

EQUIDAD DE GÉNERO Y DEFENSA: UNA POLÍTICA EN MARCHA [IV]



Ministerio de
Defensa
Presidencia de la Nación

Equidad de género y defensa: una política en marcha • IV

Publicación del Ministerio de Defensa
República Argentina
2010

Autoridades Nacionales

Presidenta de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Ministra de Defensa

Dra. Nilda Garré

Arduino, Ileana Romina
Equidad de género y defensa: una política en marcha IV
1a. ed. - Buenos Aires: Ministerio de Defensa, 2010.
200 p.; 22x16 cm.

ISBN 978-987-25356-2-9

1. Políticas Públicas. 2. Género. 3. Fuerzas Armadas. I. Título
CDD 320.6

Fecha de catalogación: 12/02/2010

Equidad de género y defensa: una política en marcha • IV

Diseño de tapa: Valeria Goldsztein

Diseño interior y diagramación: Valeria Goldsztein

3000 ejemplares

ISBN: 978-987-25356-2-9

Queda hecho el depósito que establece la Ley 11.723.

Libro de edición argentina

No se permite la reproducción total o parcial, el almacenamiento, el alquiler, la transmisión o la transformación de este libro, en cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico o mecánico, mediante fotocopias, digitalización u otros métodos, sin el permiso previo y escrito del editor. Su infracción está penada por las leyes 11.723 y 25.446.



Ministerio de
Defensa
Presidencia de la Nación

MINISTERIO DE DEFENSA
REPÚBLICA ARGENTINA

Azopardo 250 (C1107ADB) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - República Argentina

Tel.: (+54-11) 4346-8800 - E-mail: prensa@mindef.gov.ar

Web: www.mindef.gov.ar

Equidad de género y defensa: una política en marcha • IV

Índice

Presentación. Consolidación y profundización de las políticas de género

- Discurso de la Señora Ministra 9

Encuesta de integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas

- Análisis de la encuesta sobre integración de las mujeres a la carrera militar...21

Plan de trabajo conjunto para promover una política integral para la detección, atención y registro de los casos de violencia intrafamiliar

- Convenio con la Secretaría de Derechos Humanos de la provincia de Buenos Aires..... 87
- Resolución Ministerial N° 1/10, que institucionaliza, en el ámbito de la Defensa Nacional, el Plan de Trabajo conjunto para promover una política integral para la detección, atención y registro de los casos de violencia intrafamiliar93
- Resolución Ministerial N° 29/10, que actualiza la Guía de recursos de la lucha contra la violencia intrafamiliar 99
- Resolución Ministerial N° 30/10, que aprueba las modificaciones al Protocolo de atención de víctimas de violencia intrafamiliar en el ámbito de las Fuerzas Armadas.....123

Plan Nacional de jardines maternos y paternidad responsable para el personal militar y civil de las Fuerzas Armadas

- Convenio con la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires 147

Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas

- Informe de actividades de 2009.....155
- Resolución Ministerial N° 1238/09, que aprueba el Protocolo de atención y la constitución de las oficinas.....163

Disciplina Militar. Acoso Sexual

- Auditoría General de las Fuerzas Armadas. Circular N° 19/2009. Acoso sexual..... 177

Consejo de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa

- Resolución Ministerial N° 1273/09, mediante la cual se reglamentó la situación de cadetes/aspirantes o voluntarias embarazadas y mujeres en condición de ascenso187
- Resolución Ministerial N° 15/10, mediante la cual se garantizan las prestaciones médicas a las/os hijos/as de los/as soldados voluntarios/as, los/as cadetes/as y los/as aspirantes.....205

Salud Sexual y Salud Reproductiva

- Resolución Ministerial N° 28/10. Implementación del Plan Nacional de salud sexual y procreación responsable en las Fuerzas Armadas.....211

Presentación

Consolidación y profundización de las políticas de género

Palabras de presentación de *Equidad de género y defensa: una política en marcha* • IV

Como cada año, es una verdadera satisfacción encontrarnos nuevamente para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, oportunidad en la que aprovecho para dar cuenta de todas las acciones realizadas en materia de género y renovar el compromiso hacia el futuro. La presentación del libro *Equidad de género y defensa: una política en marcha*, en su cuarta edición, se configura como un claro ejemplo de que la integración de una perspectiva de género en el ámbito de la Defensa ha sido una política sostenida en el marco del proceso de fortalecimiento institucional democrático de las Fuerzas Armadas.

Al momento de desarrollar políticas de género, debemos considerar en todo momento que las mismas son parte de un nuevo paradigma basado en la equidad y la igualdad que impactan directamente —y de manera diferenciada— en la organización y la vida familiar, en el mundo del trabajo y el desarrollo profesional de las personas, sean éstas varones o mujeres. En el ámbito institucional, tal como he mencionado en otras oportunidades, el desafío fundamental pasa por lograr la obtención de una mayor equidad en términos de género que se traduzca en prácticas transformadoras, como un ejercicio constante de mejora en la calidad de la ciudadanía y no sólo una enunciación normativa.

Ya todos saben que toda la tarea realizada hasta aquí ha sido acompañada por un proceso de progresiva institucionalización, que partió con la puesta en funcionamiento del primer Observatorio sobre Integración de la Mujer. Luego se sumó el

Consejo de Políticas de Género, que es la instancia articuladora y de reflexión que permite cualificar año a año el trabajo que nos hemos propuesto. Desde 2009 lo profundizamos con la puesta en funcionamiento de las Oficinas de Género en el ámbito de cada una de las Fuerzas Armadas, y la creación de una Dirección de Políticas de Género dependiente de la Dirección Nacional de Derechos Humanos del Ministerio. Estas instancias vienen a fortalecer las instancias preexistentes y son el resultado del trabajo de diagnóstico y de análisis que las precedió; hemos optado por el desarrollo de una institucionalidad que esté al servicio de las necesidades sustanciales que hemos ido identificando en el trabajo cotidiano y no, como suele suceder, por la mera creación apriorística de estructuras sin funcionalidad ni horizontes predefinidos.

Paso ahora a compartir con quienes nos acompañan algunas de las tareas desarrolladas a lo largo del año 2009.

Coordinadamente, y desde el trabajo articulado con las y los integrantes del Consejo de Políticas de Género, se realizó por segunda vez durante mi gestión la encuesta de integración de las Mujeres a las Fuerzas Armadas. Como recordarán, la primera aplicación tuvo lugar en el año 2006 y estuvo dirigida centralmente a mujeres oficiales y suboficiales que accedieron a responderla voluntariamente pero a través de formularios impresos y remitidos a las distintas unidades. En esta ocasión, el formulario fue objeto de una revisión integral y participativa, que recogió las expresiones críticas de las mujeres militares que integran el Consejo y se dirigió tanto a hombres como mujeres, a quienes se convocó específicamente para la tarea en distintas unidades militares del país, asegurando un espacio para el desarrollo de la actividad pero también una instancia de interacción y contacto con las autoridades del Ministerio de Defensa. Los resultados de este nuevo relevamiento forman parte de la publicación que hoy les presentamos y, tal como ocurrió en 2006, serán un insumo fundamental para ajustar el desarrollo y la planificación de políticas a las necesidades concretas. Se relevaron 1400 encuestas en los siguiente lugares: Unidad Militar de Campo de Mayo; III Cuerpo del Ejército; Base Naval Puerto Belgrano; Edificio Libertad; Unidades Militares de la localidad de El Palomar y en la Guarnición Aérea de Córdoba. Estos procesos no buscan el diagnóstico por el diagnóstico mismo sino que están orientados a asegurar una instancia de escucha y recepción de las inquietudes, impresiones y opiniones de las personas a las cuales se dirigen las acciones de gobierno que impulsamos.

También a lo largo de 2009, dando respuesta a las necesidades que en el marco mismo del proceso de trabajo fuimos identificando, se ha desarrollado una tarea de fortalecimiento a través de diversas acciones de formación, difusión y capacitación. En el ámbito del Consejo de Políticas de Género tuvo lugar un seminario intensivo destinado a las integrantes del Consejo llamado “Género, Sexualidad y Política”. Esta actividad fue concebida desde la convicción que la formación teórica es una herramienta fundamental para poder mejorar la capacidad de acción y de transformación.

Por otra parte, las integrantes de las Oficinas de Género —cuya creación acabo de mencionar— recibieron capacitaciones específicas en temas referidos a violencia laboral en razón de género, discriminación, *mobbing* y violencia institucional, con el objetivo de brindar herramientas básicas para el mejor desarrollo de sus objetivos. Las mismas estuvieron a cargo de profesionales expertas que trabajan e investigan estas agendas desde la academia. También participó de la formación la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre varones y mujeres en el Mundo Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dichas jornadas también contaron con una presentación a cargo de la Auditoría General de las Fuerzas Armadas, en cuyo ámbito también se trabajó la reglamentación de la figura de acoso sexual y una atención específica a la cuestión del *mobbing* o violencia laboral, en función de los cambios normativos introducidos por el nuevo Sistema de Justicia Militar.

En materia de género y operaciones de paz tuvo lugar el Seminario Regional “Mujer, Paz y Seguridad”, organizado conjuntamente entre Ministerio de Defensa y RESDAL con el auspicio de Representación Especial para temas de la Mujer en el ámbito internacional del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto. Esta actividad contó con la participación de referentes académicos nacionales e internacionales y actores claves en temas de Género y Operaciones de Paz, y con la presencia de representantes del *Department of Peacekeeping Operations* y del *Programs at the Pearson Peacekeeping Center*.

Luego, en el mes de septiembre, desarrollamos en el ámbito del Ministerio, por primera vez, un Seminario Regional sobre “Género y Fuerzas Armadas” realizado de manera conjunta con la Fundación Friedrich Ebert, del cual participaron representantes de los Ministerios de Defensa de Brasil, Chile y Uruguay, como así tam-

bién prestigiosos referentes académicos que abordan y desarrollan la temática vinculada a Género y Fuerzas Armadas.

En otro orden, y dando continuidad a las reformas normativas, he dictado las siguientes resoluciones:

La Resolución N° 1273/09 destinada a clarificar la situación de cadetes/aspirantes o voluntarias embarazadas y la de las mujeres en condición de ascenso, embarazadas y/o lactantes, a los efectos de uniformar los criterios entre las tres Fuerzas, así como también asegurar un adecuado equilibrio entre las garantías de la maternidad y las exigencias profesionales de la carrera militar.

La Resolución N° 15 del año 2010 regulariza la situación en las tres Fuerzas respecto del aseguramiento del acceso a la cobertura de salud, mediante las respectivas Direcciones de Bienestar, a los hijos e hijas de cadetes, aspirantes y voluntarios que, como sabemos, desde 2006 ya no pueden ser separados de las Fuerzas en forma automática por quedar ellas embarazadas o ellos quedar privados de asumir la paternidad. Esto obligó a regular respecto de una de las consecuencias más importantes, orientada a asegurar la extensión de la cobertura de salud hacia los niños.

En ambos casos, las resoluciones fueron trabajadas en el ámbito del Consejo de Políticas de Género, y consultadas en forma previa a las Jefaturas de Personal de cada Fuerza y recién luego fueron aprobadas, a fin de asegurar que las mismas contemplaran la diversidad de necesidades y requerimientos que los avances en materia de género estaban generando.

Hemos desarrollado también, mediante la Resolución N° 1238/09, pautas para la integración y funcionamiento de las Oficinas de Género, acompañado ello de un Protocolo de atención de casos para lograr criterios de estandarización en la atención. A tal efecto, resultó de suma utilidad la experiencia previa desarrollada por la iniciativa pionera de la Fuerza Aérea, que había ya comenzado con la entonces llamada Oficina de la Mujer en el año 2008.

Volviendo a las Oficinas de Género, éstas tienen por objetivo asegurar un tratamiento adecuado en las Fuerzas para cuestiones referidas a temas de género en el ámbito laboral que afecten tanto a hombres como a mujeres. En su primer

año de funcionamiento se registraron numerosas consultas, reclamos y pedidos de asesoramiento para hombres y mujeres, para quienes tenían algún reclamo que efectuar como para quienes, teniendo a su cargo el mando o la atención de situaciones diversas de manejo de personal, se vieron en la necesidad de efectuar consultas concretas referidas a asegurar una integración equitativa de hombres y mujeres.

Me gustaría ahora presentar la nutrida agenda de trabajo que se implementó en materia de violencia intrafamiliar, en el marco del “Plan de Trabajo conjunto para promover una política integral para la detección, atención y registro de los casos de violencia intrafamiliar”, que en adelante quedará formalizado a través de la Resolución N° 1 del año 2010.

En primer lugar, se efectuó un proceso de identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de los equipos en su trabajo que ya se encontraban constituidos, a los efectos de promover una agenda de trabajo hacia el futuro que pusiera, en primer lugar, la experiencia de los equipos conformados a lo largo de 2008. Contamos para ello con la colaboración del Consejo Nacional de la Mujer. Luego, en materia de capacitación y sensibilización hemos trabajado en distintos niveles. En el mes de mayo de 2009 lanzamos las primeras jornadas de sensibilización destinadas al personal militar en su conjunto, con el apoyo y la participación la Dra. Ana Lía Monferrer, de la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de la Nación, y representantes del Consejo Nacional de la Mujer, quienes presentaron los principales ejes de la nueva Ley N° 26.485 de “*Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*”. También participaron integrantes de la Fundación Alicia Moreau de Justo, quienes trabajaron desde el marco de la campaña “Vivir sin Violencia”.

A ello se sumó el abordaje de la problemática de niños/as víctimas de violencia, a cargo del Dr. Norberto Garrote, director del Hospital Pedro Elizalde; la Dra. Mónica Pérez Coulembier, integrante de la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, y la Dra. Noris Pignata, coordinadora de los Centros Zonales de Derechos del niño, niña y adolescente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Al mismo tiempo, conscientes de la importancia de multiplicar los escenarios de

difusión de esta problemática, pusimos en marcha el trabajo en diversos barrios militares con actividades destinadas a los grupos familiares, siempre abordando como eje central la violencia intrafamiliar. En este marco, se realizó un encuentro de cine debate en el barrio militar Sargento Cabral de Campo de Mayo, con la colaboración de la Dirección de Igualdad de Oportunidades y el Programa de Atención de Mujeres Víctimas de Violencia de la Secretaría de Derechos Humanos de la provincia de Buenos Aires.

En el Barrio Aeronáutico El Palomar se convocaron a las familias para participar de la actividad realizada de manera conjunta con la Dirección de Políticas de Género del Municipio de Morón, donde se abordó la relación entre la violencia y los estereotipos de género.

Finalmente, en el edificio de viviendas de la Fuerza Aérea “Alas” tuvo lugar una jornada de difusión y sensibilización a cargo de la Dra. María Silvia Villaverde, en donde se trabajó la cuestión de género y violencia.

También hemos trabajado en el Barrio Militar de Villa Martelli, conjuntamente con integrantes del Equipo de Atención de Mujeres Víctimas de Violencia Intrafamiliar del Centro Municipal de la Mujer de Vicente López.

Para los y las integrantes de los Equipos de Atención que funcionan en la Policlínica General Actis, en el Hospital Militar Central, en el Hospital Militar de Campo de Mayo, en el Hospital Naval Central Pedro Mallo, en la Base Naval Puerto Belgrano, en el Centro Asistencial El Palomar y en el Hospital Aeronáutico de Córdoba, también se desarrolló un programa de capacitación que abarcó los siguientes ejes temáticos: “Derechos humanos y mujeres”, a cargo del Dr. Mariano Fernández Valle; “Derechos de niños, niñas y adolescentes” y “Abuso sexual infantil”, a cargo del Dr. Javier Indart y la Lic. Elda Irungaray (integrantes del equipo de Violencia Intrafamiliar del Hospital de Niños Pedro Elizalde); “Atención de casos: escucha activa y mecanismos de abordaje e intervención en violencia intrafamiliar”, a cargo del Dr. Indart, y “Cuidado y mecanismos de preservación de profesionales que trabajan en la atención de casos”, a cargo de la Licenciada Graciela Ferreira de la Asociación Argentina de Prevención de la Violencia Familiar.

Como podrá advertirse, en 2009 nos enfocamos tanto en la provisión de me-

jores herramientas conceptuales para el desarrollo de la tarea de estos equipos como en la introducción de temáticas que abordan sus necesidades en tanto que el trabajo con la problemática de la violencia intrafamiliar los expone a circunstancias particulares.

Como habrán advertido, en todos los casos, contamos con la colaboración desinteresada de personas de probada trayectoria y experticia, pero sobre todo con un histórico compromiso en la lucha contra la violencia intrafamiliar y la violencia de género, a quienes agradecemos una vez más su indispensable y generosa participación. Además, hemos procurado coordinar las acciones con las distintas instancias del gobierno y de la sociedad civil que se ocupan de la temática, a los efectos de asegurar la apertura de canales de mejor acceso a los recursos de la comunidad, para quienes son de profesión militar y para sus grupos familiares. Considero importante agradecer también el esfuerzo y la dedicación puesta por los integrantes de los equipos de atención de las Fuerzas Armadas, quienes todos los días en su trabajo cotidiano brindan un excelente servicio profesional a aquellas personas que llegan siendo víctimas de violencia y lo hacen asumiendo la integración de los equipos a partir del interés y del compromiso individual de cada uno de ellos.

En materia de fortalecimiento y cooperación institucional, hemos suscripto un convenio marco de Cooperación Institucional con la Secretaría de Derechos Humanos de la provincia de Buenos Aires a los efectos de asegurar la articulación entre ambas instituciones, a los fines de prevenir y erradicar todo tipo de discriminación y violencia contra las mujeres, en especial la violencia intrafamiliar. Dicho Convenio menciona la promoción al acceso del personal del Ministerio y de las Fuerzas Armadas en las diferentes actividades de sensibilización y difusión en la temática de género que desarrolla la Dirección Provincial, y a generar mecanismos de intercambio de información para dar cumplimiento a las actividades del “Plan de trabajo conjunto para promover una política integral de detección, atención y registro de casos de violencia intrafamiliar en las Fuerzas Armadas”.

Además, hemos actualizado a través de la Resolución N° 29 del año 2010, la Guía de recursos de lucha contra la violencia intrafamiliar, que fue aprobada por la Resolución N° 1348/08, lo que permite potenciar el acceso a una atención de calidad para las diversas problemáticas que se van detectando en cada caso que llega a conocimiento de los equipos de atención, y también constituye un insumo

útil para cumplir con la obligación que todos los funcionarios públicos tenemos de asegurar el acceso a los recursos disponibles en la materia.

Además, contar con la articulación y colaboración de los distintos organismos que trabajan en el tema es no solo necesario, sino que además se configura como un eje fundamental al momento de avanzar con resultados firmes y acciones colectivas que permitan dar una respuesta eficiente ante la urgencia que siempre plantean los tremendos casos que a diario se registran.

También, tal como nos comprometimos aquí, a inicios del año 2009, hemos sometido a revisión el Protocolo de atención de casos que habíamos puesto en funcionamiento en forma conjunta para las tres Fuerzas, mediante un proceso que integró consultas a cada uno de los equipos que actualmente funcionan, y la convocatoria al Comité de Validación integrado por distintos organismos. Hoy ya se encuentra vigente la versión definitiva del Protocolo de atención de víctimas de violencia intrafamiliar aprobado por Resolución Ministerial N° 30 del año 2010.

Quisiera mencionar otra de las acciones desarrolladas en materia de género, referidas a la temática de salud sexual y reproductiva. Con el propósito de dar cumplimiento a la Ley N° 25.673 que crea el Programa Nacional de salud sexual y procreación responsable, este Ministerio avanzó con la Resolución N° 28 del año 2010, la cual tiene como objetivo poner en práctica los contenidos del mencionado Plan Nacional en el ámbito de las Fuerzas Armadas. Con esta política se está dando cumplimiento no sólo a lo establecido por la legislación local sino que además la misma se enmarca dentro de las obligaciones asumidas por el Estado Argentino ante distintos organismos internacionales.

Por otra parte, en el marco del Plan Nacional de jardines maternos y paternidad responsable, durante 2009 hemos ampliado y construido nuevos jardines, avanzamos en la supervisión de los ya existentes y en el relevamiento de necesidades para la construcción de futuros jardines maternos a partir del año 2010.

Es una verdadera satisfacción poder anunciar que hemos inaugurado la ampliación del jardín Rinconcito Aeronáutico en el Barrio El Palomar. Con esta ampliación se incrementó la matrícula en un 40%, además de refaccionar y remodelar todo el

jardín, contando hoy con una instalación moderna y cómoda para que asistan los hijos del personal civil y militar de la Fuerza Aérea.

También finalizaron las obras anunciadas de dos nuevos jardines para instalaciones de Ejército. Uno de ellos en la calle Báez, en el Barrio Militar General Belgrano, ubicado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y otro en el Barrio Militar Sargento Cabral, en Campo de Mayo, ubicado en la provincia de Buenos Aires. Para este último, se firmó, en el mes de noviembre de 2009, un convenio con la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires, a cargo del Ministro Mario Oporto. A través del cual se establece que la provincia cubrirá el personal docente del jardín y el material pedagógico, y la matrícula será en un 65% para hijos/as del personal civil y militar de la Fuerza y un 35% para los niños/as de familias de la comunidad vecinal correspondiente, asegurando así a los hijos y a las hijas de quienes trabajan en las Fuerzas Armadas, la misma calidad pedagógica a la que acceden los demás niños que asisten al sistema de educación pública de la Provincia. En lo que respecta a la Armada, están en marcha las ampliaciones de los jardines ubicados en Puerto Belgrano y en Mar del Plata, los cuales aumentarán la matrícula en un 45% y 50% respectivamente.

En el transcurso de 2010, se avanzará con la construcción de nuevos jardines, uno en el barrio militar de Villa Martelli, en la provincia de Buenos Aires, y otro en la provincia de Córdoba, en el barrio General Deheza. También, está en desarrollo un convenio con las autoridades educativas de la provincia de Santa Cruz, para la creación de un jardín maternal en el Barrio Aeronáutico de la ciudad de Río Gallegos.

Estas iniciativas surgen de los resultados del proceso de relevamiento de necesidades para la construcción de jardines en las distintas unidades y barrios militares, que efectuamos en coordinación con las áreas de personal de cada una de las Fuerzas, a los efectos de proyectar el desarrollo de nuevos jardines, sin duda indispensables en todos lados, con criterios de prioridad preacordados y acordes a las distintas urgencias que se van presentando.

Quisiera dar cuenta, para finalizar, de las actividades que se desarrollaron en materia de Género y Operaciones de Mantenimiento de la Paz a lo largo de 2009 en el marco de la Resolución N° 1226/08, que crea el “Plan de Acción en el ám-

bito de la Defensa para la efectiva implementación de la Perspectiva de Género en el ámbito de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz”.

Desde el Grupo de Trabajo la tarea se concentró en la difusión del plan a diversos actores e instituciones claves en la materia, al Ministerio de Defensa, a los embajadores y a los agregados militares de la región. Por otro lado, con el apoyo de Naciones Unidas, se está avanzando en la publicación del plan con su traducción al inglés, la que contará con prólogos de esta Ministra y de la Sra. Magdalena Faillace, embajadora especial para temas de la mujer de la Cancillería. Esta publicación fue gestionada y es coordinada por la Dirección General de Cooperación para el Mantenimiento de la Paz.

Además, el Ministerio participó de la Comisión de Difusión coordinada por el EMCO con el objetivo de brindar información sobre las políticas de género en el ámbito de la Defensa y específicamente respecto de las Operaciones de Paz. Quiero destacar también la participación de integrantes del Grupo de Trabajo en las evaluaciones realizadas por la división de Evaluación del EMCO a los/as efectivos que ocuparán puestos en las OMP observando el contenido de género en dichas evaluaciones.

Por otro lado, y dando cumplimiento a otro de los puntos del plan, desde este Ministerio se instruyó a la designación de los Puntos Focales de Género tanto en el CAECOPAZ como en el contingente previo al despliegue a la OMP, asegurando así instancias de institucionalización de la temática.

Se profundizaron las acciones de relevamiento y de diagnóstico vinculadas a género y Operaciones de Paz iniciadas en 2008 mediante la realización de encuestas destinadas al personal del contingente que se encontraba próximo a desplegarse en Haití. Asimismo, se avanzó con el diseño de un cuestionario destinado a las personas que se encuentran en situación de post despliegue. Estos relevamientos tienen por finalidad conocer tanto la formación en materia del género de los contingentes que despliegan, como también el cumplimiento de los lineamientos de la Resolución N° 1325 de Naciones Unidas y la integración de las mujeres al contingente, según la perspectiva de los participantes en distintas etapas y momentos de la misión.

Como verán, seguimos avanzando en el desarrollo de nuestras líneas de tra-

bajo preestablecidas en años anteriores y aún queda mucha tarea por hacer. Todos los resultados alcanzados han sido posibles gracias al trabajo en redes, a la colaboración desinteresada de excelentes profesionales y al compromiso cotidiano tanto de los y de las integrantes de las Fuerzas, como así también de las instituciones con las que trabajamos a diario.

Al igual que todos los años, reitero mi agradecimiento al incansable trabajo, y renuevo el compromiso y la responsabilidad de seguir construyendo entre todos y todas instituciones más igualitarias. A todos y a todas, muchas gracias y hasta el próximo año.

Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa

Encuesta de integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas

Ministerio de Defensa

Universidad Nacional de Quilmes

Análisis de la encuesta sobre integración de las mujeres a la carrera militar¹

1 El procesamiento de la información fue realizado por el licenciado Raúl Di Tomaso, de la Universidad Nacional de Quilmes.

Análisis de datos. Aplicación de la encuesta. Año 2009

Introducción

El Ministerio de Defensa, a través la Dirección Nacional de Derechos Humanos y del Consejo de Políticas de Género para la Defensa², aplicó a, aproximadamente, una población de 1396 personas un formulario con el fin de indagar las percepciones sobre las dificultades observadas en la integración del personal femenino a la carrera militar.

El presente informe tiene por objeto describir y analizar los resultados de la encuesta sobre integración de las mujeres a la carrera militar aplicadas a Oficiales y Suboficiales, tanto masculinos como femeninos de las Fuerzas Armadas.

Características del relevamiento y del diseño muestral

El cuestionario aplicado fue del tipo autoadministrado, es decir, efectuando las respuestas sin intervención de un encuestador en un marco de anonimato y secreto estadístico.

Debido a la problemática específica del relevamiento, fue preciso diseñar y aplicar dos cuestionarios, uno para varones y otro para mujeres. Estos cuestionarios tienen un tronco común, que abarca aproximadamente el 80% del cuestionario, y el 20% es diferenciado según el sexo.

Una característica metodológica de interés es que si bien en el caso de los varones se tomó una muestra representativa de la población de las unidades donde se aplicó la encuesta, en el caso de las mujeres se realizó una muestra muy amplia de la población femenina de estas unidades, a excepción de aquellas que por circunstancias particulares vinculadas a su tarea (guardias médicas, etc.) no pudieron responder el cuestionario.

2 El Consejo de Políticas de Género para la Defensa fue creado mediante la Resolución Ministerial N° 274/07.

El universo o población bajo estudio, y del cual la muestra es representativa, está comprendido por el personal Oficial y Suboficial, de ambos sexos de las tres Fuerzas Armadas, asentadas según lo describe el siguiente cuadro:

Fuerza	Base	Encuestas s/sexo
Ejército	a) III Cuerpo	Mujeres: 121 Varones: 155
	b) Campo de Mayo	Mujeres: 107 Varones: 161
Fuerza Aérea	a) El Palomar	Mujeres: 65 Varones: 43
	b) Córdoba	Mujeres: 179 Varones: 155
Armada	a) Puerto Belgrano	Mujeres: 150 Varones: 150
	b) Edificio Libertad	Mujeres: 83 Varones: 70

Asimismo, al interior de cada grupo se asignaron cuotas según la proporción de Oficiales y Suboficiales, y personal del Cuerpo Comando y Profesional. Se utilizó un criterio de estratificación proporcional con el fin de reducir el error muestral y tener mayor precisión estadística. No obstante, a la hora de procesar la información, se creó un coeficiente de ponderación con el fin de ajustar las diferencias en la representación de los estratos entre la muestra y el universo; o lo que es lo mismo, ajustar las probabilidades de inclusión de los elementos muestrales.

La muestra así diseñada arroja un nivel de error máximo, para un 95% de confianza y bajo el supuesto de p y q de 0.5, de +/- 2.3%.

Características del cuestionario

Se utilizaron dos cuestionarios, uno para las mujeres y otro para los hombres. Ambos cuestionarios, si bien presentan una estructura similar en lo que hace a las temáticas de relevamiento y ordenamiento de las preguntas, tienen apartados

específicos que los diferencian sustantivamente. El cuestionario aplicado a las mujeres cuenta con un importante bloque de preguntas tendientes a relevar la problemática del acoso sexual y el maltrato, mientras que en el de los hombres se profundiza la percepción de los mismos acerca de la incorporación de las mujeres a la carrera militar, y cuáles han sido las ventajas y desventajas de su inclusión.

Más allá de estas diferencias, tanto el cuestionario de mujeres como el de varones comparten la mayor parte de las 67 preguntas. Las dimensiones analíticas relevadas son:

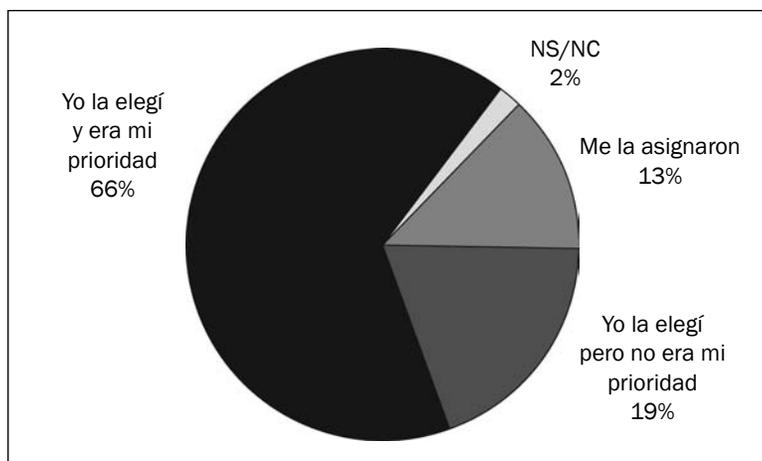
- Vocación, desempeño, moral, cohesión y preparación para una misión de combate de la unidad.
- Segregación de tareas, exclusión y discriminación de las mujeres.
- Acoso sexual (contestan solamente las mujeres).
- Maltrato (contestan solamente las mujeres).
- Relación entre hombres y mujeres militares.
- Percepciones por la incorporación de las mujeres (contestan solamente los hombres).
- Datos de identificación personal y del grupo familiar.
- Conocimiento, percepción del grado de utilidad y nivel de cumplimiento de diversas medidas implementadas desde el Ministerio de Defensa.

Vocación, desempeño y moral

La primera pregunta del cuestionario indaga sobre el acceso del personal, el arma, especialidad o escalafón en el que se encuentra realizando actualmente sus tareas. En este sentido, dos de cada tres respuestas (66%) señalan que el lugar en el que se desempeña fue su elección y era su prioridad, en tanto existe un 19% de respuestas que consignan que si bien la eligió, la misma no constituía su prioridad. Finalmente, un 13% de las personas consultadas manifestó que no eligió el arma y especialidad en la que se encuentra sino que fue asignado.

Gráfico 1: ¿Cómo llegó Ud. a esta arma, especialidad o escalafón?

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



No se observan diferencias significativas en esta pregunta de acuerdo al sexo de la persona encuestada, lo que en principio muestra que no existió una asignación forzada de arma, especialidad o escalafón, diferenciada según esta variable.

Sí se observan diferencias en lo que respecta a la Fuerza de pertenencia. Mientras que en el Ejército se encuentra el más alto nivel de adecuación vocacional (el 79,9% eligió el arma y era su prioridad), este nivel desciende al 68,8% en la Fuerza Aérea y aún más en el caso de la Armada (58,6%).

El grado de disconformidad, a partir de la asignación forzosa del arma, especialidad

o escalafón, se observa con mayor vehemencia en el personal de la Armada, donde el 19% manifiesta que no hubo elección, sino que su lugar fue asignado externamente.

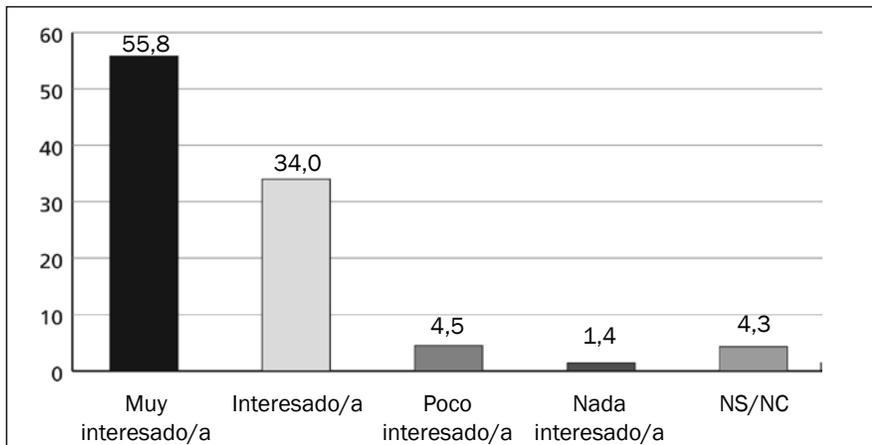
La segunda pregunta se refiere al nivel de interés en servir al arma o especialidad en que se encuentra. Los resultados muestran que 9 de cada 10 personas encuestadas (89,8%) se encontraban interesadas o muy interesadas en servir al arma o especialidad, en tanto que el nivel de desinterés se encuentra en niveles marginales (5,9%).

Esta pregunta se encuentra relacionada con la pregunta anterior. Los resultados confirman que el interés se incrementa a partir de la elección del arma (coeficiente de asociación V de Cramer, con un 99% de confianza). Por ejemplo, el 72,1% de las personas que eligieron el arma, y esa elección era su prioridad, se encontraba muy interesada en servir a la misma. Por el contrario, las personas a las que les fue asignada el arma o especialidad son las que muestran el más bajo nivel de interés (22,5%). Evidentemente, existe una trayectoria que genera una sinergia positiva que va desde la vocación, hacia la elección, que redunda en el interés en el servicio.

Si analizamos el nivel de interés en servir al arma o especialidad según Fuerza y sexo del/la respondente, no se observan variaciones de importancia por lo que no son variables explicativas del nivel de interés. Esta situación se da inclusive para el personal de la Armada que era el que presentaba mayor grado de asignación forzosa.

Gráfico 2: ¿Estaba muy interesado/a en servir a esta arma o especialidad?

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



A aquellos/as que se mostraron interesados/as en servir al arma o la especialidad se les consultó sobre cuál era el motivo de interés. En primer lugar se señaló la opción “porque tiene buenas perspectivas de desarrollo” (37,8%), seguido de “para aprender la tarea” (25,8%) y “porque esta profesión es más estimulante que otras” (18,1%). El interés proviene básicamente de la posibilidad de crecimiento personal, sumado a la percepción de estar ante una profesión desafiante, lo que genera las bases de aprender nuevos conocimientos. La opción “continuar con una tradición familiar” no fue muy considerada, alcanzando apenas al 5% de las respuestas. Estos elementos deben ser considerados a la hora de fomentar el reclutamiento, a fin de dar cuenta de las expectativas de los/as probables interesados/as a ingresar a la Fuerza.

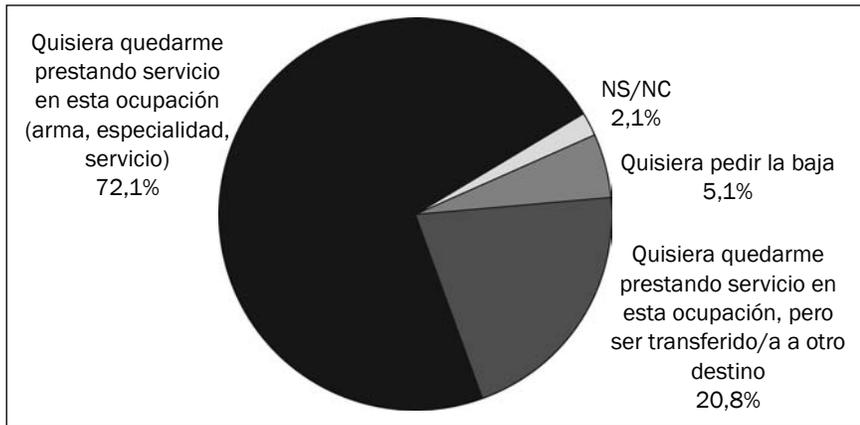
El análisis por Fuerza y sexo, muestra que las mujeres y el personal de la Fuerza Aérea muestran interés en servir al arma en función de “tener buenas perspectivas de desarrollo”, mientras que los hombres y el personal del Ejército optaron en mayor medida “porque esta ocupación es más estimulante que otras”.

En lo que respecta a la consulta de cuáles son sus planes para el futuro, se les daba a los/as encuestados/as tres opciones con diferente nivel de apego al lugar en el que actualmente se encontraban realizando sus tareas. La amplia mayoría se mostró conforme con su actual función, ya que el 72,1% respondió “quisiera quedarme prestando servicios en esta ocupación”. En el extremo opuesto, es decir aquellos/as que “quisieran pedir la baja”, se encuentra un 5,1%. Si bien es un porcentaje bajo, es considerable en relación a lo drástico de la decisión optada.

En una situación intermedia, “quedarme prestando servicios pero ser transferida/o a otro destino”, fue respondida por el 20,8%. Esta opción, si bien muestra cierto grado de malestar con el actual destino, o bien la necesidad de cambiar a otro lugar para seguir progresando en la profesión, sigue siendo una opción inclusiva en el sentido de quedarse prestando servicios dentro de la Fuerza. Más allá de estar en una unidad o destino que le agrade o no, el 93% quiere seguir prestando este servicio.

Gráfico 3: ¿Cuáles son sus planes para el futuro?

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



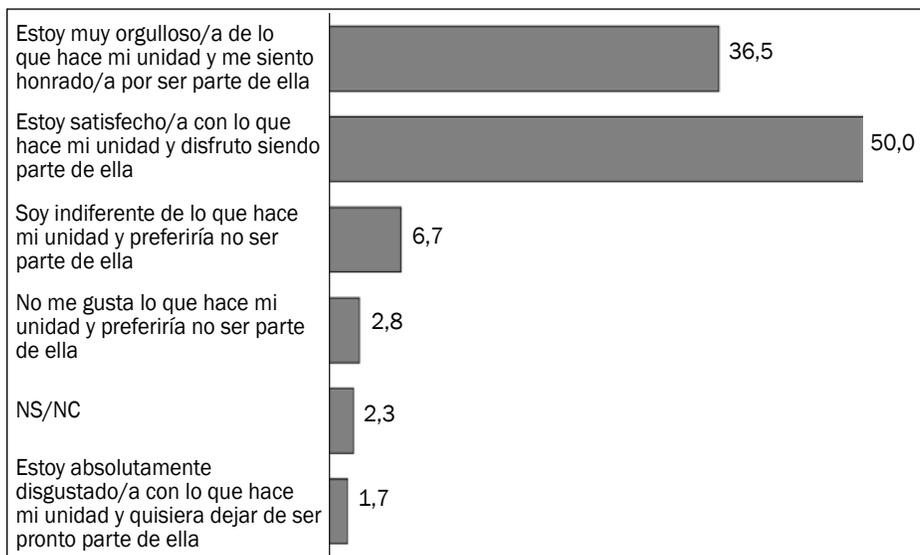
La Armada, con un 6,1%, es la Fuerza que presenta mayor proporción de encuestados/as con deseos de pedir la baja, parámetro que alcanza el 4,0% en el Ejército y 3,1% en la Fuerza Aérea. Por otra parte, se observa mayor propensión al abandono en los hombres (5,2%) que en las mujeres (3,9%). Los deseos de dejar la Fuerza se encontrarían relacionados tanto con las posibilidades de cumplir esas expectativas dadas por variables exógenas (movilidad del mercado de trabajo, demanda laboral específica, etc.) como por cuestiones propias (nivel de formación, actualización de los conocimientos, experiencia laboral, etc.). En este sentido, la demanda de profesionales de la flota de mar alienta el traspaso de personal del área militar a la civil, como así también las mayores posibilidades de inclusión laboral de los hombres en un mercado de trabajo sexualmente diferenciado.

Se aplicó una pregunta relacionada con la anterior: “¿Cuál es su actitud hacia su actual destino?” La mitad de los/as encuestados/as (50,0%) respondió: “Estoy satisfecho/a con lo que hace mi unidad y disfruto siendo parte de ella”; el 36,5% manifestó “estar muy orgulloso/a de lo que hace mi unidad y me siento honrado/a por ser parte de ella”. Contrariamente, las actitudes de “indiferencia”, “disgusto” y “completo rechazo de la unidad”, en conjunto abarcan un 11,2%.

En el caso del personal de la Armada y en las mujeres, si bien las respuestas se dan en un marco de orgullo y satisfacción con su actual unidad, la actitud es más moderada.

Gráfico 4: ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor su actitud hacia su actual destino?

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea

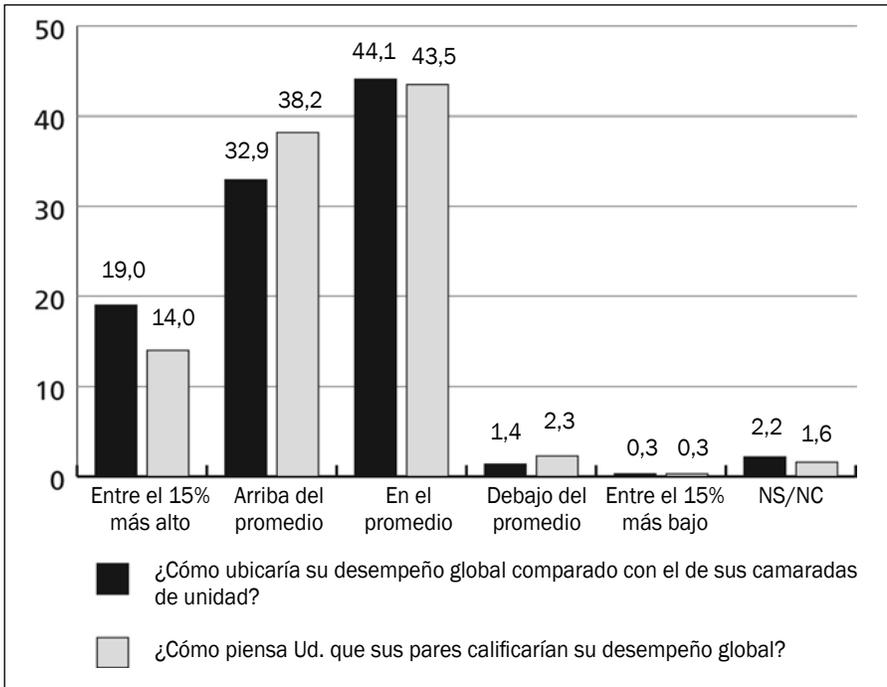


A la hora de evaluar el desempeño laboral, en un sentido global, existen en la literatura dos tipos de estrategias. Una, en la cual a partir de un/a evaluador/a externo/a (juez) se da cuenta de las capacidades y competencias laborales del personal y, otra, a partir de la cual a través de una evaluación subjetiva que hace el propio sujeto (autoevaluación o evaluación autorreferencial) se da cuenta de estos aspectos. La primera es muy costosa de realizar y tan compleja como lo sean los puestos a evaluar. No obstante, los resultados son generalmente similares. Por tal razón, en este cuestionario se realizó una evaluación autorreferencial a partir de dos preguntas: “¿Cómo se evaluaría Ud. respecto de sus camaradas?” y “¿cómo cree que sus camaradas lo/a evaluarían a Ud.?”

En líneas generales, ambas evaluaciones presentan una tendencia similar: quienes se califican “en el promedio” se ubican en torno del 43/44%; los/as que se asignan “arriba del promedio” alrededor del 33/38%, y los/as que se posicionan en el “15% más alto”, en el 14/19%. Es ínfima la proporción de personas que se ubican por debajo del promedio, lo que se condice con este tipo de evaluación, que discriminan mejor por arriba que por debajo del desempeño.

Gráfico 5: Desempeño global: evaluación autorreferencial

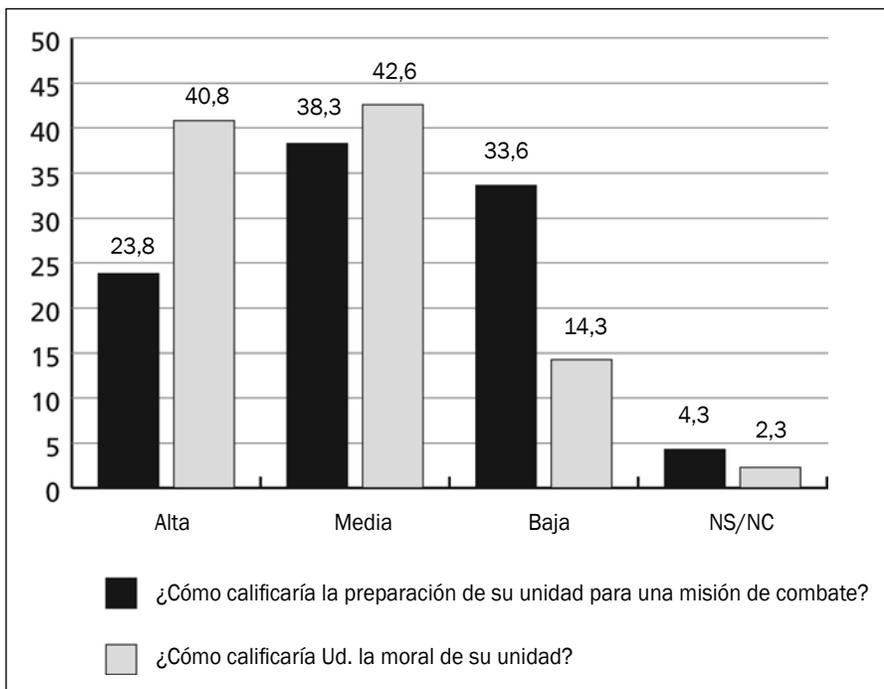
Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



Estos resultados no presentan variaciones significativas de acuerdo a la Fuerza de pertenencia, aunque se puede señalar que la autoevaluación del personal de la Armada es la que presenta niveles más altos de evaluación positiva (por arriba del promedio y entre el 15% más alto).

En lo que hace a la autopercepción del desempeño global según sexo, se percibe una actitud más autocrítica entre las mujeres (entre el 15% más alto se ubica el 12,4% de las mujeres) y una actitud más condescendiente en los hombres (entre el 15% más alto se ubica el 20,2% de los hombres).

Gráfico 6: Calificación de la preparación para el combate y de la moral de la unidad
Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



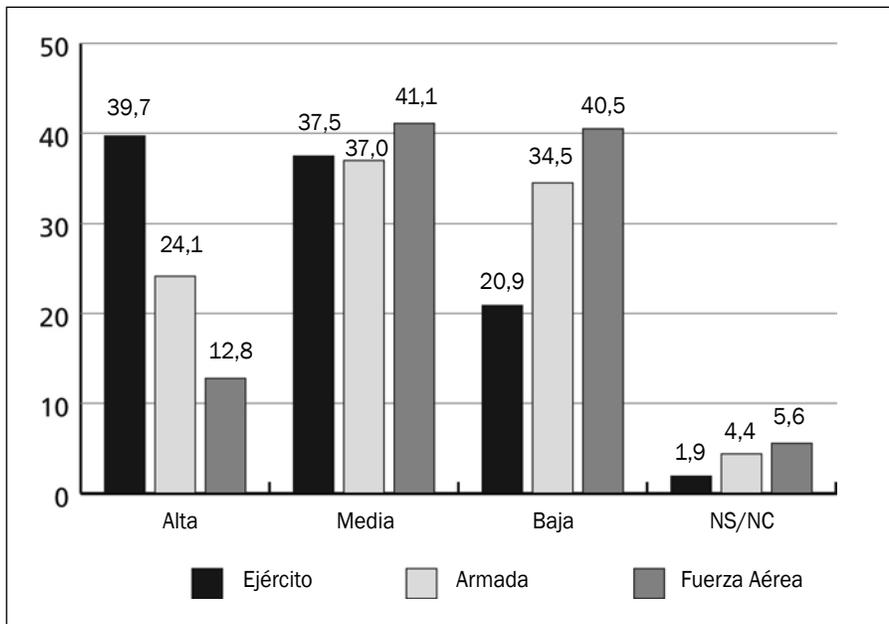
Nótese que si la pregunta midiera perfectamente el desempeño global “entre el 15% más alto” debería encontrarse exactamente el 15% de las personas. Por lo que las diferencias respecto de la medición “ideal” nos habla de los rasgos evaluativos y actitudinales de las personas evaluadas.

Se consultó a los/as encuestados/as cómo calificaría la moral de la unidad y la preparación de la unidad para una misión de combate, y en ambos casos, la respuesta se basa en la percepción de quien responde.

La preparación para el combate es considerada como alta por el 23,8% de los/as encuestados/as, media para el 38,3% y baja para el 33,6%. En el caso de la moral de la unidad, los niveles son del 40,8%, 42,6% y 14,3% respectivamente. Comparando ambos resultados, se observa que el grado de moral es superior al de la preparación para el combate. Esta situación se observa, en ambas variables, tanto para los que la consideran alta como media.

Existe una importante correspondencia estadística entre ambas variables (coeficiente V de Cramer con un 99% de confianza). El sentido de esta asociación es positiva, lo que representa que cuando la moral crece, la preparación para el combate se incrementa y viceversa.

Gráfico 7: Calificación de la preparación para el combate según Fuerza
Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



Las percepciones acerca del nivel de preparación para el combate de la unidad varían en forma significativa de acuerdo a la Fuerza de pertenencia y al sexo del respondente, no así el nivel de moral. Si bien las tres Fuerzas consideran, mayormente, que el nivel de preparación para el combate es medio (entre un 37% y un 41%), se observan grandes diferencias a la hora de catalogarlo como alto o bajo. Mientras el 39,7% del personal del Ejército lo considera alto, ese valor alcanza a 24,1% para la Armada y a, apenas, el 12,8% para el personal de la Fuerza Aérea.

En el caso del análisis por sexo, se observa que las mujeres tienen una actitud marcadamente más moderada que los hombres. Con ello nos referimos a que

tienden a ser más cautelosas a la hora de hacer calificaciones extremas (alta o baja) y prefieren inclinarse por evaluaciones más moderadas. A modo de ejemplo, el 25,7% de los hombres considera que el nivel de preparación para el combate es alto, mientras que las mujeres lo consideran en el 13,3% de los casos.

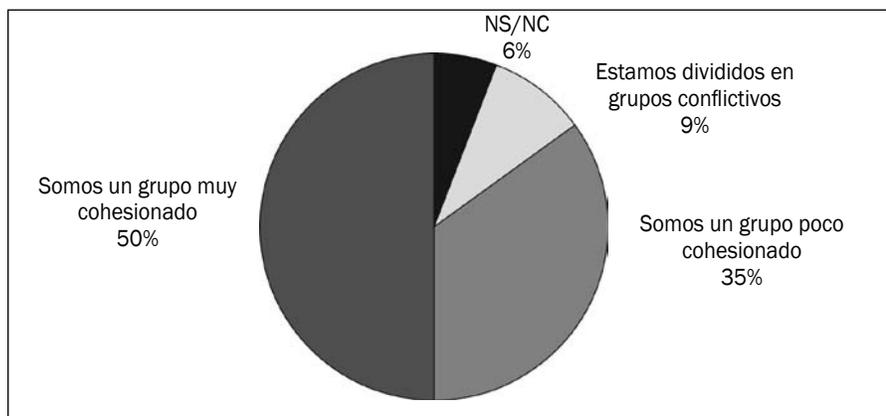
En el análisis de las respuestas abiertas, para la pregunta “¿por qué cree que su moral y la de su unidad son cómo son?”, se mencionan como principales argumentos los negativos (en orden de importancia): los bajos niveles salariales, la falta de materiales y equipamiento disponibles, los problemas de conducción (o bien por falta o por errónea) y, en el caso de las mujeres, se menciona además el factor discriminación.

En el caso de la justificación de la preparación para una misión de combate se aduce nuevamente la falta de materiales, el bajo mantenimiento de los equipos, la falta de instrucción apropiada, el escaso compromiso de las autoridades y la falta de motivación, como principales problemas.

La última pregunta de este bloque se refiere al grado de cohesión de la unidad. La mitad de los/as encuestados/as (50,0%) manifestó que pertenece a un grupo muy cohesionado; mientras que la otra mitad se repartió entre quienes consideran que pertenecen a un grupo poco cohesionado (35%) y entre los/as que opinan que se encuentran divididos en grupos conflictivos (9%).

Gráfico 8: ¿Cómo describiría la cohesión de su unidad?

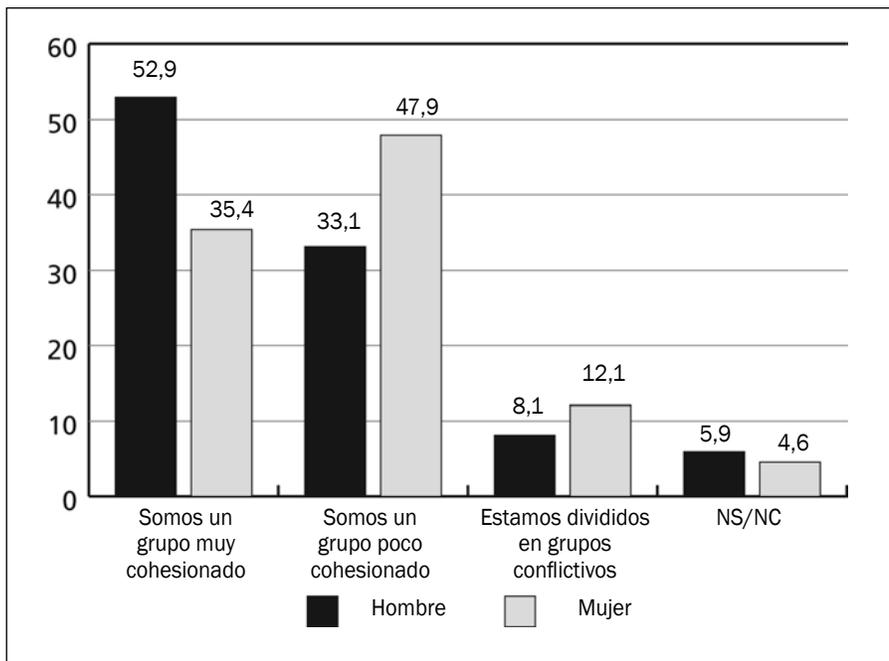
Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



La pertenencia a una Fuerza determinada no afecta mayormente la percepción acerca del grado de cohesión, predominando para los tres casos la opción “somos un grupo muy cohesionado”. No obstante el sexo del personal afecta en forma importante la percepción sobre el grado de cohesión o unidad de un grupo. Mientras el 52,9% de los hombres se inclina por la opción de mayor nivel de armonía y unidad, la misma es mencionada por el 35,4% de las mujeres.

Gráfico 9: Cohesión de la unidad según sexo del respondente

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



En el análisis de preguntas abiertas se menciona como factores positivos (en orden de importancia): la posibilidad de trabajar en equipos, el compañerismo y la buena camaradería, mientras que entre los negativos se da cuenta de la falta de comunicación, el egocentrismo, la falta de respeto y de compañerismo.

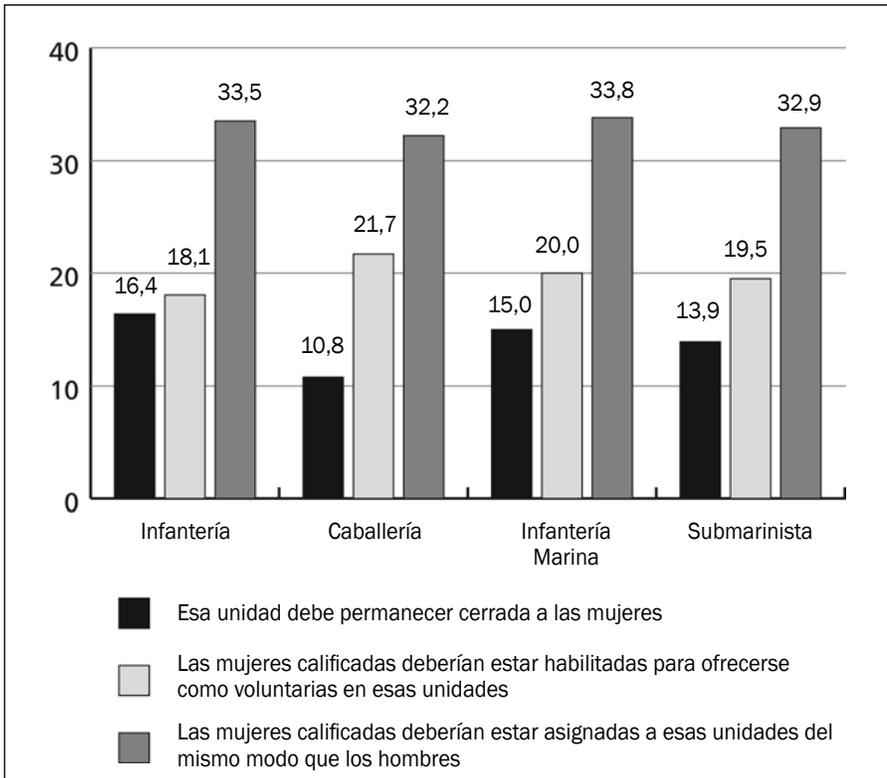
Segregación, exclusión y discriminación de las mujeres

En esta sección se indaga sobre diversas modalidades, prácticas y creencias vinculadas al rol de la mujer en las Fuerzas Armadas, tanto en lo que hace a su capacidad de combate en diversas armas —tradicionalmente reservadas a los hombres— como a viejos aspectos reglamentarios y también a roles socialmente asignados.

Se consultó a hombres y mujeres de las Fuerzas cuál era su opinión respecto de que las mujeres sirvan en las armas de infantería, caballería, infantería de marina y submarinista. En términos generales, y para todas las armas mencionadas, aproximadamente una tercera parte de las personas encuestadas consideró que “las mujeres deberían estar asignadas (a esas armas) del mismo modo que los hombres”, es decir, sin aplicar ninguna limitación de tipo sexista, sino la propia para el ejercicio de la tarea.

El resto de los/as encuestados/as iban desde los que prefirieron no opinar, refugiándose en la categoría “no sabe / no contesta (NS/NC)” —que por motivos de espacio no fue incluido en el gráfico, pero abarcaba a otro tercio de las respuestas—, y el tercio restante se repartió entre los que consideraban que “esas unidades deben permanecer cerradas a las mujeres”, con valores del 10 al 16%, y los/as que sostienen una posición intermedia, como que “las mujeres calificadas deberían estar habilitadas para ofrecerse como voluntarias en estas unidades”, con respuestas que oscilan entre el 18% y 21% de los/as encuestados/as.

Gráfico 10: ¿Qué opina Ud. de que las mujeres sirvan en las siguientes armas?
 Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



Las armas que presentan mayor rechazo a la incorporación de las mujeres son la de infantería (16,4%) e infantería de marina (15,0%), aunque llamativamente también son, para las que se sostiene en mayor proporción, la incorporación sin limitaciones de las mujeres.

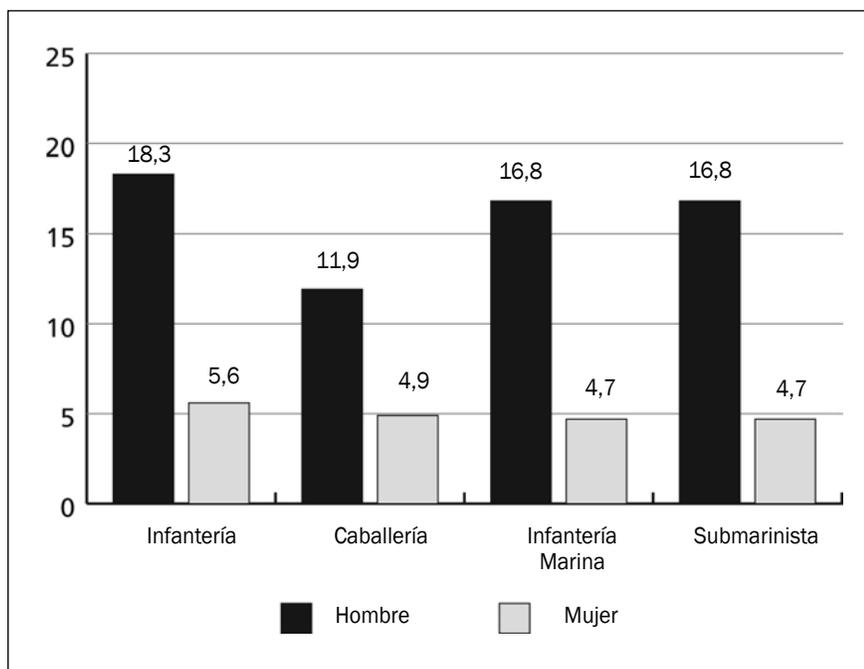
Si seleccionamos exclusivamente la respuesta que segrega y excluye a las mujeres de esas armas, y analizamos quiénes son los que la sostienen, vemos que del total de hombres, un 18,3% sostiene la exclusión de las mujeres de infantería, al igual que el 5,6% del total de las mujeres.

En el resto de las armas sucede un comportamiento similar: la probabilidad de que un hombre excluya es el triple de que lo haga una mujer. No obstante, se

observa en el caso de las mujeres la existencia de un sector que abarca a aproximadamente el 5% de las mismas, en las que se produce un fenómeno de autoexclusión. Evidentemente las relaciones sociales, y específicamente las relaciones de dominación, poder y segregación no son propiedad exclusiva de un sexo en particular; por el contrario, atraviesan el conjunto del tejido social e institucional, y su reversión implica el trabajo en la diversidad e ir más allá de supuestos estereotipos.

Gráfico 11: ¿Esta unidad debería permanecer cerrada a las mujeres? Respuestas afirmativas según sexo de los/las encuestados/as

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea

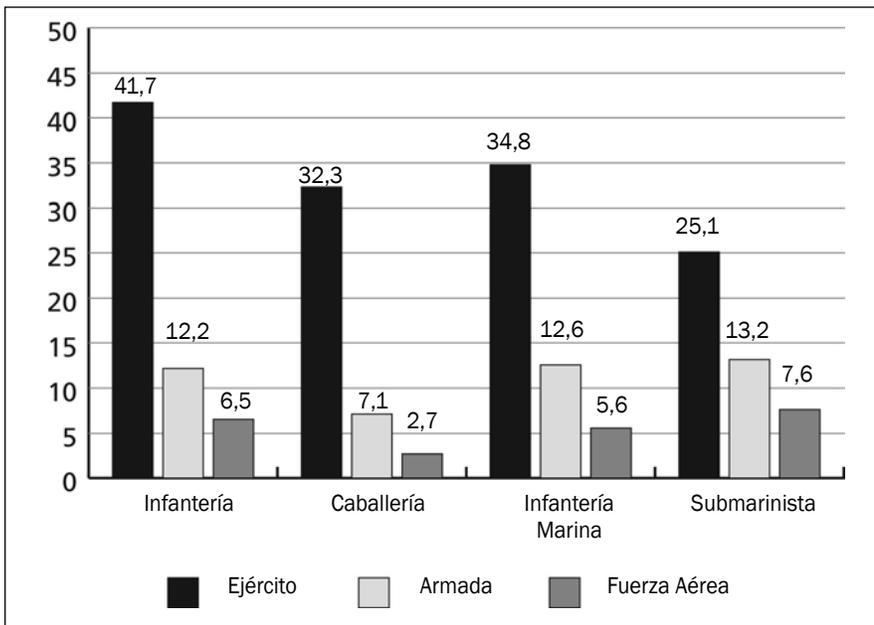


Si el análisis lo realizamos por Fuerza (como porcentajes sobre el total, a fin de poder comparar los resultados) podemos concluir sin lugar a dudas, que es en el Ejército donde se encuentra el mayor rechazo a la inclusión de las mujeres en las 4 armas anteriormente señaladas, llegando a triplicar —en algunos casos— el nivel de rechazo de las otras Fuerzas. En segundo lugar se ubica, sistemáticamente

para todas las armas, la Armada (que duplica y en algún caso triplica las probabilidades de exclusión respecto de la Fuerza Aérea). Finalmente, en último lugar, con valores de rechazo cercanos al 5% se ubica la Fuerza Aérea. Cabe destacar que Fuerza Aérea contestó respecto de las armas de Ejército y Armada ya que Infantería, Caballería, Infantería de Marina y Submarinista corresponden a armas del Ejército las dos primeras, y de la Armada las dos últimas.

Si analizamos por arma vemos que en Infantería e Infantería de Marina se observan los mayores niveles de exclusión de las mujeres, siguiéndole en importancia Caballería (por el peso del Ejército) y en último lugar los Submarinistas. En esta última arma, sin embargo, se registran los valores más altos de exclusión de las otras dos Fuerzas: Armada y Fuerza Aérea. Un dato de la realidad —que debe tenerse en cuenta a la luz de la lectura de estos datos— es que en la actualidad las únicas armas cerradas son Infantería y Caballería en el Ejército.

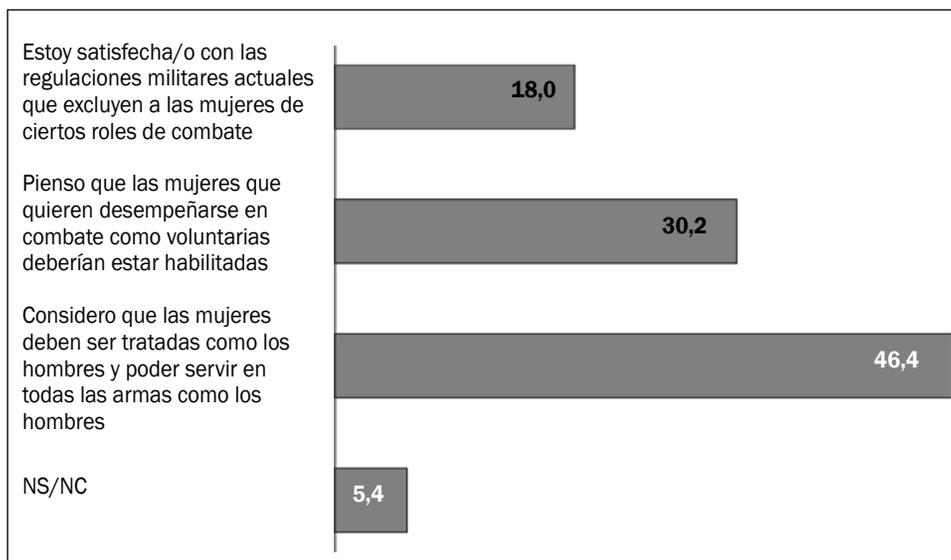
Gráfico 12: ¿Esta unidad debería permanecer cerrada a las mujeres? Respuestas afirmativas según Fuerza de pertenencia de los/las encuestados/as
 Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



Posteriormente, se indagó a partir de la elección de una de tres frases referidas a la relación entre aspectos reglamentarios y limitaciones de acceso a las mujeres. El 82% de los/as encuestados/as se muestra partidario/a de realizar modificaciones reglamentarias de diferente envergadura.

Gráfico 13: ¿Cuál de estas tres opciones se acerca más a su opinión?

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



Un 18% de las respuestas manifiesta “estar satisfecho/a con las regulaciones militares actuales que excluyen a las mujeres de ciertos roles de combate”. Recuérdese que una proporción similar de respuestas excluía a las mujeres de ciertas armas en la pregunta anterior, con lo que los resultados son congruentes, lo que le da más validez interna a la información producida.

Tres de cada diez personas considera que “las mujeres que quieran desempeñarse en combate como voluntarias deberían estar habilitadas” y poco menos de la mitad (46,4%) piensa “que las mujeres deben ser tratadas como los hombres y poder servir en todas las armas al igual que los hombres”.

El análisis por Fuerza vuelve a mostrar mayor resistencia a los cambios regla-

mentarios en el caso del personal del Ejército (37,7%), seguido por la Armada (13,4%) y la Fuerza Aérea (12,4%). En lo que respecta a las variaciones por sexo, la resistencia a los cambios reglamentarios que apuntan a la equiparación de las brechas de índole de género alcanza al 19,6% en los hombres y al 9,1% en las mujeres.

El análisis de la pregunta abierta tendiente a indagar los aspectos reglamentarios que deberían modificarse, es muy rico en sugerencias, y entre otras se señala³ (según orden de importancia):

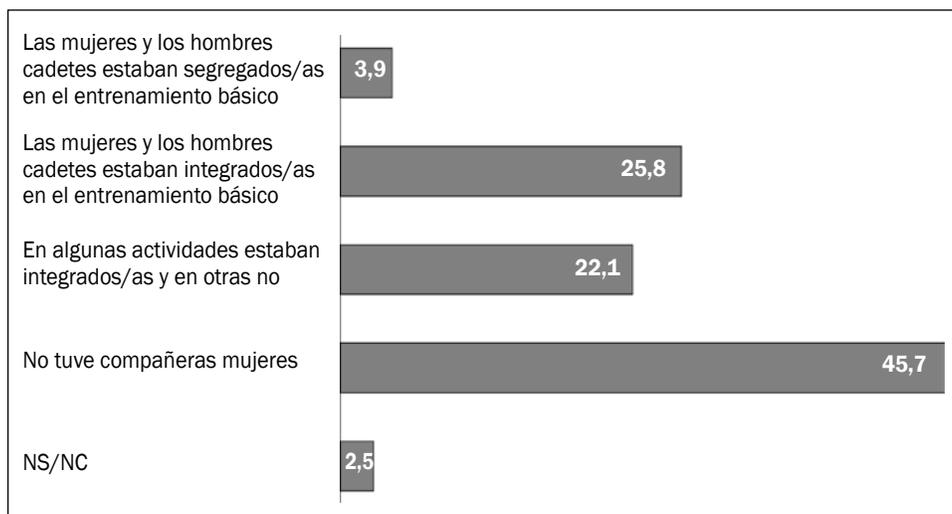
- Más horarios de lactancia.
- Licencia por maternidad.
- Licencia por embarazo.
- Horarios sincronizados para matrimonios militares.
- Igualdad de condiciones.
- Uniformes más cómodos.
- Cabello simplemente recogido.
- Pruebas físicas diferenciadas para las mujeres; tienen menos fuerza.
- Camarotes sólo para personal femenino.
- Reducir los años para el retiro en las mujeres.
- Proporción entre hombres y mujeres a misiones de paz.
- Ingreso de soltero/a y sin carga de familia.

3 Se toman las respuestas textuales de los/as entrevistados/as, más allá de que algunos cambios ya se han efectivizado.

- Igualdad general de condiciones reglamentarias.
- Poder acompañar durante los primeros 15 días a su esposa luego del parto.
- Flexibilidad para madres solteras.
- Habilitación de baños y duchas para las mujeres.

Gráfico 14: Cuándo Ud. fue cadete o aspirante...

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



Las marcas institucionales se imponen a sus miembros desde el ingreso a las mismas. Por eso, fue interés de este estudio captar la antinomia segregación - integración al momento de la admisión y del ingreso.

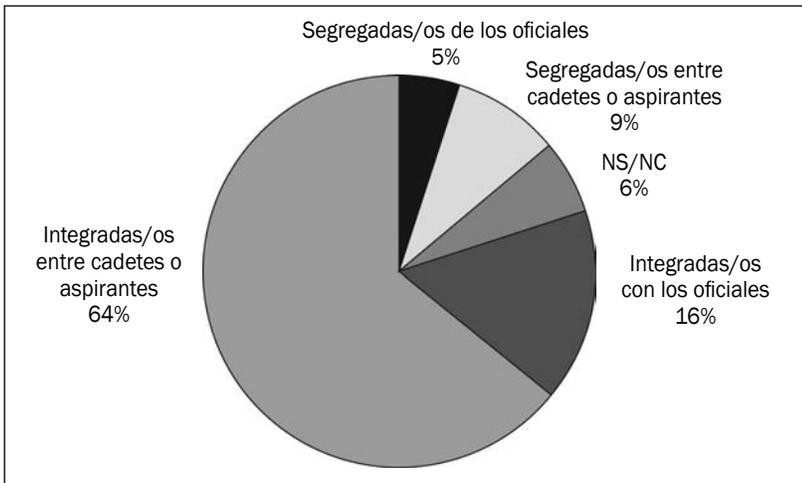
El primer dato que nos resulta de interés es que casi la mitad de los encuestados (45,7%) “no tuvo compañeras mujeres” cuando fue cadete o aspirante, por lo que no pudieron evaluar el nivel de integración entre ambos sexos; dato que por sí mismo constituye un signo, una huella de un comportamiento institucional.

El 25,8% de las personas encuestadas optaron por la opción “las mujeres y los hombres cadetes estaban integrados en el entrenamiento básico”, el 22,1% manifestó que “en algunas actividades estaban integrados y en otras no” y finalmente el 3,9% dijo que “estaban segregadas en el entrenamiento básico”. Este último dato no debe confundir el análisis global de esta pregunta, ya que la segregación ocurría con anterioridad a la posibilidad de evaluación. Siguiendo este razonamiento, el 52,9% de los encuestados de la Armada, el 45,6% del Ejército y el 34,3% de la Fuerza Aérea, no tuvieron compañeras mujeres cuando fueron cadetes o aspirantes.

Existen, en las Fuerzas Armadas, interesantes posibilidades de cambio de esta situación ya que el 64% de los encuestados “cree que los hombres y las mujeres deberían estar integrados/as durante el entrenamiento básico” y solamente un 14% opina que debería mantenerse algún tipo de segregación entre ambos sexos (9% en el caso de cadetes o aspirantes y 5% en el caso de los oficiales).

Gráfico 15: ¿Usted cree que los hombres y las mujeres deberían estar segregados/as o integrados/as durante el entrenamiento básico?

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea

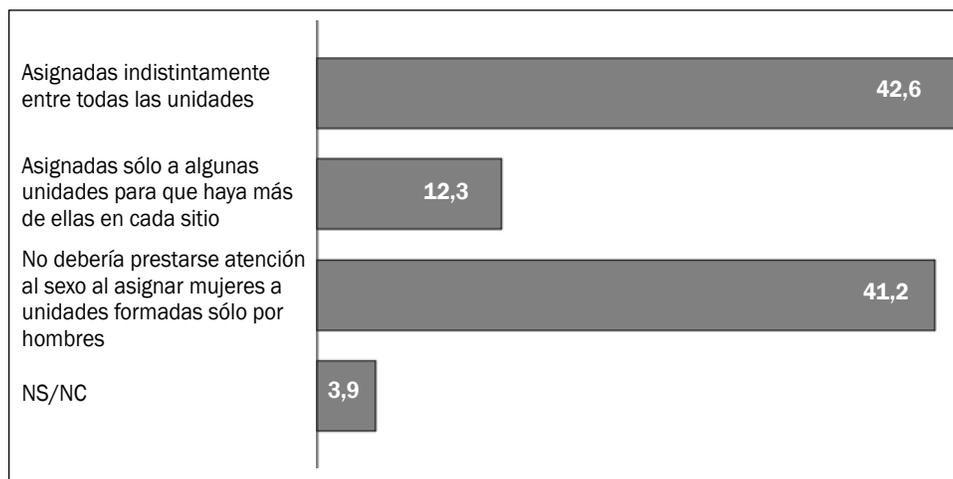


Es importante analizar no solamente la opinión de “si las mujeres deberían ser o no incluidas en diversos ámbitos de la vida militar”, sino que además es neces-

rio indagar acerca de cuál es la metodología de inclusión más apropiada. En este sentido, el 42,6% cree que cuando las mujeres se incorporan a unidades conformadas íntegramente por hombres “deberían hacerlo indistintamente entre todas las unidades”, o bien (41,2%) “no debería prestarse atención al sexo a la hora de asignar personal a las unidades”.

Gráfico 16: Cuando las mujeres se incorporan a unidades integradas únicamente por hombres, ¿cómo deberían ser asignadas?

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



Finalmente, se consultó a los/las encuestados/as en qué consiste el trato diferente dispensado a las mujeres, en caso de que esa diferencia existiera.

Existe una suerte de “discriminación positiva” hacia las mujeres donde la diferencia que se establece, más que vinculada a la exclusión o al maltrato clásico, se refiere a otro tipo de relación. Un trato diferente, también discriminador, que ubica a la mujer en el lugar del sexo débil, “que no debe ser forzada en los entrenamientos tanto como los hombres” (10,3%), al que “hay que prestarle más atención por ser mujer” (28,4%). En esta situación la “caballerosidad”, la “galantería” y los “buenos modales” hacia la mujer, esconden un trasfondo de subestimación: “Se espera menos de ellas por ser mujer” (4,2%).

A esta actitud se le suma otra de un signo diferente, que se refiere a asignar a la mujer tareas propias de un rol tradicionalmente discriminador, que asocia a la mujer como un ser destinado a servir al hombre. En fin, “una mujer dócil, pasiva destinada a realizar trabajos serviles” (5,2%).

Si usted cree que las mujeres son tratadas de un modo diferente, ¿cómo ha sido este trato?

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea

Le prestan más atención por ser mujer	28,4
Ns/Nc	27,8
Reciben menos instrucción que los hombres	10,3
Tienen que hacer menos “trabajo servil”	8,4
Tienen que hacer más “trabajo servil”	5,2
Se espera menos de ellas por ser mujeres	4,2
Se les asignaron mejores tareas	3,6
Tienen mejores oportunidades de ser seleccionadas para el ascenso que los hombres	2,4
Se espera más de ellas por ser mujeres	2,1
Tienden a recibir evaluaciones positivas de su trabajo	1,6
Otras	1,5
Reciben más instrucción que los hombres	1,3
Son molestadas y hostigadas por ser mujeres	1,1
Se les asignaron peores tareas o de poca responsabilidad	0,9
Las ignoraron por ser mujeres	0,7
Tienden a recibir evaluaciones negativas de su trabajo	0,4
Tienen pocas oportunidades de ser seleccionadas para el ascenso en relación con los hombres	0,2
Total	100,0

Este trato diferencial realizado por los varones genera enojo en otros hombres, donde el 30,9% se queja de que “le prestan más atención por ser mujer”, situación ésta que se da con mayor frecuencia en la Armada que en las otras Fuerzas.

Acoso sexual y maltrato

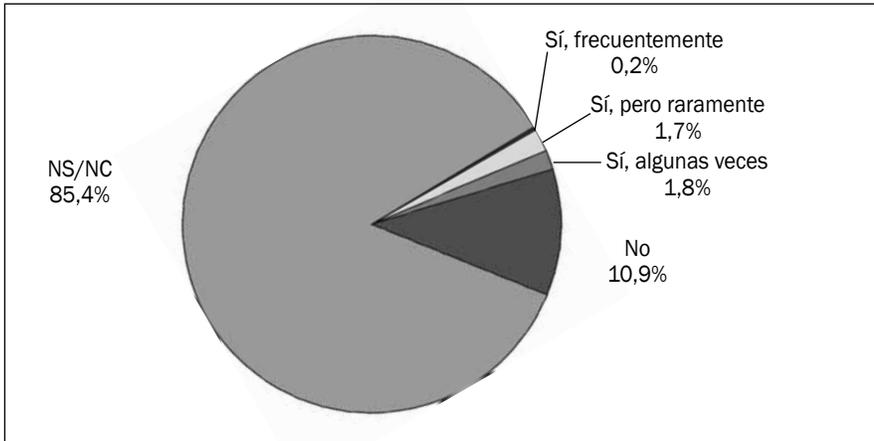
Este apartado, medular en el análisis de la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas, analiza la existencia de situaciones de acoso sexual sufridas por las mujeres, entendida como comentarios, avances o manoseos de contenido sexual sin el consentimiento de la persona. Además de captar el nivel de incidencia de las situaciones de acoso sexual, el estudio pretende identificar el perfil del acosador y las creencias respecto de las repercusiones institucionales en caso de realizarse una denuncia.

Posteriormente, se indagará sobre la ocurrencia de situaciones de maltrato (también exclusivamente sobre las mujeres), con el fin de construir el nivel de ocurrencia, realizar una taxonomía de las diversas situaciones, y caracterizar a la persona que maltrató.

Antes de analizar los datos, es importante realizar una aclaración metodológica. Las respuestas que vamos a consignar se refieren exclusivamente a las dadas por las mujeres encuestadas, ya que esta sección se aplicó exclusivamente al personal femenino. En segundo lugar, y creemos que debido a la alta sensibilidad que genera esta temática, existe un elevado número de no respuesta (que aparecen en los gráficos y cuadros como “no sabe / no contesta “ (NS/NC). Es posible también que en ello haya influido la metodología de relevamiento de datos, donde si bien primaron el secreto estadístico, el anonimato, la respuesta individual, y se tuvo en cuenta que hubiera siempre personal de la Dirección Nacional de Derechos Humanos para entregar y recibir los cuestionarios, el operativo se realizó en salones donde simultáneamente contestaban varias encuestadas. Es posible, y esto es una hipótesis, que la presencia de un “otro/a” o cierto clima institucional, hubieran condicionado las respuestas.

Acoso sexual

Gráfico 17: ¿Ha sido acosada sexualmente desde que está en las Fuerzas Armadas?
Contestan: mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



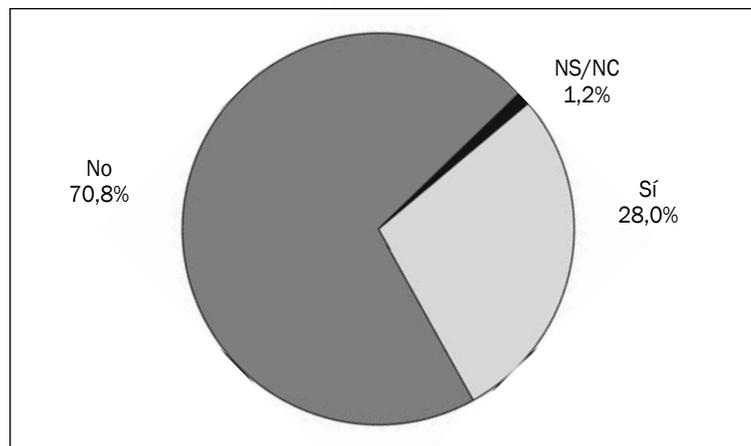
El 3,7% del personal femenino encuestado manifestó que ha sido acosada sexualmente desde el momento en que ingresó en las Fuerzas Armadas, ya sea frecuentemente (0,2%), algunas veces (1,8%) o raramente (1,7%). Aproximadamente, una de cada 10 mujeres (10,9%) respondió que no fue acosada, y el 85,4% restante prefirió no contestar la pregunta. Como decíamos anteriormente, el nivel de no respuesta es altísimo. Si consignáramos y reprocesáramos los datos exclusivamente para aquellos que han contestado por sí o por no a la pregunta planteada, el nivel de incidencia de las situaciones de acoso sobre las mujeres militares treparía al 25,8%. Sin embargo existe una tercera posibilidad: que las mujeres que no hayan contestado lo hayan hecho por temor. Los distintos valores que podrían surgir para la lectura de esta respuesta son muy diferentes y necesitarían ser constatados a la luz de otras metodologías de índole más cualitativas.

En el análisis por Fuerza se observan importantes diferencias. En la Fuerza Aérea se registra el nivel más bajo de no respuesta (71,6%), lo que deja entrever que el 21,9% del personal femenino del arma no sufrió situaciones de acoso sexual y el 6,5% sí fue víctima de las mismas (aunque con diferentes grados de

frecuencia). En el caso de la Armada se observa el nivel más alto de no respuesta (92,5%) y un 5% de respuestas negativas hacia situaciones de acoso. En el Ejército esos parámetros alcanzan al 89% y 8,2% respectivamente.

Gráfico 18: Si ha sido acosada, ¿lo denunció?

Contestan: mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



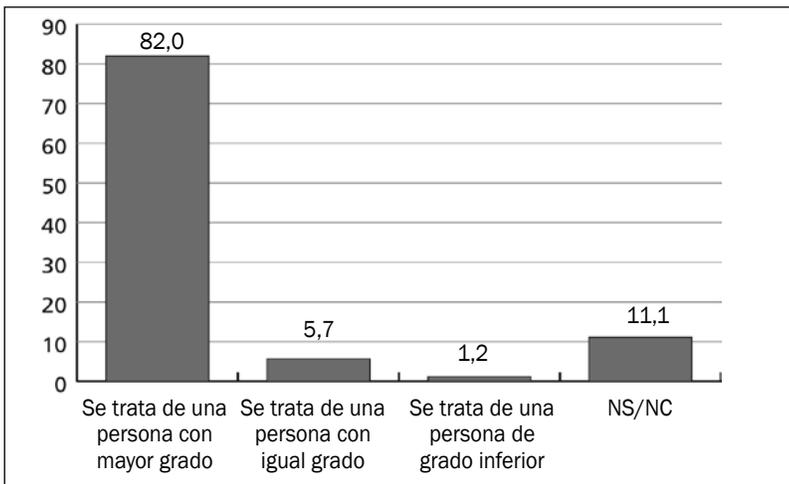
A aquellas mujeres que sufrieron situaciones de acoso sexual (que contestaron afirmativamente en la pregunta anterior) se les consultó sobre si hicieron la denuncia pertinente. El 28% de las mujeres acosadas contestó que hizo la denuncia (aproximadamente 3 de cada 10), y el 70,8% no lo hizo. Ante la repregunta de por qué actuó de esa manera, las respuestas abiertas más significativas manifiestan textualmente lo siguiente (en orden de importancia):

- Era mi deber poner en conocimiento a mis superiores de lo sucedido.
- Le hizo notar su conducta desubicada.
- Supe contestar en tiempo y forma, para que no volviera a pasar.
- Informé a la superioridad y me arruinaron la carrera.
- Denuncié, porque era necesario que no pasara nuevamente.

- Denuncié porque no se puede permitir ningún tipo de abuso.
- La denuncia no sirvió de nada.
- Ante la negativa los hechos no se repitieron.
- Lo consideré un proceso de adaptación del superior a tener mujeres a su cargo.
- No denuncié para evitar problemas.
- No denuncié por vergüenza.
- No denuncié por miedo a las represalias.
- No denuncié, preferí solucionarlo yo misma.
- No denuncié, porque pidió disculpas.
- No denuncié, porque comprometía mi carrera.

Gráfico 19: ¿Qué relación jerárquica tenía / tiene con el acosador?

Contestan: mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



En lo que hace a la variación del nivel de denuncia por arma, nuevamente se observan similitudes entre la Armada y el Ejército, con situaciones denunciadas del orden del 29,9% y 32,1% respectivamente, mientras que en la Fuerza Aérea ese tópico alcanza al 25,8%.

Suponemos que el bajo nivel de denuncias se encuentra relacionado con que en la mayoría de los casos (82,0%) el acosador es una persona con mayor grado que la víctima. En un 5,7% se trata de una persona de igual grado, y es marginal (1,2%) la situación de acoso sexual por parte de un hombre de grado inferior.

Es en la Armada donde se observa una situación de sujeción de la víctima de acoso, fruto de un acosador de mayor grado (96,6%), mientras que es en el Ejército donde la relación de abuso traspasa en mayor medida la relación jerárquica: en el 8,8% de los casos el abusador es de menor grado que la víctima.

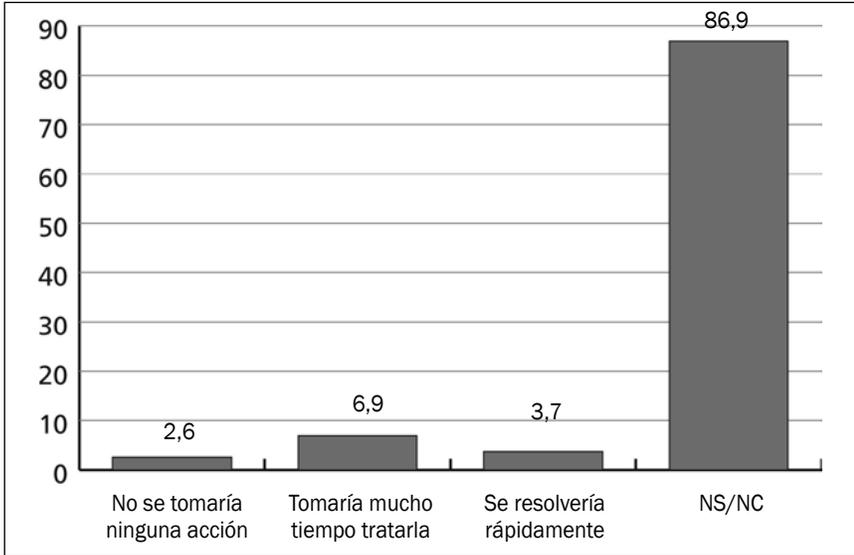
Al describir cómo es la relación con el acosador en términos laborales y personales, las mujeres abusadas manifiestan: que se limitan, en el mejor de los casos, a “una relación laboral”, o bien han adoptado una actitud “indiferente”. Otras mujeres que la relación “es mala” o “limitada”.

A continuación, el cuestionario indaga sobre un conjunto de comportamientos hipotéticos a fin de evaluar las posibles reacciones y percepciones de las mujeres ante potenciales situaciones de abuso sexual. En este sentido se realizan tres preguntas entrelazadas entre sí:

- Si Ud. fuese acosada sexualmente y lo denunciara, ¿qué cree que pasaría con la denuncia?
- ¿Qué pasaría con los acosos?
- ¿Qué pasaría con el acosador?

Gráfico 20: Si usted fuese acosada sexualmente y lo denunciara, ¿qué cree que pasaría con la denuncia?

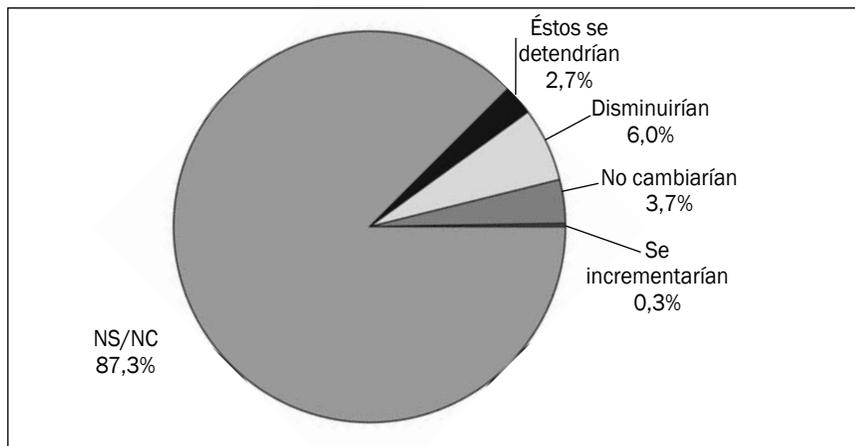
Contestan: mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



Ante la pregunta a las mujeres de una situación de acoso potencial, nuevamente la reacción predominante es la no respuesta (86,9%). El 6,9% cree que llevaría mucho tiempo tratar la denuncia, apenas el 3,7% considera que se resolvería rápidamente, y el 2,6% de las mujeres cree que no se tomaría ninguna acción. Es muy interesante el seguimiento a futuro de los resultados a esta pregunta, ya que la misma puede considerarse como un índice de expectativas ante situaciones de abuso, expectativas que predisponen a la toma de decisiones en el caso de que un hecho de este tipo ocurriera.

Gráfico 21: ¿Qué cree que pasaría con los acosos después de la denuncia?

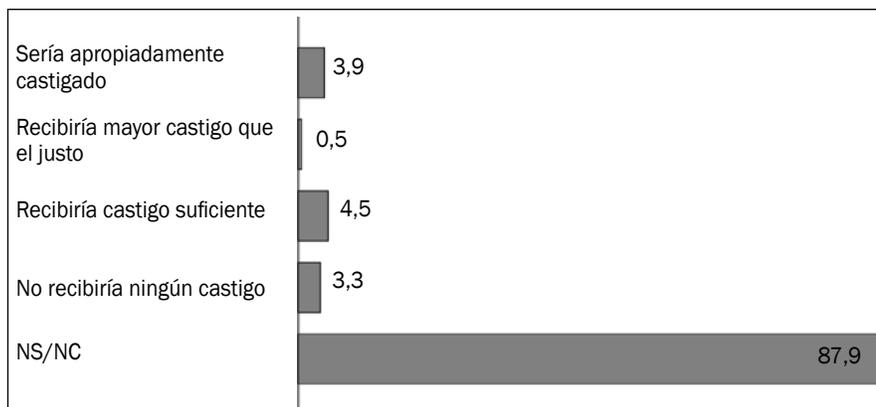
Contestan: mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



En el análisis se observa un perfil de respuestas similares entre el personal de la Armada y el Ejército (muy alto nivel de no respuesta y bajas expectativas de una solución positiva a la hipotética situación de abuso) y, comparativamente, un menor nivel de no respuesta en la Fuerza Aérea (cercano al 70%) y cierta actitud desesperanzada en que la denuncia se resolviera rápidamente.

Gráfico 22: ¿Qué cree que pasaría con el acosador después de la denuncia?

Contestan: mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



El 6% de las mujeres cree que con posterioridad a la denuncia, se disminuiría el acoso; un 2,7% que se detendría y apenas un 0,3% sostiene que se incrementaría. Nuevamente, los bajos porcentajes de respuesta se asocian al alto nivel de no respuesta ante estas comprometidas preguntas.

Existe un muy bajo nivel de expectativas sobre cuál sería la situación del acosador con posterioridad a la denuncia, ya que el 8,4% de las mujeres cree que el/la denunciado “sería apropiadamente castigado” o bien que “recibiría castigo suficiente”. Un 3,3% de las respuestas consigna que “no recibiría ningún castigo” y un 4,5% “que recibiría mayor castigo que el justo”.

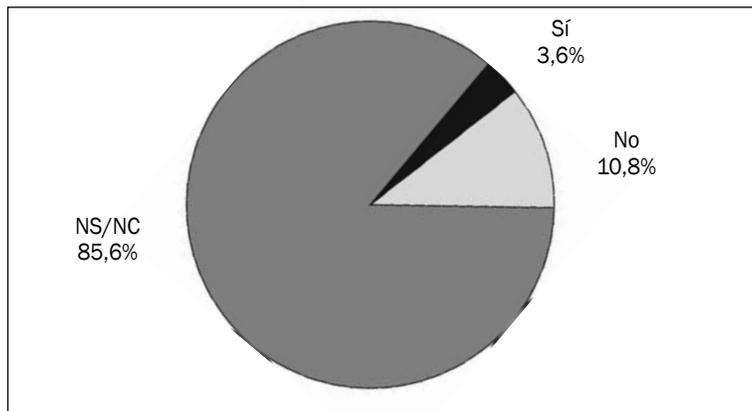
Maltrato

El maltrato abarca un conjunto de situaciones de diversa índole, pero que tiene en común la falta de consideración por el otro. Estas situaciones muchas veces se ven potenciadas por la existencia de vínculos de autoridad (familiares, laborales, etc.), aunque en el caso de las Fuerzas Armadas se le suman los arraigados conceptos de jerarquía, rango y la obligación de obedecer las órdenes de un superior. Esta matriz institucional genera en algunos de sus miembros el ejercicio permanente del maltrato hacia sus subordinados. Repetimos, esta actitud no es propia de la institución militar, pero ciertas normas que hacen al ejercicio de la profesión pueden ser el “caldo de cultivo” para que se den situaciones de abuso de autoridad.

Se le preguntó al personal femenino si había sido maltratado. La reacción mayoritaria a esta consulta fue la no respuesta, que abarcó el 85,6% de las mujeres consultadas, le siguió en orden de importancia la respuesta negativa “no” con un 10,8%, en tanto que las mujeres que expresaron ser maltratadas ascienden al 3,6%.

Gráfico 23: ¿Ha sido usted maltratada?

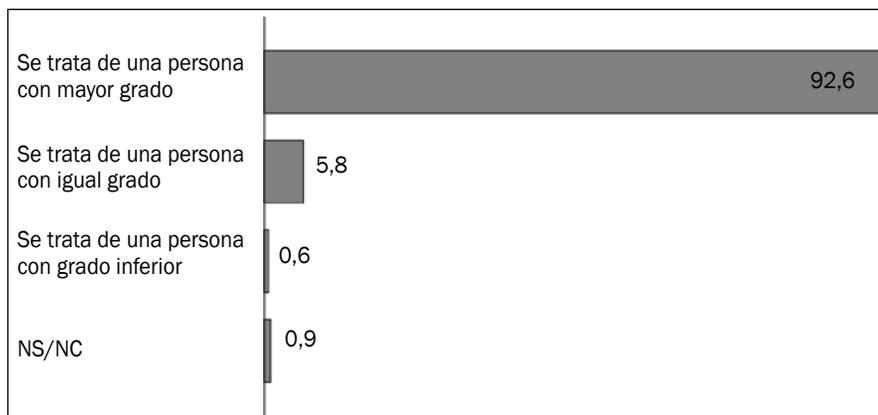
Contestan: mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



Si aplicamos la misma metodología llevada a cabo con la situación de abuso sexual, es decir, considerar exclusivamente a las respuestas efectivamente realizadas (ya sea por sí o por no) y excluir la no respuesta, la incidencia del maltrato abarca al 24,7% de las mujeres. Finalmente, si se considera que las que no respondieron fueron víctimas de situación de maltrato, el nivel del mismo asciende al 89,2% del personal femenino.

Gráfico 24: ¿Qué relación jerárquica tenía / tiene con quien la maltrató?

Contestan: mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



El análisis por Fuerza muestra mayor nivel de maltrato en la Fuerza Aérea (6,7%), pero ello es fruto de que registra un nivel de no respuesta notablemente inferior al de la Armada (92,9%) y del Ejército (88,9%).

Ante la solicitud de que describan las situaciones de maltrato que más recuerdan, se señalaron las siguientes (en orden de importancia):

- Falta de respeto.
- Humillación.
- Maltrato verbal.
- Abuso de autoridad.
- Maltrato psicológico.
- Presión.
- Agresión.
- Obligación de acatar cualquier tipo de orden.
- Sanción injusta.
- Discriminación.
- Ser minimizada por autoridades de la unidad.

La hipótesis de que el abuso de la relación jerárquica es propicia para el ejercicio del maltrato parece confirmarse cuando el 92,6% de las respuestas manifiestan que el maltratador “es una persona de mayor cargo”. Esta situación se da con similar magnitud en las tres Fuerzas. Las mujeres que señalan a una persona de igual rango representan el 5,8%, y las de menor grado 0,6%.

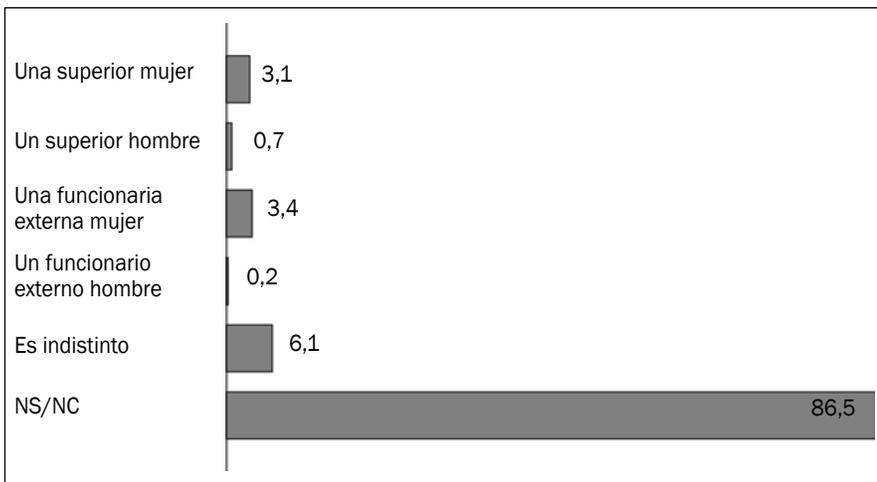
La relación entre el maltratador y la víctima es difícil tanto en términos laborales

como personales. A través de una pregunta abierta las mujeres describen esta relación en los siguientes términos:

- Impotente.
- Incómoda.
- Indiferente.
- Nula.
- Mala/Muy mala
- De miedo.

Gráfico 25: ¿Qué cree que le resultaría más confortable para denunciar una situación de maltrato?

Contestan: mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



El ámbito más propicio para que las mujeres puedan denunciar una situación de maltrato, se halla vinculado generalmente a personas del mismo sexo, ya sea una superior (3,1%) o una funcionaria externa (3,4%). La opción de que los hombres

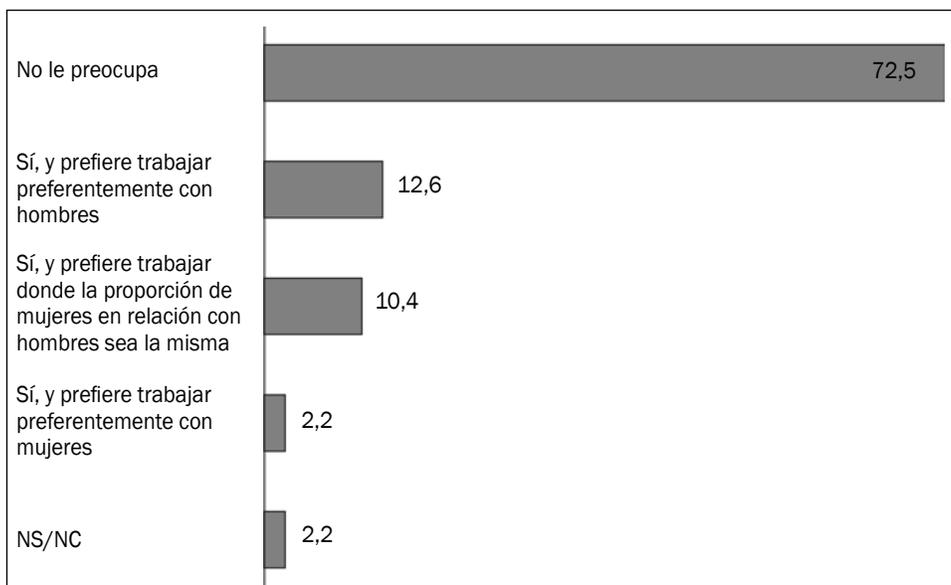
sean los receptores de las denuncias de las mujeres no es muy mencionada, tanto en el caso de un superior (0,7%) como en el de un funcionario externo (0,2%). Sin embargo, a la mayor parte de las mujeres le resulta indistinto en dónde y a quién realizar la denuncia de maltrato (6,1%). Nuevamente, los bajos porcentajes de respuesta se asocia con el elevado nivel de no respuesta (86,5%).

Relación entre hombres y mujeres militares

En esta sección avanzaremos sobre el estado de las relaciones laborales entre los hombres y las mujeres de las Fuerzas Armadas y la percepción acerca de las competencias laborales de las mujeres.

En principio se indagó sobre el nivel de preocupación existente debido a la actual proporción de hombres y mujeres. El 72,5% contestó que no le preocupa, el 12,6% dijo que si está preocupado/a y que prefiere trabajar preferentemente con hombres, un 10,4% también se encuentra preocupado/a porque “prefiere trabajar donde la proporción de mujeres en relación con los hombres sea la misma”. Un 2,2% se manifestó preocupado/a pero en un sentido inverso al del resto de las respuestas, ya que “prefieren trabajar preferentemente con mujeres”.

Gráfico 26: ¿Le preocupa la proporción actual de mujeres en relación con la de hombres?
 Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



Las respuestas no varían sustancialmente según el sexo del encuestado/a, aunque se observa que las mujeres desean en mayor proporción trabajar en unidades donde la relación entre hombres y mujeres sea la misma.

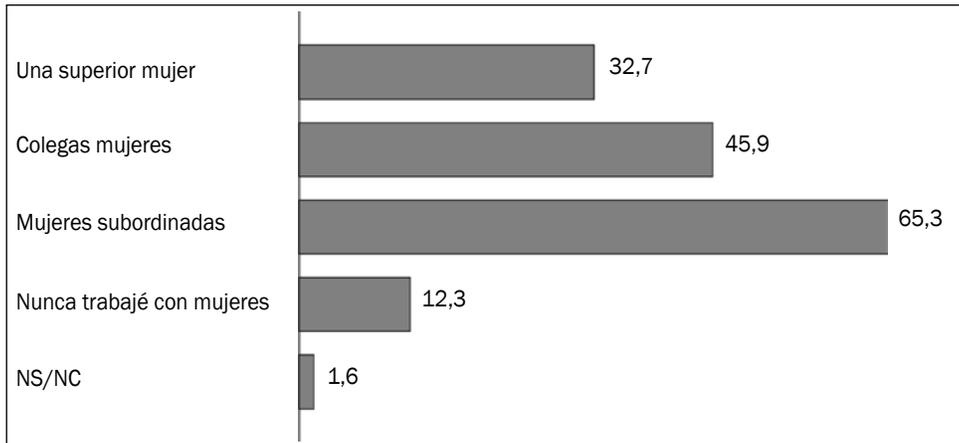
Es la Fuerza Aérea el arma que presenta menor resistencia a la actual proporción entre hombres y mujeres. Al 82,6% de sus miembros no le preocupa esta situación, mientras que ese parámetro alcanza al 70,9% en el Ejército y al 66,7% en la Armada. Aproximadamente, dos de cada diez personas del Ejército (17,8%), prefiere trabajar exclusivamente con hombres, valor que alcanza al 15,2% en el personal de la Armada.

Con el fin de saber cuál es la experiencia de trabajo que tienen los/as encuestados/as con las mujeres y qué relación jerárquica se establecía entre ellos/as, se preguntó, a través de una batería de respuestas múltiples⁴, si prioritariamente había trabajado con una superior mujer, con colegas mujeres, con mujeres subordinadas, o bien, que nunca hubiese trabajado con mujeres.

La mayor parte de los encuestados/as (65,3%) trabajó con mujeres subordinadas, el 45,9% con colegas mujeres, el 32,7% con una superior mujer y finalmente un 12,3% nunca trabajó con mujeres.

Gráfico 27: Prioritariamente, usted ha trabajado con... Respuesta múltiple, las respuestas suman más de 100%.

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea

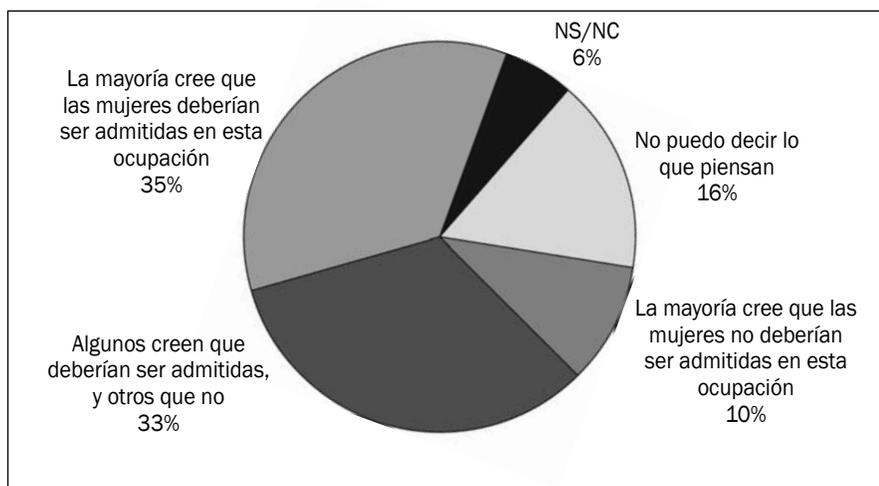


4 Se puede optar por más de una opción, por lo que suma más de 100%.

Mientras el 43,8% de los hombres trabajó con mujeres subordinadas, el 28,8% de las mujeres trabajó con congéneres de menor jerarquía. La falta de contacto con las mujeres en el ambiente laboral se da en mayor frecuencia en el Ejército (13,3%) y en la Armada (15,1%) y, en menor medida, en la Fuerza Aérea (7,3%).

Gráfico 28: ¿Qué opina usted sobre el servicio de las mujeres en su misma especialidad?

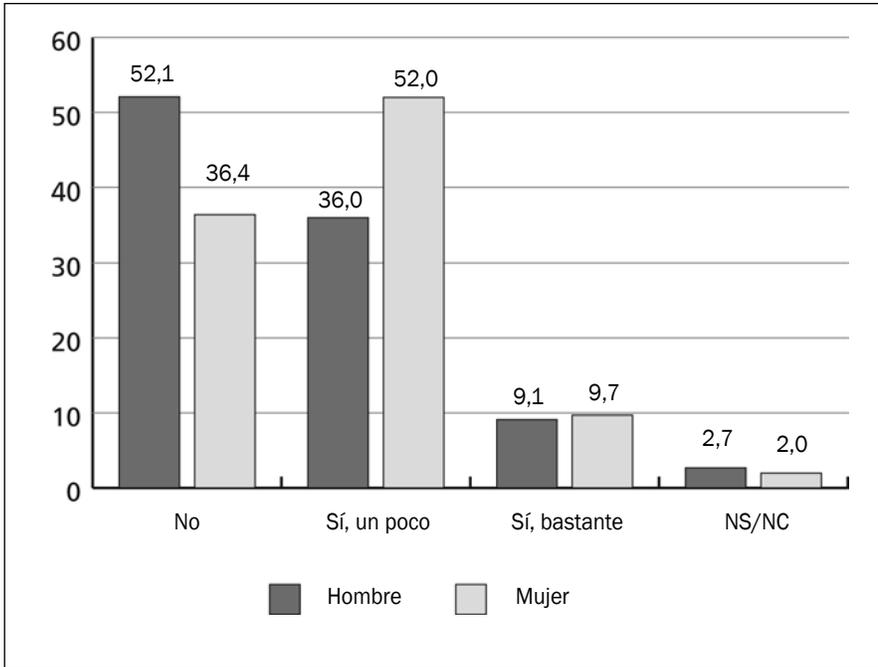
Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



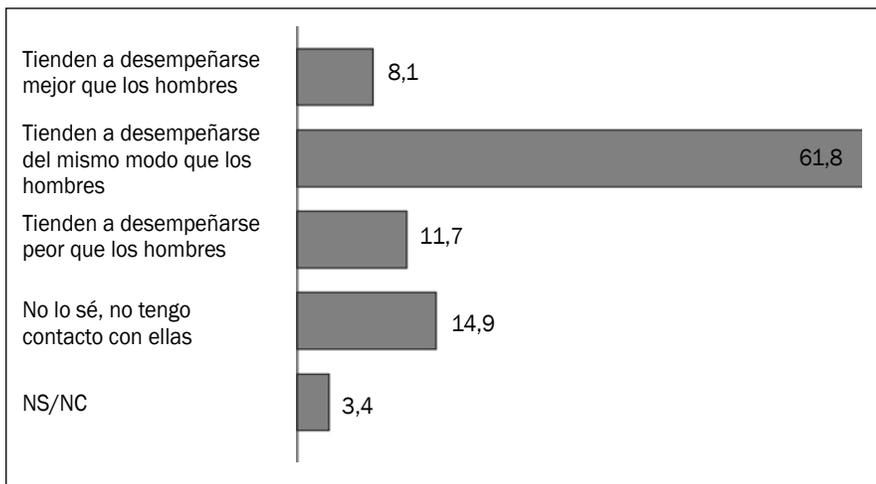
En lo que respecta a la capacidad laboral de las mujeres, lo que se vincula con sus competencias profesionales, la idea sostenida por un tercio de los encuestados es “que creen que las mujeres deberían ser admitidas en esa ocupación y otros que no”, otro tercio opina que “la mayoría de las mujeres deberían ser admitidas en esa ocupación”. También existe una resistencia en el 10% de los encuestados a que las mujeres se integren laboralmente, ya que según ellos “las mujeres no deberían ser admitidas en esa ocupación”.

Gráfico 29: ¿Considera que los hombres que trabajan en su unidad tienen problemas para conducirse respecto de las mujeres? Respuestas según sexo del/la encuestado/a

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



La calificación que hacen los/as encuestados/as de las Fuerzas Armadas sobre el trabajo de las mujeres es mayoritariamente equitativa, ya que el 61,8% sostiene que tienden a desempeñarse del mismo modo que los hombres, el 8,1% cree que trabajan mejor que los hombres y el 11,7%, peor.

Gráfico 30: ¿Cómo calificaría a las mujeres de su unidad?*Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea*

Hay fuertes diferencias en las respuestas de acuerdo al sexo de la persona encuestada. Mientras el 24,5% de las mujeres dicen que trabajan mejor que los hombres, ese valor alcanza al 5,3% en el personal masculino. Situación que se invierte al responder sobre “si las mujeres tienden a desempeñarse peor que los hombres”. Esta calificación negativa abarca también a una cuarta parte del personal del Ejército (24,4%), mientras que llega al 9,9% en la Armada y 6,3% en la Fuerza Aérea.

Posteriormente se realizaron tres preguntas abiertas tendientes a indagar los factores que limitan a las mujeres en el ingreso y egreso de la carrera militar. A continuación se consigan las preguntas y las respuestas textuales dadas por los entrevistados (en orden de importancia):

- A. A su criterio, ¿cuáles son los factores que limitan el ingreso de las mujeres a las escuelas de formación militar?

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea

- El aspecto físico.
- Las unidades operativas no están preparadas físicamente para las mujeres.
- Pocos cupos.

- Mucho requerimiento de ingreso.
- La falta de información.
- Los estudios.
- La familia.
- Maternidad.
- Embarazo.
- Los hijos.
- Infraestructura.
- La aptitud militar.
- Lo económico.
- Test intelectual.

B. A su criterio, ¿cuáles son los factores que limitan el egreso de las mujeres de las escuelas de formación militar?

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea

- La maternidad.
- El embarazo.
- La familia.
- Lo económico.
- La proyección profesional.
- Falta de moral.
- El favoritismo de los superiores masculinos hacen diferencia.
- Carácter insuficiente.
- Por la fuerza física.
- Por machismo.
- Maltrato. Acoso. Respeto.
- Discriminación.
- La aptitud militar.
- La falta de vocación de servicio.

C. A su criterio, ¿cuáles son los factores que limitan la carrera militar de las mujeres?

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea

- La familia. La desigualdad. La maternidad - embarazo - hijos.

- La discriminación. Pertenecer al sexo femenino. Desigualdad en el ascenso.
- Lo económico. La proyección profesional.
- Aspectos físicos.
- Competencia de sexos.
- La exigencia horaria.
- Las perspectiva de vida.
- La falta de integración del sexo femenino a unidades operativas.
- Cambios de destino.
- Machismo.

Percepciones de los hombres sobre el ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas

Contestan solamente los hombres

A. Mencione hasta 3 razones por las cuales Ud. considera que el ingreso de mujeres a las FF. AA. ha sido positivo (respuestas en orden de importancia).

Contestan: varones del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea

- Ampliación de horizonte laboral.
- Diferentes opiniones.
- Integración social.
- Trato igualitario.
- Capacitación. Competitividad. Camaradería.
- Adquirir valores de vida. Mirar el futuro de otra forma.
- Cambia la rutina.
- Son de gran ayuda en algunos trabajos.
- Son más decididas.
- Son más detallistas.
- Derecho a la mujer.
- Distintas relaciones. Diferentes opiniones.
- Mejor ambiente laboral. Evolución.
- Otra forma de conducir.

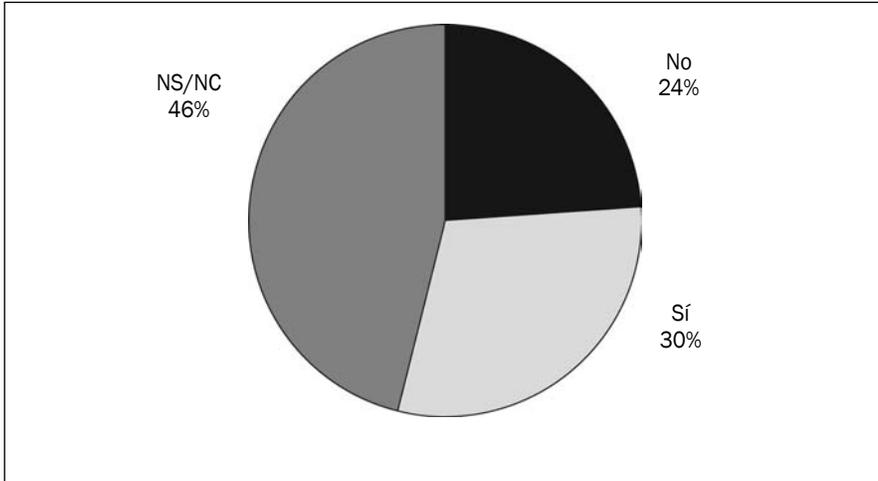
- Responsables. Respeto.
- Trato igualitario. Higiene.
- Son de gran ayuda.
- Educación. Son de gran ayuda.

B. Mencione hasta 3 razones por las cuales Ud. considera que el ingreso de mujeres a las FF. AA. ha sido negativo (respuestas en orden de importancia).
Contestan: varones del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea

- Cambian el sistema. Generan desigualdad.
- Provocan desunión familiar.
- Condición física.
- Producen conflictos. Provocan falta de apoyo a la moral.
- Problemas de convivencia.
- Tienen mala preparación.
- Poseen muchos problemas personales.
- Abusan de los partes de enfermo.
- Provocan separaciones de camaradas.
- Hacen denuncias de abusos.

Gráfico 31: ¿Considera oportuno implementar un mecanismo institucional que permitiera resolver y/o canalizar dificultades o necesidades que pudieran surgir a partir de que la institución dejó de ser masculina?

Contestan: varones del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



Si lo considera oportuno, indique como implementaría este mecanismo institucional que permitiera resolver y/o canalizar los conflictos (en orden de importancia).

Contestan: varones del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea

- Con un 0-800.
- Implementando el alojamiento aparte para las mujeres.
- A través de encuestas.
- Con instalaciones para mujer.
- Por medio de diferentes formas de incorporación y evaluación.
- Que las mujeres estén a cargo de otras mujeres.
- Que las mujeres vayan a la oficina de hospitales.

- Las mujeres no deberían estar en ciertas especialidades.
- A partir de un organismo fuera de la institución.
- Preparar al personal masculino con mas información doctrinaria.
- Reglamentaciones nuevas.
- Staff interdisciplinario.

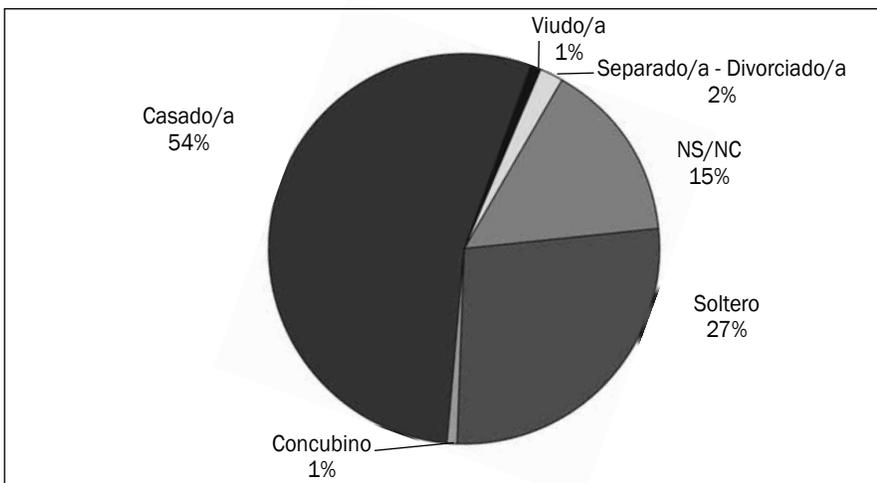
Datos de identificación personal y del grupo familiar

Describiremos en este apartado las características demográficas básicas del personal encuestado. Por las mismas nos referimos al estado civil del personal, tenencia y cantidad de hijos y máximo nivel de estudios alcanzados. Asimismo, se indagará sobre las tradiciones militares de índole familiar, es decir, la existencia de familiares que están o han estado en las Fuerzas Armadas.

Más de la mitad de las personas encuestadas se encuentra casado/a (54%), un 27% solteros/as y en mucha menor medida encontramos personas en situación de concubinato, divorcio o viudez. Es llamativo que para este tipo de pregunta existe un 15% de encuestados/as que se refugiaron en la opción NS/NC. Una explicación de carácter hipotético podría ser que este comportamiento obedeciera a ciertas presiones de los pares y a tradiciones de las Fuerzas, de carácter religioso, que llevaría al ocultamiento de diversas situaciones de pareja que dan cuenta de diversas formas de vida familiar (uniones de hecho, separaciones). Esa hipótesis se basa en la constatación empírica de que las dos terceras partes de las personas que no contestaron tienen hijos (64,4%).

Gráfico 32: Estado civil

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



La mayor tasa de nupcialidad se encuentra en la Armada, donde el 60,7% de encuestados/as son casados/as, seguidos por el Ejército (54,2%) y la Fuerza Aérea (44,3%). Es en esta última Fuerza donde se encuentra la mayor proporción de solteros/as (36,3%). Los niveles de no respuesta son homogéneos en todas las Fuerzas con valores cercanos al 15%.

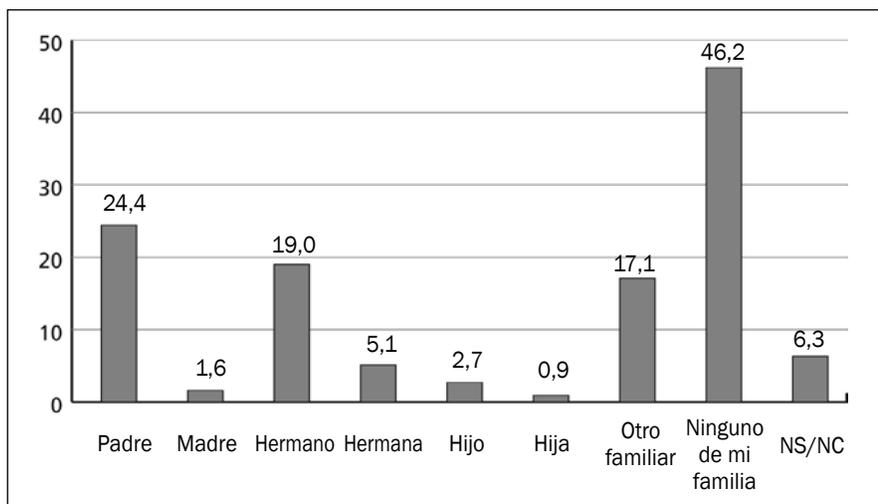
Un dato interesante, es que existe una mayor proporción de mujeres solteras (38,7% —casi 4 de cada 10—) que de hombres solteros (25,3%). Asimismo, las mujeres son las que presentan mayor porcentaje de no respuesta (19,6% frente al 13,7% de los hombres).

Se indagó sobre la existencia de familiares de los/as encuestados/as que están o han estado en las Fuerzas Armadas. Para ello se elaboró un listado de parentescos de primer grado, a fin de que las personas encuestadas dijieran cuáles de esos miembros son o han sido militares. Como se puede dar la situación de que un/a encuestado/a mencione a varios parientes, se analizaron los datos de forma múltiple, con lo que la suma de los porcentajes parciales puede sumar más del 100%.

El primer dato que llama la atención es que cerca de la mitad de los/as encuestados/as tienen o han tenido familiares en las FF.AA. El 24,4% tuvo o tiene al padre, el 19% al hermano y el 2,7% al hijo varón. La presencia de familiares sanguíneos de primer grado de sexo femenino no es tan pronunciada, ya que el 5,1% de los/as encuestados/as señaló que tiene a la hermana en las Fuerzas Armadas, a la madre (1,6%) o a la hija (0,9%). Tan solo el 46,2% de los/as encuestados/as no tiene familiares dentro de las Fuerzas.

Gráfico 33: ¿Quiénes de su familia están o han estado en las FF.AA? Respuesta múltiple; los resultados suman más de 100%

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



En el análisis de los resultados, según el sexo de quien responde, nos encontramos con que las mujeres encuestadas tienen o han tenido, en el 30,9% a su padre dentro de las Fuerzas Armadas, y el 11,6% a su hermana. En el caso de los varones esos parámetros alcanzan al 23,2% y 3,9%. En ambos sexos se observa la misma presencia de hermanos varones dentro de las Fuerzas (alrededor del 19%).

Finalmente, podemos decir que las mujeres son las que presentan mayores lazos de parentesco con personal de las Fuerzas. Mientras el 36,8% de las mujeres no tiene ningún familiar en las FF.AA., ese valor alcanza en los hombres al 47,8%

En lo que hace a las distintas Fuerzas, el personal de la Armada es el que presenta mayores lazos de parentesco militar, seguido por la Fuerza Aérea y el Ejército. Una cuarta parte del personal encuestado de la Armada (24,9%) y de la Fuerza Aérea (28,3%) tiene o ha tenido a su padre dentro de la Fuerza. También es muy importante la presencia de hermanos en la Armada (22,5%).

En estudios anteriores hemos analizado cierta característica endogámica del personal de las Fuerzas Armadas, que se confirma con el presente. Con ello nos referimos a instituciones cerradas, plegadas sobre sí mismas, defensoras del statu quo.

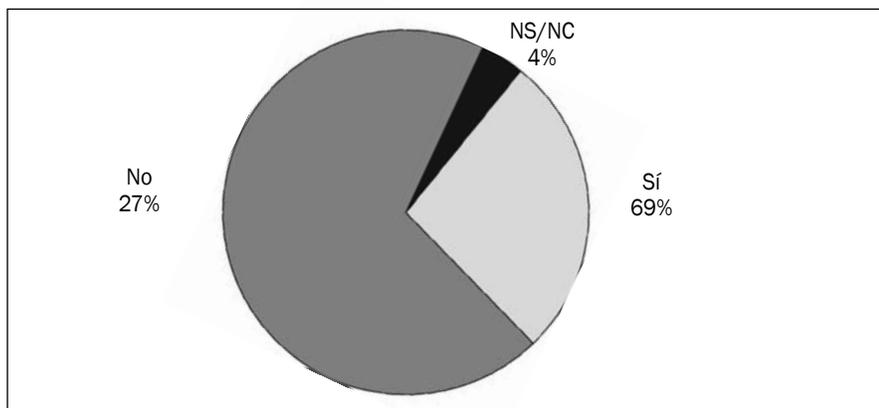
El hecho de que la mayor parte del personal tenga parientes que están o han estado en las Fuerzas, si bien puede ser interpretado como un comportamiento esperable, también habla de la poca permeabilidad entre el personal militar y el civil.

Esta es una situación potencialmente delicada, ya que los cambios que se intentan operar sobre las nuevas generaciones que se integran a las Fuerzas Armadas se encuentran condicionados no sólo por las tradiciones institucionales sino también por las familiares. Cuando hablamos de tradiciones nos referimos a ese conjunto de creencias, ideas, valores y formas de pensar y entender la realidad que se reflejan en una ideología dominante.

La escasa relación entre el personal civil y el militar se ve potenciado por la forma de organización de las unidades militares, donde el personal y sus familias viven mayormente en barrios militares, separados y aislados de los barrios civiles, y jerarquizados a su interior (oficiales por un lado, suboficiales por el otro). Lo vulnerable de la situación es la doble lógica permanente con la que tiene que manejarse el personal militar. Dentro de la base, normas necesariamente basadas en la noción de jerarquía, orden, mando y obediencia y, fuera de ella, normas fundadas en el consenso, el disenso, la persuasión, la igualdad y la horizontalidad. También se preguntó al personal sobre una serie de aspectos vinculados a la vida familiar: la tenencia de hijos, su número y la compatibilidad entre la vida familiar y laboral.

Gráfico 34: ¿Tiene hijos/as?

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



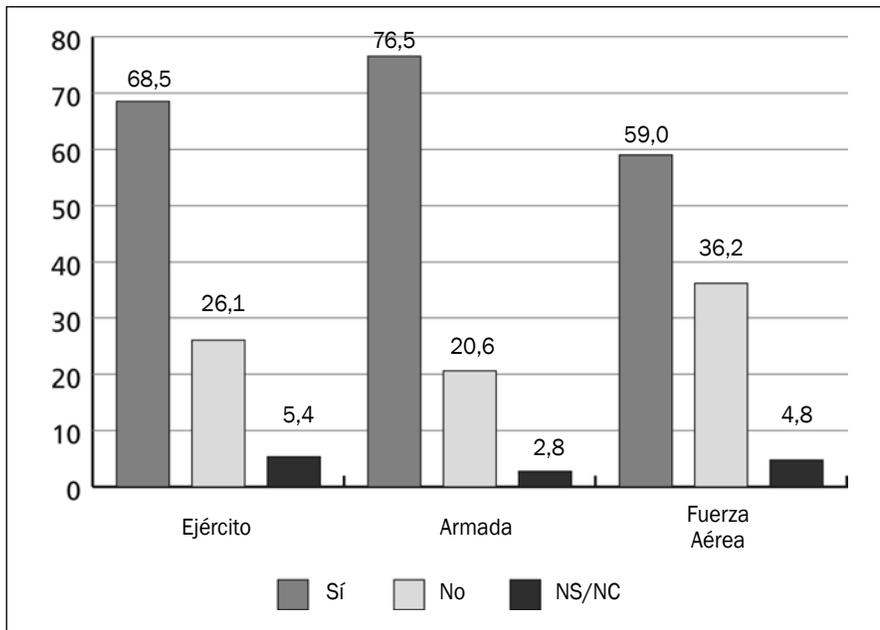
Aproximadamente 7 de cada 10 encuestados/as (69%) tiene hijos/as, y el resto se divide entre quienes no poseen descendencia (27%) y quienes no contestaron (4%). El promedio de hijos/as por Fuerza varía considerablemente: en el Ejército es de 2,05 hijos/as, en la Armada de 2,27 y en la Fuerza Aérea de 2,38.

Estos valores fueron calculados exclusivamente para el personal que manifestó tener descendencia, por lo que si bien el personal de la Fuerza Aérea es el que tiene mayor cantidad de hijos en promedio, simultáneamente el 59% del personal encuestado tiene descendencia; en conclusión, pocos tienen hijos, pero los que sí poseen, los tienen en número. En el otro extremo se encuentra el personal de la Armada, donde el 76,5% de los encuestados tiene hijos.

Más importante que la diferencia en la cantidad de hijos por Fuerza lo es por sexo: mientras los hombres tienen una media de 2,30 hijos, las mujeres alcanzan a 1,89 hijo por encuestada.

Gráfico 35: Tenencia de hijos/as según Fuerza

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea

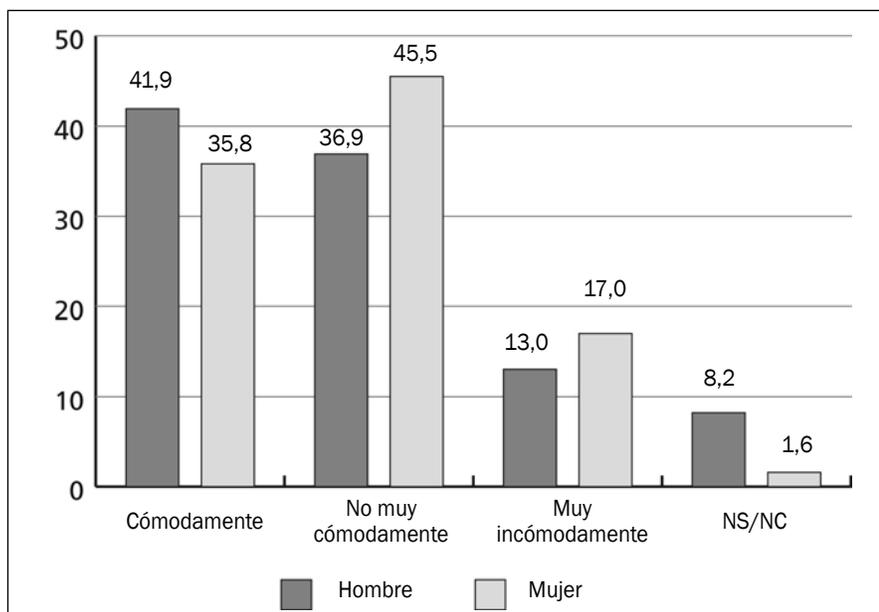


A las personas encuestadas con hijos/as se les consultó sobre la compatibilidad entre la vida laboral y las demandas de maternidad o paternidad. El 41,2% contestó que manejó ambas responsabilidades “cómodamente”, el 37,9% “no muy cómodamente” y el 13,5% “muy incómodamente”. Sin embargo, la carga familiar no se encuentra repartida en forma equitativa en los hogares, y presenta una clara división sexual del trabajo familiar.

El nivel de comodidad en el manejo de las demandas de maternidad/paternidad en relación a las responsabilidades laborales es notablemente inferior en las mujeres (35,8%) en relación a los hombres (41,9%).

Gráfico 36: Si tiene hijos, explique si las FF. AA. le han permitido manejar las demandas de la maternidad / paternidad

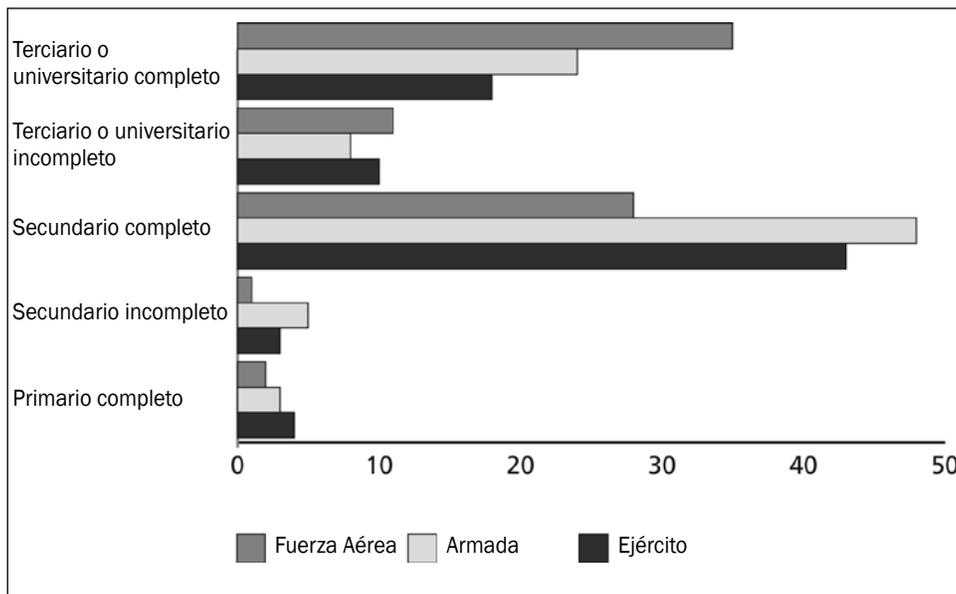
Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



Esta situación se observa más claramente si sumamos los diferentes matices de incomodidad y los comparamos por sexos. Mientras el 62,5% de las mujeres (2 de cada 3) resuelven esta disyuntiva de forma “no muy cómoda” o “muy incómoda”, éste parámetro alcanza al 49,9% de los hombres (1 cada 2).

Gráfico 37: Máximo nivel de estudio alcanzados según Fuerza de pertenencia

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



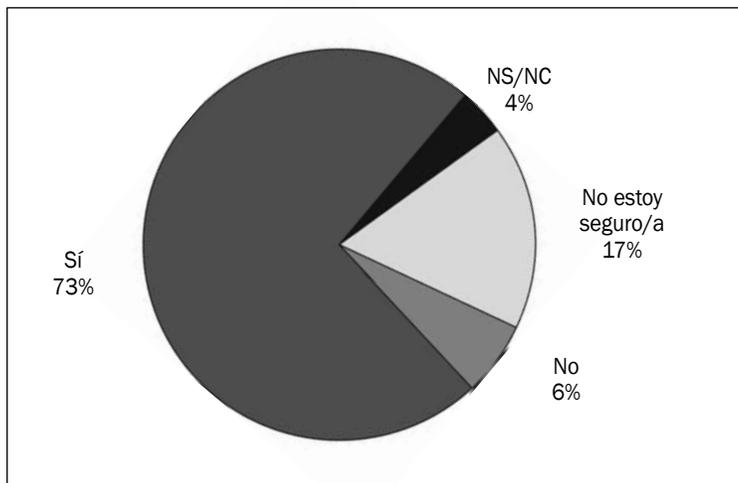
El máximo nivel de estudios alcanzado por el personal encuestado es muy heterogéneo, pero prima el personal con secundario completo (41,3%), seguido por quienes tienen el nivel terciario o universitario completo (26,7%). El resto se distribuye en nivel terciario o universitario incompleto (9%) o bajo nivel educativo.

El personal de la Fuerza Aérea presenta un perfil de alto nivel educativo, con una tercera parte de sus miembros con estudios de grado (35,6%), mientras que el arma con perfil educativo más bajo es el Ejército (aunque con una estructura muy polarizada, donde algunos de sus miembros tienen alto nivel de estudios y el resto, bajos).

Comparativamente, el perfil de estudios entre ambos sexos es muy similar, aunque las mujeres muestran un perfil levemente superior, fruto de la mayor proporción de personal con nivel de estudios terciarios o universitarios incompletos (14,8% frente al 7,9% de los hombres). El resto de las categorías muestran valores prácticamente similares.

Gráfico 38: ¿Querría estar en las FF.AA. hasta su retiro?

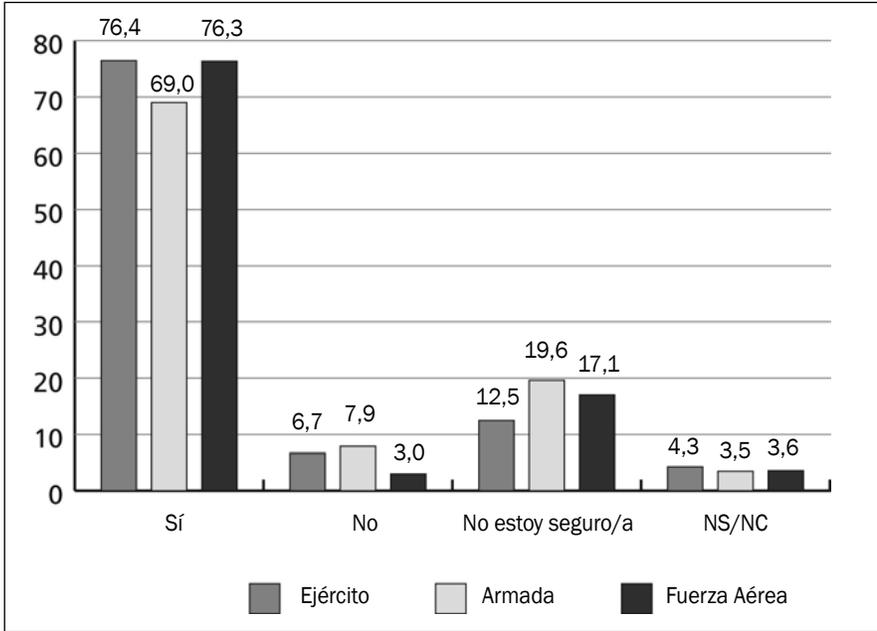
Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



Una interesante pregunta realizada al personal encuestado es si “querrían estar en las Fuerzas Armadas hasta su retiro”. El 73% se manifestó positivamente, un 17% dijo no estar seguro/a al respecto, mientras que un 6% se pronunció por el no, es decir, por no desear estar en las FF.AA. hasta su retiro.

Si analizamos por Fuerza, el personal de la Armada es el que presenta mayor grado de desazón: 2 de cada 10 (20,6%) no está seguro/a de su continuidad hasta el retiro y cerca de 1 de cada 10 (7,2%) está convencido/a de dejar la Fuerza. En la Fuerza Aérea y en el Ejército, las tres cuartas parte del personal relevado (76,4%) piensa permanecer en la Fuerza hasta el final de su carrera.

Gráfico 39: ¿Querría estar en las FF.AA. hasta su retiro? Respuestas según Fuerza de pertenencia
 Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



Las mujeres se encuentran más indecisas que los hombres respecto de su continuidad en las Fuerzas. El 20,6% del personal femenino no está seguro de seguir hasta su retiro, y el 7,2% piensa en renunciar antes del mismo. En el caso de los hombres esos valores alcanzan al 16,8% y 6,0% respectivamente.

Conocimiento, percepción del grado de utilidad y nivel de cumplimiento de diversas medidas implementadas desde el Ministerio de Defensa

Una batería de 10 ítem, referidos a medidas recientes y no tan recientes destinadas a achicar la brecha y la desigualdad entre los sexos, y al mismo tiempo atender sus diferencias. A este paquete de medidas se lo sometió a tres niveles de medición: conocimiento, grado de utilidad de dichas disposiciones y cumplimiento de las mismas. Las medidas que se sometieron a evaluación son las siguientes:

1. Derogación de la restricción de tener hijos para el ingreso a las Fuerzas Armadas o durante la permanencia en las mismas.
2. Derogación de la prohibición al acceso y/o permanencia en instituciones de educación militar para mujeres embarazadas, lactantes y/o con niños.
3. Regulación de las guardias de mujeres embarazadas y lactantes para evitar que se les exija la realización de tareas que podrían poner en riesgo su condición.
4. Instrucción de revisar la asignación de tareas, con el objeto de exceptuar de las mismas a las mujeres embarazadas o que se encuentren en período de lactancia.
5. Derogación de la posibilidad de someter a consideración disciplinaria a los hijos extramatrimoniales, embarazos siendo soltera y el concubinato.
6. Habilitación para solicitar la adjudicación de una vivienda militar para el personal soltero/a con hijos o familiares legalmente a cargo.
7. 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 éstos con el personal de las fuerzas de seguridad.
8. Derogación de las directivas existentes en la Fuerza Aérea y en el Ejército que recababan información sobre “situaciones regulares o irregulares de familia”.

9. Derogación de la normativa existente en las Fuerzas Armadas que exigía como requisito para contraer matrimonio la autorización o venia del superior.
10. Eliminación de la distinción entre hijos biológicos, adoptivos, matrimoniales y extramatrimoniales.

Para el tratamiento estadístico de los resultados se tuvieron en cuenta, en principio, solamente las respuestas positivas a la pregunta “¿conoce la existencia de las siguientes medidas?” Asimismo, para facilitar la comprensión de los datos se representó el porcentaje de respuestas afirmativas en dos gráficos, uno para las primeras 5 medidas (Parte A), y otro para las 5 restantes (Parte B). Además nos referiremos a las medidas por el número que tienen en el listado precedente, a fin de facilitar la lectura y comprensión.

Gráfico 40: Conocimiento de medidas implementadas por el Ministerio de Defensa a fin de mejorar la integración entre ambos sexos (Parte A). Los porcentajes se refieren a las respuestas positivas —si conoce—.

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea

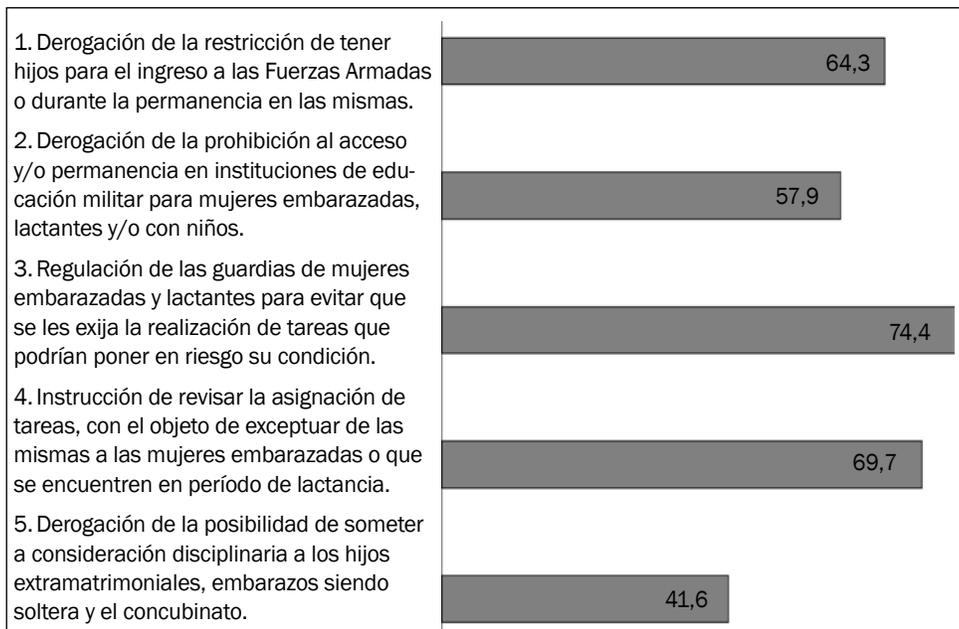
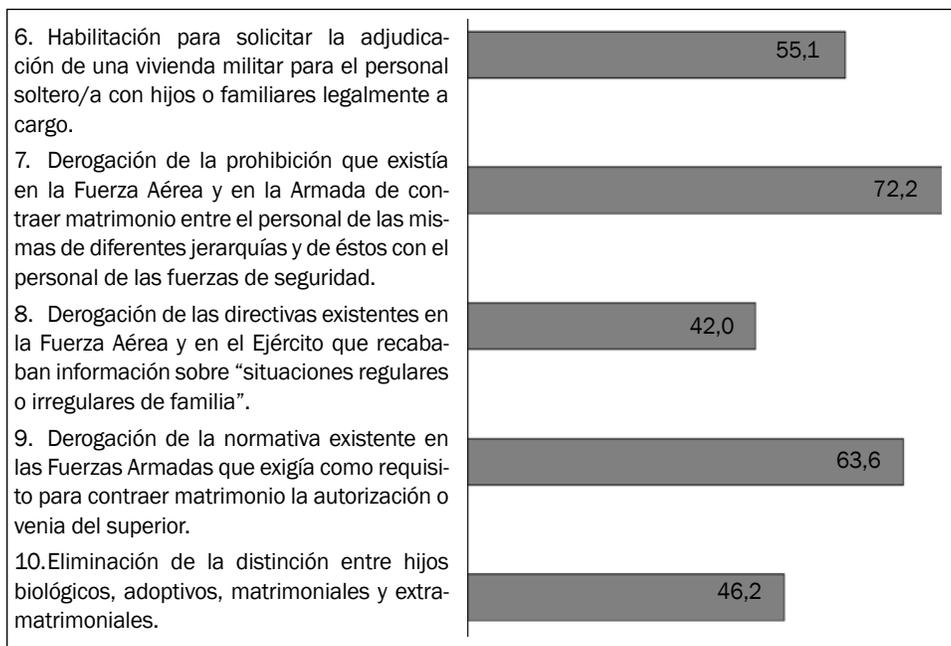


Gráfico 41: Conocimiento de medidas implementadas por el Ministerio de Defensa a fin de mejorar la integración entre ambos sexos (Parte B). Los porcentajes se refieren a las respuestas positivas —si conoce—.

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



En líneas generales el nivel de conocimiento de tan importantes medidas es relativamente bajo, ya que, en promedio, poco más del 50% de los/as encuestados/as sabe de la existencia de las mismas. Las medidas menos conocidas son las 5, 8 y 10, mientras que las más conocidas son la 3 y la 7.

En todos los casos, el nivel de conocimiento de las medidas por parte de las mujeres es superior al de los hombres, aunque tanto para hombres como mujeres el patrón general de conocimiento sigue lo descrito en el párrafo anterior. Por su parte, en el análisis por Fuerza se observa, en todos los casos, un mayor conocimiento de estas medidas en el personal de la Armada y de la Fuerza Aérea.

Gráfico 42: Grado de utilidad de las siguientes medidas (Parte A)

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea

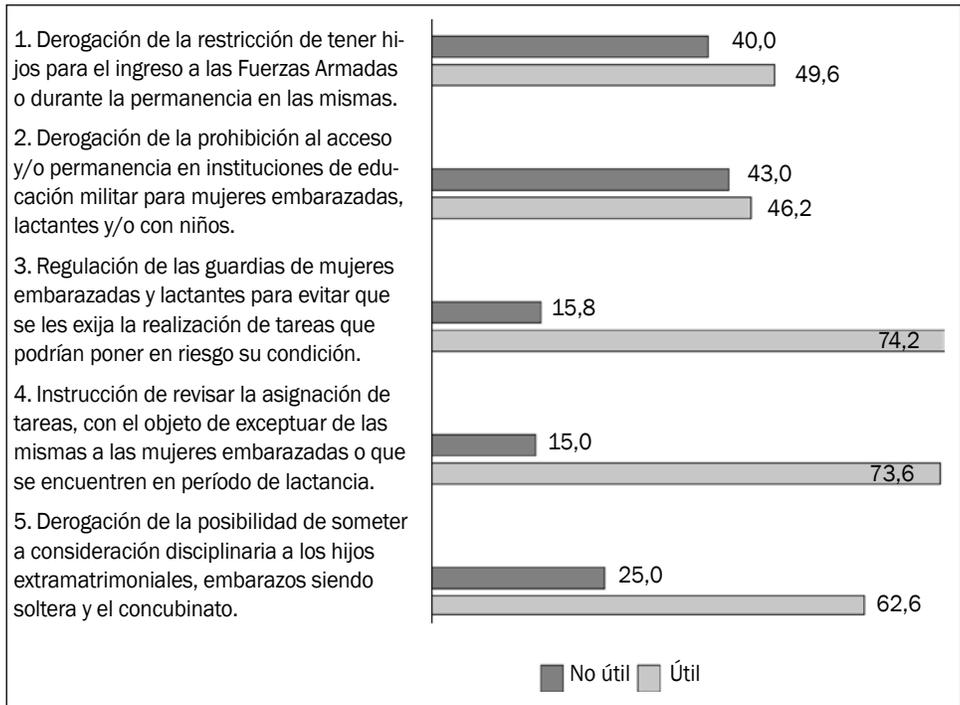
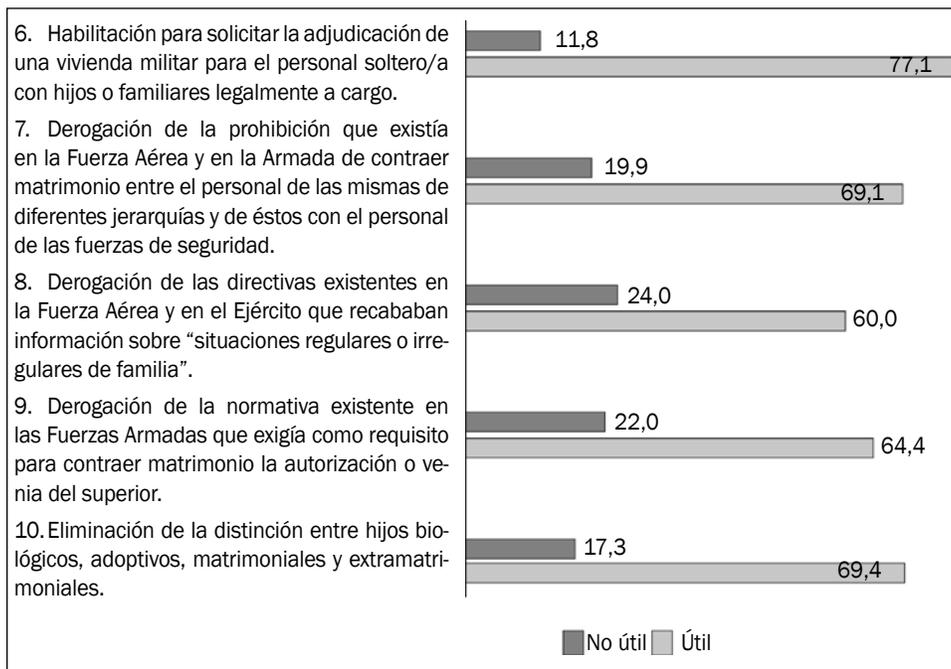


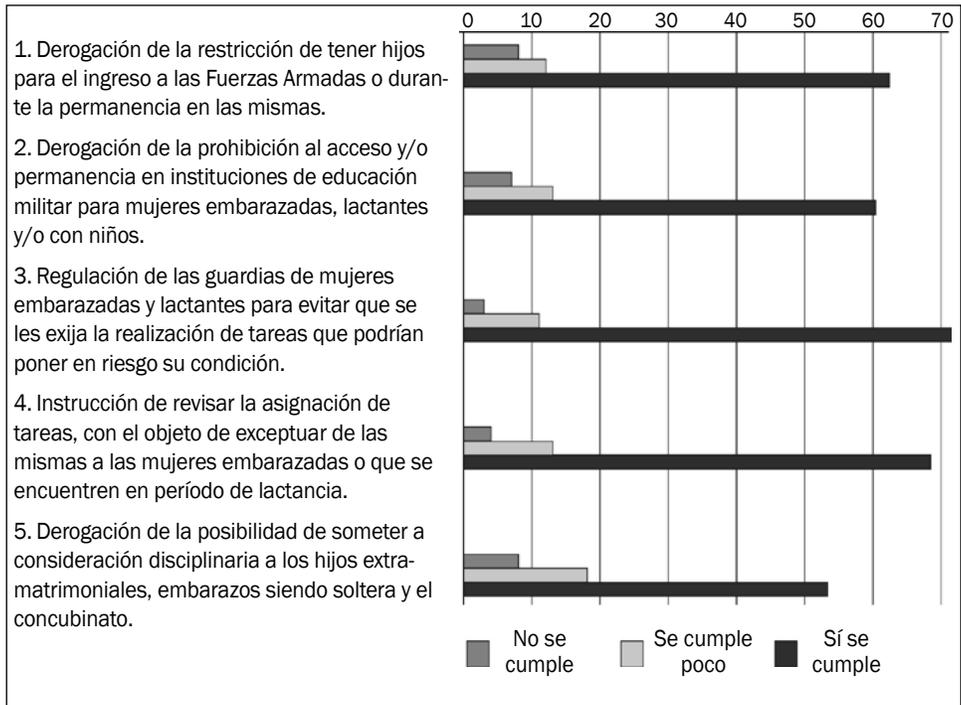
Gráfico 43: Grado de utilidad de las siguientes medidas (Parte B)*Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea*

Una evaluación diferente del conjunto de medidas se refiere a especificar el nivel de utilidad de la medida. Para ello se utilizó una escala ordinal de 4 puntos: Muy útil – Útil – Poco útil – Inútil. A fin de captar mejor los resultados se agruparon las respuestas de forma dicotómica; por un lado las respuestas positivas (las dos primeras) y por otro las negativas (las dos últimas). Con esa información se construyeron los gráficos que presentamos.

La mayor parte de las medidas tuvo niveles de evaluación positivos (muy útil + útil) muy importantes, superiores al 60%. Sin embargo, hay dos ítem que presentan una evaluación deficiente en lo que hace al grado de utilidad que dispensan. Nos referimos al 1 y al 2 con valores negativos (nada útil + poco útil) superiores al 40%, que se refieren a la derogación de la prohibición de tener hijos para el ingreso o durante su permanencia en las FF.AA. y derogación de la prohibición del acceso a instituciones de educación militar a embarazadas, lactantes y/o con niños.

Gráfico 44: Nivel de cumplimiento de las siguientes medidas (Parte A)

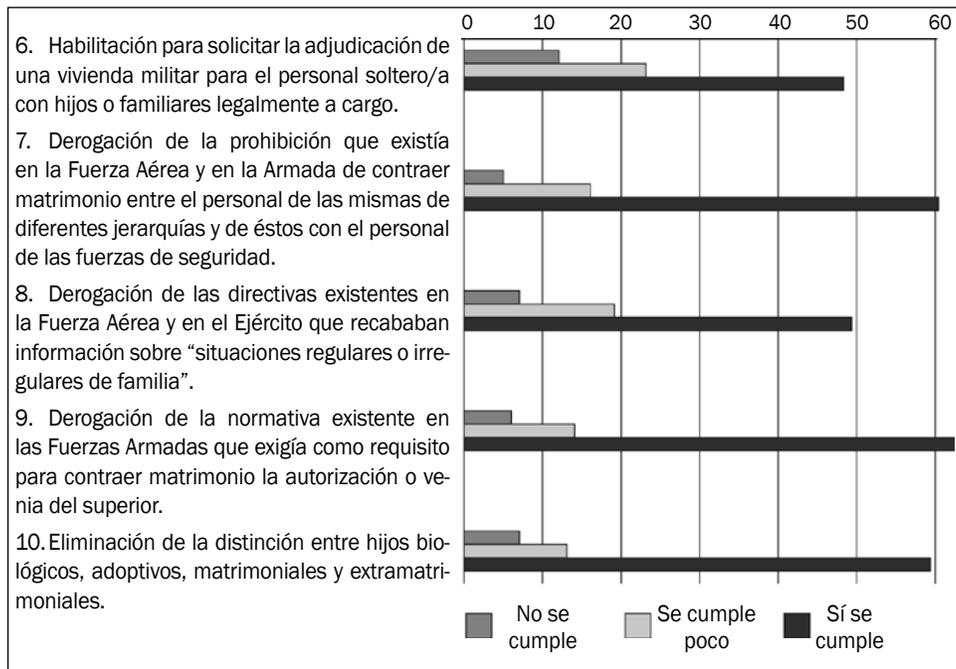
Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



La última evaluación de las medidas se refiere al nivel de cumplimiento de las mismas. Para ello se utilizó una escala de tres niveles: No se cumple - Se cumple poco - Sí se cumple. Los resultados indican, en la mayoría de las medidas, niveles de cumplimiento superiores al 60%. Las medidas de bajo cumplimiento son la 6 y la 8 que se refieren a la habilitación para solicitar la adjudicación de una vivienda militar para el personal soltero/a con hijos o familiares legalmente a cargo, y la derogación de directivas que recaban información sobre situaciones regulares o irregulares de familia (Fuerza Aérea).

Gráfico 45: Nivel de cumplimiento de las siguientes medidas (Parte B)

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



**Plan de Trabajo Conjunto para promover
una política integral para la detección,
atención y registro de los casos
de violencia intrafamiliar**

Convenio con la Secretaría de Derechos Humanos de la provincia de Buenos Aires

2009 – "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"

150



**CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN INSTITUCIONAL ENTRE EL
MINISTERIO DE DEFENSA DE LA NACIÓN
Y LA SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS DE LA PROVINCIA
DE BUENOS AIRES**

Entre el MINISTERIO DE DEFENSA DE LA NACIÓN, en adelante, el MINISTERIO, con domicilio en Azopardo 250 de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, representado por su titular, Dra. Nilda Celia GARRÉ, en adelante EL MINISTERIO, y la SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, en adelante la SECRETARÍA, con domicilio Calle 53 Nro. 653 esq. 8, de la LOCALIDAD DE LA PLATA, PROVINCIA DE BUENOS AIRES, representada por su titular, la Sra. Sara DEROTIER DE COBACHO, acuerdan celebrar el presente convenio de colaboración sujeto a las siguientes cláusulas:

Cláusula Primera. El objeto del presente Convenio Marco es formalizar la colaboración y asistencia técnica entre las Partes, a los efectos de dar cumplimiento a los compromisos asumidos por la Nación Argentina al ratificar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en el ámbito del MINISTERIO DE DEFENSA y las FUERZAS ARMADAS.

Cláusula Segunda. Son objetivos del presente Convenio Marco:

- a) Garantizar el respeto por los derechos humanos en el ámbito del MINISTERIO DE DEFENSA y las FUERZAS ARMADAS.
- b) Articular acciones para prevenir y erradicar todo tipo de discriminación y violencia contra las mujeres, en especial la violencia intrafamiliar.
- c) Promover el acceso al personal del MINISTERIO y de las FUERZAS ARMADAS en las diferentes actividades de sensibilización y difusión en la temática de género que desarrolla la DIRECCIÓN PROVINCIAL.
- d) Generar mecanismos de intercambio de la información pertinente a los efectos del cumplimiento de las actividades establecidas en el "Plan de

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

2009 – “Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ”



trabajo conjunto para promover una política integral de detección, atención y registro de casos de violencia intrafamiliar en las FUERZAS ARMADAS”.

Cláusula Tercera. Los proyectos y/o programas que se formulen en el marco del presente CONVENIO, se implementarán a través de Actas Complementarias las que, una vez suscriptas por las PARTES, formarán parte del mismo.

Al respecto dichas Actas Complementarias deberán contener:

- Objetivos a lograr
- Detalles de su ejecución
- Recursos Humanos y materiales necesarios para su cumplimiento
- Cronograma a cumplir
- Responsabilidades específicas que le corresponden a cada una de las partes intervinientes.

Cláusula Cuarta. Las PARTES se comprometen a prestarse recíproca asistencia técnica, material y personal según las posibilidades que en cada caso se determinen.

Cláusula Quinta. Teniendo en cuenta el objeto del presente Convenio Marco, las PARTES se comprometen a designar representantes para conformar una UNIDAD DE GESTIÓN integrada por equipos técnicos.

Cláusula Sexta. Cada PARTE mantiene su autonomía e independencia en sus respectivas estructuras y cada una es responsable por los hechos, actos, omisiones o infracciones que se deriven directa o indirectamente de su actuación como contraparte, no implicando en dicho supuesto ninguna responsabilidad de naturaleza alguna para la otra parte.

Cláusula Séptima: Toda cuestión que se suscitare o que no estuviere contemplada en el presente Convenio o en las Actas Complementarias que se celebren, será resuelta de común acuerdo entre las partes, teniendo en cuenta el fin público que se persigue.

Cláusula Octava. El presente convenio no deroga, modifica o puede entenderse como sustituto de ningún convenio entre las PARTES, o entre ellas y otras jurisdicciones u organismos, que a la fecha se encuentren vigentes.

2009 – "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"



Cláusula Novena. Toda comunicación, publicación o difusión por cualquier medio, referida a los programas de acción conjunta realizados en el marco del presente CONVENIO, deberá mencionar expresamente al mismo y a las partes intervinientes.

Cláusula Décima: El presente CONVENIO entrará en vigencia a partir de su aprobación, tendrá vigencia de UN (1) año y se lo considerándoselo automáticamente renovado por períodos iguales, salvo que algunas de las partes expresare su voluntad en contrario en cualquier momento de la vigencia del periodo corriente.

Cláusula Décima Primera. Las partes declaran tener competencias para celebrar y firmar el presente CONVENIO, en virtud de las respectivas disposiciones legales y administrativas vigentes.

Cláusula Décima Segunda. Para todos los efectos del presente CONVENIO, las partes fijan sus domicilios en los señalados precedentemente, en los que se realizarán todas las comunicaciones motivadas por este instrumento.

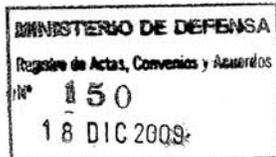
En prueba de conformidad, se firman DOS (2) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES, a los 18 del mes de ~~DIEMBRE~~ de 2009.

[Handwritten signature]

Sara Derolier de Cabacho
SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS
Secretaría de Derechos Humanos
Gobierno de la Provincia de Buenos Aires

[Handwritten signature]

Dr. Nilda Garré
Ministra de Defensa



[Handwritten signature]

**Resolución Ministerial N° 1/10,
que institucionaliza, en el ámbito
de la Defensa Nacional,
el Plan de Trabajo Conjunto para promover
una política integral para la detección,
atención y registro
de los casos de violencia intrafamiliar**

"2010 - Año del Bicentenario de la Revolución de Mayo"



Ministerio de Defensa



BUENOS AIRES,

- 8 ENE 2010

VISTO las Resoluciones del MINISTERIO DE DEFENSA Nros. 1348 del 2 de noviembre de 2008 y 50 del 9 de enero de 2009, el Expediente MD N° 17686/2008 – DDHH N° 540/2008, y

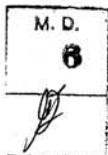
CONSIDERANDO:

Que mediante el Expediente MD N° 17686/2008 – DDHH N° 540/2008 desde marzo de 2008 se llevan a cabo actividades tendientes a generar una política de salud pública con perspectiva de género en materia de violencia intrafamiliar.

Que un plan en materia de violencia intrafamiliar debe tener un abordaje integral, interdisciplinario e interinstitucional y en el mismo debe trabajarse de manera conjunta con todas las instancias de la población específica en la cual se desarrolla el mismo.

Que para dar respuesta a una problemática en donde la cuestión de género tiene una incidencia indubitable y que reviste un innegable interés público, se delimitaron los objetivos a desarrollar en el "*Plan de Trabajo Conjunto para Promover una Política Integral para la Prevención, Detección y Atención de la Violencia Intrafamiliar en las Fuerzas Armadas*", los cuales consistieron en proponer la conformación de un equipo interdisciplinario de asistencia a las víctimas en cada una de las Fuerzas Armadas, sensibilizar y capacitar en la temática, estandarizar un protocolo de atención a las víctimas y generar un mecanismo de registro de casos.

Que a fin de efectivizar los objetivos propuestos desde la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL



"2010 - Año del Bicentenario de la Revolución de Mayo"



Ministerio de Defensa



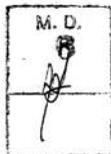
HUMANITARIO se trabajó de manera conjunta con representantes de las DIRECCIONES/COMANDOS de SANIDAD y de PERSONAL de las FUERZAS ARMADAS.

Que atento a que la violencia intrafamiliar no puede identificarse como consecuencia de una única causa sino que se trata de un fenómeno multicausal, requiere de un modelo de atención integral que contemple una multiplicidad de dimensiones para su abordaje.

Que en tal sentido la ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (OPS), establece la necesidad de avanzar en el desarrollo de marcos teóricos en una forma interdisciplinaria y dialógica, que permita la retroalimentación entre disciplinas y también lógicas de comprensión compartidas respecto al problema (Según Programa Mujer, Salud y Desarrollo de la ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. Serie Género y Salud Publica Nro.10 "Modelo de Atención Integral a la Violencia Intrafamiliar". San José de Costa Rica. Enero de 2001).

Que a fin de facilitar el abordaje interinstitucional de la problemática, mediante el dictado de la RESOLUCIÓN DEL MINISTERIO DE DEFENSA Nro. 1348/08, se facilitó a los/as integrantes de las Fuerzas Armadas una Guía de Recursos de Lucha contra la Violencia Intrafamiliar.

Que la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA Nro. 50/09 aprobó el Protocolo Estandarizado de Atención de Víctimas de Violencia Intrafamiliar en las Fuerzas Armadas, garantizando igualdad de criterios en la atención de las víctimas de la violencia intrafamiliar.





Ministerio de Defensa

"2010 - Año del Bicentenario de la Revolución de Mayo"



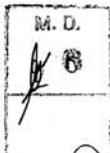
Que el protocolo incluye la "forma en que deberán estar integrados los equipos de atención de víctimas de violencia intrafamiliar, las normas de funcionamiento de los mismos, el modelo de entrevista con la víctima y los componentes claves para la atención de las víctimas de violencia intrafamiliar" (Conforme el Considerando 3º del Protocolo de Atención de Víctimas de Violencia Intrafamiliar en las Fuerzas Armadas aprobado por la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA Nro. 50/09)

Que, además de lo ya mencionado, el protocolo incluye una planilla única de admisión estableciendo así un registro único de casos de violencia intrafamiliar en las Fuerzas Armadas.

Que atento a la necesidad de sensibilizar y capacitar en materia de violencia intrafamiliar, se ha desarrollado una serie de actividades de formación y de difusión tendientes a visibilizar el tema y de contar con personal capacitado para la correcta atención de casos.

Que de esta manera se da cumplimiento a lo exigido en los diversos instrumentos internacionales de protección de derechos humanos, entre los que cabe destacar a la CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER y a la CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO que establecen la obligación del Estado Argentino de adoptar las medidas efectivas para erradicar la violencia intrafamiliar en todas sus formas contra la mujer y los/as niños/as (Artículos 7º y 8º y Nro. 19 respectivamente)

g



[Firma manuscrita]



Ministerio de Defensa

2010 - Año del Bicentenario de la Revolución de Mayo



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;

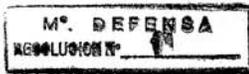
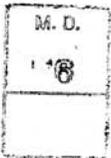
Por ello,

LA MINISTRA DE DEFENSA
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- La coordinación del Plan de Trabajo Conjunto para Promover una Política Integral para la Prevención, Detección y Atención de la Violencia Intrafamiliar en las Fuerzas Armadas será asumida por la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO.

ARTÍCULO 2º.- El grupo de trabajo será coordinado por la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO e integrado por representantes de las DIRECCIONES/COMANDOS DE SANIDAD y de PERSONAL de las FUERZAS ARMADAS.

ARTÍCULO 3º.- Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Milda Garré
Ministra de Defensa

**Resolución Ministerial N° 29/10,
que actualiza la Guía de recursos
de lucha contra la violencia intrafamiliar**



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"

29



BUENOS AIRES, 25 ENE 2010

VISTO la Ley Nro. 26.485, las Resoluciones del MINISTERIO DE DEFENSA Nro. 1348 del 2 de noviembre de 2008, Nro. 50 del 21 de enero de 2009, 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 la Violencia Intrafamiliar requiere un abordaje integral que contemple el trabajo interdisciplinario e intersectorial, adquiriendo relevancia la optimización, a través de una adecuada coordinación, de los recursos existentes para la lucha contra esta problemática.

Que mediante la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA Nro. 1348/08 se facilitó a las Fuerzas Armadas una guía de recursos nacionales, provinciales y locales de lucha contra la violencia intrafamiliar, posibilitando que los equipos interdisciplinarios de atención de víctimas de violencia intrafamiliar de las Fuerzas Armadas coordinen esfuerzos con organismos gubernamentales y no gubernamentales.

Que, por su parte, la ORGANIZACIÓN PANAMERICA DE LA SALUD describe a esta coordinación como "*instancias de integración de actores sociales, de*

M. D.
7.3



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



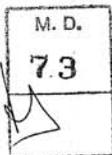
recursos materiales y financieros, de experiencias y capacidades disponibles para enfrentar el reto de crear una cultura de paz en el plano individual, familiar, comunitario y de la sociedad" (Programa Mujer, Salud y Desarrollo de la Organización Panamericana de la Salud. Serie Género y Salud Pública N° 12 "La planificación Estratégica en las Redes de Lucha Contra La Violencia Intrafamiliar en Centro América". San José De Costa Rica. Octubre de 2001).

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 dando cumplimiento a las obligaciones mencionadas el Estado Argentino sancionó la Ley Nro. 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.

Que el Artículo Nro. 11 Inciso 7° de la Ley mencionada establece en cabeza de este Ministerio la obligación de generar políticas públicas para erradicar, prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres en todas sus formas.

Que a fin de dar cumplimiento a las obligaciones mencionadas precedentemente, tanto nacionales como internacionales, este Ministerio se ha abocado a la actualización de la guía de recursos aprobada mediante la Resolución Ministerial Nro. 1348/08.





Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



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

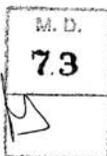
Que la Ministra de Defensa es competente para el dictado de la presente Resolución, conforme lo dispuesto por los Artículos 19 y 4º, inciso b), apartado 9º de la Ley de Ministerios (T.O.1992) y sus modificaciones.

Por ello,

LA MINISTRA DE DEFENSA
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Apruébanse e incorporan las modificaciones a la guía de recursos de lucha contra la violencia intrafamiliar aprobada por la Resolución Ministerial Nro. 1348/08.

ARTÍCULO 2º.- Instrúyase al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA y al JEFE DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, para que 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 3º.- Instrúyase al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA y al JEFE DEL



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



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 4º.- Instrúyase al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA y al JEFE DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, para que publiquen en sus respectivos Boletines Públicos, el ANEXO I a la presente Resolución.

ARTÍCULO 5º.- Instrúyase al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA y al JEFE DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, para que publiquen en sus respectivos páginas de Internet, el ANEXO I a la presente Resolución.

ARTÍCULO 6º.- Instrúyase al SECRETARIO DE ESTRATEGIA Y ASUNTOS MILITARES a fin de que adopte las medidas necesarias para que el ANEXO I a la presente Resolución sea transmitido por Mensaje Militar.

M. D.
7.3

ARTÍCULO 7º.- Instrúyase 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 8º.- Regístrese, comuníquese y archívese.

M. D. DEFENSA
RESOLUCION N° 29



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



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 Policía Federal.

Dirección: Pasaje 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 Policía 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.

1.2 Oficina de violencia doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Dirección: Lavalle 1250, PB.

Teléfono: 4370-4600 internos 4510 al 4514

Mail: ovd@csjn.gov.ar

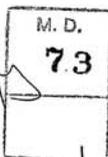
Atención las 24 horas del día.

1.3 CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER:

Dirección: Av. Paseo Colón 275, 5º Piso

Teléfonos: 4342-9120/9010/7079

Mail: presidencia@cnm.gov.ar





Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



1.4. HOSPITAL NAVAL CENTRAL CIRUJANO MAYOR PEDRO MALLO
Abordaje interdisciplinario de atención a la Víctima y a hombres violentos.
Dirección Patricias Argentinas N° 351.
Teléfono: 4103-5359

2.- RECURSOS PROVINCIALES:

2.1 PROVINCIA DE BUENOS AIRES:

2.1.1 Red de prevención y asistencia del abuso y maltrato infantil de La Matanza. Se puede recurrir a esta línea para la asistencia y asesoramiento en casos de abusos y maltrato infantil.

Teléfono: 0-800-22222-876

Atención todos los días durante las 24 horas.

2.1.2 Comisarías de la familia y de la mujer:

2.1.2.1 Almirante Brown, Andrade 98; 4238-9761 y 4238-8555;
comisariadelafamiliabrown@yahoo.com.ar

2.1.2.2 Berazategui, 160 entre 24 y 25; 4395-1283;
interdisciplinarioberazategui@familia.mseg.gba.gov.ar

2.1.2.3 Esteban Echeverría, Monte Grande, Benavides 223; 4284-1017 fax 4296-5650.

2.1.2.4 Florencio Varela, Sargento Cabral y Alfonsina Storni; 4275-7185/8208

2.1.2.5 La Plata, Calle 1 entre 42 y 43 N° 527; (0221) 423-1826

2.1.2.6 La Matanza, Ombú 3720; 4484-5826

2.1.2.7 Malvinas Argentinas, Grand Bourg, rutas 8 y 197; (02320) 423-193

2.1.2.8 General Pueyrredón, Mar del Plata, Independencia 2474, piso 2°; (0223) 492-0019; mujer_mdp2004@yahoo.com.ar

2.1.2.9 Merlo, Juncal 363; (0220) 483-6060

2.1.2.10 Morón, García Silva 923; 4629-6150

2.1.2.11 Quilmes, Pilcomayo 69; 4252-0033/6006 ; cria.mujerquilmes@hotmail.com

M. D.
7.3



Ministerio de Defensa

"2010 - AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



- 2.1.2.12 San Isidro, Juncal 46; 4512-2345
- 2.1.2.13 San Martín, Mitre 703; 4512-6712/6714

2.2 PROVINCIA DE CATAMARCA

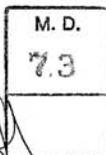
Dirección de Mujer, Infancia y Familia de la Dirección Provincial de Desarrollo Humano y Familia del Ministerio de Desarrollo Social
Dirección: Junín 240
Teléfono: (03833) 437644

2.3 PROVINCIA DE CHACO

Coordinación y Asesoría del Área de la Mujer del Ministerio de Desarrollo Social y Derechos Humanos
Dirección: Santa María de Oro 229 PA, Resistencia.
Teléfono: (03722) 452633

2.4 PROVINCIA DE CHUBUT

- 2.4.1 Dirección Provincial de la Mujer
Dirección: 9 de Julio 280, Rawson.
Teléfono: (02965) 481-119
- 2.4.2 Comisaría de la Mujer
Dirección: Hipólito Yrigoyen 2200
Teléfono: 0800-333-6853 / 0297-447-1994
Mail: criamujerurcr@chubut.gov.ar



2.5 PROVINCIA DE CÓRDOBA

- 2.5.1 Consejo Provincial de la Mujer
Dirección: Av. Colón 297, Córdoba
Teléfono: (0351) 4341355/56
Mail: cjomujercba@cnm.gov.ar , consejopcialdelamujer@hotmail.com



Ministerio de Defensa



"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"

2.5.2 Organismo de Protección de Derechos, Subsecretaría de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia

Dirección: Maestro López 130, Complejo Pablo Pizurno, Ciudad universitaria

Teléfono (0351) 4343456/59 interno 135 o (0351) 4343332

2.5.3 Casa de la Mujer

Dirección: Rondo 258

Teléfono: (0351) 4341074/76/77

2.5.4 Dirección de Violencia Familiar, Programa contra la violencia.

Dirección: Gral. Alvear 150

Teléfono: (0351) 4342113

2.5.5 Centro de atención a la víctima del delito y de la Violencia Familiar

Dirección: Rivadavia 77

Teléfono: (0351) 4341500/ 4341501

Mail: asistenciaalavictima@cba.gov.ar

2.5.6 Centro de asistencia integral a la mujer maltratada (CAIMM)

Dirección: Rondo 258

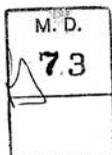
Teléfono: (0351) 4341074 / 77 0800-555-68537

2.5.7 Unidad Judicial de Violencia Familiar

Dirección: Duarte Quirós 650

Teléfono: (0351) 433-1635

Atención telefónica las 24hs.



2.6 PROVINCIA DE CORRIENTES

2.6.1 Consejo Provincial de la Mujer

Dirección: 9 de Julio 1536, 1 piso, Of. 4, Corrientes



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



Teléfono: (03783) 433944

Mail: cjomujercorrientes@cnm.gov.ar , cpmcorrientes@hotmail.com

2.6.2 Comisaría de la Mujer y el Menor.

Dirección: Catamarca 1443

Teléfono: (03783) 432913

2.7 PROVINCIA DE ENTRE RÍOS

Dirección Provincial de la Mujer de la Secretaría de Desarrollo Social del Ministerio de Salud y Acción Social

Dirección: Ecuador 60, Paraná

Teléfono: (0343) 4208826

Mail: cjomujererios@cnm.gov.ar , direccionmujer@entrieros.gov.ar

2.8 PROVINCIA DE FORMOSA

Dirección de Minoridad y Familia. Subsecretaría de Desarrollo social, Ministerio de Desarrollo Humano.

Dirección: 9 de Julio 206, 1º piso, Formosa

Teléfono: (03717) 436371

Horario de atención de 7hs a 13hs y de 18hs a 20hs.

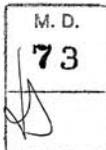
2.9 PROVINCIA DE JUJUY

Secretaría de Derechos Humanos

Dirección: Av. Hipólito Yrigoyen 636

Teléfono: (0388) 423-5887

Mail: sddhhjujuy@yahoo.com.ar



2.10 PROVINCIA DE LA PAMPA

Consejo Provincial de la Mujer de la Secretaría Gral. de Gobierno

Dirección: Garibaldi 276, Santa Rosa



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



Teléfono: (02954) 428270

Mail: cjomujerlapampa@cnm.gov.ar, copromujer@hotmail.com

2.11 PROVINCIA DE LA RIOJA

Subsecretaría de la Mujer

Dirección: Av. Ortiz de Ocampo 1700

Teléfono: (03822) 453762

Mail: areamujerlarioja@cnm.gov.ar, consumujer@larioja.gov.ar

Horario de Atención: de 8hs a 12hs.

2.12 PROVINCIA DE MENDOZA

Instituto Provincial de Políticas Públicas para la equidad entre el Hombre y la Mujer del Ministerio de Desarrollo Social y de Salud.

Dirección: Palacio de Gobierno, Ala Este, Mendoza

Teléfono: (02261) 449-2102/08.

2.13 PROVINCIA DE MISIONES

2.13.1 Dirección de la Mujer de la Subsecretaría de la Mujer y la Familia

Dirección: M. Dávila 1056, Centro Civico, Edificio II, 1º piso, Tiro Federal, Posadas

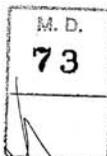
Teléfono: (03752) 447228/38

Mail: subsecretmyf@yahoo.com.ar

2.13.2 Dirección de Violencia Familiar y de Género

Dirección: Félix de Azara 1321, 1º y 2º piso

Teléfono: (03752) – 447256/7 Línea 102



2.14 PROVINCIA DE NEUQUÉN

2.14.1 Servicio de Violencia Familiar de la Subsecretaría de Acción Social

Dirección: Teniente Ibáñez 524, Neuquén

Teléfono: (02299) 4424282



Ministerio de Defensa

"2010 - AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



Atención de 8hs a 15hs

2.14.2 Consejo Provincial de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social

Dirección: Alderete 401 esq. Mendoza

Teléfono: (0299) 4483905/4480659

Mail: cjomujernqn@cnm.gov.ar; cpmneuquen@neuquen.gov.ar

2.15 PROVINCIA DE RÍO NEGRO

Consejo Provincial de la Mujer del Ministerio de la Familia

Dirección: Laprida 240, 1er. Piso

Teléfono: (02920) 427894

2.16 PROVINCIA DE SALTA

Consejo Provincial de la Mujer del Ministerio de Desarrollo Humano

Dirección: Gral. Güemes 562

Teléfono: (0387) 4210434

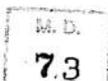
2.17 PROVINCIA DE SAN JUAN

Dirección de la Mujer y la Familia del Ministerio de Desarrollo Humano y Promoción Social

Dirección: 25 de Mayo 451 Oeste

Teléfono: (0264) 4222713

Mail: sanjuanmujer@gmail.com



2.18 PROVINCIA DE SAN LUIS

2.18.1 Dirección de la Mujer y la Familia del Ministerio de Desarrollo Humano y Promoción Social

Dirección: 25 de Mayo 451 Oeste

Teléfono: (0264) 4222713



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



2.18.2 Programa Mujer y Comunidad

Dirección: Edificio Administrativo 5 Piso, San Luis

Teléfono: (02652) 451109

Mail: mujerycomunidadamp@yahoo.com.ar

2.19 PROVINCIA DE SANTA CRUZ

Subsecretaría de la Mujer del Ministerio de Gobierno

Dirección: Perito Moreno 175, Río Gallegos

Teléfono: (02966) 436831/436811

Mail: subsecmujer@speedy.com.ar

2.20 PROVINCIA DE SANTA FE

2.20.1 Dirección Provincial de las Mujeres de la Secretaría de Desarrollo para la Ciudadanía del Ministerio de Desarrollo Social

Dirección: Mendoza 1085 6º piso, Rosario

Teléfono: (0341) 4721800

2.20.2 Equipo de Violencia Familiar, Dirección Provincial de la Mujer

Dirección: San José 1701, Santa Fe

Teléfono: (0342) 4572888

Mail: direcciondelasmujeres@santafe.gov.ar

Atención de 7hs a 13hs.

2.21 PROVINCIA DE SANTIAGO DEL ESTERO

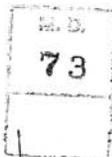
Subsecretaría de Derechos Humanos

Dirección: Hipólito Irigoyen 1849

Teléfono: 4010-5768/4010-3000 int. 1351/53

2.22 PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO

Consejo Provincial de la Mujer del Ministerio de Desarrollo Social





Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



Dirección: Prefectura Naval 377, Río Grande

Teléfono: (02964) 444464

Mail: cpmtdf@hotmail.com

3- RECURSOS LOCALES:

3.1. Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

3.1.1 Atención de emergencias

Dirección: Carlos Pellegrini 211, 7º piso

Teléfono: 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 06hs 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 varones violentos

M. D.

73

Dirección: Hipólito Yrigoyen 3202.

Teléfono 4956-1768

3.1.3 Programa para madres maltratadas por sus hijos

Dirección: Hipólito Yrigoyen 3202

Teléfono: 4956-1768



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



3.1.8 Procuración General de la Ciudad de Buenos Aires

Dirección: Uruguay 440, Planta Baja

Teléfono: 4323-9271/9200

Servicio de patrocinio jurídico gratuito: Lunes a Viernes de 9hs a 15hs. Es condición indispensable que el / la consultante posea domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

3.2. OTRAS LOCALIDADES

3.2.1 Centro municipal de la mujer de Vicente López

Dirección: Garay 3137, Olivos

Teléfono: 4794-6604/05/7010 y 0800-444-6853

Mail: cmmujer@hotmail.com.

Atención: De 8hs a 18hs

3.2.2 Dirección de la mujer, el menor y la familia del Municipio de Ramos Mejía

Dirección: Av. Rivadavia 13518.

Teléfono: 4654 7454/2779

Atención: De 8hs a 14hs.

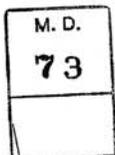
3.2.3. Programa vivir sin violencia del Municipio de Morón- Abordaje interdisciplinario para la atención de mujeres víctimas de violencia a partir de los 14 años.

Dirección: Mendoza 289, esquina Alem.

Teléfono: Línea gratuita: 0800-345-68537

Mail: vivirsinviolencia@moron.gov.ar

Atención: De 9hs a 17hs



3.2.4 Comisaría de la familia de Tristán Suárez- Ezeiza. Gabinete Interdisciplinario.

Dirección: Farina 37

Teléfono: 4234-3566



Ministerio de Defensa

"2010 - AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



3.1.4 Atención integral a la violencia (Centros de Atención Interdisciplinaria, Atención de 9.30hs a 16.30hs):

3.1.4.1 Piedras 1277 al 1281; 4307-3187

3.1.4.2 California 601; 4301-3103

3.1.4.3 Humberto I° 470, 1° piso; 4300-7775

3.1.4.4 J. Salguero 765, 4867-0163

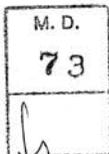
3.1.5. Programa "proteger", Dirección General de la tercera edad

Teléfonos: 4010-0300 INTERNO 13030

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

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 / Villa Pueyrredón / Coghlan/ Saavedra : 4521-3496/4523-9489
- Mataderos/Liniers: 4642-8739
- Nueva Pompeya / Parque Patricios: 4919-6429 / 4918-0891
- Recoleta: 4823-1165 interno 127/230
- Palermo: 4857-0121
- Plaza Lavalle: 4371-4094/4373-6774/2
- Garay/Constitución: 15 5060 2623
- Chacarita/Paternal: 4857-0121/4855-4865
- Devoto/Villa del Parque: 4505-0853





Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



- Lugano: 4604-0590
- Don Bosco: 4956-0542

3.1. 6 Centros integrales de la Mujer

3.1.6.1 Centro Elvira Rawson

Dirección: Salguero 765

Teléfono: 4867-0163

Servicio de atención a la mujer maltratada: Lunes a Viernes de 13hs a 19hs.

Servicio de Maltrato Infanto Juvenil: Lunes a Jueves de 8hs a 14hs.

3.1.6.2 Centro Alicia Moreau

Dirección: Humberto 1° 1er piso

Teléfono: 4300-7775

Servicio de atención a la mujer maltratada: Lunes a Viernes de 13hs a 19hs.

3.1.6.3 Centro María Gallego

Dirección: Av. Francisco Beiró 5229

Teléfono: 4568-1245

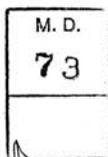
Servicio de atención a la mujer maltratada: Lunes a Viernes de 9hs a 17hs.

3.1.6.4 Centro Isabel Calvo

Dirección: Piedras 1281

Teléfono: 4307-3187

Servicio de atención a la mujer maltratada: Lunes a Viernes de 10hs a 16hs



3.1.6.5 Centro Margarita Malharro

Dirección: 24 de Noviembre 113

Teléfono: 4931-6296

Servicio de atención a la mujer maltratada: Lunes a Viernes de 9hs a 16hs.

3.1.6.6 Centro Villa Lugano



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



Dirección: Av. Escalada 4501

Teléfono: 15 6915 6622

Servicio de atención a la mujer maltratada: Lunes a Viernes de 10hs a 15hs

3.1.6.7 Noviazgos Violentos

Dirección: J. Salguero 765

Atención a adolescentes con vínculos violentos en una relación de pareja: Lunes a Viernes de 8.30hs a 12hs.

3.1.6.8 Lazos

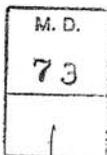
Dirección: Piedras 1281

Teléfono: 4307-6715

Atención a madres de jóvenes y adultos con actitudes violentas: Pedir turno de Martes a Viernes de 9hs a 12hs.

3.1.7. Hospitales

- Álvarez: Aranguren 2700. 4611-6666/7982. Violencia Familiar.
- Argerich. Corbeta y Margall. 4362-5555/4131/5811. violencia familiar, mujeres víctimas y abuso sexual.
- Durand: Díaz Vélez 5044, 4982-5555/5655/1050. violencia familiar, maltrato infantil.
- Pedro de Elizalde (ex Casa Cuna): Montes de Oca 40, 4307-4788 internos 6125/6126. 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.



[Firmas manuscritas]



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



3.2.5 Programa Línea 102, Desarrollo Social, Área niñez y adolescencia de la Municipalidad de Concepción del Uruguay, Entre Ríos.

Dirección: Supremo Entrerriano y Galarza.

Teléfono: (03442) 432827 / 424278,

Atención de 7hs a 19hs.

3.2.6 Dirección integral de niñez, adolescencia y familia del Municipio de José C. Paz

Dirección: Zuruvia 4800

Teléfono: (02320) 423290

Atención de Lunes a Viernes de 8hs a 17:30hs

3.2.7 Dirección de Políticas de Género de la Municipalidad de Lanús

Dirección: Dr. Melo 1667, Lanús Oeste

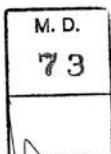
Teléfono: 4247-2481

3.2.8 Hospital Narciso López de Lanús, Equipo Interdisciplinario de atención a víctimas de Violencia Intrafamiliar.

Dirección: O'Higgins 1333, Lanús Este

Teléfono: 4241-2749/2293/ 4940

Atención de 8hs a 17hs.



3.2.9 Hospital Materno Infantil de la Municipalidad de Tigre

Dirección: Maipú 257

Teléfono: 4731-7644

Atención de 8hs a 16hs.

4. ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES (ONG' s)

4.1. CUIDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES:



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



4.1.1 Asociación Argentina de Prevención de la Violencia Familiar

Dirección: Bartolomé Mitre 1970, 2º Piso "B"(C1039AAB)- Ciudad de Buenos Aires
Teléfono: 4953-1268.

Atención: Para información o entrevistas llamar los Lunes de 18 a 21hs, Martes de 15 a 20hs y Jueves de 15 a 20hs.

Mail: info@aapvf.com.ar , Sitio web: <http://www.aapvf.com.ar>

4.1.2. Instituto social y político de la mujer - ISPM

Dirección: Perú 375, 7º Oficina 4

Teléfono: 4343 3236

4.1.3 Asociación Argentina para el Desarrollo Integral de la Familia - AADIF

Teléfono: 4301-8152,

Mail: aadif@ciudad.com.ar.

Atención: consultas telefónicas de 9 a 12 y de 14 a 18 Lunes a Viernes (menos los Martes).

4.1.4 Fundación Alicia Moreau de Justo

Dirección: Pasaje del Progreso 948 (bis)

Teléfono: 4924-2660

4.1.5 Lugar de Mujer

Dirección: Av. Corrientes 2621 8º "83"

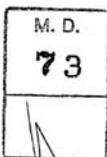
Teléfono: 4961-8081

4.1.6 CIAP

Dirección: Charcas 4729

Teléfono: 4773-8336 / 4777-4056

Atención: Lunes a Viernes de 8hs a 21hs





Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



4.1.7 Grupo Despegar

Teléfono: 4982-8586 / 15.62.71.18.92

Sitio Web: www.grupodes-pegar.com.ar

4.1.8 Centro integral de salud psicológica masculina

Dirección: Beruti 2318 3º "B"

Teléfono: 4829-0853

4.1.9 Shalom Bait

Dirección: Olleros 2884, timbre 3

Teléfono: 4552-1435

Atención: Lunes, Martes y Jueves de 9hs a 14hs, Miércoles de 12hs a 17hs. Llamar para solicitar turno.

4.1.10 Dign@s de ser

Dirección: Av. Rivadavia 5725 Piso 11 Dpto. E

Teléfono: 4431-7315 / 15.51.56.45.89 (Jueves de 15hs a 19hs)

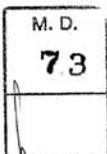
Atención: Lunes a viernes de 10hs a 19hs.

4.1.11 Patrocinio jurídico gratuito del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal

Dirección: Uruguay 412 (2-piso)

Teléfono: 4379-8700

Atención de Lunes a Viernes. A las 8.30hs se entregan 20 números que son atendidos en el día. Al no atenderse más de esos 20 casos, se recomienda estar allí muy temprano.



4.1.12 Patrocinio jurídico gratuito del Centro de formación profesional de la Universidad de Buenos Aires

Dirección: Talcahuano 550, 8vo piso (Palacio de Tribunales)



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



Teléfono: 4371-7679/2861/1340

Atención de Lunes a Viernes (menos los miércoles) de 8hs a 17hs. Deberán presentarse muy temprano para obtener turno. Las condiciones de admisión son: tener domicilio en la Ciudad de Buenos Aires, no poseer bienes inmuebles y poseer un sueldo máximo de aproximadamente \$1500.

4.1.13 Patrocinio jurídico gratuito de la Universidad de Belgrano

Dirección: Av. De los Inmigrantes 1950, 1er piso, Oficina 115

Teléfono: 4511-8170/1

Atención de Lunes a Viernes de 9hs a 12hs. Se atiende por orden de llegada. No hay restricción para la consulta, para la intervención del patrocinio se requerirá Carta de Pobreza.

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

Dirección: Olavarría esq. Solís, Chacabuco.

Teléfono: (02352) 15.48.50.80.

Atención: Urgencias las 24hs del día.

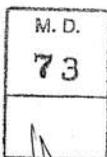
4.2.3. Centro y hogar Nuestra Señora de la Piedad. Grupos de autoayuda, mujeres víctimas de violencia familiar.

Teléfono: 4247-0966/4241-9065.

4.2.4 Mujeres al Oeste

Dirección: 25 de mayo 256 Dpto 5

Teléfono: 4489-3330





Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCION DE MAYO"



Atención: Miércoles de 11hs a 13hs

4.3 JUJUY

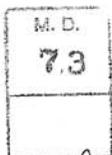
4.3.1 Fundación Dar Locab. Contención y acompañamiento para las víctimas, asistencia del niño y adolescente sin hogar y consultoría para conflictos familiares.

Dirección: Soto 114, Barrio Santa Rosa, San Salvador de Jujuy

Teléfono: (0388) 424-0068 ó (0388) 156 852768

Mail: lanona@imagine.com.ar

RS



**Resolución Ministerial N° 30/10,
que aprueba las modificaciones
al Protocolo de atención
de víctimas de violencia intrafamiliar
en el ámbito de las Fuerzas Armadas**



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"

30



BUENOS AIRES, **25 ENE 2010**

VISTO el Artículo 3º de la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA Nº 50 del 9 de enero de 2009, el Expediente MD Nº 17686/2008 – DDHH Nº 540/2008, y

CONSIDERANDO:

Que mediante el Expediente MD Nº 17686/2008 – DDHH Nº 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 la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA Nº 50/09 aprobó el Protocolo Estandarizado de Atención de Víctimas de Violencia Intrafamiliar en las Fuerzas Armadas, garantizando igualdad de criterios en la atención de las víctimas de la violencia intrafamiliar de las Fuerzas Armadas.

Que el protocolo incluye la *"forma en que deberán estar integrados los equipos de atención 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 las víctimas de violencia intrafamiliar"* (Considerando 3º del Protocolo de Atención de Víctimas de Violencia Intrafamiliar en las Fuerzas Armadas aprobado por la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA Nº 50/09).

Que, además de lo ya mencionado, el protocolo incluye una planilla única de admisión. De esta manera se estableció un registro único de casos de violencia intrafamiliar en las Fuerzas Armadas.

Que el Artículo 3º de la mencionada Resolución Ministerial establece un mecanismo de revisión del protocolo en los siguientes términos: *"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) meses de dictada la presente Resolución, eleven a consideración de este MINISTERIO DE DEFENSA, un informe*

M. D.
28



Ministerio de Defensa

"2010 – En el Año del Bicentenario de la Revolución de Mayo"



sobre el estado de la implementación del protocolo y sobre los cambios que consideran que sería necesario realizar" (Artículo 3° de la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 50/09).

Que en este sentido y luego de los SEIS (6) meses de prueba las Fuerzas Armadas elevaron los informes requeridos.

Que a fin de analizar las modificaciones propuestas por las Fuerzas Armadas se constituyó un Comité de Validación integrado por un/a profesional de cada una de las disciplinas que a traviesan a la violencia intrafamiliar, un/a representante de los Organismos del Estado que trabajan la temática con anterioridad y representantes de las Direcciones/Comandos de Personal y de Sanidad de las Fuerzas Armadas y coordinado por la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS de este MINISTERIO DE DEFENSA.

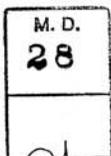
Que esta conformación garantizó la interdisciplinariedad y la interinstitucionalidad que requiere un abordaje integral de la violencia intrafamiliar.

Que el Comité se reunió en varias sesiones donde se convino incorporar las modificaciones propuestas por las Fuerzas Armadas (Conforme Acta del Comité de Validación del día 20 de noviembre y del 21 de diciembre de 2009).

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 4° de la Ley de Ministerios (T.O.1992) y sus modificaciones;

Por ello,



LA MINISTRA DE DEFENSA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Apruebanse e incorporanse las modificaciones al Protocolo de Atención de Víctimas de Violencia Intrafamiliar de las Fuerzas Armadas.



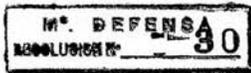
Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"

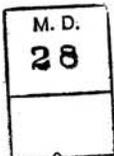


ARTÍCULO 2º.- Instrúyase al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA y al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA para que pongan en práctica el Protocolo de Atención de Víctimas de Violencia Intrafamiliar de las Fuerzas Armadas con las modificaciones incorporadas que se adjunta como ANEXO I a la presente Resolución.

ARTÍCULO 3º.- Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa





Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



ANEXO I

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, repuesta 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.





Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



"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:



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



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)

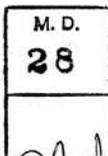
Que el trabajo interdisciplinario consiste en ocuparse de la problemática desde las diversas disciplinas que la abordan: el trabajo social, la psicología, el derecho y la medicina. Asimismo, esto implica que todo el equipo debe estar capacitado para afrontar la contención/asistencia de los efectos producidos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





Ministerio de Defensa

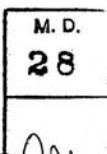
"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



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 Nº 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



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"

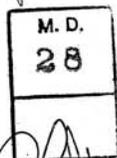


- Facilitar asistencia femenina en el caso de que la víctima requiera ser atendida por una mujer.
- Tener presente que tanto el apoyo como el tratamiento psicológico requieren del consentimiento de la víctima para realizarse. Así mismo, es importante ofrecer las alternativas legales y el acompañamiento en el caso de que decidiera realizar la denuncia. En este sentido se deberá tener en cuenta la Ley Nacional Nº 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

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"

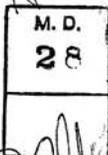


7. Informar a la Dirección Asistencial sobre cualquier egreso de documentación (por requerimiento del juzgado interviniente cuando se hubiera efectuado la denuncia).
8. Asegurar los medios necesarios para la localización de los miembros del Equipo (propio o externo) durante las VEINTICUATRO (24) horas 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.



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



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.

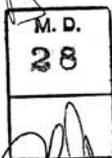
Cuando se trata de una víctima de delito sexual mayor de edad, se debe tener en cuenta que es un delito de instancia privada y no se puede obligar a la víctima a realizar denuncia.

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 este 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 filiatorios, 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.



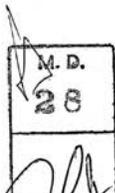


Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



- 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.





Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



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 período de apoyo o tratamiento están en mejores condiciones de tomar una decisión.

1.3.1 OBJETIVOS DE LA ENTREVISTA

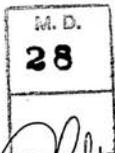
- Evaluar situación de riesgo de vida
- Evaluar situaciones de bienes
- Evaluar riesgo de revictimización familiar
- Evaluar en las redes sociales un lugar de posible resguardo
- Establecer las estrategias de abordaje
- Implementar el uso de redes de apoyo de lucha contra la violencia intrafamiliar
-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



1.4. COMPONENTES CLAVE PARA LA ATENCIÓN DE VÍCTIMAS

DE VIOLENCIA SEXUAL:

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





Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



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

Handwritten mark resembling a stylized 'A' or 'B'.

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.



Handwritten signatures and initials.

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

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



PLANILLA DE ADMISION⁶

FECHA:	HISTORIA CLÍNICA N°:
DERIVADO POR:	GUARDIA:
CONSULTORIOS EXTERNOS:	OTROS:
PROFESIONAL RESPONSABLE:	
MOTIVO DE LA CONSULTA⁷:	
<u>VÍCTIMA</u>	
APELLIDO Y NOMBRE:	
DOCUMENTO:	
EDAD:	
ESTADO CIVIL:	
NACIONALIDAD:	
DOMICILIO:	
TELÉFONO:	
OCUPACIÓN:	
ESTUDIOS:	
TIPO Y N° DE OBRA SOCIAL:	
TIPO Y TIEMPO DE VÍNCULO:	
<u>ACOMPAÑANTE</u>	
APELLIDO Y NOMBRE:	
VÍNCULO CON LA VÍCTIMA:	
DOCUMENTO:	
EDAD:	
ESTADO CIVIL:	
NACIONALIDAD:	
DOMICILIO:	

M. D.
28

[Firmas manuscritas]

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.
Las anotaciones podrán hacerse en primera persona transcribiendo de la manera más fiel posible el relato tal como es manifestado sin realizar en esta etapa intervenciones o análisis del profesional.



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



TELÉFONO:	
OCUPACIÓN:	
ESTUDIOS:	
TIPO Y N° DE OBRA SOCIAL:	
ANTECEDENTES JUDICIALES U ORGANIZACIONES INTERVINIENTES EN ESTE Y/O ANTERIORES CASOS:	
ANTECEDENTES DE VIOLENCIA EN LA FAMILIA DE LA VÍCTIMA:	
CONSECUENCIAS DEL MALTRATO SUFRIDO:	
<u>DENUNCIADO/A</u>	
APELLIDO Y NOMBRE:	VÍNCULO
DOCUMENTO	NOVIO/A:
EDAD	CONCUBINO/A:
NACIONALIDAD	CÓNYUGE:
DOMICILIO	PADRE/MADRE:
TELÉFONO	HIJO/A:
ESTADO CIVIL	OTROS:
OCUPACIÓN:	INTERVENCIÓN JUDICIAL:
ESTUDIOS:	

M. D.
28



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



ANTECEDENTES VIOLENTOS EN FAMILIA DE ORIGEN:		ACCIONES REALIZADAS:
TIPO Y Nº DE OBRA SOCIAL:		
VIOLENCIA DE GÉNERO		TIEMPO Y FRECUENCIA
FÍSICA		EPISODIO INICIAL:
PSICOLÓGICA		
SEXUAL		ÚLTIMO EPISODIO:
NEGLIGENCIA/ABANDONO		
ECONÓMICA		FRECUENCIA:
VIOLENCIA CRUZADA		
VIOLENCIA INFANTIL⁸		TIEMPO Y FRECUENCIA
MALTRATO FÍSICO		EPISODIO INICIAL:
MALTRATO PSICOLÓGICO		
ABANDONO EMOCIONAL		ÚLTIMO EPISODIO:
ABUSO SEXUAL		
NEGLIGENCIA/ABANDONO FÍSICO		FRECUENCIA:
OTRAS FORMAS ⁹		
VIOLENCIA TERCERA EDAD		TIEMPO Y FRECUENCIA
FÍSICA		EPISODIO INICIAL:
PSICOLÓGICA		
SEXUAL		ÚLTIMO EPISODIO:
NEGLIGENCIA/ABANDONO		
ECONÓMICA		FRECUENCIA:

↳

M. D.
28

[Firma manuscrita]

⁸ 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 oído 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.

⁹ Incluye: INCESTO; VEJACIÓN SEXUAL; VIOLACIÓN; PORNOGRAFÍA INFANTIL; ABUSO PRENATAL; CORRUPCIÓN; SÍNDROME DE MUNCHAUSSEN; INCAPACIDAD PARENTAL; EXPLOTACIÓN LABORAL; EXPLOTACIÓN SEXUAL; SECUESTRO Y SUSTITUCIÓN DE IDENTIDAD; GROOMING; NIÑOS/AS TESTIGOS DE VIOLENCIA.



Ministerio de Defensa

2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO



VIVIENDA						
TIPO DE VIVIENDA			SITUACIÓN DE LA VIVIENDA			
1) CASA			A) PROPIA			
2) DEPARTAMENTO			b) PRESTADA			
3) HOTEL			C) ALQUILADA			
4) OTROS			D) COMPARTIDA			
			E) VIVIENDA FISCAL			
CONSTITUCIÓN INTERNA DE LA VIVIENDA						
CANTIDAD DE HABITACIONES						
CANTIDAD DE CAMAS						
COLECHO						
MAPA FAMILIAR – GENOGRAMA						
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN:						
ESTRATEGIA¹⁰:						

M. D.
28

[Firmas manuscritas]

¹⁰ 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

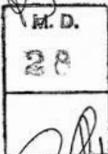


Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



REDES SOCIALES (POSIBLE RESGUARDO)	
DIRECCIONES OPCIÓN 1°: OPCIÓN 2°: OPCIÓN 3°:	
TELÉFONO: OPCIÓN 1°: OPCIÓN 2°: OPCIÓN 3°:	
INTERVENCIÓN Y/O DERIVACIÓN – NOMBRE INSTITUCIÓN – TELÉFONO (PARA SEGUIMIENTO)	
CONSENTIMIENTO INFORMADO	
Lugar y Fecha:	Firma:
FIRMA DEL ACOMPAÑANTE (Opcional)	
Lugar y Fecha:	Firma:



[Handwritten signatures]

FIRMA Y SELLO DE LÁS/OS PROFESIONALES INTERVINIENTES:

**Plan Nacional de jardines maternos
y paternidad responsable
para el personal militar
y civil de las Fuerzas Armadas**

Convenio con la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires



121

CONVENIO

Entre el MINISTERIO DE DEFENSA de la NACIÓN, con domicilio en Azopardo 250 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representado en este acto por su titular, Doctora Nilda C. GARRÉ, en adelante "EL MINISTERIO", por una parte, y la DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN de la PROVINCIA DE BUENOS AIRES, representada por su titular, Profesor Mario N. OPORTO, con domicilio en Calle 13 entre 56 y 57 de la Ciudad de La Plata, en adelante "LA DIRECCIÓN", por la otra, convienen en suscribir el presente Convenio sujeto a las siguientes cláusulas:

PRIMERA: El objeto del presente Convenio consiste en la creación de un Jardín Maternal que, con dependencia de LA DIRECCIÓN, funcionará en los espacios físicos que, a tal efecto, afectará EL MINISTERIO en la Avenida Illia 3100 (Ruta 8) esquina Avellaneda, Barrio Sargento Cabral, de la Ciudad de San Miguel.

SEGUNDA: A los fines indicados en la cláusula primera, LA DIRECCIÓN se compromete a:

- a) Designar al personal docente, tanto de conducción como de ejecución, cuyos haberes afrontará LA DIRECCIÓN;
- b) aportar el material didáctico necesario;
- c) prestar el servicio de comedor escolar;
- d) la supervisión del establecimiento; y
- e) conformar la Asociación

TERCERA: EL MINISTERIO toma a su cargo:

- a) la designación y pago de haberes del personal en cantidad necesaria para que cumpla tareas similares a los auxiliares de la docencia (porteros, cocineros, ayudantes de cocina) de los demás establecimientos educativos pertenecientes a LA DIRECCIÓN;



- b) la provisión de los elementos de mantenimiento y de limpieza;
- c) el pago de los servicios de electricidad, agua, gas y teléfono que se utilicen en el establecimiento educativo; y
- d) la ejecución de todas aquellas obras y refacciones necesarias para reformar y refuncionalizar el edificio a fin de adecuarlo al destino fijado en la cláusula primera, y la ulterior conservación en condiciones adecuadas de la infraestructura edilicia y sus instalaciones.

CUARTA: Para el cumplimiento de lo acordado en el punto d) de la cláusula tercera, tomará intervención la Dirección Provincial de Infraestructura Escolar de LA DIRECCIÓN, la cual evaluará, con carácter previo a la iniciación de las actividades propias del establecimiento, las condiciones de los espacios destinados al mismo y adecuaciones que deban efectuarse, todo ello en el marco de las condiciones y restricciones que surgen del carácter de patrimonio histórico cultural del edificio, para lo cual elaborará y propondrá a EL MINISTERIO el proyecto respectivo. EL MINISTERIO sustanciará el procedimiento contractual que corresponda, de conformidad con el régimen de contrataciones de la Administración Pública Nacional (Decretos N° 1023/01 y N° 436/00), y solventará los costos resultantes.

QUINTA: Las partes, de común acuerdo, establecen que la capacidad de la matrícula sea distribuida de la siguiente manera: el sesenta y cinco por ciento (65%) se destinará a los hijos/as del personal dependiente de EL MINISTERIO, y el treinta y cinco por ciento (35%) restante, a los niños/as de familias de la comunidad vecinal correspondiente.

SEXTA: A los efectos del presente, las partes se someten a la competencia de los Tribunales Nacionales en lo Contencioso Administrativo Federal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, renunciando a cualquier otro fuero y/o jurisdicción que pudiera corresponder, constituyendo domicilios legales al efecto del presente en los denunciados en el acápite.

Handwritten marks on the left margin, including a signature and a checkmark.



En prueba de conformidad, se firman dos (2) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires , a los17..... del mes de ...Noviembre.....de 2009.

Handwritten initials

Handwritten signature of Prof. Mario N. OPORTO

Prof. Mario N. OPORTO
Director General de Cultura
y Educación

Handwritten signature of Dra. Nilda Garré

Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa

MINISTERIO DE DEFENSA
Registro de Actas, Convenios y Acuerdos
N° **121**
18 NOV 2009

Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas

Informe de actividades de 2009

Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas: primer año de funcionamiento

Creadas por la Resolución Ministerial N° 1160/08, las Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas son un espacio institucional de comunicación, contención y orientación para el personal militar, que retoma y profundiza la experiencia de la Oficina Centralizada de la Mujer de la Fuerza Aérea en 2008, con el objetivo de brindar un apoyo institucional al desarrollo profesional en igualdad de condiciones entre varones y mujeres.

Actualmente se encuentran en funcionamiento un equipo de trabajo en el Ejército, uno en la Armada y dos en la Fuerza Aérea quienes a lo largo del año 2009 recibieron una gran cantidad de casos y consultas.

Atención de casos y consultas

Considerando en su conjunto la experiencia de las Oficinas de las Fuerzas Armadas, se observa que los principales temas abordados a través de los casos derivados fueron: a) abuso de autoridad (21,8%), b) consultas respecto de la aplicación de las Resoluciones en materia de género (18,2%)¹, c) situación laboral (16,4%)², d) violencia intrafamiliar (16,4%). Estas últimas consultas fueron derivadas a los Equipos de Atención de Violencia Intrafamiliar que funcionan en las Fuerzas Armadas.

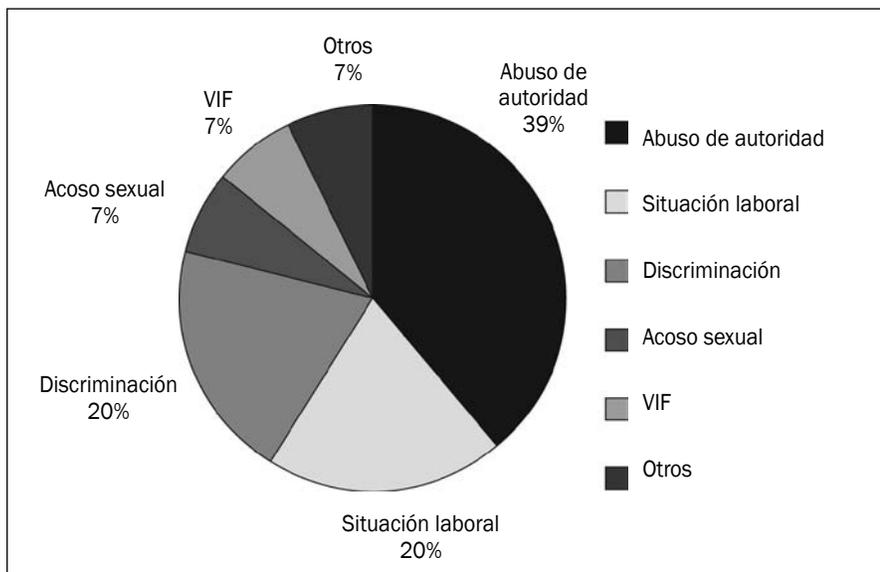
Analizando la situación de cada una de las Fuerzas, los datos se expresan de la siguiente manera:

-
- 1 Esta categoría se refiere a las consultas sobre la aplicación de Resoluciones como la N° 113/07 que regula las guardias de mujeres embarazadas y lactantes, exceptuándolas de realizar tareas que pudieran poner en riesgo su situación. En estos casos, las consultas se relacionan con la interpretación de los plazos del periodo de lactancia o con las actividades que podrían resultar riesgosas.
 - 2 Estas consultas se refieren a todas las situaciones laborales que pueden afectar diferencialmente a mujeres y varones, las cuales pueden vincularse como no con la aplicación de la normativa vigente.

Ejército

La mayor parte de los casos y consultas recibidos fueron sobre abuso de autoridad (39%), situación laboral y discriminación (20%).

Denuncias y consultas recibidas en la Oficina de Género del Ejército entre abril y noviembre de 2009.

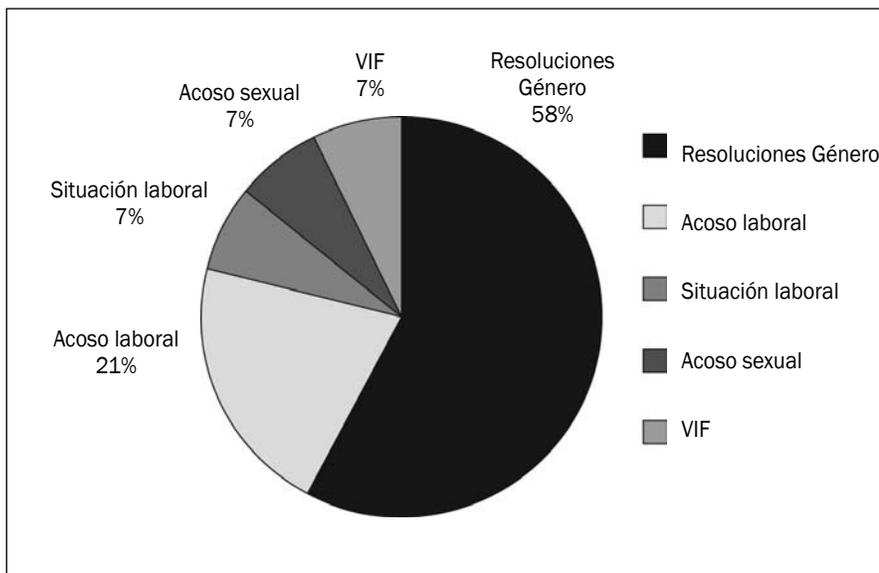


Fuente: Dirección de Políticas de Género de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y DIH del Ministerio de Defensa, de acuerdo a los datos informados por la Oficina de Género del Ejército.

Armada

La mayor parte de los casos y consultas recibidas fueron sobre la aplicación de las Resoluciones en materia de género (58%) y por acoso laboral (21%).

Denuncias y consultas recibidas en la Oficina de Género de la Armada entre abril y noviembre de 2009

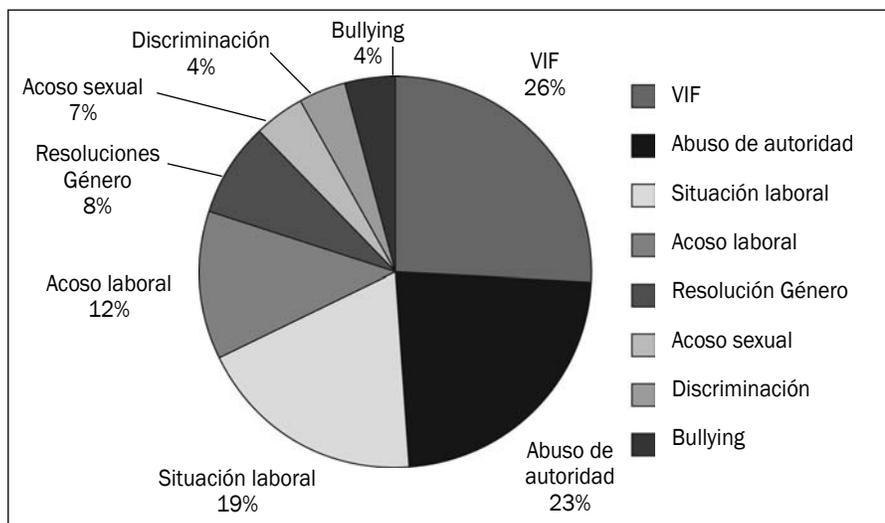


Fuente: Dirección de Políticas de Género de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y DIH del Ministerio de Defensa, de acuerdo a los datos informados por la Oficina de Género de la Armada.

Fuerza Aérea

La mayor parte de los casos y consultas recibidos fueron sobre violencia intrafamiliar (26%), abuso de autoridad (23%) y situación laboral (19%).

Denuncias y consultas recibidas en la Oficina de Género de la Fuerza Aérea entre abril y noviembre de 2009.



Fuente: Dirección de Políticas de Género de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y DIH del Ministerio de Defensa, de acuerdo a los datos informados por las Oficinas de Género de Fuerza Aérea.

Otras actividades

Además del trabajo en la atención de casos, se realizaron actividades vinculadas al asesoramiento del derecho laboral con perspectiva de género, la difusión de las políticas de género impulsadas desde el Ministerio y la articulación con otros organismos competentes en la materia.

En el marco de la institucionalización del espacio, y a fin de fortalecer y estandarizar los mecanismos de trabajo de los mismos, mediante la Resolución Ministerial N° 1238/09 fue aprobado el Régimen de funcionamiento de las Oficinas de Género.

Específicamente, 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 a Oficiales Jefes y superiores, y la recepción y derivación responsable de casos.

En cuanto a su ubicación institucional, se dispuso que las mismas dependieran de los Comandos / Direcciones de Personal de los Estados Mayores Generales y que estuvieran integradas por equipos interdisciplinarios compuestos por abogados/as, trabajadores/as sociales y psicólogos/as.

En esta misma resolución, en su anexo I, se incluyó un protocolo de atención que fija un conjunto de pautas orientativas para el/la entrevistador/a. Se establece, por ejemplo, la utilización de técnicas específicas para guiar las entrevistas y abordar los relatos de los/as entrevistados/as. Principalmente se sugiere utilizar entrevistas semidirigidas para que la persona pueda desarrollar libremente sus respuestas, aún si es guiado/a y acotado/a por el/la entrevistador/a. Se enumeran también un conjunto de datos que quien entrevista debería consultar de manera directa³. Otra herramienta que este protocolo pone a disposición de los/as entrevistadores/as es un conjunto de sugerencias respecto de la actitud y modo de comportamiento que deberían adoptar durante la entrevista⁴.

De manera articulada con el trabajo de las Oficinas, la Auditoría General de las Fuerzas Armadas a través de la Circular N° 19/2009 abordó lo inherente al tema de acoso sexual estableciendo la intervención de un oficial auditor en todas las pesquisas de conductas que eventualmente pudieran constituir acoso sexual, lo cual permite brindar mayores garantías para la correcta atención de estos casos en particular.

3 Estos son: datos personales, momento de inicio de la situación de conflicto o violencia de género, tiempo que lleva la problemática en cuestión, lugar físico dónde se desarrolló, descripción de la situación planteada, personas presentes, evidencia de cualquier tipo, si informó a la superioridad la situación planteada y qué procedimiento realizó.

4 Por ejemplo, entre otras cosas, se aconseja plantear las preguntas de manera ordenada, no dirigir las respuestas, intervenir y limitar la enunciación de las cuestiones a lo estrictamente necesario, evitar un lenguaje no verbal hostil, demostrar comprensión y entendimiento de lo relatado. A su vez se desaconseja expresamente adoptar posturas dogmáticas, dar consejos personales o polemizar, preguntar cuestiones íntimas, juzgar lo que se dice.

**Resolución Ministerial N° 1238/09,
que aprueba el Protocolo de atención
y la constitución de las oficinas**



Ministerio de Defensa

2009 – "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"

1238



BUENOS AIRES, 16 NOV 2009

VISTO la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 1160 del 2 de octubre de 2008, la Resolución del Jefe de ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA N° 215 del 3 de marzo de 2008, el expediente MD N° 34002/08 – DDHH N° 1456/08, el expediente MD N° 25574/08 – DDHH N° 73/09, y

CONSIDERANDO:

Que la Resolución mencionada en el VISTO instruyó a los Jefes del ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO y del ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA a dictar las normativas para la creación de las Oficinas de Género (Art. 1°).

Que la Resolución mencionada instruyó a los Jefes de los Estados Mayores Generales del EJÉRCITO y de la ARMADA para que eleven al MINISTERIO DE DEFENSA para su evaluación "la normativa mediante la cual se crean las respectivas oficinas" (Art. 3°).

Que por los expedientes mencionados en el VISTO de la presente Resolución, las Direcciones Generales de Personal del EJÉRCITO y de la ARMADA elevaron al MINISTERIO DE DEFENSA los proyectos mencionados en el considerando precedente.

Que se hace necesario generar un espacio de comunicación, asesoramiento, capacitación, orientación y contención en aquellas cuestiones planteadas por Personal Militar, vinculadas al proceso de una adecuada integración entre masculinidades y femineidades al interior de las Fuerzas Armadas.

Que la normativa internacional de protección de los derechos humanos, con jerarquía constitucional, especialmente la inclusión de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer - CEDAW, por sus siglas en inglés- al máximo nivel jurídico nacional, establecen la obligación del ESTADO ARGENTINO de adoptar las medidas necesarias para el respeto de los derechos humanos.

M. D.
685



Ministerio de Defensa

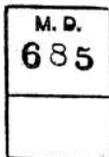
2009 – “Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ”



- Derivar (si se estima necesario y previo consentimiento)
- Considerar los mecanismos necesarios para una prevención a los fines de evitar situaciones similares en el futuro

NO DEBE HACERSE

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





Ministerio de Defensa

2009 – "Año de Homenaje a Raúl SCALABRIN LORTIZ"



Que en el ámbito local, la reciente sanción de la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales, N° 26.485, genera un marco de derechos completo, donde, entre otros temas fundamentales, se hace mención a la puesta en marcha de mecanismos de conocimiento y reclamo en el ámbito laboral para el respeto a la equidad de género para prevenir, detectar y erradicar abusos o violencias basadas en motivos de género.

Que un modelo de atención integral de temas de género en el ámbito laboral requiere tener en cuenta la histórica invisibilización y naturalización de la temática y, como consecuencia de ello, sus dificultades en la detección y abordaje.

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

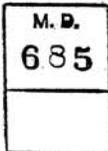
Que la composición de las mismas deberá ser interdisciplinaria y la atención deberá contemplar las especificidades para garantizar la integralidad y especificidad del abordaje como así también la contención y confiabilidad de las consultas realizadas ante dichas oficinas.

Que el compromiso de la confidencialidad sobre la información suministrada por las personas consultantes es un requisito fundamental en el cuidado y buena atención, 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.

Que las propuestas elevadas por las Fuerzas Armadas fueron estudiadas por las/los integrantes, civiles y militares, del Consejo de Políticas de Género y así como también del personal que integrará las oficinas.

Que la participación del mencionado Consejo garantiza solidez técnica e independencia de criterio que requiere el abordaje de las problemáticas de género.

Que la AUDITORÍA GENERAL y la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS, dependientes de este Ministerio, han tomado la intervención que les compete.



Handwritten signatures and initials, including 'DA' and a large signature.



Ministerio de Defensa

2009 – “Año de Homenaje a Raúl SCALABRIN FORTIZ”



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

Por ello,

LA MINISTRA DE DEFENSA

RESUELVE:

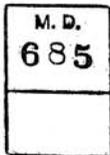
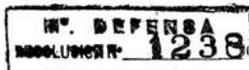
ARTÍCULO 1º.- Apruébase el Régimen de Funcionamiento de las Oficinas de Género que se agrega como Anexo I a la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º.- Apruébase el Protocolo de Atención de las Oficinas de Género que se agrega como Anexo II a la presente Resolución.

ARTÍCULO 3º.- 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 pongan en práctica el Régimen de Funcionamiento y el Protocolo de Atención que se adjunta como Anexo I y II a la presente Resolución.

ARTÍCULO 4º.- 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, a los SEIS (6) 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 5º.- Regístrese, comuníquese y archívese.


Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa



Ministerio de Defensa

2009 – “Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ”



ANEXO I

RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LAS OFICINAS DE GÉNERO

1.- De la Denominación:

Dichas oficinas recibirán el nombre de "Oficinas de Género", atendiendo todos aquellos temas, reclamos, información, y consultas vinculadas a la materia de género en el ámbito laboral.

2.- De la Competencia y funciones:

Las Oficinas de Género entenderán en temas en donde se vea afectado el desarrollo laboral y profesional de las personas, abarcando en ello relaciones jerárquicas, salarios, discriminación, ascensos, distribución de tareas, abuso de autoridad, sistema de oportunidades, condiciones de trabajo, compatibilidad con la vida familiar, necesidades de capacitación específicas a las fuerzas sobre temas de género, y toda necesidad para eliminar brechas de género dentro de las Fuerzas Armadas.

Estas oficinas entenderán en el asesoramiento a oficiales jefes y superiores y a todo militar que por su función tenga personal a cargo y que requiera información especializada respecto de la aplicación de normativa vigente y las medidas a tomar en pos de lograr la integración de mujeres y varones en las Fuerzas Armadas y de esta manera optimizar el funcionamiento y misión de las mismas.

Será una competencia subsidiaria de las Oficinas la recepción y derivación responsable de todos los casos conocidos por las mismas donde no tengan atribuciones para intervenir. En esas circunstancias deberán realizar derivaciones responsables y eficientes explicando que la Oficina de Género no puede intervenir ya que no es de su competencia pero si deberá recibir el caso y realizar la derivación pertinente.

J.

M. D.
685

EA



Ministerio de Defensa

2009 – "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"



Estas Oficinas no intervendrán en casos de violencia familiar salvo en forma informativa y de derivación, ya que la especificidad de la temática requiere de la conformación de otros equipos formados en la materia. Ante la identificación de casos de violencia familiar, la Oficina de Género deberá hacer la derivación pertinente.

3.- De la aplicación y el acceso:

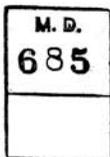
Las distintas presentaciones y consultas que se realicen en las Oficinas de Género podrán efectuarse de manera directa por parte del interesado/a, debiendo las Oficinas advertir que se ha prescindido de la vía jerárquica comunicando y reencausando la presentación según corresponda sin dejar de tomar parte de la tramitación. Hace a la efectividad de la misma, y el buen funcionamiento, que la llegada y recepción de casos, consultas y afines se puedan efectuar de manera directa, en los casos que así lo requieran. En este sentido, luego de la recepción de casos, las Oficinas de Género deberán reencausar la solicitud por los mecanismos pertinentes atento al régimen de disciplina vigente, cuando así correspondiera.

En todas las intervenciones las Oficinas deberán procurar la mayor eficacia y formación respecto de la importancia y la responsabilidad de la perspectiva de género en el ejercicio del mando.

4.- De la integración:

Conforme a lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 1160/08 las Oficinas deberán estar a cargo de un/una Oficial Superior/Jefe. Se recomienda que las Oficinas de Género estén integradas por equipos interdisciplinarios; contando como estándar mínimo con un/a abogado/a, un/a trabajador/a social y un/a psicólogo/a dentro del equipo las/os cuales pueden ser personal militar o civil.

Conforme a lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 1160/08 se recomienda que algunas de las representantes que integran el Consejo de Políticas de Género sean integrantes del equipo de las Oficinas de Género.



JRA [Signature]



Ministerio de Defensa

2009 – “Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ”



5.- De la dependencia:

Las Oficinas dependerán de los Comandos / Direcciones de Personal de los Estados Mayores Generales (Cfr. Artículo 1º de la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 1160/08 y Artículo 1º de la Resolución N° 215/08 del Jefe del Estado Mayor General de la Fuerza Aérea).

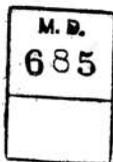
6.- Pautas de Trabajo:

Los/las integrantes de las Oficinas, en lo específico de la atención de los casos críticos, deberán actuar conforme el Protocolo de Atención para las Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas, conforme Anexo II de la presente Resolución.

En cuanto a la atención de consultas que requieran atención personalizada debido a las características de la situación planteada, se podrá consultar a profesionales externos expertos/as en la materia

Que no obstante ello, las/los integrantes de las Oficinas de Género, deberán adoptar las medidas necesarias para que se de cumplimiento a lo establecido en el régimen disciplinario vigente.

Handwritten initials



Handwritten signatures



2009 – “Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ”



ANEXO II

PROTOCOLO DE ATENCIÓN PARA LAS OFICINAS DE GÉNERO
DE LAS FUERZAS ARMADAS
PAUTAS ORIENTATIVAS PARA EL/LA ENTREVISTADOR/A

Es necesario que al momento de entrevistar se tenga en cuenta el relato del/a entrevistado/a.

Entrevista Semidirigida: La/el entrevistador/a hace preguntas concretas, pero dejando algunas abiertas, donde la/el entrevistado/a puede exponer el tema de manera libre y espontánea. Se forjan las primeras ideas de cómo abordar el caso en cuestión.

Esto permite que la/el entrevistado/a se explaye en sus respuestas pudiendo enlazar unos temas con otros, siendo guiado y acotado por la/el entrevistador/a.

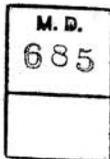
Se recogen los aspectos fundamentales del hecho, incluyendo tanto los aspectos actuales como la historia y la dinámica funcional de los planteos o denuncias.

Entrevista dirigida: Es utilizada para indagar puntos que son considerados importantes o cuando la información es escasa, utilizando como guía temas a tratar. La/el entrevistador/a hace preguntas concretas y muy específicas al entrevistado/a.

La entrevista semidirigida, obrará de guía de los puntos que no deben faltar, a fin de poder recabar la información necesaria.

Respecto de la entrevista dirigida, se utilizará para obtener información puntual:

1. Datos personales de las partes. (nombres y apellido, edad, estado civil e hijos, cargo o función, lugar de trabajo o dependencia, nivel de estudios alcanzados, domicilio particular, etc.).
- 2.) Momento de inicio de la situación de conflicto o violencia de género.



JJA



Ministerio de Defensa

2009 – “Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ”



3. Tiempo que lleva la problemática en cuestión.
4. Lugar Físico donde se desarrolló.
5. Descripción de la situación planteada (para delimitar si es una cuestión de género).
6. Personas presentes (si las hubiere).
7. Evidencia de cualquier tipo (mensajes de texto, correo electrónico, etc.).
8. Si informó verbalmente o por escrito a la superioridad la situación planteada.

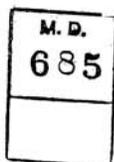
En caso afirmativo, cuál fue el procedimiento que se realizó.

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

Respecto de la actitud y modo de comportamiento de la/el entrevistador/a. Se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- Las preguntas deben ser ordenadas
- Formular las preguntas de modo que la/el entrevistado/a las entienda
- Adaptarse a cada tipo de entrevistado/a
- No dirigir las respuestas, pero sí limitar a lo que nos interesa como información relevante al caso puntual de violencia de género.
- Intervenir y limitar la enunciación de las cuestiones a lo estrictamente necesario. Acotar el discurso no es faltar el respeto al entrevistado/a, sino todo lo contrario pues de este modo se contiene a la persona que se encuentra en un estado de ansiedad. Es necesario comprender que en este momento, la/el entrevistado/a se encuentra en una situación de angustia, por lo cual es imprescindible contenerlo/a. De otro modo se dificultará la

J.
↓



JLA



Ministerio de Defensa

2009 – “Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ”



continuidad de la entrevista y su finalización, incrementándose de esta forma el nivel de ansiedad haciéndose más difícil la contención.

Escucha activa:

- Evitar que la persona espere mucho tiempo.
- Elegir un lugar aislado y adecuado.
- Duración de la entrevista limitada a lo indispensable.
- Crear una atmósfera de confianza y ayuda: Utilizando un lenguaje claro, haciéndose comprender, escuchando atentamente (Actitud empática: “entiendo lo que dices”, “noto que”).
- Observar lo que dice y como lo dice
- Mantener el contacto visual
- Mostrar con el lenguaje verbal y no verbal que se está escuchando
- No rechazar
- Evitar un lenguaje no verbal hostil
- Resumir, parafrasear a modo de demostrar comprensión y entendimiento de lo relatado.
- Fortalecer a la persona que tiene una inquietud o consulta, reforzándola en el afrontamiento de su situación si fuere necesario, reestableciendo la seguridad de que existirá contención de la solicitud, reclamo o denuncia.
- Enfatizar en sus puntos fuertes, sus capacidades
- Señalar las diferentes alternativas con relación al problema planteado
Concienciar la opresión, a la cual fue sometida, sin llegar a la victimización, si la hubo.
- Acompañar y contener en la toma de decisiones.
- Hacer sentir a la persona que no es culpable de lo que ocurre.
- Creerles, sin poner en duda la interpretación de los hechos, sin emitir juicios, intentando quitar miedo a la revelación del caso.
- Solicitar y facilitar los datos imprescindibles.
- Mantener una actitud tranquila, manteniendo el control de uno mismo.

g.
↓

M. D.
685

JA [firmas]

Disciplina militar. Acoso sexual

Auditoría General de las Fuerzas Armadas.

Circular N° 19/2009. Acoso sexual



AUDITORIA GENERAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

CIRCULAR N° 19/2009

CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, 09 de diciembre de 2009

I. ASUNTO:

A través de la CIRCULAR N° 15 de esta Auditoría General de las Fuerzas Armadas, se abordó lo inherente al tema violencia laboral en el ámbito de las Fuerzas Armadas, oportunidad en que se pusieron de manifiesto las implicancias de las conductas – activas u omisivas –, ejercidas en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos y privados que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituyen un manifiesto abuso de poder.

El acoso sexual se inscribe entre las conductas abusivas que perturban el desarrollo laboral y profesional de las personas afectadas, y merece, por su sesgo disvalioso y, atento a su tratamiento en la legislación nacional e internacional, una consideración puntual frente a los restantes tipos de violencia laboral.

II. CONSIDERACIONES

La Organización Internacional del Trabajo ha definido el acoso sexual como todas aquellas *“insinuaciones sexuales no correspondidas o conducta verbal o física de naturaleza sexual con el propósito o efecto de interferir injustificadamente en el rendimiento laboral del individuo o crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, abusivo u ofensivo”* (Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo, disponible en <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/index.htm>). El acoso sexual puede presentarse como insinuaciones sexuales - verbales o físicas - repetidas y no deseadas, observaciones sexualmente discriminatorias o alusiones sexuales despectivas hechas en ámbito laboral, las que resultan ofensivas para la persona involucrada o, le producen la sensación de sentirse amenazada, humillada o tratada con condescendencia.



También se ha puntualizado que el acoso sexual puede ser ambiental, precisándose que se dará mediante *“todo acto de naturaleza sexual, sexista u homofóbico, que sin estar dirigido a una persona en particular, cree un clima de intimidación, humillación u hostilidad.”* (Instituto Social y político de la Mujer, http://www.ispm.org.ar/violencia_laboral_trabajo.html)

Las consecuencias de ésta problemática pueden ser diversas:

- puede ocasionar que la víctima solicite la baja o retiro de la institución para no afrontar el problema,
- puede ser evaluada negativamente, conduciendo así a su retiro o baja obligatoria de la institución o perder sus perspectivas de promoción por no haber accedido a las sugerencias que le fueron hechas.
- Somatización del conflicto: tensión nerviosa, irritabilidad y ansiedad, que a menudo puede dar lugar a depresión, insomnios y otros trastornos psicossomáticos como jaquecas, problemas digestivos, cutáneos, etc.

Sin hesitación, el acoso sexual dificulta el desempeño de las funciones y la satisfacción de llevarlas a cabo. Si la víctima informa del incidente o rechaza acceder, el acosador dispone muchas veces del poder suficiente para afectar sus condiciones de trabajo, oportunidades de formación o promoción y su seguridad en el puesto. Cabe destacar que, habitual y mayoritariamente, son las mujeres las principales víctimas del acoso sexual.

En el ámbito de la República Argentina, el marco legal está dado por el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional que, luego de la reforma de 1994, incorporó tratados y declaraciones sobre derechos humanos con jerarquía constitucional, entre ellos la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Dicha norma, en su 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, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la



Mujer, ha señalado en su Recomendación General N° 19 que: *“La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”* (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observación General N° 19, 11° período de sesiones, 1992).

En el plano regional, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - aprobada por ley 24.632 - instó a los Estados a adoptar medidas específicas para fomentar el logro y la observancia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, incluyendo la erradicación de las prácticas de acoso sexual en los lugares de trabajo, entendiéndose que la misma configura una violación a los derechos humanos.

En el ámbito local, la reciente sanción de la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, generó un marco de derechos completo, donde, entre otros temas fundamentales, se hace mención a la puesta en marcha de mecanismos de conocimiento y reclamo en el ámbito laboral para el respeto a la equidad de género para prevenir, detectar y erradicar abusos o violencias basadas en motivos de género.

A su vez, el acoso sexual ha sido regulado para los empleados y funcionarios del gobierno nacional a través del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional aprobado por Decreto Nacional 214/2006, el cual ha establecido como obligación del Estado empleador la erradicación de la violencia laboral, entre las que se encuentra el acoso sexual.



Por su parte, la jurisprudencia ha sostenido que la parte empleadora es responsable por los hechos de su dependiente *“al omitir, aún desde una reprochable ignorancia y pasividad, la adecuada vigilancia y adopción a tiempo de medidas tendientes a sustraer a la trabajadora de los tratos indignos a los que fue sometida por el compañero de trabajo”* (s. 35045, expediente 8431/2007- “D.A.B. c/El Parlamento S.A. s/ despido” CNTRAB-SALA VIII-14/05/2008).

Resulta claro, a la luz de los antecedentes expuestos, que el Estado se encuentra conminado a asegurar un ambiente de trabajo sano, seguro y libre de violencia para todas las personas, sin distinción de su profesión y sexo.

Este objetivo ha sido atendido por el Ministerio de Defensa a través de una pluralidad de estrategias, combinando la faz disciplinaria del personal militar y la creación de instancias de atención integral en las estructuras organizacionales de las respectivas fuerzas.

Así, entre ellas, cabe destacar la Resolución MD N° 1160/08 mediante la que se crearon 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 *“La Oficina Centralizada de la mujer de la Fuerza Aérea”* - creada por Resolución FAA N° 215/08 -, tuvo como objetivo crear un espacio institucional de comunicación, contención y orientación que fortalezca la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Dichas oficinas, conforme el artículo 1° de la mencionada resolución ministerial se encuentran destinadas a: a) analizar y evaluar las distintas situaciones que se desprendan de las 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 y c) brindar orientación jurídica y contención psicológica preliminar al personal militar femenino y proponer acciones tendientes a solucionar las situaciones planteadas. Por su parte, mediante Resolución MD N° 1238/09, se aprobó el Régimen de Funcionamiento de las Oficinas de Género y el Protocolo de Atención de las Oficinas de Género, que entenderán en temas en donde se vea afectado el desarrollo laboral y profesional de las personas, abarcando en ello relaciones jerárquicas, salarios, discriminación, ascensos, distribución de tareas, abuso de autoridad, sistema de oportunidades, condiciones de trabajo, compatibilidad con la vida



familiar, necesidades de capacitación específicas a las fuerzas sobre temas de género, y toda necesidad para eliminar brechas de género dentro de las Fuerzas Armadas.

Desde el punto de vista disciplinario, la ley 26.394 establece en los artículos 10, inciso 9 y 13 inciso 26 del Anexo IV, diversas formas de comisión de la falta disciplinaria de acoso sexual. En tal sentido, y teniendo en cuenta los precedentes internacionales, regionales y locales transcritos, debe entenderse por acoso sexual el solicitar, por cualquier medio, favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se formule con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.
- b) Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente a ella.
- c) Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo provocando un ambiente intimidatorio, hostil y ofensivo.

La investigación de hechos de estas características posee rasgos distintivos; ello así, ya que inexorablemente deben tenerse presente los derechos de la víctima y la obligación de preservar la intimidad de las personas involucradas. En virtud de ésta manifiesta complejidad, se arbitrarán los medios necesarios a fin de asegurar que, en casos en que deban pesquisarse conductas que eventualmente pudieran constituir acoso sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, los legajos disciplinarios sean llevados a cabo mediante la intervención de un oficial auditor.

III. CONOCIMIENTO, ACATAMIENTO Y DIFUSIÓN

La presente CIRCULAR se emite de conformidad a lo previsto por el artículo 14 del Anexo V de la Ley 26394 y, a los efectos de su acabado



cumplimiento, deberá tenerse en cuenta lo previsto por los artículos 27 y 28 de la Reglamentación aprobada por RESOLUCIÓN MD N° 112 de fecha 30 de enero de 2009.




Contraalmirante Auditor JOSE AGUSTIN REMY
AUDITOR GENERAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

Consejo de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa

**Resolución Ministerial N° 1273/09,
que reglamentó la situación de cadetes/aspirantes
o voluntarias embarazadas
y mujeres en condición de ascenso**

2009 - "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"



Ministerio de Defensa

1273



BUENOS AIRES, 18 NOV 2009

VISTO las Resoluciones del MINISTERIO DE DEFENSA Nros. 849 del 28 de agosto de 2006 y 1435 del 28 de diciembre de 2006, la Directiva del Subjefe del ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO N° 748 del 16 de abril del 2007, la Disposición de la DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL NAVAL N° 13/06R del 29 de marzo del 2006, y

CONSIDERANDO:

Que las resoluciones mencionadas en el VISTO han tenido como finalidad asegurar a los hombres y mujeres de las Fuerzas Armadas, que resultaren embarazadas y tuvieran hijos, según el caso, a no ser excluidas ni excluidos de las instituciones de formación ni de la carrera militar por dicho motivo, en tanto ello contrariaba disposiciones legales de rango superior tales como la prevista en la Ley N° 25.808 que, en su artículo 1°, establece que *Se prohíbe a los directivos o responsables de los establecimientos oficiales y privados de educación pública de todo el país, en todos los niveles del sistema y de cualquier modalidad, la adopción de acciones institucionales que impidan o perturben el inicio o prosecución normal de sus estudios a las estudiantes en estado de gravidez o durante el período de lactancia y a los estudiantes en su carácter de progenitores. Las autoridades educativas del respectivo establecimiento estarán obligadas, en cuanto a la estudiante embarazada, a autorizar los permisos que, en razón de su estado sean necesarios para asegurar tanto su salud física y psíquica como la del ser durante su*

M. D.
939



Ministerio de Defensa

2009 – "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"



ANEXO IV

CANDIDATAS A LA REALIZACIÓN DE CURSOS CONDICIONANTES DE ASCENSO QUE SE ENCUENTREN EN ESTADO DE GRAVIDEZ O EN PERIODO DE LACTANCIA.

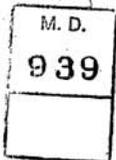
ARTÍCULO 1º.- Serán de aplicación los procedimientos anteriores a las mujeres que, al momento de tener que rendir cursos condicionantes de ascenso, se encuentren en estado de gravidez y/o lactancia.

ARTÍCULO 2º.- Es obligación de las mujeres poner en conocimiento de la autoridad de la cual dependen que se encuentran en estado de gravidez mediante el acompañamiento del certificado médico suscripto por profesional médico de la Fuerza, correspondiente a los efectos de que la misma adopte en forma inmediata los procedimientos fijados en el presente anexo.

ARTÍCULO 3º.- Si a la fecha del ascenso la candidata se encuentra en estado de gravidez, se deberá computar el puntaje y/o calificación obtenido en la prueba física del año anterior. Concluida la licencia de maternidad y lactancia la candidata deberá rendir el examen físico anual.

ARTÍCULO 4º.- El plazo a que se refiere el Artículo 3º, en lo que respecta al período de lactancia, podrá interrumpirse cuando la persona cuente con acreditación médica expedida mediante el correspondiente certificado suscripto por un profesional competente que indique que la misma puede someterse a las exigencias físicas requeridas.

ARTÍCULO 5º.- Los exámenes de carácter intelectual deberán ser rendidos en las mismas condiciones y oportunidades en que son rendidos por el resto del personal, salvo que la persona se encuentre en su período de licencia por maternidad.



Handwritten signature

Handwritten signature



2009 – "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"



ANEXO V

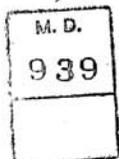
SITUACION DE MUJERES EMBARADAS O EN ESTADO DE LACTANCIA EN LOS SERVICIOS PROFESIONALES Y RESIDENCIAS MILITARES

ARTÍCULO 1º.- Serán de aplicación los procedimientos establecidos precedentemente a las profesionales que aspiren a ingresar al Cuerpo de los Servicios Profesionales o a las Residencias Militares, como así mismo a aquellas que ya hubieran ingresado, siempre y cuando éstas sean compatibles con las demás disposiciones específicas que regulen tales servicios o residencias.

ARTÍCULO 2º.- Podrán inscribirse para rendir exámenes de ingreso las mujeres que se encuentren en estado de gravidez o período de lactancia sujeta a las siguientes condiciones, de las cuales se les harán tomar conocimiento escrito al momento de su presentación inicial:

- a) Será obligatorio para la candidata acreditar con certificado médico o denunciar bajo declaración jurada su estado de gravidez cuando estuviere en conocimiento de ello, como asimismo si se encuentra en período de lactancia.
- b) La Institución efectuará o requerirá la realización de los exámenes médicos correspondientes para la detección o constatación del embarazo de la candidata con la finalidad de resguardar la gestación.
- c) La candidata que se encuentre en estado de gravidez podrá rendir solamente los exámenes intelectuales establecidos para el ingreso, por los cuales, en caso de ser aprobados, se le extenderá una Constancia de Aprobación con el puntaje obtenido.
- d) La candidata en estado de gravidez no podrá efectuar los exámenes de educación física e instrucción militar (requisito esencial para el ingreso).

El puntaje del examen intelectual aprobado, tendrá vigencia hasta que finalicen los períodos de gestación y lactancia, por un plazo que no podrá exceder los DOS (2) años calendario. Cumplidos estos plazos, podrá la candidata presentarse en la siguiente incorporación para cumplimentar con la



FLA [Signature]



Ministerio de Defensa

2009 – "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI, ORTIZ"



totalidad de los exámenes necesarios para el ingreso, los cuales una vez aprobados, la habilitarán para su incorporación.

Al respecto debe tenerse en cuenta que la efectiva incorporación de la interesada que se encuentre en la situación antes descripta, se hallará sujeta al orden de mérito obtenido promediando el resultado de sus exámenes físicos y los intelectuales oportunamente rendidos, y a la disponibilidad de vacantes existentes en el periodo de ingreso del año en ejercicio.

Superado el plazo otorgado en razón de su estado de gravidez y lactancia, si la candidata se presentara nuevamente embarazada caducará la vigencia del puntaje obtenido en el examen intelectual, debiendo realizar una nueva Inscripción rindiendo examen intelectual y quedando sujeta al cumplimiento de los requisitos exigidos para el ingreso de cada Instituto, inclusive el límite de edad.

e) Las candidatas que se encuentren en período de lactancia podrán rendir solamente los exámenes intelectuales establecidos para el ingreso, por los cuales, en caso de ser aprobados, se le extenderá una Constancia de Aprobación con el puntaje obtenido el que tendrá validez hasta el siguiente período de incorporación, oportunidad en que deberá presentarse para completar la totalidad de los exámenes pendientes necesarios para su ingreso, los cuales, una vez aprobados, la habilitarán para su incorporación.

Al respecto debe tenerse en cuenta que la efectiva incorporación de la interesada que se encuentre en la situación antes descripta, se hallará sujeta al orden de mérito obtenido con el resultado de sus exámenes físicos e intelectuales y a la disponibilidad de vacantes existentes en el periodo de ingreso del año en ejercicio.

Cuando se hallara en período de lactancia, se autorizará la ejecución de pruebas de educación física y entrenamiento militar si la mujer presentare certificado médico suscripto por profesional competente que autorice la ejecución de tales pruebas.

J
J
M. D.
939
FA

[Handwritten signature]



Ministerio de Defensa



gestación y el correspondiente período de lactancia.

Que, de acuerdo con lo previsto el artículo 28 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL, las resoluciones aludidas tuvieron por objeto armonizar la normativa militar con las obligaciones constitucionales y garantizar así el trato igualitario hacia las personas que optan por la formación militar.

Que el reconocimiento de una adecuada integración armónica de los derechos en juego, no puede conducir a la ausencia de toda regulación, de modo tal que la anterior situación de negación de derechos resultara ahora suplida por una situación en la que las instituciones militares carezcan de herramientas para la regulación de condiciones que permitan fijar pautas objetivas de continuidad y permanencia en la carrera militar.

Que a tales fines, la prohibición de expulsar a las mujeres embarazadas y/o en período de lactancia, hace necesario atender a las siguientes situaciones: a) de las mujeres que al momento de ingresar como cadetes, aspirantes, voluntarias o alumnas se encuentren embarazadas, b) de las mujeres que en el período de exámenes y de adaptación quedaran en estado de gravidez, c) de las mujeres que habiendo ingresado y aún no concluido la etapa de formación, resultaren embarazadas, d) de las mujeres que resultaren embarazadas o en período de lactancia al momento de tener que rendir cursos condicionantes de ascensos y, e) de las mujeres embarazadas o en estado de lactancia en los servicios profesionales y residencias militares.

Que a los efectos de armonizar el adecuado y razonable goce de los derechos involucrados dando así cumplimiento a las obligaciones asumidas

M. D.
939

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2009 - "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"



Ministerio de Defensa



internacionalmente, se hace necesario articular una respuesta estandarizada ante estas mismas situaciones conformando un único régimen común a todas las Fuerzas.

Que el tema ha sido objeto de diversos debates en el ámbito del Consejo de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa, creado por la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 274 del 2 de marzo de 2007.

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

Que la suscripta se encuentra facultada para el dictado de la medida en virtud de lo dispuesto por los artículos 4° y 19 de la Ley de Ministerios (t.o. 1992) y sus modificaciones.

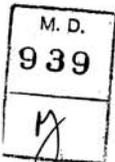
Por ello,

LA MINISTRA DE DEFENSA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Instrúyese a los Jefes de los Estados Mayores Generales de las Fuerzas Armadas para que adecuen las reglamentaciones vigentes en la Fuerza a su cargo, según corresponda, a las previsiones que se establecen en los anexos I, II, III, IV y V de la presente.

ARTÍCULO 2°.- Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa

↓
EJA



2009 – "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"



ANEXO I

POSTULANTES A INGRESAR EN LOS INSTITUTOS DE FORMACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS QUE SE ENCUENTREN EN ESTADO DE GRAVIDEZ O EN PERÍODO DE LACTANCIA.

ARTÍCULO 1º.- Podrán inscribirse para rendir exámenes de ingreso las mujeres que se encuentren en estado de gravidez o período de lactancia, conforme las condiciones que se establecen en el presente Anexo y de las que se les hará tomar conocimiento escrito en oportunidad de recibir su solicitud de inscripción.

ARTÍCULO 2º.- Será obligatorio para la postulante acreditar con certificado médico o denunciar bajo declaración jurada su estado de gravidez cuando estuviere en conocimiento de ello, como asimismo si se encuentra en período de lactancia.

ARTÍCULO 3º.- La institución efectuará o requerirá la realización de los exámenes médicos correspondientes para la detección o constatación del embarazo, previo consentimiento informado de la postulante.

ARTÍCULO 4º.- La postulante que se encuentre en estado de gravidez podrá rendir solamente los exámenes intelectuales establecidos para el ingreso, por los cuales, en caso de ser aprobados, se le extenderá una Constancia de Aprobación con el puntaje obtenido.

En ningún caso se autorizará a postulantes en estado de gravidez la ejecución de exámenes de educación física e instrucción militar que estuvieran establecidos como requisitos esenciales para el ingreso.

ARTÍCULO 5º.- El puntaje del examen intelectual aprobado tendrá vigencia hasta que finalice el período de gestación y/o de lactancia, según el caso, por un plazo que no podrá exceder los DOS (2) años calendario desde la fecha de certificación del embarazo. Cumplidos estos plazos, podrá la candidata presentarse en la siguiente incorporación para cumplimentar con la totalidad de los exámenes de educación física e instrucción militar necesarios para el ingreso.



FR



Ministerio de Defensa

2009 – "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"



Al respecto debe tenerse en cuenta que la efectiva incorporación de la interesada que se encontrase en la situación antes descrita, se hallará sujeta al orden de mérito obtenido con el resultado de sus exámenes físicos e intelectuales y a la disponibilidad de vacantes existentes en el período de ingreso del año en ejercicio.

En ningún caso podrá oponerse el requisito impuesto por el límite de edad para la incorporación que fije la reglamentación, aún si dicha edad se alcanzara cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo previsto en el presente artículo.

La candidata que naturalmente o por opción finalice su período de lactancia antes de los DOCE (12) meses posteriores al nacimiento, previa certificación médica competente y presentación de declaración jurada, podrá reincorporarse en el siguiente período calendario de incorporación.

En todos los casos, los exámenes que deberán rendirse serán los vigentes al momento de la presentación efectiva para rendir.

ARTÍCULO 6º.- Superado el plazo otorgado en razón de su estado de gravidez y lactancia, la postulante que no hubiera regularizado su situación de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior, deberá reiniciar su procedimiento de postulación.

ARTÍCULO 7º.- Si la candidata se presentara nuevamente embarazada deberá reinscribirse y si hubiera vencido el plazo de dos años de licencia a los cuales se refiere al Artículo 5º sólo podrá reinscribirse una vez más a los efectos de realizar los exámenes intelectuales quedando su incorporación sujeta al cumplimiento de los demás requisitos exigidos para el ingreso de cada Instituto, inclusive el límite de edad.

ARTÍCULO 8º.- Las candidatas que se encuentren en período de lactancia podrán rendir solamente los exámenes intelectuales establecidos para el ingreso, por los cuales, en caso de ser aprobados, se le extenderá una Constancia de Aprobación con el puntaje obtenido el que tendrá validez hasta el siguiente período de incorporación, oportunidad en que deberá presentarse para completar la totalidad de los exámenes pendientes necesarios para su ingreso, los que una vez aprobados la habilitarán para su incorporación.





Ministerio de Defensa

2009 – "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINFORNIZ"

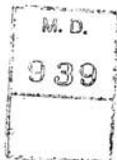


Será de aplicación, en lo pertinente, el procedimiento previsto en los artículos previos.

La no presentación en el siguiente período de incorporación inmediato al vencimiento del plazo agota toda posibilidad de volver a presentarse, debiendo reiniciar la interesada todo el procedimiento.

Al respecto debe tenerse en cuenta que la efectiva incorporación de la interesada que se encuentre en la situación antes descripta, se hallará sujeta al orden de mérito obtenido con el resultado de sus exámenes físicos e intelectuales y a la disponibilidad de vacantes existentes en el período de ingreso del año en ejercicio.

ARTÍCULO 9º.- Si la candidata fuera menor de edad se pondrá en conocimiento al padre, madre o tutor de dicha situación previo aviso a la candidata de dicha notificación. El aviso al padre, madre o tutor deberá manejarse sin alterar el derecho a la intimidad de las personas. En caso de ser necesario y que la candidata así lo requiera, podrá consultar a las Oficinas de Género a los fines de acceder a la información y el asesoramiento necesario.





Ministerio de Defensa

2009 – "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI LÓRTEZ"



ANEXO II

POSTULANTES A INGRESAR EN LOS INSTITUTOS DE FORMACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS QUE EN EL PERÍODO DE EXÁMENES Y DE ADAPTACIÓN, QUEDARAN EN ESTADO DE GRAVIDEZ

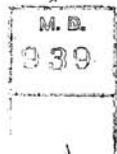
ARTÍCULO 1º.- La candidata será responsable de informar de inmediato por medio fehaciente su estado de gravidez cuando tuviere conocimiento de ello, como así también si tuviera sospecha de su probabilidad de embarazo.

ARTÍCULO 2º.- La candidata estará sujeta a los estudios médicos que certificarán su embarazo y demás que se correspondan con su estado.

ARTÍCULO 3º.- En forma inmediata a la noticia fehaciente del embarazo ante su superior, la candidata deberá suspender toda actividad física y sólo podrá ser sometida a las exigencias de carácter intelectual. En ningún caso se autorizará a postulantes en estado de gravidez la ejecución de exámenes de educación física e instrucción militar que estuvieran establecidos como requisitos esenciales para el ingreso.

ARTÍCULO 4º.- Si la candidata fuera menor de edad se pondrá en conocimiento al padre, madre o tutor de dicha situación previo aviso a la candidata de dicha notificación. El aviso al padre, madre o tutor deberá manejarse sin alterar el derecho a la intimidad de las personas. En caso de ser necesario y que la candidata así lo requiera, podrá consultar a las Oficinas de Género a los fines de acceder a la información y el asesoramiento necesario.

ARTÍCULO 5º.- La candidata que finalice su período de lactancia antes de los DOCE (12) meses posteriores al nacimiento, previa certificación médica competente y presentación de declaración jurada, podrá reincorporarse en el siguiente período calendario de incorporación.



IA



2009 – "Año de Homenaje a Raúl SCALABRIN ORTIZ"



ANEXO III

CADETES, ASPIRANTES, CURSANTES O ALUMNAS EN ESTADO DE GRAVIDEZ.

ARTÍCULO 1º.- Cuando se presentaren casos de cadetes, aspirantes, cursantes o alumnas que resultaren embarazadas éstas deberán comunicarlo en forma inmediata al superior de quien dependa, como asimismo si tuviera sospecha de embarazo. En forma inmediata se le deberá brindar asistencia sanitaria y se le efectuarán los estudios que correspondan para constatar el embarazo.

ARTÍCULO 2º.- Si la cadete, o aspirante, fuera menor de edad, se dará conocimiento al padre, madre o tutor previo aviso a la candidata de dicha notificación. El aviso al padre, madre o tutor deberá manejarse sin alterar el derecho a la intimidad de las personas. En caso de ser necesario y que la candidata así lo requiera, podrá consultar a las Oficinas de Género a los fines de acceder a la información y el asesoramiento necesario.

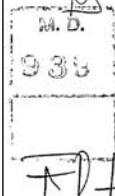
ARTÍCULO 3º.- Cuando los estudios que le fueran realizados arrojen resultado positivo de embarazo, se le otorgará a la cadete, aspirante, cursante o alumna una licencia extraordinaria que le será concedida por la Dirección General de Personal, previo informe de la autoridad médica del organismo.

ARTÍCULO 4º.- La mencionada licencia contará de dos períodos:

Primer período: Licencia Especial por maternidad deberá ser iniciada al momento de la notificación del embarazo y se extenderá hasta el nacimiento del niño/a.

Segundo período: Se trata de una licencia parcial por maternidad y lactancia, que abarcará desde el nacimiento del niño/a hasta el día en que el menor cumpla UN (1) año de edad.

ARTÍCULO 5º.- Finalizada las referidas licencias, la cadete, aspirante, cursante o alumna, en el plazo de TRES (3) días hábiles deberá comunicar por medio fehaciente de notificación o presentarse personalmente en el Instituto correspondiente, a efectos de formalizar su opción por la reincorporación o la solicitud de baja voluntaria.





Ministerio de Defensa

2009 – "Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI FORJIZ"



Toda reincorporación se efectuará al comienzo del año lectivo correspondiente, una vez finalizadas las licencias.

ARTÍCULO 6º.- La cadete, aspirante, cursante o alumna, que por razones naturales u optativas finalice su período de lactancia antes de los DOCE (12) meses posteriores al nacimiento, previa certificación médica competente y presentación de declaración jurada, podrá reincorporarse al comienzo del siguiente año lectivo.

En todos los casos, será requisito para la reincorporación el Apto Médico de la cadete, aspirante, cursante o alumna, condición que comunicará la Junta Médica Militar.

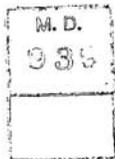
Toda vez que ello suceda, y cuando la cadete, aspirante, cursante o alumna fuese menor de edad, se le requerirá a su padre, madre o tutor, el consentimiento para el reingreso de la misma.

ARTÍCULO 7º.- A su reingreso, toda licencia o pedido/excepción especial se ajustará a lo normado en el Régimen Interno de cada Instituto.

ARTÍCULO 8º.-: La cadete, aspirante, cursante o alumna podrá acceder a esta licencia por una única vez.



Handwritten initials 'FJ'



Handwritten initials 'FJA'

Handwritten signature

**Resolución Ministerial N° 15/10,
mediante la cual se garantizan
las prestaciones médicas a las/os hijos/as
de los/as soldados voluntarios/as,
los/as cadetes/as y los/as aspirantes**



Ministerio de Defensa

"2010 – En el Año del Bicentenario de la Revolución de Mayo"

15



BUENOS AIRES, 21 ENE 2010

VISTO el Decreto Nro 1647 del 14 de noviembre de 2006, las Resoluciones del MINISTERIO DE DEFENSA Nros. 849 del 28 de agosto de 2006, 1435 del 28 de diciembre de 2006, 213 del 16 de febrero de 2007, 274 del 2 de abril de 2007 y 206 del 27 de febrero de 2008, la Directiva del Subjefe del ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO Nro. 748/07 "Normas y Responsabilidades Relacionadas con el Reclutamiento y/o Permanencia de Mujeres Embarazadas en el Ejército y de los Postulantes, Cadetes, Aspirantes o Soldados Voluntarios en calidad de Progenitores", la Disposición Permanente de la DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL NAVAL Nro. 9/07 "Normas generales a seguir con el personal militar de alumnos para los casos de embarazo y/o hijos a cargo", la Resolución del JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA Nro. 610/05, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Nro. 1476/06 derogó el inciso b) del Artículo 8° del Decreto Nro. 978 de fecha 6 de julio "Reglamentación del Servicio Militar Voluntario" que impedía que aquellas personas que tenían hijos/as o personas a cargo se incorporaran al Servicio Militar Voluntario.

Que las resoluciones ministeriales mencionadas en el VISTO establecen el marco normativo para la incorporación o permanencia de las mujeres embarazadas en los Institutos de Formación de las Fuerzas Armadas y en el Servicio Militar Voluntario.

Que estas medidas tienden a establecer una verdadera equidad de género en el ámbito de las Fuerzas Armadas así como también generar mecanismos que permitan compatibilizar las responsabilidades profesionales con las responsabilidades familiares.

Que la incorporación a los Institutos de Formación y/o al Servicio Militar



Ministerio de Defensa

"2010 – En el Año del Bicentenario de la Revolución de Mayo"



Voluntario de mujeres y varones con hijos/as, hace necesario regular la situación relacionada con su bienestar.

Que en este sentido, la Directiva del Subjefe del Estado Mayor General del Ejército Nro. 748/07 "Normas y Responsabilidades Relacionadas con el Reclutamiento y/o Permanencia de Mujeres Embarazadas en el Ejército y de los Postulantes, Cadetes, Aspirantes o Soldados Voluntarios en calidad de Progenitores" establece que la atención sanitaria de los/as hijos/as o personas legalmente a cargo de los postulantes a ingresar al Ejército, de las postulantes que al ingresar al Ejército se encuentren embarazadas, de las alumnas de institutos educativos o soldados voluntarias embarazadas y de los alumnos o soldados voluntarios masculinos en su calidad de progenitores estará a cargo del Comando de Sanidad (Artículo 4º incisos a, b, c y d de la Directiva citada)

Que cuando los/as cadetes y/o aspirantes egresan de los Institutos de Formación, la asistencia sanitaria de los/as hijos/as estará a cargo del IOSE (Artículo 4º inciso d.3 y d.4 de la Directiva citada precedentemente)

Que la Disposición Permanente de la DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL NAVAL Nro. 9/07 "Normas generales a seguir con el personal militar de alumnos para los casos de embarazo y/o hijos a cargo" garantiza, a través de la Dirección de Sanidad Naval, la asistencia sanitaria a las cursantes, cadetes, aspirantes y a sus hijos/as durante el embarazo y el período de lactancia de un año posterior al parto (Artículo 4º la Disposición Permanente citada).

Que la Resolución del JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA Nro. 610/05 que establece el régimen de afiliación vigente a la Dirección General de Bienestar del Personal de la Fuerza Aérea Argentina (DGBPFA) prevé la afiliación de los/as hijos/as de los/as soldados/as voluntarios/as con todos los derechos de los afiliados titulares (Artículo 6º inciso 1º Título I del Régimen de Afiliación citado)

Que de lo mencionado en los párrafos precedentes, el Ejército Argentino adoptó las medidas necesarias para garantizar el acceso a las prestaciones de salud a los/as hijos/as de cadetes, aspirantes y soldados

Handwritten signature and stamp. The stamp contains the text "M. D." and the number "903".



Ministerio de Defensa

"2010 – En el Año del Bicentenario de la Revolución de Mayo"



voluntarios/as.

Que con la reforma constitucional de 1994, se jerarquizaron diferentes instrumentos de protección de los derechos humanos, entre los que debemos destacar las normas referidas al derecho a la salud y con ello a un nivel de vida adecuado sin ningún tipo de discriminación (v. art. 75, inc. 22, CN).

Que, en este sentido, es importante destacar que el ESTADO ARGENTINO tiene la obligación de abstenerse de imponer prácticas discriminatorias como política de Estado debiendo, por el contrario, garantizar el efectivo goce de derechos.

Que, por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 1º establece que *"los Estados partes se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social"*.

Que en lo referente al acceso a la salud de los niños, niñas y adolescentes, el artículo 2º de la Convención sobre los Derechos del Niño establece la obligación de los Estados partes de respetar los derechos enunciados en la Convención y garantizar su aplicación a cada niño/a sujeto/a a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales.

Que asimismo, el ESTADO ARGENTINO tiene la obligación de tomar medidas tendientes a efectivizar el goce de los derechos humanos de los/as niños/as. En este sentido, el artículo 27 inciso 1º de la última Convención citada establece que *"Los Estados Partes reconocen el derecho de todo niño a un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social"*. En el mismo artículo se menciona que *Los Estados Partes, de acuerdo con las*

[Firma manuscrita]
100.
303
[Firma manuscrita]



Ministerio de Defensa

2010 – En el Año del Bicentenario de la Revolución de Mayo



condiciones nacionales y con arreglo a sus medios, adoptarán medidas apropiadas para ayudar a los padres y a otras personas responsables por el niño a dar efectividad a este derecho y, en caso necesario, proporcionarán asistencia material y programas de apoyo, particularmente con respecto a la nutrición, el vestuario y la vivienda (v. inc. 3°).

Que el derecho a un nivel de vida adecuado es un elemento fundamental para garantizar el derecho a la salud de todo/a niño/a y que la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD lo define como "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad".

Que el derecho a la salud tiene como contrapartida la obligación del Estado de brindar las prestaciones necesarias para la atención de la misma (v. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos).

Que, por todo ello, se hace necesario que la Armada y la Fuerza Aérea adopten las medidas administrativas correspondientes para garantizar la incorporación a los sistemas de salud de la de los/las hijos/as de las/os aspirantes, cadetes y/o soldados voluntarios/as en virtud a las modificaciones impuestas al régimen de ingreso y permanencia en Instituciones Educativas por las Resoluciones MD Nros. 1435/2006 y 849/2006.

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

Que la suscripta se encuentra facultada para el dictado de la presente medida, en virtud de lo dispuesto en los artículos 4° y 19 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 DE LA ARMADA para que, en un plazo no mayor a CIENTO VEINTE (120) días, adecue las





Ministerio de Defensa

"2010 – En el Año del Bicentenario de la Revolución de Mayo"



reglamentaciones vigentes en la Fuerza a su cargo a los fines de hacer extensivas las prestaciones que actualmente reciben las cadetes y aspirantes embarazadas y sus hijos/as en el período de lactancia de un año posterior al parto, a todos los/as hijos/as de las/os aspirantes, cadetes y soldados voluntarios/as, sin distinción de edad.

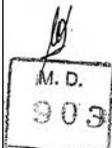
ARTÍCULO 2º.- Instrúyese al Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA para que, en un plazo no mayor a CIENTO VEINTE (120) días, adopte las medidas necesarias a los fines de asegurar el acceso de los/las hijos/as de las/os aspirantes, cadetes/as a los correspondientes servicios y prestaciones de salud.

ARTÍCULO 3º.- Instrúyese al Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA y al jefe ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA para que, una vez cumplidos los plazos mencionados en los artículos precedentes, informen a este MINISTERIO DE DEFENSA todo lo actuado en relación.

ARTÍCULO 4º.- Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa



Salud sexual y salud reproductiva

Resolución Ministerial N° 28/10.

**Implementación del Plan Nacional de salud sexual
y procreación responsable en las Fuerzas Armadas**



Ministerio de Defensa

"2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



28

BUENOS AIRES,

25 ENE 2010

VISTO la Ley N° 25.673 "Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable", su Decreto Reglamentario 1283 del 23 de mayo de 2003, el PROGRAMA NACIONAL DE SALUD SEXUAL Y PROCREACIÓN RESPONSABLE de la DIRECCIÓN DE SANIDAD NAVAL, el Expediente MD N° 20875/2009 – DDHH N° 1010/2009, y

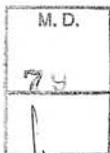
CONSIDERANDO:

Que la Ley N° 25.673 crea en el ámbito del MINISTERIO DE SALUD DE LA NACIÓN el PROGRAMA NACIONAL DE SALUD SEXUAL Y PROCREACIÓN RESPONSABLE.

Que el mencionado plan tiene los siguientes objetivos: *"alcanzar para la población el nivel más elevado de salud sexual y procreación responsable con el fin de que pueda adoptar decisiones libres de discriminación, coacciones o violencia; disminuir la morbimortalidad materno-infantil; prevenir embarazos no deseados; promover la salud sexual de los adolescentes; contribuir a la prevención y detección precoz de las enfermedades de transmisión sexual, de VIH/sida y patologías genital y mamarias; garantizar a toda la población el acceso a la información, orientación, métodos y prestaciones de servicios referidos a la salud sexual y procreación responsable y potenciar la participación femenina en la toma de decisiones relativas a su salud sexual y procreación responsable"*(Artículo 2° de la Ley N° 25.673).

Que la ley mencionada en su Artículo 3° establece el principio de universalidad cuando determina que la ley esta destinada a la población en general sin ningún tipo de discriminación.

Que la "Ley N° 25.673 importa el cumplimiento de los derechos consagrados en Tratados Internacionales, con rango constitucional, reconocido por la reforma de la Carta Magna de 1994, como la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la





Ministerio de Defensa

"2010 –AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



Mujer, y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, entre otros"
(Considerando 2º del Decreto 1283/2003 Reglamentario de la Ley 25.673).

Que *"la salud reproductiva es un estado general de bienestar físico, mental y social, y no de mera ausencia de enfermedades o dolencias, en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo, sus funciones y procesos"*
(Considerando 6º del Decreto 1283/2003 Reglamentario de la Ley 25.673).

Que la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece que *"el término salud sexual se refiere a la experiencia del proceso continuo de bienestar físico, psicológico y sociocultural relacionado con la sexualidad. La Salud Sexual se observa en las expresiones libres y responsables de las capacidades sexuales que propician un bienestar armonioso personal y social, enriqueciendo de esta manera la vida individual y social. No se trata simplemente de la ausencia de disfunción o enfermedad o discapacidad. Para que la salud sexual se logre es necesario que los derechos sexuales de las personas se reconozcan y se garanticen"* (Promoción de la Salud Sexual. Recomendaciones para la Acción. Actas de una Reunión de Consulta convocada por: Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud en colaboración con la Asociación Mundial de Sexología, celebrada en Antigua Guatemala, Guatemala. 19 al 22 DE MAYO DE 2000).

Que el reconocimiento de la salud sexual y de la salud reproductiva como derechos fundamentales del ser humano implica la obligación de los organismos del Estado de poner en práctica políticas públicas que comprendan instrucciones claras y precisas destinadas a la protección y promoción de las mismas.

Que, por otro lado, el reconocimiento de estos derechos humanos implica la creación de estrategias y planes nacionales específicos.

Que a fin de cumplir con estas obligaciones la DIRECCIÓN DE SANIDAD NAVAL elaboró un Plan Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.

Que el mencionado plan tiene por objeto general *"prevenir las infecciones de transmisión sexual (ITS) y concientizar sobre la procreación responsable evitando el embarazo no deseado y minimizando así situaciones que*





Ministerio de Defensa

"2010 –AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"

39

lleven a la violencia familiar y/o social en el seno de la Institución" (Prólogo del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable de la DIRECCIÓN DE SANIDAD NAVAL).

Que mediante el Expediente MD N° 20875/2009 – DDHH N° 1010/2009 se remitió al PROGRAMA NACIONAL DE SALUD SEXUAL Y PROCREACIÓN RESPONSABLE del MINISTERIO DE SALUD DE LA NACIÓN el Programa elaborado por la DIRECCIÓN DE SANIDAD NAVAL. La remisión tuvo por finalidad determinar si el programa de la mencionada Dirección se ajusta a lo establecido en la Ley N° 25.673.

Que el PROGRAMA NACIONAL DE SALUD SEXUAL Y PROCREACIÓN RESPONSABLE del MINISTERIO DE SALUD DE LA NACIÓN propuso realizar algunas modificaciones al Plan de la DIRECCIÓN DE SANIDAD NAVAL.

Que la DIRECCIÓN DE SANIDAD NAVAL incorporó las modificaciones propuestas adecuando así el Programa a las exigencias establecidas en la Ley N° 25673 y su Decreto Reglamentario.

Que a fin de cumplimentar con las obligaciones establecidas nacional e internacionalmente es fundamental generar mecanismos que garanticen a todos los/as militares y sus familias el acceso a la información y conserjerías en materia de sexualidad y el uso de métodos anticonceptivos; la prevención, diagnóstico y tratamiento de las infecciones de transmisión sexual y así como también la prevención del aborto.

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 4° de la Ley de Ministerios (T.O.1992) y sus modificaciones;

Por ello,

M. D.
79



Ministerio de Defensa

"2010 - AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"

40

LA MINISTRA DE DEFENSA
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Instrúyese al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO y al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA para que, en un plazo no mayor a SESENTA (60) días, eleven a consideración de este Ministerio de Defensa su Plan de Salud Sexual y Procreación Responsable.

↳

ARTÍCULO 2º.- Instrúyese a la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO de este MINISTERIO para que, una vez recibidos los planes de salud sexual y procreación responsable del ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO y DEL ESTADO MAYOR DE LA FUERZA AÉREA, adopte las medidas administrativas necesarias para que los mismos sean analizados por el PROGRAMA NACIONAL DE SALUD SEXUAL Y PROCREACIÓN RESPONSABLE DEL MINISTERIO DE SALUD DE LA NACIÓN.

ARTÍCULO 3º.- Regístrese, comuníquese y archívese.

M. D. DEFENSA
RESOLUCIÓN N° 29

Dra. Nilza Garro
Ministra de Defensa

M. D.
79

Ministerio de Defensa

Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa

Lic. Gustavo Sibilla
Secretario de Estrategia y Asuntos Militares

Lic. Oscar Julio Cuattromo
Secretario de Planeamiento

Lic. Alfredo Waldo Forti
Secretario de Asuntos Internacionales de la Defensa

Dr. Raúl Alberto Garré
Jefe de Gabinete

Subsecretaría de Planificación Logística y Operativa de la Defensa

Subsecretaría de Asuntos Técnicos Militares

Dra. Sabina Frederic
Subsecretaria de Formación

Ing. Roberto Ceretto
Subsecretario de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico

Lic. Hugo Cormick
Subsecretario de Coordinación

Dra. Ileana Arduino
**Directora Nacional de Derechos Humanos
y el Derecho Internacional Humanitario**

Lic. Carlos Aguilar
Dirección Nacional de Inteligencia Estratégica

Lic. Jorge Luis Bernetti
Director de Comunicación Social

Como cada año, es una verdadera satisfacción encontrarnos nuevamente a conmemorar el Día Internacional de la Mujer, oportunidad en la que aprovecho para dar cuenta de todas las acciones realizadas en materia de género y renovar el compromiso hacia el futuro. La presentación del libro “Género y Defensa: Una Política en Marcha” en su cuarta edición, se configura como un claro ejemplo de que la integración de una perspectiva de género en el ámbito de la Defensa ha sido una política sostenida en el marco del proceso de fortalecimiento institucional democrático de las Fuerzas Armadas.

Al momento de desarrollar políticas de género, debemos considerar que las mismas son parte de un nuevo paradigma basado en la equidad y la igualdad que impactan directamente —y de manera diferenciada— en la organización y la vida familiar, en el mundo del trabajo y del desarrollo profesional de las personas, sean éstas varones o mujeres. En el ámbito institucional, tal como he mencionado en otras oportunidades, el desafío fundamental pasa por lograr la obtención de una mayor equidad en términos de género que se traduzca en prácticas transformadoras, como un ejercicio constante de mejora en la calidad de la ciudadanía y no sólo una enunciación normativa.

Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa



Ministerio de
Defensa
Presidencia de la Nación



Azopardo 250 (C1107ADB), Ciudad Autónoma de Buenos Aires • República Argentina
(54-11) 4346-8800
prensa@mindef.gov.ar • www.mindef.gov.ar