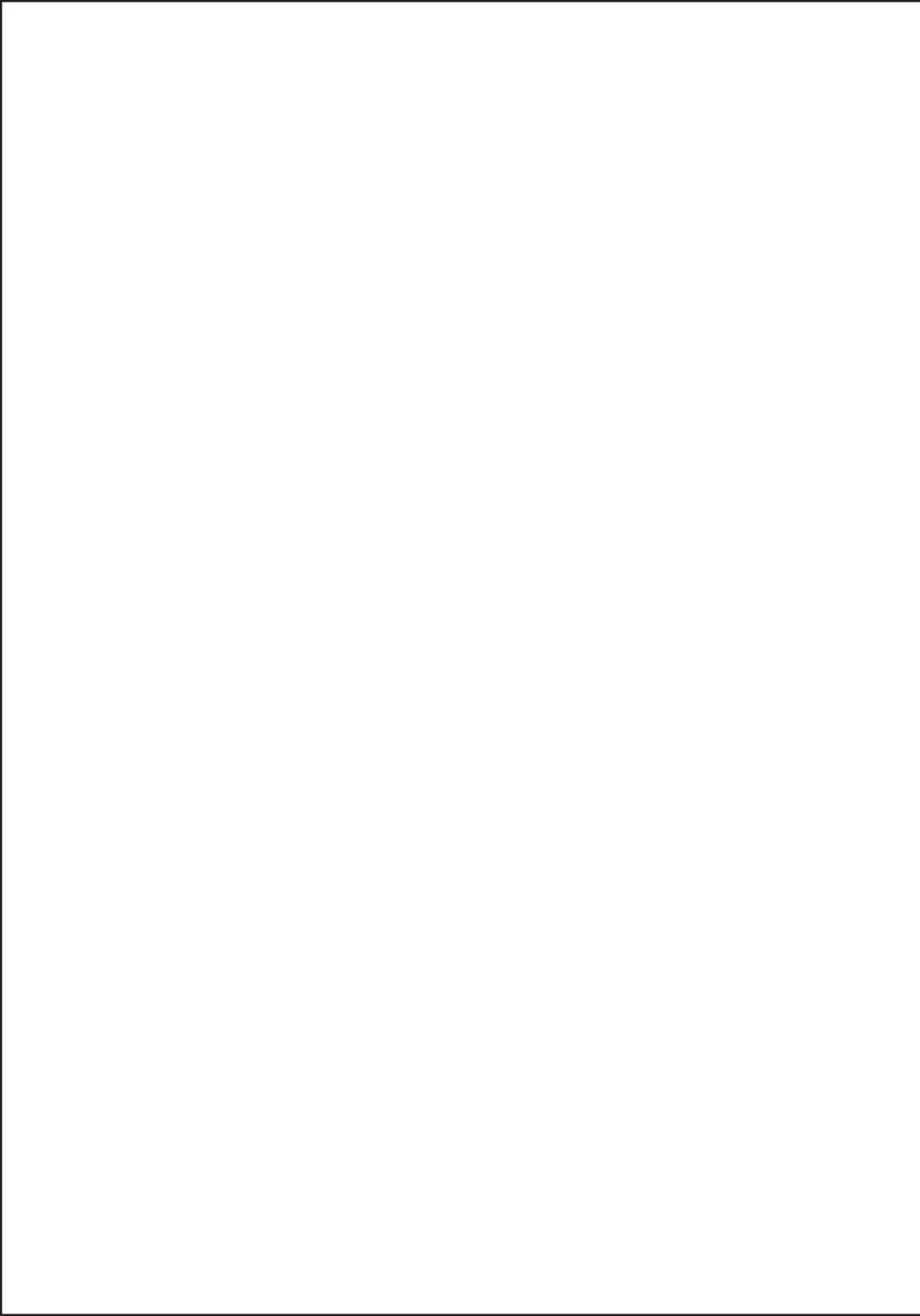


**EQUIDAD DE GÉNERO Y DEFENSA
UNA POLÍTICA EN MARCHA [III]**





EQUIDAD DE GÉNERO Y DEFENSA UNA POLÍTICA EN MARCHA [III]



**Ministerio de
Defensa**
Presidencia de la Nación

© 2009

Todos los derechos reservados.

Hecho el depósito que marca la ley 11.723

Creatividad; Diseño;

y Cuidado de Edición

Iglesias Comunicación 

Impreso en la Argentina

Printed in Argentina

Presidenta de la Nación
Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Ministra de Defensa
Dra. Nilda Garré

Índice

Nuevos desafíos	9
Discurso de la Señora Ministra de Defensa, Dra. Nilda Garré	
Plan Nacional de Aplicación de la Perspectiva de Género en el Marco de las Operaciones Internacionales de Mantenimiento de la Paz	19
Resolución Ministerial N° 1226/08	
Resolución Ministerial N° 1407/07	
Plan de Trabajo Conjunto para Promover una Política Integral para la Detección, Atención y Registro de los Casos de Violencia Intrafamiliar en el ámbito de las Fuerzas Armadas	101
Resolución Ministerial N° 1348/08	
Resolución Ministerial N° 50/09	
Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable para el Personal Militar y Civil de las Fuerzas Armadas	143
Resolución 198/08	
Reconocimiento del Derecho de las Mujeres a Participar en Calidad de Integrantes en las Juntas, Comisiones y/o Instancias de Asesoramiento para la Confección de Uniformes Militares	155
Resolución MD N° 781 del 31 de julio de 2008	

Género y Vivienda 163

Resolución N° 996/08

Incorporación de criterios de prioridad en razón de la condición numerosa del grupo familiar, consideración de familias monoparentales/ monomarentales y de casos de víctimas de violencia familiar en el plan federal de viviendas.

Incorporación de reglas de atención específica para la asignación de vivienda a quienes conforman los hogares monoparentales y monomarentales.

Creación de las Oficinas de Género 171

Resolución Ministerial N° 1160/08

Participación de las Mujeres en las Ternas 179
de Postulantes para Agregadurías en el Extranjero

Consejo de Políticas de Género 187
para el Ámbito de la Defensa

Integrantes 2007 – 2008

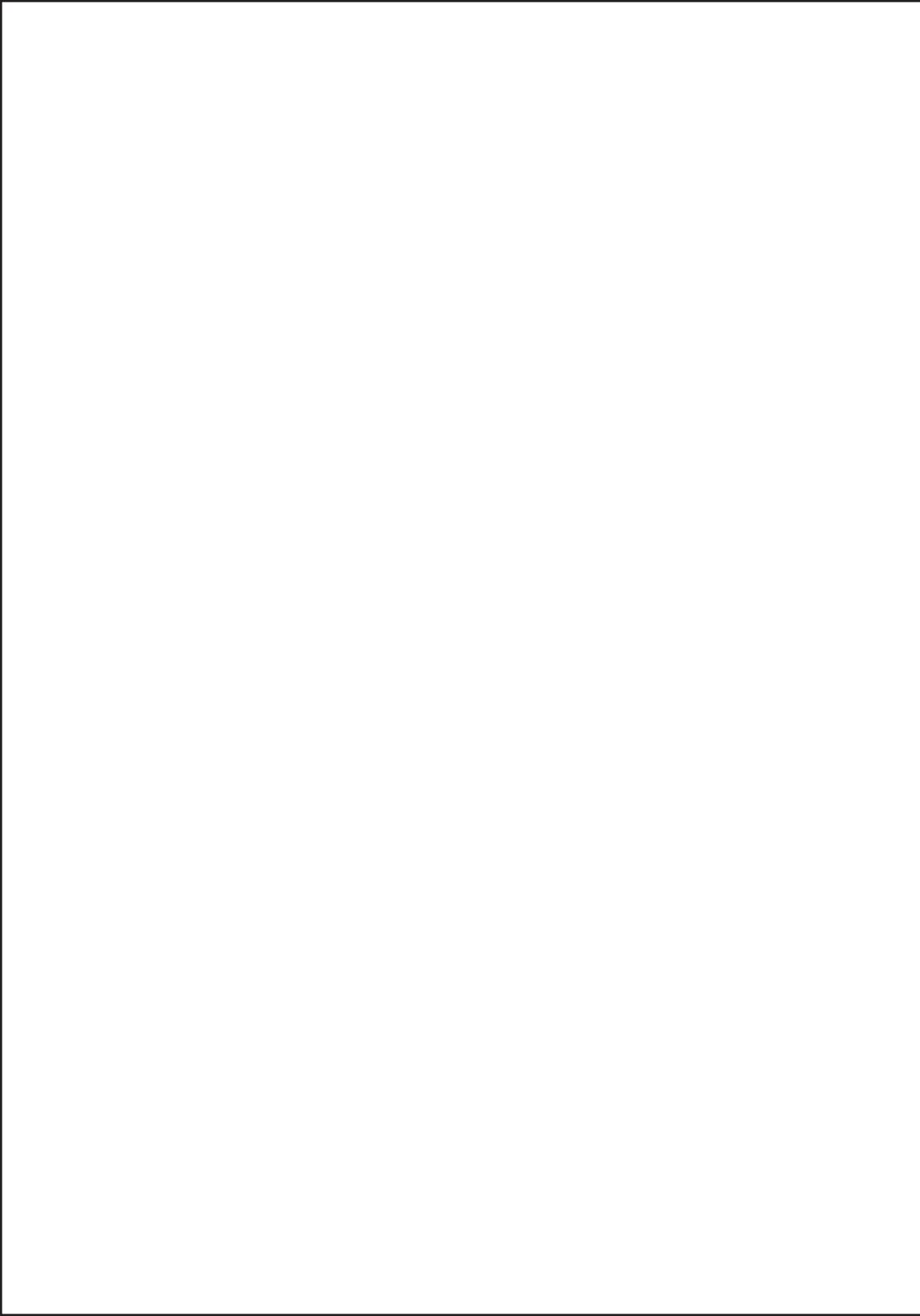
Síntesis de las Acciones más Relevantes 193
en Materia de Género del Ministerio
de Defensa de la República Argentina

Marzo 2006 – Marzo 2007



Nuevos Desafíos

Discurso de la Sra. Ministra de Defensa, Dra. Nilda Garré



Nos encontramos nuevamente con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer. Como ocurre desde el año 2006, aprovechamos esta oportunidad para presentar las iniciativas y tareas en marcha y rendir cuenta sobre los pasos dados en relación con las políticas con perspectiva de género.

Una circunstancia especial, que enmarca este nuevo encuentro, es el retorno de la primera misión en la Antártida Argentina compuesta íntegramente por mujeres, acontecimiento que no quería dejar de compartir con quienes hoy se han acercado hasta aquí.

Está claro que las políticas de género están en marcha y son una herramienta del proceso de modernización institucional del sector de la Defensa que, como cualquier otra organización de la vida institucional democrática, debe asumir como prioridad la búsqueda de una mayor equidad e igualdad de trato en el ámbito de las relaciones y prácticas que se presentan tanto hacia el interior de las Fuerzas Armadas como en los demás sectores de la Defensa Nacional. El dinamismo que tales políticas exigen ha sido posible porque hemos trabajado con diversidad de herramientas y desde distintas instancias.

Nuevamente, el Consejo de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa ha ocupado en este proceso un lugar central. Su funcionamiento sostenido desde el año 2007 lo ha consagrado como un espacio de reflexión para la acción y la transformación, asegurando condiciones indispensables en el proceso de gestión y desarrollo de políticas públicas democráticas. Es un lugar de integración diversa que privilegia la pluralidad de enfoques y la multiplicidad de expectativas además de promover un trabajo de reflexión y análisis al servicio de la búsqueda de respuestas a problemas concretos. De allí que las conclusiones que se encaminan a través de la adopción de distintas medidas, sólo surgen como tales cuando se logra el consenso necesario para cristalizarlas en propuestas que se suscriben colectivamente.

Una muestra concreta de esto que señalo es, por un lado, la creación de oficinas de género en el Ejército y la Armada –siguiendo los pasos de lo hecho por la Fuerza Aérea– cuyas representantes en el Consejo han tenido también en la oficina de dicha Fuerza un rol cen-

tral y, por el otro, la tramitación actual de resoluciones para regular las condiciones de reincorporación de las mujeres luego del embarazo y nacimiento de sus hijos, así también como la evaluación de medidas para consagrar un trato igualitario para hombres y mujeres que cursan en las escuelas militares en el acceso a la cobertura de salud de sus hijos.

El Consejo también ha desarrollado una nutrida actividad de discusión sobre algunos de los ejes del debate actual –con alcance internacional– respecto de la integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas. Entre otros temas se trabajó sobre las políticas de entrenamiento físico, las diferencias entre hombres y mujeres y los impactos en la instrucción militar. Para ello fue determinante la disponibilidad de las jefaturas de personal de cada una de las Fuerzas y la predisposición de instructores militares que en diversas ocasiones acompañaron las reuniones del Consejo en el marco de un diálogo abierto y profundo sobre los más diversos aspectos de la vida militar.

Por supuesto, no quisiera dejar de reconocer una vez más, el renovado compromiso de los integrantes del Consejo, que año a año nos garantizan con su presencia y participación activa la posibilidad de que sea una instancia de asesoramiento que puede calificarse genuinamente como herramienta de construcción política.

En otro orden nos comprometimos públicamente el año pasado a poner en marcha tres procesos de trabajo centrales, cuya definición estuvo orientada por el relevamiento de necesidades concretas a través del mismo Consejo, de las denuncias o peticiones recibidas y de los desafíos de trabajo que el desarrollo de la agenda interinstitucional nos iba proponiendo, según el caso. Me refiero con esto a:

- 1. La puesta en marcha del Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable.**
- 2. El Plan de trabajo conjunto para promover una política integral de detección, atención y registro de casos de violencia intrafamiliar en instituciones sanitarias de las FFAA.**
- 3. La puesta en funcionamiento de un Grupo de Trabajo para la**

incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de las operaciones de mantenimiento de la paz, de conformidad con lo establecido por la Resolución Ministerial N° 1325 del año 2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

Voy a detenerme en algunas consideraciones que considero importante compartir con ustedes.

La primera de ellas, de carácter general, tiene que ver con la existencia de una metodología común a las tres iniciativas, consistente en articular mesas de trabajo permanente con representantes de las Fuerzas y las áreas involucradas del Ministerio, lo que aseguró fluidez y un alto nivel de coordinación de las iniciativas. Quisiera resaltar que las Fuerzas han comprometido su presencia institucional mediante el involucramiento directo de los responsables de las áreas. En el caso de los jardines maternales fueron invitadas a participar todas las representaciones sindicales de los trabajadores y contamos con la participación activa de UPCN y PECIFA, por lo que también quisiera agradecerles a ellas el compromiso demostrado.

En segundo lugar, los tres temas de trabajo tienen una profundidad tal que demandan una política de continuidad para este período 2009. En cuanto al plan de jardines maternales es una satisfacción para mí informar la ampliación de la oferta educativa que brinda el jardín del Ministerio de Defensa, siempre en el marco del convenio celebrado con las autoridades del Ministerio de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y también que tenemos en marcha dos jardines maternales en dependencias del Ejército, uno de ellos ubicado en la calle Báez, de esta Ciudad, y el otro en Campo de Mayo.

A ello debemos sumar que se encuentra en marcha la ampliación de las instalaciones de los jardines maternales que la Armada tiene en Puerto Belgrano y en la Base Naval de Mar del Plata. También quiero mencionar, en este último caso, la apertura, por iniciativa de la Armada, de un Jardín Maternal en el Hospital Naval Pedro Mallo. En idéntico proceso de trabajo nos encontramos con la Fuerza Aérea, con el objetivo de aumentar la cantidad de vacantes disponibles en el Jardín “Rinconcito Aeronáutico” ubicado en El Palomar, provincia de Buenos Aires.

Con excepción del jardín maternal del Ministerio, todos los demás estarán orientados inicialmente a cubrir necesidades para niños y niñas de 45 días a 2 años inclusive, entendiendo que en ese rango de edad se identifica una mayor necesidad de contar con instalaciones para el cuidado de los hijos, considerando la oferta global existente en materia de educación inicial. Este criterio, por supuesto, fue consensuado colectivamente en el marco del grupo de trabajo creado durante 2008.

Para este período 2009 concentraremos los esfuerzos en el relevamiento de necesidades en las distintas unidades militares, y en la consideración de los jardines existentes con el objetivo de asegurar estándares de calidad y seguridad óptimos para todos los trabajadores civiles y del personal militar cuyos hijos o hijas accedan a las vacantes.

En tercer lugar, quisiera referirme al Plan Nacional de Aplicación de la Resolución N° 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, orientado a la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de las operaciones de paz. Se trata de un proceso ambicioso, orientado a avanzar con las políticas de género en un ámbito que constituye en la actualidad una de las opciones profesionales centrales de las personas que integran las Fuerzas Armadas. Como he dicho en otras oportunidades, tenemos claro que se trata de un proceso de trabajo complejo que demanda mucho más que el aumento numérico en la cuota de mujeres que integran los contingentes que se despliegan en las distintas misiones y que nos atrevemos a asumir, precisamente, porque contamos con un esfuerzo sostenido a lo largo de tres años, al desarrollar una política de género que oficia de contexto integral para esta iniciativa.

Las medidas que se proponen en relación con este tema han sido pensadas también con el objetivo de integrarse y cooperar con el proceso de trabajo que lidera la Cancillería a través de la Representación Especial para temas de la Mujer en el ámbito Internacional, a quien agradecemos en la persona de su Coordinadora –Embajadora Magdalena Faillace– al habernos convocado para integrar el grupo interministerial para el desarrollo de un plan nacional de aplicación de la Resolución N° 1325. Los pasos que hemos dado aquí han tenido, sin

dudas, un fuerte impulso en la creación de ese espacio y la invitación a integrarlo.

Desde allí pudimos concretar conjuntamente con todos los miembros del Grupo (me refiero —además de los ya mencionados— al Ministerio de Justicia, a Cascos Blancos y al Consejo Nacional de la Mujer), el “Primer Taller Regional sobre Perspectiva de Género y Operaciones de Paz” durante los días 28 y 29 de mayo del año pasado. Se desarrolló un trabajo de debate y discusión intenso y horizontal, con un alto número de concurrentes, civiles y militares, representantes de diferentes organizaciones y exposiciones de diversos países de la región. Contamos además con la presentación del plan realizado por los Países Bajos gracias al apoyo de su Embajada en nuestro país y con la presencia del señor Antero López, en representación del Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas.

Algunos resultados se han ido produciendo. Terminamos el año con una propuesta de plan que me fue elevada por el grupo de trabajo conformado por la Dirección de Cooperación para el Mantenimiento de la Paz, la JIII del Estado Mayor Conjunto, el CAECOPAZ y la Dirección Nacional de DDHH y DIH de este Ministerio y que aprobé mediante la resolución 1126/08, donde se fijan 10 ejes temáticos para el trabajo concreto en la materia a lo largo de 2009.

En este punto quiero agradecer muy especialmente a los hombres y mujeres que accedieron a ser entrevistados en el marco de la etapa de diagnóstico que se desarrolló y a quienes acudieron a sucesivas entrevistas que se realizaron con el objetivo de considerar, primordialmente, sus experiencias concretas en el ámbito de las misiones de paz.

Finalmente, quisiera referirme a la experiencia de trabajo en materia de violencia intrafamiliar. Tal como anunciara al momento de inaugurar las primeras jornadas de difusión dirigidas conjuntamente a las tres Fuerzas en el mes de junio de 2008, esta iniciativa responde a la necesidad de poner contenido concreto a las obligaciones internacionalmente asumidas por el Estado en relación con la lucha contra la violencia de género que, como todos sabemos, con alarmante frecuencia se manifiesta en el espacio familiar.

Dije, y reafirmo hoy, que “la idea rectora que nos compromete en

este esfuerzo es que la violencia intrafamiliar es un abuso de poder que, como tal, no podemos tolerar ni desde la comunidad ni desde el Estado”.

Por ello consideramos indispensable promover y articular diversas iniciativas orientadas a: 1) difundir las políticas generales del Estado en la materia; 2) fortalecer las iniciativas ya existentes en el ámbito de las Fuerzas Armadas y, 3) garantizar instancias de atención que se ocupen de la salud del personal militar y sus familias.

Se desarrolló un intenso trabajo conjunto con las áreas de sanidad y personal de las Fuerzas Armadas con los objetivos de constituir equipos de atención interdisciplinarios en los hospitales u otras instalaciones sanitarias de las FFAA y de estandarizar protocolos de atención de casos y el modo de registro de los mismos, siguiendo con estas medidas las recomendaciones básicas de los organismos internacionales tales como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud. El resultado fue sumamente alentador y el proceso de trabajo constituyó toda una oportunidad de aprendizaje y enriquecimiento colectivo.

Contamos desde el inicio con los más diversos apoyos. Las primeras jornadas fueron auspiciosas; allí nos acompañaron la Dra. Elena Higthon de Nolasco, magistrada de la Corte Suprema; la Lic. Lidia Mondelo, en aquel momento flamante Presidenta del Consejo Nacional de la Mujer; la Dra. Eva Giberti, Coordinadora del programa “Las Víctimas contra las violencias” del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación; la Dra. Cecilia Grossman, Directora de la Maestría de Derecho de Familia, Infancia y Adolescencia de la Universidad de Buenos Aires; el Lic. Mario Payarola y el Dr. Silvio Lamberti, ambos especialistas en violencia masculina. Resulta evidente la calidad del punto de partida. Afortunadamente muchos otros se sumaron luego al proceso de trabajo.

La conformación de los equipos interdisciplinarios que alentamos como parte central del plan hubiera sido impensable sin la participación comprometida, entusiasta y totalmente desinteresada de la Dra. Diana Galimberti y su equipo. Actualmente, la Dra. Galimberti –reconocida especialista internacional en la materia– dirige el Hospital

Álvarez, institución desde la cual fue pionera en el abordaje de casos desde el sistema público de salud. También colaboraron con la formación de los recursos humanos el Lic. Raúl Mattiozzi, quien realizó un aporte fundamental, como es el abordaje de esta problemática desde la perspectiva de la violencia masculina, la Lic. Graciela Ferreira, fundadora de la Asociación Argentina de Prevención de la Violencia Familiar, y la Dra. Leonor Vain, abogada especialista en violencia intrafamiliar.

Sin dudas los equipos han encontrado en estas personas una primera oportunidad de formación y acceso a la temática jerarquizada y de alta calidad. Este esfuerzo y compromiso tuvo como correlato la superación de los objetivos mínimos que nos habíamos fijado, a razón de un equipo voluntariamente conformado por Fuerza para el final del año.

Superando todas las expectativas, hoy podemos informarles que el Ejército Argentino conformó dos equipos en el ámbito de la Ciudad Autónoma, la Fuerza Aérea conformó uno en el Centro Asistencial de El Palomar y otro en el Hospital Aeronaútico de Córdoba, y la Armada sumó a su iniciativa del Hospital Naval Pedro Mallo, otro equipo en Puerto Belgrano, estando en marcha la conformación de un tercer equipo en Ushuaia.

El trabajo de diseño de protocolos de atención y fichas de admisión de casos –que están contenidos en la publicación– fue fruto de un proceso de elaboración participativo y dinámico, producto del trabajo del Comité de validación del protocolo de atención de víctimas de violencia intrafamiliar en las Fuerzas Armadas, que contó con el valioso aporte de todas las personas recientemente nombradas más el Dr. Norberto Garrote, del Hospital de Niños Pedro de Elizalde; la Trabajadora Social Susana Levy, del Comité de Violencia del Hospital Álvarez; la Lic. Zaida Gatti, en representación del Programa las Víctimas contra las Violencias del Ministerio de Justicia, y la Dra. Mónica Pérez Coulembier, Analía Montferrer y la Dra. Graciela Varela, de la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema.

También contamos en este proceso de trabajo con el valioso aporte de Dra. Dora Barrancos, a quien como es sabido “exprimimos” en cada una de nuestras iniciativas en materia de género.

Desde ya quiero dejar en claro que no hubiéramos podido lograr estos resultados sin la solidaridad y la cooperación de todos ustedes. Creo que nuestro mejor homenaje es la renovación del compromiso con la temática y con la continuidad del trabajo hacia el futuro. Invito además a todos los presentes aquí a acompañar este agradecimiento con un gran aplauso para estas personas sin las cuales no hubiéramos podido dar cuenta de todos estos logros.

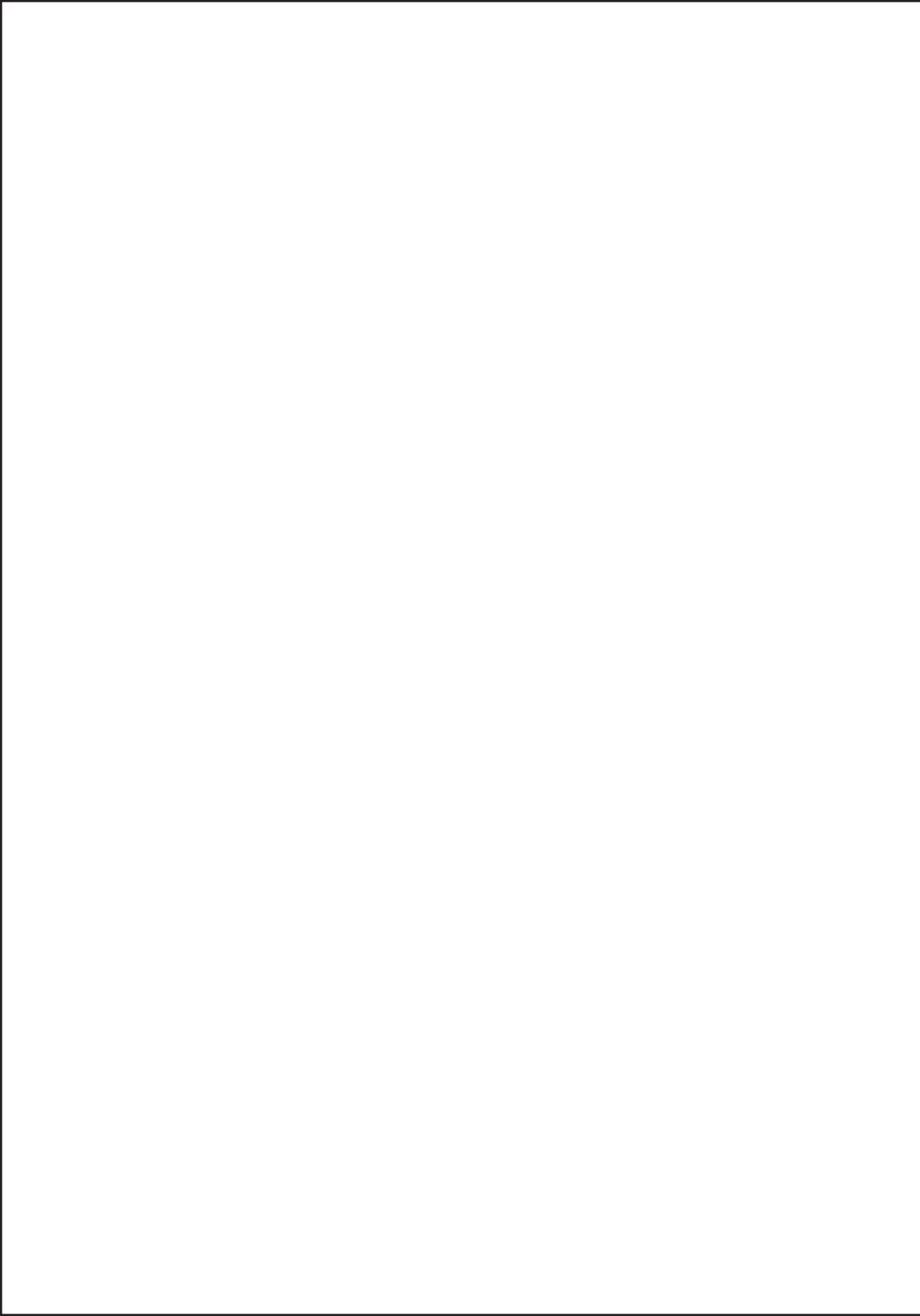
Por lo demás, el trabajo debe continuar; es una gran alegría poder encontrarnos nuevamente con motivo de esta celebración y, tal como lo hemos dicho en los encuentros anteriores, estamos a disposición para promover todas aquellas iniciativas que cooperen con el desafío de construir instituciones más igualitarias para todas y todos.

Dra. Nilda Garré
MINISTRA DE DEFENSA



**Plan Nacional de Aplicación
de la
Perspectiva de Género
en el Marco de las Operaciones
Internacionales
de Mantenimiento de la Paz**

Resolución MD N° 207/08



En el mes de julio de 2007, en la ciudad de Pretoria, la República Argentina fue elegida por el Departamento de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas (DPKO) para el desarrollo de un plan piloto de implementación nacional de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Para cumplir con dicho compromiso, se designó a la Representación Especial para temas de la Mujer en el ámbito internacional del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, como punto focal y de articulación entre las distintas instancias gubernamentales involucradas en la temática y que conforman, en la actualidad, un grupo de trabajo interministerial del que es parte el Ministerio de Defensa.

En ese contexto, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto y el Ministerio de Defensa organizaron el “Primer Taller Regional para el desarrollo de una política de género en el marco de las operaciones internacionales de la Paz y Misiones Humanitarias”, que tuvo lugar en las sedes del Ministerio de Relaciones Exteriores, del Ministerio de Defensa y del Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz (CAECOPAZ) y cuyas conclusiones se adjuntan.

Asimismo, a fin de cooperar y coordinar mejores y más eficientes acciones en el marco de la labor del grupo interministerial, la Sra. Ministra de Defensa creó, a través de la Resolución N° 207/08, el Grupo de Trabajo para el Diagnóstico y Análisis de Medidas y Acciones para la efectiva implementación en el ámbito de la Defensa de la perspectiva de género en el marco de las Operaciones Internacionales de Mantenimiento de la Paz (OMP). En ese contexto, el Grupo de Trabajo elaboró un documento con recomendaciones basado en las experiencias y en los debates del “Primer Taller Regional para el desarrollo de una política de género en el marco de las operaciones internacionales de la Paz y Misiones Humanitarias”, así como en los debates y conclusiones esbozadas por el Grupo de Trabajo Intramínisterial conformado a través de la mencionada Resolución Ministerial, y en las entrevistas realizadas en su marco a personal militar y civil desplegado en OMP.

Mediante el dictado de la Resolución MD N° 1226/08 se aprobó el documento que constituye 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”.

El mencionado plan desarrolló los siguientes objetivos:

- 1. La realización de un diagnóstico de la situación actual en el ámbito de la Defensa desde la perspectiva de género en el marco de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz.**
 - 2. La elaboración de recomendaciones en el ámbito de la Defensa para la implementación de una perspectiva de género en el marco de las operaciones de mantenimiento de la paz y que, además, contribuya al desarrollo del Plan Nacional de aplicación de la Resolución 1325 (2000).**
-



1226

2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"



Ministerio de Defensa

BUENOS AIRES,

21 OCT 2008

VISTO la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 207 del 27 de febrero de 2008, y

CONSIDERANDO:

Que a través de la Resolución Ministerial N° 207 del 27 de febrero de 2008 se dispuso la creación del Grupo de Trabajo para el Diagnóstico y Análisis de Medidas y Acciones para la efectiva implementación de la perspectiva de género en el marco de las Operaciones Internacionales de Mantenimiento de la Paz.

Que conforme el Artículo 3º de la mencionada Resolución, el Grupo de Trabajo elaboró el Plan de Acción en el ámbito de la defensa para la efectiva implementación de la perspectiva de género en el marco de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz, identificando medidas de adopción en el mediano y largo plazo.

Que dicho Grupo de Trabajo estuvo integrado, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 2º de la mencionada Resolución, por representantes de la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO del MINISTERIO DE DEFENSA, la DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN PARA EL MANTENIMIENTO DE LA PAZ del MINISTERIO DE DEFENSA, el DEPARTAMENTO DE OPERACIONES DE PAZ, dependiente de la JEFATURA III OPERACIONES del ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS y el CENTRO ARGENTINO DE



Ministerio de Defensa

2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



ENTRENAMIENTO CONJUNTO PARA OPERACIONES DE PAZ dependiente del COMANDO OPERACIONAL del ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS; lo que permitió que la elaboración del mencionado Plan de Acción contara con el aporte y visión de estas dependencias, logrando así el desarrollo de un documento consensuado por todas las instancias involucradas.

Que la elaboración del Plan de Acción responde a los fines de la cooperación de mejores y más eficientes acciones en el marco del trabajo del grupo interministerial coordinado por la REPRESENTACIÓN ESPECIAL PARA TEMAS DE LA MUJER EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO, dependencia designada como punto focal y de articulación entre las distintas instancias gubernamentales involucradas en el desarrollo del plan piloto de implementación de la Resolución 1325 (2000) del CONSEJO DE SEGURIDAD de la ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS.

Que a fin de efectivizar las recomendaciones incluidas en dicho Plan se hace necesaria su aprobación.

Que la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS del MINISTERIO DE DEFENSA ha tomado la intervención que le compete.

Que la suscripta es competente para el dictado de la presente medida en virtud del artículo 19 de la Ley de Ministerios (t.o. 1992) y sus modificaciones.

Por ello,

LA MINISTRA DE DEFENSA
RESUELVE:



2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"



Ministerio de Defensa

ARTÍCULO 1º.- Apruébese el Plan de Acción en el ámbito de la defensa para la efectiva implementación de la perspectiva de género en el marco de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz que se adjunta como Anexo I a la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º.- Instrúyase a la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO del MINISTERIO DE DEFENSA para que ponga en conocimiento de la REPRESENTACIÓN ESPECIAL PARA TEMAS DE LA MUJER EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO lo dispuesto en la presente Resolución.

ARTÍCULO 3º.- Poner en conocimiento de lo dispuesto en la presente Resolución al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DE ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA y al JEFE DE ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS.

ARTÍCULO 4º.- Comuníquese, publique y archívese.



M. M. Gómez
Dra. M. M. Gómez
Ministerio de Defensa



ANEXO I

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.

Índice

I. Introducción

- I. a) El Concepto de Género: Un punto de partida
- I. b) La Perspectiva de género y los Conflictos Armados
- I. c) Valor jurídico de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad. El compromiso asumido por el Estado Argentino
- I. d) Aspectos básicos de las Misiones de Paz de las Naciones Unidas

II. Mujeres y Fuerzas Armadas

- II. a) La situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas argentinas
- II. b) Género y Operaciones de Paz: Diagnóstico de la Situación Actual
- II. b) i) La participación de las mujeres en la conformación de los contingentes de operaciones de mantenimiento de la paz
- II. b) ii) Entrevistas a personal de las Fuerzas Armadas participante en operaciones de internacionales de mantenimiento de la paz
- II. c) El proceso de evaluación y selección de personal que participa en operaciones internacionales de mantenimiento de la paz
- II. d) Áreas de intervención. Perfiles de Naciones Unidas
- II. e) Capacitación y Entrenamiento. Formación del “Gender Focal Point”
- II. f) Identificación de oportunidades para fortalecer la perspectiva de género en el ámbito regional

III. Síntesis Final

- III. a) Diez recomendaciones para el desarrollo de acciones en el ámbito de la Defensa orientadas al Plan Nacional de Aplicación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas

IV. Anexos de Información

V. Bibliografía



Ministerio de Defensa

2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Plan de Acción en el ámbito de la Defensa para la efectiva implementación de la perspectiva de género en el marco de las Operaciones Internacionales de Mantenimiento de la Paz

I. Introducción

En el mes de julio de 2007, en la Ciudad de Pretoria, la República Argentina fue elegida por el Departamento de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas (DPKO) para el desarrollo de un plan piloto de implementación nacional de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

Para cumplir con dicho compromiso, se designó a la Representación Especial para temas de la Mujer en el ámbito internacional del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, como punto focal y de articulación entre las distintas instancias gubernamentales involucradas en la temática y que conforman, en la actualidad, un grupo de trabajo interministerial.

A fin de cooperar con esta iniciativa y coordinar mejores y más eficientes acciones en el marco de la labor del grupo interministerial, la Sra. Ministra de Defensa creó, a través de la Resolución N° 207/08, el Grupo de Trabajo para el Diagnóstico y Análisis de Medidas y Acciones para la efectiva implementación en el ámbito de la Defensa de la perspectiva de género en el marco de las Operaciones internacionales de Mantenimiento de la Paz.

Este Grupo de Trabajo interno se halla conformado por la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa, la Dirección General de Cooperación para el Mantenimiento de la Paz del Ministerio de Defensa, el Departamento de Planeamiento Operaciones de Mantenimiento de la Paz dependiente de la Jefatura III Operaciones del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas y el Centro Argentino de Entrenamiento

865



para Operaciones de Paz (CAECOPAZ) dependiente del Comando Operacional del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, instancias que debían coordinar esfuerzos a fin de mejorar las acciones necesarias para implementar la Resolución 1325 (2000) en el ámbito de la Defensa.

El documento que aquí presentamos fue elaborado por el Grupo de Trabajo creado por la Resolución N° 207/08 y desarrolla los objetivos dispuestos por la Sra. Ministra, a saber:

realización de un diagnóstico de situación actual en el ámbito de la Defensa desde la perspectiva de género en el marco de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz; y,

elaboración de recomendaciones en el ámbito de la Defensa para la implementación de una perspectiva de género en el marco de las operaciones de mantenimiento de la paz; y que, además, contribuya al desarrollo del Plan Nacional de Aplicación de la Resolución 1325 (2000) elaborado por el grupo interministerial y cuya coordinación se encuentra a cargo de la Representación Especial para temas de la Mujer en el ámbito internacional del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto.

Este documento está basado en el análisis de la bibliografía que se consigna en el final, en las experiencias y en los debates del “Primer Taller Regional para el desarrollo de una política de género en el marco de las operaciones internacionales de la Paz y Misiones Humanitarias”, así como en los debates y conclusiones esbozadas por el Grupo de Trabajo Intraministerial conformado a través de la Resolución Ministerial 207/08, y en las entrevistas realizadas en su marco.



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Ministerio de Defensa

I. a) El Concepto Género: Un punto de partida

Un correcto encuadre del Plan de Acción que aquí se presenta requiere que precisemos conceptualmente lo que se entiende por género.

Frecuentemente, se confunde sexo y género. Si bien puede aceptarse que el sexo determina el género, ambos conceptos tienen significados distintos. En efecto, el sexo es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacen los hombres y las mujeres, son naturales.

El género se refiere al conjunto de ideas, creencias, valores y comportamientos de hombres y mujeres que determinan las relaciones entre ambos en un momento histórico y cultural específico. Son transmitidos por la familia durante el proceso de socialización y reproducen un modelo cultural, por lo que también incluye las expectativas con respecto a lo que se considera correcto y apropiado para mujeres y hombres (ideales de feminidad y masculinidad). Tal incorporación al ser aprendida puede cambiar con el tiempo, así como también variar dentro y entre las culturas.

El conjunto de arreglos a partir de los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana es lo que fundamenta el sistema sexo – género.

Así definido, el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, una variable de base sobre la que actúan las otras dimensiones generadoras de diferencias, esto es, etnia, edad, nivel educativo, clase social, ingresos, etc.

Esta construcción sociocultural conduce a que hombres y mujeres perciban como masculinas o femeninas ciertas actividades y responsabilidades y las jerarquicen



Ministerio de Defensa

y valoren de manera diferenciada. Esta naturalización ha contribuido ideológicamente a que se sostenga que existe una relación determinante entre el sexo de una persona y su capacidad para realizar una tarea.

Considerar como “naturales” los roles y capacidades es creer que ellos no pueden modificarse. Reconocer y descubrir que estas características, supuestamente fijas e inmutables, son asignaciones culturales, es lo que permite transformarlas. Por todo ello es que, el concepto de género comprende mucho más que el análisis de la discriminación contra la mujer. No obstante, no podemos dejar de mencionar la existencia de una discriminación estructural contra las mujeres, hecho reconocido por la Comunidad Internacional en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW-, que en su Artículo 1º, hace una expresión concreta de los roles y expectativas de género que antes mencionábamos.

I. b) La Perspectiva de Género y los Conflictos Armados.

El análisis desde una perspectiva de género de los conflictos armados, el mantenimiento, creación y reconstrucción de la paz permitirá dar cuenta de las aportaciones de hombres y mujeres en estos procesos y de la diferente repercusión que en todos los sectores tienen las actividades relacionadas con el apoyo a la paz.

Partiendo de esta premisa es que cabe afirmar que, en el contexto de estos procesos antes mencionados, las mujeres no sólo han visto violados sus derechos fundamentales sino que han sido históricamente excluidas de los cargos decisarios en cuestiones relacionados en el área de paz y seguridad.

En este sentido, la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas procura la ruptura de las relaciones sociales tradicionales, a la



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Ministerio de Defensa

vez que promueve el logro de la igualdad de oportunidades entre los géneros. Insta no sólo al aumento de la protección de mujeres y niñas contra la violencia, sino a la integración de la perspectiva de género en las iniciativas de paz y seguridad, así como también a la participación de las mujeres en todos los procesos decisarios.

Según afirma la CEPAL¹, si bien en América Latina y el Caribe hay algunos avances en la inclusión de la mujer en los procesos de paz, existe un desconocimiento general de la Resolución del Consejo de Seguridad que promueve la participación femenina en la prevención y solución de conflictos.

Para lograr la incorporación de la perspectiva de género a la que hace alusión la Resolución 1325 (2000) es necesario identificar el modo en que actualmente se establecen las relaciones institucionales en función del género hacia el interior de las Fuerzas Armadas. En general, se continúa ignorando que la presencia femenina no sólo es una oportunidad desaprovechada, sino que resulta insustituible para construir sociedades más democráticas.

Cabe destacar que en el ámbito internacional, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 -CEDAW- y la Plataforma de Acción de Beijing de 1995, abordaron la temática relativa a mujeres, paz y seguridad con anterioridad a la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad.²

También, deberá tenerse en cuenta que, aún cuando las situaciones de conflicto tienden a incrementar la vulnerabilidad de las personas y, especialmente, de

¹ X Conferencia Regional de la Mujer CEPAL, Informativo Electrónico N° 3 – Mayo de 2007

² En este contexto, la CEDAW estableció que resulta indispensable la participación femenina en igualdad de condiciones con el hombre en todas las esferas del desarrollo pleno y completo de un país, así como para el bienestar del mundo y la causa de la paz. Por su parte, la Plataforma de Beijing cuenta, entre sus objetivos estratégicos, el de incrementar y fortalecer la participación de mujeres en la solución de conflictos, del mismo modo que en proceso de toma decisiones.



mujeres, niñas y niños, no es acertado considerar exclusivamente a las mujeres en la categoría de víctimas. De acuerdo al informe del Secretario General de Naciones Unidas, se estima que cerca del 90% de las víctimas de conflictos armados en la actualidad son civiles, la mayoría de ellos mujeres y niños, en contraste con lo que sucedía hace un siglo, cuando el 90% de los que perdían sus vidas era personal militar.³

Un contexto que haga sustentable la paz, promueva los derechos humanos y el arreglo pacífico de las controversias, así como los demás enunciados en la Carta de Naciones Unidas, constituye un importante factor para el avance de las mujeres. Esto sin olvidar que la paz está indisolublemente unida a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como a sus respectivos desarrollos.

La igualdad de acceso a las estructuras de poder y la plena participación de las mujeres en ellas y en todos los esfuerzos para la prevención y la solución de conflictos son fundamentales para el mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad. Aunque las mujeres han comenzado a desempeñar una función importante en la solución de conflictos, en el mantenimiento de la paz y en los mecanismos de defensa y de relaciones exteriores, siguen estando insuficientemente representadas en los niveles de toma de decisiones.

Se puede afirmar también que las mujeres, durante los conflictos armados, desempeñan una función decisiva tratando de promover el orden social dentro de sus comunidades aunque, con frecuencia, no son reconocidas por ello.

³ “Examen y evaluación de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing: informe del Secretario General” (E/CN.6/2000/PC/2.).



2008 – "Año de la Enseñanza de las Ciencias"



Ministerio de Defensa

**I. c) Valor jurídico de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad.
El compromiso asumido por el Estado Argentino.**

En el mes de julio de 2007, en la Ciudad de Pretoria, el Estado Argentino fue elegido por el Departamento de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas (DPKO) para el desarrollo de un plan piloto de implementación nacional de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad en el marco de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz.

La Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad subraya la importancia de la participación de las mujeres en pie de igualdad y su intervención en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad, especialmente en procesos de adopción de decisiones. En este sentido, el Consejo de Seguridad "insta (...) al Secretario General a que trate de ampliar el papel y la aportación de mujeres en las operaciones de la Naciones Unidas sobre el terreno, y especialmente entre los observadores militares, la policía civil y el personal dedicado a los derechos humanos y a tareas humanitarias" (punto 4º Resolución 1325 (2000)) y en su punto 5º "expresa su voluntad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz, e insta al Secretario General a que vele por que, cuando proceda, las operaciones sobre el terreno incluyan un componente de género."

Si bien, en principio, esta resolución del Consejo de Seguridad no posee fuerza vinculante⁴; el compromiso asumido por el Estado Argentino ha de entenderse en el contexto normativo constitucional. La reforma constituyente de 1994 otorgó jerarquía constitucional a diversos instrumentos internacionales de protección de

⁴ La Resolución 1325 (2000) no genera por sí misma una obligación jurídica a los Estados parte de la comunidad internacional; ello, en razón de que no ostenta el carácter de norma jurídica y, en consecuencia, carece de entidad suficiente para obligar a su cumplimiento. No obstante, esta Resolución debe ser considerada como regla de soft law, en tanto posee un rol preponderante como guía interpretativa de los derechos consagrados en los instrumentos de protección de los derechos humanos.



Ministerio de Defensa

los derechos humanos a través de su incorporación al orden normativo, conforme lo establecido por el artículo 75 inciso 22 de la Carta Magna. En virtud de esos instrumentos, el Estado Argentino está obligado frente a todas las personas, sean hombres o mujeres, a erradicar toda forma de discriminación.⁵

Asimismo, debe mencionarse que las acciones tendientes a garantizar una adecuada incorporación de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de las políticas públicas es responsabilidad del Estado Argentino. La “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” – CEDAW-, que también goza de jerarquía constitucional, establece en su artículo 3º que “los 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.”

Es decir que, las acciones tendientes a implementar una verdadera perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz como paradigma transversal no es optativa y el Estado Argentino no podría eludirlas amparándose en el carácter no vinculante de la Resolución 1325 (2000).

A su vez, el carácter imperativo de las transformaciones al servicio de la equidad y el trato igualitario no se agota en las exigencias que surgen de los distintos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos y, en particular, de los derechos de las mujeres. Aún cuando el Estado argentino no estuviera expresamente obligado por la normativa vigente, la efectiva incorporación de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de las

⁵ Cfr. Art. II de la Declaración de los Derechos Humanos Art. 1º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; Art. II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Artículo II del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Ministerio de Defensa

políticas públicas constituye un compromiso consustancial que se impone como una exigencia básica para la vigencia irrestricta del Estado Democrático de Derecho. Esto, porque los cambios al servicio de la equidad y el trato igualitario son condiciones básicas para la dignificación de las personas por su sola condición de tales.

I. d) Aspectos Básicos de las Misiones de Paz de las Naciones Unidas

Desde 1948, las Naciones Unidas han iniciado e impulsado las operaciones de mantenimiento de la paz como medio de mantener la paz y la seguridad internacionales. En los últimos años, junto con el recrudecimiento de conflictos intraestatales, las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas han aumentado rápidamente en número y complejidad. Junto con su desarrollo cuantitativo, también operaron cambios cualitativos, especialmente a partir del Informe Brahimi del 2000.⁷

Actualmente, las operaciones de mantenimiento de la paz son establecidas por el Consejo de Seguridad, el órgano principal al que corresponde la responsabilidad primordial en relación con el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales, según la carta de las Naciones Unidas.

⁶ Mientras que en los primeros 40 años de las Naciones Unidas se establecieron sólo 13 operaciones de mantenimiento de la paz, desde 1988 se han iniciado 28 nuevas.

⁷ Para mayor información del “Examen amplio de toda la cuestión de las operaciones de mantenimiento de la paz en todos sus aspectos” (A/55/305/- S/2000/809), conocido comúnmente como “Informe Brahimi”, el texto completo puede encontrarse en el Centro de Información de Naciones Unidas http://www.cinu.org.mx/temas/paz_seguridad/reforma_pk.htm#informe

⁸ Son requisitos indispensables para el despliegue contar con el consentimiento de los gobiernos anfitriones y normalmente de las demás partes interesadas, y no deben, por ningún motivo, favorecer a una parte en detrimento de la otra, contar con respaldo de la comunidad internacional expresado en un mínimo de 9 votos afirmativos de los miembros del Consejo de Seguridad y ningún voto negativo de los 5 miembros permanentes del citado Consejo y que algún o algunos Estados Miembros de la ONU estén dispuestos a contribuir con tropas, fondos y equipos necesarios.



Frente a la complejización y el aumento de los conflictos, en los inicios de la década del '90, se creó el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (en adelante DPKO, por sus siglas en inglés). De acuerdo con los propósitos y los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, el DPKO tiene como responsabilidad principal prestar asistencia a los Estados Miembros y al Secretario General en sus esfuerzos por mantener la paz y la seguridad internacionales. Su misión consiste en planificar, preparar, gestionar y dirigir las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas.

Por otra parte, el DPKO, conjuntamente con el Servicio de Apoyo Técnicos (Department of Field Support), procuran proporcionar el mejor y más rentable apoyo administrativo y logístico a las misiones sobre el terreno a través del despliegue oportuno de servicios y equipamiento de calidad, recursos financieros adecuados y personal cualificado. También ofrece orientación y apoyo a otras misiones políticas y de consolidación de la paz en cuestiones militares, policiales, logísticas, administrativas, y concernientes a las actividades relativas a las minas. Cada operación por el mantenimiento de la paz cuenta con una serie específica de tareas encomendadas, en cuyo cumplimiento el DPKO tiene como objetivo reducir los numerosos riesgos a los que los organismos de mantenimiento de la paz pueden estar expuestos en el terreno.

En el establecimiento de una Operación para el Mantenimiento de la Paz, son actores principales las partes en conflicto y las Naciones Unidas, así como las autoridades del Consejo de Seguridad y el DPKO. También son considerados actores intervenientes todos los Estados contribuyentes y el personal desplegado en la misión.

El ambiente complejo en donde se desarrollan las misiones de paz actuales, implican la integración de esfuerzos de diferentes componentes de la misión,

⁹ La Ing. Susana Malcorra, de Argentina, actualmente es la jefa de este Departamento



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Ministerio de Defensa

como lo son el militar, el policial y el civil. Las funciones del personal de la misión se desprenden del mandato específico de la misma, destacándose entre las principales funciones del personal militar las siguientes: a.) Supervisar la retirada de tropas, observan el cumplimiento de acuerdos y evitan las violaciones de cese al fuego; b) Patrullar zonas desmilitarizadas; c) Vigilar el mantenimiento del orden y la ley; d) Ayudar a reasentar a los refugiados; e) Apoyar el restablecimiento de actividades civiles normales en zonas asoladas por conflictos; f) Apoyar programas de acción contra las minas terrestres; g) Desarmar las facciones en pugna; h) Verificar el respeto a los derechos humanos y i) Proporcionar socorro humanitario, entre muchas otras tareas.

En lo que respecta al personal civil, reflejan la composición multidisciplinaria de las operaciones de paz. Tal es el caso de la implicación de observadores electorales, personal local contratado, voluntarios, representantes de ONGs internacionales, instituciones regionales de ayuda humanitaria, así como expertos de la ONU en distintas especialidades¹⁰ y demás personal de la Secretaría General. Cumplen un abanico muy amplio de funciones en relación con los diversos objetivos de las misiones y sus condiciones de desarrollo.

Los plazos y procedimientos para la puesta en marcha de una operación varían sustancialmente en cada caso y dependen de factores tales como la voluntad de los Estados Miembros para apoyar una determinada operación, la complejidad del mandato asignado a cada misión por el Consejo de Seguridad, los fondos dispuestos y el grado de dificultad logística.

Con relación al procedimiento, el Secretario General informa al Consejo de Seguridad acerca de cómo puede iniciarse o ejecutarse una operación. Primeramente, la ONU deberá seleccionar al Comandante de la Fuerza, solicitar

¹⁰ Por ejemplo, voluntariado, el Alto Comisionado para los Refugiados y para los Derechos Humanos, el Programa Mundial de la Alimentación, la Organización Mundial de la Salud, al Fondo de Naciones para la Unidad Infantil.

*Ministerio de Defensa*

a los Estados Miembros que suministren fondos y contribuyan con equipos de distinto tipo y recursos humanos; y por último, asignar el seguimiento administrativo de la operación al Departamento de Operaciones de Paz de la ONU (DPKO), una vez que haya sido puesta en marcha.

Ya en el terreno, el comandante en jefe de las fuerzas, es el máximo responsable y tiene la autoridad plena sobre los efectivos. Éstos constituyen la fuerza propiamente dicha, están bajo el mando superior del comandante en jefe y le reportan sobre la marcha de la misión. Es decir que, mientras se desarrolla una misión de paz, los contingentes están bajo el mando de Naciones Unidas, y no bajo la autoridad del país que aporta las tropas. Por ello, sólo pueden recibir instrucciones de la Organización y no del gobierno del país de origen de los soldados asignados a la misión.

En el ámbito interno, es importante referir la Ley 25.880, promulgada en 2004, que establece las condiciones para el egreso de fuerzas nacionales así como el ingreso de tropas extranjeras al territorio de la Nación, por lo cual es el Poder Legislativo el encargado de autorizar la participación de efectivos militares en una determinada misión de paz.



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Ministerio de Defensa

II. Mujeres y Fuerzas Armadas

La elaboración de un plan nacional de aplicación de la Resolución 1325 (2000) con el objetivo de garantizar una política transversal de género para el ámbito de las operaciones de paz, no puede estar aislada del contexto general de las políticas institucionales en el ámbito de la Defensa y más específicamente las políticas de género.

La capacidad de generar mejores resultados, articulados y sostenidos en el ámbito de las operaciones de paz resulta impensable si no se considera la situación de las Fuerzas Armadas en relación con el género, - considerando especialmente la situación de las mujeres- en el desarrollo cotidiano de las actividades, el impacto del llamado techo de cristal en las organizaciones militares, entre muchos otras situaciones.

El éxito de las propuestas no puede estar librado a los esfuerzos que se hagan parcialmente en el terreno de las operaciones de paz, - en cualquiera de sus momentos ya sea el de la preparación, el despliegue propiamente dicho o el regreso- por cuanto resulta insuficiente cualquier medida que no esté anclada en un contexto de compromiso institucional transversal con la temática, tal como fue definida en el apartado inicial de este documento.

De acuerdo con las consideraciones previas, dos son entonces los objetivos de este apartado.

Por un lado, una adecuada planificación requiere contar con informaciones básicas acerca de la conformación de las Fuerzas Armadas que permitan, al menos en términos cuantitativos, conocer la incidencia de la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, su distribución en los distintos roles y

*M.D.
ELA*



Ministerio de Defensa

posiciones, y evaluar las propuestas que se realizan más adelante contando con información básica sobre la institucionalidad militar.

En segundo lugar, también corresponde aquí identificar cuáles de las políticas que se han implementado desde el Ministerio de Defensa de la Nación en materia de género por cuanto el desarrollo de un plan nacional como el comprometido ante DPKO no puede estar aislado de los lineamientos generales que la política de género ha asumido hasta ahora. En este punto, resulta importante destacar que la República Argentina cuenta con una política sostenida en materia de género para las Fuerzas Armadas desde el año 2006 lo cual ubica el desarrollo del plan nacional en un contexto institucional de gran debate y transformación en relación con estos temas.

II. a) La situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas argentinas.

Entre 1981 y 1982 las Fuerzas Armadas abrieron el ingreso a las mujeres en el escalafón de suboficiales así como oficiales del escalafón profesional. Luego, hacia fines de la década del 90 y principios del siglo XXI se produce una apertura limitada al Cuerpo Comando. En este último ámbito fue pionero el ejército autorizando el ingreso en el año 1997. Recién en el año 2001 se autorizó la incorporación de mujeres en la Fuerza Aérea y en la Armada.

Hasta la fecha sólo en el ejército tienen restringido el acceso a las armas de infantería y caballería. Tanto la Armada como la Fuerza Aérea han eliminado todas las restricciones.

La participación femenina en la integración de las Fuerzas Armadas se distribuye tal como se consigna a continuación:



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Ministerio de Defensa

Cuadro 1. Distribución de suboficiales según sexo – 2008

Fuerza	Mujeres	hombres	Totales	% de mujeres
Ejército	1018	20118	21136	4,81%
Fuerza Aérea	1466	8474	9940	14,7%
Armada	1118	15107	16225	6,89%
Totales	3602	43699	47301	7,6 %

Fuente: Datos provistos a la DNDDHHyDIH por las Fuerzas Armadas, elaboración propia

Cuadro II. Distribución de oficiales según sexo – 2008

Fuerza	Mujeres	Hombres	Totales	% de mujeres
Ejército	714	4812	5526	12,9%
Fuerza Aérea	201	2200	2401	8,3%
Armada	152	2424	2576	5,9%
Totales	1067	9436	10503	10,15%

Fuente: Datos provistos a la DNDDHHyDIH por las Fuerzas Armadas, elaboración propia

En el caso de la Armada la mayor jerarquía obtenida por personal femenino es la de Capitán de Fragata (escalafón profesional) y en el cuerpo comando el de Teniente de Fragata. En el caso de la Fuerza Aérea el mayor grado alcanzado por una mujer es el de Vicecomodoro en el escalafón profesional. En el Ejército las mujeres oficiales de cuerpo comando son 104 siendo el grado más alto



Ministerio de Defensa

alcanzado el de Teniente Primero. En el escalafón profesional hay mujeres con el grado de Coronel.

Las principales conclusiones de las mujeres en relación con su inserción profesional, conforme los resultados del Observatorio sobre Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas¹¹ son los siguientes:

Existe un marcado interés por trabajar en ámbitos donde la representación de hombres y mujeres sea más equitativa que la que existe actualmente.

Aproximadamente un 40% de las oficiales y suboficiales consultadas manifestó que sus compañeros varones tienen algunos problemas de conducción en relación con el trato de las mujeres.

El 58% de las personas encuestadas en el marco del Observatorio consideró que las mujeres se desempeñan de igual manera que los hombres.

En cuanto a las limitaciones al momento de ingresar a las Fuerzas Armadas, la compatibilidad con aspectos de la vida familiar fue el principal obstáculo para el desarrollo de la carrera (20,5% de los casos), seguido del machismo (11,4%) y los cupos¹² (10,6%). Es importante señalar que entre las oficiales, la representación del machismo como obstáculo es más mencionado que en el caso de las suboficiales. En cuanto a la continuidad en la carrera también tiene una alta representación, como obstáculo, la compatibilidad con la vida familiar, seguida de la discriminación con un 12%.

86 =

¹¹ Datos disponibles on line en www.mindf.gov.ar. Nos referimos a los datos recabados a mujeres Oficiales y suboficiales durante 2006. También pueden verse en "Equidad de Género y Defensa: una política en marcha", publicación del Ministerio de Defensa de la Nación, República Argentina, marzo de 2007, P. 63 y sgtes.

¹² En realidad, la única fuerza que establece cupos para el ingreso de mujeres es el Ejército. Así, se trata del arma con más restricciones por cuanto al cupo suma la ya aludida restricción de acceso a los puestos de combate.



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias” *



Ministerio de Defensa

El 49% de las mujeres consultadas dice manejar muy incómodamente las demandas de la maternidad y las exigencias laborales.

El 71% de las mujeres oficiales y suboficiales consultadas en el ámbito del Observatorio sostiene que es su voluntad permanecer en el servicio hasta el momento de su retiro.

II. b) Género y Operaciones de Paz: Diagnóstico de la Situación Actual.

Este apartado tiene por objeto mostrar un diagnóstico de la situación actual de las Fuerzas Armadas en materia de género y operaciones de mantenimiento de la paz.

Para ello, el Grupo de Trabajo creado por la Resolución N° 207/08 de la Ministra de Defensa realizó un diagnóstico basado en el relevamiento de datos cualitativos y cuantitativos con el fin de identificar las fortalezas y debilidades en relación con la participación de los contingentes argentinos en las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz.

II. b) i) La participación de mujeres en la conformación de los contingentes de operaciones de mantenimiento de la paz.

Desde 1993, las mujeres integrantes de las Fuerzas Armadas han participado en misiones de paz. Desde entonces, conforme las estadísticas brindadas por el Comando Operacional de las FFAA dependiente del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, se han desplegado un total de 341 mujeres. De ese total, 255 han participado en el periodo comprendido entre los años 2000 - 2008¹³. Es decir que, un 68,7% de ellas se ha desplegado en los últimos 8 años.

¹³ Mismo año en el que el Consejo de Seguridad aprobó la Resolución 1325.



Ministerio de Defensa

En cuanto a los roles desarrollados por las mujeres que han participado en estas misiones, encontramos que el 58,8% ha cumplido funciones en áreas de sanidad mientras que el resto se desempeñó en otras tareas de tipo operativas.

En la actualidad, 26 mujeres argentinas se encuentran participando en las misiones de paz de Haití y Chipre¹⁴, y representan un 3,11% sobre un total 835 personas desplegadas.¹⁵

El contingente enviado a Haití (MINUSTAH) cuenta con la participación de 21 mujeres de un total de 566 efectivos. Es decir que, las mujeres representan un 3,71% sobre el total de personal desplegado.

De las mujeres desplegadas en Haití, 7 se encuentran prestando servicio en el Batallón, y las 14 restantes se desempeñan en el Hospital Militar Reubicable, siendo 10 de ellas personal civil y 4 militares. De este modo, Argentina es el segundo país –después de Uruguay- que aporta mayor cantidad de mujeres a esta misión.

De acuerdo a los datos del Departamento de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas (DPKO), las mujeres militares que participan en la misión de Haití representan un 1,74 % sobre un total de 7.174 de personal militar desplegado.¹⁶ Por lo que, comparativamente, el porcentaje de mujeres integrantes del contingente argentino supera el porcentaje del total de la misión.

¹⁴ El contingente Argentino en Chipre incluye soldados de Brasil, Chile, Paraguay y Perú. El total de personas integrantes del contingente es de 297. Al mes de abril de 2008, el contingente se hallaba integrado por 14 personas del Paraguay, 14 personas de Chile y el personal restante perteneciente a las Fuerzas Armadas argentinas.

¹⁵ De acuerdo a los datos proporcionados por la Dirección General de Cooperación para el Mantenimiento de la Paz del Ministerio de Defensa (periodo marzo 2008.)

¹⁶ Ver también <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors>. El total de personal militar desplegado en la misión de Haití (MINUSTAH) es de 7174 personas, 7049 son hombres y 125 son mujeres.



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias” *



Ministerio de Defensa

La misión de Chipre (UNFICYP) cuenta, en la actualidad, con 5 mujeres desplegadas que representan 1,8 % sobre un total de 269 de personal argentino perteneciente al contingente. Todas ellas, pertenecen al Ejército Argentino y se desempeñan en la Fuerza de Tareas N° 30.

Las estadísticas del Departamento de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas (DPKO) indican que las mujeres participantes de la misión en Chipre representan un 6,1% sobre un total de 856 de personal militar desplegado.¹⁷

Si comparamos los porcentajes de representación de mujeres en misiones de paz vemos que, en el caso de los contingentes argentinos, el porcentaje de representación de mujeres es del el 3,11%; mientras que, en el caso de la totalidad de las misiones, las mujeres representan el 2,14% (1651 mujeres de un total de 77050 personas, considerando todas las misiones)¹⁸.

Las cifras globales y regionales sobre representación de mujeres en operaciones internacionales de mantenimiento de la paz muestran bajos porcentajes de participación. En cuanto a la situación a nivel regional¹⁹ es importante señalar que, según datos relevados por la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL), 145 mujeres son desplegadas por países latinoamericanos en las distintas misiones en las que estos participan²⁰.

Estas cifras deben leerse considerando muy especialmente que, la participación del personal miembro de las Fuerzas Armadas argentinas en operaciones de paz es voluntaria. Todos los años, los miembros de cada una de las Fuerzas

¹⁷ Ver <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors/gend.html>

¹⁸ Los datos corresponden a la estadística publicada por el Departamento de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas (DPKO) correspondientes al 31 de mayo de 2008. Ver en <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors>.

¹⁹ Además de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay, Perú y Uruguay son los países latinoamericanos contribuyentes a las Misiones de paz.

²⁰ “Desafíos y oportunidades en las operaciones de paz: la incorporación de la mujer” Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL), datos correspondientes a febrero de 2008.



manifesta su voluntad en participar de este tipo de misiones y luego es seleccionado en base a los requisitos que demanda Naciones Unidas.

Conforme a ello, encontramos que, de un total de 18040 voluntarios para participar en misiones de paz, sólo un 4,6% logra participar efectivamente en ellas²¹. De estas cifras encontramos que, de las mujeres voluntarias, sólo un 3,22% logra participación efectiva en misiones de paz²².

Cuadro 1. Personal de las Fuerzas Armadas que manifestó voluntad en participar en operaciones de mantenimiento de la paz

Fuerza	Mujeres	Hombres	Totales	% de mujeres
Ejército	713	15730	16443	4,33 %
Armada	30	860	890	3,37 %
Fuerza Aérea	62	645	707	8,76 %
Totales	805	17235	18040	4,46 %

Fuente: Datos provistos a la DNDDHHyDIH por las Fuerzas Armadas, correspondientes al año 2007, elaboración propia

Con respecto a la participación de civiles en misiones de paz, según los datos obrantes en el Departamento de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas, el personal civil internacional integrante de las 17 operaciones para el

²¹ De un total de 835 personas integrantes de los contingentes argentinos en la actualidad.

²² De un total de 26 mujeres integrantes del contingentes argentinos en la actualidad.



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias” *



Ministerio de Defensa

mantenimiento de la paz existentes en la actualidad representa un 4,8 % del total de personal involucrado en las mismas.²³

En el caso de las mujeres, según los datos de Naciones Unidas, éstas representan el 27,4% del personal civil internacional que sirve en las operaciones de paz.²⁴

En el ámbito de la Defensa Nacional, las Fuerzas Armadas argentinas han aportado un número significativamente bajo de mujeres civiles. Sólo mujeres que se desempeñan en la Fuerza Aérea han participado en operaciones internacionales de mantenimiento de la paz.

Cuadro 2. Distribución por Fuerza de personal civil femenino que haya participado en misiones de paz.

Fuerza	Total
Ejército	0
Armada	0
Fuerza Aérea	37

Fuente: Datos provistos a la DNDDHHyDIH por las Fuerzas Armadas, elaboración propia

II. b) ii) Entrevistas a personal de las FFFAA participante en operaciones internacionales de mantenimiento de la paz.

²³ Ver en <http://www.un.org/Depts/dpko/dpkoj> Datos correspondientes al mes de Abril de 2008.

²⁴ Ver en “Género, Paz y Seguridad” United Nations International Research and Training Institute for the advancement of women (INSTRAW).

Ver en <http://www.un-instraw.org/es/docs/1325/GPS-HojaInformativa-ESP.pdf>. Los datos corresponden a junio del 2004.



Como parte del trabajo de diagnóstico, el Grupo de Trabajo elaboró un cuestionario para realizar entrevistas a hombres y mujeres que participaron en misiones de paz desde el año 2000 hasta la actualidad. Se tomó como muestra al 10% del total de las mujeres desplegadas desde el 2000 a la actualidad, esto es, 25 mujeres. Para obtener un resultado cuantitativamente equitativo se tomaron entrevistas a la misma cantidad de hombres (25). Asimismo, a las personas actualmente desplegadas en misiones de paz se les remitió el cuestionario vía correo electrónico, al cual respondieron las 26 mujeres civiles y militares desplegadas actualmente y un número igual de hombres, también desplegados en la actualidad.

Se toma el año 2000 en razón de coincidir con la aprobación de la Resolución 1325 (2000). Algunas de las mujeres entrevistadas habían participado en misiones antes y después del año 2000²⁶. En este caso fueron especialmente consultados sobre los posibles cambios.

En la evaluación de dicho cuestionario se consideraron los parámetros que se señalan a continuación desagregados en preguntas, ideas y experiencias:

- capacitación
- estímulo/información
- contención
- estado en situación de despliegue
- otros comentarios

²⁶ Las entrevistas fueron realizadas entre los días 6 y 10 de junio de 2008 por integrantes de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa, de la Dirección General de Cooperación para el mantenimiento de la Paz del Ministerio de Defensa, del Departamento de Operaciones de Paz, dependiente de la Jefatura III Operaciones del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas y del Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz (CAECOPAZ).



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Ministerio de Defensa

En cuanto a la capacitación, tanto hombres como mujeres desconocían la Resolución 1325 (2000) a excepción de una mujer, que recibió la información de su Jefe de Operaciones, y de los hombres que cumplen tareas en el CAECOPAZ.

Con respecto a las otras áreas informativas de la capacitación específica, se observa que las mujeres consideran que la misma no es suficiente ya que no obtienen la formación necesaria para manejarse con eficacia en el terreno. La mayoría de ellas (76%) estima que la capacitación se agota en la teoría.

Así mismo, consideran que la capacitación en género fue, en general, suficiente. Dos mujeres por su parte, creen que es la mujer la que trae problemas porque pretende competir con el hombre y que la temática de género es un “invento innecesario”.

En relación a otras áreas de capacitación sugieren que se profundice el conocimiento de idiomas, cultura, historia, derechos humanos. Asimismo, consideran conveniente incorporar capacitación sobre liderazgo y RRHH. La mayoría (76%) sugiere mayor duración de los cursos y especificidad en los temas tratados.

Por su parte, los hombres consideran que si bien la capacitación resulta muy general es suficiente. En lo que respecta a los temas de género, HIV, negociación, derechos humanos y necesidades especiales para mujeres/niños, el 32% cree se abordan de manera poco específica, aunque no por ello la ampliarían.

Asimismo, los hombres manifiestan su preocupación acerca de que la carga laboral dificulta la posibilidad de cumplir con los cursos de capacitación.



En lo relativo al estímulo y difusión, la mayoría de las mujeres (84%) afirman haber recibido estimulación de sus Fuerzas. No obstante, frente al intento de profundizar sobre la forma en que fueron estimuladas no pudieron dar respuestas concretas. Por su parte, el 16% restante expresa ausencia de estímulo para inscribirse²⁶ y falta de información sobre los requisitos necesarios para participación.

Los hombres, por su parte, consideran que la estimulación es personal y subjetiva de cada uno, y que las Fuerzas no estimulan. Un 20% afirma que los superiores se muestran renuentes a quedarse sin personal en los puestos muy necesarios en el destino y dificultan las inscripciones.

Con respecto a la difusión que las Fuerzas realizan para divulgar la posibilidad de participar en Misiones de Paz, tanto los hombres como las mujeres consideran que la única forma es la orgánica militar. Además, tanto hombres como mujeres, estiman que la mayor difusión se obtiene a través de los relatos de los compañeros que han participado.

En este punto el 40% de los hombres dice que la facilidad para acceder a la información depende del cargo que se desempeñe y que existe un nivel alto de arbitrariedad en la selección.

En cuanto a la contención, el 80% de las mujeres manifestó haber tenido dificultades para adaptarse a su regreso. Aclaran que el sostén psicológico lo realizaban entre ellos mismos, porque “sólo alguien que ha cumplido con una misión puede comprender los sentimientos que esto provoca”.

²⁶ Una de las entrevistadas relató que intentaron desalentarla mediante comentarios que alertaban sobre grandes peligros como ineludibles en las misiones.



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Ministerio de Defensa

Con respecto a esto último, aclararon que las Fuerzas no tienen previsto un servicio para tal fin y además, es mal visto que un/a militar solicite ayuda psicológica o psiquiátrica²⁷. Una de las mujeres encuestadas manifestó haber actuado como “psicóloga” para contener a sus compañeros durante el despliegue.

Tanto hombres como mujeres expresaron haber tenido inconvenientes en la adaptación a su regreso. El 92 % de las mujeres encuestadas afirmó que le costó entre dos y tres meses retomar el ritmo cotidiano de las mujeres. Comentaron con gran entusiasmo que durante el despliegue no habían tenido que preocuparse por cuestiones domésticas (horarios o comidas, por ejemplo) y que al volver tenían que enfrentarse con esas responsabilidades nuevamente²⁸. El 88 % de la población masculina encuestada expresó sentimientos de incertidumbre al desplegar y sensaciones de extrañeza al regresar. Dichas sensaciones son, según sus propios comentarios, debido a que sienten que “ya no se los necesita en el hogar”, “que todo funcionó bien sin ellos”, o “que tienen que recuperar un lugar frente a sus hijos”.

Sólo dos mujeres (8%) expresaron no haber registrado ninguna clase de desadaptación al regresar, salvo en lo concerniente a los cambios horarios, rápidamente resultó con la incorporación a la rutina y, en el caso de los hombres, el 12% manifestó no haber necesitado ninguna clase de apoyo porque la adaptación había sido perfecta, tanto al llegar al lugar de despliegue como al regresar. Agregaron también que si alguien presentaba problemas de readaptación los resolvían entre camaradas o con la ayuda del capellán.

²⁷ Una de las entrevistadas relató la repatriación de un casco azul argentino por razones de salud. El motivo había sido que éste debía cumplir con la medicación contra la malaria, la cual estaba contraindicada con otra medicación cuya toma éste no había informado.

²⁸ Una de las entrevistadas relató que por un lapso de más o menos tres meses no pudo contactarse con mujeres, incluidas su madre, hermanas y amigas. Agregó que nunca lo había comentado por temor a ser derivada al servicio de psiquiatría. Transcurrido ese periodo, lentamente recuperó la normalidad en sus relaciones.



Ministerio de Defensa

Además, coincidieron en que una de las mayores dificultades para adaptarse radica en que sus propios camaradas consideran que "estuvieron de vacaciones" y que, con esa concepción es difícil que les presten la contención que necesitan. A esto se agrega la indiferencia que manifiestan por la experiencia que vivieron en la misión cumplida. Frente a esto, expresa uno de ellos, "es fácil volverse negativo". Abundaron en comentarios acerca del "hambre de reconocimiento" con que regresan y la arbitrariedad con que se encuentran.²⁹

En las entrevistas surgieron recomendaciones en relación con el tema. La primera de ellas se refería a que las Fuerzas deberían contar con un servicio de contención, no sólo para el personal desplegado (antes, durante y después de la partida), sino también para su familia mientras dura la misión, ya que eso se traduciría en mejor estado mental para todos. Asimismo, se sugirió que no sería conveniente que, a su regreso, el personal desplegado tomara contacto con su familia hasta tener los resultados de los estudios médicos que se les practica, con el objetivo de evitar posibles contagios de virus y enfermedades.

En lo relativo a la situación durante el despliegue, las mujeres se mostraron entusiasmadas y calificaron la relación entre pares como muy buena. Del mismo modo, en lo que se refiere al trato recibido de los superiores, la mayoría (88%) manifestó que el trato mejoró al sentirse respetadas e importantes.

Los casos restantes (12%) relataron dificultades con sus jefes, sea por falta de reconocimiento, sea por ser discriminadas ante una supuesta incapacidad para dirigir al personal masculino.

²⁹ Hacen referencia a no saber si tienen el mismo destino y/o función dentro de él, ya que esto depende de la voluntad del jefe.



2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"



Ministerio de Defensa

El total de las mujeres desplegadas actualmente expresa no haber tenido problemas para adaptarse. El 26% de ellas manifiesta tener quejas con respecto el trato que reciben por parte de sus superiores.

El 40% de las mujeres desplegadas participaron, voluntariamente, de actividades ajenas a sus roles específicos, como por ejemplo rondas de patrullaje, ayuda en la construcción de un orfanato o en la distribución de víveres. El 60 % restante dice haber preferido cumplir con sus horarios de trabajo y aprovechar su tiempo libre, "cosa que en su casa no pueden hacer".

En cuanto a la situación experimentada por los hombres durante el despliegue, ellos manifestaron un enriquecimiento profesional y personal, así como también la dificultad para sobrellevar sentimientos dolorosos por estar lejos de su familia.

Los hombres también han manifestado sentirse en algunos momentos discriminados por sus superiores, al haber diferencias en el trato respecto a otros compañeros y compañeras. Incluso, dos hombres se atrevieron a esbozar que gran parte de la situación personal de los efectivos desplegados en un misión depende de la personalidad y el trato de un superior: "el puede hacer que la misión sea una experiencia increíble, o hacérte la pasar muy mal".

En lo que hace a otros comentarios, se advierte que, sin excepción, las mujeres entrevistadas sostienen que ven con agrado la posibilidad de volver a participar en alguna misión, dondequiera que ella fuese. Esta afirmación la hacen tanto las que tienen familias a cargo como las que no la tienen. Sólo una de ellas acota que, salvo que fuera obligatorio, no lo haría si tuviera un hijo/a con menos de dos años de edad. No obstante, asegura que su preferencia no sería obstáculo si tuviera que hacerlo porque encontraría sin problemas la contención para su hijo/a en la familia, y que en eso consiste la profesión militar.



En lo que respecta a los comentarios de los hombres, el 20% asegura que no volvería a desplegar por tener otras prioridades (en general, su familia). El 40% afirma que lo pensaría y tendría en cuenta el lugar de la misión. Los restantes afirman que volverían a desplegar.

Se pudo observar que un 12% de los hombres entrevistados considera que las mujeres no aportan nada diferente a los demás soldados, porque ellas se “mimetizan” con los hombres. Sólo uno de los encuestados afirma que el argentino es reacio a aceptar los cambios culturales, por lo que considera conveniente que las mujeres sigan realizando tareas de apoyo más que acciones operativas. La gran mayoría de hombres y mujeres expresaron que todo militar, sea varón o mujer, es un gran aporte para las misiones de paz si cumple efectivamente con su rol asignado, y que la mejor selección surge a partir de las capacidades, indistintamente del sexo y género. En relación a lo precedentemente enunciado, es que tres hombres manifestaron haber sido discriminados por el afán de incorporar mujeres y por las diferencias positivas en trato y selección de las que ellas eran parte.

Los restantes entrevistados creen que la presencia de mujeres agrega una perspectiva más humana ya que comprende mejor el dolor ajeno.³⁰

La síntesis de los resultados obtenidos es la siguiente:

Capacitación

- Hombres y mujeres desconocen la Resolución 1325 (2000), con excepción de los que prestan servicio en el CAECOPAZ.

³⁰ Sobre estos, sólo dos de las mujeres desplegadas afirmaron que el lugar de las mujeres lo crean las mismas mujeres. Si alguna no es respetada es por su propio proceder.



2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"



Ministerio de Defensa

- Los hombres consideran que el abordaje de la temática de género es general pero suficiente.
- Los hombres expresan dificultad para realizar cursos de capacitación por la recarga horaria que ello representaría.
- Las mujeres creen que habría que profundizar los referidos a la temática a la género. Tanto hombres como mujeres consideran importante hacer más específicos los contenidos de otras áreas de capacitación.

Estímulo/Difusión

- En el caso de las mujeres, se advierte que el estímulo se encuentra asociado a la no existencia de obstáculos en la participación, por lo que, no se puede ser concluyente con respecto a la incidencia de género.

Contención

- Las mujeres manifiestan inconvenientes adaptativos al regreso de las misiones, les cuesta retomar sus roles habituales, especialmente en lo concerniente a la rutina en el hogar. La duración de este estado es de aproximadamente 2/3 meses.
- Tanto hombres como mujeres aseguran que las Fuerzas no ofrecen ningún servicio de contención, salvo el de un capellán o las conversaciones informales entre camaradas.
- La situación de los hombres aparece como más comprometida durante el despliegue, sufren el desarraigo, extrañan y, al regresar, no se sienten ni cómodos ni bien recibidos, tanto en el hogar como en el trabajo. En el hogar sienten que perdieron su espacio y en el trabajo que hay indiferencia y arbitrariedad.



Ministerio de Defensa

Situación durante el despliegue

- En las mujeres predomina el entusiasmo por la tarea realizada, se sienten más importantes y receptoras de un mejor trato. Sin excepción desean volver a participar de nuevas misiones.
- En los hombres predominan sentimientos de nostalgia que los hace necesitar de la contención de sus camaradas.
- Salvo unos pocos casos, tanto hombres como mujeres dicen que el trato es mucho mejor durante las misiones.
- El 26% de las mujeres que se encuentran desplegadas en la actualidad manifiesta tener quejas con respecto el trato que reciben por parte de sus superiores.

Otros comentarios

- Un par de mujeres manifiestan que el respeto de los hombres depende del accionar de las mujeres, que el problema surge cuando quieren competir con el hombre.
- Todas las mujeres expresan que tener familia a cargo no es problema para participar de las Misiones de Paz.
- El 40% de las mujeres desplegadas participó voluntariamente de actividades humanitarias en la población local. El resto prefirió cumplir su horario de trabajo.
- El 20% de los hombres manifiesta que no le interesa volver a desplegar por tener prioridades familiares, el 40% dijo que tendría que pensarlo y el 40% restante volvería a hacerlo.
- En el caso de las mujeres, las cuestiones familiares no son un obstáculo para volver a desplegar.
- La gran mayoría de hombres y mujeres expresaron que todo militar, sea varón o mujer, es un gran aporte para las misiones de paz si cumple efectivamente con



2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"

Ministerio de Defensa

su rol asignado, y que la mejor selección surge a partir de las capacidades, indistintamente del sexo y género.

II. c) El proceso de evaluación y selección de personal que participa en operaciones internacionales de mantenimiento de la paz como Observadores Militares o cubriendo cargos en los Estados Mayores de las misiones.

En líneas generales, la evaluación y selección de personal consiste en un proceso que se lleva a cabo en dos jornadas consecutivas en las cuales el personal propuesto o designado para ocupar cargos de relevancia en una operación de mantenimiento de la paz es evaluado a fin de determinar sus capacidades, o potencialidades para ocupar un cargo determinado. El procedimiento es responsabilidad de la División Evaluación del EMMCCFFAA y se lleva a cabo en base a los requisitos que, para cada caso en particular, establece el DPKO, a través de la información detallada en los "Jobs Descriptions" – Descripción del Cargo - correspondientes.

A tal fin, los candidatos son evaluados en los siguientes aspectos: psicológico (determinación de la adecuación al perfil del puesto), idiomático (determinación de la capacidad de desempeñarse en la lengua oficial de la misión), aptitud física (determinación de la capacidad de cumplir la actividad bajo condiciones de alta exigencia física), conocimiento (determinación del nivel de idoneidad del individuo respecto al cargo para el que ha sido propuesto) y manejo (determinación de la capacidad de conducir vehículos en distintos terrenos y bajo diferentes circunstancias). Usualmente en el primer día se trata de llevar a cabo las técnicas psicológicas, las evaluaciones de idioma y la entrevista personal, dejando para el segundo día la prueba física y de manejo.



En cuanto a las etapas de evaluación, ocupa un lugar particularmente importante la entrevista individual. Ésta es llevada adelante por un panel constituido a tal efecto, integrado por personal militar nacional, personal extranjero, que cumple funciones de instructor en el CAECOPAZ, y personal civil. En la medida de lo posible, se contará con personal de las tres FFAA, pudiendo ser éstos miembros del EMCFFAA o representantes de los Estados Mayores de las Fuerzas comisionados por las mismas a fines de participar del proceso de evaluación.

La participación de personal extranjero en dicho panel constituye un gran aporte al proceso de evaluación ya que permite representar en forma realista el entorno multinacional en el que deberá actuar el postulante considerando los diferentes acentos, pronunciamientos, entonaciones y vocabulario utilizado. Asimismo, brinda la posibilidad de efectuar una valoración más adecuada del posible desempeño futuro del individuo. Es importante destacar que las entrevistas personales pueden ser presenciadas por quienes tengan algún tipo de interés en interiorizarse del proceso.

La entrevista incluye preguntas personales y preguntas referidas a conocimientos generales con los que debe contar el individuo en lo que respecta a operaciones de paz³¹. Está mayoritariamente orientada a aspectos propios de la especialidad de que se trate y al manejo de los procedimientos estándares, reglamentaciones vigentes, funciones, tareas y responsabilidades del puesto a ocupar.

Para algunos puestos en particular (oficiales de entrenamiento, jefe de operaciones u oficiales de servicio), se podrá solicitar al postulante que elabore con antelación una presentación sobre un tema afín al cargo, que la División Evaluación propondrá e informará oportunamente. El individuo deberá demostrar

³¹ Por ejemplo, preguntas referidas a Capítulo VI, VII y VIII de la Carta de ONU, Código de Conducta del Peacekeeper, Reglas de Empeñamiento, Explotación y Abuso Sexual, entre otras.



2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"



Ministerio de Defensa

su capacidad de efectuar exposiciones de manera clara y concisa, y de responder preguntas sobre el tema específico de que se trate.

El personal que se encuentra propuesto para participar en una misión determinada o que concurre por un cargo debe poseer un conocimiento genérico pero actualizado de la misión en cuestión y del puesto específico. Por ejemplo: Antecedentes del Conflicto, Resolución del Consejo de Seguridad, Mandato, Países Contribuyentes de Tropas, etc. Estos aspectos se evalúan mediante la conformación de un panel multidisciplinario que valorará el desempeño de cada postulante en base a criterios preestablecidos en una tablilla de evaluación que contempla diversos aspectos.

De acuerdo a los compromisos asumidos por el Estado Argentino con la Organización de las Naciones Unidas, existe una serie de cargos que deben ser cubiertos anualmente por personal militar de acuerdo con un calendario de rotación que determina con cierta exactitud la fecha tentativa de cambio. Tomando en cuenta esta fecha, el EMCFFAA realiza con anterioridad la evaluación y selección del personal que será designado para cubrir los distintos cargos en las diferentes misiones.

A fin de que el personal interesado pueda disponer del tiempo de preparación necesario, se presenta el calendario anual de rotaciones, a partir del cual se fija la fecha de evaluación, se presenta a las Fuerzas con una antelación no inferior a seis meses, de manera tal de que cada una de ellas pueda llevar adelante las designaciones correspondientes.

Es importante señalar que, el proceso de selección antes descripto está precedido por la etapa de inscripción de postulantes para cubrir cargos, la cual es efectuada por los Estados Mayores de las Fuerzas, siguiendo procedimientos



Ministerio de Defensa

establecidos en particular por cada una de ellas, en los cuales ni el Estado Mayor Conjunto de las FFAA ni el CAECOPAZ intervienen de manera alguna.

II. d) Áreas de Intervención. Perfiles de Naciones Unidas.

Perfiles Profesionales para cargos en calidad de Comandante o Segundo Comandante de Fuerza.

Para poder desempeñarse en estos cargos además de ser necesario poseer la calificación de Naciones Unidas de nivel de Director 1 y 2, se está sujeto a un proceso de decisión política por parte de la ONU. Según las características de cada misión, la ONU diseñará perfiles para estos cargos y se solicitará a los países que contribuyen con sus tropas, que designe a un candidato (también propuesto políticamente) y adjunte su PH1132 y curriculum vitae. La Oficina de Asuntos Militares de la ONU, a discreción de su director, un general de cuatro estrellas, establece una terna de candidatos a los que se entrevistará mediante videoconferencia, siendo finalmente seleccionado el/la candidato/a por el Representante del Secretario General.

Atento a que hasta la fecha las Fuerzas Armadas Argentinas no cuentan con oficiales femeninas en el cuerpo comando con las jerarquías requeridas para ocupar estos cargos (Coronel o General y equivalentes), se estima que el plazo de tiempo requerido para que las actuales oficiales accedan a tal grado es no menor a 10 años.³³

³² Formulario de aplicación al puesto o historia personal que se utiliza en el sistema Galaxy de selección de personal en las Naciones Unidas

³³ Debe tenerse en cuenta que la oficial de Cuerpo Comando más antigua es una Teniente Primero por lo que se espera que el personal femenino ocupe estos cargos para el año 2025. En este punto, ha de considerarse que una carreta militar tipo es de 35 años, y que para alcanzar el grado de coronel se requieren, al menos, 15 años.

habrá que sumar 5 años de capitán, 5 años de mayor y 6 años de Teniente Coronel, es decir, un total de 16 años para tener una Coronel en el primer año.



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Ministerio de Defensa

Perfiles profesionales para cargos en calidad de miembros de Departamentos de Naciones Unidas (Sede Central).

Las diferentes competencias requeridas para desenvolverse en alguno de estos cargos incluyen: profesionalismo, comunicación, liderazgo, entre otras generalmente demandadas para cubrir los diferentes roles. Las responsabilidades variaran según el puesto a cubrir. A su vez, se solicitan calificaciones específicas, en materia de educación: es necesario haberse graduado en la Escuela de Guerra o poseer algún título universitario de grado. En cuanto a la experiencia laboral, el/la candidato/a debe ser un/a oficial militar activo, con entre 3 y 10 años de servicio y 2 en el grado actual, se requiere poseer experiencia de comando de algún elemento y haber desplegado en al menos una Misión de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas reciente. Por otra parte, es requisito el manejo del idioma inglés, y deseable el del idioma francés.

Perfiles profesionales para cargos en Estados Mayores de Misiones de Paz

Estos cargos constituyen una excelente oportunidad para el posicionamiento de personal femenino, la mayor flexibilidad para estas designaciones esta dada por la instancia final de selección llevada a cabo por el propio Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas. Éste, imbuido de los lineamientos emanados de las instancias ministeriales se acoge adecuadamente a un criterio de selección que responde, a su vez, a lo que demanda la Organización de las Naciones Unidas.

Es este ámbito, a partir de la pluralidad de grados y la definición de los puestos a desempeñar según roles de combate, el propicio para fomentar una mayor incorporación de personal femenino. Tomando como punto de partida la participación en estos puestos, se puede estimular en forma concreta y efectiva

86



Ministerio de Defensa

una verdadera incorporación de la mujer en puestos de decisión, ya que la indispensable experiencia previa que requieren todos los puestos superiores, podría ser adquirida por medio de esta participación, en la cual, es el país contribuyente quien tiene un mayor grado de ingerencia.

Los perfiles para el desempeño de estas funciones también se requieren en forma genérica una alta capacitación en idioma inglés primariamente o francés conocimientos específicos de la misión y del cargo a ser cubierto.

Perfiles profesionales para cargos de Observadores/as militares (UNMO) y Observadores/as militares y Oficiales de Enlace (MOLO) en Misiones de Paz

Estos roles requieren una adecuada capacitación en el manejo del idioma oficial de la misión así como una gran capacidad negociadora y de interacción en un entorno multicultural. A su vez, se solicitan calificaciones específicas, en materia de educación: debiendo el oficial contar con conocimientos de navegación, primeros auxilios, supervivencia, manejo de vehículos 4x4, etc. En cuanto a la experiencia laboral, el/la candidato/a debe poseer el grado de Capitán a Mayor (o equivalente), encontrarse en servicio activo, con entre 3 y 10 años de experiencia y 2 en el grado actual. Por otra parte, es requisito el manejo del idioma inglés, y deseable el del idioma francés.

Perfiles profesionales para cargos en calidad de Comandante de contingente, de Batallón de Infantería, Hospital, Unidad Aérea y Unidades Orgánicas.³⁴

En líneas generales, los perfiles descriptos se asimilan a los enunciados en los incisos c). y d). y es el propio país el responsable de designar a quienes habrán

³⁴ En sus tres niveles, caracterizados como tales según complejidad y cantidad de miembros a cargo, delineados según TOE de Naciones Unidas en Misiones de Paz.



2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"



Ministerio de Defensa

de cubrirlos. Integran el contingente desplegado en el área de la misión y no requieren una evaluación centralizada desde la Sede Central en Nueva York.

El cargo de Jefe de Contingente lo ocupa el/la oficial más antiguo del contingente, y es llamado por Naciones Unidas como National Senior. En esta condición, el Jefe de Contingente es el responsable de todos los aspectos vinculados con la administración del personal de su contingente, entre cuyos aspectos más sensibles se encuentran los disciplinarios. Se puede en primera instancia señalar que dista mucho de poder ser ocupado por personal femenino, ya sea por su tardía incorporación a las Fuerzas en relación con los varones, así como la inexistencia de mujeres oficiales de cuerpo comando. Tal como se señaló en descripciones precedentes es necesaria pronta acción y fomento al desempeño de mujeres en carrera y capacitación en cuerpo comando.

Los Jefes de Unidades desplegadas son designados pura y exclusivamente por las propias fuerzas y generalmente se tiene en cuenta su experiencia en la conducción de unidades operativas, que posea inquestionables cualidades de líder, aplomo, capacidad de resolución y diversos aspectos tenidos en cuenta para la administración y conducción de un conglomerado humano complejo, en circunstancias difíciles.

No obstante, a estas cualidades, que deben manifestarse en el grado de excelencia, debe sumarse la de una adecuada experiencia en misiones de paz y conocimiento del idioma inglés.

Perfiles profesionales para cargos en Unidades o Subunidades Orgánicas desplegadas en Misiones de Paz

Al respecto, se adjunta a la presente un listado genérico que deberá tenerse en cuenta para el diagramado de los elementos a desplegar considerando las



Ministerio de Defensa

2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"



orgánicas impuestas en las tablas de Organización y Equipo (TOE) que indica el Departamento de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas en miras a compatibilizarlas con las propias (ver Anexo 1).

Sería conveniente establecer que el despliegue de estas unidades tenga en consideración como mínimo la incorporación a nivel del contingente de igual porcentaje de mujeres en el total, que el calculado a nivel nacional.

Todo el personal desplegado debe manejar idioma inglés, aunque sólo los jefes de la unidad y subunidad tienen como requisito haber participado previamente en misiones de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas.

365

[Handwritten signature]



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Ministerio de Defensa

REQUERIMIENTO CARGO	IDIOMA	GRADO	EXPERIENCIA PREVIA EN OMP	ESPECÍFICOS
Comandante o Segundo Comandante de la Fuerza	Dominio oral y escrito del idioma oficial de la Misión (Inglés o Francés)	General o equivalente	Mandatorio	Oficial de Estado Mayor con experiencia en Estados Mayores y Comandos Operacionales
Miembro del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz – ONU Nueva York	Dominio Oral y Escrito de Idioma (Inglés o Francés)	Mayor, Tte. Coronel o Coronel y Equivalente	Mandatorio	Oficial de Estado Mayor, dependiendo del cargo pueden requerir título universitario
Cargos en Estados Mayores de las Misiones de Paz	Dominio oral y escrito del idioma oficial de la misión (Inglés o Francés)	De Capitán a Coronel o equivalente	Es deseable pero no mandatorio	Dependiendo del cargo pueden tener requerimientos específicos.
Observadores Militares	Dominio oral y escrito del idioma oficial de la misión (Inglés o Francés)	Capitán o Mayor	Es deseable pero no mandatorio	Muy buena condición física, licencia de conducir y conocimiento de vehículos 4x4
Cargos en Unidades Subunidades y Orgánicas	Miembros de Plana Mayor y hasta nivel Compañía deben ser capaces de desarrollar sus tareas en el idioma oficial de la misión	Comprende todas las jerarquías	Pare Jefes y Segundo Jefes resulta deseable	Dependiendo del cargo pueden tener requerimientos específicos relacionados con la función a desempeñar



Ministerio de Defensa

2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"

Una progresión ideal en actividades relacionadas con las OMP se podría graficar de la siguiente manera:

(de dos a tres años)

Jefe de Dependencia en el Dpto. de Operaciones Mantenimiento de la Paz de la ONU en NY o Comandante o Segundo Comandante de la Fuerza en una Misión de Paz

(de uno a tres años)

Jefe de Unidad o Jefe de Dependencia en el Estado Mayor de una Misión o Miembro del Dpto. de Operaciones Mantenimiento de la Paz de la ONU en NY

(seis meses)

(seis meses)

Miembro de una Unidad ocupando cargos de Plana Mayor o cargo de niveles intermedios en el Estado Mayor de una misión



Miembro de una Unidad ocupando cargos bajos o intermedios hasta nivel subunidad (de cabo a Capitán)



II. e) Capacitación y Entrenamiento. Formación del Gener Focal Point

Las misiones integradas y el orden multidisciplinario que caracterizan a las actuales operaciones de mantenimiento de la paz constituyen un marco complejo que hace necesario identificar la necesidad de instruir y adiestrar al personal a desplegar en el terreno en forma específica. Esta necesidad fue cubierta con la



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias” *

Ministerio de Defensa

creación del Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz³⁵, constituyendo el único Instituto en nuestro país con la tarea de educar al personal militar, fuerzas de seguridad, civiles y personal militar y civil extranjero que participa en este tipo de operaciones.

Muy lejos de finalizar con la instrucción, el Centro busca retroalimentar su sistema educativo a través de las lecciones aprendidas (best practices) a fin de optimizar resultados y contribuir con la mejora operacional de nuestro personal en el terreno.

Para realizar un análisis de la situación actual de la capacitación en perspectivas de género en misiones de paz resulta insoslayable el tener en cuenta algunas consideraciones y principios filosóficos planteados por la ONU.

Relacionado con la capacitación y el entrenamiento, las recomendaciones son adoptadas a través de un mecanismo de Prácticas Recomendadas provenientes del análisis y posterior procesamiento de Lecciones Aprendidas tanto del propio CAECOPAZ en su funcionamiento en calidad de educador, como de aquellas prácticas provenientes del ordenamiento internacional³⁶.

La educación y el entrenamiento se ven favorecidos al reconocerse CAECOPAZ como una “Organización que aprende”. Con este criterio se concibe a sí mismo como foco de educación, pero sobre todo de aprendizaje, para ir lentamente institucionalizando los procesos de reflexión y enseñanza institucional en la planificación y evaluación. Se concibe además a la organización que aprende como un concepto de sinergia y empatía (efecto logrado con el accionar de dos

³⁵ Creado en el año 1995 dentro de la órbita del Ejército como un Centro dependiente del comando de Institutos Militares, cumplió desde un primer momento funciones de entrenamiento conjunto por contar con personal e instruir a personal de las tres fuerzas armadas.

³⁶ Cuando se hace mención a recomendaciones provenientes del nivel internacional de Naciones Unidas, hacemos mención a informes y procedimientos que son asumidos por los ordenamientos internos como propios, posterior análisis de factibilidad.



Ministerio de Defensa

2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias” *

elementos que difiere de los efectos individuales), producida por la interrelación de los miembros con un sentido cooperativo, que promovida correctamente produce el efecto deseado.

Uno de los bastiones fundamentales de la Organización que aprende, es la evaluación. Dicha actividad no debe ser subestimada ni olvidada, por el contrario debe ser una etapa sumamente importante en la formulación de Prácticas Recomendadas en general, teniendo una particular importancia si de género se trata. Dichas prácticas procuraran funcionar como asesoramiento a las distintas instancias académicas pertinentes que modificarán los procedimientos que requieran actualización.

La evaluación contempla tres momentos: 1) evaluación diagnóstica; 2) evaluación de proceso; c) evaluación del producto final.

Los criterios de evaluación deben ser concordantes con el proyecto curricular en su totalidad, y servir en un futuro a la toma de decisiones pedagógicas.

Algunos de los últimos resultados referidos a este tema, siempre relacionado con la temática de Género, son el reconocimiento de la necesidad de actualización y revisión de las currículas académicas que reflejen aún más las prácticas que hoy en día el CAECOPAZ viene realizando en materia de género. Aspecto que, como se mencionó, es permanente por la dinámica propia de las misiones.

Al considerar a la instrucción y entrenamiento (enseñanza teórico-práctica) como procesos dinámicos, la auto evaluación no constituye un elemento separado, aislado e independiente, sino que forma parte del ciclo educativo. De esta manera, al mencionar la necesidad de revisión de las currículas, se menciona al proceso educativo y no a un hecho. Dicha revisión no solo hace mención a garantizar la presencia de los contenidos mínimos recomendados, sino también a



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias



Ministerio de Defensa

su actualización, flexibilidad en la metodología, y modernización de los recursos y métodos auxiliares para la enseñanza.

Los contenidos mínimos requeridos por Naciones Unidas en la temática de género son los módulos de entrenamiento propuestos por Naciones Unidas para el entrenamiento de personal que participará en Operaciones de Paz, y son utilizados por el CAECOAZ para complementar la enseñanza. Con dichos módulos se reconoce la capacitación estandarizada para una misión despliegue rápido, pre-despliegue y dentro de la misión, con el objetivo de proveer personal bien entrenado en todas las categorías y en todos los niveles.

De la misma manera que la ONU identificó la importancia de incluir la temática de género en forma prioritaria en todos los ámbitos de su organización, incluyendo a las operaciones de paz, se hace evidente la necesidad de organizar el sistema educativo para desarrollarlo en forma eficaz, ya que la experiencia ha demostrado que los lineamientos generales provistos por el Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas son solo un esbozo de lo que debe ser enseñado; reconociendo que la capacitación “Just in time” en la etapa final, no genera buenos resultados a largo plazo.

II. f) Identificación de oportunidades para fortalecer la perspectiva de género en el ámbito regional

El concepto de transversalidad en el desarrollo de una política de género en el ámbito de la Defensa, necesariamente implica que para tal desarrollo se deben tener en cuenta todas y cada una de las áreas y actividades que se encuentran comprendidas en la órbita de la Defensa.

Las actividades que se llevan a cabo en el ámbito de las Operaciones de Mantenimiento de la Paz deben ser atendidas con particular atención, pues de



Ministerio de Defensa

alguna manera ponen de manifiesto o difunden a nivel internacional no sólo las políticas desarrolladas a nivel nacional en las distintas áreas de gobierno sino, fundamentalmente, el espíritu que las motiva.

Muchas de estas medidas gozan de una creciente adhesión regional, particularmente con los países con los que la República Argentina mantiene estrechos y crecientes vínculos de cooperación en el ámbito que aquí nos ocupa.

A modo de ejemplo, bien vale la pena recordar que en el “Primer Taller Regional para el desarrollo de una política de género en el marco de las operaciones internacionales de la Paz y Misiones Humanitarias”³⁷ la representación de la República de Chile expuso como parte de la política oficial del Ministerio de Defensa del hermano país, el desarrollo de un plan nacional de aplicación de la Resolución 1325 (2000).

En el mismo sentido, con fecha 18 de junio del corriente año ha tenido lugar la Declaración Conjunta de la Reunión de Ministros de Defensa Argentina – Ecuador, suscripta en la ciudad de Quito por los Ministros de Defensa de cada uno de los países aludidos, en cuyo Anexo I se estableció un acuerdo de cooperación interministerial que otorga a las agendas de género y derechos humanos, con especial mención de la aplicación de la Resolución 1325 (2000), un lugar central.

Con otros alcances, merece mención también el trabajo desarrollado en el marco de la Comisión Mixta de Cooperación en materia de Defensa Argentina – España, creada por el Memorandum de Entendimiento sobre Cooperación en el

³⁷ Los días 20, 21 y 22 de mayo de 2008 se llevó a cabo el “Primer Taller Regional para el desarrollo de una política de género en el marco de las operaciones internacionales de la Paz y Misiones Humanitarias” en las sedes del Ministerio de Defensa, el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto y en el CAECOPAZ.



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias” *

Ministerio de Defensa

ámbito de la Defensa entre los Ministerios de Defensa del 4 de febrero de 2005. En ese marco, uno de los temas de trabajo conjunto es la política de género en las Fuerzas Armadas.

Vale destacar asimismo que el Ministerio de Defensa forma parte del proyecto “La mujer en las Fuerzas Armadas de América Latina y el Caribe: Una aproximación de Género a las OMP” creado por la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL), y ha participado tanto del Debate Regional, en miras a la Conferencia de Ministros que se celebrará en Canadá en este año, como también se encuentra colaborando en la recolección de información detallada sobre la situación de las Mujeres en las FF.AA. para la realización de un análisis cualitativo de la experiencia práctica de las mujeres que prestan servicios en Haití (MINUSTAH), donde efectivamente se encuentran mujeres argentinas.

Finalmente, aunque no menos importante, corresponde señalar aquí que a instancias de las autoridades argentinas en el marco de los trabajos preparatorios para la Conferencia Interamericana de Ministros de Defensa que tendrá lugar en Canadá en el próximo mes de septiembre, se ha incluido un párrafo en el texto propuesto de la declaración que alude expresamente a la necesidad de que los distintos gobiernos otorguen la máxima importancia a las políticas de género en el ámbito de las Fuerzas Armadas, junto con el desarrollo y profundización de la política de Derechos Humanos.

Considerando estos elementos, podríamos decir que actuando firmemente en la adopción de medidas que tiendan a mejorar la condición de desarrollo de las mujeres integrantes de las Fuerzas Armadas Argentinas en pos de lograr la equidad que se pretende y aquellas que sean de aplicación en el campo de las OMP, los impactos estarán reforzados porque no sólo se mejorarán las condiciones de equidad en el marco interno sino que además se enviará una



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias” *

Ministerio de Defensa

señal de seriedad respecto de los compromisos regional e internacionalmente asumidos.

En lo que hace a la participación propiamente dicha en OMP, nuestro país se encuentra comprometido en una serie de actividades que resultan sumamente propicias para aplicar y difundir medidas tendientes a establecer una política de género a saber:

Fuerza de Tareas Argentina en Chipre (UNFICYP).

En el caso de UNFICYP, el contingente argentino se encuentra compuesto por personal de otros países a nivel fracciones. Tales son los casos de caso de Chile y Paraguay. Si bien hasta el momento no se ha establecido pautas a nivel de acuerdo respecto a la composición del personal integrante de las distintas fracciones (hombres - mujeres), podría resultar conveniente, a la vez que coherente, el poner en conocimiento de los dos países asociados, la intención de nuestro país de incrementar la participación femenina, y manifestar lo positivo que podría resultar que sus países adhiriesen a la mencionada política. Estando avanzada la participación de estos países como parte de nuestro contingente, puede no resultar sencillo, y de ninguna manera podría una medida de estas características ser presentada con el más mínimo atisbo de "imposición". Sin embargo resulta lógico pensar que adoptándose medidas a nivel nacional, se pretenda que aquellos países asociados en una actividad específica, contribuyan en la medida de lo posible a conformar un grupo unido por intereses en común y políticas similares, sobretodo en temas tan sensibles como los relacionados con los DDHH.

Batallón Combinado "Cruz del Sur".

Como en el caso anterior, nuestro país se ha asociado con la República de Chile en la intención de conformar una unidad militar combinada que se encuentre en capacidad de actuar bajo el paraguas de la Organización de las Naciones

MF
EDH



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias” *



Ministerio de Defensa

Unidas. A diferencia del caso de la FTA, este emprendimiento combinado se encuentra en una etapa temprana de desarrollo y hasta el momento toda su actividad se ha limitado a reuniones de negociación, y actividad del Estado Mayor, el cual en estos momentos tiene su asiento en Santiago de Chile. Considerando que este Estado Mayor se encuentra en la etapa de desarrollo de todas las previsiones tendientes a la conformación de esta unidad, podría resultar conveniente manifestar la posición argentina respecto a la aplicación de la Resolución 1325 (2000) y discutir en qué medida podría resultar posible la adopción de medidas para su implementación, si bien no “simétricas”, al menos similares en este sentido.

Otro ámbito propicio para la articulación de esfuerzos regionales es el de la capacitación. A nivel regional nuestro país ha sido pionero en todo lo que se refiera a capacitación y entrenamiento de personal en temas relacionados con las OMP. El CAECOPAZ ha sido tomado de modelo por varios países de la región y no resulta extraña su mención a nivel internacional, en ámbitos no solo militares sino también académicos. Es por esto que, de alguna manera, podríamos considerar al CAECOPAZ, no una ventana a través de la cual ver al mundo, sino una ventana a través de la cual el mundo ve a la Argentina. La reciente creación de la Asociación Latinoamericana de Centro de Entrenamientos de Paz a instancias de nuestro país es también un excelente oportunidad para la promoción de acuerdos de carácter regional en relación con la inclusión de la perspectiva de género en las currículas considerando las necesidades por sobre los requerimientos básicos de Naciones Unidas y atendiendo a las particularidades de nuestros países y promoviendo una política coordinada de fomento de la incorporación de mujeres instructoras así como una especial atención acerca de su participación en una actividad tan enriquecedora y gratificante como lo es el intercambio de instructores con otros centros de entrenamiento en operaciones de mantenimiento de la paz; actividad en la cual, hasta el momento, solo han tomado parte los hombres.



III. Síntesis Final

III. a) Diez recomendaciones para el desarrollo de acciones en el ámbito de la Defensa orientadas al Plan nacional de aplicación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas

i) *Continuación con la política transversal de género impulsada por el Ministerio de Defensa del año 2006.*

El grupo de trabajo entiende que debe considerarse parte integrante de las acciones tendientes a la efectiva aplicación de la Resolución Nro. 1325 (2000) las distintas medidas que componen la política transversal de género implementada por el Ministerio de Defensa desde el año 2006 en adelante, ejecutada principalmente a través de los insumos que produce el Observatorio sobre Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas, el Consejo sobre Políticas de Género en el ámbito de la Defensa Nacional. Ello porque entendemos inútil todo esfuerzo en implementar acciones y medidas coyunturales acotadas al ámbito de las misiones de paz si no existe una política transversal de género que asegure la debida atención a la temática en todos los ámbitos de formulación y aplicación de políticas públicas del sector.

Las acciones ya realizadas, deben acompañarse imperiosamente por la inclusión transversal de la perspectiva de género en el proceso de reforma integral del sistema educativo de las Fuerzas Armadas así como también debe ser contemplada en el desarrollo de todos los procesos de reformas legales o institucionales que se establezcan en el ámbito de la Defensa.

La continuidad del Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable así como un serio proceso de revisión respecto de las restricciones





2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Ministerio de Defensa

formales que existen para el acceso a determinadas armas en el caso del Ejército son aspectos claves en el escenario futuro.

Por otra parte, el proceso de reformas normativas y la fijación de nuevos estándares en relación con la maternidad y la lactancia debe ir acompañados de medidas de acción concretas en cada fuerza que permitan a las mujeres que atraviesan tales circunstancias reforzar su formación atendiendo a las necesidades particulares de las mismas. Se trata de pasar de la aceptación en condiciones pasivas a fomentar una política institucional que maximice aquellas formas de capacitación y formación que sean compatibles con las limitaciones que impone el estado de embarazo y/o lactancia.

Asimismo, teniendo en cuenta el trabajo desarrollado entre los meses de abril y julio de 2008 por el Grupo de Trabajo creado por la Resolución Ministerial N° 207/08, se han identificado los siguientes ámbitos de acción y/o intervención en relación directa con la incorporación de una perspectiva de género en el ámbito de las misiones de paz:

ii) Revisión integral de los criterios de conformación de las misiones

Procurar transparentar el procedimiento de selección en el ámbito de cada una de las Fuerzas, reforzando con ellos los atributos positivos del sistema de evaluación y selección público que lleva adelante el Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas. Para ello, resulta imprescindible el establecimiento de perfiles profesionales claros y precisos, asegurando la intervención directa del Ministerio de Defensa en el desarrollo del proceso de selección y presentación de candidatos por parte de las Fuerzas Armadas.

La ausencia de requisitos pre establecidos así como la falta de transparencia y uniformidad en la etapa de selección de candidatos hacia el interior de cada una



Ministerio de Defensa

2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias” *



de las Fuerzas conspira contra los esfuerzos realizados a través de la asunción voluntaria por parte del Estado Argentino de la Regla que permite una política de acción afirmativa para los casos en que, en igualdad de condiciones, debe privilegiarse el acceso de una mujer, de acuerdo con las recomendaciones de las Naciones Unidas.

El criterio actual de conformación de contingentes a través de la selección de unidades orgánicas debe ser revisado de modo tal que permita asegurar los beneficios que dicho criterio importa con una adecuada representación de mujeres en la composición de los contingentes. La propuesta básica para el desarrollo conjunto con las Fuerzas es el establecimiento de una cuota mínima de representación de mujeres que puede fijarse en base a la representación total de las mujeres en las FFAA (aproximadamente el 10%) o tomando como base la cantidad actual de candidatas mujeres voluntariamente propuestas, asegurando una representación porcentual basada en esa cifra.

Dicho de otro modo, no resulta compatible con los compromisos asumidos internacionalmente la adopción de un criterio funcional que dificulte el acceso igualitario a hombres y mujeres.

Por otra parte, se considera indispensable extender el proceso de evaluación que actualmente se aplica para los puestos de Estado Mayor, bajo la supervisión del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, a los demás puestos.

Existe una dificultad adicional que advertimos y consiste en el establecimiento de requisitos de grado por parte de Naciones Unidas que dificultan en lo inmediato el desarrollo de acciones concretas para el incremento de la participación de mujeres militares en misiones de paz.



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias” *



Ministerio de Defensa

En tal caso, debería evaluarse en las instancias internacionales que correspondan la posibilidad de revisar el peso asignado al grado como criterio de selección; toda vez que, se trata de un requisito formal que es ciego a las circunstancias reales del proceso de incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas.

iii) Revisión de la curricula de formación y promoción para la incorporación de personal femenino en puestos de instrucción.

Si bien actualmente el CAECOPAZ cumple con los requerimientos mínimos de Naciones Unidas en materia de formación referida a las cuestiones de género, resulta indispensable reforzar esos contenidos promoviendo el desarrollo de capacitaciones específicas que excedan el SGTM 17 y las referencias al tema a través de la difusión del Código de Conducta.

Es necesario, de acuerdo con las experiencias en el terreno y las particularidades de cada misión, profundizar la formación referida a los derechos de las mujeres como Derechos Humanos así como también brindar herramientas más precisas para hombres y mujeres, referidas al contacto con víctimas de violencia sexual y otras formas de violencia de género, conforme el impacto que tales problemáticas tienen en relación con la población local.

En este punto se propone como acción inmediata la inclusión de temas claves a través de actividades extracurriculares, recurriendo al trabajo mancomunado con otros actores públicos (universidades, centros de investigaciones, ONGs) que permitan asegurar en el menor tiempo posible un rápido acceso a contenidos formativos de calidad. Se propone aprovechar la misma experiencia que en relación con otros temas se ha mantenido con el CICR.



Ministerio de Defensa

Por otra parte, resulta indispensable que en el acceso a la formación, desarrollo de cursos y acceso a diversas oportunidades se garantice una adecuada distribución de las oportunidades y vacantes entre hombres y mujeres. Nuevamente, el mejor modo de responder a ello en forma inmediata es promoviendo en todos los casos una representación mínima de un tercio de mujeres en las representaciones colectivas, así como la extensión de la regla a igual capacidad asignación a una mujer para las salidas de formación, concursos, becas, etc. que estén relacionados con la temática.

Por otro lado, resulta indispensable aprovechar la experiencia de personal femenino en el proceso de entrenamiento para misiones de paz. No podemos dejar de considerar una falencia del momento actual, el hecho de que el CAECOPAZ no cuenta con personal femenino en el puesto de instructoras³⁸

Actualmente, las FFAA argentinas cuentan con personal femenino con experiencia en OMP en cuerpos cuyas especialidades resultan propias de la instrucción, tales como la Sanidad (primero auxilios, evacuación aero-médica, prevención contra el VIH-SIDA, higiene, etc) y el Derecho (Derecho Internacional Bélico y Humanitario, DDHH, Marco Legal de las OMP, Reglas de Empeñamiento, etc). Esto no implica dejar de considerar el excelente desempeño profesional de quienes aún con grados iniciales se han desempeñado como integrantes de los cuerpos comando.

Contar con instructoras militares en el CAECOPAZ, permitiría dar un ejemplo claro del compromiso en lo que hace a la inclusión de mujeres en todos los aspectos del quehacer militar. Permitiría además que el personal militar femenino que haya participado en OMP y esté interesado en mantenerse vinculada a esta actividad, encuentre un lugar en el cual desenvolverse, brindando un servicio y, a

³⁸ La última mujer instructora en OMP que prestó servicio en el CAECOPAZ fue la mayor del ejército francés, Francioses Ribier (2004) y anteriormente la teniente enfermera profesional Mariño (EA) (2002).



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Ministerio de Defensa

la vez, que se capacitando, logrando niveles superiores de comprensión de todo lo relacionado con las OMP.

A su vez, se detectó la necesidad de fomentar en el CAECOPAZ la figura del “Gender Focal Point” quien trabajaría directamente garantizando la transversalidad de los temas de género, monitoreando y reportando el progreso o los inconvenientes de la adecuada implementación de los recursos asumidos como así también proveer asesoramiento y requerimientos de perspectiva de género en todas las esferas de trabajo.

iv) Establecimiento de plan intensivo de formación de apoyo a través de UNITAR – POCI.

El Estado Argentino, a través del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, ha realizado un enorme esfuerzo con el fin de asegurar acceso libre y gratuito a las herramientas de capacitación virtual de UNITAR- POCI a militares, policías y civiles. Se trata del acceso a diecinueve (19) módulos de capacitación referida a distintos temas propios del ámbito de las misiones de paz.

En opinión del Grupo de Trabajo, aquéllos que voluntariamente deseen participar de misiones de paz tienen el deber de acreditar como requisito indispensable la realización, - como mínimo y ateniéndonos al objetivo del plan nacional de aplicación de la Resolución 1325 (2000)- , de los siguientes módulos: 1. Ética en Operaciones de Paz; 2. La prevención de la violencia contra la Mujer y 3. Mantenimiento de Paz y Resolución de Conflictos.

885

v) Desarrollo de una política intensiva de formación de personal civil para el ámbito de las misiones de paz.



Ministerio de Defensa

Atento a los últimos informes de las Naciones Unidas³⁹, existen ciertas dificultades para el reclutamiento de personal civil para misiones de paz. Esta circunstancia representa una ventana de oportunidad para la República Argentina por cuanto cuenta con posibilidades ciertas de generar articulación entre las instancias de formación de las Fuerzas Armadas (CAECOPAZ / EDENA) y el Sistema Universitario Nacional. En este último ámbito, resulta muy escasa la oferta en formación de grado y postgradual referida a la temática que aquí nos ocupa.

La propuesta concreta consiste en mejorar la capacidad de la República Argentina en la promoción de personal civil para misiones de paz a través de un plan de trabajo articulado de los recursos de formación de la defensa y las instancias universitarias⁴⁰.

Con ello se mejora la formación de recursos para la defensa y se genera un ámbito en el que se pueden promover acciones afirmativas para el envío de personal civil femenino.

vi) Desarrollo de un plan de observación y seguimiento sobre el plan de implementación de la resolución N° 1325 (2000)

En el marco de las políticas del Observatorio en relación con las Fuerzas Armadas, se promueve como parte del plan nacional, el desarrollo de un plan de seguimiento y evaluación de las políticas aquí referidas que, sin demandar estructura y recursos humanos adicionales, permita contar con información clara respecto de la situación en materia de género y operaciones de paz. Concretamente, se promueve trabajar en el desarrollo sistemático de encuestas

³⁹ Por ejemplo, las reflexiones presentadas en el "Primer Taller Regional para el desarrollo de una política de género en el marco de las operaciones internacionales de la Paz y Misiones Humanitarios" por el Sr. Antero López del DPKO.

⁴⁰ Esta propuesta va en línea con la experiencia referida en el marco del "Primer Taller Regional para el desarrollo de una política de género en el marco de las operaciones internacionales de la Paz y Misiones Humanitarios" por el representante de la República Federativa de Brasil.



2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias



Ministerio de Defensa

tipo de pre y post despliegue así como también dispositivos de consulta mientras se encuentran en la misión.

En algunos casos, sólo se tratará de mejorar los instrumentos que actualmente son utilizados, asegurando una adecuada previsión de ítems referidos a la cuestión de género. Adicionalmente, se propone que forme parte de la tarea de monitoreo una evaluación sostenida y cruzada de las siguientes fuentes de información: a. nómina completa de personal militar que voluntariamente se proponga para participar de las misiones; b. listado completo de roles de combate y requisitos exigidos para la asignación del puesto; c. nómina completa de personal que resulta finalmente asignado.

El objetivo de este cruce de información es analizar en concreto el funcionamiento de las reglas de priorización para la participación de mujeres, considerando especialmente el Anexo I del presente documento en el cual el equipo de trabajo ha proyectado hacia los próximos años la posibilidad de equilibrar la representación femenina en función del grado exigido y de los grados alcanzados actualmente por el personal femenino.

vii) Inclusión del gender focal point en el contingente.

Se trata de una propuesta destinada a garantizar que el contingente argentino desde el momento del pre despliegue cuente con una persona de jerarquía a quien se le asigne la función de gender focal point, previendo los requerimientos de capacitación que dicha función exige.

En la actualidad, la asignación de esa función es decidida una vez que el contingente se encuentra desplegado en la zona de conflicto y es evidente que quien debe asumirla carece de posibilidades de absorber las nociones fundamentales de la temática en el mismo momento en que desarrolla todas las



Ministerio de Defensa

adaptaciones que la tarea le exige en términos generales a un componente de una misión de paz.

Con ello, entendemos que la Argentina puede asumir una posición muy concreta de compromiso con la política de género que es superadora del modo en que hasta el momento viene siendo implementado el sistema. Además definido esto previamente pueden establecerse coordinaciones con las autoridades del Ministerio de Defensa, generando un canal de diálogo y de permanente atención a la temática.

viii) Desarrollo de un plan de difusión externo dirigido a promover la política argentina en materia de operaciones de paz y la política de género asociada a ella.

Existe un marcado desconocimiento en el público en general respecto del rol de las misiones de paz y la participación Argentina. Relevados los medios de comunicación, la mayor parte de la información se concentra en los momentos de debate parlamentario pero no existe una política de difusión basada en datos y dirigida a difundir las experiencias de las Fuerzas Armadas en este ámbito, incluso cuando gozan de un prestigio profesional reconocido.

Especificamente en relación con la política de género, es importante aprovechar la promoción de ésta para instalar una difusión articulada del rol de las Fuerzas Armadas.

Adicionalmente se propone la elaboración de un Newsletter trimestral de envío privilegiado a representantes de otros poderes y organizaciones de la sociedad civil, que tenga por objeto mantener actualizada la información respecto del desarrollo de esta política en particular y de las misiones de paz en general.

También se promueve la creación de un espacio concreto en el sitio web del Ministerio de Defensa dirigido a la difusión de este plan y el desarrollo de una



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias

Ministerio de Defensa

cartilla básica de difusión de la Resolución 1325 (2000) y sus implicancias, para distribuir en el ámbito interno de las Fuerzas Armadas.

ix) Adecuaciones de infraestructura necesarias.

Es muy común que el desarrollo de propuestas referidas a la incorporación de la mujer en el ámbito militar encuentre como respuesta las dificultades logísticas y de infraestructura que presentan las zonas de conflicto. En realidad, el Grupo de Trabajo estima que se trata de un aspecto que debe ser analizado y diagnosticado con mayor detalle.

Así como surgió de las encuestas a personal que se había desplegado el hecho de que para las mujeres no es un inconveniente la cuestión familiar al momento de decidir volver a participar de una misión de paz, las argumentaciones de carácter “moral” que apelan a la supuesta “naturaleza” de las mujeres y “sus necesidades” son generalmente invocadas por hombres y no por las propias mujeres⁴¹. De allí que entendemos este aspecto debe ser sometido a un análisis específico, por ejemplo, a través del Observatorio.

Es importante extremar esfuerzos para asegurar privacidad e intimidad (que no son patrimonio de las mujeres tampoco) sin generar medidas que puedan ser asumidas como privilegios.

Por otra parte, si las condiciones logísticas y de infraestructura son establecidas por Naciones Unidas con requisitos para el caso en que las misiones se integren con mujeres, el Estado debe adoptar medidas para asegurar que cuenta con la

⁴¹ Así quedó demostrado en el debate que tuvo lugar en el “Seminario...” Durante el panel de exposición de experiencias, a cargo de personal femenino desplegado. En aquella ocasión el contrapunto sobre los roles y las supuestas implicancias para las mujeres por razones “naturales” fue sostenido entre un hombre y una mujer que los desacreditaba rotundamente por cuanto sostenia que el impacto afectivo diferenciado entre hombres y mujeres o la supuesta necesidad especial de las mujeres debían ser puestos en cuestión.



Ministerio de Defensa

colaboración necesaria del organismo para disponer de condiciones por él impuestas para la presencia de mujeres.

x) Asunción de un rol activo y protagónico en el impulso de medidas y acciones en materia de género a nivel regional y continental.

Considerando las experiencias regionales mencionadas previamente así como el creciente interés de la comunidad regional e internacional en la promoción de una agenda cada vez más ambiciosa en materia de género, el Ministerio de Defensa de la República Argentina se compromete a adoptar una política activa de acuerdo e impulso de estrategias regionales y esfuerzos de coordinación que asigne a la temática de género un lugar prioritario, procurando colaborar en la construcción de consensos a nivel regional y continental.



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Ministerio de Defensa

IV. Anexos de Información

Entrevistas a personal militar desplegado en OMP

Fuerza:

Cargo:

Sexo:

Fecha de despliegue:

- ¿Cuáles fueron los motivos que la/o llevaron a querer participar en una OMP?
- ¿Tenía familiares a cargo o a su cuidado en el momento en el que decidió participar de la OMP?
- El hecho de tener familiares a cargo, ¿dificultó su decisión de participar en la OMP?
- ¿Contaba con apoyo familiar para desplegarse?
- ¿Sintió estímulo por parte de la Fuerza para participar en este tipo de misión? Si así fue, ¿cuáles fueron los incentivos? Si no fuera así, ¿en qué situaciones percibió la falta de estímulo?
- ¿Cuáles fueron los medios por los cuales tomó conocimiento de que podía participar en una OMP?
- ¿Tuvo dificultades para inscribirse? Si así fue, indique y desarrolle si las mismas se debieron a:
 - renuencias de sus superiores inmediatos con respecto a la solicitud
 - limitación de la información disponible
 - otros
- ¿Conoce la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad? ¿A través de qué medio tomó conocimiento de la misma?



- ¿Considera que la aplicación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad representará un avance para la situación de las mujeres que participan en las OMP? ¿Por qué?
- ¿Considera que la aplicación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad representará un avance para la situación personal y profesional?

Capacitación

- ¿Tuvo dificultades para inscribirse y participar en los cursos de capacitación relacionados con las OMP? En caso de ser así, ¿en qué consistieron esas dificultades? ¿A qué las atribuye?
- En relación con la capacitación recibida, ¿considera que la misma fue suficiente? ¿Agregaría algo?
- ¿Recibió capacitación en materia de género y concientización de HIV – SIDA? ¿Agregaría algo?
- ¿Recibió capacitación sobre en destrezas de negociación? ¿Prevención de conflictos? ¿Gestión de crisis? ¿Creación de paz? ¿Acciones humanitarias y de otro tipo en la fase pos conflicto?
- ¿Recibió capacitación de adiestramiento especializado sobre la protección, necesidades especiales y DDHH de mujeres y niñas en situación conflicto? ¿Qué agregaría? ¿Por qué?
- ¿Recibió capacitación sobre las necesidades especiales de mujeres y niñas durante la repatriación y reasentamiento así como en relación con la rehabilitación, reintegración y reconstrucción después de un conflicto armado? ¿Qué agregaría y por qué?

865

TM



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Ministerio de Defensa

- ¿Recibió capacitación específica en violencia de género (en especial, violaciones y otras formas de abuso sexual) y todas las demás formas de violencia en situaciones de conflicto armado? ¿Qué agregaría y por qué?
 - ¿Recibió capacitación acerca de las necesidades especiales de mujeres y niñas en campamentos y asentamientos de refugiados y desplazados internos? ¿Qué agregaría y por qué?
-
- Durante la OMP, ¿cuál fue el trato que recibió por parte de sus pares y superiores? ¿Fue igual, mejor o peor que el que recibe en su destino habitual? De existir diferencias en el trato, ¿a qué lo atribuye?
 - ¿Tuvo participación en algún reconocimiento del escenario de operaciones? Si así fue, ¿de qué tipo? Dicha incursión, ¿fue voluntaria o planificada?
 - ¿Asumió alguna responsabilidad distinta a las que desempeña habitualmente? De ser así, ¿cómo se sintió? ¿Tuvo apoyo del resto del personal? ¿Se sintió suficientemente capacitada/o para desempeñarla?
 - ¿Considera que durante el conflicto se protegieron las necesidades especiales y DDHH de mujeres y niñas?
 - ¿Considera que durante el despliegue se vieron respetados los DDHH de las mujeres parte de la misión? ¿Por qué?



Ministerio de Defensa

- ¿Considera que se tuvieron en cuenta las necesidades especiales de mujeres y niñas durante la repatriación y reasentamiento así como en relación con la rehabilitación, reintegración y reconstrucción después de un conflicto armado?
- Durante la OMP, ¿participó de alguna negociación con la comunidad? ¿En procesos de prevención de conflictos, gestión de crisis, creación de paz o acciones humanitarias y de otro tipo en la fase pos conflicto? De ser así, ¿qué rol desempeñó en estos procesos?
- En caso de no haber participado en estos procesos, ¿le interesaría formar parte de los mismos?
- Durante la OMP, ¿se enfrentó a situaciones violencia de género (en especial, violaciones y otras formas de abuso sexual) y todas las demás formas de violencia en situaciones de conflicto armado? ¿Qué rol desempeñó en dicha circunstancia? ¿De qué modo se le dio tratamiento a dicha circunstancia?
- ¿Realizó tareas en campamentos y asentamientos de refugiados y desplazados internos? ¿Qué rol cumplió? En dicha ocasión, ¿considera que fueron tenidas en cuenta las necesidades de mujeres y niños? En particular, ¿dichas necesidades fueron tenidas en cuenta a la hora de diseñar campamentos y asentamientos?
- Durante la OMP y en relación con los medios de difusión para comunicar mensajes, ¿tuvo participación en la confección de los mismos? ¿Considera que las necesidades y perspectivas de las mujeres fueron analizadas y se vieron respetadas?

FRA



2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"



Ministerio de Defensa

- ¿Considera que los programas de reconstrucción de la paz reconocieron o asignaron apoyo en relación con las necesidades sanitarias de mujeres y niñas? ¿Sobre las responsabilidades domésticas? ¿Sobre las necesidades específicas de capacitación en destrezas?
-
- En cuanto al rol que desempeñó en la OMP, ¿fue el que esperaba?
 - ¿Se vieron cumplidas las expectativas originales que motivaron su participación en la OMP? De no ser así, ¿cuáles de ellas no se cumplieron? ¿A qué lo atribuye?
-
- ¿Cómo considera que impactó la participación de mujeres en la OMP?
-
- ¿Tuvo dificultades con su grupo familiar al regresar de la OMP? De ser así, ¿de qué tipo?
-
- ¿Logró adaptarse rápidamente a su vida cotidiana? Si no fue así, ¿qué impidió que esto sucediera?
-
- ¿Fue bien recibida/o por sus pares y superiores al regreso de la OMP? ¿Percibió cambios en el trato? ¿Logró adaptarse rápidamente a sus tareas?
-
- La readaptación a su regreso, ¿fue suficientemente respaldada por parte de la Fuerza de la que forma parte?
-
- ¿Considera haberse enriquecido personalmente y profesionalmente con su participación en la OMP?
-
- ¿Volvería a participar de una OMP? ¿Por qué?



Ministerio de Defensa

1 - REQUISITOS Y SISTEMA DE EVALUACIÓN APLICABLES A LOS POSTULANTES AL CARGO DE OFICIAL DE ENTRENAMIENTO

- a) Experiencia en al menos una (1) Misiones de Paz.
- b) Experiencia como instructor en el CAECOPAZ, algún Instituto de Formación, o Escuela de Especialidades.
- c) Idioma: Poseer un dominio del idioma inglés que le permita realizar todas las actividades propias de un instructor (preparación de clases, redacción de documentos, exposiciones, etc.). A modo de orientación se puede considerar un nivel V del EA o 85 % de la FAA o ARA.
- d) Buen manejo de recursos informáticos. Principalmente programas del Office.
- e) Dominio de las SGTM 1 (*Standardized Generic Training Modules*) y conocimientos generales sobre el sistema de la Organización de las Naciones Unidas, Carta de las Naciones Unidas, aplicación de los Capítulos VI y VII de la Carta, etc.
- f) Dominio de herramientas pedagógicas y didácticas que le permitan transmitir sus conocimientos (estudios de casos, desarrollo de escenarios, ejercicios en el terreno, ejercicios de puesto comando, etc.).
- g) Buena capacidad de expresión y oratoria que le permitan efectuar presentaciones y conferencias.
- h) Para el instructor en Chile se ha establecido por MOU que deberá cumplir con los puntos a), b) y c).

i) EVALUACIÓN:

Los oficiales propuestos serán evaluados en tres aspectos principales, los cuales se detallan a continuación

j) EVALUACIÓN PSICOLÓGICA:

Se aplicarán diversos tests y técnicas que permitan identificar las características personales con las que cuentan los postulantes a fin de determinar que su perfil se ajusta a los requerimientos del puesto.

k) EVALUACIÓN DEL NIVEL DE IDIOMA:



Ministerio de Defensa



2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"

INGLÉS: AVANZADO

❖ Comprensión auditiva

Se evaluará la capacidad del individuo de escuchar y comprender el idioma inglés y la capacidad de extraer la información necesaria dependiendo del contexto (datos específicos como ser horarios, nombres, cifras, puntos de ubicación, órdenes, etc.).

Se podrá efectuar la evaluación utilizando grabaciones diversas, como ser programas de radio, anuncios, entrevistas, conferencias de prensa, informes y discusiones cortas y aplicar a éstos ejercicios prácticos o cuestionarios de opción múltiple.

❖ Comprensión escrita

Se utilizarán diversos recursos como ser periódicos, anuncios, editoriales, revistas, documentos aplicables (mandatos, resoluciones, etc.). Se podrá evaluar la capacidad de extraer información específica (fechas, nombres, ubicaciones, etc.) o ideas principales. Se tendrá en cuenta en cada caso el nivel de dificultad de los textos utilizados y las preguntas o ejercicios planteados teniendo en cuenta el rol de combate que deba desempeñar el postulante.

❖ Capacidad de comunicarse oralmente

Se evaluará la capacidad de comunicarse en situaciones prácticas, tanto formales como informales, sobre temas profesionales, sociales y cotidianos. El individuo deberá demostrar su competencia para efectuar presentaciones, presidir reuniones, discutir temas de interés, responder preguntas y objeciones.

A tal efecto se podrán utilizar las siguientes técnicas:

Entrevista individual: Un panel constituido al efecto entrevistará al individuo. El panel se constituirá con personal militar de las FFAA argentinas y extranjeros destinados en el CAECOPAZ, así como personal civil.

Se iniciará la entrevista con preguntas personales que logren que el postulante se adapte a la situación de evaluación. Posteriormente se efectuarán preguntas orientadas a determinar el nivel de conocimiento en aspectos relacionados con las Operaciones de Paz, y más específicamente con el entrenamiento de personal designado para cumplir funciones en operaciones de paz.

Descripción de fotografías: Se podrá solicitar al postulante que efectúe una descripción oral de imágenes fotográficas que representen operaciones o actividades propias del desarrollo de operaciones de paz o de entrenamiento.



Ministerio de Defensa

Exposiciones y presentaciones: Se podrá solicitar al postulante que elabore con antelación una presentación en *power point* sobre un tema que la División Evaluación propondrá e informará oportunamente. El individuo deberá demostrar su capacidad de efectuar exposiciones de manera clara y concisa y de responder preguntas sobre el tema específico de que se trate.

❖ **Capacidad de comunicarse por escrito**

Se evaluará la capacidad del individuo de producir informes, documentos, realizar descripciones, etc., en forma escrita, de manera correcta, clara y concisa. Se podrán plantear diversas actividades como por ejemplo: delinear un ejercicio, bosquejar un Estudio de Caso, describir una actividad de entrenamiento, etc.

I) **EVALUACIÓN DE RECURSOS PEDAGÓGICOS:**

- ❖ El postulante deberá elaborar con antelación presentaciones en *power point* sobre los cuatro temas que le asigne la División Evaluación y deberá efectuar la presentación, en la cual se evaluará su capacidad pedagógica.
- ❖ Al postulante se le asignará el tiempo necesario para bosquejar el desarrollo de un escenario sobre el cual pueda luego aplicar la técnica de Estudio de Casos.
- ❖ Habiendo participado de exposiciones como oyente, se le solicitará que efectúe críticas, correcciones y sugerencias tendientes a mejorar procedimientos, técnicas o material de apoyo a la instrucción.

2- **Estándar Internacional**

Equipo de las Naciones Unidas de Asistencia a la Formación; UNTAT

El UNTAT son equipos unidos ad hoc para responder a las necesidades particulares de un país en términos de mantenimiento de la paz; los miembros específicos del UNTAT son seleccionados, debido a sus habilidades especializadas, a partir de una lista de personal militar destacado en sus países de origen, pero que ha sido capacitado por la ONU en temas relacionados con el mantenimiento de la paz. Ver también: seminario para la formación de capacitadores



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias” *



Ministerio de Defensa

V. Bibliografía

- *“Incorporación de una perspectiva de género en las actividades de mantenimiento de la paz”* Informe del Secretario General ONU (2003) A/57/731
- *“Las mujeres y la paz y la seguridad”* Informe del Secretario General ONU (2004) S/2004/814
- *“Security Council Resolution 1325 Annotated and Explained”* United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)
- *“Policy Briefing paper: Gender Sensitive Police Reform in Post Conflict Societies”* United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), October 2007.
- Plan de Acción del Gobierno de España para la Aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000) sobre mujeres, paz y seguridad.
- Kristin Valasek y otros *“Conseguir la igualdad para generar paz: Una guía de acción y planificación sobre las mujeres, la paz y la seguridad (RCS 1325)”* Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la mujer (UN - INSTRAW), 2006.
- Nicola Popovic *“Security Sector Reform, Assessment, Monitoring & Evaluation and Gender”* United Nations INSTRAW – Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, 2008
- *“Desafíos y oportunidades en las operaciones de paz: la incorporación de la mujer”* Informe de la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL), 2008.
- Sanam B. Naraghi – Andrelini *“Women, Peace and Security: A Policy Audit. From the Beijing Platform for Action to UN Security Council Resolution 1325 and Beyond. Achievements and Emerging Challenges”*, International Alert, June 2001.
- Elizabeth Ferris *“Mujeres guerra y paz”* Research Report 14, Life & Peace Institute, Uppsala, 2005.
- Martha McSally *“Women in combat: Is the current policy obsolete?”* Duke Journal of Gender Law & Policy, 2007



2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"

1407



BUENOS AIRES,

20 NOV 2008

VISTO la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 1226 del 21 de octubre de 2008, y

CONSIDERANDO:

Que a través de la Resolución Ministerial N° 1226 del 21 de octubre de 2008 se aprobó el Plan de Acción en el ámbito de la defensa para la efectiva implementación de la perspectiva de género en el marco de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz adjuntado como ANEXO I a dicha Resolución.

Que en dicho Anexo se omitió involuntariamente la inclusión de documentación contenida en el punto IV titulado "Anexos de información", por lo que se hace necesario salvar dicha circunstancia.

Que la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS del MINISTERIO DE DEFENSA ha tomado la intervención que le compete,

Que la suscripta es competente para el dictado de la presente medida en virtud del artículo 19 de la Ley de Ministerios (t.o. 1992) y sus modificaciones.

Por ello,

LA MINISTRA DE DEFENSA

RESUELVE:

ELA *[Signature]*



2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"

Ministerio de Defensa



ARTÍCULO 1º.- Apruébase la documentación que se adjunta en el ANEXO I de la presente Resolución como parte integrante del Plan de Acción en el ámbito de la defensa para la efectiva implementación de la perspectiva de género en el marco de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz aprobado por la Resolución Ministerial N° 1226 del 21 de octubre de 2008.

ARTÍCULO 2º.- Instrúyase a la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO del MINISTERIO DE DEFENSA para que ponga en conocimiento de la REPRESENTACIÓN ESPECIAL PARA TEMAS DE LA MUJER EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO lo dispuesto en la presente Resolución.

ARTÍCULO 3º.- Poner en conocimiento de lo dispuesto en la presente Resolución 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.

ARTÍCULO 4º.- Comuníquese, publíquese y archívese.



M. Gómez
Dra. Milda Gómez
Ministra de Defensa

F.I.A



Ministerio de Defensa

EDHIS - "Atlas de Enseñanza de las Ciencias"

27

ANEXO I

(LISTADO GENÉRICO DE PERFILES PROFESIONALES PARA CARGOS EN UNIDADES O SUBUNIDADES ORGÁNICAS A TENER EN CUENTA PARA LA ESTRUCTURACIÓN DE ELEMENTOS A DESPLEGAR AJUSTADO A TOE) A LA PROPUESTA DE POLÍTICAS DE GÉNERO EN OPERACIONES DE PAZ. ESTRUCTURA DEL PLAN NACIONAL

PROPIUESTA PRELIMINAR

III. Áreas de intervención: identificando situación actual, objetivo, actividades, resultados esperados, actores institucionales involucrados.

c. Formular lineamientos para la revisión de los perfiles profesionales para el planteamiento de la participación e integración de misiones de paz.

NRO	ROL	GRADO *	GENERO/QUINQUENIO		
			2005	2015	2025
1	Jefe de Contingente	CR	M	M	M-F
2	Oficial Enlace Personal / Bienestar	Tcnl	M-F	M-F	M-F
3	Oficial Enlace de Logística	Tcnl	M	M	M+F
4	Oficial de Informaciones / Prensa	Tcnl	M	M	M-F
5	Oficial de Finanzas	CP	M	M-F	M-F
6	Aux Pers	Subof Sub	M-F	M-F	M-F
7	Aux Informaciones/ Prensa	Subof Sub	M	M	M-F
8	Aux Logística	Subof Sub	M	M	M-F
9	Coc	ADF	M-F	M-F	M-F
10	Cond Mot	ADF	M-F	M-F	M-F
BATALLÓN					
11	J BATALLÓN DE INFANTERIA NIVEL I	Tcnl	M	M	M-F
12	2º J BCA	Tcnl	M	M	M-F
13	Enc Un PLANA MAYOR	Subof My	M	M	M-F
14	S-1	MY	M	M	M-F
15	Aux S-1/ Of Seg C/ Acc	Cao	M-F	M-F	M-F
16	S-2	Cao	M	M	M-F
17	Aux S-2	Cao	M	M	M-F
18	S-3	My	M	M	M-F
19	Aux S-3	Cao	M	M	M-F
20	S-4	My	M	M	M-F
21	Aux S-4	Cao	M-F	M-F	M-F
22	Of. Auditor/ Of Bien.	Cao	M-F	M-F	M-F
23	Of Transp	My	M	M	M-F
24	Of Fin	Cao	M	M	M-F
25	Of Fin	Cao	M	M	M-F
26	Capelán	ADF	M	M	M
27	Of Educ Fis	TP	M	M	M-F
28	Of Enf Ae	MY	M	M	M-F
COMPANIA COMANDO Y SERVICIOS					
29	J Subun COMPAÑIA COMANDO Y SERVICIOS	My	M	M	M-F
30	2ºJ Subun	Tte.1ro	M	M-F	M-F
31	Enc Ca / J PELOTON COMANDO	Subof My	M	M	M-F
32	Cond	Subof	M-F	M-F	M-F
33	Radioop	Subof	M	M-F	M-F
34	Cond SECCION PLANA MAYOR	Subof Sub	M-F	M-F	M-F
35	Radioop	Subof	M	M-F	M-F
36	Aux Gpo Pers (Alt Subsidi)	Subof Sub	F-M	F-M	M-F
37	Aux Gpo Pers	Subof Sub	M-F	M-F	M-F
38	Aux Gpo Ica	Subof Sub	M	M	M-F
39	Aux Gpo Op	Subof Sub	M	M	M-F
40	Aux Gpo Log (Alt Subsidi)	Subof Sub	F-M	F-M	M-F
41	Aux Gpo Log	Subof Sub	M-F	M-F	M-F
42	Aux Gpo Fin	Subof	M-F	M-F	M-F
43	Aux Of Auditor	ADF	M-F	M-F	M-F
44	Aux Of Prensa/ Registro de Incidentes	Subof	M-F	M-F	M-F
45	J SECCION COMUNICACIONES	Tte.1ro	M-F	M-F	M-F
46	Enc Sec	Subof Sub	M	M-F	M-F
47	Cond	Subof	M-F	M-F	M-F



Ministerio de Defensa



48	Jefe GRUPO COMUNICACIONES / INFORMATICA A	Of Subof	M - F	M - F	M - F
49	Encargado Grupps	Subof Sup	M	M - F	M - F
50	Mecánico Equinos Frios	Subof	M	M - F	M - F
51	Auxiliar de Informática	Subof	M - F	M - F	M - F
52	J GRUPO RADIO (Con conoc en satelitales)	Subof Sup	M - F	M - F	M - F
53	Radio(Con conoc en Informática)	Subof	M - F	M - F	M - F
54	Radio	Subof	M - F	M - F	M - F
55	Cond	Subof	M - F	M - F	M - F
56	Jefe GRUPO ALAMBRICO	Subof Sup	M	M	M - F
57	Radio	Subof	M	M	M - F
58	Cond	Subof	M - F	M - F	M - F
59	Dp Cen Traf	Subof	M - F	M - F	M - F
60	Auxiliar	Subof / SV	M - F	M - F	M - F
61	J SECCIÓN INGENIEROS	Of Subof	M	M - F	M - F
62	Enc Sec / Jefe PELOTON Comando	Subof Sup	M	M	M - F
63	Cond	Subof	M - F	M - F	M - F
64	J GRUPO INGENIEROS 1	Subof Sup	M	M - F	M - F
65	Aux	Subof	M - F	M - F	M - F
66	Aux	Subof / SV	M	M - F	M - F
67	Cond Mot	Subof	M - F	M - F	M - F
68	J GRUPO POTABILIZACIÓN DE AGUA	Of Subof	M	M - F	M - F
69	Bloq	Of Subof	M - F	M - F	M - F
70	Enc Goo	Subof Sup	M	M	M - F
71	Cond	Subof	M	M	M - F
72	Mec Ing	Subof	M	M	M - F
73	Aux	Subof / SV	M	M	M - F
74	Enc Goo	Subof	M	M	M - F
75	Cond	Subof	M - F	M - F	M - F
76	Mec Ing	Subof	M	M	M - F
77	Aux	Subof / SV	M	M - F	M - F
78	J SECCIÓN ABASTECIMIENTO	Of Subof	M - F	M - F	M - F
79	Enc Sec / Jefe PELOTON COMANDO	Subof Sup	M - F	M - F	M - F
80	Cond	Subof	M	M	M - F
81	J GRUPO ABASTECIMIENTOS EF(S) CL I	Subof Sup	M - F	M - F	M - F
82	Coc	Subof	M - F	M - F	M - F
83	Cond	Subof	M	M	M - F
84	J GRUPO ABASTECIMIENTO EF(S) CL II Y IV	Subof Sup	M	M - F	M - F
85	Aux	SS	M	M - F	M - F
86	J GRUPO ABASTECIMIENTO EF(S) CL III	Subof Sup	M - F	M - F	M - F
87	Aux	SI	M	M - F	M - F
88	Operador Clase III	Subof	M	M - F	M - F
89	Cond	Subof	M - F	M - F	M - F
90	Jefe de GRUPO ABASTECIMIENTO EF(S) CL V	Subof Sup	M	M - F	M - F
91	Auxiliar Clase V	SS	M - F	M - F	M - F
92	Cond	Subof	M - F	M - F	M - F
93	J SECCIÓN MANTENIMIENTO	Mv	M	M	M - F
94	J PELOTON COMANDO	Subof Sub	M	M	M - F
95	Cond	Subof	M	M	M - F
96	J GRUPO MANTENIMIENTO	Subof Sup	M	M	M - F
97	Cond	Subof	M	M - F	M - F
98	Mec Eq Camp	Subof	M	M	M - F
99	Mec Arm	Subof	M	M	M - F
100	Mec Inst Fij	Subof	M	M	M - F
101	Mec Op	Subof	M	M - F	M - F
102	Mec Mun Expl	Subof	M	M	M - F
103	Mec Inst Fija	Subof	M	M	M - F
104	Electr	Subof	M	M	M - F
105	Aux	Subof / SV	M	M - F	M - F
106	J GRUPO DE MANTENIMIENTO DE VEHICULO	Subof Sup	M	M	M - F
107	Cond Mot	Subof	M	M - F	M - F
108	Mec Mot y Jefe PELOTON VEHICULO EJERCITO	Subof Sup	M	M	M - F
109	Mec Mot	Subof	M	M	M - F
110	Mec Elec	Subof	M	M - F	M - F
111	Jefe PELOTON VEHICULO ARA Man.	SP	M	M	M - F
112	Mecanico Panhard	ADF	M	M	M - F
113	Mec AM35	ADF	M	M	M - F
114	Mec Elec	ADF	M	M	M - F
115	Mechummer	ADF	M	M - F	M - F

*5



Ministerio de Defensa

2008 - 1º Año de Enseñanza de las Ciencias



116	J SECCION SANIDAD/ Of. San/ Pl Mv Esp	Of Subal	M	M - F	M - F
117	Enc Sec / Jefe PELOTON COMANDO	Subof Sup	M	M	M - F
118	Cond Mot	Subof	M	M - F	M - F
119	J Gpo Vet GRUPO BROMATOLÓGICO	Of Subal	M - F	M - F	M - F
120	Aux	Subof	M - F	M - F	M - F
121	Odontologo GRUPO INSTALACIONES	Of Subal	M - F	M - F	M - F
122	J Gpo GRUPO INSTALACIONES	Subof Sup	M	M - F	M - F
123	Aux	Subof / SV	M	M	M - F
124	Cond Mot	Subof	M - F	M - F	M - F
125	Traumatologo GRUPO EVACUACION	Of Subal	M - F	M - F	M - F
126	J Pei Evac GRUPO EVACUACION	Subof Sup	M - F	M - F	M - F
127	Cond Mot	Subof	M - F	M - F	M - F
128	Enf Gri	Subof	M - F	M - F	M - F
129	Camillero	Subof / SV	M	M	M - F
130	Radioop	Subof / SV	M	M - F	M - F
131	Cond Evac	Subof	M	M	M - F
132	Cam/Enf	Subof	M - F	M - F	M - F
133	Camillero	Subof / SV	M	M - F	M - F
134	Enfermero	Subof	M - F	M - F	M - F
COMPANIA DE INFANTERIA					
135	J COMPAÑIA DE INFANTERIA	Tte 1ra	M	M	M - F
136	2do J Ca	Of Subal	M	M	M - F
137	Enc Ca/ J GRUPO COMANDO	Subof Sup	M	M	M
138	Radioop	Subof	M - F	M - F	M - F
139	Cond	Subal	M	M	M - F
140	Radioop	Subof / SV	M	M	M - F
141	Enfermero	Subal	M - F	M - F	M - F
142	Aux	Subof / SV	M	M	M - F
143	Aux / Estaf	Subof / SV	M	M	M - F
144	J PRIMERA SECCION DE TIRADORES	Of Subal	M	M	M
145	2do J Sec	Of Subal	M	M	M - F
146	Enc Sec	Subof Sup	M	M	M
147	Radioop	Subof / SV	M	M	M
148	Cond	Subof	M - F	M - F	M
149	Ac Mor 60	Subof	M	M	M
150	Carc Mor 60	Subof / SV	M	M	M
151	Tir Esp	Subof / SV	M	M	M
152	J GRUPO DE TIRADORES	Subof Sup	M	M	M
153	Cond	Subof	M	M	M - F
154	Radioop	Subof / SV	M	M	M - F
155	J Eq / Tir	Subof	M	M	M - F
156	Ap MAG	Subof	M	M	M - F
157	Aux MAG	Subof / SV	M	M	M
158	Abas MAG	Subof / SV	M	M	M
159	Tir / Gran	Subof / SV	M - F	M - F	M - F
160	Tir	Subof / SV	M	M	M - F
161	Tir/Brcherero	Subof / SV	M	M	M
162	JEFE SECCION APOYO	Of Subal	M	M	M
163	Enc Sec/CDT	Subof Sup	M	M - F	M - F
164	Tir/ Comp	Subof / SV	M	M - F	M - F
165	Obs/Acel	Subof	M	M	M - F
UNIDAD AEREA - ARA					
1	JEFE UNIDAD AEREA - ARA	TC	M	M	M
2	JEFE ESCAEROMOVIL	MY	M - F	M - F	M - F
3	PILOTO	CAP	M	M	M - F
4	JEFE TECNICO	1er TEN.	M	M	M - F
5	PARARRESCATE	1er TEN.	M	M	M
6	PILOTO	1er TEN.	M - F	M - F	M - F
7	MECANICO AERONAVE	S.M.	M	M	M
8	COCINERO	S.P.	M - F	M - F	M - F
9	MECANICO ARMAMENTO	S.P.	M	M	M - F
10	AUX DE CARGA	S.P.	M	M	M - F
11	ESPECIALISTA	S.P.	M	M - F	M - F
12	MECANICO ARMAMENTO	S.P.	M	M	M - F
13	COMBUSTIBLE	S.P.	M	M	M - F
14	ACAEC	S.P.	M	M - F	M - F
15	CONTRAINCENDIO	S.P.	M	M - F	M - F
16	COCINERO	S.P.	M - F	M - F	M - F
17	ACAEC	S.A.	M	M - F	M - F

9-38



Ministerio de Defensa

2008 - "Año de Ensayos de las Ciencias"



18	MECANICO AUTOMOTOR	S.A.	M	M - F	M - F
19	ESPECIALISTA	S.AUX.	M	M - F	M - F
20	MANT.GENERADOR	S.AUX.	M	M	M - F
21	COMUNICACIONES	C.º	M	M - F	M - F
22	AUX. DE CARGA	C.º	M	M - F	M - F
HOSPITAL MILITAR REUBICABLE					
1	JEFE UNIDAD SANITARIA	CR	M	M - F	M - F
2	DIRECTOR UNIDAD SANITARIA	TC	M - F	M - F	M - F
3	MÉDICO CIRUJANO	TC	M - F	M - F	M - F
4	DIRECTOR LOGÍSTICO	MY	M	M	M - F
5	OFICIAL DE SEGURIDAD	CAP.	M	M	M - F
6	OFICIAL DE COMUNICACIONES	CAP.	M - F	M - F	M - F
7	MÉDICO CLÍNICO	CAP./CN	M - F	M - F	M - F
8	ODONTOLOGO	CAP.	M - F	M - F	M - F
9	OFICIAL CONTABLE	1 TEN.	M - F	M - F	M - F
10	BIOQUÍMICO	1 TEN.	M - F	M - F	M - F
11	ENFERMERO GENERAL	1 TEN./SUT. ONSS	M	M - F	M - F
12	ENCARGADO UNIDAD SANITARIA	S.M.	M	M	M
13	MANTENIMIENTO INSTALACIONES	S.P.CIV.	M	M	M - F
14	CONDUCTOR MOTORISTA	S.P.	M	M - F	M - F
19	COCINERO	S.A.	M	M - F	M - F
20	ENF. TEC. EN LABORATORIO	S.A.	M - F	M - F	M - F
21	OPER. EN COMUNICACIONES	S.A.	M	M	M - F
22	ENF. TEC. RADIODIÓLOGO	S.AUX.	M - F	M - F	M - F
23	ENFERMERO UTI	C.P.	M - F	M - F	M - F
24	ENFERMERA GENERAL	C.F.	M - F	M - F	M - F
25	TECNICO EN COMUNICACIONES	C.P.	M	M - F	M - F
26	MECANICO AUTOMOTOR	C.P.	M	M - F	M - F
27	ENFERMERA UTI	C.º	M - F	M - F	M - F
28	OFICINISTA	C.º	M - F	M - F	M - F
29	ENFERMERA GENERAL	C.º/CIV.	M - F	M - F	M - F
30	ENFERMERA TECNICA EN LAB.	CIV.	M - F	M - F	M - F
31	MÉDICA TERAPISTA	CIV.	M - F	M - F	M - F
32	MÉDICO TRAUMATOLOGO	CIV.	M - F	M - F	M - F
33	ANESTESISTA	CIV.	M - F	M - F	M - F
PERSONAL DE SEGURIDAD					
34	SEGURIDAD Y DEFENSA	S.P.	M - F	M - F	M - F
35	SEGURIDAD Y DEFENSA	S.AUX.	M - F	M - F	M - F
BASE DE PATRULLA					
1	J BP	OF Subal	M	M	M o F
2	J Grupo	Subof Subal	M	M	M o F
3	J Eq A	Subof Subal	M	M - F	M o F
4	Cond	Subof Subal	M	M	M o F
5	Tir/Op Rad	Subof Subal	M	M	M o F
6	Tirador	Sold Vol	M	M	M o F
PATRULLA DE LARGO ALCANCE					
1	J Grupo	OF Subal	M	M - F	M o F
2	Conductor	Subof Subal	M - F	M - F	M o F
3	Tir/Op Rad	Subof Subal	M	M - F	M o F
4	Tirador	Subof Subal	M	M - F	M o F

Se toma como referente al EA pero puede ser el equivalente en las otras fuerzas

REFERENCIAS:

PERSONAL INDISTINTO EA - ARA - ARA - FAA
PERSONAL DEL EJERCITO ARGENTINO

PERSONAL DE LA ARMADA ARGENTINA

PERSONAL DE LA FUERZA AEREA - ARA ARGENTINA

ADF A DISPOSICIÓN DE LA FUERZA

Alt/Subs: Alternativo con el cargo del renglón subsiguiente. Si es masculino el siguiente debe ser considerado femenino y viceversa
CONSIDERAR LA INTEGRACIÓN DEL ELEMENTO EN SU TOTALIDAD POR PERSONAL MASCULINO O FEMENINO
MoF (MÓDULO INDIO-LIBERIA)

ADEMÁS DE TERMINAR POR EL ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS

11 CON ALTA CAPACITACIÓN EN RELACIÓN CON LAS AUTOPICADES DE LA MISIÓN, CAD, MOU, LOA Y FLUIDO DOMINIO DEL IDIOMA DE TRABAJO

12 OFICIAL INGENIERO MILITAR EN SISTEMAS O CAPACITACIÓN EN REDES INFORMÁTICAS.



ELA



Ministerio de Defensa

2005. "Año de Rescate de las Once".

81

- *3 EN PRIMERA MITAD DE SU GRADO (EA - ARA: 1RA A 3RA FRACCION / ARA: 4TO A 8TO AÑO)
- *4 EN SEGUNDA MITAD DE SU GRADO (EA - ARA: 4TA A 5TA FRACCION / ARA: 1RO A 3ER AÑO)
- *5 EN COMISIÓN PERMANENTE EN LA JEFATURA DEL CONTINGENTE CONJUNTO ARGENTINO
- *6 EL SUBOF MÁS ANTIGUO SE DESEMPEÑARÁ COMO ENC PL MY
- *7 EA - ARA: AEI - ARA: IN / Subof ARA: IF
- *8 SUBOF SUP CON EXPERIENCIA EN PLANÁ MAYOR
- *9 CON EXPERIENCIA EN PRENSA

J

J

J

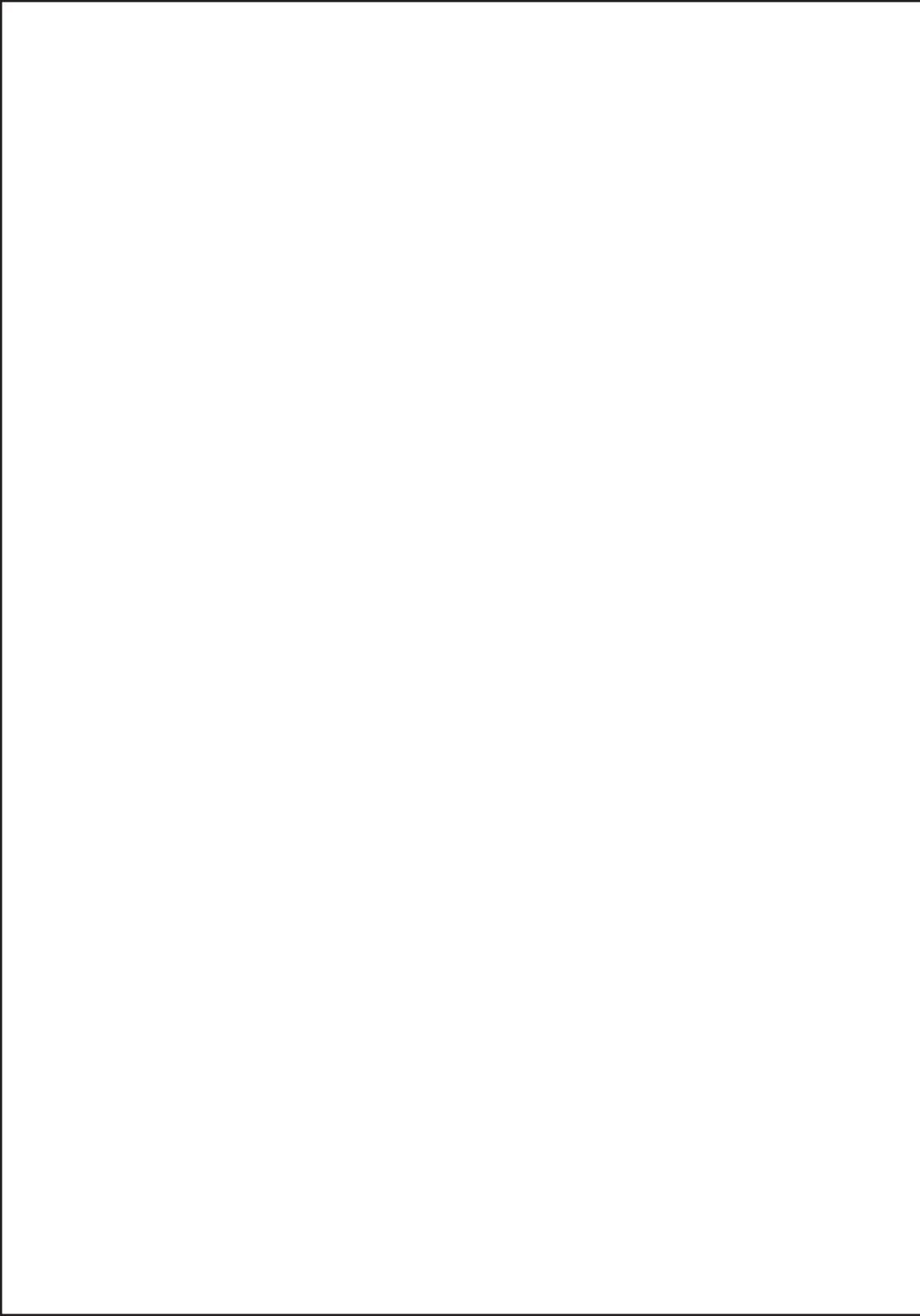
J

J

J



Plan de Trabajo Conjunto
para Promover una Política Integral
para la Detección, Atención y Registro de los
Casos de Violencia Intrafamiliar
en el Ámbito de las Fuerzas Armadas



El 8 de marzo de 2008 año el Ministerio de Defensa asumió el compromiso de desarrollar el “Plan de Trabajo Conjunto para Promover una Política Integral para la Detección, Atención y Registro de los Casos de Violencia Intrafamiliar”.

La vigencia de esta problemática en todos los ámbitos de la sociedad fue históricamente invisibilizado, pero el daño transgeneracional de este tipo de violencia dio el contexto necesario por el cual la comunidad internacional generó un marco jurídico de obligaciones para que los Estados Miembros asumieran la violencia intrafamiliar como problema público y con significancia para los derechos humanos, dictando normas específicas contenidas en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y en la Convención sobre los Derechos del Niño.

Tiene como puntos de partida: **1.** Considerar a la violencia intrafamiliar como una problemática social; **2.** Comprender que los derechos humanos también deben respetarse en el ámbito familiar y **3.** Entender que la violencia familiar requiere un trabajo interdisciplinario e interinstitucional para evitar la revictimización.

En función de tales puntos de partida los objetivos específicos del plan fueron:

- 1. Conformar un equipo interdisciplinario de asistencia a las víctimas en cada una de las Fuerzas Armadas.**
- 2. Sensibilizar y capacitar en la temática de violencia intrafamiliar.**
- 3. Estandarizar un protocolo de atención a las víctimas.**

A fin de dar cumplimiento a los objetivos detallados, se conformó un Equipo de Trabajo coordinado por la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, e integrado por representantes de las Direcciones de Sanidad y de Personal de las Fuerzas Armadas. Se realizaron las siguientes actividades:

1. Formación de equipos interdisciplinarios de asistencia a las víctimas.

En relación a este objetivo, es muy importante destacar que el trabajo de las Fuerzas Armadas superó los presupuestos mínimos fijados por

el Ministerio de Defensa. Como resultado del trabajo del año se conformaron los siguientes equipos:

1.1. Ejército: conformó dos equipos interdisciplinarios de atención en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

1.2. Fuerza Aérea: conformó dos equipos interdisciplinarios, uno en el Centro Asistencial “El Palomar”, y otro en el Hospital Aero-náutico de Córdoba.

1.3. Armada: en el transcurso del año la Armada conformó un equipo interdisciplinario en la Base Naval Puerto Belgrano, que se suma al trabajo que lleva realizando el equipo interdisciplinario del Hospital Naval Pedro Mallo. Asimismo tiene un equipo en formación en la Base de Ushuaia.

2. Sensibilización y capacitación en la problemática.

2.1. Primer Seminario sobre Violencia Familiar orientado a personal de las Fuerzas Armadas.

El objetivo fue generar un ámbito de difusión y formación dictada por profesionales especializados en la problemática destinados a aproximadamente 100 integrantes de las Fuerzas –civiles y militares pertenecientes a las áreas de Personal y Sanidad–. Los especialistas convocados fueron:

- Lic. Lidia Elizabeth Mondelo, Presidenta del Consejo Nacional de la Mujer;
- Dra. Cecilia Grosman, Directora de la Maestría en Derecho de Familia en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires;
- Lic. Mario Payarola, especialista en coordinación de grupos de asistencia para hombres violentos;
- Dr. Silvio Lamberti, miembro de la Oficina de la Violencia Doméstica de la Corte Suprema de la Justicia de la Nación y especialista en violencia masculina.

El cierre estuvo a cargo de la Dra. Eva Giberti, coordinadora del Programa “Las Víctimas contra las Violencias” del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación.

2.2. Programa intensivo de talleres para la formación de recursos humanos en atención de víctimas de violencia intrafamiliar.

Luego de este primer seminario, continuamos con un plan intensivo de talleres dirigidos a abordar con mayor especificidad distintas aristas de la problemática de la violencia intrafamiliar.

En primer lugar, se realizaron talleres de reflexión sobre Género y Violencia en el Hospital Militar Central y en el Centro Asistencial “El Palomar”, a cargo de la Lic. Liana Bellomo.

Luego de este primer taller fueron convocados los jefes/directores de todas las unidades de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el conurbano bonaerense por sugerencia de integrantes de las Fuerzas, ya que suelen ser los primeros en tomar contacto con las víctimas, a fin de orientar también a ellos la formación. A partir de allí se realizaron los siguientes encuentros:

“Introducción a la violencia intrafamiliar”.

Coordinadora: Lic. Graciela Ferreira, fundadora de la Asociación Argentina de Prevención de la Violencia Familiar.

“Tipos de violencia masculina”.

Coordinadores: Lic. Raúl Mattiozzi y Dr. Silvio Lamberti, especialistas en la asistencia de la violencia masculina.

“Formas de abordaje de la problemática desde un hospital público”.

Coordinadores: Comité de violencia del Hospital Álvarez, dirigido por la Dra. Diana Galimberti.

“Legislación sobre violencia intrafamiliar”.

Coordinadora: Dra. Leonor Vain, abogada especialista en Violencia Familiar.

Como conclusión de estos encuentros los cursantes prepararon monografías sobre sus reflexiones acerca de los temas planteados. Las mismas serán publicadas en los distintos medios de difusión con que cuentan las Fuerzas, con el objetivo de despertar el interés y compromiso de todos los lectores respecto a esta problemática.

2.3. Actividades de información en el Barrio Aeronáutico “El Palomar”.

En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la No Violencia Contra la Mujer, este Ministerio, conjuntamente con la Municipalidad de Morón, realizó el día 18 de noviembre una “Jornada de Concientización e Información” dirigida a las mujeres en el barrio militar de El Palomar.

La actividad programada ofreció mesas informativas conformadas por miembros de la Dirección de Políticas de Género del Municipio de Morón y de la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa, así como también con la colaboración del personal del Centro Asistencial del barrio. Para la realización de esta actividad se seleccionaron los lugares que convocan mayor cantidad de mujeres para lograr, de esta manera, una mejor difusión sobre esta problemática. Así fueron seleccionados el Centro Asistencial y el jardín de infantes.

Esta jornada fue predecesora al evento conmemorativo del día 25 –Día Internacional de la No Violencia Contra la Mujer–, en el cual disertaron las doctoras Diana Galimberti y Dora Barrancos, también con el auspicio de este Ministerio y del Municipio de Morón.

2.4. Se propició la participación de los integrantes de las Fuerzas Armadas en diversos talleres y jornadas relacionados con la problemática:

2.4.1. Los profesionales que integrarán el equipo interdisciplinario de la Fuerza Aérea y oficiales del cuerpo comando concurrieron al “2º Curso Interdisciplinario de formación en Violencia

Intrafamiliar” dictado por la Lic. Graciela Ferreira en la Asociación Argentina de Prevención de la Violencia Familiar.

2.4.2. Se propició la participación de los integrantes de las Fuerzas, tanto civiles como militares, profesionales y de cuerpo comando, en las “Jornadas Interdisciplinarias de Violencia Intrafamiliar” dictadas en el Colegio Público de Abogados.

2.5. Jornadas de sensibilización sobre la problemática en las Unidades de la Fuerza Aérea.

La Dirección de Sanidad de la Fuerza Aérea en forma conjunta con los especialistas de los equipos interdisciplinarios de atención de la violencia intrafamiliar de la Armada, dictaron talleres de sensibilización sobre la problemática en las Unidades de Córdoba, Mendoza y Paraná, en la provincia de Entre Ríos.

3. Estandarizar un protocolo de atención a las víctimas. Trabajo interinstitucional.

3.1. Protocolo de Atención de las Víctimas de Violencia Intrafamiliar de las Fuerzas Armadas.

A fin de instituir un protocolo único de atención de las victimas de violencia intrafamiliar para las tres Fuerzas Armadas, se conformó un comité de validación del protocolo elaborado en la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de acuerdo a las pautas que establece la Organización Panamericana de la Salud.

El Comité presentaba la siguiente integración:

3.1.1. Un especialista por cada disciplina que atraviesa la violencia intrafamiliar:

■ **Abogada especialista en violencia intrafamiliar:** Dra. Leonor Vain (Profesora de la Maestría en Género, Fundación de Altos Estudios en Ciencias Comerciales);

■ **Psicólogo especialista en violencia intrafamiliar:** Lic. Raúl Mattiozzi (Especialista en violencia masculina);

■ **Médico/a especialista en violencia intrafamiliar:** Dr. Norberto Garrote (Hospital de Niños Dr. Pedro Elizalde), Dra. Mónica Pérez Coulembier (Oficina de Violencia Doméstica - Corte Suprema de Justicia de la Nación)

■ **Trabajadora Social especialista en violencia intrafamiliar:** Susana Levy (Integrante del Comité de Violencia Intrafamiliar del Hospital Teodoro Álvarez).

3.1.2. Especialistas en violencia intrafamiliar que se encuentran trabajando en los equipos interdisciplinarios de atención de la violencia intrafamiliar de la Armada.

3.1.3. Los Directores de Sanidad, de Bienestar y de Personal de las tres Fuerzas Armadas.

3.1.4. Representantes de los organismos del Estado que trabajan la problemática:

■ Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de La Nación, a cargo de la Dra. Elena Highton de Nolasco;

■ Programa “Las Víctimas contra las Violencias” del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, Dra. Eva Giberti.

3.1.5. Representantes de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa.

El mencionado Comité se reunió en diferentes oportunidades y, como resultado de su trabajo, se confeccionó el “Protocolo de Atención de las Víctimas de Violencia Intrafamiliar en las Fuerzas Armadas”, aprobado por Resolución MD N° 50, del 21 de enero de 2009.

3.2 Trabajo interinstitucional:

Un modelo de atención integral de la violencia intrafamiliar opera en multiplicidad de dimensiones y requiere tener en cuenta que el origen de la violencia intrafamiliar no puede buscarse en una única causa: es un fenómeno de origen multicausal. Por esta razón las soluciones buscadas para minimizar el surgimiento de estas conductas, así como la dimensión de sus impactos, no puede realizarse desde una única disciplina sino que requiere de equipos multidisciplinarios.

Además de la multidisciplina, debe tenerse en consideración que el manejo del modelo es de carácter intersectorial, y que esta problemática requiere la coordinación y la sumatoria de esfuerzos de instituciones pertenecientes a sectores diversos (aunque no desarrollen acciones de forma multidisciplinaria) adquiriendo una dimensión intersectorial e interinstitucional.

Es decir que el abordaje integral en todas sus dimensiones adquiere relevancia en la optimización de los recursos existentes para la lucha contra la violencia intrafamiliar, a través de una adecuada coordinación.

Por todo lo expuesto precedentemente, este Ministerio promovió el dictado de la Resolución MD N° 1348/08 que permitió a las Fuerzas Armadas conocer los recursos locales de lucha contra la violencia intrafamiliar.



2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"



BUENOS AIRES, 2 NOV 2008

VISTO la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 208 del 27 de febrero de 2008, rectificada en su Artículo 1º por la Resolución MINISTERIO DE DEFENSA N° 285 del 25 de marzo de 2008, el Expediente MD N° 17686/2008 – DDHH N° 540/2008, y

CONSIDERANDO:

Que mediante el Expediente MD N° 17686/2008 – DDHH N° 540/2008 tramita la implementación, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, del "*Plan de trabajo Conjunto para Promover una Política Integral para la Prevención, Detección y Atención de la Violencia Intrafamiliar en las Fuerzas Armadas*".

Que un modelo de atención integral de la violencia intrafamiliar opera en multiplicidad de dimensiones, y requiere tener en cuenta que "*el origen de la violencia intrafamiliar no puede buscarse en una única causa. Factores de carácter social, económico, psicológico, legal, cultural y biológico, inciden en el surgimiento de las conductas manifiestas en este tipo de violencia. Es, pues, un fenómeno de origen multi-causal. Al ser multi-causal, las soluciones buscadas para minimizar el surgimiento de estas conductas, así como la dimensión de sus impactos, no puede realizarse desde una única disciplina sino que requiere de equipos multidisciplinarios*

(Según el Programa Mujer, Salud y Desarrollo de la Organización Panamericana de la Salud. Serie Género y Salud Pública N° 12 "La planificación Estratégica en las Redes de Lucha Contra La Violencia Intrafamiliar en Centro América". San José De Costa Rica, Octubre de 2001)



Ministerio de Defensa

2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Que el trabajo interdisciplinario consiste en abordar la problemática desde las diversas disciplinas que la atraviesan: el trabajo social, la psicología, el derecho y la medicina. Asimismo, esto implica que todo el equipo debe estar sensibilizado y capacitado para afrontar la problema de la violencia intrafamiliar.

Que todas y cada una de estas disciplinas son fundamentales para el adecuado abordaje del tratamiento de la víctima y del/a agresor/a (Según el Programa Mujer, Salud y Desarrollo de la Organización Panamericana. Serie Género y Salud Pública N° 10 “*El Modelo de Atención Integral a la Violencia Intrafamiliar*”, de su Serie Género y Salud Pública. San José De Costa Rica. Enero de 2001).

Que, además de la multidisciplina, debe tenerse en consideración que el manejo del modelo es de carácter intersectorial, y que esta problemática requiere la coordinación y la sumatoria de esfuerzos de instituciones pertenecientes a sectores diversos, aunque no desarrollen acciones de forma multidisciplinaria, adquiriendo una dimensión intersectorial e interinstitucional.

Que, por lo expuesto, el abordaje integral en todas sus dimensiones adquiere relevancia en la optimización de los recursos existentes para la lucha contra la violencia intrafamiliar, a través de una adecuada coordinación.

Que, por su parte, la ORGANIZACIÓN PANAMERICA DE LA SALUD describe a esta coordinación como “*instancias de integración de actores sociales, de recursos materiales y financieros, de experiencias y capacidades disponibles para enfrentar el reto de crear una cultura de paz en el plano individual, familiar, comunitario y de la sociedad*” (Programa Mujer, Salud y Desarrollo de la Organización Panamericana de la Salud, Serie Género y Salud Pública N° 12. “*La*



Ministerio de Defensa

2008 – "Año de la Enseñanza de las Ciencias"



planificación Estratégica en las Redes de Lucha Contra La Violencia Intrafamiliar en Centro América". San José De Costa Rica. Octubre de 2001)

Que, la coordinación de los recursos adquiere mayor relevancia en las localidades que no poseen un equipo interdisciplinario e interinstitucional dentro de los servicios de sanidad propios de las Fuerzas Armadas.

Que el Estado Argentino se obligó a adoptar medidas efectivas a fin de erradicar la violencia intrafamiliar, en todas sus formas, contra la mujer y los niños (Conf. Artículo N° 19 de la Convención Sobre los Derechos del Niño y Artículo N° 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer).

Que a fin de lograr una mejor articulación con los recursos existentes en la comunidad, este Ministerio ha cooperado con la búsqueda de información que permita que las Fuerzas Armadas puedan conocer y disponer de los mismos.

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

Que la Ministra de Defensa es competente para el dictado de la presente resolución, conforme lo dispuesto por los artículos 19 y 4º, inciso b), apartado 9º de la Ley de Ministerios (T.O. 1992) y sus modificaciones;

Por ello,

347
LA MINISTRA DE DEFENSA
RESUELVE:

ELA DR



Ministerio de Defensa

2008 – "Año de la Enseñanza de las Ciencias"



ARTÍCULO 1º.- Instrúyese 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 incorporen y difundan en todas las guarniciones, unidades y dependencias que correspondan el listado de recursos existentes para la lucha contra la Violencia Intrafamiliar que se adjunta a la presente como Anexo I.

ARTÍCULO 2º.- Instrúyese 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 publiquen en un lugar visible de todas las unidades dependientes de los Comandos de Sanidad, de las Obras Sociales y de las Direcciones de Bienestar y de Acción Social de las respectivas Fuerzas, el Anexo I a la presente Resolución.

ARTÍCULO 3º.- Instrúyese 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 publiquen en sus respectivos Boletines Públicos, el Anexo I a la presente Resolución.

ARTÍCULO 4º.- Instrúyese 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



Ministerio de Defensa

2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”

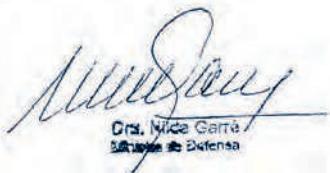


ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, para que publiquen en sus respectivos páginas de Internet, el Anexo I a la presente Resolución.

ARTÍCULO 5º.- Instrúyese al SECRETARIO DE ASUNTOS MILITARES a fin de que adopte las medidas necesarias para que el Anexo I a la presente Resolución sea transmitido por Mensaje Militar.

ARTÍCULO 6º.- Instrúyese al DIRECTOR DE COMUNICACIÓN SOCIAL de este MINISTERIO DE DEFENSA a fin de que adopte las medidas necesarias para que el Anexo I a la presente Resolución sea publicado en la página de Internet del MINISTERIO DE DEFENSA.

ARTÍCULO 7º.- Regístrese, comuníquese y archívese.



Mila Garmé
Ministerio de Defensa



Ministerio de Defensa

2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



Anexo I

RECURSOS DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR

1.- RECURSOS NACIONALES:

1.1. Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos

1.1.1. CENTRO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL DE LA POLICIA FEDERAL.

Dirección: A. Pelufo 3981 Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Teléfono: 4958-4291 y 4981-6882.

1.1.2 CENTRO DE ORIENTACIÓN A LA VÍCTIMA DE LA POLICIA FEDERAL

Dirección: Las Heras 1855. 1er Piso. Teléfono: 4801-4444 / 8146 y 4801-2866 / 3529.

1.1.3 BRIGADA DE VIOLENCIA FAMILIAR, TRATA Y PROSTITUCIÓN INFANTIL.

Al llamar al número 137, y una brigada móvil del Programa se dirige inmediatamente a la escena misma de la violencia. Atención las 24 horas del día.

1.1.4. OFICINA DE VIOLENCIA DOMESTICA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

Dirección: Lavalle 1250

Atención las 24 horas del día

1.2 Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales:

1.2.1 CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER:

Dirección: Av. Paseo Colón 275, 5º Piso

Teléfonos: 4345-7384/7385/7386





1.3. HOSPITAL NAVAL CENTRAL CIRUJANO MAYOR PEDRO MALLO

Abordaje interdisciplinario de atención a la Víctima y a hombres violentos.

Dirección: Patricias Argentinas N° 351.

Conmutador: 41035300

2.- RECURSOS PROVINCIALES:

2.1 PROVINCIA DE BUENOS AIRES:

Línea gratuita: 0-800-22222876. Atención todos los días durante las 24 horas.

A esta línea pueden recurrir las mujeres en caso de maltrato o abuso sólo si tienen hijos/as menores de edad. Trabajan en red con distintos hospitales que brindan asistencia psicológica y, además, pueden conectar por línea interna las denuncias con las Comisarías de la Familia y de la Mujer. Las Comisarías de la familia y de la mujer son:

- Almirante Brown, Andrade 98; 4238-9760
- Berazategui, 160 entre 24 y 25; 4395-1283
- Esteban Echeverría, Monte Grande, Benavides 221; 4296-5650
- Florencio Varela, Sargento Cabral y Alfonsina Storni; 4275-7185/8208
- La Plata, 1 entre 42 y 43 N° 523; (0221) 423-1826
- La Matanza, Ombú 3720; 4484-5826
- Malvinas Argentinas, Grand Bourg, rutas 8 y 197; (02320) 423-193



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”*



Ministerio de Defensa

- General Pueyrredón, Mar del Plata, Independencia 2474, piso 2º; (0223) 492-0019
- Merlo, Juncal 363; (0220) 483-6060
- Morón, García Silva 923; 4629-6150/6171
- Quilmes, Pilcomayo 68, 4252-0033/6006
- San Isidro, Juncal 46, 4512-2345
- San Martín, Mitre 703; 4512-6712/6714

3- Recursos Locales:

3.1. Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires:

3.1.1 ATENCIÓN DE EMERGENCIAS: Carlos Pellegrini 211, 7º piso; 4323-8000 Int. 4392

3.1.2 CENTRAL DE LLAMADAS 0800-66-MUJER (68537). La Central de Llamadas cuenta con tres líneas de atención, de acuerdo a temáticas específicas:

LINEA MUJER: "Violencia hacia la mujer" Atención las 24hs todos los días del año.

- LINEA TE AYUDO: "Maltrato y abuso sexual a niñas/os y adolescentes" Atención de 06 hs a 24hs todos los días del año.
- LINEA DERECHO A LA SALUD "Promoción de derechos en el acceso a la salud de las mujeres" Atención de 08 a 20hs todos los días del año.

3.1.2 GRUPO PARA HOMBRES VIOLENTOS: Contención grupal de hombres violentos



Ministerio de Defensa

2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”

Dirección: Hipólito Yrigoyen 3202, Teléfono 4956-1768

3.1.3 PROGRAMA PARA MADRES MALTRATADAS POR SUS HIJOS:

Dirección: Hipólito Yrigoyen 3202; Teléfono: 4956-1768

3.1.4 ATENCIÓN INTEGRAL A LA VIOLENCIA (CENTROS DE ATENCIÓN INTERDISCIPLINARIA):

Piedras 1277; 4307-3187

California 601; 4301-3103

24 Humberto I 470; 4300-7775

Cafayate 5230; 4605-5741 Int. 32

J. Salguero 765, Almagro; 4867-0163

3.1.5. PROGRAMA “PROTEGER”. DIRECCIÓN GENERAL DE LA TERCERA EDAD

Requisitos: Tener más de SESENTA (60) años y tener domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Teléfonos: 0800-333-4300 /4010-0300 INTERNO 13030

3.1.6. DEFENSORÍAS DEL NIÑO/A Y ADOLESCENTE (MALTRATO INFANTIL, ABUSO SEXUAL).

- Belgrano: 4703-1941/4702-3748/9
- La Boca/Barracas: 4301-8824
- Caballito: 4865-4700
- Centro: 4942-7164
- Flores: 46379837
- Villa Urquiza: 4521-3496/4523-9489
- Mataderos/Liniers: 4642-8739
- Nueva Pompeya: 4919-6429/4918-2243/1815



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias



Ministerio de Defensa

- Recoleta: 4823-1165
- Palermo: 4778-9040/4773-2946/4771-0750/1306
- Plaza Lavalle: 4371-4094/4373-6774/2
- Garay/Constitución: 15 5060 2623
- Chacarita/Paternal: 4857-0121/4855-4865
- Devoto/Villa del Parque: 4505-0853
- Lugano: 4605-5741
- Don Bosco: 4956-0542/4931-2139

3.1. 7. HOSPITALES:

- Alvarez: Aranguren 2700. 4611-6666/7982. Violencia Familiar.
- Alvear: Av. Warnes 2630, 4521-5555/5934. Violencia familiar, mujeres víctimas y hombres violentos.
- Argerich, Corbeta Pi y Margall. 4362-5555/4131/5811. violencia familiar, mujeres víctimas y abuso sexual.
- Durand: Diaz Vélez 5044, 4982-5555/5655/1050. violencia familiar, maltrato infantil.
- Pedro de Elizalde (ex Casa Cuna): Montes de Oca 40, 4307-4788/5442/5842/5844. violencia familiar y abuso sexual, Equipo de adolescencia.
- Ricardo Gutiérrez: Sánchez de Bustamante 1330, 4962-9232/9229 maltrato y abuso infantil.
- Penna: Pedro Chutro 3380, 4911-5555/7300. violencia familiar y maltrato infantil.
- Ignacio Pirovano: Av. Monroe 3555, 4542-9906. violencia familiar, maltrato infantil.

3.2. CENTROS LOCALES DE ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS:

- 3.2.1 CENTRO MUNICIPAL DE LA MUJER DE VICENTE LÓPEZ. Garay 3137, Olivos. TE: 4794 – 6604 cmmujer@hotmail.com



Ministerio de Defensa

2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



3.2.2 DIRECCIÓN DE LA MUJER, EL MENOR Y LA FAMILIA. RAMOS MEJÍA

Asistencia legal: Mitre 111. Ramos Mejía. TE: 4658 - 8613, 4656 – 9008.

Asistencia psicológica: Av. Rivadavia 13518. TE: 4654 7454/2779

3.2.3. PROGRAMA VIVIR SIN VIOLENCIA DEL MUNICIPIO DE MORÓN:

Abordaje interdisciplinario para la atención de mujeres víctimas de violencia a partir de los 14 años. Mendoza 289, esquina Alem. Línea gratuita: 0800-345-68537
vivirsinviolencia@moron.gov.ar

3.2.4. DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DE DERECHOS SOCIALES. OFICINA DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE LOMAS DE ZAMORA. Abordaje interdisciplinario (Abogados, psicólogos, operadores de minoridad y familia y asistentes sociales). Se realizan grupos de reflexión, terapia grupal e individual. Se atiende a mujeres, hombres, niños y niñas víctimas de la violencia intrafamiliar.

3.2.5 COMISARÍA DE LA FAMILIA DE TRISTÁN SUÁREZ – EZEIZA. Gabinete Interdisciplinario.

Dirección: Farina 37. Teléfono: 4234-3566

4. ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES (ONG's)

4.1. CUIDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES:

4.1.1 ASOCIACIÓN ARGENTINA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR

Bartolomé Mitre 1970, 2º Piso "B" (C1039AAB)- Ciudad de Buenos Aires

Tel/Fax.: (011) 4953-1268. Para información o entrevistas llamar:

Lunes de 18 a 21 hs. | Martes de 15 a 20 hs. | Jueves de 15 a 20 hs. | Sitio web:
<http://www.aapvf.com.ar> - Correo-e: info@aapvf.com.ar



Ministerio de Defensa

2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”



4.1.2. INSTITUTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LA MUJER - ISPM – Perú 375, 7º Oficina 4 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires. - TE: 4343 3236. snatali@fibertel.com.ar,

4.1.3 AADIF. ASOCIACIÓN ARGENTINA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA.

Teléfono: 4301-8152, aadif@ciudad.com.ar. Atención Violencia Familiar, mujeres víctimas, violencia masculina. No atienden niños/as.

4.2. PROVINCIA DE BUENOS AIRES:

4.2.1. ANTÍGONA. CENTRO DE ESTUDIOS Y ASISTENCIA A LA MUJER.

Dirección Calle 61, N° 3306, Necochea. Teléfono: 02262-528081.

4.2.2. CENTRO PREVENTIVO ASISTENCIAL (SSAA). Olavarria esq. Solís. 02352 154 85080. Chacabuco. Urgencias las 24hs. del día.

4.2.3. CENTRO Y HOGAR NUESTRA SEÑORA DE LA PIEDAD. Temperley, 4247-0966/4241-9065. Grupos de autoayuda, mujeres víctimas de violencia familiar.

4.3. OTRAS PROVINCIAS:

4.3.1. FUNDACIÓN DAR LOCAB - El Carmen 661 - Alto Gorriti - San Salvador de Jujuy TE: (0388) 424-0068 ó (0388) 422-7596 (0388) 156 852768. lanona@imagine.com.ar Ofrece contención y acompañamiento para las víctimas, asistencia del niño y adolescente sin hogar, así como consultoría para conflictos familiares.



Ministerio de Defensa

2009 - "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"

50



BUENOS AIRES,

21 ENE 2009

VISTO la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 208 del 27 de febrero de 2008, rectificada en su Artículo 1° por la Resolución MINISTERIO DE DEFENSA N° 285 del 25 de marzo de 2008, el Expediente MD N° 17686/2008 – DDHH N° 540/2008, y

CONSIDERANDO:

Que mediante el Expediente MD N° 17686/2008 – DDHH N° 540/2008 trámite la implementación, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, del *"Plan de trabajo Conjunto para Promover una Política Integral para la Prevención, Detección y Atención de Violencia Intrafamiliar en las Fuerzas Armadas"*.

Que este Plan tiene como objetivo específico fundamental, estandarizar un Protocolo de Atención de las víctimas de Violencia Intrafamiliar en las Fuerzas Armadas.

Que un modelo de atención integral de violencia Intrafamiliar requiere tener en cuenta su multicausalidad debido a la gran cantidad de factores que inciden en el surgimiento de las conductas manifiestas en este tipo de violencia, siendo algunos de carácter social, económico, psicológico, legal, cultural y/o biológico.

Que la violencia Intrafamiliar es un problema que compromete tanto la salud de las personas como el desarrollo de sus familias, por lo que puede definirse como *"El acto u omisión único o repetitivo, cometido por un miembro de la familia, en relación de poder –en función del sexo, la edad o la condición física–, en contra de otro u otros integrantes de la misma, sin importar el espacio físico donde ocurra el*





Ministerio de Defensa

2009 - "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTUZ"



maltrato físico, psicológico, sexual o abandono" (Norma Oficial Mexicana NOM-190-SSA1-1999. Prestación de Servicios de Salud. Criterios para la Atención Médica de la Violencia Familiar).

Que "quienes [se dedican] a la tarea de ofrecer asistencia en estos períodos [de crisis de violencia] debemos estar conscientes no sólo del objetivo y la dirección de nuestras acciones en una situación de emergencia, sino también de las características personales que debemos potenciar y desarrollar para poder realizar un trabajo humanista, eficaz y tendiente al logro de metas específicas" (Organización Panamericana de la Salud. Programa Mujer, Salud y Desarrollo. Serie Género y Salud Pública. Mujeres Maltratadas: Guía de Trabajo para la Intervención en Crisis. San José, Costa Rica. Mayo 1999).

Que tal como señala la ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD debemos contar con "normas y protocolos para la detección, prevención y tratamiento de la violencia intrafamiliar", así como también "políticas y contenidos de capacitación en atención integral para las mujeres, del mismo modo que recursos humanos capacitados". Es decir, "grupos y mecanismos creados y fortalecidos para prevenir y enfrentar la violencia intrafamiliar" (Organización Panamericana de la Salud. Programa Mujer, Salud y Desarrollo. Serie Género y Salud Pública. Mujeres Maltratadas: Guía de Trabajo para la Intervención en Crisis. San José de Costa Rica, Costa Rica, Mayo 1999).

Que la invisibilidad de esta problemática y de sus efectos por parte de las instituciones públicas es producto de la incomprendición de estos fenómenos provocando con ello un efecto perjudicial en su abordaje y en los programas de





atención, por lo que constituye un serio problema de salud y una violación a los derechos humanos.

Que los prejuicios y mitos existentes en torno al problema de la violencia intrafamiliar hacen que las respuestas de los distintos sectores involucrados como prestatarios de servicios sean inadecuados, o al menos, insuficientes.

Que las decisiones tomadas y las acciones que se ejecutan, incluyendo la búsqueda de apoyo, varían según las características de los servicios existentes, entre las cuales figuran tanto las actitudes de los prestatarios de servicios, como el grado de integración y coordinación de los mismos.

Que las creencias y prejuicios de los/las prestatarios/as de los distintos servicios (salud, educativo, legal, policial y comunitario) influyen en la calidad de la prevención y atención que brindan a las víctimas de violencia intrafamiliar.

Que dada la complejidad que su solución demanda resulta imprescindible contar con acciones coordinadas intersectorialmente, tanto con organismos del Estado como de la sociedad civil.

Que el compromiso de la confidencialidad sobre la información suministrada por las víctimas es un requisito fundamental en el cuidado y buena atención de las víctimas, así como la capacidad de los/las prestatarios/as de los distintos servicios para comprender cuándo una persona necesita atención y/o información debiendo estar preparada para ofrecerla.



AS
MD



Ministerio de Defensa

Que es necesario tener presente que cada víctima afectada por la violencia intrafamiliar tiene su propio tiempo interno para tomar decisiones sobre las acciones a seguir.

Que el Estado Argentino se obligó a adoptar medidas efectivas a fin de erradicar la violencia intrafamiliar, en todas sus formas, contra la mujer y los niños (Conf. Artículo N° 19 de la Convención Sobre los Derechos del Niño y Artículo 7º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer).

Que a nivel nacional esta problemática ha sido abordada con el dictado de la Ley N° 24417 y a nivel provincial algunas provincias cuentan con legislación referida al tema.

Que a fin de cumplir con las obligaciones asumidas internacionalmente y dar una respuesta adecuada a la problemática de la violencia intrafamiliar, este MINISTERIO DE DEFENSA convocó a un Comité de especialistas de las distintas disciplinas que abordan esta problemática para establecer un protocolo de atención.

Que, a fin de garantizar la interdisciplina y la interinstitucionalidad que requiere el abordaje integral de la violencia intrafamiliar, el mencionado Comité también estuvo integrado por los diferentes organismos del Estado que trabajan la problemática y por representantes de las Fuerzas Armadas.

Que dichos organismos estatales fueron: el PROGRAMA LAS VICTIMAS CONTRA LAS VIOLENCIAS del MINISTERIO DE JUSTICIA, SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS, y la OFICINA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA dependiente de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.





Ministerio de Defensa

2009 - "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"



Que el mencionado Comité se reunió durante los meses de octubre y noviembre del corriente año en este MINISTERIO DE DEFENSA.

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

Que la Ministra de Defensa es competente para el dictado de la presente resolución, conforme lo dispuesto por el Artículo 4º, inciso b), apartado 9º de la Ley de Ministerios (T.O.1992) y sus modificaciones;

Por ello,

LA MINISTRA DE DEFENSA
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Apruébese el Protocolo de Atención elaborado por el Comité Interdisciplinario convocado a tal fin que se agrega como Anexo I a la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º.- Instrúyase al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA y al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA para que pongan en práctica el Protocolo de Atención que se adjunta como Anexo I a la presente Resolución.

ARTÍCULO 3º.- Instrúyase al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA y al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA para que, a los SEIS (6)



↓ *ML*
FLA *ML*



2009 - "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"

Ministerio de Defensa



meses de dictada la presente Resolución, eleven a consideración de este MINISTERIO DE DEFENSA, un informe sobre el estado de la implementación del protocolo y sobre los cambios que consideran que sería necesario realizar.

ARTÍCULO 4º.- Regístrese, comuníquese y archívese.



Maria Diaz
Dra. María Diaz
Ministra de Defensa

M

mae



Ministerio de Defensa

2009 - "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"



PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN LAS FUERZAS ARMADAS

Que la ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD establece el marco conceptual del cual se debe partir para abordar esta problemática definiendo los conceptos de familia, violencia intrafamiliar, respuesta social y prestatarios de salud (Organización Panamericana de la Salud. Programa Mujer, Salud y Desarrollo. Serie Género y Salud Pública. Mujeres Maltratadas: Guía de Trabajo para la Intervención en Crisis. San José de Costa Rica, Costa Rica. Mayo 1999). Dichas definiciones son:

"Familia: grupo de dos o más personas con vínculos de afinidad, consanguinidad o convivencia".

"Violencia intrafamiliar: toda acción u omisión cometida por algún(a) miembro(a) de la familia en relación de poder, sin importar el espacio físico donde ocurra, que perjudique el bienestar, la integridad física, psicológica o la libertad y el derecho al pleno desarrollo de otro(a) miembro(a) de la familia. Quedan comprendidas dentro de ella las violencias física, sexual, psicológica y económica, sea que se presenten de manera conjunta o no. La violencia económica incluye también la negación a cubrir necesidades alimentarias para los hijos(as) o gastos básicos para la supervivencia del núcleo familiar conviviente, así como el control de los gastos o ingresos.



ES
FRA



2009 - "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"



Ministerio de Defensa

"Respuesta social: Acciones u omisiones de las instituciones gubernamentales, no gubernamentales y de la comunidad en general en relación a la prevención y atención de la violencia intrafamiliar. Los indicadores para evaluar la respuesta social son: la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los servicios y las actitudes hacia la violencia intrafamiliar tanto de los prestatarios como de los miembros de la comunidad".

Prestatarios de servicios: Se considera como prestatario a la persona que cumple una función social en la comunidad y que desde la perspectiva de los/as integrantes del grupo familiar afectados forman parte de las respuestas sociales al ayudarles a romper con el patrón de secreto en que se vive la relación violenta.

De conformidad con el marco general mencionado se establecerá un protocolo de actuación para la protección de las víctimas de violencia intrafamiliar. Su objetivo específico será establecer una pauta de actuación normalizada y homogénea para todos los equipos interdisciplinarios de las Fuerzas Armadas. Esta estandarización se aplicará tanto para la detección precoz como para la valoración y seguimiento de los casos detectados.

Este protocolo incluye la forma en que deberán estar integrados los equipos de atención de víctimas de violencia intrafamiliar, las normas de funcionamiento de los mismos, el modelo de entrevista con la víctima y los componentes claves para la atención de víctimas de violencia sexual.

1.1.- EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS:

Handwritten signatures: J, EEA, and a signature that appears to be 'M' or 'ML'.



Ministerio de Defensa

La ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, establece que al ser la violencia intrafamiliar un fenómeno multi-causal, las soluciones buscadas para minimizar el surgimiento de estas conductas, así como la dimensión de sus impactos, no pueden realizarse desde una única disciplina sino que requieren de equipos interdisciplinarios (Según el Programa Mujer, Salud y Desarrollo de la Organización Panamericana de la Salud. Serie Género y Salud Pública N° 12 "La planificación Estratégica en las Redes de Lucha Contra La Violencia Intrafamiliar en Centro América", San José De Costa Rica, Costa Rica. Octubre de 2001)

Que el trabajo interdisciplinario consiste en ocuparse de la problemática desde las diversas disciplinas que la abordan: el trabajo social, la psicología, el derecho y la medicina. Asimismo, esto implica que todo el equipo debe estar capacitado para afrontar la contención/asistencia de los efectos producidos por la violencia intrafamiliar. Por ello cada equipo debe contar como mínimo con:

- Un/a abogado/a
- Un/a Trabajador/a Social
- Un/a Psicólogo/a
- Un/a médico/a

Este equipo debe contar con personal administrativo capacitado en violencia intrafamiliar.

Todo otro/a profesional que el Director del nosocomio o centro de salud considere necesario.

En los casos que se requiera la realización de interconsultas, las mismas se resolverán con diferentes servicios asistenciales.



2009 - "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"

Ministerio de Defensa



1.2.- NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LOS EQUIPOS:

A fin de evitar la revictimización en la atención, se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes premisas¹:

- Disponer de un sistema de salud de atención continua.
- Contar con apoyo psicológico.
- Dar protección anticonceptiva (en caso de ataque sexual)².
- Prevenir infecciones de transmisión sexual (en caso de ataque sexual)³.
- Asesorar legalmente.
- Brindar asistencia social.
- Tener una actitud comprensiva.
- Dejar hablar sin interrumpir pero prestando total atención.
- Evitar limitarse a la emergencia.
- Prevenir consecuencias.
- Permitir que, si así lo desea, esté acompañada por una persona de su confianza.
- Destinar un espacio físico adecuado que proteja la privacidad.
- Destinar un espacio físico adecuado para respetar la integridad de los niños.

¹ Datos coincidentes en: Protocolo Común para la Actuación Sanitaria ante la Violencia de Género. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. España, 2006; Medicina Legal de Costa Rica, ISSN 1409-005, set. 2001; Asociación Argentina de Prevención de la Violencia Familiar. Buenos Aires, 1999; Protocolo de Aplicación de la Ley contra la Violencia Doméstica de Honduras, Decreto 132-97 y la Disposición HNPM 01/08 "C", Anexo I A del Equipo de Prevención y Asistencia a la Familia en situación de Riesgo (EPAFRA).

² Ley N° 25673, Programa Nacional de Salud Sexual y de Procreación Responsable. 22-11-02

³ Según la Organización Panamericana de la Salud en Alternativas de Atención en el Sector de salud para mujeres sobrevivientes de violencia Sexual. Capítulo "Componentes claves para el diseño de Protocolos de atención de la violencia Sexual". Agosto 2005



- Facilitar asistencia femenina en el caso de que la víctima requiera ser atendida por una mujer.
- Tener presente que tanto el apoyo como el tratamiento psicológico requieren del consentimiento de la víctima para realizarse. Así mismo, es importante ofrecer las alternativas legales y el acompañamiento en el caso de que decidiera realizar la denuncia. En este sentido se deberá tener en cuenta la Ley Nacional N° 24.417 y las leyes provinciales correspondientes.

1.2.1 PAUTAS DE TRABAJO

En razón de las premisas detalladas precedentemente las pautas de trabajo, entre otras, son:

1. Confeccionar un legajo individual al que se incorporarán informes, diagnósticos y documentación relacionada con ese caso.
2. Informar sólo a la Dirección Asistencial de los hechos que motivaron la actuación del Equipo, para preservar la confidencialidad de la situación.
3. Será responsabilidad del Equipo asegurar la confidencialidad de las actuaciones en lugar reservado y de su exclusivo acceso.
4. Asistir a las víctimas en las urgencias sin sistema de turnos.
5. Establecer un registro estadístico de los casos asistidos.
6. Entrevistar a la víctima entre dos profesionales de diferentes disciplinas, quienes antes de hacer una devolución a la víctima elaborarán con el resto del equipo, en privado, el diagnóstico y las medidas a adoptar.





Ministerio de Defensa



7. Informar a la Dirección Asistencial sobre cualquier egreso de documentación (por requerimiento del juzgado interviniente cuando se hubiera efectuado la denuncia).
8. Asegurar los medios necesarios para la localización de los miembros del Equipo (propio o externo) durante las VEINTICUATRO (24) horas del día a fin de atender las situaciones que pudieran presentarse.
9. Elevar mensualmente un informe sobre el estado de cada caso a la Dirección Asistencial, así como también la situación procesal si se hubieran efectuado denuncias.
10. Supervisar semanalmente al equipo a través de un/a profesional externo/a durante los primeros SEIS (6) meses de su constitución y luego evaluar la necesidad de esta continuidad o su modificación⁴.

1.2.2 MODALIDAD DE ADMISIÓN

Además de las pautas mencionadas en el punto 1.2.1, es importante considerar que existen distintas modalidades de admisión, entre las que podemos mencionar como ejemplo, las provenientes de derivaciones de otros profesionales; por demanda espontánea de la víctima; por el servicio de guardia a causa de una emergencia, etc. En todos los casos tendrá que intervenir un equipo especializado. Debido a la existencia de diferentes modalidades de admisión se considerarán las siguientes pautas específicas:

⁴ A determinar.

FRA

MLG



1.2.3. ADMISIÓN

Cuando la víctima presenta lesiones graves o gravísimas, o hay riesgo de vida, existe obligación legal de realizar la denuncia policial. En caso de que la víctima sea menor de edad se deberá comunicar al defensor de menores dependiente del Ministerio Público.

Cuando se trata de una víctima de delito sexual mayor de edad, se debe tener en cuenta que es un delito de instancia privada y no se puede obligar a la víctima a realizar denuncia.

1.3.- ENTREVISTA A LA VÍCTIMA:

La entrevista se tomará cuando la víctima se encuentre en condiciones adecuadas para responder. En el caso de que la víctima fuera un/a niño/a menor de edad que no esté acompañado/a de su representante legal se deberá comunicar al defensor de menores del Ministerio Público en el caso que sea necesario efectuar la denuncia judicial.

En lo que se refiere a la declaración de la víctima resulta prioritario permitir que se exprese espontáneamente, sin ser interrumpida (si fuera posible ir constatando los datos filiarios, caso contrario se procederá a registrarlos cuando haya disminuido su angustia). Se debe dejar constancia de:

- 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.



2009 - "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"

Ministerio de Defensa



- Transcribir las entrevistas en primera persona.
- Datos de filiación del/a agresor/a.
- Tipo de relación (familiar, afectiva o de otro tipo) que tiene el/la agresor/a con la víctima.
- Situación laboral de la víctima.
- Situación económica de la víctima.
- Situación laboral y dirección o destino donde trabaja el/la agresor/a.
- Situación económica del/a mismo/a.
- Descripción del temperamento del/a agresor/a.
- Informe sobre consumo, uso, abuso de alcohol, drogas o psicofármacos del/a agresor/a
- Informe sobre pertenencia a grupos vulnerables del/a agresor/a.
- Habitualidad de las manifestaciones de violencia.
- Existencia de armas en el hogar.
- Situación en que se encuentran los/as niños/as o adolescentes que dependen de la víctima, si los hubiera.
- Descripción del lugar de los hechos.
- Fecha en que se produjo.
- Hechos anteriores similares.
- Tipo de violencia: física, psíquica o de otro tipo.
- Estado de salud de la víctima.
- Cualquier otro dato de interés relacionado con el hecho.





Se debe tener presente que no siempre las víctimas adultas de violencia deciden inmediatamente realizar una denuncia y, por lo tanto, no se las debe presionar para ello. Lo único que se debe hacer en todos los casos es informar sobre las distintas posibilidades a seguir. No obstante, y teniendo en cuenta el estado de perturbación emocional del primer momento, luego de un periodo de apoyo o tratamiento están en mejores condiciones de tomar una decisión.

1.3.1 OBJETIVOS DE LA ENTREVISTA

- Evaluar situación de riesgo de vida
- Evaluar situaciones de bienes
- Evaluar riesgo de revictimización familiar
- Evaluar en las redes sociales un lugar de posible resguardo
- Establecer las estrategias de abordaje
- Implementar el uso de redes de apoyo de lucha contra la violencia intrafamiliar
- Informar sobre los derechos y las distintas acciones a seguir.

1.4. COMPONENTES CLAVE PARA LA ATENCIÓN DE VICTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL:

En los casos de atención de víctimas de violencia sexual, prioritariamente se deberá informar y asesorar sobre anticoncepción de emergencia,



2009 - "Año de Homenaje a Raúl SCALABRIN LORTIZ"



Ministerio de Defensa

prevención y tratamiento precoz para ITS, VIH/SIDA⁵, debiendo derivarse a los servicios de guardia para su asistencia.

Asimismo se destaca el respeto a los objetores de conciencia, por lo cual los servicios de salud deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar a las personas el cumplimiento de lo establecido previamente.

W



AS

⁵ Según la Organización Panamericana de la Salud en Alternativas de Atención en el Sector de salud para mujeres sobrevivientes de violencia Sexual. Capítulo "Componentes claves para el diseño de Protocolos de atención de la violencia Sexual". Agosto 2005.



Ministerio de Defensa

2009 - "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"



PLANILLA DE ADMISION⁶

FECHA:	HISTORIA CLINICA N°:
DERIVADO POR:	GUARDIA:
CONSULTARIOS EXTERNOS:	OTROS:
MOTIVO DE LA CONSULTA:	
VICTIMA	
APELLIDO Y NOMBRE:	
DOCUMENTO:	
EDAD:	
NACIONALIDAD:	
DOMICILIO:	
TELEFONO:	
OCCUPACION:	
ESTUDIOS:	
TIPO Y N° DE OBRA SOCIAL:	
ACOMPAÑANTE	VÍNCULO CON LA VÍCTIMA:
APELLIDO Y NOMBRE:	
DOCUMENTO	
EDAD	
VÍNCULO	
ESTADO CIVIL	
NACIONALIDAD	
DOMICILIO	
TELEFONO	
OCCUPACION:	
ESTUDIOS:	
TIPO Y N° DE OBRA SOCIAL:	
REDES SOCIALES (POSIBLE RESGUARDO)	
DIRECCIONES	
Opción 1°:	
Opción 2°:	
Opción 3°:	



⁶ Es importante tener en cuenta que algunos profesionales podrán completar exhaustivamente la planilla de acuerdo al desarrollo de la entrevista. Cuando no fuera así se completará con posterioridad, según lo establecido en el ítem 1.3 del Protocolo.



2009 - "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"

Ministerio de Defensa

**TELEFONO:**Opción 1°:Opción 2°:Opción 3°:

DENUNCIADO/A APELLIDO Y NOMBRE:	VINCULO	TIPO de Violencia	TIEMPO Y FRECUENCIA
DOCUMENTO	NOVIO/A		Episodio inicial: Último episodio: Frecuencia:
EDAD	CONCUBINO/A		
NACIONALIDAD	CONYUGE		
DOMICILIO	PADRE/MADRE		
TELEFONO	HIJO/A		
ESTADO CIVIL	OTROS		
OCCUPACION:	INTERVENCION JUDICIAL:		
ESTUDIOS:			
TIPO Y N° DE OBRA SOCIAL:	ACCIONES REALIZADAS:		

VIOLENCIA CONYUGAL

FISICA	Episodio inicial: Último episodio: Frecuencia:
PSICOLOGICA	
SEXUAL	
NEGLIGENCIA/ABANDONO	
ECONOMICA	
VIOLENCIA CRUZADA	

VIOLENCIA INFANTIL⁷

MALTRATO FISICO	Episodio inicial: Último episodio: Frecuencia:
MALTRATO PSICOLOGICO	
ABANDONO EMOCIONAL	
ABUSO SEXUAL	
NEGLIGENCIA/ ABANDONO FISICO	
OTRAS FORMAS ⁸	

⁷ En todos los casos de violencia infantil se deberán adoptar las medidas necesarias para que se garantice el derecho de todo niño/a o adolescente a ser oido conforme lo dispuesto en el Artículo N° 12 de la Convención sobre los derechos del niño y en el artículo N° 24 de la ley 26061.

⁸ Incluye: INCESTO; VEJACIÓN SEXUAL; VIOLACIÓN; PORNOGRAFIA INFANTIL; ABUSO PRENATAL; CORRUPCIÓN; SÍNDROME DE MUNCHAUSSSEN; INCAPACIDAD PARENTAL; EXPLOTACIÓN LABORAL; EXPLOTACIÓN SEXUAL; SECUESTRO Y SUSTITUCIÓN DE IDENTIDAD; GROOMING; NIÑOS/AS TESTIGOS DE VIOLENCIA.



2009 – “Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ”

A circular stamp with the words "MINISTERIO DE DEFENSA" around the perimeter and "FOLIO" in the center.

Ministerio de Defensa

VIOLENCIA TERCERA EDAD		TIEMPO Y FRECUENCIA
FISICA		Episodio inicial:
PSICOLOGICA		Último episodio:
SEXUAL		
NEGLIGENCIA/ ABANDONO		Frecuencia:
ECONOMICA		
OBSERVACIONES		

GRUPO FAMILIAR CONVIVIENTE

SEPARACIONES:

PATOLOGIAS ASOCIADAS			ANTECEDENTES VIOLENTOS EN FAMILIA DE ORIGEN		
ALCOHOL	SI	NO			
DROGAS	SI	NO			
PSIQUIATRICAS	SI	NO			
OTRAS	SI	NO			



Ministerio de Defensa

2009 - "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"



ANTECEDENTES DE INTERNACION:

TIPO DE VIVIENDA	INTERVENCION OTRAS INSTITUCIONES
PROPIA	
ALQUILADA	
CEDIDA	
COMPARTIDA	
VIVIENDA FISCAL	
HOTEL	
BARRIO DE EMERGENCIA	
CANTIDAD DE HABITACIONES	
CANTIDAD DE CAMAS	
COLECHO	

MAPA FAMILIAR – GENOGRAMA

DIAGNOSTICO DE SITUACION:

ESTRATEGIA⁹ :

⁹ Discutida entre los integrantes del equipo, por lo menos los que intervengan en la admisión, para decidir las primeras acciones, conforme lo establecido en el ítem 1.2 de Protocolo. Dichas acciones se acordarán con la víctima si es mayor de edad, o con el familiar sea padre, madre o tutor/a siempre que no sea el victimario.



2009 - "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"

Ministerio de Defensa



INTERVENCION Y/O DERIVACION – NOMBRE INSTITUCION – TELEFONO
(para seguimiento)

SD
FIRMA Y SELLO DE LAS/OS PROFESIONALES INTERVINIENTES:

M.D.

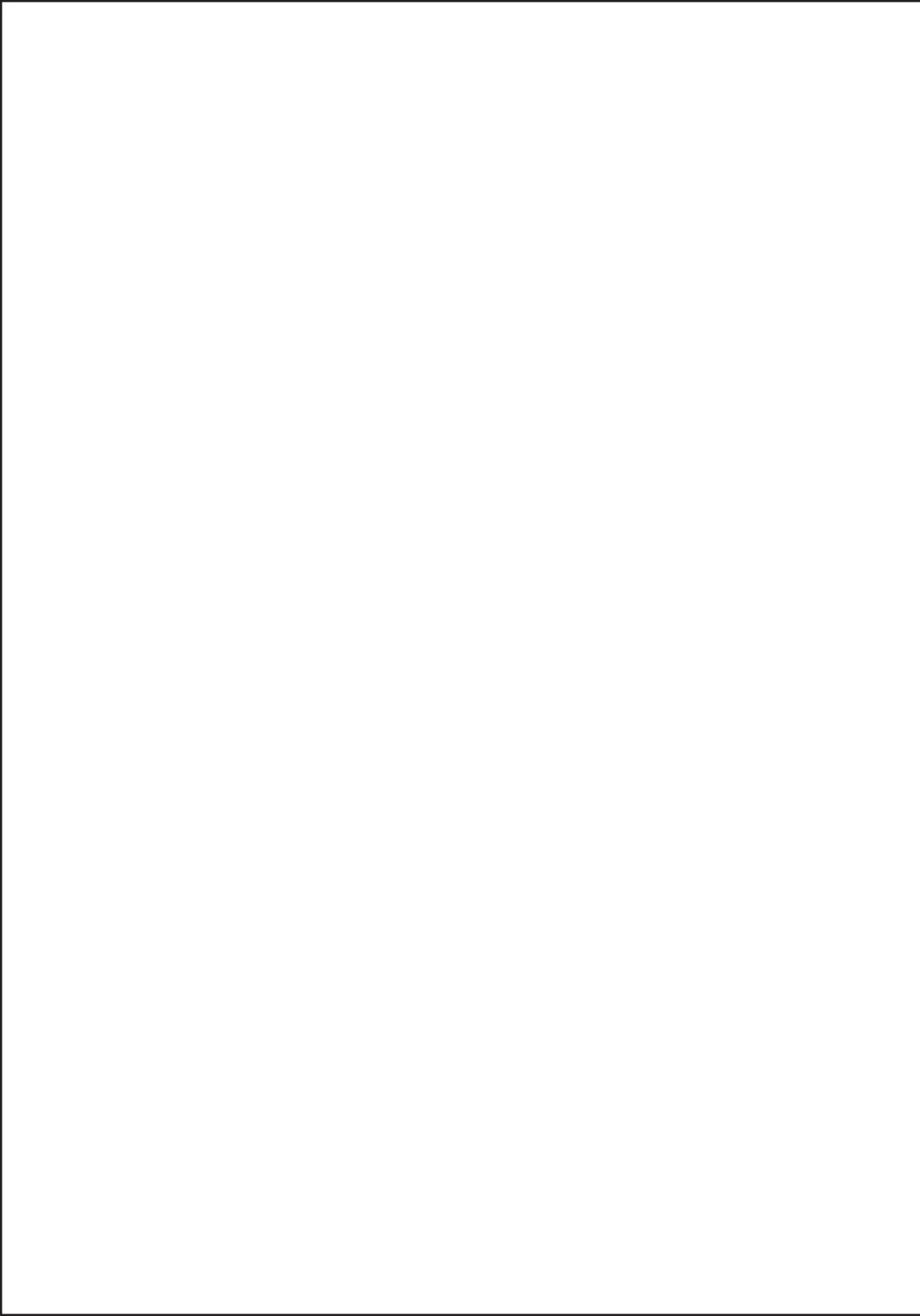
1099

RA M



**Plan Nacional de
Jardines Maternales
y
Paternidad Responsable
para el Personal Militar y Civil
de las Fuerzas Armadas**

Resolución MD N° 198/08



El Plan se encuentra enmarcado en el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por el Estado Argentino en la reforma constitucional de 1994. La reforma jerarquizó diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos mediante su incorporación al orden normativo con jerarquía constitucional, conforme lo establecido en el Artículo 75, Inciso 22, del texto constitucional.

Entre tales instrumentos se encuentra la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer”, cuyo Artículo 11 establece que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar –en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres– los mismos derechos; en particular: alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

Con el objeto de compatibilizar las responsabilidades que requieren la actividad profesional y familiar, tanto para hombres como para mujeres, civiles y militares, pertenecientes a las Fuerzas Armadas, se desarrolló el Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable.

A tal fin, se conformó un Grupo de Trabajo coordinado por la Dirección Nacional de Derechos Humanos e integrado por representantes de las tres Fuerzas, de la Subsecretaría de Coordinación y de las representaciones gremiales, con el objetivo de relevar las necesidades de los hombres y mujeres de las Fuerzas para comenzar a construir, ampliar y/o refaccionar jardines maternales, para niños/as desde los 45 días hasta los 3 años de edad.

Así, luego del Convenio del 18 de octubre de 2006, firmado entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Educación porteño, se puso en marcha la adecuación de instalaciones para la apertura del jardín maternal para hijos de trabajadores del Ministerio de Defensa y del Estado Mayor General del Ejército, ubicado en el barrio de San Telmo.

En 2009 se iniciarán las obras que permitirán ampliar la oferta escolar hasta cinco años de edad.

Con este plan se impulsa la construcción de un jardín maternal en el Barrio Militar Sargento Cabral (Campo de Mayo) y otro en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ubicado en un edificio de viviendas de la calle Báez. Se prevé en esta primera etapa cubrir aproximadamente 100 vacantes.

En el caso de la Armada, se está trabajando en la ampliación del jardín maternal “Stella Maris”, actualmente existente en la Base Naval Puerto Belgrano, con el objetivo de llevar sus vacantes a 170, lo que implica un crecimiento del 45% en su matrícula respecto de la situación actual; y la ampliación del Jardín Maternal “Barquito de Papel”, ubicado en la Base Naval Mar del Plata, de 35 vacantes a 50, con un crecimiento del 50%. Además se prevé la puesta en funcionamiento del jardín maternal ubicado en el HNPM en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con una matrícula de 50 alumnos.

Finalmente, para el caso de la Fuerza Aérea, se trabajará en la ampliación del jardín maternal “Rinconcito Aeronáutico” en la Guarnición Aérea “El Palomar”, que aumentaría sus vacantes en aproximadamente un 40%.

Este proceso, iniciado en el año 2008, tiene como objetivo llevar el mismo servicio a los distintos puntos del país que tienen la misma necesidad.

En este orden de ideas, durante el año 2009, se prevé la realización de un relevamiento de necesidades en la Escuela de Suboficiales Sargento Cabral, el Colegio Militar de La Nación, el III Cuerpo del Ejército, el Hospital Aeronáutico Central y la Escuela de Aviación de Córdoba.

Por último, también en 2009, se prevén actividades de supervisión de los jardines maternales ya existentes con el fin de verificar sus condiciones de habilitación y seguridad. En este sentido, se prevé un plan de auditoría consistente en:

- **relevamiento de condiciones edilicias, de habilitación y de habitabilidad;**
- **relevamiento de condiciones y régimen de trabajo del personal a cargo, y**
- **relevamiento de condiciones pedagógicas.**



198

"2008 - Año de la Enseñanza de las Ciencias"



Ministerio de Defensa

BUENOS AIRES, 21 FEB 2008

VISTO Y CONSIDERANDO:

Que la reforma constitucional del año 1994 jerarquizó diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos mediante su incorporación al orden normativo con jerarquía constitucional conforme lo establece el artículo 75, inciso 22 del texto constitucional.

Que entre tales instrumentos se encuentra la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (aprobada por Resolución 34/180 de la ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS del 18 de diciembre de 1979 y ratificada por Ley N° 23.179), cuyo Artículo 11 establece que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: c) alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida

M. D.
104

pública, especialmente mediante el fomento de la creación y

FECHA *[Signature]*



Ministerio de Defensa

desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

Que mediante la Ley N° 23.451 se ratificó el convenio N° 156 de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO sobre Igualdad de Oportunidad de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares (adoptado por Conferencia General de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO del 23 de junio de 1981). Dicho convenio reconoce en sus considerandos la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores.

Que, a su vez, el artículo 4º del citado Convenio prescribe que en el diseño de las políticas de Estado relativas al empleo deben crearse condiciones para lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, para lo cual deben adoptarse medidas que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo.

Que no existen motivos para excluir de estas prescripciones las regulaciones sobre las condiciones del



FRA



"2008 - Año de la Enseñanza de las Ciencias"



Ministerio de Defensa

empleo en el ámbito militar, toda vez que el espíritu de las normas internacionales reseñadas es generar condiciones de empleo igualitario de hombres y mujeres con niños/as a su cargo.

Que un gran número de mujeres militares y civiles que prestan servicios en distintas unidades militares de todo el país ven peligrar la continuidad de sus carreras ante la falta de un lugar apropiado para que sus hijos/as sean atendidos dentro del ámbito de su trabajo, mientras cumplen sus funciones.

Que, en este aspecto, deben mencionarse los resultados arrojados por la encuesta sobre la integración de las mujeres a la carrera militar realizada por el Observatorio sobre la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. En dicha oportunidad, las mujeres encuestadas miembros de las FUERZAS ARMADAS consideraron en su mayoría que los factores que limitan su carrera militar son tener una familia, hijos y estar casadas (cfr. Publicación del Ministerio de Defensa de la Nación, República Argentina, "Equidad de género y defensa: una política en marcha", 8 de marzo de 2007, pág. 70).

Que, asimismo, de acuerdo con el Acta N° 1 del Consejo de Políticas de Género del MINISTERIO DE DEFENSA, de

fecha 9 de abril de 2007, la ausencia de espacios adecuados

FIA M/S



Ministerio de Defensa

para el cuidado de los niños/as a cargo del personal civil y militar, se revela como una de las situaciones que más dificulta la permanencia de las mujeres en la FUERZAS ARMADAS

Que, con miras a compatibilizar los ámbitos familiar y laboral como esferas que requieren de una reestructuración de responsabilidades conjuntas para el efectivo logro de la equidad de género, con hombres que participen más activamente en la estructuración de una nueva matriz de cuidado societal, los varones militares y civiles con niños/as a su cargo se enfrentan con igual dificultad para el ejercicio de una paternidad responsable.

Que, en este contexto, resulta imprescindible implementar espacios dentro de las unidades militares que funcionen como jardines maternales en los cuales los niños/as a cargo del personal militar y civil sean atendidos adecuadamente.

Que la urgencia de contar con estos espacios se ve incrementada por la ausencia dentro de la comunidad de jardines maternales próximos a los establecimientos militares.

Que para efectivizar la implementación de este proyecto resulta imprescindible la conformación de un equipo de trabajo interdisciplinario para diseñar, articular y



"2008 - Año de la Enseñanza de las Ciencias"



Ministerio de Defensa

gestionar las medidas pertinentes a efectos de concretar los objetivos desarrollados en la presente.

Que el equipo de trabajo interdisciplinario estará conformado por miembros del MINISTERIO DE DEFENSA, de las FUERZAS ARMADAS y de las asociaciones gremiales que nuclean al personal civil de las FUERZAS ARMADAS.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE DEFENSA ha tomado la debida intervención que le corresponde.

Que, la suscripta es competente para el dictado de la presente medida en virtud del artículo 4º, inciso b), apartado 9º, de la Ley de Ministerios (t.o. 1992).

Por ello,

LA MINISTRA DE DEFENSA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Crease en el ámbito de la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO del MINISTERIO DE DEFENSA la Comisión para la Implementación del Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable para el Personal Militar y Civil de las FUERZAS ARMADAS, el que se integrará de la siguiente forma: UN/A (1) integrante de la UNIDAD MINISTRA DE DEFENSA, UN/A (1) integrante de la SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN del MINISTERIO DE DEFENSA, UN/A



Ministerio de Defensa

(1) integrante de la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO del MINISTERIO DE DEFENSA, los Jefes de Personal de cada Fuerza y UN/A (1) representante por cada una de las asociaciones gremiales que nuclean al personal civil perteneciente a las FUERZAS ARMADAS.

ARTÍCULO 2º.- Serán objeto de trabajo de la Comisión para la Implementación del Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable para el Personal Militar y Civil de las FUERZAS ARMADAS: 1) elaborar un diagnóstico que deberá ser finalizado dentro de los CUARENTA Y CINCO (45) días de sancionada la presente Resolución; 2) elaborar un plan de necesidades y medidas básicas para la implementación de jardines maternales; 3) elaborar conjuntamente un informe acerca de las prioridades y cualesquiera otros aspectos que la Comisión, creada por el Artículo 1º de la presente, estime necesarios; 4) elaborar un plan de acción el cual deberá ser presentado ante el MINISTERIO DE DEFENSA dentro de los NOVENTA (90) días de sancionada la presente Resolución.

ARTÍCULO 3º.- La coordinación de la Comisión será asumida por la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO del MINISTERIO DE DEFENSA.

ARTÍCULO 4º.- A los efectos de sus tareas, la Comisión podrá convocar en calidad de asesor a profesionales idóneos para

104



"2008 - Año de la Enseñanza de las Ciencias"



Ministerio de Defensa

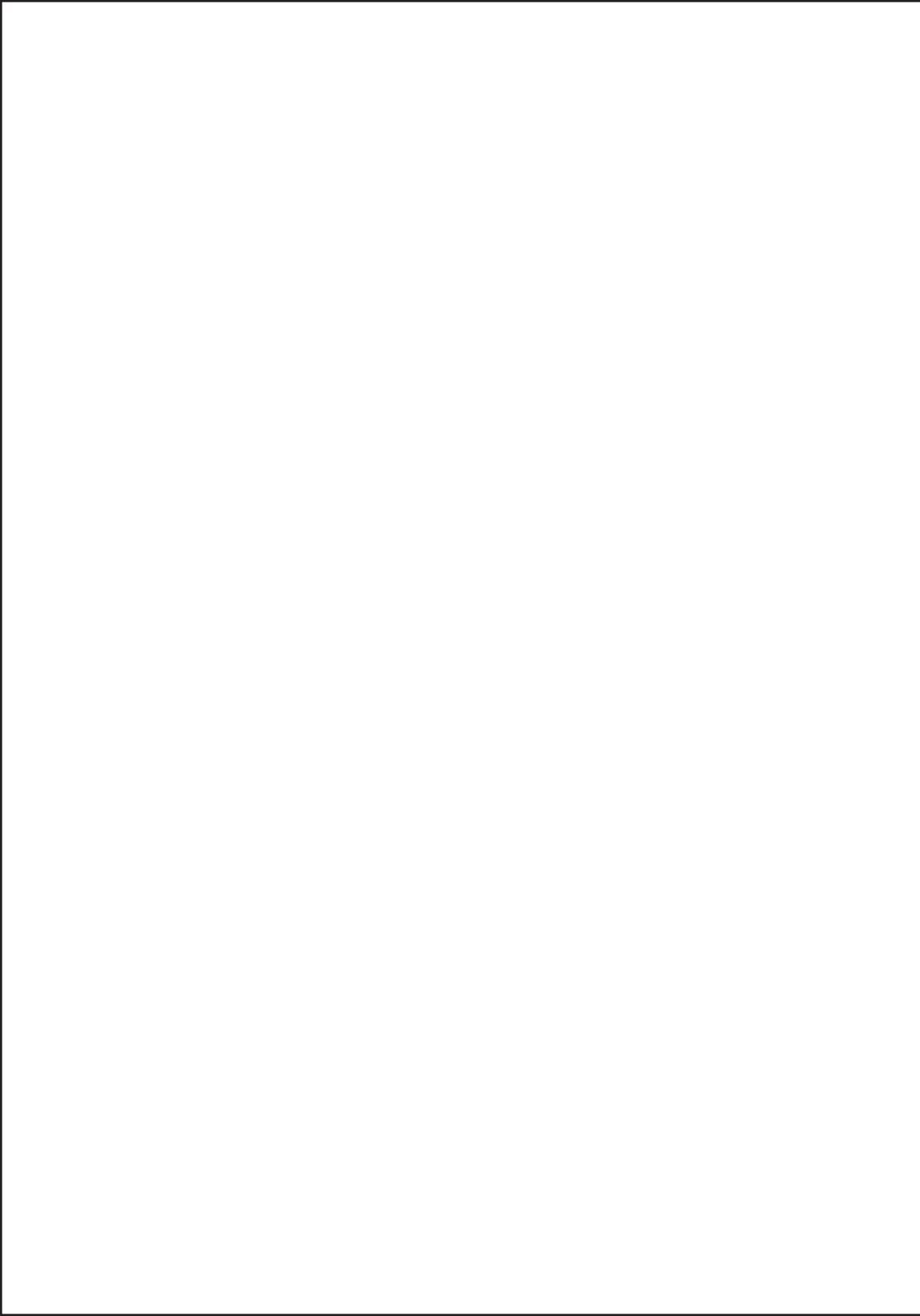
evaluar la construcción y/o refacción de las instalaciones edilicias necesarias.

ARTÍCULO 5º.- Comuníquese, publique, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.



M. J. Gómez
Dra. M. J. Gómez
Ministra de Defensa

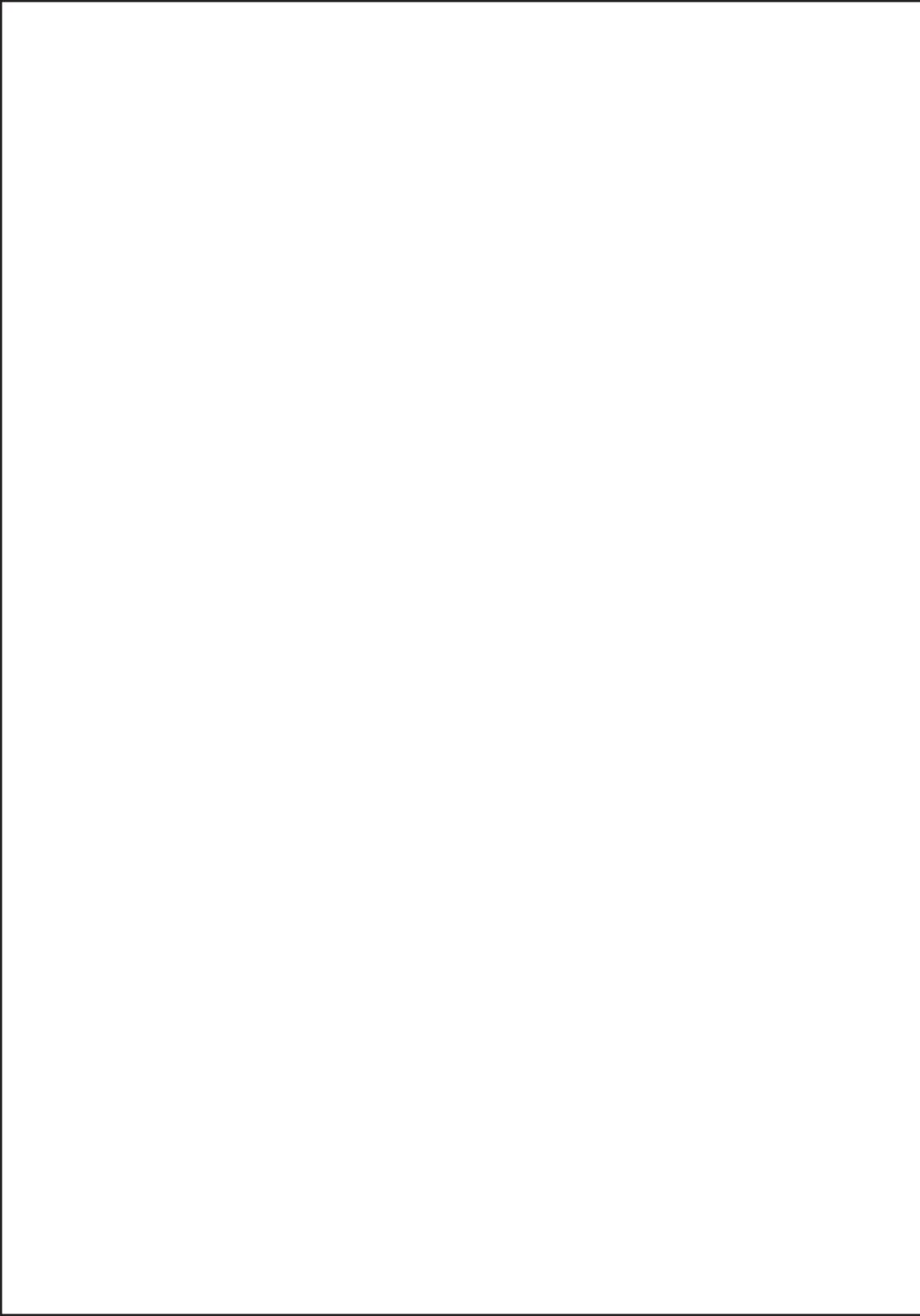
TH





Reconocimiento del
Derecho de las Mujeres
a Participar en Calidad de Integrantes
en las Juntas, Comisiones
y/o Instancias de Asesoramiento para la
Confección de Uniformes Militares

Resolución MD N° 781 del 31 de julio de 2008



Mediante el dictado de la Resolución MD N° 781/08 se estableció la obligación de las FFAA de modificar la composición de las diferentes juntas, comisiones e instancias de asesoramiento en lo referente a los estudios de la reglamentación de los uniformes de las mujeres militares, en el marco de las medidas impulsadas para garantizar condiciones de equidad en los distintos procesos y ámbitos de toma de decisión de las Fuerzas Armadas.



BUENOS AIRES,

31 JUL 2008

VISTO las Resoluciones del MINISTERIO DE DEFENSA Nros. 113 del 9 de febrero de 2007, 274 del 2 de marzo de 2007, 207 del 27 de febrero de 2008, la Resolución del Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA N° 78 del 13 de marzo de 2006, la Resolución del Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA del 16 de abril de 1999, la Reglamentación sobre Uniformes del Ejército (RFP-70-04-I), y

CONSIDERANDO:

Que las normas mencionadas en el VISTO de la presente Resolución, establecen el marco normativo relacionado con las instancias de asesoramiento en la reglamentación de uniformes, denominadas "*Comisiones de Uniformes*" o "*Comisión de Estudios de Uniformes*".

Que la Resolución del Jefe del Estado Mayor General de la Armada N° 78/06, establece que la comisión de uniformes estará compuesta por UN (1) presidente, CUATRO (4) vocales permanentes, UNO (1) o más asesores y UN (1) secretario. La resolución mencionada establece que *los vocales permanentes serán oficiales jefes con destino en la zona de Buenos Aires, del escalafón que represente los intereses de los distintos organismos*; y que *los Comandantes, Directores y jefes, designarán a solicitud del Presidente de la Comisión de Uniformes, uno o más jefes con la necesaria experiencia y capacidad en el tema para el que se lo/s requiere* (v. art. 2º, Resol. cit.).

M. D.



Ministerio de Defensa

2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias



Que la Resolución del Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA del 16 de abril de 1990 establece en su artículo 6º que la Comisión de Estudios de Uniformes se integrará sobre la base de un representante de la Jerarquía de Oficial Superior, más moderno que el Presidente, de cada uno de los siguientes Organismos. a) Comando de Instrucción, b) Comando de Material, c) Comando de Regiones Aéreas y d) Comando de Operaciones Aéreas.

Que mediante el expediente MD Nº 30275/2007, el Ejército informó que las Juntas de Uniformes no aparecen estipuladas en la Reglamentación y que para el supuesto de modificación de cualquier aspecto vinculado con la vestimenta es necesario un asesoramiento al respecto el que deberá ser evaluado por las distintas instancias jerárquicas y resuelta por el Jefe de Estado Mayor General del Ejército.

Que el ESTADO ARGENTINO, al otorgar jerarquía constitucional a los instrumentos internacionales de derechos humanos (v. art. 75, inc. 22, Const. Nac.), ha asumido obligaciones respecto de los derechos humanos allí reconocidos. Revisten vital importancia los artículos 2º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 1º y 2º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los que luego de establecer el compromiso de los Estados partes a respetar y garantizar determinados derechos sin discriminación, les imponen la obligación, en el caso de no estar aún garantizados, de adoptar las medidas oportunas para hacerlos efectivos.

Que, a fin de garantizar la equidad de género, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece la obligación de adoptar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a



Ministerio de Defensa

acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer. (v. art. 4.1, Conv. cit.). También hace referencia a las denominadas acciones afirmativas que son aquellas medidas de carácter temporal para eliminar obstáculos y están concebidas como un instrumento para crear conciencia social.

Que en este sentido, y a fin de cumplir con las obligaciones mencionadas, este MINISTERIO DE DEFENSA ha asumido como aspecto central de su gestión el desarrollo de acciones dirigidas a promover condiciones de equidad entre mujeres y varones en el marco de la profesión militar¹⁰ (v. considerando 1º, Resol. MD N° 207/08).

Que la Resolución del CONSEJO DE SEGURIDAD DE NACIONES UNIDAS N° 1325 (2000), insta a los Estados partes para adoptar las medidas necesarias en función de la protección de las necesidades especiales de las mujeres.

Que en el marco de esta política, que tiende a garantizar una igualdad real entre los diferentes géneros, es necesario asegurar la participación de las mujeres militares en las instancias de decisión relacionadas con los uniformes que las mismas utilizan y utilizarán. La circunstancia de que las mujeres no poseen la jerarquía, antigüedad o el cargo requerido para conformar las mencionadas comisiones o instancias de asesoramiento, torna necesario adoptar medidas que permitan su participación en las mismas. No sólo para evitar, en el futuro, cualquier escenario que sugiriera la existencia de discriminación, sino también para posibilitar el aporte del criterio de la mujer militar —cualquiera que sea el grado que posea— en lo concerniente a la determinación de la modificación o no del uniforme del



Ministerio de Defensa

2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"



personal femenino a la luz de la practicidad que la prenda tenga para la mujer. Ello, no obstante la experiencia del personal militar masculino de alto grado, pues el criterio que puede aportar una mujer nunca puede ser remplazado por el de un hombre, en razón de que si sólo el hombre participa en las instancias de diseño, quien diseñe el uniforme femenino nunca será quien lo utilice.

Que a fin de evitar transgredir los principios de jerarquía y carrera inherentes a las instituciones militares, y garantizar la presencia de mujeres militares en lugares decisarios, se requiere efectivizar la incorporación de mujeres que en la actualidad hayan alcanzado el más alto grado militar.

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

Que la suscripta es competente para el dictado de la presente resolución en virtud del artículo 4º, inciso b), apartado 9º, de la Ley de Ministerios (T.O.1992) y sus modificaciones.

Por ello,

LA MINISTRA DE DEFENSA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Instrúyese al Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA y al Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA, para que en el plazo de TREINTA (30) días corridos, adecuen las normas a fin de garantizar la participación de las mujeres militares en las diferentes instancias de asesoramiento relacionadas con la

Ministerio de Defensa



2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"



reglamentación de los uniformes.

ARTÍCULO 2º.- Instrúyese al Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA y al Jefe del ESTADO MAYOR, GENERAL DE LA FUERZA AÉREA para que, una vez cumplido lo establecido en el artículo 1º de la presente Resolución, se informe todo lo actuado a este Ministerio.

ARTÍCULO 3º.- Regístrese, comuníquese y archívese.

RESOLUCIÓN Nº:



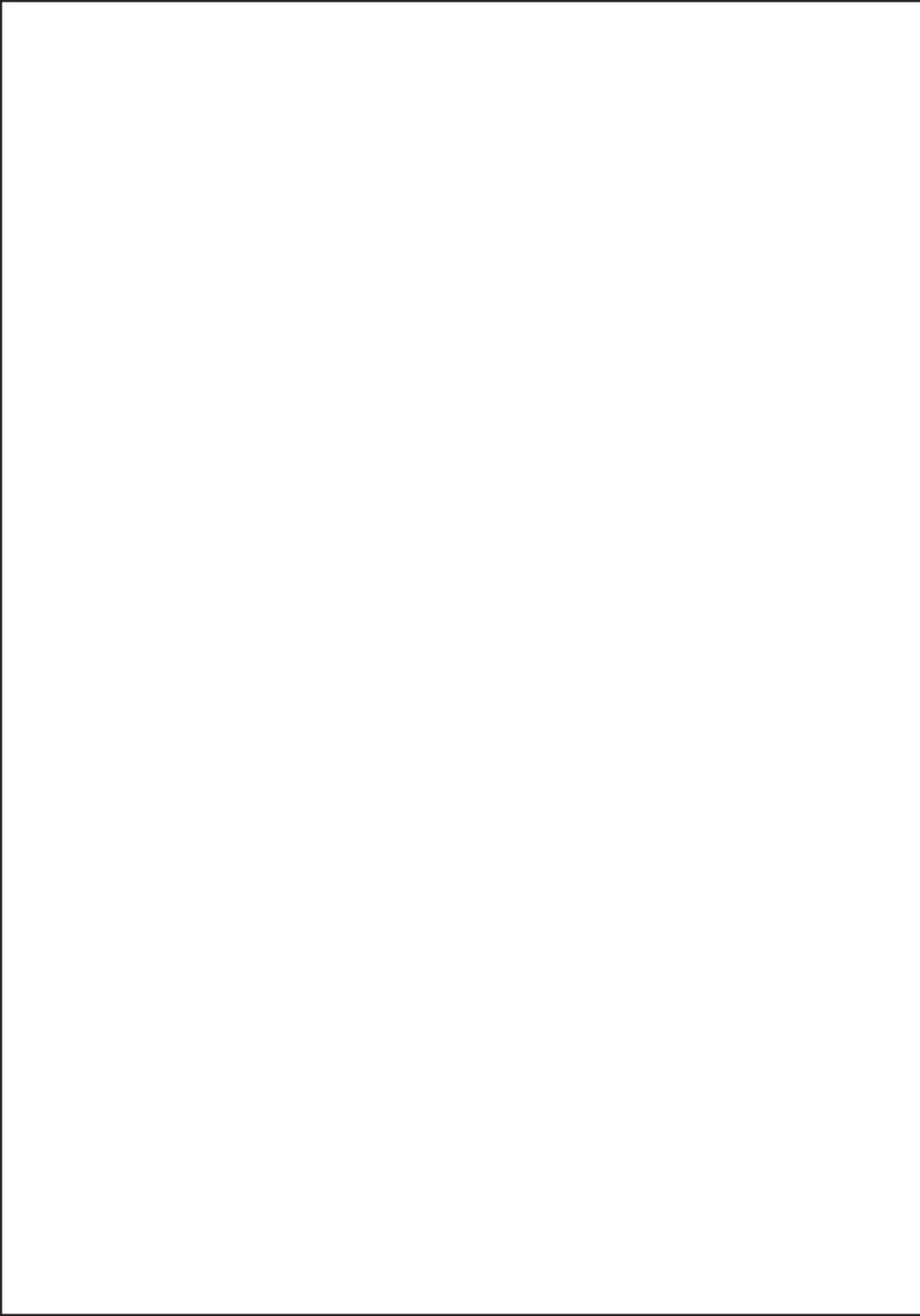
Dra. Nilda Garré
Ministro de Defensa

M. D.



Género y Vivienda

Resolución MD N° 996 del 1 de septiembre de 2008



**Incorporación de Criterios de Prioridad
en Razón de la Condición Numerosa del Grupo Familiar,
Consideración de Familias Monoparentales/Monomarentales
y de Casos de Víctimas de Violencia Familiar
en el Plan Federal de Viviendas.**

Se propició la modificación de la Resolución Ministerial que establece el Reglamento del Ministerio para la aplicación del Plan Federal de Construcción de viviendas asegurando criterios de género en los criterios de priorización para la asignación de las viviendas. Esta medida asegura que quienes integren familias numerosas, tengan en forma individual la responsabilidad del grupo familiar y/o resulten víctimas de violencia familiar fehacientemente acreditada serán priorizados en la asignación de las viviendas.

**Incorporación de Reglas de Atención Específica
para la Asignación de Vivienda a Quienes Conforman
los Hogares Monoparentales y Monomarentales**

La resolución estableció como criterio de prioridad para la asignación de viviendas fiscales, la consideración de la situación de los hogares monoparentales y monomarentales.



BUENOS AIRES

1 SET 2008

VISTO la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 1757 del 2 de noviembre de 2007, el Reglamento de Viviendas Fiscales de la Armada (R.G-6-002) Edición 2006, el Reglamento para la adjudicación de viviendas militares para el personal del Ejército (RFP 70-09), el Reglamento de Vivienda Aeronáutica (RAG 12) Edición 1998, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 1757/07, se instruyó al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, para que se incorpore al Reglamento para la adjudicación de viviendas militares para el personal del Ejército (RFP 70 -09) al personal soltero/a con hijos legalmente a cargo, como habilitado para solicitar la adjudicación de vivienda.

Que así, se eliminó la última exclusión reglamentaria que existía en el ámbito de las Fuerzas Armadas en relación con en el acceso a la vivienda militar al padre o madre soltero.

Que, por su parte el Reglamento de la Vivienda Aeronáutica RAG 12 Edición 1998, Capítulo XI Párrafo 41 establece: "Podrán solicitar vivienda el siguiente personal: 3) El soltero que tenga familiares legalmente a cargo (...), 6) Se amplía hasta el grado de Comodoro la autorización para solicitar vivienda, como asimismo al personal viudo, divorciado o soltero, con hijos legalmente a cargo y que convivan con el titular, teniendo en cuenta las nuevas normas sociales con que se rige la familia y la incorporación de personal femenino en los cuadros de la fuerza".

M. D.

571



2008 – “Año de la Enseñanza de las Ciencias”

Ministerio de Defensa

Que, en el mismo sentido, el Reglamento de Viviendas Fiscales de la Armada Argentina RG-6-002 Edición 2006, en su Capítulo 2 Artículo 2.01. Requisitos de postulación para asignación de Viviendas Fiscales establece: “Requisitos generales para todo personal: (...) 1.2. “Ser casado, viudo, divorciado o separado, con familiares a cargo, siempre que éstos convivan en forma permanente con el titular (...) 1.3. “Ser soltero y con hijos a cargo, siempre que estos convivan en forma permanente con el titular”.

Que las familias monomarentales o monoparentales son aquellos en las que un progenitor convive y es responsable en solitario de sus hijos e hijas.

Que las situaciones de monomarentalidad o monoparentalidad tienen origen en los núcleos formados por padres o madres solteros/as que tienen un hijo/a no reconocido por su padre o que no vive con ellas/cs, así como los núcleos formados por personas viudas/viudos.

Que se ha constatado como tendencia creciente que los hogares monoparentales/ monomarentales se encuentren en riesgo de exclusión social.

Que los estudios relacionados con la monomarentalidad y el derecho a la vivienda indican que las familias monomarentales no forman un hogar propio, sino, que viven en otros hogares, siendo los más habituales en el hogar paterno o materno. Es decir que las dificultades económicas y de acceso a la vivienda, no permiten que muchas de estas familias vivan independientemente (Conf. Unión de Asociaciones Familiares UNAF en “Principales aportaciones de las jornadas sobre familias monomarentales”, http://unaf.org/descargas/principales_aportaciones.pdf)





Que el Estado Argentino, al jerarquizar los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos (Artículo 75 inciso 22 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL) se obligó a garantizar la igualdad real en todas las políticas estatales.

Que el Artículo 2º inciso 1º y los Artículos 1º y 2º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, respectivamente, establecen la obligación del Estado Argentino de respetar todos los derechos allí consagrados sin ningún tipo de discriminación, imponiendo la obligación, en el caso de no estar aún garantizados, de adoptar las medidas oportunas para hacerlos efectivos.

Que en relación al derecho a la vivienda el Artículo N° 11 inciso 1º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, lo cual incluye una vivienda digna.

Que las obligaciones mencionadas precedentemente deben interpretarse como un mandato constitucional que ha de orientar la actuación de todos los poderes públicos en el ejercicio de sus competencias.

Que con la incorporación como habilitado/a para solicitar la adjudicación de vivienda militar al personal soltero/soltera con hijos legalmente a cargo en el Reglamento para la adjudicación de viviendas militares para el personal del Ejército (RFP 70 –09), se logra una igualdad formal entre las familias monomarentales/monoparentales y aquellas biparentales. Que en este caso, el trato equitativo requiere asumir que tienen situaciones diversas que obligan a las



Ministerio de Defensa

2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"

autoridades a prestar especial atención para la asignación de la vivienda militar y/o fiscal en uno y otro caso.

Que por ello las Fuerzas Armadas deberán, modificar sus reglamentos internos a fin de que se establezca un sistema que resuelva esta problemática.

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

Que la Ministra de Defensa es competente para el dictado de la presente resolución, conforme lo dispuesto por el Artículo 4º de la Ley de Ministerios (T.O.1992) y sus modificaciones:

Por ello,

LA MINISTRA DE DEFENSA
RESUELVE

M
ARTÍCULO 1º.- Instrúyese al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA y al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA, para que en el plazo de TREINTA (30) días corridos, modifiquen sus reglamentos internos considerando como prioritaria la situación de las familias monoparentales y monomarentales para la asignación de la vivienda.

ARTÍCULO 2º.- Instrúyese al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA y al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA, para que una vez



2008 - "Año de la Enseñanza de las Ciencias"



Ministerio de Defensa

vencido el plazo establecido en el artículo precedente informe todo lo actuado a este
Ministerio.

ARTÍCULO 3º.- Regístrese, comuníquese y archívese.

M. DE DEFENSA
RESOLUCIÓN N.º 996

Maria Josep
Dra. María Josep
Ministra de Defensa

Y

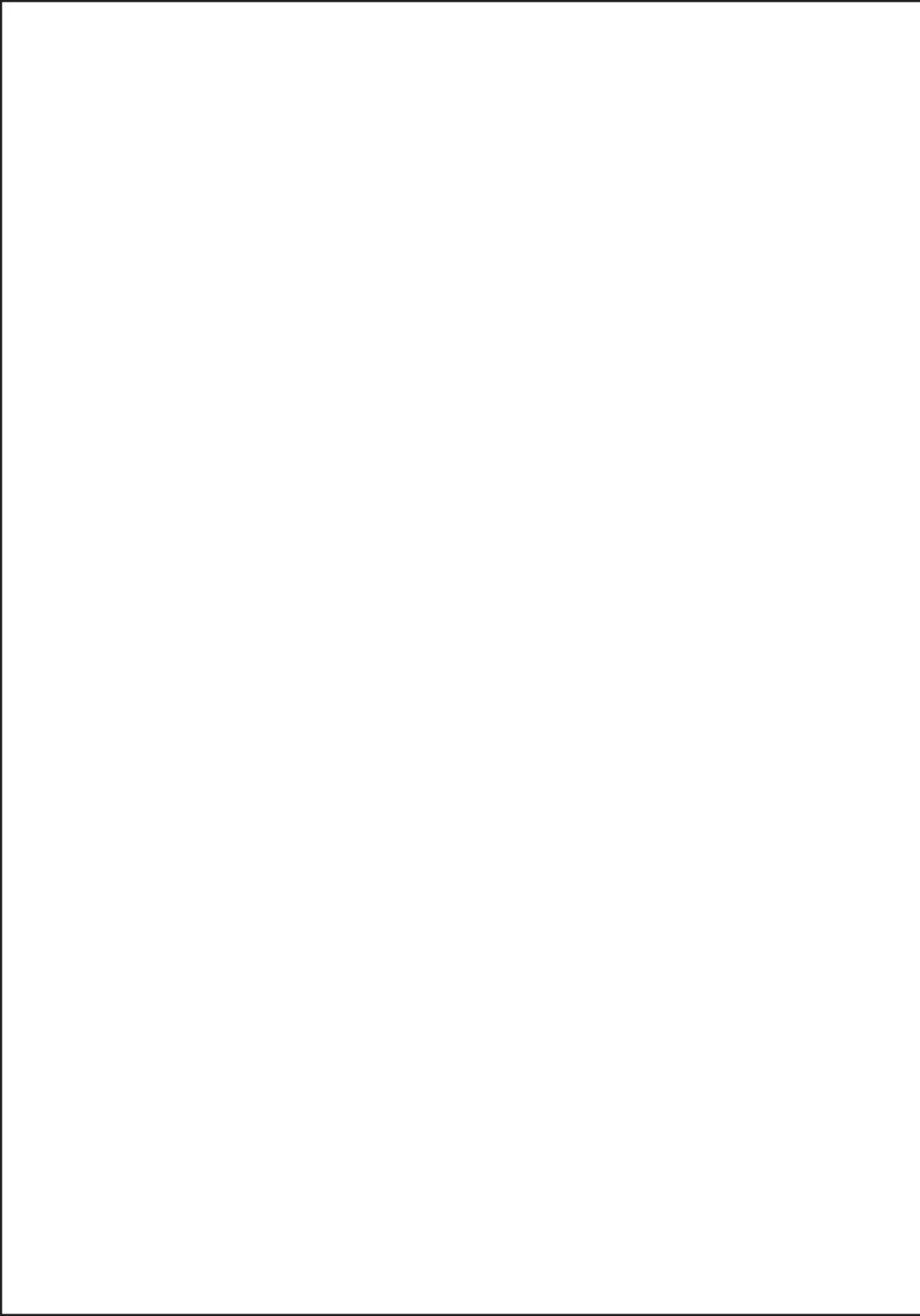
170

170



Creación de las
Oficinas de Género

Resolución Ministerial MD N° 1160/08



En el marco del trabajo desarrollado por el Consejo de Políticas de Género, se dictó la Resolución N° 1160/08. Esta Resolución crea las Oficinas de Género en el ámbito de las Direcciones de Personal de la Armada y del Ejército.

Esta medida, que extiende la experiencia de “La Oficina Centralizada de la Mujer de la Fuerza Aérea, permitirá contar con un espacio institucional de comunicación, contención y orientación que fortalezca la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas.



Ministerio de Defensa

1160

"2008 - AÑO DE LA ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS"



BUENOS AIRES,

2 OCT 2008

VISTO la Resolución MD N° 213 del 16 de febrero de 2007, la Resolución MD N° 274 del 2 de abril de 2007, la Resolución de la FUERZA AÉREA ARGENTINA N° 215 del 3 de marzo de 2008, y

CONSIDERANDO:

Que el MINISTERIO DE DEFENSA ha sancionando diversas resoluciones a efectos de que la normativa castrense se acomode a ciertos estándares sociales mínimos que sancionan la discriminación fundada en la diferencia sexual.

Que se ha creado y puesto en funcionamiento el Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas en la jurisdicción del MINISTERIO DE DEFENSA mediante la Resolución N° 213/07, en respuesta a la necesidad de propiciar una agenda de trabajo que considere específicamente las cuestiones de género en el ámbito militar.

Que en razón del estudio realizado el MINISTERIO DE DEFENSA conformó el CONSEJO DE POLÍTICAS DE GÉNERO, cuya norma es la Resolución N° 274/07, integrado por personal militar femenino de las Fuerzas Armadas, representantes de instituciones estatales, organismos no gubernamentales y académicos, especializados en temas de género.

7 19



Ministerio de Defensa

"2008 - AÑO DE LA ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS"



Que el MINISTERIO DE DEFENSA tiene un conocimiento cabal de las situaciones de conflicto atravesadas por el personal femenino de las Fuerzas Armadas relativas a su condición de género.

Que dado que las Fuerzas Armadas han sido históricamente integradas por hombres y que muchos de sus sentidos se han orientado por valores masculinos, es necesario reforzar la integración de las mujeres mediante la creación de un organismo que contemple las dificultades que puedan surgir de su inserción profesional.

Que es preciso informar y fundar dicho organismo en las políticas de equidad de género y las experiencias resultantes del ámbito civil, sin descuidar la lógica particular de la profesión militar que resulta de las funciones establecidas por la normativa vigente.

Que esta modalidad de integración de la institución militar a la sociedad argentina permitirá mejorar el clima laboral y por consiguiente, optimizar el desarrollo de las capacidades que varones y mujeres aportan a la modernización y profesionalización de las Fuerzas Armadas.

Que por la Resolución FAA N° 215/08, la FUERZA AÉREA ARGENTINA creó la OFICINA CENTRALIZADA DE LA MUJER atendiendo a muchas de las consideraciones aquí establecidas, lo que establece un camino que las demás Fuerzas deben acompañar de acuerdo al principio de acción conjunta.

M. D.
7-2

ELA *MD*



Ministerio de Defensa



Que por estos motivos se hace necesario establecer un espacio institucional de comunicación, contención y orientación que fortalezca la integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas.

Que se ha dado intervención a la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS del MINISTERIO DE DEFENSA.

Que la Ministra de Defensa es competente para el dictado de la presente resolución, conforme lo dispuesto por el artículo 4º de la Ley de Ministerios (t.o. 1992) y sus modificaciones.

Por ello:

LA MINISTRA DE DEFENSA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º - EL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA y el ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJERCITO dictarán una normativa para crear en el seno de las Direcciones de Personal a su cargo, la Oficina de Género; la misma deberá estar destinada a:

- a) Analizar y evaluar las distintas situaciones que se desprendan de la inserción de las mujeres en la carrera militar.
- b) Canalizar y recibir inquietudes relacionadas con las cuestiones de género que se susciten en el ámbito laboral.



Ministerio de Defensa

"2008 - AÑO DE LA ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS"



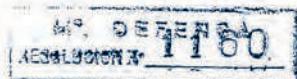
c) Brinde orientación jurídica y contención psicológica preliminar al Personal Militar Femenino y proponga acciones tendientes a solucionar las situaciones planteadas.

ARTÍCULO 2º- Las normas, procedimientos y mecanismos de composición de dichas oficinas deberán estar fundados en criterios equivalentes.

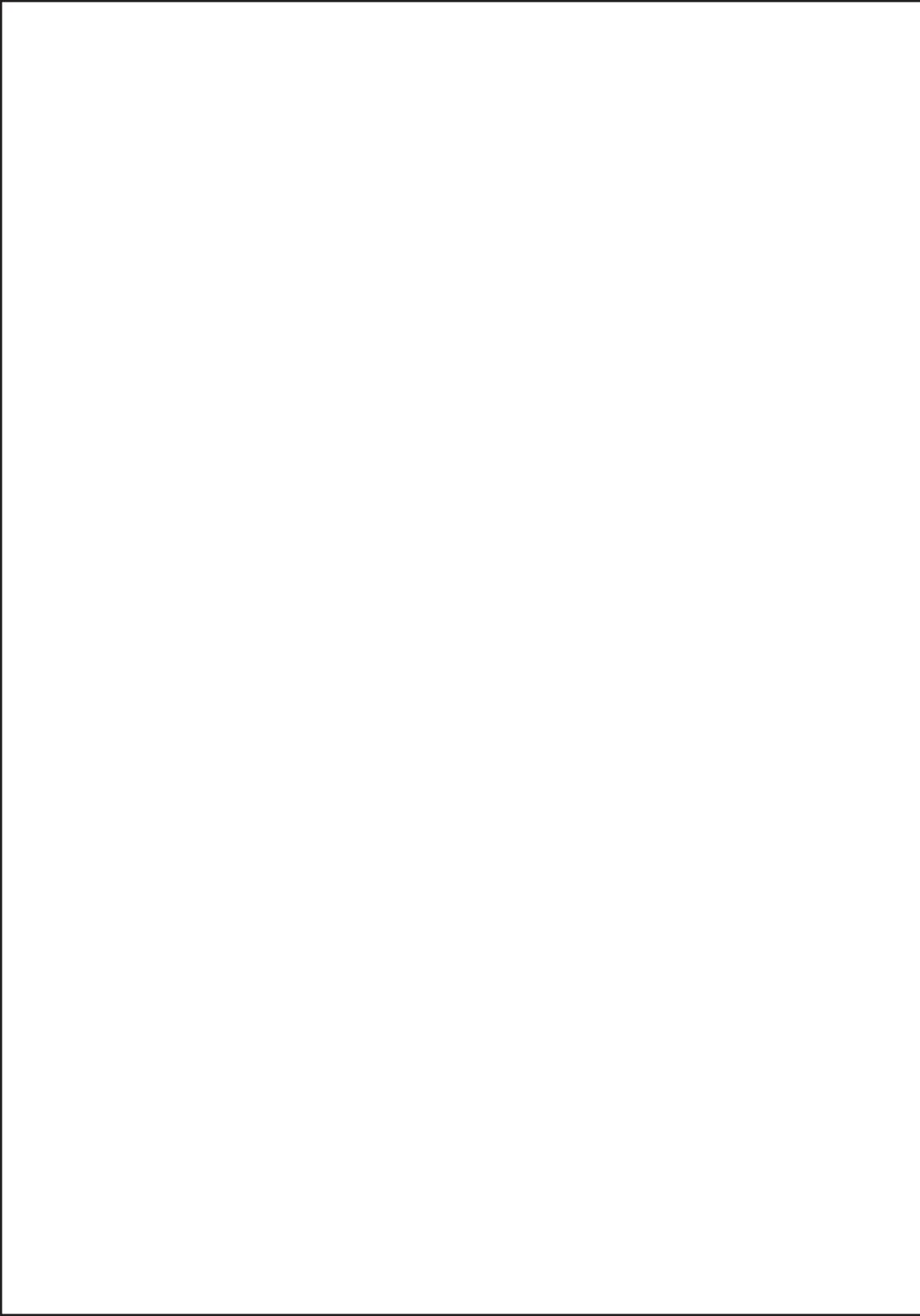
ARTICULO 3º- Las autoridades de la ARMADA DE LA REPUBLICA ARGENTINA y del EJÉRCITO ARGENTINO deberán elevar al MINISTERIO DE DEFENSA para su aprobación, en un plazo de SESENTA (60) días, la normativa mediante la cual se crean las respectivas Oficinas de Genero.

ARTÍCULO 4º.- La presente medida se publicará con su texto completo en la página web de la jurisdicción.

ARTICULO 5º.- Regístrese, comuníquese y archívese.



Nilda Garré
Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa

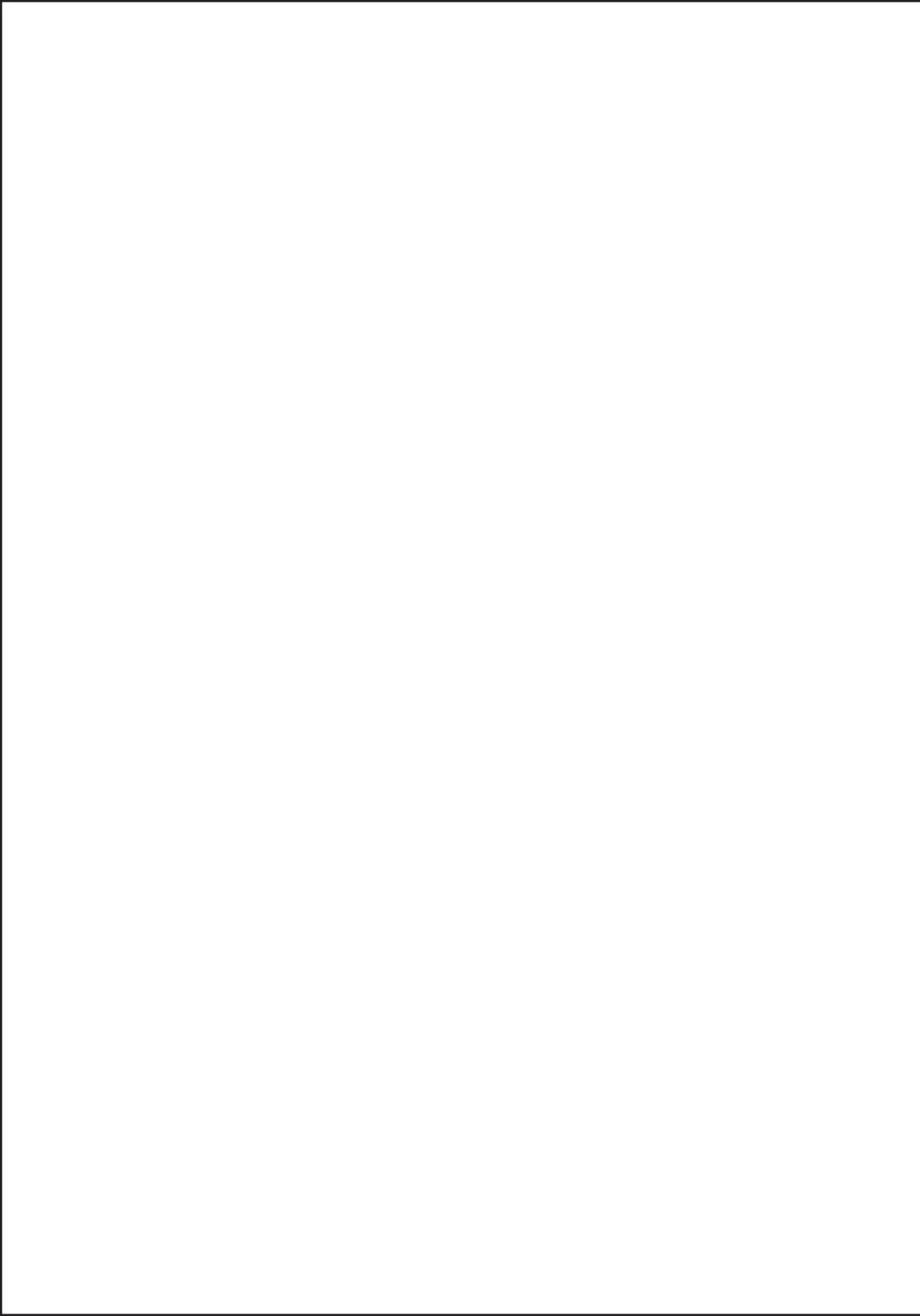




Participación de las Mujeres

**en las Ternas de Postulantes para
Agregadurías en el Extranjero**

Resolución MD N° 73/09 del 21 de enero de 2009



Mediante el dictado de la Resolución MD N° 73/09 se modificó el artículo 4º de la Resolución MD N° 1426/06. Esta medida permitirá que las mujeres militares puedan integrar la terna de candidatos propuestos por integrar una misión en las Agregadurías Militares en el extranjero.



Ministerio de Defensa

'2009 AÑO DE HOMENAJE A RAÚL SCALABRINI ORTIZ'

73



BUENOS AIRES,

21 ENE 2009

VISTO las Resoluciones del MINISTERIO DE DEFENSA Nros. 1426 del 28 de diciembre de 2006, 213 del 16 de febrero de 2007, 274 del 2 de marzo de 2007, 74 del 28 de enero de 2008, 207 del 27 de febrero de 2008, 781 del 31 de julio de 2008, y

CONSIDERANDO:

Que la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 1426/06 establece los requisitos profesionales que deberán poseer los/las oficiales de las Fuerzas Armadas que cumplirán las funciones de: Agregado de Defensa y/o de las Fuerzas Armadas.

Que los Agregados de Defensa y/o de las Fuerzas Armadas deben apoyar a las misiones, comisiones, cursantes, intercambio y la estadía de unidades militares en los países en los cuales se encuentren comisionados así como fomentar las relaciones de defensa y militares con dichos países, vinculándose de forma coordinada con sus autoridades en forma coordinada con sus autoridades, organizaciones y fuerzas en las materias de su competencia (Según Considerando 6º de la Resolución MINISTERIO DE DEFENSA N° 1426/06)

Que, las propuestas de designación de nuevos Agregados serán efectuadas por el titular de cada Fuerza Armada, a través de la presentación de una terna de candidatos en condiciones de desempeñar tales funciones (Según Artículo 3º de la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 1426/06)





“2009 AÑO DE HOMENAJE A RAÚL SCALABRINI ORTIZ”



Ministerio de Defensa

Que los candidatos que integren las ternas mencionadas precedentemente “deberán acreditar los siguientes requisitos profesionales: ser Oficial de Estado Mayor, poseer formación básica en Relaciones Internacionales y en materia de Seguridad Internacional, haber aprobado cursos de especialización profesional, poseer experiencia o conocimiento en operaciones de paz, poseer conocimiento verificable sobre políticas de Estado Nacional en Materia de Defensa y Exterior, como así también en lo atinente a la producción para la Defensa y contar con calificación promedio mínima como Oficial Jefe de OCHO (8) puntos” (Artículo 4º de la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA Nº 1426/06).

Que “los candidatos propuestos deberán poseer fluido dominio del idioma inglés o francés, según sea la lengua internacional más utilizada en el país de que se trate y preferentemente el del país para el que se lo proponga” (Artículo 5º de la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA Nº 1426/06).

Que este MINISTERIO DE DEFENSA, a través de la Resolución Ministerial Nº 781/08, modificó la composición de las diferentes juntas, comisiones e instancias de asesoramiento en lo referente a los estudios de la reglamentación de los uniformes de las mujeres militares, garantizando la presencia de las mismas.

Que, a través de la Resolución Ministerial Nº 213/07, se creó el Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas que tiene como objetivo realizar un seguimiento y evaluación de la inserción de la mujer en la carrera militar, desde las instituciones de formación militar hasta la competencia y ascensos en los altos mandos.



ELA

MLD



2009 AÑO DE HOMENAJE A RIVAL SCALABRINI ORTIZ



Ministerio de Defensa

Que a fin de conformar una instancia para el desarrollo de políticas que den respuesta a los problemas identificados mediante la actividad desplegada desde el Observatorio se creó en el ámbito de la UNIDAD MINISTRA DE DEFENSA el Consejo de Políticas de Género (Cfr. Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 274/07)

Que las medidas mencionadas precedentemente tienden a garantizar una adecuada incorporación de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de las políticas públicas que es responsabilidad del Estado Argentino en los términos establecidos en el Artículo 75 inciso 22 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Que así, el Estado Argentino, al otorgar jerarquía constitucional a los instrumentos internacionales de derechos humanos (v. Artículo 75, inc. 22, CONSTITUCIÓN NACIONAL), ha asumido obligaciones respecto de los derechos humanos allí reconocidos. Revisten vital importancia los artículos 2º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 1º y 2º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los que luego de establecer el compromiso de los Estados partes a respetar y garantizar determinados derechos sin discriminación, impone la obligación, en el caso de no estar aún garantizados, de adoptar las medidas oportunas para hacerlos efectivos.

Que, a fin de garantizar la equidad de género, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece la obligación de adoptar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer. (v. Artículo 4.1, Conv. cit.)

También hace referencia a las denominadas acciones afirmativas que son aquellas

M. D.

1064



“2009 AÑO DE HOMENAJE A RAÚL SCHABRINI ORTIZ”



Ministerio de Defensa

medidas de carácter temporal para eliminar obstáculos y están concebidas como un instrumento para crear conciencia social.

Que en el marco de esta política, que tiende a garantizar una igualdad real de género, es necesario asegurar la participación de las mujeres oficiales en las misiones en el extranjero.

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

Que la suscripta es competente para el dictado de la presente resolución en virtud del artículo 4º, inciso b), apartado 9º, de la Ley de Ministerios (T.O.1992) y sus modificaciones.

M
Por ello,

LA MINISTRA DE DEFENSA

RESUELVE

ARTÍCULO 1º.- Modifíquese el Artículo 4º de la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 1426/06 en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 4º: Quienes integren dichas tareas, deberán acreditar los siguientes requisitos profesionales: poseer formación básica en Relaciones Internacionales y en materia de Seguridad Internacional, haber aprobado cursos de especialización profesional, poseer experiencia o conocimiento en operaciones de paz, poseer conocimiento verificable sobre políticas de Estado Nacional en Materia de Defensa y Exterior, como así también en lo atinente a la producción para la Defensa y contar con



Elff *Mer*



Ministerio de Defensa

2009 AÑO DE HOMENAJE A RAÚL BOAL APUD



calificación promedio mínima como Oficial Jefe de OCHO (8) puntos.

Asimismo se garantizará la presencia de las oficiales mujeres que hayan alcanzado en la actualidad la mayor jerarquía militar.

ARTÍCULO 2º.- Registrese, comuníquese y archívese.



Dra. Nilda Garé
Ministerio de Defensa

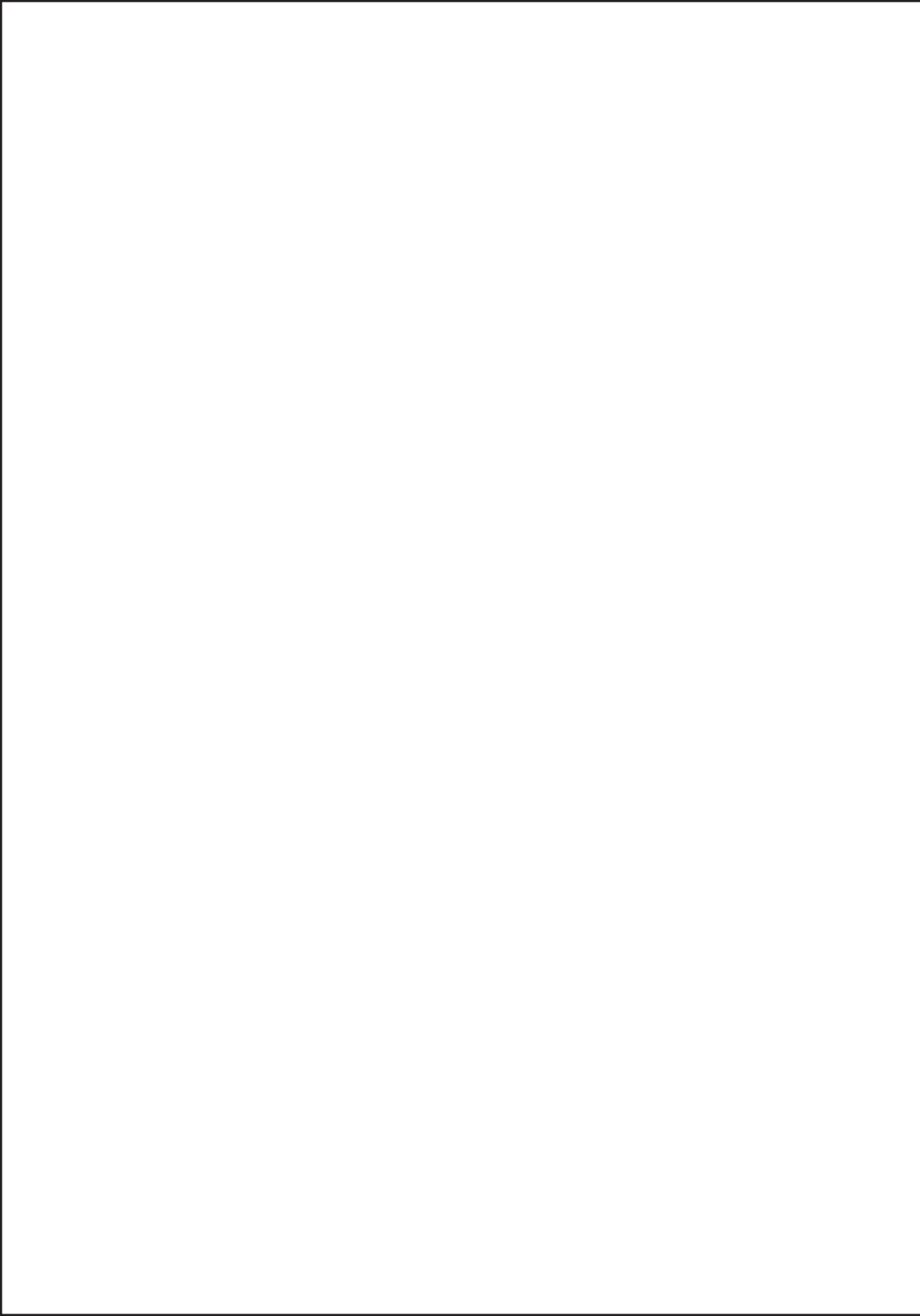
J





Consejo de Políticas de Género para el Ámbito de la Defensa

Integrantes 2007 – 2008



Año 2007

Coordinadora _____ DRA. SABINA FREDERIC

Centro de Implementación _____ DRA. SOLEDAD PUJÓ
de Políticas Públicas para
la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC)

Instituto de Estudios Comparados _____ DRA. CARMEN COLAZO
en Ciencias Penales y Sociales
(INECIP – CÓRDOBA)

Consejo Nacional de la Mujer _____ LIC. MARÍA LUCILA COLOMBO
DRA. SUSANA SANZ

Secretaría de Derechos Humanos _____ LIC. ANA GONZÁLEZ
de la Nación

Universidad Nacional del Centro _____ DRA. LAURA MASSON
de la Provincia de Buenos Aires

Universidad Nacional de San Martín _____ DR. MÁXIMO BADARÓ

Fundación de Estudios _____ DRA. MABEL BIANCO
e Investigación sobre la Mujer (FEIM)

Instituto de Estudios de Género _____ DRA. DORA BARRANCOS
de la Facultad de Filosofía y Letras (UBA)

EJÉRCITO

Teniente Coronel Médica	STELLA LOREDO GRANIZO
Mayor Auditora	LUZ PERDOMO
Teniente Primera	LETICIA DE SOISA
Suboficial Principal Enfermera	SOFÍA MALERBA

ARMADA

Capitana de Fragata Ingeniera MARÍA INÉS URIARTE
Capitana de Fragata MARÍA ADELAIDA ZICRE
Suboficial Primera LAURA ECHEGOYEN
Suboficial Principal Enfermera GLORIA CHOCOBAR

FUERZA AÉREA

Vicecomodoro	ALICIA AVELINA SEDEÑO
Vicecomodoro	ADRIANA EDITH VÁZQUEZ
Vicecomodoro	ELIZABETH MARÍA SOTELO
Teniente	MARÍA JIMENA POLO
Teniente	MARÍA ALEJANDRA LOZANO
Suboficial Principal	NORA BEATRIZ MILÁN
Suboficial Ayudante	ALEJANDRA LUDUEÑA
Cabo Principal	ALEJANDRA CECILIA MARTÍNEZ

Año 2008

Coordinadora _____ DRA. SABINA FREDERIC

Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario _____ LIC. LIANA BELLOMO

Unidad Ministra de Defensa _____ SRA. BEATRIZ GAGLIARDI

Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales y Sociales (INECIP – CÓRDOBA) _____ DRA. CARMEN COLAZO

Consejo Nacional de la Mujer _____ LIC. LIDIA MONDELO

Secretaría de Derechos Humanos de la Nación _____ LIC. ANA GONZÁLEZ

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires _____ DRA. LAURA MASSON

Universidad Nacional de San Martín _____ DR. MÁXIMO BADARÓ

Fundación de Estudios e Investigación sobre la Mujer (FEIM) _____ DRA. MABEL BIANCO

Instituto de Estudios de Género de la Facultad de Filosofía y Letras (UBA) _____ DRA. DORA BARRANCOS

EJÉRCITO

Mayor Auditora LUZ PERDOMO

Teniente Primera JULIETA RETAMAR

Suboficial Principal Enfermera SOFÍA MALERBA

ARMADA

Capitana de Fragata Ingeniera	MARÍA INÉS URIARTE
Capitana de Fragata	MARÍA ADELAIDA ZICRE
Suboficial Primera	LAURA ECHEGOYEN
Suboficial Principal Enfermera	GLORIA CHOCOBAR

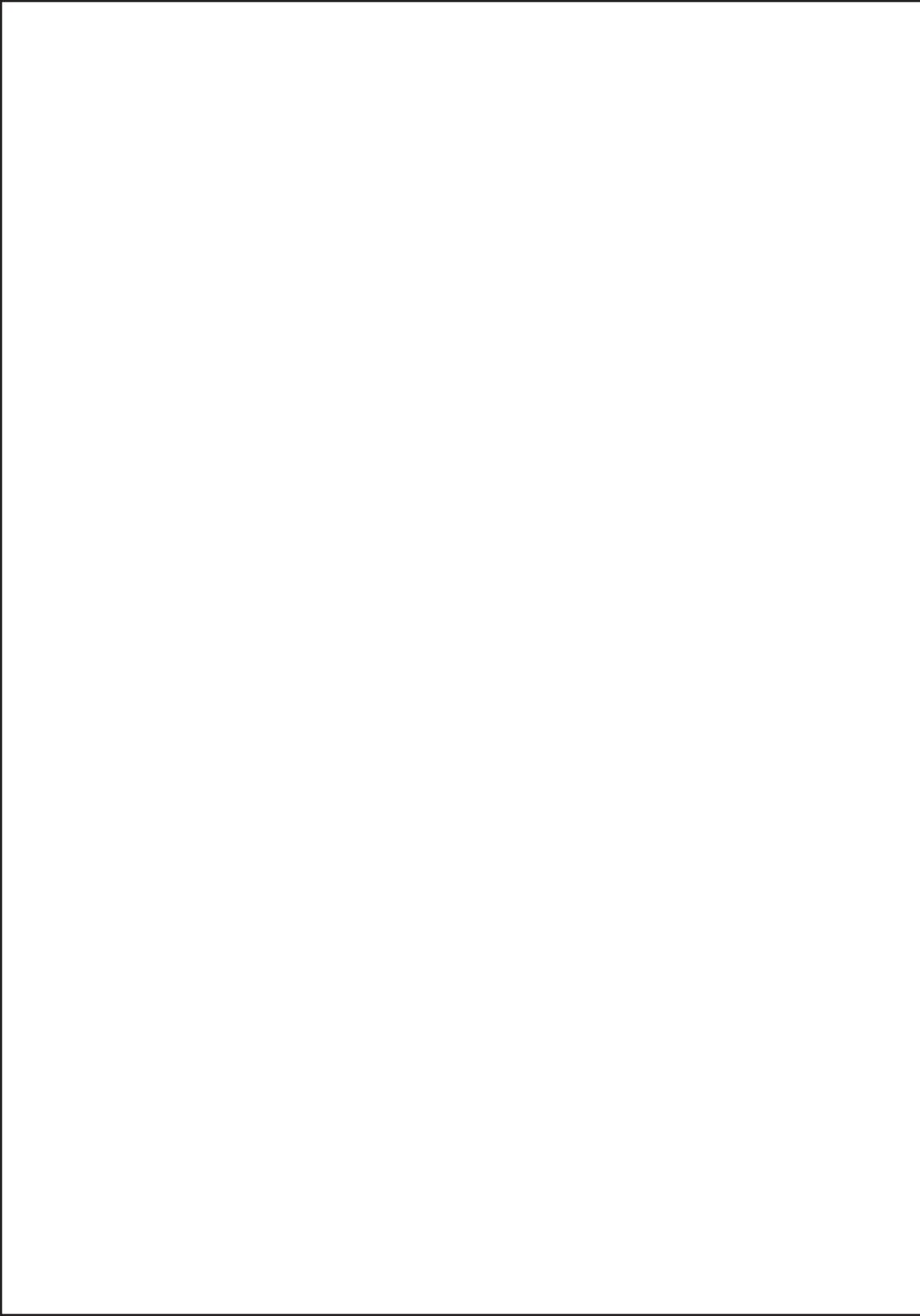
FUERZA AÉREA

Vicecomodoro	ALICIA AVELINA SEDEÑO
Vicecomodoro	ADRIANA EDITH VÁZQUEZ
Vicecomodoro	ELIZABETH MARÍA SOTELO
Teniente	MARÍA JIMENA POLO
Teniente	MARÍA ALEJANDRA LOZANO
Suboficial Principal	NORA BEATRIZ MILÁN
Suboficial Ayudante	ALEJANDRA LUDUEÑA
Cabo Principal	ALEJANDRA CECILIA MARTÍNEZ



Síntesis de las
Acciones más Relevantes
en Materia de Género
del
Ministerio de Defensa
de la República Argentina

Marzo 2006 – Marzo 2007



Año 2006

1. Decreto Presidencial N° 1647/2006.

Derogación del inciso b del artículo 8° de la Reglamentación del Servicio Militar Voluntario aprobado por Decreto N° 978 de fecha 6 de julio de 1995, que impedía ingresar al servicio militar voluntario a las personas con hijos o personas legalmente a cargo.

2. Resolución N° 1435/2006.

Instrucción a los Jefes de las Fuerzas Armadas para que revisen la normativa, reglamentación o criterios de ingreso vigentes a fin de que se dejen sin efecto la restricción de tener hijos para el ingreso a las Fuerzas Armadas o durante el transcurso de su permanencia en las mismas.

3. Resolución N° 849/2006.

Derogación de todo acto administrativo de las Fuerzas Armadas que prohíba el acceso y/o permanencia en instituciones de educación militar para mujeres embarazadas, lactantes y/o con niños.

4. Creación del Observatorio sobre integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas.

Se ha instalado un Observatorio de Mujeres de las Fuerzas Armadas, herramienta de recopilación, análisis y diagnóstico que a la fecha ha constituido una formidable fuente de información sobre la situación de las mujeres y su inserción en el ámbito militar.

El diseño de políticas públicas acertadas en materia de género encuentra en este observatorio una herramienta indispensable que –sostenida en el tiempo– también será de gran apoyo para el monitoreo sobre la evolución de la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. En el marco de este proyecto se ha promovido la realización de una encuesta voluntaria y anónima que ha sido respondida por 700 oficiales mujeres. La encuesta ha sido acompañada con el desarrollo de entrevistas en profundidad. A partir de allí el Ministerio

de Defensa ha definido preliminarmente una agenda de trabajo específicamente abocada a la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas para el año 2007. Durante 2007 el Observatorio trabajó en el diagnóstico de la situación de las mujeres cadetes; es decir, en instituciones educativas .

Año 2007

1. Creación del Consejo de Políticas de Género para la Defensa mediante Resolución N° 274/07.

El Consejo de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa, integrado con mujeres de las tres Fuerzas y de distintas jerarquías (quienes por primera vez fueron convocadas pese a ocupar en muchos casos lugares de decisión), y representantes de diversas organizaciones de la sociedad civil, universidades y representantes de otras entidades estatales, es un ámbito destinado a garantizar a los temas vinculados a la situación de las mujeres en el ámbito de la Defensa un tratamiento específico y adecuado.

El Consejo es una instancia fundamental para la identificación de problemas y el desarrollo de distintas medidas que se han adoptado referidas a la situación de las mujeres militares y diversos aspectos de la vida familiar.

2. Ampliación de la Resolución Ministerial N° 113/07 de Regulación de las Guardias de mujeres embarazadas y lactantes.

Mediante una instrucción ministerial se requirió a los Jefes de las Fuerzas Armadas que modifiquen sus normas internas de las Fuerzas Armadas, a fin de evitar que se les exija a las mujeres militares embarazadas y/o lactantes la realización de actividades –como combate, orden cerrado, tiro y/o cualquier otra actividad que no sea debidamente aprobada por un médico– que podrían poner en riesgo su condición.

3. Resolución N° 113/2007.

Instrucción a los Jefes de las Fuerzas Armadas a fin de que revisen la normativa, reglamentación o criterios de ingreso vigentes para la asignación de tareas de guardia, con el objeto de exceptuar de las mismas a las mujeres embarazadas o que se encuentren en período de lactancia.

4. Resolución N° 1796/07.

Derogación de la posibilidad existente de someter a consideración disciplinaria los hijos extramatrimoniales, embarazos siendo soltera y el concubinato.

5. Resolución N° 1757/07.

Habilitación para solicitar la adjudicación de una vivienda militar para el personal soltero/a con hijos o familiares legalmente a cargo.

6. Resolución N° 1352/07.

Derogación de la prohibición que existía en la Fuerza Aérea y en la Armada de contraer matrimonio entre el personal de las mismas de diferentes jerarquías y de estos con el personal de las fuerzas de seguridad.

7. Resolución N° 213/2007.

Creación del Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas, en el ámbito de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa.

8. Desarrollo del programa de investigación “Familia, género y profesión militar en la Argentina: dispositivos socio-culturales de la democratización de las FFAA”.

Año 2008

1. Resolución N° 74/08.

Derogación de las directivas existentes en la Fuerza Aérea y en el Ejército que recababan información sobre “situaciones regulares o irregulares de familia”.

2. Resolución N° 198/08.

Creación de la Comisión para la Implementación del Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable.

3. Resolución N° 199/08.

Ampliación de la integración del Consejo de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa.

4. Resolución N° 200/08.

Derogación de la normativa existente en las Fuerzas Armadas que exigía como requisito para contraer matrimonio la autorización o venia del superior.

5. Resolución N° 206/08.

Eliminación de la distinción entre hijos biológicos, adoptivos, matrimoniales y extramatrimoniales.

6. Resolución N° 207/08.

Confirmación del Grupo de Trabajo para el Diagnóstico y Análisis de medidas para la efectiva implementación del Plan Nacional de APLICACIÓN de la Perspectiva de Género en el Marco de las Operaciones Internacionales de Mantenimiento de la Paz.

7. Resolución N° 208/08.

Restricción en la disponibilidad de armas para el personal denunciado judicial o administrativamente por hechos de violencia intrafamiliar o interpersonal.

