



Ministerio de Defensa

93



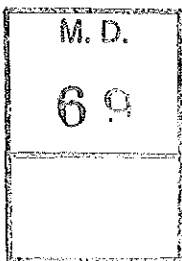
BUENOS AIRES, 25 FEB 2014

VISTO la Resolución MINISTERIO DE DEFENSA N° 452 del 24 de mayo de 2013, y

CONSIDERANDO:

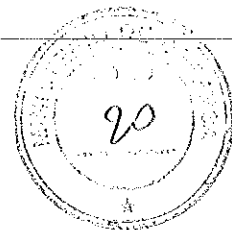
Que el artículo 4° de la Resolución Ministerial mencionada en el VISTO establece: "Instrúyase al CONSEJO DE POLÍTICAS DE GÉNERO, para que en un plazo no mayor a NOVENTA (90) días y en coordinación con la DIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN INSTITUCIONAL de este MINISTERIO DE DEFENSA, diseñe un instrumento de monitoreo anual que define objetivos y compromisos a evaluar, selecciones los y las participantes, construya indicadores, herramientas para la recolección y para el análisis de la información, elaboración de informes y devolución de los datos".

Que es propósito de la presente desarrollar UN (1) conjunto de indicadores que permitan medir cuantitativamente y, posteriormente, evaluar cualitativamente en qué medida y de qué manera la aplicación de determinadas políticas, programas y proyectos en el área de la Defensa contemplan la integración de las mujeres y su desarrollo profesional, promueven la equidad de género y atenúan las brechas existentes entre varones y mujeres.



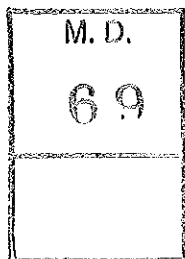


Ministerio de Defensa



Que las relaciones de género se refieren a aquellos aspectos de las relaciones sociales que crean y reproducen diferencias sistemáticas en la posición que ocupan las mujeres y los varones en relación con procesos y resultados institucionales y que, de este modo, las relaciones de género están entrettejidas en el contexto más amplio de las relaciones sociales que estructuran la división de los recursos y las responsabilidades, exigencias y obligaciones entre diferentes grupos sociales de mujeres y hombres en cualquier sociedad determinada (v. KABEER, N. (1996) "Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento sobre el desarrollo". Cap. 10. México: Paidós, pág. 289).

Que en los últimos años han venido desarrollándose UN (1) conjunto de iniciativas tendientes a diagnosticar la situación de la incorporación de la mujer en las FUERZAS ARMADAS, en el marco del proceso de democratización y modernización de las mismas; entre las cuales cabe citarse la derogación de regulaciones que impedían el acceso a derechos en forma igualitaria, los Informes sobre la Integración de la Mujer en las FUERZAS ARMADAS, la Encuesta sobre la Integración de las Mujeres en las FUERZAS ARMADAS, realizada en el año 2006, entre otros instrumentos.



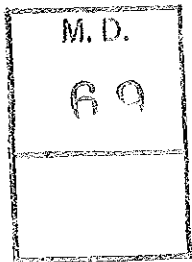


Ministerio de Defensa



Que, a su vez, el ESTADO ARGENTINO, en consonancia con la normativa internacional en la materia, ha incorporado con jerarquía constitucional distintos instrumentos de protección de los derechos humanos, entre los que se encuentra la CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, conforme se establece en el artículo 75, inciso 22 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Que, en ese contexto, en el año 2009 se sancionó la Ley N° 26.485 de PROTECCIÓN INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS EN QUE DESARROLLEN SUS RELACIONES INTERPERSONALES, en cuyo artículo 11, inciso 7°, se insta a este MINISTERIO DE DEFENSA a elaborar acciones tendientes a sensibilizar a las autoridades en la temática e impulsar medidas de acción positiva en pos de eliminar toda discriminación contra las mujeres en el ámbito de las FUERZAS ARMADAS, así como también incluir en los programas de formación, asignaturas y/o contenidos específicos sobre los derechos humanos de las mujeres y la violencia con perspectiva de género.



Que, en este sentido, resulta relevante realizar un análisis exhaustivo de las acciones tomadas y su impacto, entendiendo por análisis a la producción de información que tenga una relevancia a nivel de toma de decisiones en torno a



Ministerio de Defensa



las políticas a aplicar y que pueda ser utilizada para resolver problemas en circunstancias políticas concretas (v. DUNN, W.N. (1986) "The Meaning of Policy Analysis, en ES. LANE Current Issues in Public Administration". New York: Martin's Press, pág. 23).

Que, a la luz de lograr una transversalización eficiente en materia de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas, resulta fundamental no sólo contar con información desagregada por sexo, sino también elaborar UNA (1) serie de indicadores pertinentes a fin que estos datos sean posteriormente utilizados como insumo en la totalidad de las fases de las políticas antes mencionadas.

Que, en este sentido, los indicadores de género permitirán efectuar el control y seguimiento de las modificaciones que se registren en relación con los roles ocupados y el acceso a derechos en forma igualitaria por parte de varones y mujeres en el ámbito de la Defensa.

Que, en segunda instancia, resulta necesario evaluar si se registran cambios en el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión, de modo tal de poder analizar si la derogación de impedimentos formales se traduce en una ocupación más equitativa de varones y mujeres en dichas instancias de ejercicio de poder y, por ende, en la

M. D.
69

f. *[Firma]*



Ministerio de Defensa

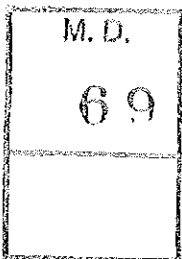


eliminación de barreras informales de acceso a distintas instancias.

Que, asimismo, es menester esclarecer en qué instancias continúan produciéndose desigualdades, a fin de poder intervenir en forma más eficiente, tomando como base la información recopilada mediante los indicadores, con el objeto de articular nuevas estrategias y políticas de género.

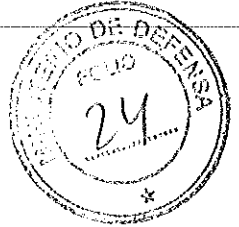
Que, de acuerdo a los argumentos antes mencionados, se aprecia imperioso contar con herramientas metodológicas que permitan desarrollar información referida al ámbito de la Defensa en forma accesible y estandarizada, de modo tal de poder producir evaluaciones de resultados e impacto de las acciones implementadas, permitiendo reforzar aquellos aspectos que necesiten ser revisados.

Que, por otra parte, y tomando como base la Resolución Ministerial mencionada en el VISTO, es preciso integrar los indicadores de género contruidos al área de TABLERO DE COMANDO, dependiente de la DIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN INSTITUCIONAL de este MINISTERIO DE DEFENSA, con el objeto no sólo de gestionar y difundir los resultados obtenidos, sino también de articularlos dinámicamente con datos recopilados por otros organismos nacionales e internacionales vinculados con la temática, a fin de producir





Ministerio de Defensa



información con perspectiva de género en todas las etapas del desarrollo de las políticas llevadas a cabo por el ESTADO ARGENTINO en materia de Defensa.

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

Que el suscripto es competente para el dictado de la presente Resolución, conforme lo dispuesto por el artículo 4° inciso 9° de la Ley de Ministerios (T.O.1992) y sus modificaciones.

Por ello,

EL MINISTRO DE DEFENSA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Establézcase que la información que las FUERZAS ARMADAS eleven a la DIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN INSTITUCIONAL en el marco de lo normado en el artículo 2° de la Resolución MINISTERIO DE DEFENSA N° 452/13, se envíe también a la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO.

ARTÍCULO 2°.- Ordénase a los Jefes de los ESTADOS MAYORES GENERALES DEL EJÉRCITO, LA ARMADA y LA FUERZA AÉREA, que anualmente, el primer día hábil del mes de marzo, eleven a la





Ministerio de Defensa



DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO y a la DIRECCIÓN DE ANÁLISIS INSTITUCIONAL la información requerida en los indicadores detallados en el ANEXO, en todos los casos, desagregada por sexo. Esta información, será complementaria y ampliatoria respecto de lo establecido oportunamente en la Resolución Ministerial N° 452/13.

ARTÍCULO 3°.- Resuélvase que, en un plazo no mayor a NOVENTA (90) días, la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO remita el instructivo correspondiente a cada una de las FUERZAS ARMADAS, a fin que las mismas puedan recolectar los datos necesarios en forma estandarizada para su posterior procesamiento.

ARTÍCULO 4°.- Regístrese, comuníquese y archívese.

9

RESOLUCIÓN N°: 93

Ing. AGUSTIN O. ROSSI  
MINISTRO DE DEFENSA

M. D.
39



Ministerio de Defensa



ANEXO

1. Información general:

- a. Cantidad total y porcentaje de varones y mujeres en la Fuerza.
- b. Cantidad de personal de la Fuerza, desagregado según sean Oficiales/as, Suboficiales/as y Soldados Voluntarios/as, Cuerpo Comando y Cuerpo Profesional.
- c. Máximo grado alcanzado en cada instancia, desagregado por Oficiales/as y Suboficiales/as, Cuerpo Comando y Cuerpo Profesional.

Observaciones: Esta información será el basamento principal a partir del cual se podrá contar con un esquema general de la situación de integración cuantitativa de la mujer en las FUERZAS ARMADAS, al tiempo que permitirá realizar un análisis descriptivo de la evolución numérica de la participación de varones y mujeres, por Fuerza y cuadro. Asimismo, el último ítem permitirá contar con datos actualizados respecto del acceso a grados de mayor jerarquía por parte de las mujeres.

2. Ingreso a la Institución, discriminado por escuela/instituto de formación:

- a. Cantidad de postulantes para ingresar, discriminada por escuela/instituto de formación, en el año en curso.

M. D.
60

*[Firma manuscrita]*





Ministerio de Defensa



- b. Cantidad de ingresantes efectivos, discriminada por escuela/instituto de formación, en el año en curso.
- c. Cantidad y porcentaje de egresos en tiempo previsto.
- d. Cantidad y porcentaje de egresos en tiempo superior al previsto.

Observaciones: Esta información permitirá monitorear comparativamente los cambios que se registren en relación con el ingreso de las mujeres a las FUERZAS ARMADAS, así como también la evolución al interior de cada una de las Fuerzas en tal sentido.

3. Permanencia en la institución:

- a. Cantidad de ascensos en tiempo deseable a cada jerarquía discriminados por escalafón/especialidad.
- b. Cantidad de bajas voluntarias en cada jerarquía discriminadas por escalafón/especialidad.
- c. Descripción de motivos de las solicitudes de baja (personales/familiares, etc.).
- d. Cantidad de personal por jerarquía.

Observaciones: Este grupo de indicadores permitirá monitorear el tiempo de permanencia de las mujeres en las Fuerzas, la distribución y el acceso comparativo en tiempos previstos de las distintas jerarquías. Asimismo, permitirá profundizar en las causas de las bajas, a fin de poder tomar medidas

M. D.
60



Ministerio de Defensa



tendientes a evitar aquellas que se relacionen con situaciones de discriminación en razón de género o inequidad en el ejercicio de derechos.

4. Cursos de capacitación/formación específica obligatorios:
- a. Cantidad y porcentaje del personal que ha sido designado para realizar cursos obligatorios.
  - b. Cantidad y porcentaje de alumnos/as que aprobó los cursos.
  - c. Cantidad de alumnos/as que obtuvo UN (1) orden de mérito en el cuarto Superior.
  - d. Cantidad de alumnos/as que fue separada del curso/no aprobó, desagregado por:
    - i. Bajo rendimiento/aplazo.
    - ii. Abandono.
    - iii. Separado/a por otros motivos.

Observaciones: Estos datos posibilitarán el monitoreo respecto de la distribución por sexo de las capacitaciones obligatorias y su rendimiento en las mismas, así como también analizar qué resultados obtienen varones y mujeres en forma comparativa y los motivos que fundamentan la separación de cursantes de las capacitaciones.

M. D.
69

5. Cursos de capacitación/formación voluntarios (EDENA, INDAE, entre otros):



Ministerio de Defensa



- a. Cantidad de postulantes para realizar cursos.
- b. Cantidad de ingresantes efectivos.
- c. Cantidad y porcentaje de alumnos aprobados.
- d. Cantidad de alumnos que fue separada del curso/no aprobó, desagregado por:
  - i. Bajo rendimiento/aplazo.
  - ii. Abandono.
  - iii. Separado/a por otros motivos.

Observaciones: Estos indicadores permitirán monitorear comparativamente si las mujeres solicitan y acceden a las capacitaciones complementarias en forma igualitaria y, en los casos en los cuales no lo hagan, indagar posteriormente en los impedimentos y obstáculos subyacentes.

6. Comisiones al exterior:

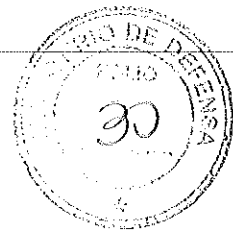
- a. Cantidad de personal que integró, en el año en curso, ternas propuestas para designación a cubrir de:
  - i. Comisiones al exterior.
  - ii. Agregadurías/delegaciones.
  - iii. Operaciones de paz.
- b. Cantidad designada en el mismo año para los casos mencionados precedentemente.
- c. Causas de no proposición del personal en condiciones:
  - i. Promedio de fojas.

M. D.
60

*[Firma manuscrita]*



Ministerio de Defensa



- ii. Capacitación acreditada (perfil).
- iii. Nivel de idioma.
- iv. Otras.

Observaciones: Esta información posibilitará analizar comparativamente cómo las mujeres son incluidas en las comisiones al exterior y los motivos formales por los cuales no se las incorpora o selecciona y, en caso que eso suceda, permitirá profundizar en dichos impedimentos.

7. Cobertura de cargos con toma de decisión:

- a. Cantidad de personal en condiciones de cubrir cargos de toma de decisión (a nivel de las dependencias de los Estados Mayores Generales de cada UNA (1) de las Fuerzas), por jerarquía.
- b. Cantidad de personal designado efectivamente para cubrirlo.
- c. Causas de no designación del personal en condiciones (en valores absolutos y relativos):

- i. Promedio fojas.
- ii. Capacitación acreditada/experiencia (perfil).
- iii. Otras.

M. D.
60

Observaciones: Permitirá monitorear comparativamente la evolución o involución de las mujeres en el acceso a posiciones de liderazgo y responsabilidad.

*[Firmas manuscritas]*



Ministerio de Defensa



8. Desempeño:

a. Orden de precedencia:

i. Cantidad de personal ubicado en el primer cuarto de la promoción.

ii. Cantidad de personal ubicado en el último cuarto de la promoción.

b. Orden de mérito en los ascensos:

i. Cantidad de personal ubicado en el primer cuarto de ascenso.

ii. Cantidad de personal ubicado en el último cuarto de ascenso.

Observaciones: Estos indicadores permitirán evaluar el desempeño comparativo de varones y mujeres, desde el egreso y a lo largo de su carrera profesional, posibilitando la detección de situaciones irregulares en tal sentido.

9. Licencias especiales/extraordinarias concedidas por motivos personales/familiares:

a. Cantidad de solicitudes de licencia especial, discriminada por las siguientes causas:

i. Atención familiar.

ii. Motivos personales.

b. Cantidad de licencias especiales efectivamente otorgadas.

c. Cantidad de licencias extraordinarias solicitadas

M. D.
69

9x  
[Firma]



Ministerio de Defensa

32

(excluida la reglamentada de SEIS (6) meses por retiro) por las siguientes causas:

- i. Atención familiar.
- ii. Unidad familiar (acompañar al cónyuge).
- iii. Otras.

Observaciones: Estos indicadores permitirán monitorear comparativamente cómo concilian su vida familiar y personal varones y mujeres. Una vez recopilada esta información, posibilitará profundizar en este aspecto y diseñar políticas tendientes a efectivizar la responsabilidad familiar compartida.

am  
↓

M. D.
69