajar un día inhábil el procedimiento será el siguiente: se acercará al escuadrón sanidad de la unidad donde reviste, para que se le expida una constancia. En caso que la unidad no cuente con Servicio de Sanidad, el Jefe del Servicio Seguridad o Jefe de turno hará constar la novedad informando al Jefe de Unidad y autorizará a la persona a retirarse de la Guardia. En la misma, sólo se dejará por escrito que la persona presentante manifiesta haber sufrido violencia de género en el ámbito intrafamiliar y que necesita una licencia para la realización de trámites judiciales o médicos específicos, los cuales deberá enumerar y constarán en el citado certificado que se le expida. Una vez hecho esto, presentará el certificado expedido por el Servicio de Sanidad ante su superior inmediato y luego se ausentará de la guardia asignada por el término de VEINTICUATRO (24) horas. Posteriormente, el

primer día hábil en el cual deberá trabajar nuevamente, deberá comunicarse con el Equipo VIF y/o la Oficina de Género más cercana, a los efectos que se realice la correspondiente evaluación de riesgo y se proceda como en el resto de los casos de otorgamiento de este tipo de licencias. Asimismo, cabe destacar que la víctima deberá presentar obligatoriamente, en el plazo de CUARENTA Y OCHO (48) horas hábiles, ante la instancia administrativa ante la cual solicitó la licencia la documentación de los trámites realizados el día que se ausentó al servicio de guardia, caso contrario, no será justificada su ausencia laboral.

Canales de comunicación: las Oficinas de Género deberán contar siempre con un listado actualizado de números telefónicos y direcciones de correo electrónico de la totalidad de las unidades del país de la Fuerza que corresponda, a fin de establecer los canales de comunicación pertinentes. Asimismo, cada destino debe contar con los datos de contacto actualizados de los Equipos VIF, las Oficinas de Género y Puntos Focales de Género más cercanos, como así también de los Departamentos de Género de las Fuerzas.

Difusión: la Dirección de Políticas de Género de la DIRECCIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DEL DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO en colaboración con las Oficinas de Género de cada una de las FUERZAS ARMADAS, diseñará un folleto explicativo que incluya los pasos a seguir para requerir la licencia. Este material deberá ser puesto a disposición de todo el personal militar a efectos que el mismo cuente con información fidedigna al momento de llevar adelante el procedimiento.

El otorgamiento de esta licencia no podrá en ningún caso ser tomado como un punto desfavorable al momento de evaluar el desempeño profesional de las funciones de la persona solicitante y/o ante la Junta de Calificaciones para los ascensos o permanencia en la institución.



Ministerio de Defensa

ANEXO III

Solicitud de licencia por violencia en razón de género

Lugar: Fecha:

Tipo de licencia que solicita (Marque con una X)

Licencia por violencia en razón de género en el ámbito intrafamiliar:

Licencia por violencia en razón de género en el ámbito laboral:

Datos de la solicitante:

Nombre y apellido:

DNI:

Fecha de nacimiento:

Domicilio real:

Número de teléfono celular o particular:

Email:

Teléfono laboral:

Unidad de revista:

Motivos por los cuales solicita la licencia:

.....

Creación de licencia especial por violencia en razón de género

.....
.....

Firma de la solicitante (en caso de que la presentación se haga de manera presencial)

.....



Instruir a los Jefes de las Fuerzas Armadas a asignar puntuación cuantitativa a las Diplomaturas en cuestión de perspectiva de género

Resolución Ministerial
300/2020

Dirección de Políticas de Género



Ministerio de Defensa
Argentina



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional

2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Resolución

Número: RESOL-2020-300-APN-MD

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Miércoles 10 de marzo de 2021

Referencia: EX-2020-79424769-APN-DNDHYDIH#MD Instruir a los Jefes de las Fuerzas Armadas a asignar puntuación cuantitativa a las Diplomaturas en cuestión de perspectiva de género

VISTO la Ley 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado, el Decreto N° 7/2019, modificatorio de la Ley de Ministerios, que aprobó la creación y competencias del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, la Resolución MD N° 274 del 2 de marzo de 2007, la Resolución MD N° 1545 del 29 de diciembre de 2008, la Resolución MD N° 1160 del 2 de octubre de 2008, la Resolución MD N° 979 del 5 de septiembre de 2012, la Resolución MD N° 96 del 28 de febrero de 2014, la Resolución MD N° 1168 del 2 de diciembre de 2014, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 27.499, viene a mostrar la importancia de la institucionalización de los procesos de formación destinados a identificar las desigualdades de género y elaborar estrategias para su erradicación.

Que las Resoluciones citadas en el VISTO, establecen el marco a través del cual se define la institucionalización y los objetivos de las políticas de género

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

en el ámbito de la defensa, a los efectos de transvesalizar la perspectiva de género en las FUERZAS ARMADAS.

Que en el seno del Consejo de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa se proyectó y planificó la DIPLOMATURA DE GÉNERO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL y se implementó y ejecutó desde el año 2010 a la fecha bajo la dependencia de la FACULTAD DE LA FUERZA AÉREA a través de la Unidad Académica del INSTITUTO NACIONAL DE DERECHO AERONÁUTICO Y ESPACIAL (INDAE).

Que la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO, dependiente de la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA junto con la UNIVERSIDAD DE LA DEFENSA NACIONAL (UNDEF) proyectó, planificó e implementó en el año 2020 la DIPLOMATURA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS destinada a formar a las personas que integran las Oficinas de Género y Equipos de Violencia Intrafamiliar de las Fuerzas Armadas.

Que la UNIVERSIDAD DE LA DEFENSA NACIONAL (UNDEF) acreditó ante la CONEAU la ESPECIALIZACIÓN EN POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL, cuyo objetivo es generar capacidades profesionales en materia de género y gestión institucional a agentes del Estado que permitan adquirir una mirada crítica sobre las iniciativas en pos de consolidar la igualdad de género, derribar patrones discriminatorios y erradicar la violencia en todos sus tipos y modalidades.

Que la creación de las DIPLOMATURAS y la ESPECIALIZACIÓN en perspectiva de género, impulsadas en el marco de las políticas de género, deben ser entendidas como un elemento fundamental del proceso de modernización y democratización de las FUERZAS ARMADAS.

Que en el marco de la modernización y democratización de las FUERZAS ARMADAS, el MINISTERIO DE DEFENSA declaró de interés para la DEFENSA NACIONAL en el año 2012 la DIPLOMATURA DE GÉNERO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL.

*Puntuación cuantitativa para las Diplomaturas
en cuestión de perspectiva de género*

Que para la concreción real del mencionado proceso es vital generar herramientas e incentivos institucionales que valoren los conocimientos adquiridos en perspectiva de género para el mejor desempeño del mando y la conducción.

Que las FUERZAS ARMADAS argentinas tienen tradición en el compromiso con el desarrollo de propuestas educativas en materia de género y han sido una referencia para la región.

Que en el ámbito de las actividades de toda institución, la incorporación de la formación con perspectiva de género es de vital importancia para garantizar su transversalización y consecuente incorporación en el diseño, ejecución, supervisión y evaluación de todos los aspectos vinculados al desarrollo institucional y profesional.

Que ha tomado intervención la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO con competencia en la materia.

Que la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS de éste Ministerio ha tomado la intervención que le corresponde.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por el artículo 4º, inciso b) apartado 9º de la Ley de Ministerios N° 22.250 (t.o. 1992)

Por ello:

EL MINISTRO DE DEFENSA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º - Instrúyese al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO ARGENTINO, que en un plazo no mayor a los 60 días corridos, efectúe los cambios necesarios en los Reglamentos de las Juntas de Calificación de Oficiales y Suboficiales, a fin de que se asigne una puntuación cuantitativa a la DIPLOMATURA DE GÉNERO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

de la FACULTAD DE LA FUERZA AÉREA y la DIPLOMATURA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS y la ESPECIALIZACIÓN EN POLÍTICAS DE GÉNERO EN GESTIÓN INSTITUCIONAL de la UNIVERSIDAD DE LA DEFENSA NACIONAL, en oportunidad de ser considerado el personal militar para su ascenso.

ARTÍCULO 2° - Instrúyese al JEFE DE ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA ARGENTINA, para que en un plazo no mayor a los 60 días corridos adopte, de acuerdo a su propio sistema de calificaciones para ascensos de Oficiales y Suboficiales, una medida de efecto similar a la instruida para el Ejército Argentino en el ARTÍCULO 1° a fin de que la DIPLOMATURA DE GÉNERO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL de la FACULTAD DE LA FUERZA AÉREA y la DIPLOMATURA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS y la ESPECIALIZACIÓN EN POLÍTICAS DE GÉNERO EN GESTIÓN INSTITUCIONAL de la UNIVERSIDAD DE LA DEFENSA NACIONAL, sean consideradas como formación profesional de interés en oportunidad de ser considerado el personal militar para su ascenso.

ARTÍCULO 3° - Instrúyese al JEFE DE ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA ARGENTINA, para que en un plazo no mayor a los 60 días corridos adopte, de acuerdo a su propio sistema de calificaciones para ascensos de Oficiales y Suboficiales, una medida de efecto similar a la instruida para el Ejército Argentino en el ARTÍCULO 1° a fin de que la DIPLOMATURA DE GÉNERO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL de la FACULTAD DE LA FUERZA AÉREA y la DIPLOMATURA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS y la ESPECIALIZACIÓN EN POLÍTICAS DE GÉNERO EN GESTIÓN INSTITUCIONAL de la UNIVERSIDAD DE LA DEFENSA NACIONAL, sean consideradas como formación profesional de interés en oportunidad de ser considerado el personal militar para su ascenso.

ARTÍCULO 4° - Una vez que se hubiera dado cumplimiento a lo dispuesto en la presente Resolución en los Artículos 1°, 2° y 3°, póngase en conocimiento de éste Ministerio las medidas adoptadas.

*Puntuación cuantitativa para las Diplomaturas
en cuestión de perspectiva de género*

ARTÍCULO 5° - Regístrese, comuníquese y archívese.

Agustín Oscar Rossi
Ministro de Defensa

Aprobación del Plan Integral de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa

Resolución Ministerial
1081/2021

Dirección de Políticas de Género



Ministerio de Defensa
Argentina



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional

2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein
Resolución

Número: RESOL-2021-1081-APN-MD

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Jueves 19 de agosto de 2021

Referencia: EX-2020-36913047-APN-DNDHYDIH#MD – Aprobación del “PLAN INTEGRAL DE POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA DEFENSA 2021-2023”

VISTO la CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW), la CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER -CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ-, la Resolución 1325 del CONSEJO DE SEGURIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS del 31 de octubre de 2000, la Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, las Resoluciones del MINISTERIO DE DEFENSA N° 1160 de fecha 2 de octubre de 2008, N° 198 de fecha 21 de febrero de 2008, N° 1348 de fecha 2 de noviembre de 2008, N° 1226 de fecha 21 de octubre de 2008 y N° 93 de fecha 25 de febrero de 2014, el Expediente EX-2020-APN-DNDHYDIH#MD, y

CONSIDERANDO:

Que la legislación mencionada resulta fundamental para la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de las FUERZAS ARMADAS, resultando

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

menester su actualización y profundización mediante Planes específicos aplicables a la Defensa Nacional.

Que es necesario que las políticas públicas con perspectiva de género se correspondan con los cambios producidos en las FUERZAS ARMADAS partir del ingreso de las mujeres al Cuerpo de Comando, que han sido las últimas en formar parte de la institución.

Que las políticas públicas con perspectiva de género deben adecuarse al momento y nivel en el que se actúa, y orientarse a transformar los aspectos institucionales que aún reproducen y perpetúan las desigualdades de género.

Que resulta necesario dar una respuesta institucional acorde a los requerimientos de otras áreas del Estado Nacional en materia de igualdad de género y de organismos internacionales en materia de mujer, paz y seguridad.

Que, en el marco descripto, resulta pertinente aprobar un “PLAN INTEGRAL DE POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA DEFENSA 2020-2023”.

Que la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS de este Ministerio, ha tomado la intervención que le corresponde.

Que el suscripto resulta competente en virtud de lo dispuesto por los artículos 4º, inciso b), apartado 9, y 19 de la Ley de Ministerio N° 22.520 (t.o. 1992).

Por ello,

EL MINISTRO DE DEFENSA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Apruébase el “PLAN INTEGRAL DE POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA DEFENSA 2020-2023”, que como ANEXO I forma parte integrante de la presente Resolución.

*Aprobación del Plan Integral
de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa*

ARTÍCULO 2º.- Instrúyese a los Jefes de los ESTADOS MAYORES GENERALES DEL EJÉRCITO, ARMADA Y FUERZA AÉREA y al Jefe del ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS para que en un plazo no mayor de TREINTA (30) días corridos difundan el mencionado Plan.

ARTÍCULO 3º.- Regístrese, comuníquese y archívese.

Creación de los Departamentos de Género de las Fuerzas Armadas

Resolución Ministerial
1750/21

Dirección de Políticas de Género



Ministerio de Defensa
Argentina



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional

2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Resolución

Número: RESOL-2021-1750-APN-MD

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Lunes 20 diciembre de 2021

Referencia: EX-2021-68324918-APN-DNDHYDIH#MD Créanse los Departamentos de Género dependientes de las Direcciones Generales de Personal y Bienestar de los ESTADOS MAYORES GENERALES del EJÉRCITO, de la ARMADA y de la FUERZA AÉREA

VISTO, la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 1160 del 2 de octubre de 2008, la Resolución del Jefe de ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA N° 215 del 3 de marzo de 2008, la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 1238 del 16 de noviembre de 2009, la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 50 del 21 de enero de 2009, la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 30 del 25 de enero de 2010, la Circular N° 66/2014 de la Auditoría General de las Fuerzas Armadas, la Directiva del Subjefe del ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO N° 01/2016, la Disposición DI-2017-422-APN-DGPN#ARA del Director General de Personal y Bienestar de la Armada y,

CONSIDERANDO,

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW según su sigla en inglés) establece que los

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

Estados Parte tomarán en todas las esferas y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Que la normativa internacional vigente en el ámbito de la protección de los derechos humanos adquirió jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional del año 1994.

Que la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas, estableció un marco jurídico, político e histórico que reconoce la importancia de la participación de las mujeres y de la inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones de paz, la planificación humanitaria, las operaciones de mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz en las situaciones posteriores a un conflicto y la gobernanza e insta al Secretario General a ampliar el papel de las mujeres en el terreno.

Que la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe busca acelerar esfuerzos para cumplir la agenda regional de género para identificar la situación regional y subregional respecto a la autonomía y derechos de las mujeres, presentar recomendaciones para políticas públicas de igualdad de género y realizar evaluaciones periódicas de las actividades llevadas a cabo en cumplimiento de los acuerdos regionales e internacionales.

Que la violencia y el acoso en los espacios laborales pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos y también una amenaza para la igualdad de oportunidades y que las mujeres son las más expuestas a la violencia y al acoso laboral.

Que la Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones personales y sus modificatorias, definen seis tipos y ocho modalidades de violencia entre las que se incluye la doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática.

Que los tipos y modalidades enumerados en la mencionada ley requieren de

*Creación de los Departamentos
de Género de las Fuerzas Armadas*

una reorganización de los espacios institucionales dedicados a la atención de casos de violencia en razón de género en el ámbito de la defensa, que al momento de la presente resolución se dividen en Oficinas de Género y Equipos de Violencia Intrafamiliar, dando un tratamiento separado de la atención a los casos por violencia en razón de género.

Que la Ley 26.743 establece el derecho a la identidad de género garantizando en su artículo 1: “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”.

Que la Ley 26.618 de modificación del Código Civil de la Nación establece que el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de los contrayentes sean del mismo o diferente sexo.

Que la Ley 27.499 (Ley Micaela) establece la Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial).

Que la Ley 27.610 tiene por objeto “regular el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo y a la atención posaborto, en cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado argentino en materia de salud pública y derechos humanos de las mujeres y de personas con otras identidades de género con capacidad de gestar y a fin de contribuir a la reducción de morbilidad y mortalidad prevenible”.

Que el MINISTERIO DE DEFENSA posee una larga trayectoria en la implementación de Políticas de Género a fin de garantizar en el ámbito de la Defensa los derechos establecidos en la legislación, siendo pionero en la adecuación de la normativa interna para garantizar la igualdad de género.

Que por Resolución Ministerial 1160/2008 fueron creadas las Oficinas de Género dependientes de los Estados Mayores Generales de las FUERZAS ARMADAS.

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

Que por Resolución Ministerial 1238/2008 se aprueba el Régimen de funcionamiento de las Oficinas de Género y el Protocolo de Atención de las las Oficinas de Género.

Que en las Resoluciones Ministeriales 50/2009, 01/2010 y 30/2010 se establecen tanto el Protocolo de atención a víctimas de violencia intrafamiliar como también el Plan Integral para promover política de prevención, detección y atención de la violencia intrafamiliar.

Que, el surgimiento de dieciocho nuevas Oficinas de Género, posteriores a la creación de las Oficinas de Género dependientes de los Estados Mayores Generales de las FUERZAS ARMADAS, requiere que su funcionamiento se adecue a la legislación vigente al día de la fecha, conforme a los lineamientos de las políticas de género establecidas por el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD y por el MINISTERIO DE DEFENSA.

Que, por lo anteriormente mencionado, es necesaria la actualización, sistematización, jerarquización y unificación de criterios en la implementación de políticas públicas con perspectiva de género en el ámbito de la Defensa.

Que, a los fines de organizar el funcionamiento de las Oficinas de Género el Subjefe del ESTADO MAYOR GENERAL del EJÉRCITO mediante Disposición 1/2016 estableció la dependencia funcional de las Oficinas de Género descentralizadas y Enlaces de Género de la Oficina de Género Central, así como también sus funciones y competencias.

Que mediante Disposición DI-2017-422-APN-DGPN#ARA, el Director General de Personal y Bienestar de la Armada aprobó con carácter temporario y a prueba, el Manual de Procedimientos de las Oficinas de Género, el cual establece que las Oficinas y Referentes de Género dependen funcionalmente de la DIRECCIÓN GENERAL de PERSONAL y BIENESTAR de la ARMADA.

Que, cumplimentando con las Leyes y Decretos que establecen el régimen jurídico general del Ecosistema de Gestión Documental Electrónica (GDE) del Sector Público Nacional, entre las cuales quedarían comprendidos los Departamentos y Oficinas de Género, es necesario que sus integrantes se

*Creación de los Departamentos
de Género de las Fuerzas Armadas*

adecuen al mencionado Ecosistema para la tramitación de expedientes.

Que es necesario trabajar de manera sistemática y con criterios unificados que permitan el relevamiento de datos, monitoreo y evaluación, tanto para una mejor prevención de la violencia en razón de género como para una distribución equitativa de recursos materiales y simbólicos a fin de lograr la igualdad de oportunidades en el desarrollo de carrera y el acceso a las más altas jerarquías de la carrera militar.

Que el MINISTERIO DE DEFENSA, desde la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO de la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO ha trabajado conjuntamente con el CONSEJO DE POLÍTICAS DE GÉNERO, los DIRECTORES GENERALES DE PERSONAL Y BIENESTAR DE LAS TRES FUERZAS y las Jefas de las Oficinas de Género centrales de las FUERZAS ARMADAS.

Que la Dirección de Asuntos Jurídicos ha tomado la intervención que le compete.

Que el MINISTERIO DE DEFENSA es competente para el dictado de la presente resolución, conforme lo dispuesto por el artículo 4°, inciso b) apartados 9° y 19° de la Ley N° 22.520 de Ministerios y sus modificatorias.

Por ello,

EL MINISTRO DE DEFENSA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° - Créanse los Departamentos de Género dependientes de las Direcciones Generales de Personal y Bienestar de los ESTADOS MAYORES GENERALES del EJÉRCITO, de la ARMADA y la FUERZA AÉREA y la Oficina Centralizada de Género del ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS y apruébanse su estructura, integración, responsabilidad y funciones conforme al Anexo I (IF-2021-122729471-APN-DPG#MD) de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2° - Apruébase la dependencia funcional y orgánica y la integra-

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

ción y funciones de las OFICINAS DE GÉNERO de las FUERZAS ARMADAS conforme al ANEXO I (IF-2021-122729471-APN-DPG#MD).

ARTÍCULO 3° - Apruébase la dependencia y las funciones de los ENLACES DE GÉNERO y las funciones de los PUNTOS FOCALES DE GÉNERO que desplieguen en Misiones de Paz, que se agrega como ANEXO I (IF-2021-122729471-APN-DPG#MD).

ARTÍCULO 4° - Apruébase el cambio de denominación de los equipos de VIOLENCIA INSTRAFAMILIAR (VIF) que pasarán a denominarse Oficinas de Género y tendrán dependencia funcional de los Departamentos de Género de cada Fuerza, tal como se indica en el ANEXO I (IF-2021-122729471-APN-DPG#MD).

ARTÍCULO 5° - Apruébase el Manual de Procedimiento para el abordaje de denuncias en razón de género que se agrega como ANEXO II (IF-2021-122728903-APN-DPG#MD) de la presente Resolución.

ARTÍCULO 6° - Apruébanse los formularios que constan en el ANEXO III (IF-2021-122728719-APN-DPG#MD) de la presente Resolución.

ARTÍCULO 7° - Delégase en la Dirección de Políticas de Género de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa, la facultad de designar a un/a funcionario/a especializado/a que presencie las declaraciones testimoniales vertidas en el marco de los legajos disciplinarios cuyo objeto de investigación verse sobre cuestiones de género, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 “in fine” del ANEXO II (IF-2021-122728903-APN-DPG#MD) del Decreto n° 2666/2012.

ARTICULO 8° - A partir de la firma de la presente quedan sin efecto las siguientes Resoluciones Ministeriales: I 160/2008, 50/2008 y 30/2010.

ARTICULO 9° - Instrúyase al Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA, al Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA y al Jefe del ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS para que

*Creación de los Departamentos
de Género de las Fuerzas Armadas*

implementen la presente Resolución y sus anexos correspondientes en un plazo no mayor a Sesenta (60) días.

ARTÍCULO 10° - Regístrese, comuníquese y archívese.

Jorge Enrique Taiana
Ministro de Defensa



Ministerio de Defensa

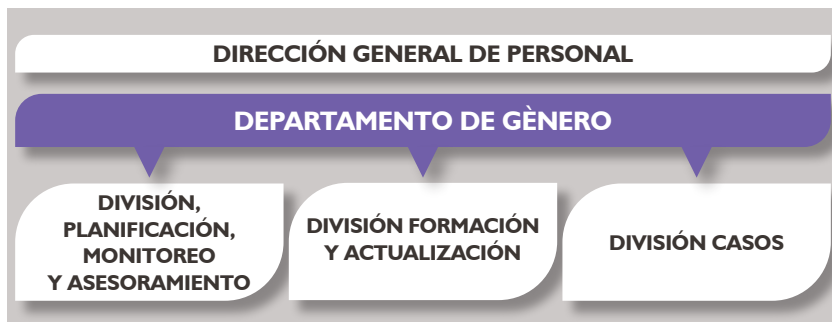
2021 - AÑO DE HOMENAJE AL PREMIO
NOBEL DE MEDICINA DR. CÉSAR MILSTEIN

ANEXO I

INTEGRACIÓN, RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LOS DEPARTAMENTOS, OFICINAS, ENLACES Y PUNTOS FOCALES DE GÉNERO

A. INTEGRACIÓN, RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LOS DEPARTAMENTOS DE GÉNERO DE LAS FUERZAS ARMADAS

Los Departamentos de Género de cada una de las FUERZAS ARMADAS (EJÉRCITO, ARMADA Y FUERZA AÉREA) dependerán de las DIRECCIONES GENERALES de PERSONAL y deberán constituirse con tres divisiones, a saber: 1) División Planificación, Monitoreo y Asesoramiento; 2) División Formación y Actualización y 3) División Casos.



Creación de los Departamentos de Género de las Fuerzas Armadas

Las Direcciones Generales de Personal serán las responsables de dotar al Departamento de Género con el espacio físico y los medios técnicos y tecnológicos necesarios para desarrollar la actividad encomendada en forma adecuada.

INTEGRACIÓN:

La jefatura del Departamento de Género de cada Fuerza será ocupada por un/a Oficial Superior/Jefe. El Departamento deberá estar integrado por un equipo interdisciplinario que contará como mínimo con un/a abogado/a, un/a trabajador/a social, un/a psicólogo/a y un/a administrativo/a, las/los cuales pueden ser personal militar o civil y deberán tener una dedicación exclusiva. No se designará personal ad hoc. Las personas que ocupen el cargo de Jefes/as y los/as integrantes del Departamento de Género deben contar con una capacitación universitaria en perspectiva de género no inferior a un Diplomado. El personal integrante de los Departamentos de Género, las Oficinas de Género y los Enlaces de Género, deberán firmar un acta de confidencialidad, cuyo modelo consta en el ANEXO III.

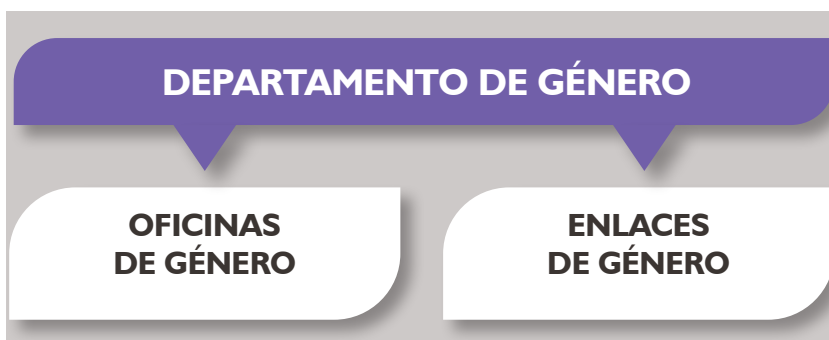
El personal de los Departamentos de Género y las Oficinas de Género deberá recibir formación continua, con el propósito de perfeccionar y actualizar su desempeño profesional y técnico.

RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES:

Los Departamentos de Género entenderán sobre la implementación de las políticas de género diseñadas por el MINISTERIO DE DEFENSA y velarán por la aplicación de la normativa internacional, regional y nacional referida a la materia. Entre sus funciones se encuentran la capacitación, difusión y actualización, el asesoramiento, la atención de casos y la elaboración de estadísticas en lo referido al desarrollo laboral y profesional del personal de las FUERZAS ARMADAS. Toda vez que este sea afectado por casos de discriminación y violencia en razón de género, sistema desigual de oportunidades, condiciones de trabajo, compatibilidad con la vida familiar, acceso a la salud

sexual y reproductiva y otras cuestiones relacionadas con la eliminación de las brechas de género.

Los Departamentos de Género de cada Fuerza serán la autoridad funcional referida a las actividades técnicas y campo de conocimiento de las Oficinas de Género y Enlaces de Género. Esta relación de dependencia funcional se establece para lograr el máximo de eficacia y eficiencia en la ejecución de las políticas de género del MINISTERIO DE DEFENSA.



RESPONSABILIDADES DE LOS DEPARTAMENTOS DE GÉNERO DE CADA FUERZA

El Jefe/a del Departamento de Género tendrá responsabilidad sobre:

1. Las actividades técnicas y campo de conocimiento del total de las Oficinas de Género y Enlaces de Género.
2. Elevar el 1° de marzo de cada año a la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO de la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO del MINISTERIO DE DEFENSA la nómina actualizada del personal que integra las Oficinas de Género y de los Enlaces de Género.
3. Calificar en primera instancia el desempeño profesional el desempeño profesional de las/os Jefes de las Oficinas de Género que le dependen funcionalmente.
4. Asesorar a todas las autoridades de la Fuerza a la que pertenezca.
5. Actualizar los registros de casos de la División Casos del Departamento y de la totalidad de las Oficinas de Género y los elevará trimestralmente a la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN

- NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA. El primer informe deberá ser elevado el 1° de abril de cada año, según Planilla de Registro de Casos que consta en el ANEXO III.
6. Participar en las reuniones del Consejo de Políticas de Género del MINISTERIO DE DEFENSA.
 7. Informar, toda vez que le sea requerido por la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA acerca del estado de tramitación de casos.
 8. Informar de manera inmediata a la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA aquellos casos de violencia en razón de género que puedan constituir una falta gravísima y/o afectar gravemente la imagen institucional.
 9. Solicitar, toda vez que lo considere pertinente a la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA la designación de un/a funcionario/a especializado que presencie las declaraciones testimoniales en casos complejos y/o en procesos disciplinarios que se encuadren en faltas graves y gravísimas.
 10. Monitorear el cumplimiento de la Ley 27.610 en los Hospitales Militares y elevar anualmente un informe a la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA.
 11. Transmitir a las Oficinas de Género y Enlaces de Género toda la información relacionada con la implementación de las políticas de género que la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA establezca.
 12. Proponer, a la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA la apertura de nuevas Oficinas de Género así como también la designación de Enlaces de Género. La mencionada Dirección resolverá al

respecto y lo comunicará al Departamento.

13. Confeccionar el Plan Anual de Capacitación en Género, que incluirá las capacitaciones propuestas por las Oficinas de Género y Enlaces de Género. El mismo será elevado el 1° de marzo de cada año para su aprobación a la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA de acuerdo al formulario incluido en el ANEXO III.
14. Elevar bimestralmente a la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA la estadística de casos de violencia según Planilla de Registro de datos estadísticos de casos de violencia que consta en el ANEXO III
15. Efectuar las recomendaciones de las medidas a implementar en el tratamiento de las denuncias, en tanto responsable de los mecanismos institucionales especializados en género dentro de las Fuerzas Armadas.

FUNCIONES:

Las funciones de las Divisiones del Departamento de género serán:

División Planificación, Monitoreo y Asesoramiento:

- Informar en tiempo y forma a las Oficinas de Género y Enlaces de Género las comunicaciones emanadas de la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA.
- Monitorear periódicamente el funcionamiento de las Oficinas de Género respecto de su conformación y las funciones que le competen y el desempeño de los Enlaces de Género.
- Gestionar y coordinar la implementación de acciones vinculadas a políticas de cuidado de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Defensa.
- Articular acciones con las DIRECCIONES DE BIENESTAR a fin de relevar las necesidades de los jardines maternos y elevarlas a la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HU-

MANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA

- Establecer estrategias de seguimiento de la carrera del personal femenino a fin de garantizar la igualdad de condiciones, especialmente en las armas y especialidades donde la integración de las mujeres ha sido más reciente.
- Sistematizar los casos tramitados a fin de producir datos estadísticos que permitan evaluar la eficacia de los mecanismos institucionales y proponer los medios para su fortalecimiento.
- Gestionar y monitorear la correcta carga de datos de casos de violencia de género en un sistema informático de acuerdo a lo establecido por el MINISTERIO DE DEFENSA.

División Formación y Actualización:

- Coordinar las acciones de capacitación de acuerdo al Plan Anual de Capacitación en Género el cual deberá incluir como estándar mínimo los siguientes temas: perspectiva de género en las instituciones, género y liderazgo, violencia y razón de género, masculinidades, perspectiva de género en las Operaciones para el Mantenimiento de la Paz y perspectiva de género en la ayuda humanitaria y emergencias.
- Colaborar en la implementación de la Ley 27.499 (Ley Micaela) de acuerdo al Plan de Capacitación “Perspectiva de Género en Acción” elaborado por el MINISTERIO DE DEFENSA y certificado por el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNERO Y DIVERSIDAD.
- Organizar jornadas de actualización de forma periódica para las/os integrantes de las Oficinas de Género y Enlaces de Género sobre la normativa internacional, regional y nacional vigente y de acuerdo a lo establecido por el MINISTERIO DE DEFENSA.
- Responder a las demandas espontáneas de sensibilización y capacitación.
- Desarrollar talleres y capacitaciones específicas destinadas a varones que ejercen violencia.
- Desarrollar estrategias de difusión permanente de las políticas de género y de los recursos institucionales disponibles y formas de acceso a los mismos (número telefónico, mail, dirección postal).

División Casos:

- Realizar la atención y el asesoramiento ante las consultas y denuncias recibidas de acuerdo a lo establecido en el “Manual de Procedimiento para el abordaje de denuncias en razón de género” que consta en el ANEXO II.
- Realizar la carga de datos de los casos de violencia en razón de género atendidos por la División en un sistema informático conforme indicado por el MINISTERIO DE DEFENSA.
- Realizar el seguimiento y monitoreo de los casos de las Oficinas de Género.

B. INTEGRACIÓN Y FUNCIONES DE LAS OFICINAS DE GÉNERO DE LAS FUERZAS ARMADAS

Deberán conformarse, como estándar mínimo, Oficinas de Género en cada uno de los Comandos de División, Comandos de Brigada (o sus equivalentes en la Armada Argentina y la Fuerza Aérea Argentina), Institutos de Formación y Hospitales Militares.

Para crear y/o disolver Oficinas de Género se deberá contar con la aprobación de la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA a fin de que la decisión se ajuste a los lineamientos de la política pública diseñada por dicho Ministerio.

Las Oficinas de Género dependerán funcionalmente de los Departamentos de Género de las DIRECCIONES GENERALES DE PERSONAL de cada Fuerza y orgánicamente del/la Jefe/a de Personal de las unidades militares donde se encuentran emplazadas.

Las Oficinas de Género deberán contar con el espacio físico y los medios técnicos y tecnológicos necesarios para desarrollar en forma adecuada y reservada la actividad encomendada.

INTEGRACIÓN:

Las Oficinas de Género estarán a cargo de uno/a Oficial Jefe/a. El equipo interdisciplinario deberá contar con un estándar mínimo de uno/a profesional psicólogo/a, uno/a profesional abogado/a y un/a administrativo/a que podrán ser personal militar o civil. Se recomienda incorporar también uno/a profesional trabajador/a social. Para que el funcionamiento de las Oficinas sea operativo y eficiente, como mínimo dos de las personas del equipo interdisciplinario deberán ser estables en su puesto y no “ad hoc”. Con excepción de las Oficinas de Género de Campo de Mayo (EA), de Puerto Belgrano (ARA) y de la Guarnición Córdoba (FAA), cuya composición deberá ser la misma que los Departamentos de Género.

Para ser Jefe/a y/o integrante de la Oficina de Género se deberá contar con una capacitación universitaria en perspectiva de género no inferior a un Diplomado.

Todo el personal integrante de las Oficinas de Género deberá firmar un acta de confidencialidad, cuyo modelo consta en el ANEXO III de la presente Resolución.

FUNCIONES:

Entre las funciones de las Oficinas de Género se encuentran la capacitación y difusión, el asesoramiento y la atención de consultas o casos relacionados con la desigualdad de género, discriminación y violencia en razón de género, sistema desigual de oportunidades, condiciones de trabajo, compatibilidad con la vida familiar, acceso a la salud sexual y reproductiva y otras cuestiones relacionadas con la eliminación de las brechas de género.

Las Oficinas de Género deberán:

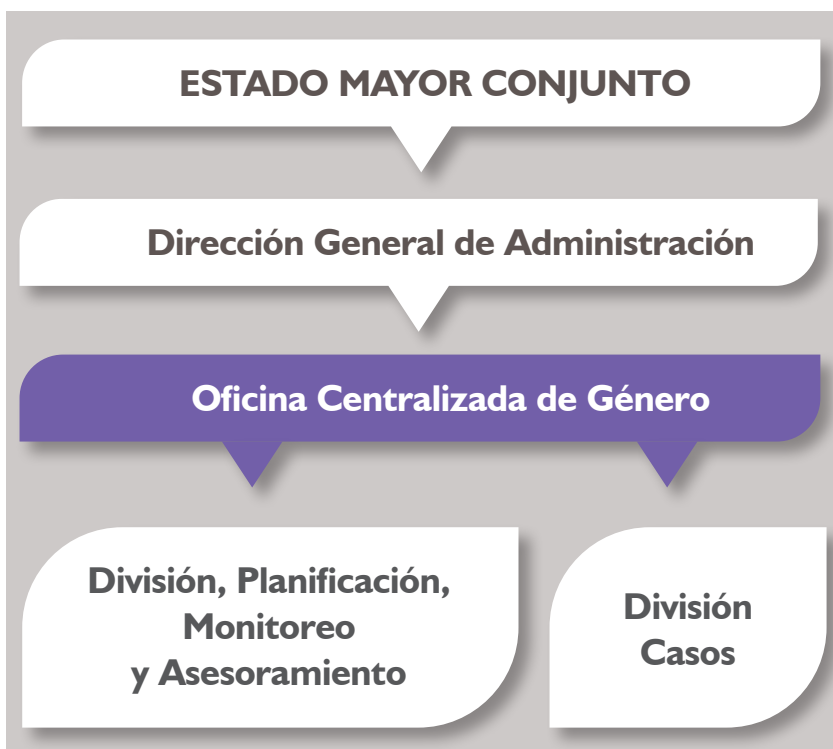
1. Asesorar a Oficiales Jefes y Superiores y a todo militar que, por su función, tenga personal a cargo y requiera información especializada respecto de la aplicación de la normativa vigente y las medidas a tomar.
2. Realizar la atención y asesoramiento ante las consultas y denuncias recibidas de acuerdo a lo establecido en el Manual de Procedimiento para el abordaje de denuncias en razón de género que consta en el ANEXO II de la presente Resolución.
3. Frente a cada presentación, brindar una atención interdisciplinaria para otorgar el asesoramiento correspondiente.

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

4. Efectuar las recomendaciones de las medidas a implementar en el tratamiento de las denuncias, en tanto responsable de uno de los mecanismos institucionales especializados en género dentro de las Fuerzas Armadas.
5. Elevar trimestralmente al Departamento de Género las presentaciones tramitadas de acuerdo a la Planilla de Registro de Casos que figura en el ANEXO III.
6. Elevar bimestralmente al Departamento de Género la estadística de casos de violencia según Planilla de Registro de datos estadísticos de casos de violencia que consta en el ANEXO III.
7. Solicitar asesoramiento al Departamento de Género respecto de casos complejos o con alta repercusión institucional.
8. Realizar la carga de datos de los casos de violencia en razón de género en un sistema informático conforme lo indicado por el MINISTERIO DE DEFENSA.
9. Las Oficinas de Género que funcionen en el ámbito de un Hospital Militar deberán garantizar las derivaciones correspondientes de acuerdo a la Ley 27.610.
10. Elevar al Departamento de Género las propuestas de capacitación para la elaboración del Plan Anual de Capacitación en Género cuyo modelo de formulario se encuentra en el ANEXO III de esta Resolución.
11. Realizar las capacitaciones al personal de su jurisdicción de acuerdo al Plan Anual de Capacitación en Género aprobado por la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA.
12. Realizar acciones de difusión de la normativa vigente y de los canales institucionales disponibles para realizar consultas o denuncias.
13. Articular acciones con los Enlaces de Género próximos a sus jurisdicciones a fin de garantizar la correcta atención de las demandas.

C.INTEGRACIÓN Y FUNCIONES DE LA OFICINA CENTRALIZADA DE GÉNERO DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS

ORGANIZACIÓN:



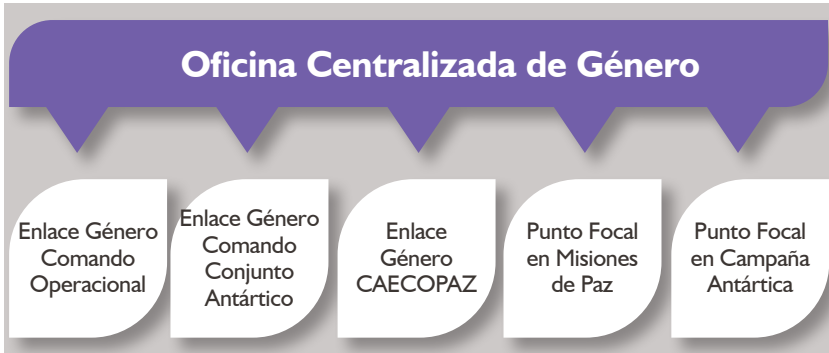
La Oficina Centralizada de Género depende de la Dirección General de Administración del ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS (EMCO), contando con dos Divisiones: División Planificación, Monitoreo y Asesoramiento y División Casos.

La Dirección General de Administración del ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS será la responsable de dotar a la OFICINA CENTRALIZADA DE GÉNERO con el espacio físico y los medios técnicos y tecnológicos necesarios para desarrollar la actividad encomendada en forma adecuada.

La Oficina Centralizada de Género mantendrá relaciones funcionales con los

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

Enlaces del Comando Operacional, Comando Conjunto Antártico, Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz (CAECO-PAZ), Punto Focal de Misiones de Paz y de Campaña Antártica.



INTEGRACIÓN:

El/la Jefe/a de la Oficina Centralizada de Género del ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS será un/a Oficial Superior/Jefe. El equipo de la Oficina Centralizada, incluyendo al Jefe/a, deberá ser interdisciplinario y contará como mínimo con un/a abogado/a, un/a psicólogo/a y un/a administrativo/a. Dos de los/as integrantes deberán tener dedicación exclusiva.

El personal integrante de la Oficina de Género deberá:

- Contar con una capacitación universitaria en género no inferior a una Diplomatura.
- Firmar un acta de confidencialidad, cuyo modelo consta en el ANEXO III de la presente Resolución.
- Recibir capacitación permanente, con el propósito de perfeccionar y actualizar su desempeño profesional y técnico.

RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES:

La Oficina Centralizada de Género del ESTADO MAYOR CONJUNTO DE

LAS FUERZAS ARMADAS tiene la tarea de contener y asesorar al personal que asiste para denunciar casos de Género, difundir y aplicar las políticas de Género que establezca el Ministerio de Defensa y asesorar a los Jefes en casos de Género del personal dependiente.

Asimismo, tendrá responsabilidad sobre:

1. Las actividades técnicas y campo de conocimiento de los Enlaces de Género del Comando Operacional, del Comando Conjunto Antártico y del CAECOPAZ.
2. El asesoramiento a todas las autoridades del ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS.
3. La atención y asesoramiento ante las consultas y denuncias recibidas de acuerdo a lo establecido en el “Manual de Procedimiento para el abordaje de denuncias en razón de género” que consta en el ANEXO II de la presente Resolución.
4. La difusión, en articulación con los Enlaces de Género, de las políticas de género implementadas por el MINISTERIO DE DEFENSA y lo correspondiente a los preceptos fijados por la Organización de las Naciones Unidas para las OMP.
5. La actualización de los registros de casos de la División Casos y su elevación trimestral a la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA a través de la Dirección General de Administración de la cual depende. El primer informe deberá ser elevado el 1° de abril de cada año.
6. Elevar bimestralmente a la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA a través de la Dirección General de Administración de la cual depende, la estadística de casos de violencia según Planilla de Registro de datos estadísticos de casos de violencia que consta en el ANEXO III.
7. Informar, a través de la DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN toda vez que sea requerido por la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA acerca del estado de tramitación de los casos y la implementación de las políticas de

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

género en su área de competencia.

8. Informar de manera inmediata a la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA aquellos casos de violencia en razón de género que puedan constituir una falta gravísima y/o afectar gravemente la imagen institucional.
9. Transmitir a los Enlaces de CAECOPAZ, el Enlace de Género del Comando Operacional y al Enlace de Género del Comando Antártico, toda información relacionada con la implementación de las políticas de género que la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA establezca.
10. La gestión y monitoreo de la correcta carga de datos de casos de violencia en razón de género en el sistema informático de acuerdo a lo establecido por el MINISTERIO DE DEFENSA .
11. Informar anualmente el cronograma de despliegue de las OMP, de los/las observadores militares y campañas antárticas. A su vez, deberá consignar los puntos focales designados para cada contingente especificando: nombre, apellido, rango, cargo e información de contacto.
12. La elaboración del Plan Anual de Capacitación en Género Pre-despliegue conjuntamente con los Enlaces de Género que le dependen, basándose en los preceptos impartidos por ONU y las políticas de género del Ministerio de Defensa. El plan anual de capacitaciones será elevado el 1° de marzo de cada año para su aprobación a la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA, cuyo formulario consta en el ANEXO III de la presente Resolución.
13. La implementación de acciones pos-despliegue a fin de relevar las experiencias durante el despliegue en la Misión y las necesidades de acompañamiento para una mejor reinserción en su rutina laboral y familiar, junto con la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA.

14. La realización de sensibilizaciones en pos de alentar la participación de mujeres militares en Operaciones de Mantenimiento de la Paz.
15. La confección de estadísticas en relación a la cantidad de mujeres desplegadas por misión, función y rol de combate a fin de contar con datos fidedignos que permiten profundizar la implementación de políticas en la materia.
16. La realización de acciones de difusión de los canales institucionales para realizar consultas o denuncias.
17. El/la Jefe/a deberá articular acciones con los Puntos Focales de Género en OMP y campaña antártica. Asimismo, deberá participar mensualmente, junto con la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA de las videoconferencias realizadas con los Puntos Focales.
18. Participar del Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ENLACES DE GÉNERO DEPENDIENTES DE LA OFICINA CENTRALIZADA DE GÉNERO DEL EMCO

Los Enlaces de Género estarán ubicados en el Comando Operacional, Comando Conjunto Antártico y CAECOPAZ, los cuales mantendrán una dependencia funcional de la Oficina Centralizada de Género.

1. Recibir consultas/denuncias y realizar el asesoramiento correspondiente y posterior derivación a la Oficina de Género, que será la encargada de efectuar el abordaje integral del caso.
2. Derivar a la Oficina de Género todas las presentaciones en las que se vea afectado el desarrollo laboral y profesional de las personas, abarcando en ello relaciones jerárquicas, discriminación, violencia en razón de género, distribución de tareas, abuso de autoridad, sistema de oportunidades, condiciones de trabajo, compatibilidad con la vida familiar, requerimientos de capacitación específicas a las Fuerzas

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

- sobre temas de género y toda necesidad para eliminar brechas de género dentro de las Fuerzas Armadas.
3. Realizar la derivación al área responsable que corresponda cuando las presentaciones realizadas no constituyan un problema en razón de género.
 4. Asesorar a todo personal militar que por su función tenga personal a cargo y que requiera información especializada respecto de la aplicación de la normativa vigente y las medidas a tomar en pos de lograr la integración de mujeres y hombres en el lugar de destino y de esta manera optimizar el funcionamiento del equipo de trabajo.
 5. Elevar a la Oficina de Género las necesidades sobre capacitación, formación y/o sensibilización en materia de género.
 6. Difundir las políticas de género implementadas por el Ministerio de Defensa y también lo correspondiente a los preceptos fijados por la Organización de las Naciones Unidas para las OMP.
 7. Contar con una dirección de mail institucional que debe ser difundida entre el personal de la unidad.
 8. Participar, en caso de ser requerido por la Oficina de Género, en la impartición de capacitaciones organizadas por la mencionada Oficina para el personal en cada pre-despliegue, así como para el personal permanente dentro del EMCO.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL PUNTO FOCAL DE GÉNERO EN MISIONES DE PAZ

Los Puntos Focales serán designados entre aquel personal que preferentemente se desempeñe como Encargado/a de Personal o bien, se encuentre más capacitado para realizar la tarea durante el desarrollo de Misiones de Paz o Campañas Antárticas.

Para el personal designado en Misiones de Paz se designará un Punto Focal por Misión de Paz y en el caso de Campaña antártica, uno por Campaña.

Los Puntos Focales deben conocer y estar capacitados en los preceptos de la Organización de las Naciones Unidas con respecto a la Resolución 1325/00 y la política de tolerancia cero respecto a la explotación y a los abusos sexuales.

Los Puntos Focales deberán firmar un acta de confidencialidad, cuyo modelo

consta en el ANEXO III de la presente Resolución.

FUNCIONES:

1. Recibir tanto consultas como denuncias, realizando los correspondientes asesoramientos e informando a la Oficina Centralizada de Género que será la encargada de brindar un asesoramiento integral.
2. Realizar la derivación al área responsable que corresponda cuando las presentaciones realizadas no constituyan un problema en razón de género.
3. Contar con una dirección de mail institucional que debe ser difundida entre el personal desplegado.
4. Elaborar un registro de consultas y asesoramiento que deberá ser elevado en sobre cerrado con carácter de confidencialidad a la Oficina Centralizada una vez concluida la Misión. Se consignarán los siguientes datos: grado y género de la persona presentante, motivo de la consulta, fecha de presentación y resumen de lo actuado.
5. Elevar a la Oficina Centralizada de Género las necesidades sobre capacitación, formación y/o sensibilización en materia de género.
6. Realizar acciones de difusión y actualización sobre las políticas de género al personal desplegado.

ANEXO II

MANUAL DE PROCEDIMIENTO PARA EL ABORDAJE DE DENUNCIAS EN RAZÓN DE GÉNERO

ÍNDICE

Introducción
Conceptos básicos
Métodos de trabajo

Acerca de las consultas
Acerca de las denuncias
Recepción y asesoramiento
Abordaje de casos
Asistencia
Registro
Seguimiento de casos
Flujogramas
Atención de casos complejos
Atención a víctimas de Violencia Sexual

1 – INTRODUCCIÓN

El presente manual tiene como antecedentes los protocolos de actuación y funcionamiento de las Resoluciones Ministeriales 1238/2008, 50/2008 y 30/2010, la Directiva 01/2016 del Ejército Argentino y el Manual de Procedimientos de las Oficinas de Género redactado por la Dirección General de Personal y Bienestar de la Armada Argentina (DI-2017-422-APN-DGP-N#ARA).

Su objetivo es unificar los criterios de abordaje y los procedimientos ante los casos de violencia en razón de género, tanto en el ámbito doméstico como laboral en las tres Fuerzas Armadas y el Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas.

El presente Manual de Procedimiento será utilizado por los equipos interdisciplinarios de los Departamentos de Género, la Oficina Centralizada de Género del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas y las Oficinas de Género. El mismo se encuentra enmarcado dentro de la normativa internacional y nacional.

La relevancia de establecer pautas de actuación unificadas mejorará el abordaje de los casos y la asistencia a las personas que soliciten algún tipo de intervención o apoyo. Es por ello que, a los fines del presente Manual de Procedimiento, se establecen las definiciones de género, violencia en razón de género, identidad de género, transversalización de género y diversidad sexual/diversidad de género.

Por otro lado, se presta especial atención a los principios básicos para el abordaje de la violencia: la no revictimización, el consentimiento informado de la persona en vulneración de sus derechos humanos, la confidencialidad y la no discriminación. Estos principios proporcionan un espacio seguro para

la atención y el abordaje de los casos.

Este manual establece el procedimiento para la recepción de consultas y denuncias, para el seguimiento y registro de los casos, todo ello con el fin de facilitar la construcción de datos estadísticos y fortalecer las políticas públicas. El Manual destaca también el procedimiento a seguir en los casos considerados complejos y en la atención de víctimas de violencia sexual.

2 – CONCEPTOS BÁSICOS

Género: conjunto de características, roles, oportunidades y expectativas que un conjunto social asigna a las personas, basándose en sus características biológicas (sexo) y que, en la construcción de la identidad, son asumidas como propias. La asignación de características, roles, oportunidades y expectativas basadas en el dimorfismo sexual, acentúa algunos de los rasgos existentes, crea otros y afirma una DIFERENCIA. Esta diferencia no es enteramente biológica sino que también es construida socialmente. Estas DIFERENCIAS se articulan y se organizan a partir de las relaciones de poder y se transforman en DESIGUALDADES.

Identidad de género: se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otro índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. (Definición extraída de la Ley 26.743)

Violencia contra las mujeres: se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes (Definición extraída de la Ley 26.485).

Violencia en razón de género: se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas (Definición según UN Women).

Transversalización de género: “Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres al igual que las de los hombres sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que mujeres y hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.” (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997).

Diversidad sexual/Diversidad de género: “En función de los modos de la ‘normalización’ socio-cultural de la identidad sexual es que se impuso una concepción de la heterosexualidad como única legítima, cuando en realidad debe entenderse como una variante más dentro de las sexualidades diversas, diferentes orientaciones sexuales e identidades de género existentes. Las posturas homofóbicas, lesbofóbicas y transfóbicas no sólo favorece la intolerancia, sino que incitan también a la violencia. Las personas LGTBI (lesbianas, gays, travestis, transexuales, bisexuales e intersex) tienen el derecho no sólo a no ser discriminados sino a acceder a la plena inclusión.” (INADI, 2011).

3- MÉTODO DE TRABAJO

Toda persona civil o militar perteneciente a las Fuerzas Armadas podrá efectuar consultas o denuncias ante el Departamento de Género y sus Oficinas dependientes y en la Oficina Centralizada de Género del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas de manera directa, es decir, sin necesidad de solicitar autorización previa a la cadena de comando y sin que ello le genere responsabilidad disciplinaria. En este sentido, continúa la vigencia de la Circular N° 66 de la Auditoría General de las Fuerzas Armadas.

La atención de consultas y denuncias será realizada por profesionales de distintas áreas (psicología, derecho, trabajo social) a fin de garantizar una atención integral.

Una vez que la dependencia tenga conocimiento de una situación de violencia, debe orientar a la persona frente a posibles vías de acción para poder llevar adelante el proceso que la persona decida continuar.

Los principios básicos bajo los cuales se abordarán los casos de violencia en razón de género responden a garantizar la minimización de los daños que en

el proceso ocasione. Se deben tener en cuenta las siguientes pautas:

No revictimización: implica evitar el trato inadecuado hacia la persona por parte del personal que está atendiendo el caso, ya sea en su nivel inicial como en el desarrollo del proceso. Se considera revictimización, por ejemplo, pedir declaraciones innecesarias de la persona.

Consentimiento informado: consiste en dar información clara acerca del objetivo de la intervención, el eventual uso de la información recolectada y los procedimientos que pueden establecerse. La persona debe dar su pleno acuerdo en relación a estos puntos.

Confidencialidad: se debe prestar atención a la información que se recibe y la utilización de la misma. La reserva de la información es central en el proceso, por lo que, quienes en el desarrollo de su actividades toman conocimiento de casos de violencia, deben respetar el principio de confidencialidad. Asimismo, la información debe ser documentada y archivada adecuadamente, a los fines de que no se reproduzca la misma y se quiebre el principio de confidencialidad.

Las medidas adoptadas deben estar enmarcadas en la normativa internacional y nacional, a la vez que es menester que las normativas de éste Ministerio de Defensa se conozcan y apliquen adecuadamente. Para esto, es importante que el personal se forme y acuda a las instancias de capacitación que brinda el Ministerio de Defensa.

4 – ACERCA DE LAS CONSULTAS

Las consultas podrán ser efectuadas por cualquiera de las modalidades establecidas a continuación:

- Presencial
- Correo electrónico
- Plataformas virtuales como Zoom, Google Meet u otras similares
- Correo postal
- Telefonicamente
- Mensajería virtual (whatsapp, mensaje de texto y otros)

En caso que la consulta sea presencial o mediante plataforma virtual, la misma se llevará adelante con la intervención de DOS (2) profesionales de diferentes disciplinas. El ambiente debe ser respetuoso, por lo que se deben evitar las interrupciones y la presencia de personas que no formen parte del

acto.

Cuando la consulta no sea en razón de género, se orientará a la persona para que consulte en el área que corresponda.

En caso que la consulta sea por un motivo grave o gravísimo y/o que revista, por su complejidad, un impacto institucional, las Oficinas de Género deberán notificar la novedad en forma fehaciente y en carácter de urgente al Departamento de Género, ya sea para asesoamiento y/o la correcta intervención. Las consultas quedarán registradas en la Planilla de Registro de consultas, conforme al modelo que consta en el ANEXO III.

5 – ACERCA DE LAS DENUNCIAS

Se entenderá que reviste carácter de denuncia, toda exposición vinculada a la presunta vulneración de derechos humanos en razón de género presentada por la o las personas directamente afectadas ante los equipos interdisciplinarios de los Departamentos de Género, Oficinas de Género y/o Oficina Centralizada del EMCO.

No se tramitarán denuncias anónimas.

Los equipos interdisciplinarios de los Departamentos de Género, Oficinas de Género y la Oficina Centralizada de Género del EMCO no actuarán de oficio, sino con el expreso consentimiento de la persona denunciante.

Se debe tener presente que no siempre las personas en situación de violencia deciden inmediatamente realizar una denuncia y, por lo tanto, no se las debe presionar. Sí se deberá informar a la denunciante sobre los distintos cursos de acción que puede adoptar, como se ha mencionado anteriormente (ver consentimiento informado).

Las denuncias deberán tramitarse mediante expediente caratulado con el código de trata confidencial que posee el sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE). Si excepcionalmente hubiera tramitaciones efectuadas en papel, llevarán el sello de confidencial y su pertinente advertencia.

Las denuncias que puedan no ser consideradas por violencia en razón de género, pero que impliquen considerables desigualdades de poder, podrán ser recibidas excepcionalmente. Por contextos de violencia en razón de género en el ámbito doméstico o acoso y abuso de mujeres hacia varones.

5.1 – Recepción y asesoramiento

Las denuncias podrán ser efectuadas por cualquiera de las modalidades establecidas a continuación:

- Presencial
- Correo electrónico
- Plataformas virtuales como Zoom, Google Meet u otras similares (se complementará con el envío de un mail y/o elaboración de un acta)
- Correo postal
- Telefónicamente se complementará con el envío de un mail y/o presencialmente)
- Mensajería virtual (whatsapp, mensaje de texto y otros)

En caso que la denuncia sea presencial o mediante plataforma virtual, la misma se llevará adelante con la intervención de dos profesionales de diferentes disciplinas. El ambiente debe ser respetuoso, por lo que se deben evitar las interrupciones y la presencia de personas que no formen parte del acto.

En caso que la denuncia efectuada ante la Oficina de Género no sea de su competencia, se registrará en el Acta de Derivación Responsable cuyo modelo consta en el ANEXO III de la presente Resolución y se realizará la derivación por los canales institucionales correspondientes.

En caso de denuncias en las que faltaran datos considerados necesarios para su tramitación, se tomará contacto con el/la presentante a fin de solicitarlos.

5.2 – Abordaje

En las denuncias realizadas de forma presencial, mediante plataforma virtual o telefónicamente, se procederá a realizar una entrevista a fin de acceder al relato de los hechos. Antes de proceder a la escucha del relato se le informará a la persona denunciante acerca del funcionamiento y las competencias del Departamento u Oficina de Género según corresponda.

La entrevista siempre deberá realizarse cuando la persona se encuentre en condiciones adecuadas para llevarla a cabo. En caso que se inicie la entrevista y la denunciante manifieste, en algún momento, no estar en condiciones anímicas o físicas de continuar, la misma deberá ser interrumpida y fijar otra fecha de mutuo acuerdo, brindándole la contención psicológica que requie-

ra. A través de la entrevista se evaluará el riesgo de vida, la existencia de vínculos afectivos y redes de parentesco y amistad, las estrategias de abordaje y la disponibilidad de redes de apoyo de lucha contra la violencia en razón de género y se informará sobre sus derechos y las distintas acciones a seguir. La persona denunciante podrá adjuntar a la presentación todo elemento que considere indiciario o probatorio de los hechos que se relatan.

Si la denuncia ingresara mediante mensajería virtual, se recomienda que la misma sea considerada como primer contacto y se establezca, en cuanto sea posible, una comunicación telefónica con la persona denunciante.

En caso que no sea posible la comunicación telefónica es necesario tener en cuenta cuáles son las características propias del medio escrito:

- La seguridad personal es uno de los temas importantes a considerar, sobre todo para las situaciones en que existe convivencia con los agresores. Los mensajes escritos dejan un rastro, es de vital importancia ponerlas en conocimiento que deben borrar las conversaciones si la persona agresora tiene acceso al teléfono y las mismas pudieran implicar un riesgo.
- Hay que tener presente que, si bien las conversaciones están encriptadas, las mismas no son anónimas, sino confidenciales, es decir, la justicia puede requerirlas como medio de prueba en el marco de una causa judicial.
- Respecto la identidad de la persona con la que se están intercambiando los mensajes, hay que considerar la posibilidad que se trate del agresor. Para tratar de minimizar la posibilidad de suplantación de identidad, hay que prestar especial atención al estilo comunicacional de la persona que consulta.
- La comunicación por medios en los cuales no es posible contar con información no verbal (gestos, tono de voz, postura corporal, etc) debe extremar la claridad en la transmisión de información, con el objetivo de evitar errores en la interpretación de los mensajes.
- En caso de riesgo de vida se aconsejará a la denunciante que llame de manera inmediata al número de emergencias 911.

Tipos de entrevista

Entrevista Semidirigida: quien entrevista hace preguntas concretas, pero

dejando algunas abiertas, donde la persona entrevistada puede exponer el tema de manera libre y espontánea. Guiará acerca de los puntos que no deben faltar, a fin de poder recabar la información necesaria. Esto permite que la persona se expone en sus respuestas pudiendo enlazar unos temas con otros con la guía del entrevistador/a.

Se recogen los aspectos fundamentales del hecho, incluyendo tanto los aspectos actuales como la historia y la dinámica funcional de los planteos o denuncias.

Información a ser tenida en cuenta:

- Momento de inicio de la situación de conflicto o violencia de género
- Tiempo que lleva el problema en cuestión
- Lugar físico donde se desarrolló o desarrolla la situación de violencia (si es barrio militar o no)
- Descripción de la situación planteada (para delimitar si es una cuestión de género)
- Personas presentes si las hubiere
- Evidencia de cualquier tipo (mensajes de texto, correo electrónico, etc.)
- Si informó verbalmente o por escrito a la superioridad la situación planteada. En caso afirmativo, cuál fue el procedimiento que se realizó.

De estas pautas surgirán otras preguntas espontáneas por parte de la/el entrevistador/a de acuerdo al caso en particular a medida que el/la entrevistado/a realice el relato. Es necesario efectuarlas sin perder de vista el objetivo en cuestión: se trata de discernir si se trata de violencia de género, en cuyo caso debe asesorarse y contener a las víctimas durante el proceso, desde que el Departamento u Oficina toma conocimiento hasta la resolución del caso. Posteriormente se realizará un breve seguimiento de las partes implicadas.

La entrevista semidirigida obrará de guía de los puntos que no deben faltar a fin de recabar la información necesaria. Mientras que la entrevista dirigida se utilizará para obtener información puntual.

Entrevista dirigida: es utilizada para indagar puntos que son considerados importantes o cuando la información es escasa. El/la entrevistador/a hace preguntas concretas y muy específicas, como las que se detallan a continuación:

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

- Nombre, domicilio, teléfono y grado de parentesco (o amistad) de la/s personas a las cuales podría recurrir para proteger su propia seguridad.
- Datos de los componentes del grupo familiar y filiación de los mismos, estableciendo un mapa familiar.
- Datos de la persona denunciada.
- Tipo de relación (familiar, afectiva o de otro tipo) que tiene la persona denunciada con la persona en situación de violencia.
- Situación laboral de la persona en situación de violencia.
- Situación económica de la persona en situación de violencia
- Situación laboral y dirección o destino donde trabaja la persona denunciada
- Situación económica del/la mismo/a
- Descripción del temperamento de la persona denunciada.
- Información sobre consumo, uso, abuso de alcohol, drogas o psicofármacos de la persona denunciada.
- Informe sobre pertenencia a grupos vulnerables de la persona denunciada.
- Habitualidad de las manifestaciones de violencia
- Existencia de armas en el hogar
- Situación en la que se encuentran los/las niños/as o adolescentes que dependen de la persona que sufre violencia, si los hubiera.
- Descripción del lugar de los hechos.
- Fecha en que se produjo.
- Hechos anteriores similares.
- Tipo de violencia según tipifica la Ley 26.485
- Estado de salud de la persona en situación de violencia
- Cualquier otro dato de interés relacionado con el hecho

Respecto de la actitud y modo de comportamiento de la/el entrevistador/a

- Se deberá tener en cuenta lo siguiente:
- Se deberá mostrar una actitud empática
- Las preguntas deben ser ordenadas
- Formular las preguntas de modo que la/el entrevistado/a las entienda

- Adaptarse a cada tipo de entrevistada/o
- No dirigir las respuestas, pero sí limitar a lo que nos interesa como la información relevante al caso puntual de violencia de género. Intervenir y limitar la enunciación de las cuestiones a lo estrictamente necesario. Acotar el discurso no es faltar el respeto sino todo lo contrario pues de este modo se contiene a la persona que se encuentra en un estado de ansiedad. Es necesario comprender que en este momento, el/la entrevistado/a se encuentra en una situación de angustia, por lo cual es imprescindible contenerlo/a. De otro modo se dificultará la continuidad de la entrevista y su finalización, incrementándose de esta forma el nivel de ansiedad y haciendo más difícil la contención.

Escucha activa:

- Evitar que la persona espere mucho tiempo
- Elegir un lugar aislado y adecuado
- Duración de la entrevista limitada a lo indispensable
- Crear una atmósfera de confianza y ayuda. Utilizar un lenguaje claro, hacerse comprender, escuchando atentamente (actitud empática: “entiendo lo que decís”, “noto que”).
- Observar lo que se dice y cómo se dice
- Mantener el contacto visual
- Mostrar con el lenguaje verbal y no verbal que se está escuchando
- No rechazar
- Evitar un lenguaje no verbal hostil
- Resumir, parafrasear a modo de demostrar comprensión y entendimiento de lo relatado
- Fortalecer a la persona que tiene una inquietud o consulta, reforzándola en el afrontamiento de su situación si fuere necesario, restableciendo la seguridad de que existirá contención de la solicitud, reclamo o denuncia.
- Enfatizar sus puntos fuertes, sus capacidades
- Señalar las diferentes alternativas con relación al problema planteado
- Concientizar acerca de la opresión a la cual fue sometida sin llegar a la victimización, si la hubo.

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

- Acompañar y contener en la toma de decisiones
- Hacer sentir a la persona que no es culpable de lo que le ocurre
- Creerles, sin poner en duda la interpretación de los hechos, sin emitir juicios, intentando quitar miedo a la revelación del caso.
- Solicitar y facilitar los datos imprescindibles
- Mantener una actitud tranquila, manteniendo el control de uno mismo
- Derivar (si se estima necesario y previo consentimiento)
- Considerar los mecanismos necesarios para una prevención a los fines de evitar situaciones similares en el futuro.

Se debe evitar:

- Adoptar posturas dogmáticas
- Dar consejos personales o polemizar
- Preguntar cuestiones delicadas o íntimas
- Dar sensación de prisa
- Juzgar lo que se dice
- Distraerse
- Manifestar mala comunicación ya sea corporal o verbal
- Dar falsas esperanzas
- Criticar la actitud o ausencia de respuestas
- Utilizar una actitud paternalista
- Imponer criterios o decisiones

5.3 Asistencia

Una vez realizada la entrevista en caso de ser requerido se prestará asistencia psicológica y en caso de ser necesario se efectuará una derivación. Según la intensidad, tipo y modalidad de violencia de género denunciada, se asesorará a la persona víctima de violencia para que solicite judicialmente medidas de protección. Paralelamente a ello, la institución estará obligada a adoptar medidas para su resguardo.

Cuando la denuncia dé cuenta de un hecho que pudiese configurar un delito, se asesorará a la persona denunciante respecto de su derecho a efectuar la

denuncia penal correspondiente.

La entrevista será analizada por el equipo interdisciplinario y en caso que los hechos denunciados, pudieran constituir la presunta comisión de una falta disciplinaria, ésta deberá ser derivada ante la autoridad con potestad ordenatoria que corresponda, conforme a lo establecido en el artículo 6 del Anexo IV “Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas” de la Ley N° 26.394, para que de estimarlo pertinente se inicien las actuaciones disciplinarias.

Toda actuación disciplinaria grave o gravísima, consecuencia de una presentación por violencia de género, debe ser labrada por un oficial auditor instructor conforme lo previsto en los artículos 30 y 31 de la citada ley.

En caso que la persona denunciada fuera personal civil, se derivará al sumariante que pudiera corresponder.

5.4 Registro

En caso de denuncias presenciales, telefónicas y mediante plataforma virtual se labrará un Acta de Denuncia (ANEXO III) que refleje de manera pormenorizada los dichos de la persona denunciante con relación a la situación padecida. La entrevista sobre el relato de los hechos deberá ser transcripta en el acta en primera persona y deberá constar el consentimiento de la persona denunciante para que se efectúen las derivaciones que pudieran corresponder.

En caso de denuncia presencial, el acta llevará la firma de todos/as los asistentes y se otorgará una copia a la persona denunciante.

En caso de denuncia realizada mediante plataforma virtual, la entrevista deberá ser grabada y el registro debidamente conservado hasta la conclusión del procedimiento.

Todas las denuncias deberán ser registradas en la Planilla de Registro de Casos (ANEXO III) y/o en el sistema informático establecido por el Ministerio de Defensa.

5.5 Seguimiento de casos

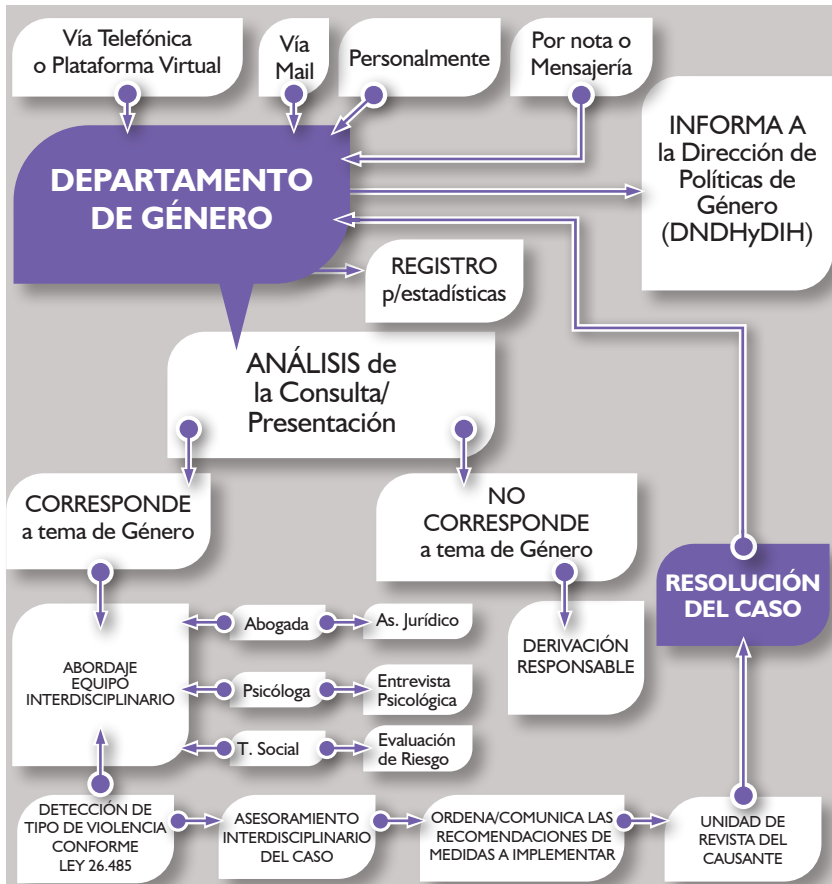
Bimestralmente, el Departamento de Género y las Oficinas de Género deberán requerir a la instancia donde se encuentre tramitando el expediente, el estado procedimental actualizado. Asimismo, también deberán efectuar un seguimiento de las causas penales y civiles que las personas denunciadas hubieran efectuado.

Una vez finalizada la actuación disciplinaria, la resolución firme de la misma deberá ser comunicada tanto a la Oficina de Género que inició su tramitación como al Departamento de Género.

Para proceder al archivo de un expediente deben encontrarse concluidas tanto las actuaciones disciplinarias como las acciones penales y encontrarse agotadas las medidas cautelares.

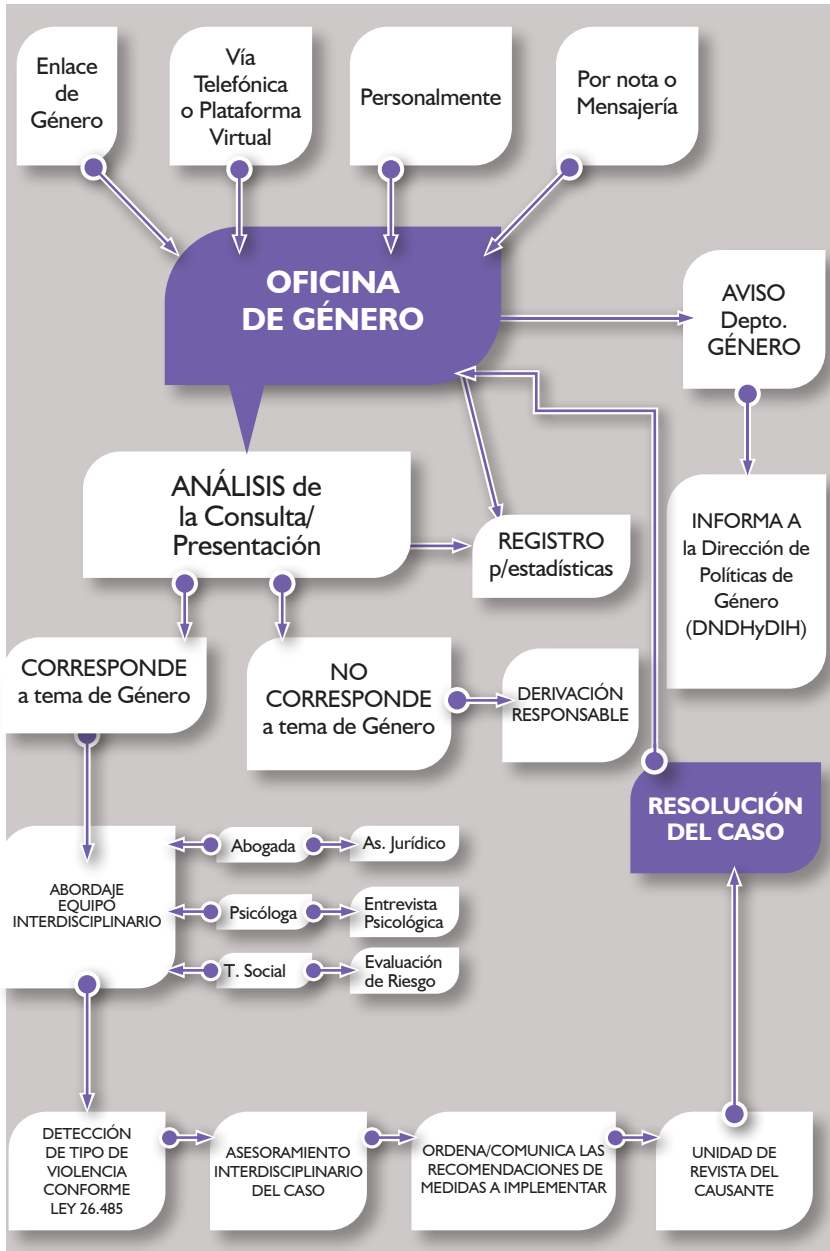
6- FLUJOGRAMA DE CASOS

Cuando el caso ingresa por Departamento Género

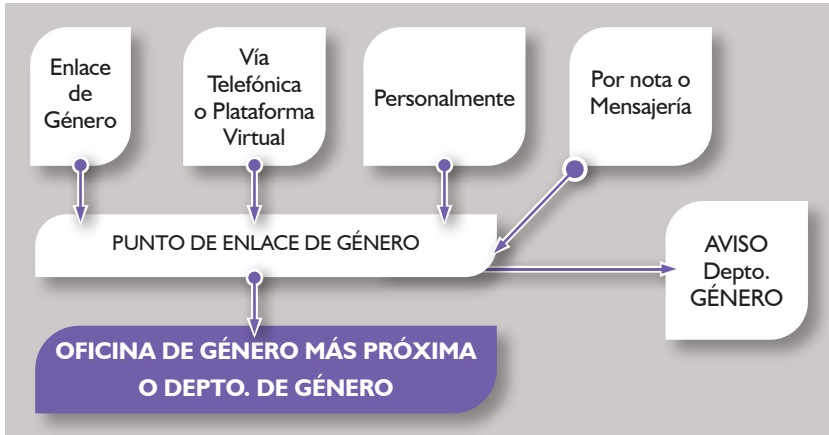


Creación de los Departamentos de Género de las Fuerzas Armadas

Cuando el caso ingresa por Oficina de Género



Cuando el caso ingresa por Enlace de Género



7- ATENCIÓN DE CASOS COMPLEJOS

Se entiende por casos complejos aquellos que constituyan una falta disciplinaria gravísima o una falta grave con alta repercusión institucional. Entre los casos complejos que merecen especial atención se encuentran las faltas disciplinarias de acoso sexual y acoso sexual del superior, como así también delitos contra la integridad sexual que constituyen todas ellas una grave vulneración de la disciplina. Para estos casos debe tenerse en cuenta especialmente lo siguiente:

- Cuando las Oficinas de Género reciban un caso complejo, deberán informar con carácter de urgente al Departamento de Género, quien pondrá en conocimiento de forma inmediata a la Dirección de Políticas de Género de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa.
- Cuando la denuncia sea respecto del Jefe o Segundo Jefe de Unidad o titulares de cualquier organismo de la Fuerza, las actuaciones deben labrarse ante la instancia superior que cuente con Oficial Auditor Adscripto.
- No se deberá requerir denuncia penal cuando los hechos objeto de investigación en el ámbito disciplinario constituyan un delito de acción privada. Cabe recordar que, tal como indica el artículo 8 del Código de Disciplina acerca de la autonomía disciplinaria, la acción y la sanción disciplinaria son independientes de la acción penal y de

la pena impuesta por los jueces. En este sentido, las sanciones disciplinarias por faltas que también pudieran constituir un delito podrán aplicarse con independencia del proceso penal.

- En los casos donde la denuncia implique una sanción grave o gravísima y donde el denunciado y la denunciante compartan el espacio de trabajo, mientras se desarrolla la investigación, las autoridades de la institución deberán realizar las gestiones correspondientes para trasladar al denunciado a otro espacio laboral con el fin de garantizarla no revictimización de la denunciante, de acuerdo a lo establecido por el artículo 3, incisos h y k de la Ley 26.485. finalizadas las actuaciones disciplinarias con la absolución del denunciado, éste podrá solicitar su reincorporación a su lugar de trabajo.
- En el abordaje de casos complejos se deberá incorporar un/a veedor especializado toda vez que fuera solicitado por la Dirección de Políticas de Género de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa. Asimismo, los equipos interdisciplinarios podrán recomendar a la mencionada Dirección la incorporación de un/a veedor/a de género toda vez que lo consideren necesario a fin de garantizar la transversalización de la perspectiva de género.

8- ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

- En caso de recibir una denuncia por violencia sexual, lo equipos interdisciplinarios de género deberán derivar a la víctima de violencia sexual, a la mayor brevedad posible, a un centro de salud a fin de poder cumplimentar con los protocolos vigentes para estos casos.
- Los equipos interdisciplinarios deberán tener conocimiento pormenorizado del Protocolo para la Atención Integral de Personas víctimas de violaciones sexuales del Ministerio de Salud de la Nación o el vigente al momento de los hechos.
- Una vez concluida la aplicación del Protocolo, se debe asesorar a la víctima de manera interdisciplinaria haciendo hincapié en la importancia de solicitar medidas cautelares para su protección, así como realizar la denuncia penal correspondiente.
- Las personas que hayan sufrido este tipo de violencia y pertenezcan a las Fuerzas Armadas podrán solicitar la licencia especial por violen-

cia en razón de género.

- De estimarlo pertinente, se recomendará la realización de un tratamiento psicológico. El/la Jefe/a de su unidad de revista deberá garantizar la privacidad y la continuidad del mismo. En modo alguno este hecho y/o tratamiento que del mismo derive deberá perjudicar su desarrollo profesional.
- Los Departamentos u Oficinas de Género efectuarán las derivaciones disciplinarias a las autoridades competentes en los casos que corresponda. En caso que la víctima de violencia y el victimario sean ambos personal militar, la falta disciplinaria se encuadrará conforme lo previsto en el artículo 13, inciso 1, “Agresión” del Título IV, Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas de la Ley 26.394. En caso que el victimario sea militar y la víctima de violencia civil, correspondería a lo previsto en el artículo 13, inciso 23 “comisión de delito” de la citada normativa.

A fin que los equipos puedan conducir el abordaje de manera integral, se resumen a continuación las recomendaciones para la recepción de una víctima de violencia sexual:

- Asegurar privacidad y confidencialidad
- Realizar un abordaje interdisciplinario
- Informar el derecho a la denuncia
- El tratamiento debe brindarse sin ningún tipo de denuncia
- Favorecer la comunicación, al escucha activa, la confianza
- Creer en su palabra, sin culpabilizar, sin revictimizar ni influenciar sus decisiones
- Asegurar la confidencialidad del relato
- Garantizar un ambiente de privacidad y tener en cuenta el estado emocional de la persona
- Respetar su voluntad si no quiere compartir lo que le sucedió con otras personas, incluidos sus familiares
- Permitir la presencia de un/a acompañante, si la persona lo desea
- Respetar la identidad de género en la conversación y los registros
- Da a elegir el género de quienes la atiendan, si esto es posible
- Evitar que tenga que repetir el relato de lo ocurrido
- Solicitar su consentimiento para la realización de las prácticas médi-

cas y procedimientos elegidos

- Informar de manera clara y sencilla las prácticas médicas y procedimientos que se pueden realizar; si existieren alternativas terapéuticas, detallar las ventajas y desventajas de cada una para garantizar la libre elección
- Garantizar que se le ofrezca la anticoncepción de emergencia tan pronto como sea posible y el tratamiento para la prevención del VIH, teniendo en cuenta que son más eficaces cuanto más precozmente se provean.
- Generar un ambiente de empatía. Utilizar un lenguaje sencillo, formular preguntas simples, repetir las preguntas si fuera necesario – hacerlo con cuidado y consideración-
- Si la violencia sexual se ejerció contra una persona menor de 18 años, el equipo interdisciplinario deberá comunicarlo a los organismos de protección de derechos de la jurisdicción y hacer la denuncia respetando las condiciones personales de la niña, niño o adolescente, valorando su madurez y autonomía progresiva.

Nota acerca de la denuncia:

Para las personas adultas en nuestro país, la violación es un delito de instancia privada. Esto significa que a partir de los 18 años, la decisión de instar la acción penal es de la víctima. En estos casos no corresponde que las/os profesionales de salud denuncien. Esto es diferente cuando se trata de niñas, niños o adolescentes (menores de 18 años), ya que al ser delitos de instancia pública (art. 72 del Código Penal). Una vez realizada la comunicación correspondiente a los organismos de protección de derechos, la intervención tendiente a la protección de niñas, niños o adolescentes deberá contemplar también la denuncia penal por la situación de abuso para que se sancione al victimario, preferentemente en fiscalías u otros organismos especializados en la temática.

Dónde denunciar:

- Fiscalías especializadas
- Fiscalías
- Comisarías de la mujer o de la familia
- Comisarías

FORMULARIOS

- 1- ACTA DE CONFIDENCIALIDAD
- 2- PLANILLA DE REGISTRO DE CASOS
- 3- PLANILLA DE REGISTRO DE CONSULTAS
- 4- ACTA DE DENUNCIA
- 5- ACTA DERIVACIÓN RESPONSABLE
- 6- REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN-ENLACES DE GÉNERO
- 7- PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO
- 8- PLANILLA DE REGISTRO DE DATOS ESTADÍSTICOS DE CASOS DE VIOLENCIA

Acta de confidencialidad

En virtud de los servicios prestados en la DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL Y BIENESTAR (DEPARTAMENTO DE GÉNERO), yocon DNI número, tendré acceso a los legajos personales, archivos e información digitalizada de los mismos que la Dirección General de Personal y Bienestar (Departamento Género) autorice, y tomo conocimiento de que en caso de consistir dicha información en datos sensibles, la misma es confidencial y se encuentra protegida por la Ley N° 25.326 (de Habeas Data), cuyo artículo 10 dispone “El responsable y las personas que intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos personales están obligados al secreto profesional respecto de los mismos. Tal obligación subsistirá aún después de finalizada su relación con el titular del archivo de datos...”. La mencionada Ley permite garantizar el derecho al honor y a la intimidad de las personas, de conformidad a lo establecido en el Art. 43, párrafo tercero de la constitución nacional. En consecuencia, me comprometo a guardar la máxima reserva y secreto

*Creación de los Departamentos
de Género de las Fuerzas Armadas*

sobre la información personal a que acceda en virtud de las funciones encomendadas; a utilizar los datos de carácter sensible a los que tenga acceso, única y exclusivamente para cumplir con mis obligaciones; observar y adoptar cuantas medidas de seguridad sean necesarias para asegurar la confidencialidad y secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso; a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter sensible a los que tenga acceso, ni aún a efectos de su conservación, salvo autorización legal o instrucción expresa y por escrito del Director General de Personal y Bienestar.

De igual modo, me comprometo, tras la extinción del presente contrato, a no conservar en mí poder copia alguna de los datos personales a los que hubiere accedido en función de mis tareas. En razón de ello, adoptaré en el tratamiento de la información personal todas aquellas precauciones que sean necesarias para evitar que personas físicas o jurídicas no autorizadas tomen conocimiento total o parcial de aquella, y cumpliré escrupulosamente con las instrucciones que puedan ser dictadas en cada momento por mi superior para la protección de dicha información.

Tomo conocimiento que la “Clasificación de Infracciones” y la “Graduación de las sanciones” a aplicar ante violaciones a las normas de la Ley N° 25.326 se encuentra penalizada por la Disposición 07/2005 de la DNPDP.

Las infracciones cometidas por personal militar, a la Ley de protección de datos personales pueden encuadrarse en lo dispuesto en el Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas (Ley N° 26.394) Art. 9 Inc. 10, Art. 10 Inc. 19, Art. 10 último párrafo, Art. 13 Inc. 11 e Inc. 23, según las circunstancias del caso. En caso de ser personal civil quien viole la confidencialidad, dichas conductas serán objeto de un sumario administrativo conforme la normativa legal vigente.

.....

Lugar

Fecha

.....

Firma

Aclaración

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

PLANILLA DE REGISTRO DE CASOS DEPARTAMENTO U OFICINA DE GÉNERO						
N°	FECHA	CONSULTANTE				
		GRADO	DNI	APELLIDO	NOMBRE	DESTINO
1						
2						
3						
...						



PLANILLA DE REGISTRO DE CASOS DEPARTAMENTO U OFICINA DE GÉNERO			
PERSONAL INVOLUCRADO			
GRADO	DNI	APELLIDO Y NOMBRE	DESTINO



PLANILLA DE REGISTRO DE CASOS DEPARTAMENTO U OFICINA DE GÉNERO			
TEMA*	MEDIDAS ADOPTADAS	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES

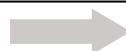
*AL: Acoso Laboral AS: Acosos Sexual AU: Abuso de Autoridad DI: Discriminación VAD: Violencia en el Ámbito Doméstico VAL: Violencia en el Ámbito Laboral ML: Maternal Lactancia SL: Situación Laboral N: Normal

*Creación de los Departamentos
de Género de las Fuerzas Armadas*

PLANILLA DE REGISTRO DE CONSULTAS DEPARTAMENTO U OFICINA DE GÉNERO						
N°	FECHA	CONSULTANTE				
		GRADO	DNI	APELLIDO	NOMBRE	DESTINO
1						
2						
3						
...						



PLANILLA DE REGISTRO DE CONSULTAS DEPARTAMENTO U OFICINA DE GÉNERO			
PERSONAL INVOLUCRADO			
GRADO	DNI	APELLIDO Y NOMBRE	DESTINO



PLANILLA DE REGISTRO DE CONSULTAS DEPARTAMENTO U OFICINA DE GÉNERO			
TEMA*	MEDIDAS ADOPTADAS	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES

*AL: Acoso Laboral AS: Acosos Sexual AU: Abuso de Autoridad DI: Discriminación VAD: Violencia en el Ámbito Doméstico VAL: Violencia en el Ámbito Laboral ML: Maternal Lactancia SL: Situación Laboral N: Normal

*Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X*

REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN							
Fuerza a la que pertenece:							
Cant.	Tema	Objetivos	Contenidos que considere necesario	Población destinataria	Unidad en la que se desarrollará la actividad (nombre completo)	Cantidad de personas a capacitar	Fechas estimadas (día/mes/año - día/mes/año)
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							

ACTA DE DENUNCIA

CONFIDENCIAL

ACTA

A los días del mes de.....del año 20....., siendo las..... hs aproximadamente, se presenta en el Departamento/Oficina de Género, el/la *GRADO, DNI, NOMBRES Y APELLIDO*, quien revista en (*DESTINO*), y refiere haber sido víctima de conductas disvaliosas por parte del/la *GRADO, DNI, NOMBRES Y APELLIDO*.

Descripción de los hechos⁷:

.....
.....
.....
.....
.....

Se le manifestó que su presentación será canalizada a las autoridades competentes para su tramitación, y que se le dará a la misma el carácter de “MUY URGENTE”, con clasificación de CONFIDENCIAL.

No teniendo nada más que agregar, quitar o enmendar, se firman DOS (2) ejemplares del mismo tenor, haciéndole entrega de una copia original a la/al *GRADO, APELLIDO Y NOMBRE*.

Se agregan:.....(....) folios útiles.

.....
Profesional 1

.....
Profesional 2

.....
Firma de la persona presentante

7 Para la descripción de los hechos deberán tenerse en cuenta las pautas establecidas en el Manual de Procedimiento en el punto 5.2 “Abordaje”. La sistematización de esta información es necesaria para no volver a solicitarla y evitar procesos de revictimización.

ACTA DE DERIVACIÓN RESPONSABLE

A los efectos de dejar constancia se menciona que siendo el día del mes dedel año 20...., a las.....hs, se presenta en el *Departamento/Oficina de Género*, el/la *GRADO, NOMBRES Y APELLIDOS*, con DNI.....quien refiere haber sido víctima de, por parte *del/la GRADO, NOMBRES Y APELLIDOS*, con DNI..... Se le explicó que su presentación será canalizada a las autoridades correspondientes. Todo ello, en virtud de que el *Departamento/Oficina de Género*, carece de competencias para intervenir en el tema planteado por el mencionado personal.

De igual forma, se le dará a la misma la clasificación de “CONFIDENCIAL” y el carácter de (“MUY URGENTE” o “URGENTE”). No teniendo nada más que agregar o enmendar, se firma la presente Acta posteriormente.

.....
Profesional 1

.....
Profesional 2

.....
Firma de la persona presentante

*Creación de los Departamentos
de Género de las Fuerzas Armadas*

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO							
Fuerza a la que pertenece:							
Cant.	Actividad	Objetivos	Nombre del evento	Contenidos	Metodología	Población destinataria	Unidad en la que se desarrollará la actividad
							(nombre completo)
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO								
Fuerza a la que pertenece:								
Cant.	Actividad	Nombre de la Oficina de Género	Cantidad de personas a capacitar	Fechas estimadas	Duración del evento en horas	Duración del evento en	Capacitadores responsables	Perfil de los capacitadores
				(día/mes/año - día/mes/año)		encuentros (describir en números)		
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

Equidad de género y Defensa:
una política en marcha X

PLANILLA DE REGISTRO DE DATOS ESTADÍSTICOS DE CASOS DE VIOLENCIA

Nota: en caso de que haya más de un tipo de violencia (física, psicológica, sexual, económica y patrimonial) se tendrá en cuenta al tipo de violencia principal.

Departamento u Oficina de Género:

Mes	Total mensual	DOMÉSTICA					LABORAL					OBSTÉTRICA					CONTRA LA LIBERTAD REPRODUCTIVA					
		Física	Psicológica	Sexual	Económica y patrimonial	Subtotal	Física	Psicológica	Sexual	Económica y patrimonial	Subtotal	Física	Psicológica	Sexual	Económica y patrimonial	Subtotal	Física	Psicológica	Sexual	Económica y patrimonial	Subtotal	
Enero																						
Febrero																						
Marzo																						
Abril																						
Mayo																						
Junio																						
Julio																						
Agosto																						
Septiembre																						
Octubre																						
Noviembre																						
Diciembre																						
TOTAL GENERAL																						

Con la publicación del número 10 de la colección *Equidad de Género y Defensa: una política en marcha*, retomamos una tradición del Ministerio de Defensa que fue interrumpida en el año 2015.

Estas publicaciones permiten brindar mayor visibilidad a la gestión en políticas de género, documentar las estrategias institucionales para lograr la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres y garantizar el desarrollo profesional de quienes deseen ser parte de nuestras Fuerzas Armadas.

Hoy estamos en una segunda etapa de las políticas de género, orientadas al logro de una transformación que sea parte de la historia institucional. Sin lugar a dudas, esto no hubiera sido posible sin la audacia de la temprana implementación de las políticas de género en el ámbito de la Defensa.

Definitivamente la igualdad debe ser el camino hacia unas Fuerzas Armadas con horizonte de futuro y cercanas al pueblo.

ISBN 978-987-82847-0-5



9 789878 284705