

LA INCORPORACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA LUZ DE LA REFORMA DEL SISTEMA DE JUSTICIA MILITAR EN LA REPÚBLICA ARGENTINA (2010-2015)

INCORPORATION OF GENDER PERSPECTIVE IN PUBLIC POLICY IN LIGHT OF THE MILITARY JUSTICE SYSTEM REFORM IN ARGENTINA (2010-2015)

Jorge SZEINFELD, Ph.D.¹, y Florencia LAGAR, Lic².

Ministerio de Defensa, Argentina.

Email: jszeinfeld@gmail.com

Resumen:

Pese a que ya existía una participación de la mujer en el ámbito de la Defensa antes de su incorporación formal a las Fuerzas Armadas, la remoción de las barreras institucionales y normativas para garantizar su acceso en la República Argentina recién fue completada a fines del siglo pasado. Sin embargo, esta posibilidad no trajo aparejada la equidad de género ni la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En ese marco, este trabajo se propone analizar el vínculo entre la realización de políticas, proyectos y acciones de la Dirección de Políticas de Género, perteneciente a la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa de la República Argentina, y la reforma del sistema de Justicia Militar realizada en el país a través de la Ley N° 26.394 del año 2008.

A partir de una metodología cualitativa, se realizó una revisión bibliográfica y se sistematizó el trabajo de la Dirección a través de la lectura crítica del material documental elaborado por ésta, fundamentalmente los libros de edición anual “Equidad de Género y Defensa: una política en Marcha”. La hipótesis que orientó este trabajo es que la reforma del sistema de justicia militar, bajo los principios del gobierno civil de la defensa y el soldado ciudadano, sentó las bases para la realización de políticas públicas en defensa que promueven la equidad de género en las Fuerzas Armadas en la Argentina.

¹Jorge Szeinfeld (UNLP)– Doctor en Seguridad, Abogado y Docente Universitario. Profesor de Derecho Político y de Relaciones Internacionales en la Universidad Nacional de La Plata. Director del Programa Defensa y Seguridad de la UNLP. Director Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa de la República Argentina desde 2016.

²Florencia Lagar (UBA-UNTREF)-Licenciada en Ciencia Política por la Universidad de Buenos Aires y Maestranda en Integración Regional Latinoamericana por la Universidad Nacional de Tres de Febrero. Realiza tareas de docencia e investigación en la UBA, la UNLP y la UAI.

Abstract:

Although there was already a participation of women in the field of defense before formal incorporation into the Armed Forces, the removal of institutional and regulatory barriers to ensure access in Argentina was recently completed late last century. However, this possibility did not bring about gender equality and equal opportunities between men and women. In this context, this paper analyzes the link between the realization of policies, projects and actions of the Directorate of Gender Policy, part of the National Directorate of Human Rights and International Humanitarian Law of the Ministry of Defense of Argentina, and the reform of Military Justice held in the country through Law No. 26.394 in 2008.

From a qualitative methodology, a literature review was conducted and the work of the Directorate was systematized through a critical reading of documentary material created by it, mainly the annually edited books called "Gender Equality and Defense: a Policy in Progress". The hypothesis that guided this work is that the reform of the military justice system, under the principles of a civil government of defense and citizen soldiers, laid the foundation for conducting public policy advocacy that promotes gender equity in the Armed Forces in Argentina.

Palabras claves: políticas públicas – género – justicia militar – Fuerzas Armadas

Keywords: public policy - gender - Military Justice - Armed Forces

Introducción

Argentina es uno de los países de América Latina que más revisiones hizo sobre sus Fuerzas Armadas, y que más ha avanzado en su control civil democrático. También es el país que más ha desarrollado a las políticas de defensa como políticas públicas definidas por el Poder Ejecutivo, articuladamente con el Congreso Nacional, la comunidad académica y la sociedad civil.³ Todo ello bajo dos orientaciones generales: el gobierno civil de la defensa y el soldado ciudadano o ciudadano de uniforme. Al respecto, la Ley N° 26.394 de 2008 confirma estas orientaciones e incorpora la perspectiva de género en el sistema de justicia militar, erigiendo a las Fuerzas Armadas como respetuosas de los Derechos Humanos y promotoras de la democracia.

No obstante ello, aun se presentan múltiples desafíos en torno a la equidad de género. De forma general, el lugar de las mujeres en las Fuerzas Armadas es un debate en curso en la mayoría de las democracias del mundo.⁴ Aunque sus oportunidades se han expandido en los últimos 40 años, su participación no supera el 15%, y en muchos países solo adoptan roles frecuentemente vinculados su género, como enfermería o tareas administrativas. En la República Argentina entre

³R. Diamint, "La Historia Sin Fin: El Control Civil de Los Militares En Argentina". *Nueva Sociedad* 213 (Febrero 2008): 96.

⁴OSCE/ODIHR, "Handbook of Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel" (OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, 2008), 18, <https://www.osce.org/odihr/31393?download=true>.

la década de 1980 y 2011 se han removido las restricciones laborales vinculadas al acceso femenino a las armas. Sin embargo, su acceso no garantiza la igualdad de trato ni oportunidades. Además, las mujeres representan un 14% del total de las Fuerzas Armadas, siendo uno de los porcentajes más altos del mundo. Pero ese dato no permite distinguir cuál es su participación en los cargos jerárquicos, si existe una equidad de género en la vida y la carrera militar, y si los derechos fundamentales de las mujeres militares son respetados. Sobre estas cuestiones abordará el presente trabajo.

Para ello, la primera sección enmarcará la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de defensa a la luz de la Ley N° 26.394 que reforma el Sistema de Justicia Militar. Posteriormente, se comentará la creación de la Dirección de Políticas de Género bajo la órbita de la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa, así como de otros espacios vinculados a ella. Para un examen de las políticas públicas con perspectiva de género desarrolladas en el período 2010-2015, se abordará el trabajo de la Dirección a través de cuatro ejes: 1. formación y capacitación; 2. reformas normativas e institucionales; 3. difusión y comunicación; y 4. cooperación internacional. Por último, la cuarta sección analizará el vínculo entre la reforma del sistema de justicia militar y las políticas abordadas en la sección anterior, esbozando conclusiones preliminares. Se espera así contribuir al debate sobre la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, el desarrollo de políticas públicas que incorporen la perspectiva de género y la consolidación de unas Fuerzas democráticas y respetuosas de los Derechos Humanos.

1. La concepción de las Fuerzas Armadas como una institución estatal al servicio de la democracia y los derechos humanos a través de la Ley n° 26.394.

El abordaje de la reforma del sistema de administración de Justicia Militar a partir de la Ley Nacional N° 26.394 de 2008 es fundamental para comprender la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas del Ministerio de Defensa de la República Argentina.⁵ La ley implica un cambio de paradigma en relación a la concepción del derecho militar: mientras que anteriormente se le otorgaba una estructura especial, autónoma y diferenciada, a partir de 2008 se lo integra al Poder Judicial ordinario. Así, el sistema jurisdiccional militar autónomo desaparece, desdoblándose en dos: 1. El subsistema penal, a cargo de la justicia penal ordinaria; y 2. El subsistema disciplinario, que permanece en la órbita de las Fuerzas, regulando el comportamiento cotidiano de sus miembros y sancionando las faltas disciplinarias e infracciones propias de la función militar necesarias.⁶ Para el logro de estas transformaciones el Ministerio de Defensa en el año 2006 solicitó la conformación de una Comisión de Trabajo dedicada a la elaboración de un proyecto de reforma del Código de Justicia Militar. Es importante

⁵ Su reglamentación general y conjunta para todas las Fuerzas fue a través del Decreto Reglamentario N° 2.666/12.

⁶A. Amsler, "El Nuevo Rol de La Dirección Nacional de Derechos Humanos Y Derecho Internacional Humanitario Y de La Auditoría General de Las Fuerzas Armadas a La Luz de La Reforma Del Sistema Disciplinario Militar". in *Ministerio de Defensa (Coord.) Derecho Militar Contemporáneo: El Sistema de Administración de Justicia Militar a Partir de La Ley Nacional N° 26.394* (Buenos Aires: Ministerio de Defensa, 2014), 17.

mencionar que el grupo estaba integrado por representantes de organizaciones de la sociedad civil, académicos y miembros de oficinas de gobierno tanto del Ministerio de Defensa como de otras carteras ministeriales involucradas en la temática. Sus conclusiones fueron remitidas por el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) al Congreso Nacional en el año 2007, obteniendo sanción definitiva el 6 de agosto de 2008 tras su aprobación en ambas Cámaras.⁷

Las transformaciones que se produjeron en relación al subsistema disciplinario militar fueron profundas. Primeramente, se especifica que solo serán objeto de sanciones disciplinarias aquellas acciones de los miembros de las Fuerzas Armadas que afecten su “efectivo servicio”, es decir, que hayan interferido en la eficiencia o razón del servicio. Debido a ello, ningún militar podrá ser sancionado por su condición o sus cualidades, sino por la función que desarrollan.⁸ Ser varón o mujer no es, entonces, una diferencia que pueda ser motivo de sanción disciplinaria ni de restricciones de sus derechos. En sintonía con ello, se eliminaron además las sanciones que iban en detrimento de los derechos de libertad de orientación sexual. De forma similar, Riera destaca que “la disciplina se encuentra orientada a servir a la conducción del instrumento militar de la Nación para realizar sus tareas de manera más eficiente y eficaz, desprendiéndose de cuestiones valorativas relacionadas con la imagen, el prestigio o la calidad de sus miembros”.⁹ A su vez, al clasificar los tipos de faltas disciplinarias, se incluyó el acoso sexual como falta grave y el acoso sexual por un superior como falta gravísima, protegiendo los derechos de género de las mujeres integrantes de las Fuerzas y estableciendo una postura firme frente a su vulneración.¹⁰ Para poder considerar su verdadero impacto, es importante señalar que la sanción gravísima implica la destitución, es decir, la pérdida definitiva de grado, la baja de las Fuerzas Armadas y la imposibilidad de volver a adquirir el estado militar.¹¹ Por último, la clasificación de faltas reduce asimismo el riesgo de que los actores responsables de la sanción tomen decisiones arbitrarias o discrecionales.

No obstante, otra de las transformaciones que debe destacarse es la reafirmación del principio de conducción civil de la defensa. De acuerdo a esta lógica, las Fuerzas Armadas son una agencia perteneciente al Estado Nacional al servicio de la democracia y la protección de los derechos humanos, lo que promueve el fortalecimiento institucional del Estado de Derecho y la Constitución Nacional.¹² Para consolidar el gobierno civil de la defensa también es fundamental

⁷R. Riera, “El Sistema de Administración de Justicia Militar de La Ley N° 26.394 Y Su Reglamentación Por El Decreto N° 2.666/12”. in *Ministerio de Defensa (Coord.) Derecho Militar Contemporáneo: El Sistema de Administración de Justicia Militar a Partir de La Ley Nacional N° 26.394* (Buenos Aires: Ministerio de Defensa, 2014), 35.

⁸Amsler, “El Nuevo Rol de La Dirección Nacional de Derechos Humanos Y Derecho Internacional Humanitario Y de La Auditoría General de Las Fuerzas Armadas a La Luz de La Reforma Del Sistema Disciplinario Militar”, 18.

⁹Riera, “El Sistema de Administración de Justicia Militar de La Ley N° 26.394 Y Su Reglamentación Por El Decreto N° 2.666/12”, 48.

¹⁰Amsler, “El Nuevo Rol de La Dirección Nacional de Derechos Humanos Y Derecho Internacional Humanitario Y de La Auditoría General de Las Fuerzas Armadas a La Luz de La Reforma Del Sistema Disciplinario Militar”, 18.

¹¹Riera, “El Sistema de Administración de Justicia Militar de La Ley N° 26.394 Y Su Reglamentación Por El Decreto N° 2.666/12”, 50.

¹²Ibid., 36.

garantizar el control civil de las Fuerzas Armadas, que, de acuerdo a Rut Diamint, es entendido como el “proceso continuo de producción de políticas de defensa desde el poder legítimamente instituido, con una cadena de mando claramente definida”.¹³ Eso supone que los integrantes de las Fuerzas acepten las reglas de juego establecidas por la sociedad, en consonancia con los valores democráticos y sus creencias básicas, y comprendan que es el gobierno quien debe tomar las decisiones esenciales sobre el aparato militar.

Esta categoría está vinculada con la de “ciudadano de uniforme” o “soldado ciudadano”, cuyo origen remite a la reformulación de las Fuerzas Armadas de Alemania luego de la Constitución de Potsdam 1951. De acuerdo a este enfoque los militares retienen sus derechos humanos así como sus libertades fundamentales, aunque son objeto de algunas limitaciones y deberes impuestos por el servicio militar.¹⁴ La profesión militar no es una actividad excepcional y absolutamente diferenciada del resto de las profesiones presentes en la sociedad, que requiere por lo tanto un tratamiento separado. Por el contrario, “se establece un piso común entre la vida civil y la vida militar, en donde uno y otro mantienen una diferencia de grado pero no de naturaleza”.¹⁵ Como consecuencia, las personas que elijan la profesión militar pueden ver restringidos algunos derechos debido a las particularidades de sus funciones –como los de asociación sindical o de huelga-, pero todos los demás, vinculados a su condición de ciudadano, deben continuar siendo garantizados. Las particularidades de la vida militar que suelen ser frecuentemente utilizadas para justificar las restricciones en el ejercicio de los derechos humanos están vinculadas a preservar el orden y la disciplina, establecer la neutralidad política de las Fuerzas Armadas, mantener la eficiencia operativa, proteger información clasificada, obedecer órdenes y mantener la estructura de la organización militar.¹⁶

Es en coherencia con la reafirmación del gobierno civil de las Fuerzas que emergen dos instancias que representan al Poder Ejecutivo Nacional a través del Ministerio de Defensa: la Auditoría General de las Fuerzas Armadas, que no es objeto de este artículo, y la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, sobre la que se profundizará en la siguiente sección.

2. La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas del Ministerio de Defensa de la República Argentina (2010-2015).

Las primeras transformaciones en el tratamiento de las cuestiones de género en el ámbito del Ministerio de Defensa produjeron varias innovaciones institucionales. Los nuevos espacios cristalizaron una prioridad política e intentaron dar respuesta a una necesidad detectada. En ese sentido, el 29 de diciembre de 2008 se creó, mediante la Resolución del Ministerio de Defensa (MD) N° 1545, la Dirección de Políticas de Género, dentro de la órbita de la Dirección Nacional

¹³Diamint, “La Historia Sin Fin: El Control Civil de Los Militares En Argentina”, 96.

¹⁴OSCE/ODIHR, “Handbook of Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel”. 18.

¹⁵Riera, “El Sistema de Administración de Justicia Militar de La Ley N° 26.394 Y Su Reglamentación Por El Decreto N° 2.666/12”. 37.

¹⁶OSCE/ODIHR, “Handbook of Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel”. 113.

de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. Para comprender su verdadero impacto es fundamental tener presente que los diseños institucionales no son nunca un marco neutral. Por el contrario, reflejan opciones políticas específicas, es decir, “estimulan o desestimulan determinados tipos de acción y horizontes de trabajo”.¹⁷ Por otra parte, estas transformaciones tuvieron que darse en el marco de procesos de cambio mayores. Al respecto, Derdoy argumenta que al igual que otras agendas, las Fuerzas Armadas no son ajenas a lo que ocurre en el resto de la sociedad.¹⁸

De acuerdo a la Resolución que crea la Dirección, sus objetivos fundamentales son: a) la coordinación con instancias estatales para el diseño y ejecución planes, programas y acciones de difusión, así como la sensibilización y capacitación, para la incorporación de la perspectiva de género en políticas vinculadas a la defensa; b) la propuesta en el ámbito de la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de planes y programas para prevenir, atener y contener problemáticas derivadas de la discriminación en razón de género; c) el análisis y la promoción de las reformas normativas e institucionales necesarias para una adecuada integración de la perspectiva de género; d) la atención y el seguimiento de denuncias y/o peticiones que involucren supuestos de discriminación basados en el género, así como la elaboración de un registro o base de datos sobre los casos detectados; e) la realización de acciones para la inclusión de normativa internacional en materia de género, específicamente en el ámbito de las operaciones de mantenimiento de paz (OMP); f) la adopción de medidas tendientes a garantizar una adecuada protección de la maternidad y paternidad responsable en las Instituciones de la Defensa Nacional; y e) la elaboración de una política integral para la detección, atención y registro de los casos de violencia intrafamiliar en las Fuerzas Armadas (FFAA).

También fue incluida bajo su coordinación una instancia de articulación entre el Ministerio, las Fuerzas Armadas y la sociedad civil, denominada “Consejo de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa”, creada en 2007 mediante la Resolución N° 274/07. Asimismo, se crearon las “Oficinas de Género” bajo la dependencia de los Comandos/ Direcciones de Personal de los Estados Mayores Generales. Sus objetivos son la atención de casos y consultas, la participación de actividades vinculadas con el asesoramiento en la aplicación de normativa vinculada con la integración de la mujer a las Fuerzas Armadas y la difusión de las políticas de género impulsadas desde el Ministerio. Por último, también fueron creados los Equipos de Atención a Víctimas de Violencia Intrafamiliar, sobre los cuales se profundizará posteriormente.

La memoria de la Dirección de Políticas de Género del año 2011 reconoce que fue necesario para organizar sus acciones realizar un diagnóstico. A través del mismo se detectaron las siguientes dificultades en la resolución de casos: 1) falta de conocimiento en la materia y en relación a los derechos existentes sobre cuestiones de género; 2) no aplicación en numerosas oportunidades de la normativa vigente vinculada a la protección de esos derechos; 3) temor de las víctimas en torno a la posibilidad de denunciar actos de discriminación o violación de esos derechos; y 4) bajo nivel de respuestas a las denuncias realizadas. De forma más general, diversos

¹⁷G. Caetano, M. Vázquez, and D. Ventura, “Reforma Institucional Del MERCOSUR. Análisis de Un Reto”. in *La Reforma Institucional Del MERCOSUR: Del Diagnóstico a Las Propuestas* (Montevideo: CEFIR, 2009), 22.

¹⁸M. Derdoy, “Incorporación E Integración de Las Mujeres En Las Fuerzas Armadas”. *Documentos de Trabajo de La Escuela de Defensa Nacional* 10 (s.f.): 9, <http://www.edena.mindef.gob.ar/docs/DOCN10.pdf>.

especialistas han detectado numerosos obstáculos para la efectiva equidad de género en el ámbito de la defensa. Por un lado, el ingreso de la mujer en las Fuerzas Armadas no garantiza la efectiva igualdad en su carrera militar, debido al gran peso que tiene el factor “antigüedad” en el acceso a cargos jerárquicos. Además se identificaron la supervivencia de estereotipos que asimilan al género determinados roles o funciones, las dificultades para la conciliación de la vida profesional y familiar, la utilización del embarazo como mecanismo de disuasión para el desarrollo profesional de las mujeres o su asimilación a una enfermedad, y la falta de protección a víctimas de violencia intrafamiliar.¹⁹

En base a estos obstáculos fueron planificadas un conjunto de políticas públicas, que a los fines del presente artículo serán organizadas en cuatro ejes: formación y capacitación; reformas normativas e institucionales; difusión y comunicación; y cooperación internacional.

2.1. Formación y capacitación

Una de las primeras acciones del Consejo de Políticas de Género en torno al eje mencionado fue la creación de la Diplomatura “Género y Gestión Institucional”, en el Instituto Nacional de Derecho Aeroespacial de la Fuerza Aérea (INDAE), bajo la Dirección de la Dra. Dora Barrancos, destacada especialista proveniente del ámbito académico e integrante del Consejo. En 2010, primer año de funcionamiento, estuvo destinada a 70 alumnos, tanto integrantes de las FFAA como profesionales que no pertenecen al sector. También se inició el Curso online para miembros de las Fuerzas Armadas junto a la Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia de la Nación sobre la temática; del mismo participaron 150 Oficiales y Suboficiales. De forma complementaria, se dictó un Seminario sobre capacitación en violencia masculina intrafamiliar para la Fuerza Aérea, de la cual participaron 20 profesionales.

Mediante la Resolución del Ministerio de Defensa N° 29 se solicitó la Actualización de la Guía de Recursos sobre lucha contra la violencia intrafamiliar. Sobre esta temática también se dictó la capacitación para profesionales en áreas de la salud, trabajo social y jurídica de las Fuerzas Armadas. En esa actividad participaron 90 profesionales. Finalmente, se desarrollaron seis talleres para 40 profesionales de las Oficinas de Género. Cabe destacar que mediante la Resolución Ministerial N° 1238/09 fue aprobado su Régimen de funcionamiento, a través de la cual se delimitaron sus competencias y funciones, remarcando su importancia para contribuir en el buen desarrollo laboral y profesional de las personas a través del asesoramiento sobre recepción y derivación responsable de casos.

Durante 2011, por su parte, se desarrollaron tres encuentros para los integrantes de las Oficinas de Género sobre violencia laboral en razón de esa temática. En cada instancia participaron 50 Oficiales y Suboficiales. La Diplomatura organizada por el Consejo de Políticas de Género contó con 80 nuevos alumnos. También participaron 60 Oficiales y Suboficiales de la segunda edición de la capacitación virtual, dedicada en este caso a la transversalización de la perspectiva de género en los sistemas internacionales de protección de persona. Debido a la experiencia exitosa

¹⁹D. Barrancos, “Relaciones de Género En El Ámbito de Defensa: El Camino Hacia La Equidad”. *Voces En El Fénix* 48 (2015): 48–57; M. Derdoy, “Gobierno Civil Y Políticas de Género En El Ámbito de La Defensa. Un Análisis Sobre Las Reformas”. *Voces En El Fénix* 32 (2014): 108–15.

del año anterior se dictaron nuevamente talleres para profesionales de la salud, trabajo social y jurídica de las Fuerzas Armadas, específicamente para 150 profesionales. Por último, se desarrollaron otras capacitaciones teóricas y ateneos para 40 profesionales.

Durante 2012 fueron capacitados más de 100 Oficiales y Suboficiales de las Oficinas de Género en materia de violencia laboral, específicamente sobre Acoso Sexual, derechos y obligaciones ante el nuevo Sistema de Justicia Militar y actualización sobre la temática. Por su parte, de la Diplomatura participaron 80 alumnos entre personal militar de las tres Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Seguridad y profesionales que no pertenecen al ámbito militar. En sintonía con ello, se capacitaron Equipos de Violencia Intrafamiliar, se continuó con el dictado de talleres para 120 profesionales de las Fuerzas Armadas, y se elaboró un curso online para Oficiales e Instructores. De forma inédita, también se formó al personal de Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz (CAECOPAZ) sobre la temática de género, Derechos Humanos y políticas de defensa. Sobre esta cuestión se profundizará en la subsección 2.4.

Posteriormente, en 2013 se organizaron 3 encuentros para realizar el seguimiento y monitoreo de las Oficinas de Género. La Diplomatura contó con 90 alumnos en su cuarta cohorte, entre personal militar de las Fuerzas Armadas de Argentina, Venezuela, Perú, Chile y Ecuador, de las Fuerzas de Seguridad y profesionales que no pertenecen al ámbito militar o de seguridad; también se realizaron tres jornadas de grupos de 50 participantes en Institutos de Formación de las Fuerzas Armadas. En coherencia con ello se desarrolló una charla sobre las diferentes políticas emprendidas por la Dirección para 50 delegados de la seccional de Capital Federal del sindicato Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA). Trabajando articuladamente con el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), se realizaron seminarios en Institutos con la participación de más de 1000 Cadetes y aspirantes. Con un gran impacto, se conmemoró el Día Internacional de la No violencia contra las mujeres, debatiéndose sobre tipos de violencia con más de 1000 participantes. La propuesta buscó dar visibilidad a la problemática, enfocándose en la posibilidad de construir nuevas opciones de vida al salir de la situación de maltrato. La actividad fue organizada en colaboración con el Consejo Nacional de las Mujeres (CNM), las FFAA, la Secretaría de Derechos Humanos y la Secretaría de Cultura de la Nación.

En 2014 la Diplomatura de Género organizada por el Consejo tuvo 65 nuevos participantes, con alumnos/as provenientes de las tres Fuerzas Armadas, distintas Fuerzas de Seguridad (Gendarmería Nacional, Prefectura Nacional, Policía Federal, Policía Metropolitana, Servicio Penitenciario) y profesionales que no pertenecen al ámbito militar o de seguridad. También se desarrolló un seminario taller para la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR) denominado “Las mujeres en el ámbito de la Defensa de la UNASUR – políticas públicas con perspectiva de género y metodología aplicada”, sobre el cual se extenderá el eje Cooperación Internacional. Durante ese año, la capacitación a las Oficinas de Género se dedicó a debatir sobre nuevos derechos del colectivo LGBT. Esa actividad se encuadró en la sanción de la Ley N° 26.618 de modificación del Matrimonio Civil, conocida como Ley de Matrimonio Igualitario, y la posterior sanción de la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, que promovieron la ampliación de derechos en materia de diversidad sexual. Por último, se repitieron los talleres en colaboración con el INADI destinados a Liceos Militares centrados en la temática de la discriminación.

En 2015, la Diplomatura continuó formando a 80 nuevos alumnos provenientes de las tres Fuerzas Armadas, distintas Fuerzas de Seguridad (Gendarmería Nacional, Prefectura Nacional,

Policía Federal, Policía Metropolitana, Servicio Penitenciario), agentes civiles pertenecientes a la Fuerza y profesionales que no pertenecen al ámbito militar o de seguridad. Asimismo, atento a los cambios legislativos vigentes, se incorporó en el curso la reforma del Código Civil y Comercial que importan cambios en materia de género y violencia intrafamiliar. Debido a las consecuencias positivas de esta instancia formativa para las Fuerzas Armadas, se aprobó un Distintivo para los diplomados egresados. Su portación puede ser utilizada en los uniformes militares. A su vez, y amparados por el secreto estadístico, se firmó un convenio marco con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), cuyo objetivo es profundizar la asistencia técnica recíproca para la elaboración de un Registro Único de Casos de Violencia contra la Mujer. En ese marco, se realizó una jornada de trabajo de Registro Único. Continuando con la cooperación con el bloque UNASUR, se organizó el taller de homologación de conceptos de género. Como consecuencia, se acordó el entendimiento común de términos como "violencia sexual", "violencia intrafamiliar" y "discriminación". Para finalizar, el equipo de la Dirección visitó en distintas unidades militares a casi 2000 aspirantes a pertenecer a la Fuerzas Armadas, con el objetivo de capacitarlos en la temática.

2.2. Reformas normativas e institucionales

El siguiente eje de trabajo de la Dirección de Políticas de Género es la elaboración de Resoluciones y otras normativas, generando en muchos casos innovaciones o modificaciones institucionales. En ese sentido, 2010 fue un año de profundas transformaciones en el área. Para comenzar, la Dirección monitoreó el cumplimiento de la Resolución del Ministerio de Defensa N° 73/09, que promueve la inclusión de personal femenino en Agregadurías en el Extranjero. También se propuso la adecuación de vestimenta y confección de uniformes femeninos, prestando particular atención a la aprobación de uniformes para embarazadas y abrigos femeninos en los uniformes vigentes. En coherencia con ello, se aprobó la Resolución N° 15 del 21 de enero de 2010, que incorporó a las Direcciones de Bienestar y a los correspondientes Sistemas de Salud a los hijos de cadetes/aspirantes y voluntarios. En ese mismo año se crearon y pusieron en marcha las 5 primeras Oficinas de Género. Además, fue aprobado el Decreto N° 1173 para la participación de mujeres en puestos de toma de decisiones. El objetivo de la medida fue incluir en las juntas de calificación del personal superior y subalterno a militares mujeres que se encuentren revistando en los grados a considerar en la integración de dichas juntas, según corresponda. Hasta tanto el personal femenino del cuerpo comando alcance los grados requeridos, esta inclusión se hará sin perjuicio del cuerpo, arma y/o escalafón a los que pertenezcan.

Otro de los objetivos de la Dirección fue la implementación del Plan Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable en las Fuerzas Armadas, apoyado por el Ministerio de Salud mediante la Resolución N° 28 de ese año. También se modificó el régimen de viviendas militares, para garantizar la permanencia en el hogar de las víctimas de violencia intrafamiliar. Por último, se trabajó para el cumplimiento del Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable, promovido por la Resolución 199/08. La Dirección, de forma complementaria, realizó la atención de distintos casos, denuncias y peticiones. Sobre esta cuestión se comentará posteriormente. Para un mejor desarrollo de esa función, se revisó el Protocolo de Atención de víctimas de violencia intrafamiliar.

En 2011 se pusieron en funcionamiento cinco nuevas Oficinas de Género, que fueron objeto de los encuentros en el anterior eje desarrollados. También se realizaron seis encuentros

para un monitoreo de supervisión externa, con 20 participantes en cada reunión. Un hito en el trabajo de la Dirección fue la remoción de la restricción existente para la participación de las mujeres en infantería y caballería. De esta manera, se eliminó la última restricción de empleo existente para la mujer en las Fuerzas Armadas. También se aprobó la unificación de la licencia por Paternidad mediante Resolución N° 706/11, que estandarizó el período de licencia para toda las Fuerzas en 10 días hábiles. Asimismo, se crearon dos nuevos Jardines. Es importante indicar que la administración de esas instituciones de educación inicial se realiza mediante convenio con los Ministerios de Educación provinciales, con un triple objetivo: integrarlos a la comunidad, garantizar la gratuidad de la educación, y ofrecer excelencia en la calidad educativa. Se sumaron, por último, dos nuevos Equipos de Violencia Intrafamiliar.

En 2012 se inauguró una nueva Oficina de Género, y se declaró de Interés la Diplomatura desarrollada por el Consejo de Políticas de Género para el ámbito de la defensa. Continuando con las políticas para promover la equidad de género, se aprobó la Resolución N° 1438 para otorgar una mayor visibilidad a las mujeres en espacios tradicionalmente masculinos como la guerra, reconociéndose la labor de 16 excombatientes en el conflicto Atlántico Sur. Finalizando, también se aprobó un Manual de Procedimientos del Consejo de Políticas de Género y un Régimen de Lactancia/cuidado de los hijos del personal militar, bajo la Resolución N° 48/12.

En 2013 ya existían 17 Oficinas de Género en funcionamiento, que fueron monitoreadas y contaron con 3 actividades de capacitación. Como resultado de dichos encuentros se avanzó en la reglamentación de los “Puntos de Enlace de las Oficinas de Género”, referentes en la temática que se encuentran en distintas unidades del país y cuya función es la canalización de las consultas y denuncias a través de las Oficinas de Género centrales. La reglamentación se difundió mediante un mensaje militar común a las tres Fuerzas. Complementariamente, se profundizaron los logros del Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable mediante la inauguración de cuatro nuevos Jardines. Es importante destacar que el Plan tiene como objetivo compatibilizar las responsabilidades que requieren la actividad profesional y familiar, tanto para hombres como para mujeres, civiles y militares, pertenecientes a las Fuerzas Armadas. Por la Resolución N° 434/13, se acordó la Conmemoración del Día Internacional de la no violencia contra las mujeres que, como se ha dicho, se dedicó a debatir distintos tipos de violencia con más de 1000 participantes. Para poder realizar un seguimiento a las políticas de género emprendidas en los últimos años, la Resolución del Ministerio de Defensa N° 452/13 aprobó la construcción de instrumentos sistemáticos de evaluación y monitoreo.

Este objetivo fue confirmado en 2014, ya que la Resolución N° 93 de ese año solicitó el desarrollo de indicadores generales integrales, para medir en qué medida y de qué manera la aplicación de determinadas políticas, programas y proyectos, contempla la integración de mujeres y su desarrollo profesional, promueven la equidad de género y atenúan las brechas existentes en ese ámbito. Se inauguró, también, un nuevo lactario. Durante ese año funcionaron 19 Oficinas de Género en distintas unidades militares tanto del Ejército como de la Fuerza Aérea, la Armada y el Comando Operacional del Estado Mayor Conjunto. También funcionaron 16 Jardines, en el marco del Plan Nacional de Jardines maternales y Paternidad responsable. Finalmente, fue aprobada la Resolución N° 89/14, a partir de la cual se declaró de Interés Ministerial la participación de mujeres de las Fuerzas Armadas en el Encuentro Nacional de Mujeres que se desarrolla anualmente.

En 2015 se procuró federalizar las políticas a todo el país. Con ese objetivo se inauguró un nuevo jardín, otro lactario, tres nuevas Oficinas de Género. Debido a la importancia del trabajo realizado por los Equipos de Violencia Intrafamiliar se propuso la creación de una Comisión de

Coordinación, que tiene como objetivo generar espacios de discusión y análisis para profundizar la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y difundir aquellas medidas tendientes a erradicar la violencia intrafamiliar. Todo ello amparado por la Ley N° 26.485 de protección integral de violencia contra las mujeres. La Comisión fue creada mediante la Resolución del Ministerio de Defensa N° 105/15, sesiona mensualmente de marzo a diciembre, y está integrada por personal civil y militar de los Equipos de Atención a Víctimas de Violencia Intrafamiliar de las tres Fuerzas Armadas, con la coordinación de la Dirección de Políticas de Género de esta Cartera Ministerial.

2.3. Difusión y comunicación

El eje "difusión y comunicación" es tan importante como los anteriores, ya que la sensibilización y visibilización de las políticas públicas sobre la temática son cruciales para garantizar los resultados positivos. En ese sentido, durante 2010 se realizaron jornadas para 200 Oficiales y Suboficiales para difundir la Resolución que promueve la incorporación a los Sistemas de Salud a hijos de Cadetes y aspirantes. También se realizaron tres jornadas de 40 personas cada una sobre la creación y puesta en funcionamiento de las primeras cinco Oficinas de Género. De forma complementaria, se difundió la línea 0 - 800 - salud sexual, y se publicó el libro número IV "Equidad de Género y Defensa: una política marcha", que fue difundido a través de una exposición fotográfica sobre la temática. Cabe destacar que esta serie de publicaciones tiene como objetivo principal difundir las actividades impulsadas en el Ministerio de Defensa en relación con la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, desde el año 2005 hasta la actualidad.

Las nuevas Oficinas de Género durante 2011 elaboraron un plan de difusión que incluyó a 50 personas. Asimismo, el Ministro de Defensa promovió la campaña de sensibilización "260 hombres contra el machismo", de la cual participaron 259 voluntarios. Al tiempo que se publicó el V libro "Equidad de Género y Defensa: una política en marcha", se realizó la difusión de la temática en Operaciones de Mantenimiento de Paz (OMP), implementándose actividades de difusión para los contingentes previo a su despliegue a Haití y Chipre. Sobre esta cuestión se dedicará la siguiente sección. Por último, las integrantes de la Comisión de Difusión del Consejo elaboraron un plan de Capacitación con dinámica de taller de casos sobre: género y Derechos Humanos, normativa en materia de género, acoso sexual y orientación sexual, y límites a las exigencias físicas. El plan fue llevado a cabo por las militares integrantes del Consejo, a fin que sean las pares quienes transmitan la perspectiva de género.

En 2012 las Oficinas de Género difundieron su trabajo en encuentros de 50 participantes en distintos puntos del país. También, a través del Consejo de Políticas de Género para el ámbito de la defensa se implementó un programa de difusión bimestral que consistió en la incorporación en los recibos de haberes de todo el personal de las Fuerzas Armadas de una leyenda con los espacios institucionales en los que se aborda la violencia y discriminación en razón del género. Sobre la cuestión de la salud sexual y la procreación responsable, se realizó un informe y se distribuyeron más de 2800 profilácticos y 2800 ampollas de métodos anticonceptivos inyectables, desarrollando la política articuladamente con el Ministerio de Salud de la Nación. En el marco de esa colaboración también se acordaron medidas para prevenir el VIH. Dando continuidad a la difusión de las políticas de género, se publicó el libro número VI.

Durante 2013 se continuó con la incorporación de la leyenda en los recibos de haberes y se realizó una Cartilla de Género para la actuación de contingentes militares desplegados en Haití. El

documento resume una serie de informaciones de contacto y recomendaciones de acción a seguir y fue distribuido a los contingentes al momento de ser desplegados. Para su elaboración se solicitó la colaboración de ONU Mujeres, el Consejo Nacional de Mujeres y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de Paz de Naciones Unidas (DPKO). Por pedido del gobierno de Bolivia, se brindó el curso de formación “La Perspectiva de Género en el Sistema Internacional de Protección de la Persona Humana” a tres mujeres Oficiales pertenecientes a la Armada Argentina que fueron designadas por requerimiento de aquel país para brindar asesoramiento durante seis meses en la formación de las futuras instructoras para la Escuela Naval Militar de la Armada de Bolivia. Asimismo, se acordó la participación en el Encuentro Nacional de Mujeres, con la finalidad de dar difusión a las acciones que se llevan adelante en materia de equidad de género y defensa, así como también de articular las demandas con otras organizaciones y referentes de la temática.

Las Oficinas de Género durante 2014 realizaron múltiples talleres para 70 participantes en cada destino. En el Día Internacional de la mujer trabajadora, se reconoció a 72 mujeres, entre ellas, la primera mujer submarinista, la primera mujer piloto de helicóptero y las edecanas presidenciales. También se sensibilizó sobre el derecho a la lactancia, se realizaron charlas en el complejo científico abierto al público “Tecnópolis” para la difusión de estas políticas a la ciudadanía, se continuó con la participación en el Encuentro Nacional de Mujeres, se publicó el libro VIII, como cada año, y se elaboró una Cartilla sobre Derechos Humanos básicos para la Fuerzas Armadas, con el objeto de difundir en forma masiva los principales derechos con los que cuenta la totalidad del personal militar y civil que presta servicios en el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea, sin importar su grado, cuadro o jerarquía. Profundizando el trabajo de difusión en las operaciones de mantenimiento de paz fue difundida la Cartilla para el personal que se encuentra desplegado en Chipre (UNFICYP). La misma resume una serie de recomendaciones en materia de género para los contingentes militares que se encuentran desempeñando tareas en el nivel táctico, incluyendo puntos de contacto adecuados y procedimientos en caso que deba ser reportada alguna situación vinculada a la temática.

En 2015 el acto por el Día Internacional de la Mujer Trabajadora contó con 300 participantes, y se logró la incorporación de la temática en el Libro Blanco de la Defensa, poniendo a disposición datos e informaciones sobre las políticas de género vigentes, así como información de interés para los potenciales lectores de la publicación. También se continuó con la publicación del libro "Equidad de Género y Defensa: una política en marcha". Por último, el equipo de la Dirección participó en el grupo de Organismos del Estado Nacional para la Protección y Promoción de los Derechos del colectivo LGBT.

2.4. Cooperación Internacional y Misiones de Paz

Debido a la especificidad de las políticas públicas en Defensa, y reconociendo la existencia de múltiples lazos de cooperación bilaterales, regionales e internacionales, la Dirección de Políticas de Género ha desarrollado durante el período 2010-2015 múltiples acciones de cooperación en la materia. Dentro de ellas deben destacarse las orientadas a las Operaciones de mantenimiento de paz, un campo que ofrece especiales oportunidades para las mujeres, ya que “es posible alcanzar una mayor horizontalidad en el manejo de las decisiones, debilitar el perfil tradicionalmente jerárquico, y promover una mayor participación de mujeres con saberes

altamente especializados”.²⁰

Al respecto, en 2010 se realizó la entrega de Medallas a mujeres desplegadas en Haití en el marco de la Conmemoración del Día Internacional de la Mujer. Vinculado a ello, se relevó el personal femenino desplegado, pre despliegue y post despliegue en Misiones de Paz. Primeramente, se sistematizaron los roles de combate y se analizó la nómina de personal asignado. Posteriormente, se comparó la cantidad de personal femenino que manifestó su voluntad de participar con la que efectivamente lo hizo, y se solicitó la realización de encuestas para realizar un abordaje cualitativo. Una innovación fundamental fue la creación de “Puntos Focales de Género” para CAECOPAZ. Su función es organizar clases, seminarios y exposiciones, y ser referente ante las consultas que surjan en el Centro en materia de género y operaciones de paz. Debe recordarse que también se realizaron múltiples actividades de capacitación y difusión de la temática en ese ámbito, tal como fue descripto en las subsecciones anteriores. A su vez, la Dirección participó de la Conferencia Internacional de Ombudsman en Viena, Austria, así como de una Conferencia de la CEPAL en Brasilia, con la presencia de 33 países.

Durante 2011 se desarrollaron políticas de articulación con la oficina de ONU Mujeres, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Consejo Nacional de Mujeres. Asimismo, se organizó el Seminario Regional "Género y Operaciones de Paz" con la participación de Chile, Brasil, Uruguay, Bolivia, Perú, Venezuela y Ecuador. La Dirección también participó en las evaluaciones del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas (EMCO) para la selección de personal jerárquico para las operaciones de mantenimiento de paz, de modo de promover la inclusión de mujeres. En este sentido cabe destacar que se trabajó de manera muy estrecha con el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto para la elaboración del Plan Nacional de aplicación de la Resolución N° 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Aprobada el 31 de octubre de 2000, “insta a los Estados Miembros a que garanticen la participación en pie de igualdad y la plena participación en todos los esfuerzos para mantener y promover la paz y la seguridad, e insta a todos los agentes a que aumenten la representación de la mujer e incorporen una perspectiva de género en todas las esferas de la consolidación de la paz” (ONU). En ese sentido, debe destacarse que el Ministerio de Defensa de la República Argentina ha incorporado a mujeres en todas las instancias y niveles vinculadas a las operaciones de mantenimiento de paz, incluyendo la Dirección responsable de la temática. Por último, se participó en el seminario de manejo de crisis en OMP en Ecuador.

Continuando con el trabajo realizado, durante 2012 se dictaron clases de instrucción pre despliegue para destinados a Haití, Chipre y contingente Cruz del Sur. Vinculado a ello es que se desarrolló la Cartilla de Género anteriormente mencionada. También se repitió la experiencia del Seminario regional sobre "Género y Operaciones de Paz", junto a la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL) y ONU mujeres, con el propósito de alentar la cooperación entre los países participantes sobre género y operaciones de paz para generar nuevos insumos en la progresiva construcción de una posición latinoamericana con respecto a las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. Por su parte, la Dirección continuó participando de los procesos de selección de personal jerárquico para las OMP del EMCO. De forma complementaria se construyeron vínculos de cooperación con Canadá y la Universidad FLACSO.

²⁰L. Bobeá, “Mujeres En Uniforme: La Feminización de Las Fuerzas Armadas”. *Nueva Sociedad* 213 (febrero 2008): 72.

Finalmente se firmó con ONU Mujeres y el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación una Carta de Intenciones sobre Mujer, Paz y Seguridad, con el propósito de profundizar la cooperación entre la Argentina y dicho organismo.

Uno de los objetivos fundamentales de 2013 fue el fortalecimiento de los Puntos Focales de Género (PFG) para CAECOPAZ. Para ello se brindó capacitación pre-despliegue sobre las políticas de género, realización de informes y en las tareas a desarrollar a los PFG y sus auxiliares, que fueron designados para integrar los contingentes militares destinados a Chipre (UNFICYP) y Haití (MINUSTAH). Tras un detallado relevamiento, se concluyó que en operaciones de mantenimiento de paz participaron un 13.65% de mujeres. Pese a que el año siguiente la participación fue de un 6,5%, y el promedio en los años sucesivos se mantuvo de forma similar, la Argentina tiene uno de los contingentes con mayor cantidad de personal femenino.²¹ En lo que respecta a la cooperación con el bloque de integración regional UNASUR, se realizó un tercer taller suramericano, y se asesoró sobre la temática para ejercicios combinados regionales. En lo que refiere a los vínculos bilaterales, se realizó un acuerdo con Ecuador para discutir sobre medición y estadísticas, e incorporar el tema a la agenda de ambos países. La Dirección también participó de una Exposición en Kenia, a través de la cual ofreció cooperación técnica a países africanos, y presenció 18 evaluaciones del EMCO para la selección de personal para ocupar cargos jerárquicos en las OMP.

Durante 2014 se continuó con la participación en estas instancias y se elaboró la Cartilla para personal desplegado en Chipre. La Dirección también participó del Comité Permanente de Seguridad Argentina-Chile (COMPERSEG) en Buenos Aires, donde se trabajó con especial énfasis la temática de género. Asimismo, se dejó expresada la intención de realizar un encuentro bilateral, que se realizó en 2015, con el fin de intercambiar lecciones aprendidas. En esa dirección se procuró fortalecer los lazos de cooperación con la República de Ecuador, el Estado Plurinacional de Bolivia, la República de Colombia, la República del Perú, la República Oriental del Uruguay, los Estados Unidos Mexicanos y la República de Kenia. En el marco de una serie de reuniones bilaterales, encuentros y actividades de difusión, se puso a disposición el trabajo realizado en materia de género y se impulsó el intercambio de perspectivas e iniciativas.

Asimismo, parte del equipo visitó Alemania continuando con las relaciones recíprocas, y participó en actividades de organismos internacionales en Nueva York y Londres, ciudad en la que se acordó la Declaración de Compromiso para poner fin a la violencia sexual en conflictos armados. Es importante resaltar que la cooperación bilateral con Alemania se basa en el Acuerdo Técnico suscripto en el año 1997 entre el Ministerio de Defensa de la Argentina y el Ministerio Federal de Defensa de la República Federal de Alemania. Es por eso que en 2015 una delegación de ese país visitó la Argentina. La actividad contó con paneles con exposiciones sobre la temática para el intercambio de experiencias, proyectos y políticas. También durante ese año se realizaron capacitaciones en el marco del trabajo conjunto en CAECOPAZ y en diversas instituciones educativas y culturales.

2.5. Otras acciones

²¹Derdoy, “Gobierno Civil Y Políticas de Género En El Ámbito de La Defensa. Un Análisis Sobre Las Reformas”.

La Dirección, de forma transversal a estos cuatro ejes, continuó con la tramitación y el seguimiento de casos y el análisis del tratamiento de la cuestión por las Fuerzas Armadas. Sobre lo último, resulta fundamental destacar la reciente circular de la Auditoría General de las Fuerzas Armadas referida al tratamiento de las actuaciones disciplinarias en caso de acoso sexual (N° 46/12). En lo que respecta a lo primero, los temas fundamentales sobre los que versaron los casos fueron acoso sexual, situación laboral, acoso laboral, discriminación de género, violencia intrafamiliar, traslados y acoso sexual. Durante 2013 se tramitaron 43 expedientes, durante 2014 63, mientras que en 2015 fueron recepcionados 71.

3. El vínculo entre la reforma del sistema militar y la promoción de políticas públicas con una perspectiva de género

Las consecuencias de la reforma del sistema de justicia militar de 2008 en la República Argentina en términos generales fueron sumamente positivas. Primeramente, se destaca el cumplimiento de los estándares internacionales en materia de Derechos Humanos, a través de, por ejemplo, la abolición formal de la pena de muerte. A su vez, garantiza la protección de los derechos y garantías de los varones y mujeres miembros de las Fuerzas Armadas, considerados fundamentalmente como ciudadanos. Complementariamente, aumenta la transparencia de los juzgamientos a militares, ya que se transfiere esa función hacia la justicia común, lo que disminuye el riesgo de arbitrariedades. Estas últimas dos cuestiones, de forma conjunta, promueven la revalorización del personal militar y de las Fuerzas Armadas, transformando a la vez su cultura institucional. Así, las Fuerzas Armadas son entendidas como una institución estatal al servicio de la democracia y la protección de los Derechos Humanos.

Por otro lado, el desarrollo de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género es consistente con la democratización de las Fuerzas Armadas de las últimas décadas, que incorporó a las mujeres de forma muy paulatina: a partir de 1980 como profesionales, y recién en 1990 permitiendo su acceso a las armas. Este proceso solo puede ser comprendido a través de tendencias de cambio mayores. Sobre esta cuestión resulta útil la perspectiva de Bobea, para quien la militarización femenina en América Latina y el Caribe está ligado a tres factores analíticos complementarios, vinculados a dinámicas de cambio sociales: a) el fin de las dictaduras y los gobiernos autoritarios, y la democratización en la región; b) la modernización vinculada a los procesos y aperturas que se desprenden del primer factor, y c) la globalización, que internacionaliza misiones y roles militares, y que tuvo un rol preponderante para el fin de los conflictos armados en los países de América Latina y el Caribe.²² De acuerdo a Derdoy, “resulta claro que el cambio de paradigma comienza con el ingreso de las mujeres en las Fuerzas Armadas, sin que resulte suficiente el ingreso formal para la verdadera y efectiva integración”.²³ En ese sentido, el primer avance hacia una democratización de las Fuerzas Armadas fue la remoción entre 2010 y 2011 de los últimos obstáculos para el ingreso de la mujer a la carrera militar y, específicamente, su acceso a las armas.

²²Bobea, “Mujeres En Uniforme: La Feminización de Las Fuerzas Armadas”. 66.

²³Derdoy, “Incorporación E Integración de Las Mujeres En Las Fuerzas Armadas”. 9.

La Ley N° 26.394 exige nuevos desafíos e invita a la profundización de las transformaciones por ella impulsadas. Los obstáculos detectados de acuerdo a la Memoria de Trabajo de la Dirección de Políticas de Género del último año fueron las dificultades en el funcionamiento de las Oficinas de Género dentro de las Fuerzas Armadas, las sanciones a denunciantes cuando no se prueban los hechos, las dificultades en la tramitación de actuaciones disciplinarias, y los obstáculos para el ascenso a mujeres a mayores jerarquías, que impliquen espacios de toma de decisión.

No obstante, deben destacarse los logros que se han realizado en torno a la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas. Su participación en la actualidad es de aproximadamente un 14% del total, con un aumento paulatino cada año.²⁴ En términos comparativos ello representa uno de los porcentajes más altos del mundo. Mientras que en Estados Unidos el porcentaje es de un 15%, siendo uno de los países con mayor representación femenina en las Fuerzas Armadas del sistema internacional, otros países europeos tienen un porcentaje mucho menor: Bélgica un 8%, Alemania un 7%, los países escandinavos un promedio de 5%, Polonia y Portugal tan solo un 1%, y Turquía un 0,2%.²⁵ Sin embargo, el verdadero impacto de las políticas desarrolladas en los últimos años en torno a la equidad de género se evaluará dentro de unos años. La representación femenina en la matrícula de las tres escuelas de Suboficiales para el ingreso a las Fuerzas Armadas ha aumentado considerablemente, siendo de entre un 40% y un 50% del total.²⁶ En ese contexto, se vuelven aún más fundamentales las acciones vinculadas a la protección de derechos vinculados al género y la puesta en acción de los cambios producidos a nivel normativo e institucional.

Conclusiones

El estudio de los Derechos Humanos de los miembros de las Fuerzas Armadas presenta algunos desafíos. Por un lado, la temática no ha sido investigada de forma profunda, encontrándose pocas publicaciones sobre el tema.²⁷ Por el otro, existe un salto entre las provisiones legales y la realidad, ya que las normas y los estándares establecidos en la Constitución y las leyes no son siempre respetados en las prácticas cotidianas. Debido a ello, este artículo pretende visibilizar la incorporación de la perspectiva de género a las políticas públicas para la promoción de los derechos humanos de los miembros de las Fuerzas Armadas de la Argentina, bajo los principios rectores del gobierno civil de la defensa y el soldado ciudadano o ciudadano de uniforme. El desarrollo de políticas que fomenten la equidad de género y la participación de las mujeres en las FFAA se enmarca, entonces, en la reforma promovida por la Ley N° 26.394 de 2008. A partir de entonces la ciudadanía se afirma “como la base común a partir de la cual resulta posible construir una cultura de derechos humanos que haga eje fundamental en el ejercicio de derechos como uno de los

²⁴Derdoy, “Gobierno Civil Y Políticas de Género En El Ámbito de La Defensa. Un Análisis Sobre Las Reformas”. 114.

²⁵OSCE/ODIHR, “Handbook of Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel”. 119.

²⁶Barrancos, “Relaciones de Género En El Ámbito de Defensa: El Camino Hacia La Equidad”; Derdoy, “Gobierno Civil Y Políticas de Género En El Ámbito de La Defensa. Un Análisis Sobre Las Reformas”.

²⁷OSCE/ODIHR, “Handbook of Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel”. 18.

aspectos centrales de la modernización democrática de las Fuerzas Armadas”.²⁸ Esa es la misión de la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa, así como del equipo de la Dirección de Políticas de Género, bajo su cargo.

²⁸Riera, “El Sistema de Administración de Justicia Militar de La Ley N° 26.394 Y Su Reglamentación Por El Decreto N° 2.666/12”. 38.

Bibliografía

Amsler, A. “El nuevo rol de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y de la Auditoría General de las Fuerzas Armadas a la luz de la reforma del sistema disciplinario militar”. En *Ministerio de Defensa (coord.) Derecho militar contemporáneo: El sistema de administración de Justicia Militar a partir de la Ley Nacional N° 26.394*. (Buenos Aires: Ministerio de Defensa: 2014): 15-25.

Barrancos, D. “Relaciones de género en el ámbito de Defensa: el camino hacia la equidad”, en *Voces en el Fénix*, n. 48 (2015): 48-57.

Barrancos, D. “Equidad de género”. En *AAVV Curso de Especialización en Derechos Humanos*. Buenos Aires: PNUD Argentina – Ministerio de Defensa, 2008. Disponible en <http://mindef.gov.ar/publicaciones/pdf/Libro-Curso-de-especializacion-en-DDHH.pdf>.

Bobeá, L. “Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas”. *Nueva Sociedad*, n. 213 (enero-febrero 2008): 64-79. Disponible en http://nuso.org/media/articles/downloads/3494_1.pdf.

Caetano, G., Vázquez, M. y Ventura, D. “Reforma institucional del MERCOSUR. Análisis de un reto”. En Gerardo Caetano (coord.) *La reforma institucional del MERCOSUR: del diagnóstico a las propuestas*. Montevideo: CEFIR, 2009.

Derdoy, M. “Gobierno civil y políticas de género en el ámbito de la Defensa. Un análisis sobre las reformas”. *Voces en el Fénix* n. 32 (2014): 108-115.

Derdoy, M. “Incorporación e integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas”, en *Documentos de Trabajo de la Escuela de Defensa Nacional*, n. 10. (s.f.). Disponible en <http://www.edena.mindef.gob.ar/docs/DOCN10.pdf>.

Diamint, R. “La historia sin fin: el control civil de los militares en Argentina”. *Nueva Sociedad*, n. 213, (enero-febrero 2008): 95-111. Disponible en http://nuso.org/media/articles/downloads/3496_1.pdf.

Ministerio de Defensa. *Equidad de Género y Defensa: una política en marcha IV*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa, 2010.

Ministerio de Defensa. *Equidad de Género y Defensa: una política en marcha V*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa, 2011.

Ministerio de Defensa. *Equidad de Género y Defensa: una política en marcha VI*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa, 2012.

Ministerio de Defensa. *Equidad de Género y Defensa: una política en marcha VII*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa, 2013.

Ministerio de Defensa. *Equidad de Género y Defensa: una política en marcha VIII*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa, 2014.

Ministerio de Defensa. *Equidad de Género y Defensa: una política en marcha IX*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa, 2015.

“Mujeres, paz y seguridad”. Naciones Unidas: Mantenimiento de Paz. Accedido en 01/03/16. Disponible en <http://www.un.org/es/peacekeeping/issues/women/wps.shtml>.

OSCE/ODIHR. *Handbook of Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel*. Warsaw: OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, 2008. Disponible en <https://www.osce.org/odihr/31393?download=true>.

Riera, R. “El sistema de administración de justicia militar de la Ley N° 26.394 y su Reglamentación por el Decreto N° 2.666/12”. En *Ministerio de Defensa (coord.) Derecho militar contemporáneo: El sistema de administración de Justicia Militar a partir de la Ley Nacional N° 26.394*. (Buenos Aires: Ministerio de Defensa, 2014): 27-60.