



EQUIDAD DE GÉNERO Y DEFENSA: Una Política en Marcha V



Ministerio de
Defensa
Presidencia de la Nación

EQUIDAD DE GÉNERO Y DEFENSA: Una Política en Marcha V

**Ministerio de Defensa
2011**

AUTORIDADES NACIONALES

Presidenta de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Ministro de Defensa

Dr. Arturo A. Puricelli

Ministerio de Defensa. Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional
Humanitario
Equidad de género y defensa : una política en marcha V . - 1a ed. - Buenos Aires : Ministerio de Defensa, 2011.
176 p. ; 22x16 cm.

ISBN 978-987-26552-1-1

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

Fecha de catalogación: 25/02/2011

“Equidad de Género y Defensa: una política en marcha V”

ISBN 978-987-26552-1-1

Diseño e Impresión:

theartbureau

Queda hecho el depósito que establece la Ley 11.723.

Marzo de 2011, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Libro de edición argentina.

3000 ejemplares.

No se permite la reproducción total o parcial, el almacenamiento, el alquiler, la transmisión o la transformación de este libro, en cualquier medio, sea electrónico o meánico, mediante fotocopias, digitalización u otros medios, 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

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

EQUIDAD DE GÉNERO Y DEFENSA: Una Política en Marcha V

INDICE

Prólogo del Sr. Ministro de Defensa de la Nación, Dr. Arturo A. Puricelli	11
Planes de trabajo	
Consejo de Políticas de Género:	13
• Informe de gestión	14
• Medidas adoptadas en el seno del Consejo de Políticas de Género	
1. Participación de las Mujeres militares en todas las instancias de evaluación del personal Militar (Decreto Presidencial N° 1173 del 17 de agosto de 2010)	16
2. Mujeres y Uniformes Militares (Resolución MD N° 41 del 31 de enero de 2011)	21
3. Mujeres auxiliares de las Agregadurías Militares (Resolución MD N° 90 del 15 de febrero de 2011)	41
Violencia Intrafamiliar:	45
• Informe de Gestión del Plan	46
• Medidas adoptadas en el marco del Plan	
1. Convenio Marco de Cooperación Institucional firmado entre el Municipio de Morón y el Ministerio de Defensa (Convenio N° 63 del 25 de junio de 2010)	49
2. Convenio de Cooperación Institucional firmado entre el Ministerio de Gobierno de la Prov. de Santa Cruz y el Ministerio de Defensa (Convenio N° 76 del 20 de julio de 2010)	52
3. Violencia Intrafamiliar y Vivienda (Resolución MD N° 1502 del 15 de noviembre de 2010).	55
4. Promoción de los derechos sexuales y de los derechos reproductivos Resolución de difusión de la Línea de Salud Sexual del Ministerio de Salud de la Nación (Resolución MD N° 1586 del 30 de noviembre 2010)	60
• Equipos Interdisciplinarios de Atención de Víctimas de Violencia Intrafamiliar de las FFAA	64

Género y Operaciones de Paz	67
• Informe de Gestión del Plan	68
• Presentación de los informes sobre las encuestas realizadas a personal que desplegó en la misión HAITÍ XI (pre, pos despliegue y comparativo) que fueron elaborados por la Universidad Nacional de Quilmes	70
• Medidas adoptadas en el marco del Plan	149
1. Resolución sobre inspecciones y género (Resolución MD N° 91 del 15 de febrero de 2011).	
Jardines Maternales y Paternidad Responsable	159
• Informe de Gestión del Plan	160
• Medidas adoptadas en el marco del Plan	162
1. Convenio Marco de Cooperación Institucional firmado entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Educación y Cultura del gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Convenio N° 36 del 19 de abril de 2010).	
Oficinas de Género	165
• Informe de Gestión del Plan	166
• Medidas adoptadas en el marco del Plan	169
1. Convenio Marco de Cooperación Institucional firmado entre el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social de la Nación y el Ministerio de Defensa (Convenio N° 121 del 25 de noviembre de 2010).	
• Oficinas de Género de las FFAA	173

Prólogo

“Equidad de Género y Defensa: Una política en marcha V”

La generación de acciones que tiendan a la integración real de las mujeres militares es una necesidad de la democracia. Por ello, las políticas públicas en materia de equidad de género constituyen un eje fundamental en la modernización del sector de la Defensa Nacional.

La presente publicación, “Equidad de Género y Defensa: una política en marcha V”, es una oportunidad para dar cuenta a las Fuerzas Armadas y a la sociedad toda, de la continuidad y profundización de las políticas de género en el ámbito de la Defensa.

Esta promoción no responde a un interés personal o a una política coyuntural, sino que, por el contrario, es una política del Estado Nacional en respuesta a las obligaciones internacionales asumidas, al otorgar jerarquía constitucional a diversos instrumentos internacionales de derechos humanos entre los que cabe destacar, sobre todo, a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Por su parte, la “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales” (Ley N° 26.485) establece en cabeza de este Ministerio de Defensa la obligación de implementar, entre otras cosas, acciones que adecuen las normas y prácticas de las Fuerzas Armadas a lo establecido en la CEDAW y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Es en este marco que los funcionarios, en especial aquellos que ejercemos la función pública en instituciones tradicional e históricamente masculinas como son las Fuerzas Armadas, debemos adoptar liderazgos que favorezcan la democratización de relaciones de género y ser actores institucionales claves para producir un cambio significativo y profundo en las estructuras estatales.

Este libro nos permite repasar las acciones implementadas en materia de género y en paralelo, asumir el compromiso de su continuidad y profundización.

Por todo lo ya expresado, pero fundamentalmente teniendo en cuenta la diversidad de representaciones con las que nos encontramos a diario y la especificidad que se requiere para abordar la temática, es que se continuará con el trabajo desarrollado desde el 2008 en el

marco del Plan Nacional de Trabajo Conjunto para Promover una Política Integral para la Detección, Atención y Registro de los Casos de Violencia Intrafamiliar, como así también el abordaje de casos sobre violencia laboral que se lleva a cabo a través de las Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas.

Asimismo, y siguiendo con lo establecido en la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, se profundizará el Plan Nacional de Aplicación de la Perspectiva de Género en el marco de las Operaciones Internacionales de Mantenimiento de Paz.

De igual forma, con el firme convencimiento de que los varones también debemos abogar por el acceso a los derechos que permitan ejercer una paternidad sin restricciones, se continuarán y ahondarán las medidas del Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable.

Por su parte, el Consejo de Políticas de Género asumirá un rol fundamental como órgano asesor a la hora de producir información y material que sirvan de sustento empírico de las políticas a implementar en materia de género cobrando, de este modo, más protagonismo en el proceso de revisión normativa y en los ejes de formación y capacitación en materia de género.

Esta publicación acompaña entonces el fuerte compromiso asumido a futuro, no sólo con las mujeres que integran las Fuerzas Armadas, sino también con la toda la institución en materia de equidad de género y políticas de igualdad.

Dr. Arturo A. Puricelli
MINISTRO DE DEFENSA



Consejo de Políticas de Género

CONSEJO DE POLÍTICAS DE GÉNERO PARA EL ÁMBITO DE LA DEFENSA (Resolución MD N° 274 del 2 de marzo de 2007)

Principales actividades del Consejo de Políticas de Género para el Ámbito de la Defensa

Para profundizar las medidas llevadas adelante en el marco del Consejo de Políticas de Género desde el año 2007, el trabajo se basó en una metodología organizada alrededor de tres comisiones, a saber: 1). Comisión de Formación y Capacitación; 2). Comisión de Resoluciones y normativa referida a Género y FFAA y 3). Comisión de Difusión y Comunicación.

1. Comisión de Formación y Capacitación

a) Diplomatura de Género y Gestión Institucional

Entre los meses de mayo y diciembre se dictó en el INDAE (Fuerza Aérea) y bajo la Dirección de la Dra. Dora Barrancos, integrante del Consejo de Políticas de Género, la Diplomatura de Género y Gestión Institucional. A la misma, asistieron setenta alumnos/as entre personal de las tres Fuerzas y profesionales que no pertenecen al ámbito militar. Tuvo un total de noventa Hs. cátedra y los cursos se dictaron de manera presencial. La Dirección Nacional de DDHH y DIH participó de dos clases en el mes de noviembre.

Atento a la cantidad de inscriptos y las buenas repercusiones la Diplomatura se replicará en el año 2011.

b) Curso on line “Género y DDHH”, realizado por el Ministerio de Defensa y la Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación

A instancias del Consejo de Políticas de Género y en coordinación con la Secretaría de DDHH de Nación, se desarrolló una capacitación virtual sobre género y derechos humanos, destinada a integrantes de las FFAA. El curso contó con tres módulos: 1). Introducción a los Derechos humanos; 2). Género y DDHH 3). Género y Fuerzas Armadas. Participaron del curso ciento cincuenta integrantes de las Fuerzas tanto Oficiales como Suboficiales.

2. Comisión de Resoluciones y normativa referida a Género y FFAA

a) Promoción del Decreto que garantiza la participación de las oficiales y las suboficiales las Instancia de Calificación del Personal Militar (Decreto N° 1173 del 17 de agosto del 2010)

A través del Consejo de Políticas de Género, se impulsó el dictado del Decreto que ordenó a los jefes de los Estados Mayores Generales de las Fuerzas Armadas incluir en las diferentes

instancias de las Juntas de Calificación del Personal Superior y Subalterno, a las militares mujeres que se encuentren revistando en los grados a considerar en la integración de dichas juntas. Hasta tanto el personal femenino del cuerpo comando alcance los grados requeridos, esta inclusión se hará sin perjuicio del cuerpo, arma y/o escalafón a los que permanezcan.

b) Monitoreo y seguimiento de la Resolución que promueve la inclusión de las oficiales en las ternas de postulantes para cubrir puestos en las Agregadurías Militares (Resolución MD N° 73 del 21 de enero de 2009)

Para dar cumplimiento efectivo a la Resolución Ministerial 73/09 y así garantizar la real y efectiva participación de las oficiales más antiguas de las Fuerzas Armadas en el proceso de selección de los cargos de Agregado/da Militar y Agregado/da adjunto/ta Militar se elaboró un plan de trabajo conjunto e intersectorial con la Secretaría de Asuntos Internacionales para la Defensa. De esta manera, se promueve una igualdad de género en los puestos de toma de Decisión de la Defensa Nacional.

c) Resolución Mujeres y Uniformes Militares (Resolución MD N° 41 del 31 de enero 2011)

A través del Consejo de Políticas de Género cada una de las Fuerzas presentó una propuesta de modificación a los Regímenes de Uniformes. Éstas modifican y/o incorporan puntos vinculados a la vestimenta femenina en razón del servicio. Con ello se avanza en una nueva actualización en la materia de uniformes, a la luz de los nuevos roles que en la actualidad ocupan las mujeres en la Fuerzas Armadas.

d) Resolución Mujeres auxiliares de las Agregadurías (Resolución MD N° 90 del 15 de febrero de 2011)

A través de la resolución se adecuaron las normas internas de las Fuerzas Armadas para facilitar la participación de las suboficiales mujeres en las misiones en el extranjero y con ello, promover medidas que garanticen una igualdad real de género.

3. Comisión de Difusión y Comunicación.

En continuidad a lo informado en el informe de gestión correspondiente al primer semestre del año en curso, la comisión de difusión acompañó las actividades de Difusión desarrolladas por las Oficinas de Género de cada una de las Fuerzas acentuando los contenidos en lo vinculado a las resoluciones emitidas en materia de género en los últimos cuatro años y los espacios institucionales creados en el ámbito militar para abordar el tema.

El Poder Ejecutivo
Nacional

- 1173

M



BUENOS AIRES, 17 AGO 2010

VISTO el Expediente del registro del MINISTERIO DE DEFENSA N° 2086/2008; lo dispuesto en el Capítulo III, "Ascensos", del Título II, "Personal Militar en Actividad", de la Ley para el Personal Militar N° 19.101 y sus modificaciones; las reglamentaciones jurisdiccionales y sus normas complementarias dictadas por los Jefes de los Estados Mayores Generales de las Fuerzas Armadas; lo propuesto por la Ministra de Defensa, y

CONSIDERANDO:

Que el Capítulo III, "Ascensos", del Título II, "Personal Militar en Actividad", de la Ley N° 19.101 y sus modificaciones, constituye la norma marco para la conformación de las Juntas de Calificaciones de oficiales, suboficiales y del personal de tropa voluntaria, disponiendo, en su artículo 47, que "*La calificación de las aptitudes del personal que debe ser considerado, tanto a los efectos de su ascenso como a los de su eliminación, estará a cargo de juntas de calificaciones, las que actuarán como organismos asesores en sus respectivas fuerzas armadas. Las Juntas de Calificaciones se integrarán y actuarán en la forma que determine la reglamentación de esta ley.*"

Que lo atinente a la integración y actuación de las Juntas de Calificaciones se encuentra determinado en las reglamentaciones y normas complementarias citadas en el VISTO, de las que se advierte que las Fuerzas Armadas regulan la integración de las diferentes instancias de evaluación y calificación del personal militar con criterios de selección que no contemplan expresamente la efectiva participación del personal femenino de cada una de las Fuerzas.

M. D.
136

as
FIA



*El Poder Ejecutivo
Nacional*

2010 • Año del Bicentenario de la Revolución de Mayo



Que, por lo tanto, resulta necesario suplir dicha deficiencia normativa, ordenando a los Jefes de los Estados Mayores Generales de las Fuerzas Armadas que adecuen la normativa pertinente para garantizar la participación femenina en dichos procesos de evaluación y calificación, lo cual constituirá una clara medida tendiente a efectivizar la igualdad de trato con respecto al personal femenino en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

Que, en efecto, a fin de garantizar la equidad de género, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer —aprobada por la Ley N° 23.179—, que goza de jerarquía constitucional (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional), establece la obligación de adoptar medidas especiales de carácter temporal y acciones afirmativas, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer (artículo 4.1 de la citada Convención).

Que, asimismo, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las NACIONES UNIDAS, llevada a cabo en BEIJING, REPÚBLICA POPULAR CHINA, entre los días 4 y 15 de septiembre del año 1995, se concluyó que el adelanto de la mujer y el logro de la igualdad entre la mujer y el hombre son una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social y no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer. Únicamente después de alcanzados esos objetivos se podrá instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. La potenciación del papel de la mujer y la igualdad entre la mujer y el hombre son condiciones indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos.

M. D.
136

Que durante la Conferencia citada, los Estados se comprometieron a tomar medidas para asegurar el acceso igualitario de todas las mujeres y a incrementar las posibilidades de las mujeres para participar en la toma de decisiones y el liderazgo.

as
FRA

*El Poder Ejecutivo
Nacional*

2010 - Año del Bicentenario de la Revolución de Mayo



Que para lograr estos objetivos estratégicos, la principal acción a que se comprometieron fue la de llegar a la meta del equilibrio de género en los cuerpos gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública, implementando medidas para incrementar sustancialmente el número de mujeres y hombres, de ser necesario, por medio de acciones positivas, en todas las posiciones del gobierno y de la administración pública.

Que en el Derecho comparado, específicamente el CONSEJO DE MINISTROS DEL ESTADO ESPAÑOL, a fin de favorecer la incorporación, la integración y la permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, dictó un Acuerdo mediante el cual estableció que "...Se garantizará la presencia de la mujer en los órganos de evaluación para el ascenso, selección de concurrentes a cursos de capacitación y asignación de destinos de especial responsabilidad o cualificación..." (artículo 4º, Anexo I del Acuerdo citado).

Que el MINISTERIO DE DEFENSA ha generado una política integral sobre la equidad de género en el área, comprometida a garantizar al personal militar femenino condiciones sustancialmente equitativas para el desarrollo de la carrera profesional militar.

Que en dicho contexto, pueden mencionarse, entre otras, las Resoluciones del MINISTERIO DE DEFENSA Nros. 1435, del 28 de diciembre de 2006, 113, del 9 de febrero de 2007 y 781, del 31 de julio de 2008, por las que se instruyó a los Jefes de los Estados Mayores Generales de las Fuerzas Armadas para que revisaran las reglamentaciones castrenses y dejaran sin efecto requisitos de ingreso o permanencia que impongan como restricción tener hijos o tenerlos durante el transcurso de su permanencia en la institución militar de que se trate, y para que revisen dicha normativa en lo relativo a criterios vigentes para la asignación de tareas de guardia a fin de exceptuar de las mismas a las mujeres embarazadas y, también, a aquéllas que se encuentran en periodo de lactancia, siempre que un profesional médico certi-

65
FLA

*El Poder Ejecutivo
Nacional*

*2010 - Año del Bicentenario de la Revolución de Mayo



fiique tal condición.

Que, asimismo, por la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 213 del 16 de febrero de 2007, se creó, en el ámbito de la DIRECCIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y EL DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO de la SECRETARÍA DE ESTRATEGIA Y ASUNTOS MILITARES del MINISTERIO DE DEFENSA, un Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas, con el objetivo de realizar un seguimiento y evaluación de la inserción de la mujer en la carrera militar y, finalmente, se instruyó a los Jefes militares a que adecuen las normas internas de las Fuerzas Armadas para garantizar la participación de las mujeres militares en las diferentes instancias de asesoramiento relacionadas con la reglamentación de los uniformes.

Que la participación real de las mujeres militares en el proceso de calificación de las aptitudes del personal militar, implicaría que las mismas puedan intervenir en todas sus instancias, aunque no reúnan la totalidad de los requisitos exigidos por la normativa vigente.

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

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones conferidas al PODER EJECUTIVO NACIONAL por el artículo 99, inciso 12) de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Por ello,

LA PRESIDENTA DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

ARTÍCULO 1º.- Ordénase a los Jefes de los Estados Mayores Generales de las Fuerzas Ar-

GS.
FLA



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



madas incluir, en la integración de las diferentes instancias de las Juntas de Calificación del Personal Superior y Subalterno, a militares mujeres que se encuentren revistando en los grados a considerar en la integración de dichas Juntas, según corresponda. Hasta tanto el personal femenino del cuerpo comando alcance los grados requeridos, esta inclusión se hará sin perjuicio del cuerpo, arma y/o escalafón a los que pertenezca.

ARTÍCULO 2º.- Comuníquese, publique, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.

DECRETO N°: 1173

DIRECCIÓN NACIONAL
DE REGISTRO OFICIAL
Ministerio de Defensa

136

1262

as.

2011 - "Año del Trabajo Digno, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



40

*Ministerio de Defensa*

BUENOS AIRES, 31 ENE 2011

VISTO la Ley N° 26485, la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA Nro. 781 del 31 de julio de 2008, la Reglamentación sobre Uniformes del Ejército (RFP-70-04-I), el Reglamento de Uniformes para el personal de la Armada (R.A.1-001 Público) 5ta. EDICIÓN 2008, el Reglamento de Uniformes de la FUERZA AÉREA (RAG 5) Público - Edición 2000, el expediente MD N° 9063/2007 – DDHH N° 210/2007, y

CONSIDERANDO:

Que a través de la Resolución ministerial mencionada en el visto de la presente Resolución se modificó la composición de las Juntas, Comisiones, y/o instancias de asesoramiento para la confección de uniformes militares a fin de garantizar la presencia de mujeres militares en el estudio de la reglamentación de los uniformes que las mismas portan o portaran.

Que los reglamentos citados en el visto de la presente Resolución establecen el régimen de Uniformes de las Fuerzas Armadas.

Que los diferentes reglamentos contienen, con las especificidades de cada una de las Fuerzas, la información actualizada de los uniformes en uso en los distintos Organismos y Unidades de la Fuerza Aérea, el detalle e ilustración de cada uno de ellos, de sus prendas constituyentes y de los distintivos e insignias que los integran, así como las prescripciones de uso de los mismos y de las condecoraciones y distinciones nacionales y extranjeras que eventualmente el Personal Militar se encuentre autorizado a utilizar.

Que la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas implica la necesidad imperante de modificar todas las normativas que datan del origen de las mismas y/o que no se adecuan a su situación actual.

Que en este sentido, al incorporarse la mujer en las Fuerzas Armadas se modificaron los reglamentos de uniformes pero esa modificación se basó en la

M. D.
145 A

RECORTE

ASISTENCIA



2015: "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



Ministerio de Defensa

suposición de la mujer en ciertos roles diferentes a los que hoy ocupa. Tal es así que, al momento de realizarse la modificación, las mujeres tenían vedada la posibilidad de embarcarse.

Que así, las oficiales y suboficiales, hoy participan en los cuerpos, escalafones, armas y/o especialidades más tradicionales de las Fuerzas Armadas como el escalafón aire, el escalafón infantería de marina, los diferentes escalafones mecánicos, entre otros (v. punto 5 "Jerarquías alcanzadas en la actualidad. Limitaciones" del Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. Publicación del MINISTERIO DE DEFENSA. PRESIDENCIA DE LA NACIÓN. Ed. 2010).

Que un ejemplo de ello, son las mujeres pilotos de aviones, de helicópteros, las artilleras y las infantes de marina (v. punto 5 "Jerarquías alcanzadas en la actualidad. Limitaciones" del Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. Publicación del MINISTERIO DE DEFENSA. PRESIDENCIA DE LA NACIÓN, Ed. 2010).

Que en el marco del Consejo de Políticas de Género se ha debatido y trabajado sobre las diferentes modificaciones que deberían realizarse a los uniformes de las integrantes de las Fuerzas Armadas para que sean adecuados a las diferentes actividades que desarrollan (v. acta de las reuniones del Consejo de Políticas de Género del 14 de junio y del 9 de agosto del corriente año).

Que ello, asegurará que el uniforme del personal femenino posea la practicidad que una oficial, suboficial o voluntaria requiere, garantizando así un desplazamiento en igualdad de condiciones.

Que el Estado argentino, al otorgar jerarquía constitucional a los instrumentos internacionales de derechos humanos (Conf. Artículo 75 inciso 22 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL), ha asumido obligaciones respecto de los derechos humanos allí reconocidos. Revisten vital importancia los artículos 2º del pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y los artículos 1º y 2º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los que luego de establecer el compromiso de los Estados partes a respetar y garantizar determinados derechos sin discriminación,

M.D.

1450



Ministerio de Defensa

2011 - "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



les impone la obligación, en el caso de no estar aún garantizados, de adoptar las medidas oportunas para hacerlos efectivos.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece la obligación de adoptar de medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer. (v. inciso f del artículo 2º de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer).

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

Que el inciso a) del artículo 7º de la norma mencionada establece la obligación en cabeza de este MINISTERIO DE DEFENSA de "adecuar las normativas, códigos y prácticas internas de las Fuerzas Armadas a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (...)".

Que por todo ello, es prioritario adoptar medidas para adecuar los uniformes a las necesidades y realidades de las mujeres, siendo este un eje más del proceso de integración efectivo en la profesión militar en condiciones de equidad entre varones y mujeres.

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

Que el MINISTRO 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.

M. D.
1450

Por ello,

EL MINISTRO DE DEFENSA
RESUELVE:

[Handwritten signatures]

2011 - "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



Ministerio de Defensa



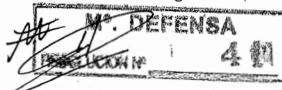
ARTÍCULO 1º.- Instrúyese al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, para que en un plazo no mayor a SESENTA (60) días revise las reglamentación de uniformes conforme el informe que se agrega como Anexo I a la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º.- Instrúyese al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA, para que en un plazo no mayor a SESENTA (60) días revise las reglamentación de uniformes conforme el informe que se agrega como Anexo II a la presente Resolución.

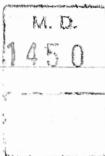
ARTÍCULO 3º.- Instrúyese al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA, para que en un plazo no mayor a SESENTA (60) días revise las reglamentación de uniformes conforme el informe que se agrega como Anexo III a la presente Resolución.

ARTÍCULO 4º.- Instrúyese al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA, para que una vez cumplido se informe todo lo actuado a este MINISTERIO DE DEFENSA.

ARTÍCULO 5º.- Regístrese, comuníquese y archívese.



s firmas
Dr. ARTURO ANTONIO PUPICELLI
MINISTRO DE DEFENSA



P.D.



Ministerio de Defensa

2011 - "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



ANEXO I

MODIFICACIÓN DEL EJÉRCITO ARGENTINO

El Ejército Argentino deberá incorporar las modificaciones que se detallan a continuación:

1) Para las formaciones, actos protocolares o comisiones, el uso de Uniforme de Diario y Social para el personal Femenino de Oficiales, Suboficiales y Soldados, incluirá la utilización del pantalón arena en época invernal y/o de bajas temperaturas.

A tal fin se modificarán del Reglamento en lo referente al uniforme femenino de las Oficiales los siguientes artículos: artículo 4.009, artículo 5.009 y el punto (2) del artículo 6.009.


Con la misma finalidad se modificarán del Reglamento en lo referente al uniforme femenino de suboficiales los siguientes artículos: artículo 5.005 y el punto (2) del artículo 6.005.

2) A fin de modificar el modelo de la pollera color arena, se modificarán los Artículos 5.005, 6.005, 6.009, 4.009, 5.009 (Para personal de Oficiales y Suboficiales, incluyendo a Soldados) incorporando una pollera con las siguientes características:

- Recta
- Sin tablas
- Con tajo atrás
- Larga hasta las rodillas
- Color arena

A modo de ejemplo se señala el siguiente modelo:



s/

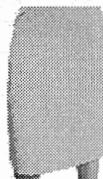
M. D.
1450

F.D.

2011 "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



Ministerio de Defensa



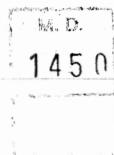
3) Modificar los modelos de las polleras para el personal de Oficiales con las siguientes características:

- Recta
- Sin tablas
- Con tajo atrás
- Larga hasta las rodillas
- Color Azul

A modo de ejemplo se presenta el siguiente modelo:



A tal fin se deberán modificar del Reglamento en lo referente al Uniforme del Personal de Oficiales los artículos 2.005 y 3.005.



2011. "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"

*Ministerio de Defensa*

ANEXO II

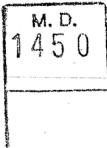
MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE UNIFORMES PARA EL PERSONAL DE LA ARMADA. 5TA EDICIÓN 2008 PUBLICACIÓN R.A-1-00. PÚBLICO

A fin de adecuar el reglamento mencionado en el título del presente anexo se modificarán los siguientes capítulos: Capítulo 1.1: Disposiciones Generales, Capítulo 1.2: Personal de Oficiales, Capítulo 1.3: Personal de Suboficiales y Cabos Principales, Capítulo 1.4: Personal de Cabos Primeros, Segundos y Marineros del Título 1 – Uso de los Uniformes.

Con la misma finalidad se modificarán del Título 2 "Prendas Componentes De Los Distintos Uniformes" los siguientes Capítulos: Capítulo 2.1: Personal de Oficiales, Capítulo 2.2: Personal de Suboficiales y Cabos Principales y Capítulo 2.3: Personal de Cabos Primeros, Segundos y Marineros.

La modificación deberá incorporar los cambios que se detallan en el detalle que a continuación se detalla:

Nº de UNIF.	DENOMINACION	ACTUALMENTE	MODIFICACIONES
4	Gala de Invierno con espada	. Pollera azul marino . Zapatos negros de vestir con taco.	<i>Incorporar el pantalón y zapatos acordonados taco bajo de corte (F) c/uso Obligatorio en Unidades de embarco y uso optativo en otros destinos.</i>
5	Gala de Invierno	. Pollera azul marino. Zapatos negros de vestir con taca.	<i>Incorporar zapatos acordonados taco bajo de corte (F) c/uso optativo con pollera.</i>
6	Diario de Invierno	. Pollera azul marino. Zapatos negros de vestir con taca. Pantalon azul marino con zapatos negros de corte masculino.	<i>Incorporar el pantalón y zapatos acordonados taco bajo de corte (F) c/uso Obligatorio en Unidades de embarco y uso Optativo en otros destinos.</i>
8	Gala de Verano con espada	. Pollera blanca. . Zapatos blancos de vestir con taca.	<i>Incorporar el pantalón y zapatos acordonados taco bajo de corte (F) c/uso Obligatorio en Unidades de embarco y uso Optativo en otros destinos.</i>

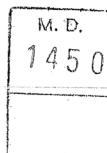
*M.D.*

1450

2011 - "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"

*Ministerio de Defensa*

Nº de UNIF.	DENOMINACION	ACTUALMENTE	MODIFICACIONES
9	Gala de Verano	<ul style="list-style-type: none"> . Pollera blanca. . Zapatos blancos de vestir con taco. . Solo en Personal Subalterno. 	<i>Incorporar el pantalón y zapatos acordonados taco bajo de corte (F) c/uso Obligatorio a bordo y uso Optativo en otros destinos. En el uniforme de Personal Subalterno</i>
10	Tropical Blanco	<ul style="list-style-type: none"> . Pollera blanca. . Zapatos blancos de vestir con taco. 	<i>Incorporar el pantalón y zapatos acordonados taco bajo de corte (F) c/uso Obligatorio en Unidades de embarco.</i>
11	Diario de Verano	<ul style="list-style-type: none"> . Pollera azul marino. . Zapatos negros de vestir con taco. . Pantalón azul Marino. . Zapatos negros de corte masculino. 	<i>Incorporar zapatos acordonados taco bajo de corte (F) c/uso optativo. Si como zapatos acordonados se interpretan los masculinos, no guardarían la prestancia en el vestir cuando lo usen con polleras.</i>
17	Maternidad	<ul style="list-style-type: none"> . Jumper azul marino . Calzado mocasín negros de suela plana o sin tacos. 	<i>Incorporar Jardineró azul marino (Idéntico diseño en la parte superior al actual Jumper), para personal militar femenino en estado de embarazo de todas las zonas. Calzado mocasín negro de suela antideslizante de uso obligatorio. Calzado mocasín negro de suela antideslizante y Jumper (1º provisión sin cargo.)</i>





Ministerio de Defensa

2011 - Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores®



ANEXO III

MODIFICACIONES PARA LA FUERZA AÉREA

A fin de adecuar el reglamento mencionado en el título del presente anexo se deberán realizar las siguientes modificaciones:

1º) Uniforme de Servicio Diario para Personal Militar Femenino Superior y Subalterno en estado de gravidez (según modelo en Anexo Alfa), conformado por:

- a) Camisa Celeste manga larga y manga corta, con terminación recta y sistema de ajuste lateral, para ser usada fuera del pantalón
- b) Pantalón de Servicio con ajuste variable en la cintura alternativo al Jumper que se utiliza actualmente.

c) Saco de abrigo azul de lana manga larga; con escote en V; abertura delantera con botones para cierre y sistema de sujeción de insignias de grado (similar al modelo de pullover vigente).

2º) Uniforme de Servicio Completo para Personal Militar Femenino Superior y Subalterno (según modelo en Anexo Bravo), conformado por:

- a) Incorporar el uso del pantalón como alternativo al de la pollera para formaciones y actividades dentro de las Unidades y Organismos, según los lineamientos que se establecerán contemplando las características del lugar y condición climática.
- b) Zapato cerrado clásico de cuero negro liso, sin adornos metálicos, con puntera ancha y taco de 4 cm.
- c) Medias de nylon sin brillo color tostado claro.

3º) Uniforme Social para Personal Militar Femenino Superior y Subalterno (según modelo en Anexo Charlie), conformado por:

- a) Incorporar el uso del pantalón como alternativo al de la pollera para formaciones y actividades dentro de las Unidades y Organismos, según los lineamientos que se establecerán contemplando las características del lugar y condición climática.
- b) Zapato cerrado clásico de cuero negro liso sin adornos metálicos, con puntera ancha y taco de 4 cm., idéntico al de uniforme de servicio (se deroga el zapato social de charol).
- c) Medias de nylon sin brillo color tostado claro.

M. D.

1450

Foto

29

"III. Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



Ministerio de Defensa

4º Uniforme de Servicio Diario.

- a) Se mantiene el uso de la sandalia de verano, según modelo vigente, solamente para uso interno.
 - b) Según las necesidades del lugar para uso interno se autoriza en forma opcional la utilización del zapato de cuero negro cerrado igual modelo personal masculino
- 5º Implementar Cubrecabeza Uniforme de Servicio y Social, según modelo ANEXO Alfa RAG 5, página 116. – Foto ANEXO "DELTA" -

(Handwritten signature)
La propuesta tiene por objeto adaptar los uniformes del personal militar femenino a las necesidades del servicio, teniendo en cuenta especiales situaciones como es el estado de embarazo, las características propias del lugar donde se desarrollan las tareas y las condiciones climáticas imperantes.

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

M. D.	
1450	

(Handwritten signature)



Ministerio de Defensa

2011 - "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



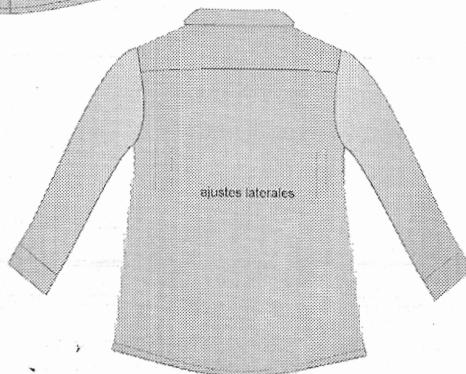
ANEXO "ALFA"

CAMISA PARA EMBARAZADA UNIFORME DIARIO

Geometral Delantero



Geometral Trasero



M. D.
1450

[Signature]

[Signature]

[Signature]



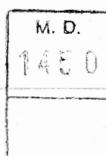
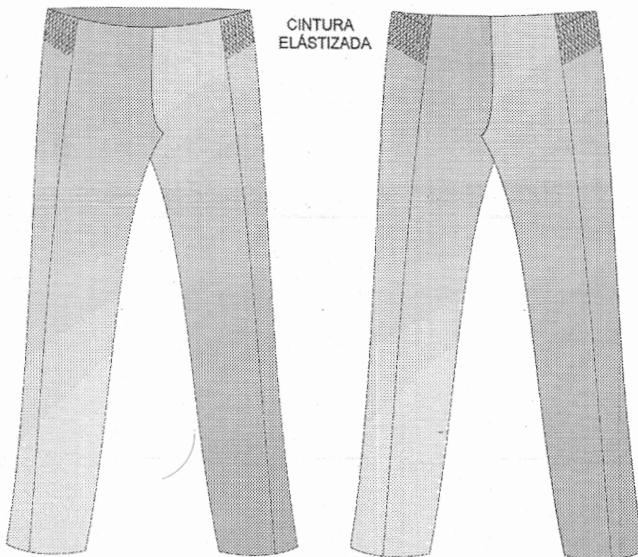
"Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



Ministerio de Defensa

ANEXO "ALFA"

PANTALÓN PARA EMBARAZADA



[Handwritten signature]

[Handwritten mark]



Ministerio de Defensa

2011 "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



ANEXO "ALFA"

SACO DE ABRIGO AZUL PARA PERSONAL FEMENINO EN ESTADO DE GRAVIDEZ



INDICA POSICIÓN INSIGNIA DE GRADO PARA PERSONAL MILITAR SUBALTERNO
HASTA GRADO DE CABO PRINCIPAL Y SOLDADOS VOLUNTARIAS.

M.L.D.	
	1450

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Ministerio de Defensa

2011 "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



AÑEXO "ALFA"

SACO DE ABRIGO AZUL PARA PERSONAL FEMENINO EN ESTADO DE GRAVIDEZ



M. D.

1450

* INDICA POSICIÓN INSIGNIA DE GRADO PERSONAL MILITAR SUPERIOR Y SUBOFICIALES SUPERIORES EN EL GRADO DE SUBOFICIAL MAYOR Y SUBOFICIAL PRINCIPAL.

2011 - "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



Ministerio de Defensa



ANEXO "ALFA"

SACO DE ABRIGO AZUL PARA PERSONAL FEMENINO EN ESTADO DE GRAVIDEZ

(M)



M. D.	
1450	

[Signature]

* INDICA POSICION INSIGNIA DE GRADO PARA PERSONAL MILITAR
SUBALTERNO HASTA GRADO DE SUBOFICIAL AYUDANTE Y
SOLDADOS VOLUNTARIAS.

[Signature]

[Signature]



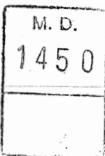
Ministerio de Defensa

2011 "Año del Trabajo Digno, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



ANEXO "BRAVO/ CHARLIE" al ANEXO III

PANTALÓN UNIFORME SERVICIO FEMENINO/ IGUAL MODELO PARA
PANTALON UNIFORME SOCIAL FEMENINO CON LA TELA CORRESPONDIENTE



[Handwritten signature]

[Handwritten mark or signature]

[Handwritten signature]



Ministerio de Defensa

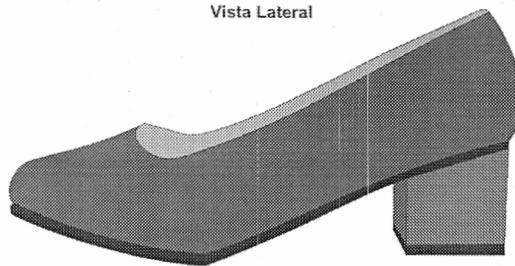
"2011. Año del Trabajo Digno, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



ANEXO "BRAVO / CHARLIE"

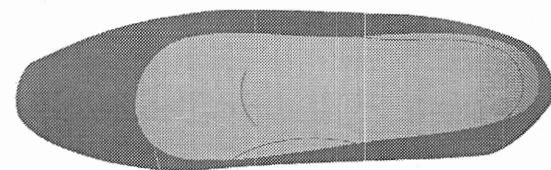
ZAPATO UNIFORME SERVICIO / SOCIAL FEMENINO

Vista Lateral

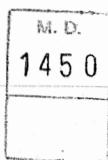


(Handwritten signature)

Vista Superior



(Handwritten signature)



(Handwritten signature)

(Handwritten signature)



Ministerio de Defensa

2011. "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



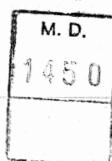
ANEXO "DELTA"

CUBRECABEZA UNIFORME SERVICIO Y SOCIAL



W.

S.H.



F.A.

4



90



"2011 – Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"

Ministerio de Defensa

BUENOS AIRES,

15 FEB 2011

VISTO la Ley N° 26485, las Resoluciones del MINISTERIO DE DEFENSA Nro. 1160 del 2 de octubre de 2008 y Nro. 73 del 21 de enero de 2009, el Reglamento de Selección de Personal a ser destinado en el Extranjero del Ejército Argentino (RFP 30-04-I), el Reglamento para la Administración del Personal de la Armada (R.A.P.A) –Volumen 2— Personal Militar Subalterno, la Resolución del JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA del 28 de junio de 1998, el expediente MD N° 28560/2007 – DDHH N° 405/2007, y

CONSIDERANDO:

Que los reglamentos mencionados en el visto establecen los requisitos que el personal subalterno de las Fuerzas Armadas debe cumplimentar para postularse a un cargo de auxiliar de las diferentes misiones en el extranjero como es el de auxiliar de las Agregadurías.

Que así, el Reglamento de Selección de Personal a ser destinado en el Extranjero del Ejército Argentino (RFP 30-04-I) establece que la inscripción a los cargos mencionados precedentemente podrá ser voluntaria o decisión de autoridad superior y para ello, deberá cumplir entre otros los siguientes requisitos: pertenecer al Cuerpo Comando y al Cuerpo Profesional —sin diferenciación de arma o especialidad—, poseer el grado de Sargento Ayudante, Suboficial Principal o Suboficial Mayor (v. Artículo 5.016 del Capítulo V “Exigencias particulares para cada Misión a cumplir en el Exterior” del Reglamento de Selección de Personal a ser destinado en el Extranjero. RFP 30-04-I).

Que el Reglamento para la Administración del Personal de la Armada (R.A.P.A) –Volumen 2— Personal Militar Subalterno, establece el sistema de selección del personal de suboficiales para cubrir cargos en misión permanente en el extranjero. En esta reglamentación se establece que en toda oportunidad que se requiera la designación de Personal Militar para prestar servicios en el extranjero y

M. D.

448

*ELA**ABD**H*



"2011 – Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



Ministerio de Defensa

cubrir necesidades en Agregaciones, Comisiones y Misiones Navales, efectuará la selección ajustándose, entre otras, a las siguientes normas: participarán de la selección todos los Suboficiales Primeros, con curso de Ascenso a Suboficial aprobado (aquellos que lo estuvieran realizando permanecerán en forma condicional hasta la confirmación de su aprobación), que pertenezcan al Régimen de Ascenso "Alfa", en el tercer, cuarto y quinto año de antigüedad (v. Artículo 2.07.17 del Reglamento para la Administración del Personal de la Armada R.A.P.A –Volumen 2—Personal Militar Subalterno).

Que la Resolución del JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA del 28 de junio de 1998 aprobó las "Normas para la administración del Personal Militar Subalterno destinado con carácter permanente en el Exterior" (v. Artículo 1º de la Resolución del JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA del 28 de junio de 1998).

Que la Resolución mencionada en el párrafo precedente establece los requisitos para los cargos de Auxiliar de Agregación de Defensa, de Auxiliar de Agregación Aeronáutica, de Auxiliar de Delegación Militar ante la Junta Interamericana de Defensa (JID) y de Auxiliar de Agregación Aeronáutica en los Estados Unidos de América.

Que para los dos primeros cargos mencionados en el párrafo se exige ser Suboficial Mayor del Cuerpo de Apoyo Operativo y Técnico o del Cuerpo de Apoyo Logístico de los escalafones: Administración, Sanidad, Música y/o Servicios y encontrarse entre el segundo y el cuarto año de antigüedad.

Que para el cargo de Auxiliar de Delegación Militar ante la Junta Interamericana de Defensa (JID) se exige ser Suboficial Mayor del Cuerpo de Apoyo Operativo y Técnico o del Cuerpo de Apoyo Logístico de los escalafones: Administración, Sanidad, Música y/o Servicios y encontrarse entre el segundo y el cuarto año de antigüedad.

Que para el cargo de Auxiliar de Agregación Aeronáutica en los Estados Unidos de América, el grado requerido es el de Suboficial Principal del Cuerpo de Apoyo Operativo y Técnico (Mecánico de Aeronave, de sistemas,

M. D.

1448

ELA

FOLIO
40



"2011 – Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"

Ministerio de Defensa

instrumental, de electrónica, de armamento y de taller) o del Cuerpo de Apoyo Logístico (especialidad abastecimiento) entre el segundo y encontrarse en el sexto año de antigüedad.

Que a través de la Resolución MINISTERIO DE DEFENSA Nro. 73/09 se modificaron los requisitos necesarios para participar en las ternas de postulantes que cumplirán las funciones de Agregado/a de Defensa y/o de las Fuerzas Armadas (v. Artículo 1º de la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA Nro. 73 del 21 de enero de 2009).

Que de esta manera, se garantizó el acceso de las oficiales más antiguas al proceso de selección para cubrir cargos primordiales de la Defensa Nacional como son los cargos de Agregados/as de Defensa y/o de las Fuerzas Armadas, en calidad de titular y/o adjunto/a.

Que esta medida es parte integrante del proceso que este MINISTERIO DE DEFENSA ha asumido como aspecto central de su gestión, dirigido a desarrollar acciones tendientes a promover condiciones de equidad entre mujeres y varones militares en el marco de la profesión militar.

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

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

M. D.	
144 A	

F. H. P. D. S.



"2011 – Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"

Ministerio de Defensa

Que, a fin de garantizar la equidad de género, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece la obligación de adoptar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer (v. Artículo 4.1, Conv. cit.) También hace referencia a las denominadas acciones afirmativas que son aquellas medidas de carácter temporal para eliminar obstáculos y que están concebidas como un instrumento para crear conciencia social.

Que dando cumplimiento a las obligaciones mencionadas el Estado Argentino sancionó la Ley Nº 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que se desarrolle sus Relaciones Interpersonales.

Que el inciso a) del artículo 7º de la norma mencionada establece la obligación en cabeza de este MINISTERIO DE DEFENSA de "adecuar las normativas, códigos y prácticas internas de las Fuerzas Armadas a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (...)".

Que en el marco de esta política, que tiende a garantizar una igualdad real de género, es necesario adecuar las normas internas de las Fuerzas Armadas para facilitar la participación de las suboficiales mujeres en las misiones en el extranjero.

Que a tal fin se deberá estandarizar el grado requerido para postularse en un cargo en el extranjero y de esta forma garantizar un proceso de selección con igualdad de criterios en las tres Fuerzas Armadas.

Que esta medida para ser efectiva debe estar anclada en un contexto de compromiso institucional transversal con la temática. En este sentido, adquieren particular importancia las Oficina de Género de las Fuerzas Armadas —creadas por la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA 1160/08— como espacio institucional de comunicación y difusión de la medida.

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

M. D.

448

EAT

F.D.



"2011 – Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"

Ministerio de Defensa

Que el MINISTRO 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,

EL MINISTRO DE DEFENSA
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Instrúyese al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA para que, en un plazo no mayor a SESENTA (60) días, estandarice en el grado de Suboficial Primero/a el requisito referente al grado necesario para postularse en una misión en el extranjero

ARTÍCULO 2º.- Instrúyese al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA para que, en un plazo no mayor a SESENTA (60) días, estandarice en el grado de Suboficial Ayudante el requisito referente al grado necesario para postularse en una misión en el extranjero

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, en un plazo no mayor a SESENTA (60) días y a través de las Oficinas de Género, elaboren un Plan de Difusión en los términos de la presente Resolución el que deberá ser elevado para ser sometido a consideración de este MINISTERIO DE DEFENSA.

ARTÍCULO 4º.- Regístrese, comuníquese y archívese.

M. D.

1448

MINISTERIO DE DEFENSA
RESOLUCIÓN N° 90

Almirante
Dr. ARTURO ANTONIO PURICELLI
MINISTRO DE DEFENSA

F.R.A.

II

Violencia Intrafamiliar

**PLAN NACIONAL DE TRABAJO CONJUNTO PARA PROMOVER UNA POLÍTICA INTEGRAL DE DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REGISTRO DE LOS CASOS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR (VIF) DE LAS FUERZAS ARMADAS
(Resoluciones MD Nº 1348 del 2 de noviembre 2008 y MD Nº 1 del 8 de enero de 2010)**

Principales actividades del Plan

El plan de trabajo tuvo como objetivo profundizar el trabajo llevado a cabo desde marzo de 2008 y con ello, institucionalizar la temática hacia el interior de las FFAA. El plan tuvo los siguientes cuatro ejes de trabajo: 1). Profundización de las coordinaciones interinstitucionales 2). Capacitación para el personal militar de los Comandos/Direcciones de Personal y Sanidad 3). Capacitaciones para los/as profesionales de los equipos interdisciplinarios de atención de víctimas 4). Sensibilización en los barrios y unidades militares.

1) Profundización de las coordinaciones interinstitucionales

Se trabajó coordinadamente con diversas instituciones del Estado; la Sociedad Civil y la Academia que se especializan en temas de violencia intrafamiliar.

Así, junto a la Secretaría de Derechos Humanos de la Pcia. de Buenos Aires, en cumplimiento del Convenio firmado en el 2009, se desarrolló un Plan de Difusión sobre la temática que consistió en el dictado de seis actividades de sensibilización en las localidades de Moreno, Azul, Puerto Belgrano, Tandil y Olavarría. En total se disertó a setecientas personas entre oficiales, suboficiales, personal civil y familiares.

Asimismo, las profesionales de la Secretaría coordinaron dos ateneos de casos uno en el Hospital Militar Campo de Mayo y otro en el Hospital Naval Puerto Belgrano destinados a cuarenta profesionales de los equipos de atención de víctimas.

En igual sentido, la firma del Convenio con el Municipio de Morón consolidó el trabajo conjunto, permitió la realización de actividades de sensibilización a las cuales asistieron cien personas de Fuerza Aérea y formalizó la supervisión mensual permanente a dos de los equipos de atención de víctimas de VIF. Además las profesionales del Municipio coordinaron un ateneo de casos destinado a cuarenta profesionales de los equipos de atención de víctimas.

Por otro lado, se firmó un Convenio con el Ministerio de Gobierno de la Provincia de Santa Cruz, organismo con el que se desarrollaron talleres de Sexualidad y de Ofimática en Barrios Militares de la Pcia. donde participaron veinte personas en su mayoría mujeres.

Asimismo, se implementaron dos actividades conjuntas con el Centro Municipal de la Mujer del Vicente López de las cuales participaron veinte personas del Barrio Villa Martelli.

En igual sentido, junto a profesionales del Hospital Teodoro Álvarez se realizó un ateneo de casos destinado a cuarenta profesionales de los equipos de Atención de víctimas de VIF y se formalizó la supervisión externa al Equipo de atención de víctimas del Hospital Militar Central.

Por último, es muy importante destacar que desde la Dirección de Protección Integral y Articulación de Acciones Directas (DINACPI) del Consejo Nacional de las Mujeres, se invitó al Ministerio de Defensa a formar parte de la Comisión Interinstitucional para la implementación del Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

2) Capacitación para el personal militar de los Comandos/Direcciones de Personal, Jurídicos y Sanidad

De acuerdo a lo planificado, se realizaron tres jornadas destinadas a los profesionales de las áreas de la salud, de trabajo social y jurídico de las FFAA las cuales estuvieron a cargo de la Dra. Eleonor Faur Oficial de Enlace del Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Dra. Diana Galimberti Directora del Hospital Teodoro Álvarez y el Lic. Raúl Mattiozzi. Por último, se realizó un seminario donde expusieron representantes de los equipos interdisciplinarios de atención de víctimas de violencia intrafamiliar y de la Dirección Nacional.

De este modo se capacitó en materia de violencia intrafamiliar de manera continua y permanente a noventa profesionales de las Fuerzas Armadas.

3) Capacitaciones para los/as profesionales de los equipos interdisciplinarios de atención de víctimas

Por otro lado, se avanzó en la realización de seis talleres teóricos y Ateneos de casos prácticos a los/as integrantes de los siete equipos interdisciplinarios de atención de casos de VIF de las Fuerzas Armadas, pudiendo contar al cierre del año con equipos de profesionales formados en atención de casos e implementación práctica de la teoría existente en violencia intrafamiliar.

4) Sensibilización en los barrios militares

Además de las actividades ya mencionadas, en el marco de la conmemoración del día internacional por la no violencia contra las mujeres, los equipos de atención de víctimas de violencia intrafamiliar realizaron actividades de sensibilización con variadas dinámicas tales como cine debate, torneo de fútbol femenino, representaciones teatrales, ferias de microemprendedoras, talleres de reflexión y debate y jornadas de capacitación donde se trabajó sobre los estereotipos de género y la violencia infantil.

Estas actividades fueron realizadas en el Palomar, en Villa Martelli y en la Base Naval Puerto Belgrano descentralizando las políticas de violencia intrafamiliar.

5) Otras actividades

a) Desarrollo del primer curso conjunto sobre capacitación en Violencia Masculina Intrafamiliar para la Fuerza Aérea.

Se desarrolló un plan piloto de capacitación de dos meses a profesionales de la salud y del área social de las Fuerzas Armadas en violencia masculina intrafamiliar y fue dictado por el Lic. Raúl Mattiozzi. Con esta actividad se avanzó en la formación específica de un total de veinte profesionales de las Fuerzas Armadas en la temática y como resultado final se diseñó un protocolo de atención para varones violentos.

b) Jornadas de Violencia Intrafamiliar en el Hospital Naval Pedro Mallo

Los días 25 y 26 de octubre del corriente año en el Hospital Naval Pedro Mallo tuvieron lugar las III Jornadas de Violencia Intrafamiliar, en las que mediante diversos paneles de especialistas se debatió temas sobre la problemática tales como el proceso de recuperación de hombres violentos, violencia a ancianos y ancianas, noviazgos violentos, violencia en los medios entre otros.

c) Reforma normativa en temas de VIF: Modificaciones a los reglamentos de viviendas militares en razón de garantizar la permanencia en el hogar de las víctimas de violencia intrafamiliar (Resolución MD N° 1502 del 15 de noviembre del 2010)

Mediante la presente resolución, se instruye a los Jefes de los Estados Mayores Generales a que revisen las reglamentaciones de vivienda a los fines de que – en los casos que exista una orden judicial de exclusión del hogar por violencia intrafamiliar- se permita que la víctima y sus hijos e hijas permanezcan en la vivienda de la Fuerza por un plazo máximo de un año o hasta tanto dure la medida cautelar emitida por autoridad competente.

d) Promoción de los derechos sexuales y de los derechos reproductivos. Difusión de la Línea 0800 Salud Sexual del MINISTERIO DE SALUD DE LA NACIÓN (Resolución MD N° 1586 del 30 de noviembre del año 2010)

Mediante la citada resolución se instruyó a los Jefes de las Fuerzas Armadas a que difundan en los medios de comunicación propios la LÍNEA “0800-222-3444 SALUD SEXUAL” desarrollada por el Ministerio de Salud de la Nación. Ello, con la finalidad de generar medidas que garanticen el pleno ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos como derechos humanos fundamentales.

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



**CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN INSTITUCIONAL ENTRE EL
MINISTERIO DE DEFENSA DE LA NACIÓN
Y EL MUNICIPIO DEL PARTIDO DE MORÓN**

Entre el MINISTERIO DE DEFENSA DE LA NACIÓN, 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 el MUNICIPIO DE MORÓN, en adelante el MUNICIPIO, con domicilio Calle Alte. Brown 946, delPARTIDO DE MORÓN, PROVINCIA DE BUENOS AIRES, representado por su titular, el Lic. Lucas Hernán GHI, 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 y la Ley Nº 26485 "De Protección Integral para Prevenir Sanciones y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollos sus relaciones interpersonales" 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) Coordinar acciones tendientes a promover la participación en actividades de índole social y cultural como así también todas aquellas acciones autogestivas y de emprendimientos comunitarios que tengan por finalidad el desarrollo de las personas en su comunidad.
- c) Articular todas aquellas acciones que tengan por objetivo lograr una equidad de género y tiendan a prevenir, erradicar y sancionar todo tipo de discriminación y violencia contra las mujeres.
- d) Articular acciones tendientes a promover los derechos sexuales y los derechos reproductivos de las mujeres y los varones de las Fuerzas Armadas.
- e) Coordinar acciones tendientes a promover una paternidad responsable.
- f) Coordinar acciones tendientes a promover la plena participación ciudadana de las mujeres.

GS
ELA
4/22 Luis

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



- g) Coordinar esfuerzos a fin de promover la participación y el acceso del personal de las FUERZAS ARMADAS, del MINISTERIO y del MUNICIPIO a las diferentes actividades de sensibilización y difusión en la temática de género que desarrollean ambas partes.
- h) Generar mecanismos de intercambio de la información pertinente a los efectos de dar cumplimiento a las actividades establecidas en el "Plan de trabajo conjunto para promover una política integral de detección, atención y registro de casos de violencia intrafamiliar en las FUERZAS ARMADAS" y todas aquellas políticas de género desarrolladas por ambas partes.

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 intervenientes.

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 suscite 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.

A large, handwritten signature in black ink, appearing to be a combination of two signatures, occupies the bottom left corner of the page.

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



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.

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 tendrá una vigencia de UN (1) año a contar desde la fecha, considerándose automática 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 25 del mes de JUN de 2010.

LIS. LUCAS H. GHI
INTENDENTE
MUNICIPIO DE MORON

Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa

MINISTERIO DE DEFENSA	
Registro de Actas, Convenios y Acuerdos	
Nº	63
25 JUN 2010	



CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN INSTITUCIONAL ENTRE EL
MINISTERIO DE DEFENSA DE LA NACIÓN
Y EL MINISTERIO DE GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ

Entre el MINISTERIO DE DEFENSA DE LA NACIÓN, en adelante, el MINISTERIO DE DEFENSA, con domicilio en Azopardo 250 de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, representado por su titular, Dra. Nilda Celia GARRÉ, y EL MINISTERIO DE GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ, a través de la Subsecretaría Provincial de la Mujer, en adelante el MINISTERIO DE GOBIERNO, con domicilio con domicilio en calle Alcorta Nº 231, de la ciudad de Río Gallegos, Provincia de Santa Cruz, representado por su titular, Sr. Carlos Alberto BARRETO, DNI Nº 13.850.280, conforme Decreto Nº 2292/08, 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 y la Ley Nº 26485 "De Protección Integral para Prevenir Sanciones y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollos sus relaciones interpersonales" 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) Coordinar acciones tendientes a promover la participación en actividades de autogestión, organización económica, social y cultural.
- c) Coordinar acciones tendientes a promover la paternidad/maternidad responsable.
- d) Articular todas aquellas acciones que tengan por objetivo lograr una equidad de género y tiendan a prevenir, erradicar y sancionar todo tipo de discriminación y violencia contra las mujeres.
- e) Articular acciones tendientes a promover los derechos sexuales y los derechos reproductivos de las mujeres y los varones de las Fuerzas Armadas.
- f) Coordinar acciones tendientes a promover la reflexión de las mujeres de las FUERZAS ARMADAS de su autonomía personal con el objetivo de garantizar su plena participación ciudadana.
- g) Coordinar esfuerzos a fin de promover la participación y el acceso del personal de las FUERZAS ARMADAS y del MINISTERIO DE DEFENSA a las diferentes actividades de sensibilización y difusión en la temática de género que desarrollen ambas partes.



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

- h) Coordinar acciones a fin de promover la participación y el acceso de las esposas del personal de las FUERZAS ARMADAS y del MINISTERIO DE DEFENSA, a las diferentes actividades de Capacitación en Oficios con Salida Laboral que desarrollen ambas partes.
- i) Generar mecanismos de intercambio de la información pertinente a los efectos del cumplimiento de las actividades establecidas en el "Plan de trabajo conjunto para promover una política integral de detección, atención y registro de casos de violencia intrafamiliar en las FUERZAS ARMADAS" y todas aquellas políticas de género desarrolladas por ambas partes.

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 intervenientes

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 suscite 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.



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

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 intervenientes.

Cláusula Décima.- El presente tendrá una vigencia de UN (1) año a contar desde la fecha, considerándose 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 , a los 20 del mes de Julio de 2010.

Dra. Nilda Garre
Ministra de Defensa

CARLOS ALBERTO BARRETO
MINISTRO DE GOBIERNO
PROVINCIA DE SANTA CRUZ

MINISTERIO DE DEFENSA
Registro de Actas, Convenios y Acuerdos
Nº 76
13 AGO 2010

GS



1502

2010 –AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO

*Ministerio de Defensa*

BUENOS AIRES, 15 NOV 2010

VISTO la Ley N° 26485, las Resoluciones del MINISTERIO DE DEFENSA Nros 1757 del 8 de noviembre de 2007, 996 del 1 de septiembre de 2008, 50 del 21 de enero de 2009, 1 del 8 de enero de 2010, el Reglamento para la adjudicación de viviendas militares para el personal del Ejército (RFP 70-09), el Reglamento de Viviendas Fiscales de la Armada (R. G-6-002) 3era Edición 2008, el Reglamento de Vivienda Aeronáutica (RAG 12) Edición 2008, el expediente MD N° 17686/2008 – DDHH N° 540/08, y

CONSIDERANDO:

Que los reglamentos citados en el visto de la presente Resolución establecen el régimen de viviendas de las Fuerzas Armadas y que la vivienda es una accesoria al empleo y destino que desempeñan sus integrantes

Que en este sentido el Reglamento de Vivienda Aeronáutica dispone que "la ocupación de la vivienda de la Fuerza Aérea "tiene carácter transitorio y accesoria a la función ()" (Punto 1. Propósito del Capítulo Aclaraciones del Reglamento de Vivienda Aeronáutica -RAG 12- Edición 2008)

Que el Reglamento para la adjudicación de viviendas militares para el personal del Ejército (RFP 70-09) establece que "las viviendas del Ejército o aquellas puestas a su disposición, serán destinadas para 1) El personal que cubre determinados cargos y 2) Resto del Personal" (Artículo 2001, Sección I Generalidades del Capítulo II "Normas para la adjudicación de viviendas" del Reglamento para la adjudicación de viviendas militares para el personal del Ejército RFP 70-09)

Que el Reglamento de Viviendas Fiscales de la Armada determina que la asignación de las mismas tiene por objetivo "permitir que el personal militar y civil, habite una Vivienda Fiscal digna y a costo razonable en la zona a la que fuera destinado" (Artículo 1 del Reglamento de Viviendas Fiscales de la Armada R. G-6-002 3era Edición 2008).

Que a través de los EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS DE ATENCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR de las FUERZAS ARMADAS —instituidos por el Protocolo de Atención de Víctimas de violencia Intrafamiliar aprobado por la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 50/09— se ha tomado conocimiento de numerosos casos de violencia intrafamiliar donde la víctima no puede abandonar la situación de violencia atento que la adjudicación de la vivienda tiene directa relación con la función del/a cónyuge/pareja y que realizar la denuncia ante las autoridades competentes —acompañada con la exclusión del hogar del violento emanada por el/la Jueza Interviniente— implica que todo el grupo familiar debe dejar la vivienda.

Que muchas veces esta situación se agrava pues la víctima no tiene redes sociales donde encontrar un posible resguardo porque es oriunda/de una provincia diferente a la cual se encuentra destinado/a su cónyuge/pareja.

M. D.
1183

(Handwritten signatures and initials: M.D., 1183, AS, FLH, MML)



Ministerio de Defensa

2010 -AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO

Que esta situación se corrobora al establecer los regímenes mencionados que las adjudicaciones de vivienda cesarán "por no habitar el adjudicatario en la vivienda, aunque en la misma resida todo en parte del grupo familiar declarado (.)" (v. Inc 6º del punto 33 del Reglamento de Vivienda Aeronáutica -RAG 12- Edición 2008).

Que, a modo de excepción, en los casos de fallecimiento del/a adjudicatario/a o del/a permissionario/a, se permite a su viudo/a y su grupo familiar permanecer en la vivienda por un período que varía entre SEIS (6) meses y un año dependiendo de la FUERZA ARMADA de que se trate.

Que en igual sentido, los Reglamentos de la Armada y de la Fuerza Aérea establecen la posibilidad de asignación de viviendas fiscales remanentes y adjudicaciones de excepción respectivamente.

Que en estos casos los reglamentos posibilitan la adjudicación de viviendas de manera excepcional sin que exista un vínculo de servicio actual con la Fuerza a cambio del pago de un CANON o COMPENSACIÓN (v Capítulo III "Adjudicaciones de excepción" del Reglamento de Vivienda Aeronáutica —RAG 12— Edición 2008 y Artículo 2.19 "Asignaciones de Viviendas Fiscales Remanentes del capítulo 2 "Postulación y Asignación de Viviendas Fiscales de la Armada" del Reglamento de Viviendas Fiscales de la Armada (R-G-6-002) 3era Edición 2008).

Que los expertos coinciden en que la violencia doméstica es uno de los principales problemas en la Región de América Latina que, lejos de disminuir, va en ascenso, que las mujeres son las principales víctimas al interior de la familia, que se manifiesta de múltiples formas como la violencia económica (Estudio Multipais de la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD sobre la Mujer y la violencia Doméstica contra la Mujer Ginebra: OMS, 2005)

Que la violencia económica puede configurarse como el control y el acceso a la vivienda (Villaverde, María Silvia "La Violencia doméstica es una violación a los Derechos Humanos, Régimen jurídico de la violencia familiar en la Provincia de Buenos Aires, Decreto Reglamentario 2875/05 de la Ley 12569. Anexos I-A y B", Revista Lexis Nexis Buenos Aires, Sección Investigaciones, Nº 5/2006, pp 491-540)

Que a modo de ejemplo podemos señalar que el Consejo Nacional de las Mujeres —órgano de aplicación de los programas de lucha contra la violencia doméstica— lleva adelante un Sistema de Información y Monitoreo de la Violencia Familiar contra la Mujer (SIMVFCM) y que en el año 2007 elaboró un informe que revela que el 51% de las mujeres en el distrito Tigre, el 69% en Santiago del Estero, el 39,9% en la Ciudad de Comodoro Rivadavia y el 59% en el partido de San Isidro habían sufrido violencia económica

Que investigaciones realizadas sobre las relacionadas entre el derecho a la vivienda y la violencia intrafamiliar realizadas en Argentina revelan que la falta de acceso a una vivienda adecuada, incluyendo refugios de emergencias para mujeres maltratadas, impide que las víctimas puedan escapar de sus agresores y la importancia que tiene para las víctimas saber a dónde pueden ir cuando deciden romper el círculo de la violencia doméstica

M. D.
1183

68



2010 -AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO-



Ministerio de Defensa

Que en este sentido, un estudio reciente realizado en Argentina, Brasil y Colombia sobre la problemática determinó que "como la otra cara de la moneda de los obstáculos para salir de la situación, las mujeres de los tres países señalaron las siguientes como claves para poder salir del circuito de la agresión la primera es de carácter personal y fue poder tomar coraje y superar el miedo, seguidamente las mujeres relataron que una de las claves fue tener un lugar a donde ir o bien poder expulsar al agresor" (v Estudio denominado "Un lugar en el mundo. El derecho a una vivienda digna como elemento esencial de una vida libre de violencia doméstica Los casos de Argentina, Brasil y Colombia" realizado por el Centro por el Derecho a la Vivienda y Contra los desalojos COHRE 2010).

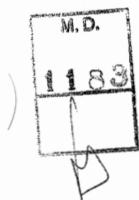
Que en igual sentido de "las entrevistas con las mujeres víctimas de violencia en sus hogares muestran que no sólo es crítico que las mujeres tengan un lugar seguro para irse en casos de emergencias, pero que también es crítico reconocer más generalmente sus derechos a la vivienda. Esto significa, por ejemplo, garantizar la exclusión de la casa del maltratador y el derecho a la víctima a permanecer dentro de la casa familiar, aún cuando no sea la propietaria, al menos hasta que ella sea capaz de acceder a una vivienda alternativa" (v Estudio denominado "Un lugar en el mundo. El derecho a una vivienda digna como elemento esencial de una vida libre de violencia doméstica Los casos de Argentina, Brasil y Colombia" realizado por el Centro por el Derecho a la Vivienda y Contra los desalojos COHRE 2010)

Que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales —que supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales— hizo una conexión crítica entre la capacidad de las mujeres a buscar protección contra la violencia doméstica y el disfrute de su derecho a la vivienda. En este sentido, el Comité consideró que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales " obliga a los Estados Partes, en particular, a proporcionar a las víctimas de violencia en el hogar, que son principalmente las mujeres, el acceso a un alojamiento seguro" (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Observación General Nº 16 UN Doc. E/C 12/2005/4 2005)

Que los 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, 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)

Que dando cumplimiento a las obligaciones mencionadas el Estado Argentino sancionó la Ley N° 26 485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que se desarrolle sus Relaciones Interpersonales

Que el artículo N° 10 de la norma mencionada en el párrafo precedente establece que el Estado Nacional deberá promover y facilitar la creación de servicios integrales de asistencia a las víctimas debiendo garantizar "instancias de tránsito para la atención y albergue de las mujeres que padecen violencia en los casos en



43
M.D.
AS
M.D.



2010 -AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO

Ministerio de Defensa

que la permanencia en su domicilio o residencia implique una amenaza inminente a su integridad física, psicológica o sexual, o la de su grupo familiar, debiendo estar orientada a la integración inmediata a su medio familiar, social y laboral.

Que todo ello, enfatiza el hecho de que la violencia intrafamiliar no puede identificarse como consecuencia de una única causa sino que se trata de un fenómeno multicausal y que requiere que los organismos del Estado adoptemos medidas que contemplen una multiplicidad de dimensiones para su abordaje

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.- Instrúyese al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA y al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA, para que en un plazo no mayor a SESENTA (60) días revisen las reglamentaciones de vivienda a los fines de que —en los casos que exista una orden judicial de exclusión del hogar por violencia intrafamiliar— se permita que la víctima y sus hijos/as permanezcan en la vivienda de la Fuerza por un plazo máximo de un año o hasta tanto dure la medida cautelar emitida por autoridad competente.

ARTÍCULO 2º- Instrúyese al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA y al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA, para que en un plazo no mayor a SESENTA (60) días revisen las reglamentaciones de vivienda a los fines de que —en los casos en que se haya vencido el plazo mencionado en el Artículo precedente de la presente Resolución— se incorpore como adjudicación de excepción la posibilidad de que la víctimas y sus hijos/as permanezcan en la vivienda abonando un CANÓN o una COMPENSACIÓN

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 cada vez que se determine la necesidad de que la víctima deba permanecer en la vivienda militar/fiscal, se ponga en conocimiento de la situación al EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE ATENCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR más próximo a su domicilio para que reciba apoyo psicológico, asesoramiento legal, asistencia social y atención médica

M.D.
1183

Bl

48

FH Muy



2010 -AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO

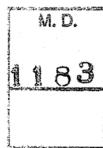


Ministerio de Defensa

ARTÍCULO 4º - Instrúyese al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA y al JEFE DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, para que una vez cumplido se informe todo lo actuado a este MINISTERIO DE DEFENSA.
ARTÍCULO 5º - Regístrese, comuníquese y archívese



Dra. Milka García
Ministra de Defensa



as.

1586

2010 – AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO

Ministerio de Defensa



BUENOS AIRES,

30 NOV 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, la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 28 del 25 de enero de 2010, la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 746 del 24 de julio de 2009, el expediente MD N° 20875/09 – DDHH N° 1010/09, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley Nacional N° 25.673, crea el Programa Nacional de Salud Sexual y Reproductiva que posee, entre otros, los siguientes objetivos: alcanzar para la población el nivel más elevado de salud sexual, contribuir a la prevención y detección precoz de enfermedades de transmisión sexual y de VIH/SIDA, el de garantizar a toda la población el acceso a la información, orientación, métodos y prestaciones de servicios de salud relativas a la salud sexual (Cfr. Artículo 2º incisos a, e y f de la Ley N° 25.673)

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 morbilidad 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" (v Artículo 2º de la Ley N° 25.673)

Que mediante la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 746/09 se instruyó a los Jefes de los ESTADOS MAYORES GENERALES DE LAS FUERZAS ARMADAS a que difundan en todos los medios de comunicación y los



M. M.



Ministerio de Defensa



servicios sanitarios de las mismas la LÍNEA PREGUNTE SIDA "0800-3333-444" (v. Artículo 1º y 2º de la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA Nº 746/2009).

Que a través de la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA Nº 28/10 se ordenó al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO y al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA la creación de un Plan Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable. De esta manera, se dio cumplimiento a lo fijado en la normativa nacional e internacional aplicable al caso y su correspondiente aplicación en el ámbito de la Defensa (v. Artículo 1º la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA Nº 28/10).

Que las medidas mencionadas tuvieron por objetivo concretar políticas públicas específicas para garantizar el pleno ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos como derechos humanos fundamentales.

Que en este sentido, la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD identificó como sociedades que protegen y dan prioridad a la salud sexual de sus miembros aquellas donde las entendidas gubernamentales "(...) *formulan, desarrollan y ponen en práctica políticas públicas que comprenden instrucciones claras y precisas destinadas a la protección y promoción de la salud sexual como derecho humano fundamental*" (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 la promoción de la salud sexual como derecho humano fundamental implica, entre otros, el reconocer y garantizar el derecho a obtener información basada en el conocimiento científico que posibilite la toma de decisiones libres e informadas y sin sufrir discriminación, coerción ni violencia. Todo ello, en un contexto de confidencialidad.

Que por todo ello, resulta de vital importancia difundir los recursos con que cuenta el Estado de modo tal que las/los integrantes de las Fuerzas Armadas y

M. D.
897

BL *AG* *M.D.* *897*



Ministerio de Defensa

2010 -AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO



sus familiares puedan obtener información sobre sus derechos sexuales y sus derechos reproductivos.

Que en este sentido, en el marco del trabajo interinstitucional llevado a cabo desde el dictado de la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 28/10, el PROGRAMA NACIONAL DE SALUD SEXUAL Y PROCREACIÓN RESPONSABLE del MINISTERIO DE SALUD DE LA NACIÓN puso a disposición material informativo entre el que se encuentra la LÍNEA "0800-222-3444 SALUD SEXUAL"

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- Instruyese 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 difunda en todos los medios de comunicación propios la LÍNEA "0800-222-3444 SALUD SEXUAL".

ARTÍCULO 2º- Instruyese al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA y al JEFE DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, para que publiquen en un lugar visible de todas las unidades dependientes de los Comandos de Sanidad, de las Obras Sociales y de las Direcciones de Bienestar y de Acción Social de las respectivas Fuerzas, la LÍNEA "0800-222-3444 SALUD SEXUAL".

867



Ministerio de Defensa

2010 -AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO



ARTÍCULO 3º.- Instruyese 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 la LÍNEA "0800-222-3444 SALUD SEXUAL"

ARTÍCULO 4º.- Instruyese al DIRECTOR DE COMUNICACIÓN SOCIAL de este MINISTERIO DE DEFENSA a fin de que adopte las medidas necesarias para que la presente Resolución sea publicada en la página de Internet del MINISTERIO DE DEFENSA la LÍNEA "0800-222-3444 SALUD SEXUAL"

ARTÍCULO 5º - Regístrese, comuníquese y archívese



Dra. María Fernanda
Martínez de Sáenz

(S)

a

867

**EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS DE ATENCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA
INTRAFAMILIAR DE LAS FUERZAS ARMADAS**
(Resolución MD N° 50/09)

A) Ejército

1) Departamento Violencia Intrafamiliar.

Contacto: Dr. Jose Luis Covelli

Dirección: Azopardo 250, 2º Piso Dirección de Asuntos Humanitarios, Estado Mayor General del Ejército.

Tel: 43466100 Interno 2726

Mail: violencia intrafamiliar@live.com.ar

2) Equipo Interdisciplinario del Hospital Militar Central:

Contacto: Jefa del equipo: Dra. Sofía Chostak cel: 1563032734

Dirección: Av. Luis María Campos 726 1er. Piso Pasillo de otorrinolaringología Puerta 1

Tel: 45765737 interno 9356 redise: 5021

3) Equipo Interdisciplinario de la Policlínica Actis

Contacto: Jefe del Equipo Dr. Alberto Galván Cel: 1569097416

Dirección: Av. Rivadavia 4283 Pabellón de Dirección CABA

Tel: 49812771 Interno 110

Mail: vifactis@gmail.com

4) Equipo Interdisciplinario del Hospital Militar Campo de Mayo

Contacto: Jefe del Equipo Dr. Leonardo Silva

Dirección: av. Tte. Gral. Pablo Ricchieri Sin número 1er. Piso Edificio de Clínica Médica frente al sector de Clínica

Tel: 46662323 Redise 7010/1

B) Armada:

1) División Prevención y Atención de la Familia en Riesgo del Hospital Naval Pedro Mallo

Jefe de la División: Dr. Dario Sachetti

Tel: 4103-5359

Celular de guardia del equipo: 1554769956

Dirección: Av. Patricias Argentinas 351 Primer Subsuelo – Batería 15 (CABA)

2) División Prevención y Atención de la Familia en Riesgo del Hospital Naval Puerto Belgrano

Jefa de la División: Dra. Susana Pabón

Lugar de Atención: Ex casa de monjas del Hospital Naval Puerto Belgrano

Tel: 02932489567

Para casos de emergencia celular: 0293215507261 o 02932489567

C) Fuerza Aérea:

1) Equipo Interdisciplinario del Centro Asistencial Palomar (UCOF):

Tel: 4317-6725

Dirección: Sabat 27 Barrio Aeronáutico El Palomar

Mail de contacto: violenciantrafamiliar_cp@faa.mil.ar / vivirsinviolencia@faa.mil.ar

Departamento Violencia Intrafamiliar: Pedro Zanny 250 Edif. Cóndor Oficina 177 Sector Blanco

2) Equipo Interdisciplinario del Hospital Aeronáutico Córdoba (COPREACVs)

2) Equipo Interdisciplinario del Hospital Aeronáutico Córdoba (COPREACVs)

Tel: 0351-42988000 interno 39141 o 39266

Contactos para urgencias Dra. Alba Magdalena Filipin, cel 0351- 152168420 / Lic. Moreno oficina 18 interno 39218

Mail: albamafi@yahoo.com.ar

Dirección: Av. Colón 479 1er. piso

III

Género y Operaciones de Paz

**PLAN NACIONAL DE APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MARCO
DE LAS OPERACIONES INTERNACIONALES DE MANTENIMIENTO DE PAZ**
(Resolución MD Nº 1226 del 21 de octubre de 2008)

Principales actividades

1) Entrega de Medallas a Mujeres desplegadas en Haití XI.

En el marco de la Conmemoración del Día Internacional de la Mujer, la Sra. Presidenta de la Nación y a las Autoridades de Defensa y de Cancillería, entregó las medallas del Bicentenario a las mujeres argentinas desplegadas en Haití durante el terremoto registrado en enero de este año. Atento que el contingente argentino aún se encontraba desplegado en Haití, se realizó una teleconferencia en la cual la Sra. Presidenta pudo dialogar con las mujeres del contingente.

El acto tuvo lugar en el Salón de las Mujeres de Casa Rosada y participaron diversas autoridades y representantes de organizaciones de la sociedad civil y la academia.

2) Participación de la Dirección Nacional en el “Programa de Difusión en OMP y Evaluación de Diagnóstico” impulsado por el Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas

En el primer semestre del año, en coordinación con el EMCFFAA y la Dirección General de Mantenimiento de la Paz, se diseñaron los contenidos del plan de difusión que fue puesto en marcha entre Agosto y Septiembre con dos charlas de difusión: en la localidad de Pigüé, y en la Base Naval Puerto Belgrano. Entre los destinos mencionados se disertó antes doscientos cincuenta oficiales y suboficiales de la Armada y Ejército.

3) Relevamiento cuantitativo y cualitativo del personal femenino desplegado, situaciones de pre y post despliegue. Informe

En el mes de agosto se realizó la encuesta sobre integración de las mujeres en las OMP que participó de la Misión Haití XI. En la ciudad de Pigüé se encuestó a personal de Ejército y en la CABA se relevó a personal de Fuerza Aérea y de la Armada. Con estas dos últimas actividades de relevamiento se dio por concluida la primera etapa de campo conforme lo planificado, la cual se había iniciado en el año 2009 con la encuesta previa al despliegue del contingente. En total se encuestaron doscientas cuarenta personas.

Los resultados arrojados por las encuestas fueron procesados por la Universidad Nacional de Quilmes y se presentan en el presente libro en tres diferentes informes.

4) Dispositivos de consulta durante la misión. Inspecciones e Informes de los Puntos Focales de Género (Resolución MD Nº 91 del 15 de febrero de 2011).

La Resolución establece el relevamiento de los aspectos en materia de género entre los objetivos de las inspecciones a los contingentes desplegados en Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Asimismo, la Resolución prevé que se incluyan dentro de las funciones del Punto Focal de Género la elaboración de informes referidos a las etapas de pre despliegue, y despliegue conforme los ejes temáticos establecidos en el anexo del proyecto.

5) Mecanismos de revisión, convocatoria y selección de candidatos/as para las OMPs

Desde una coordinación Intraministerial entre la Dirección General de Cooperación para el Mantenimiento de la Paz, la Dirección de Transparencia Institucional y la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario durante los meses de junio y julio de 2010, se desarrolló un trabajo conjunto, a fin de avanzar en reformas institucionales y normativas que tiendan a transparentar los procesos de selección del personal que integra las operaciones de mantenimiento de la paz y reforzar su difusión.

6) Designación y rol desempeñado por el Gender Focal Point (GFP)

A lo largo del año 2010 fueron designados en el CAECOPAZ dos Puntos Focales de Género que tuvieron la responsabilidad de organizar clases, seminarios, exposiciones y ser referente ante las consultas que surjan en el Centro en materia de género y operaciones de paz. Por su parte, en cada misión se designó al Oficial de Enlace de Personal/Bienestar del Contingente Argentino como Punto Focal de Género. Este oficial cuenta con un auxiliar por cada unidad del contingente, quienes colaboran con el efectivo cumplimiento de sus funciones.

OPERACIONES INTERNACIONALES DE MANTENIMIENTO DE PAZ

ENCUESTAS PRE DESPLIEGUE

DICIEMBRE 2010

Lic. RAÚL DI TOMASO

Introducción

El Ministerio de Defensa, a través de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de la Secretaría de Estrategia y Asuntos Militares, se encuentra realizando un conjunto de relevamientos a los participantes de las operaciones de paz. En ese sentido se han realizado dos relevamientos de datos, a través del formato de encuestas estructuradas a la tropa que participó de la misión “MINUSTAH 11”.

Durante mediados de 2009 se aplicó un cuestionario a ciento cincuenta y siete personas (entre varones y mujeres) que estaban a punto de desplegarse en Haití. Allí se buscó relevar la capacitación que contaban en materia de género como también sus motivaciones para participar en una OMP y sus expectativas.

En el mes de Agosto de 2010, es decir, al retorno de la misión, se aplicó un cuestionario Post Despliegue al mismo grupo (no las mismas personas) que había regresado de Haití. En esta oportunidad también se relevó a cerca de ciento veinte personas entre mujeres y varones. El relevamiento se hizo en dos etapas, el 26 de agosto en la localidad de Pigüé, Prov. de Buenos Aires y el 30 de agosto en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Características Metodológicas

Desde un punto de vista metodológico, ambos relevamientos se encuentran basados en muestras representativas – por lo que es válido realizar inferencias válidas al universo de representación -. Si bien el relevamiento es temporalmente longitudinal, y aplicado a muestras del mismo universo, no debe entenderse que estamos ante un estudio de tipo panel. En conclusión: estamos en presencia de idénticos universos (tropa participante de la misión MINUSTAH 11) pero en cada caso se seleccionó una muestra diferente de personal, por lo que el procesamiento de la información se realizará teniendo en cuenta estas características.

El Universo o población bajo estudio, y del cual la muestra es representativa, está comprendido por el persona oficial y suboficial, de ambos sexos, de las tres Fuerzas Armadas, participantes en Operaciones de Mantenimiento de la Paz (OMP).

En el diseño muestral se tuvo en cuenta el peso relativo de cada uno de los grupos participantes de la OMP. En tal sentido, 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 muéstrales.

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 +/- 5.3%.

Por último, queremos mencionar que los cuestionarios (pre y pos despliegue) son del tipo auto administrado, es decir, los/as propios/as respondentes sin intervención de un encuestador responden las preguntas en un marco de anonimato y secreto estadístico.

La estructura de los cuestionarios muestra una complejidad diferencial, siendo la encuesta pos despliegue de mayor extensión y complejidad. A continuación describimos la cantidad de preguntas, variables (según sean de respuesta cerrada o abierta), y cantidad de preguntas de respuesta múltiple.

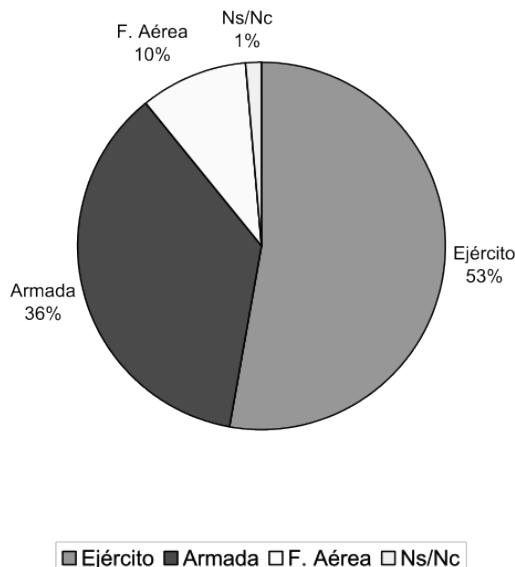
		Pre - Despliegue	Pos - Despliegue
Variables	Cerradas	86	164
	Abiertas	15	18
	Total	101	182
Preguntas		27	32
Preguntas de Resp. Múltiple		9	13
Extensión cuestionario (hojas)		10	18

Encuesta Pre Despliegue¹

Características del personal encuestado

El contingente que participó de la OMP de Haití XI, estuvo conformado por aproximadamente quinientas personas, de las cuales al momento anterior de la partida cuando se encontraban en el CAECOPAZ se seleccionó de forma aleatoria a ciento cincuenta y siete de sus integrantes, entre varones y mujeres. Esta muestra se encontró conformada por personal de las tres fuerzas, aunque mayormente conformada por personal del Ejército (53%), seguido por la Armada (36%) y en menor medida por la Fuerza Aérea (10%).

Participantes de la Encuesta Pre despliegue según Fuerza



En lo que hace a su composición por sexo, se observa una mayoritaria presencia masculina, que abarcó a cerca de ocho de cada diez miembros de la misión (79%), mientras que las mujeres representaron el 18,5% de la muestra relevada. No obstante, esta relación es similar a la existente en la totalidad de las Fuerzas Armadas, una mujer cada ocho varones.

¹ Todas las preguntas que se realizaron en el cuestionario Pre despliegue se efectuaron tanto a hombres como a mujeres. No hubo en esta ocasión preguntas específicas para alguno de los sexos, aunque ello no impide que analicemos las respuestas según el sexo del respondiente.

Sexo

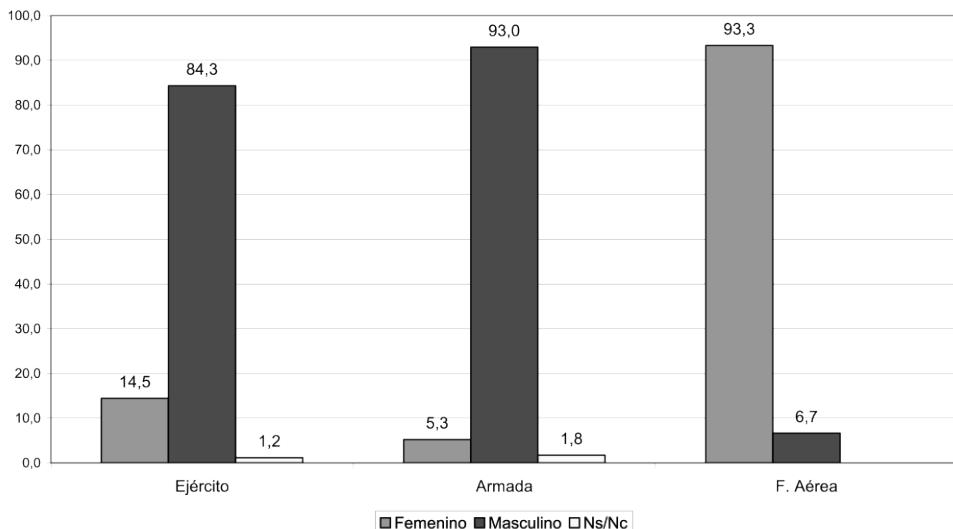
Válidos	Femenino	Frecuencia	Porcentaje
	Femenino	29	18,5
	Masculino	124	79,0
	Ns/Nc	4	2,5
	Total	157	100,0

La proporción de hombres y mujeres encuestados/as según fuerza muestra características diferenciadas. La Fuerza Aérea presenta en la muestra mayoritariamente personal femenino (93,3%)², mientras que inversamente la Armada y el Ejército muestran dotaciones preponderantemente masculinas, del orden del 93% y el 84,3% respectivamente.

El particular caso de la Fuerza Aérea, en lo que hace a participación de personal femenino, se debe principalmente a que esta fuerza llevó a la misión una importante proporción de personal civil perteneciente al Hospital Reubicable.

Esta situación hay que tenerla presente a la hora de analizar los resultados, ya que a la hora de hablar del personal de la Fuerza Aérea, básicamente nos vamos a estar refiriendo a la casi totalidad de las mujeres de la muestra, e inversamente, cuando hablamos de las mujeres, nos vamos a referir principalmente a personal de esa arma.

² Nos referimos a que el 93,3% del personal encuestado de la Fuerza Aérea son mujeres, y no a que el 93,3% de desplegados de FAA son mujeres.

Personal encuestado Pre Despliegue según fuerza y sexo

Motivaciones y expectativas

A continuación analizaremos un conjunto de preguntas tendientes a relevar las motivaciones que impulsaron al personal a participar de una misión de paz, la existencia de experiencia previa en este tipo de misiones, el estímulo recibido para participar en este tipo de misiones, las dificultades por las que atravesó el personal para inscribirse en esta misión, y a través de qué medios el personal tomó conocimiento de la posibilidad de participar en una OMP³.

Ante la consulta de cuáles fueron los motivos para querer participar de una OMP se observa, en líneas generales, que los principales móviles que impulsaron al personal militar a participar de una misión de paz, se encuentra signado principalmente a razones profesionales (85,4%), seguida por motivaciones de carácter económico (54,8%) y finalmente por cues-

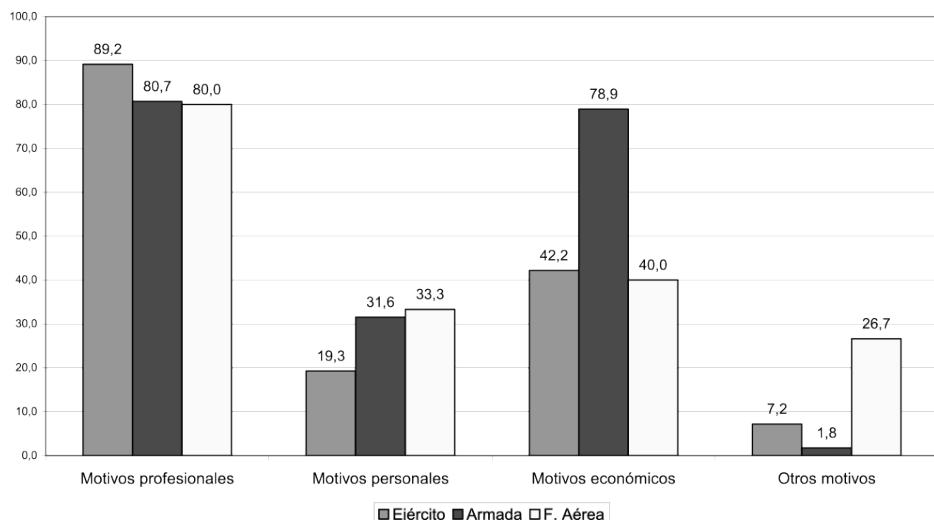
³ Ante de comenzar a analizar cada una de estas temáticas creemos necesario realizar una breve aclaración metodológica, que nos va a permitir interpretar adecuadamente los resultados que ofrecemos. Algunas preguntas del cuestionario tienen una única opción de respuesta, como ser la pregunta fuerza, grado, sexo, etc. Otras preguntas del instrumento de relevamiento de datos tienen más de una opción de respuesta, lo que se denomina, de respuesta múltiple (por ej: motivos por los que participó, estímulos recibidos, etc.). En las preguntas simples, los porcentajes de las respuestas suman 100% (por ej: el % de hombres mas el % de mujeres es igual a 100%). En las preguntas múltiples los porcentajes suman más de 100%, pero la lectura de los resultados sigue siendo igual a la de las preguntas simples.

tiones de tipo personal (24,8%)⁴. Dentro de este último grupo de respuestas se encuentran aquellos/as que eligieron participar de la misión por motivaciones altruistas y solidarias (“por ayuda humanitaria”) como por aquellos/as que lo han hecho por curiosidad (“conocer otra gente” “otra cultura” “otro país”).

Si bien esta es la tendencia general de todos los/as entrevistados/as, es posible advertir importantes diferencias según la fuerza a la que pertenezca el/la respondente y cuál sea su sexo. Por ejemplo, en el personal de la Armada tiene tanta primacía la motivación económica (80,7%) como la profesional (78,9%), mientras que en el Ejército sobresalen los motivos profesionales (89,2%).

Las respuestas, a su vez, se encuentran teñidas por el sexo de los/as respondentes. Si bien la tendencia general se encuentra dominada por la motivación profesional, en los hombres se observa un incremento diferencial en las respuestas referidas a las motivaciones económicas (59,7%) y en las mujeres las motivaciones personales (41,4%).

Motivos que lo/a llevaron a participar de una OMP, según Fuerza

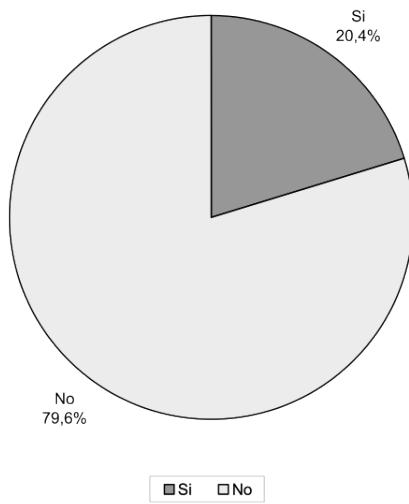


4 Al ser una pregunta de respuesta múltiple, los porcentajes de las respuestas parciales suman más del 100%. Razones profesionales (85,4%) + razones económicas (54,8%) + razones personales (24,8%) = 165%.

Se indagó acerca de la experiencia previa que tenía el personal encuestado en Operaciones de Mantenimiento de Paz. Los resultados muestran que aproximadamente dos de cada diez entrevistados/as (20,4%) habían participado previamente en alguna OMP, mientras que el 79,6% restante iba a participar por primera vez en una misión de este tipo. Los que cuentan con experiencia previa se han desempeñado anteriormente en misiones en Haití, Chipre y Croacia.

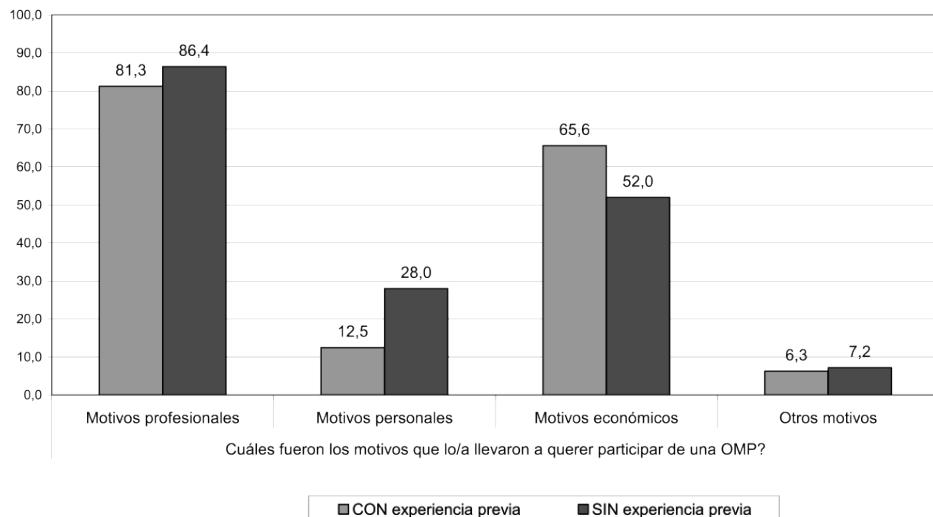
En el análisis según sexo y fuerza de pertenencia, no surgen importantes diferencias de acuerdo al sexo del entrevistado, aunque si por fuerza: el 31,6% del personal de la Armada contaba con experiencia en OMP, en el caso de la Fuerza Aérea este parámetro alcanzaba al 26,7% y en el Ejército al 10,8%.

¿Tiene experiencia previa en OMP?



Resulta interesante analizar como la experiencia en (OMP) influye en las motivaciones para participar en las mismas. Mientras la motivación profesional se encuentra intacta y continua siendo la razón prioritaria para la participación en misiones de paz, se incrementa la razón económica en aquellos/as que ya cuentan con experiencia y disminuye la motivación personal.

Motivaciones para participar de una OMP según experiencia previa en este tipo de misiones



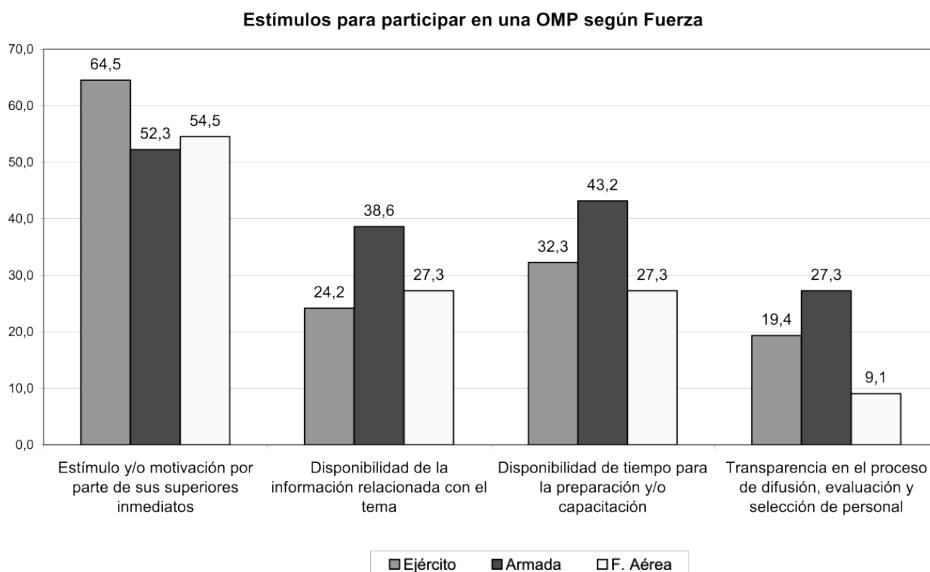
El nivel de satisfacción de una misión se encuentra, entre otros factores, vinculado a las expectativas previas que el personal se ha formado de la misma. En este sentido se puede decir que se confirma, a partir de los que ya han participado en este tipo de misiones, el aprendizaje, crecimiento y desafío profesional que constituye el paso por una operación militar de paz. También es entendible que decrezcan las motivaciones de tipo personal en aquellos/as que ya han tenido experiencia en misiones de este tipo, y que por el contrario, se incrementen las razones de tipo económica.

Respecto de las expectativas que tenía el personal respecto de la misión que estaba por emprender, se transcriben en forma textual las respuestas más representativas:

- “Adquirir experiencia profesional”
- “Conocer otras culturas y colaborar en misión de paz”
- “Alcanzar mis metas, fortalecer mis conocimientos”
- “Aplicar mis conocimientos y autoevaluarme física y mentalmente”
- “Aprender de compartir experiencias con otras fuerzas”
- “Conocer el lugar y tener mayor seguridad”
- “Conocer un país con otras costumbres, culturas e idioma”
- “Cumplir con éxito la misión”
- “Relacionarme con las otras fuerzas y otros ejércitos”

- “Poner en práctica los conocimientos adquiridos”
- “Vivir una experiencia nueva, conocer lugares nuevos”
- “Volver sanos y salvos y con la misión cumplida”
- “Es algo muy importante que me va a llegar al corazón”
- “Colaborar con ayuda humanitaria”
- “Expectativas y deseos de superación personal y profesional”

En lo que respecta a la existencia de estímulos para la participación en misiones de paz, la amplia mayoría de los/as encuestados/as respondió afirmativamente (75,8%), un 19,7% negó la existencia de tales estímulos y el resto prefirió no contestar (4,5%). No se observan diferencias por sexo ni por fuerza en el incentivo a la participación en OMP.



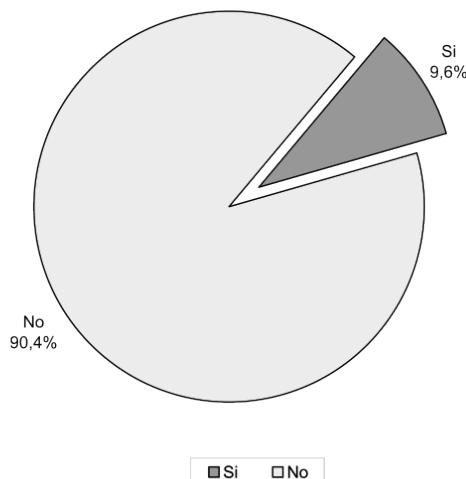
No obstante, si se analiza el tipo de estímulos que fueron utilizados para incentivar la participación en misiones de paz, se destaca en primer lugar la motivación por parte de personal superior inmediato (58,0%), seguido por la disponibilidad de tiempo para la preparación y/o capacitación (36,1%), la disponibilidad de información relacionada con el tema (30,3%) y la transparencia en el proceso de difusión y selección de personal (21,0%).

El Ejército fue la fuerza que mayor incentivo hizo con su personal a través de sus superiores inmediatos (64,5%), en tanto que la Armada se destacó por la presencia en magnitud de todos los estímulos e incentivos en forma simultánea: a través de los superiores (52,3%),

por tiempo para la capacitación (43,2%), por disponibilidad de la información (38,6%) y por transparencia en la difusión y selección (27,3%)

Apenas uno de cada diez encuestados/as (9,6%) evidenció dificultades en el ámbito de las fuerzas para la inscripción como voluntario/a y así poder participar en una OMP, no obstante se observan diferencias por fuerza: en la Fuerza Aérea la proporción de respuestas indicando algún tipo de impedimento alcanza al 26,7%, en la Armada al 12,7% mientras que en el Ejército llega a apenas al 4,8%.

¿Tuvo dificultades en el ámbito de la Fuerza para inscribirse como voluntario y participar en una OMP?



Las dificultades que se señalan con mayor preponderancia son aquellas relacionadas con el acceso y disponibilidad de la información sobre las OMP, específicamente el 53,3% se quejó de la difusión tardía de la información sobre las OMP, y el 46,7% señaló como impedimento, la limitación de la información disponible.

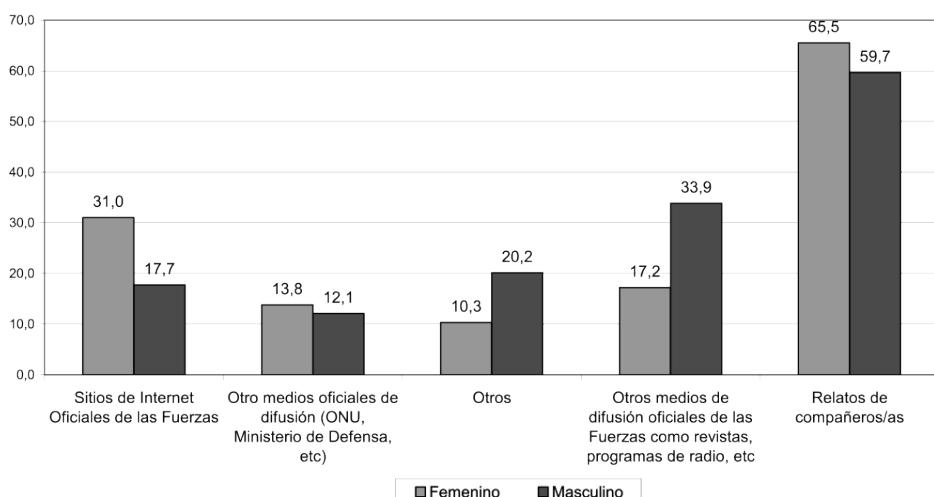
En lo que respecta a los canales de comunicación a través de los cuales los/as entrevistados/as tomaron conocimiento de que podían participar en una OMP, se destaca en primera instancia el relato de los/as compañeros/as (61,1%) y en menor medida por medios gráficos (revistas programas de radios) (29,9%), Internet (20,4%) y otros medios oficiales (12,1%).

Es llamativa la segmentación de los canales de comunicación según sexo, situación que no ocurre con tanta vehemencia, cuando analizamos los resultados por fuerza.

Si bien la tendencia general se mantiene, se observa mayor comunicación sobre esta temática entre las mujeres (65,5%). Asimismo, el nivel de penetración que tiene este tipo de noticias a través de los sitios virtuales es muy superior en las mujeres (31,0%) que en los hombres (17,7%). Por su parte se visualiza como un canal de comunicación con mayor presencia en los hombres que en las mujeres a las revistas y programas de radios oficiales de las fuerzas.

Si bien la comunicación entre compañeros/as es la predominante (y aún más intensa entre las mujeres) pareciera que en las mujeres el canal alternativo es el virtual mientras que en los hombres el tradicional. Es interesante esta diferenciación en el patrón comunicacional entre hombres y mujeres y hay que tenerlo en cuenta a la hora de planificar la difusión de información, tanto de las OMP como de otras actividades del Ministerio.

Medios por los que tomó conocimiento de la posibilidad de participar en una OMP según sexo



Normativa, Género y OMP

En este apartado analizaremos como se evalúa la participación de las mujeres en las Operaciones Militares de Paz, el nivel de conocimiento de diferentes normativas vinculadas a la relación entre estas misiones y la situación de las mujeres, como así también de Planes implementados en el ámbito del Ministerio de Defensa.

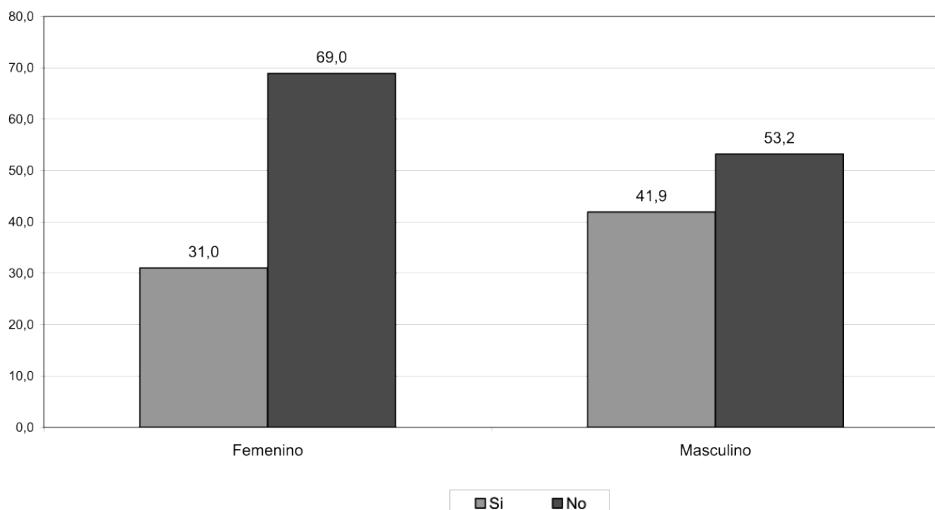
Es necesario resaltar que en este apartado muchos/as encuestados/as dieron cuenta del conocimiento de diferentes normativas, pero al preguntársele en detalle características de

cada una de ellas o bien que las evaluaran, las respuestas eran ambiguas o mayormente no se contestaba dicha pregunta. La falsedad en las respuestas iniciales puede obedecer a la inseguridad o al temor de reconocer el desconocimiento sobre determinadas temáticas, o bien a cierta sensación de examen fruto de la aplicación del cuestionario. En consecuencia, para el tratamiento de los datos fue necesario un minucioso trabajo de depuración de los datos, a fin de obtener respuestas veraces y consistentes. No obstante, deben tomarse los recaudos necesarios a la hora de analizar los resultados siguientes.

En primera instancia se consultó respecto del conocimiento de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. La mayoría de los/as encuestados/as (56,1%) dijo desconocer dicha normativa, el 40,1% estaba al tanto de la misma, mientras que el 3,8% restante prefirió no contestar dicha pregunta.

El desconocimiento de la normativa presenta mayor incidencia en las mujeres (69,0%) que en los hombres (53,2%)⁵, mientras que si analizamos los resultados por fuerza, el personal del aire es el que muestra mayor nivel de desconocimiento (73,3%).

¿Conoce la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas?



⁵ Creemos que este resultado esta sesgado por un fenómeno de falsa respuesta, sin embargo, nos parece su-mamente ilustrativo incluirlo en el informe porque como veremos mas adelante obedece a un comportamiento de género. Resulta llamativo que esta normativa sea más desconocida por las mujeres que por los hombres, ya que resultan sus principales beneficiarias, pero como veremos más adelante suponemos que gran parte de los hombres contestaron afirmativamente a fin de ocultar su desconocimiento sobre la temática.

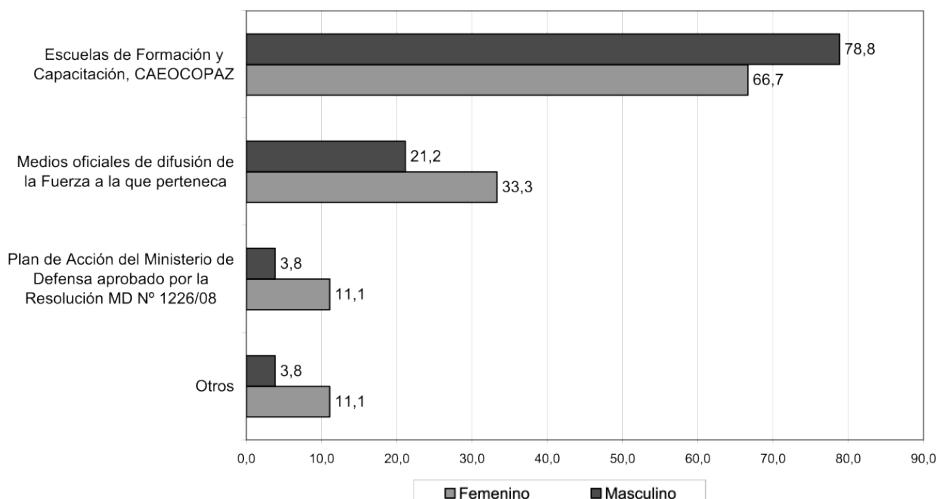
Posteriormente y a aquellos/as que contestaron afirmativamente respecto del conocimiento de esta norma, se les consultó a partir de que medio se enteraron de su existencia.

La mayor parte de los/as encuestados/as tomó conocimiento de la Resolución 1325 a partir de las Escuelas de Formación y Capacitación CAECOPAZ (77,8%), aunque en menor medida también lo hicieron a través de medios oficiales de difusión de las fuerzas (22,2%) o por el Plan de Acción del Ministerio de Defensa (1226/08) (4,8%). No obstante se observa un comportamiento diferenciado según sexo y fuerza sobre esta cuestión. Los hombres (78,8%) y el personal del ejército (80,6%) mencionan en mayor medida a la Escuela de Formación y Capacitación, CAECOPAZ como fuente de información; en cambio las mujeres (33,3%) y el personal de la Armada (31,8%) señalan a los medios oficiales de difusión de las fuerzas en mayor medida⁶.

Cuando a los/as encuestados/as se les consulta si la efectiva aplicación de la Resolución 1325 representa un avance para las Fuerzas Armadas y la situación de las mujeres que participan en las OMP, el 55,6% contesta afirmativamente, el 14,3% en forma negativa, y un 30,2% opta por la opción no sabe/no contesta. Creemos que el elevado número de no respuesta obedece al fenómeno señalado anteriormente: se indica el conocimiento de la normativa pero a la hora de evaluarla se la desconoce y no se puede justificar una respuesta adecuada. De esta forma en el “No sabe No contesta” (Ns/Nc) es posible que se refugien problemas de falsa respuesta en las dos preguntas anteriores. Quienes contestaron de esta forma fueron básicamente los hombres: el 89,5% de las no respuestas se encuentran formuladas por hombres. Por lo tanto, si nuestra hipótesis es correcta, en el gráfico anterior el desconocimiento de los hombres de la Resolución 1325 se eleva al 66,9%, valor levemente inferior al de las mujeres (69,0%)

⁶ Las mujeres entrevistadas al ser la mayoría de la Fuerza Aérea son civiles y/o del Cuerpo Profesional para las que el acceso a las escuelas medias de formación como las escuelas de armas de guerra están vedadas. A modo de ejemplo las mujeres que integraron el Batallón Conjunto Argentino 11 publicado en el informe sobre integración de la mujer en las FFAA 19 son profesionales de la salud sobre 31 mujeres totales. De esas 19, siete son civiles que no acceden a las escuelas de formación de ningún nivel.

A través de que medio tomó conocimiento de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas



Cuando se les solicita a los/as entrevistados/as que justifiquen su respuesta, se observaron las siguientes expresiones textuales:

Respuesta SI ¿La Resolución 1325 representa un avance para las FF.AA. y las mujeres que participan de una OMP?

- “Aunque no guste, es necesario”
- “Da más participación a la mujer”
- “En lo personal no debe alterar nada la participación femenina. Ni para mejor ni peor”
- “Está muy bien fundamentada”
- “Incluye a la mujer y su participación en esta misión”
- “Integración de la mujer para desempeñar distintos roles”
- “La integración de la mujer es necesaria”
- “La mujer está tan capacitada como el hombre para realizar este tipo de misión”
- “La participación de la mujer en OMP se debe relacionar con la profesión, experiencia y cumplimiento de requisitos”
- “Lograr un mejor avance entre los géneros”
- “Mayor integridad e igualdad en el género”
- “Para las FF. AA., un trabajo en conjunto y para las mujeres integración a la misma”
- “Todos tenemos y debemos gozar de los mismos derechos”

Respuesta NO

- “El personal masculino termina realizando las tareas del femenino”
- “Serían un inconveniente en el combate, harían falta en la sección sanidad”
- “Solo debería dárseles tareas específicas como enfermera, cocina”

La misma secuencia de análisis que se adoptó para la Resolución 1325, se realizará ahora con el Plan de Acción para la efectiva implementación de la perspectiva de género en el marco de las Operaciones Internacionales de Mantenimiento de la Paz aprobado por Resolución Ministerial 1226/08.

Un 22,3% de los/as encuestados/as manifestó conocer el Plan de Acción, mientras que poco más del 70% dijo desconocerlo (un 4% optó por Ns/Nc). El nivel de desconocimiento es superior en las mujeres (93,1%) aunque importante en los hombres (68,5%)⁷.

Para los/as que contestaron afirmativa se les repreguntó acerca de que medio tomó conocimiento del Plan de Acción, y las respuestas se volcaron prioritariamente por los medios oficiales de difusión (48,6%), y en segundo lugar a través de la formación y capacitación profesional (34,3%).

Finalmente se indaga sobre si el Plan de Acción representa un avance para la situación de las mujeres y varones que participan en OMP. El 62,9% se inclinó por la respuesta afirmativa, el 5,7% contestó que no, y el 31,4% restante lo hizo por el Ns/Nc. Nuevamente, al igual que lo comentado en los párrafos precedentes la amplia mayoría (en este caso la totalidad (100%) de las no respuestas se encuentran formuladas por varones.

Si bien se consignaron muy pocas respuestas, las justificaciones a la opción señalada a la pregunta anterior muestran lo siguiente:

- “El lado femenino es necesario”
- “Es buena la participación de la mujer”
- “Hace la igualdad profesional”
- “Hombres como mujeres tienen los mismos derechos de igualdad”
- “Para mejor preparación del personal indistintamente del sexo”
- “Tenemos los mismos derechos”
- “Una fuerza se constituye con hombres y mujeres. Lo importante es el cumplimiento de la misión”

⁷ Creemos que en esta batería de preguntas opera el mismo fenómeno señalado anteriormente.

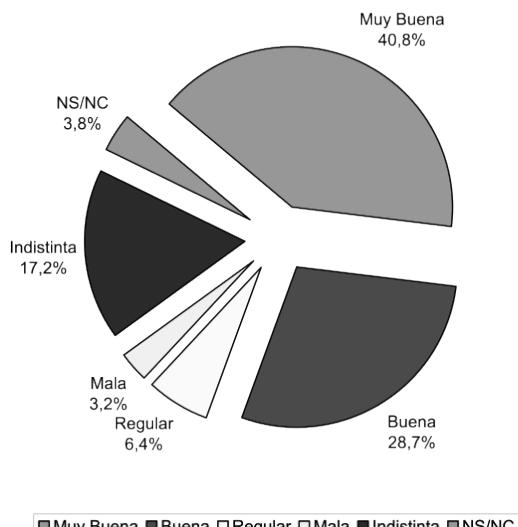
Roles de Género y Misiones de paz

Abordaremos a continuación un conjunto de percepciones respecto de la participación de las mujeres en las OMP, su conveniencia, la evaluación de desempeño, la relación entre hombres y mujeres, la existencia de tratos diferenciales de acuerdo al sexo del personal y el monitoreo respecto de si se percibe algún tipo de división sexual del trabajo.

La consideración respecto de la participación de las mujeres en Operaciones Militares de Paz es evaluada de forma altamente positiva por cerca de siete de cada diez encuestados/as. El 40,8% la considera Muy buena, el 28,7% Buena; por el lado de los que la evalúan en forma negativa se encuentra aquellos/as que la catalogan como regular con el 6,4% y Mala con el 3,2%. Agrupadas las consideraciones desfavorables alcanzan a cerca de uno cada diez encuestados/as (9,6%).

Una mención diferenciada merece el 17,4% de respuestas que considera la participación de mujeres en las OMP como “Indistinta”, que en su gran mayoría son hombres. Nos preguntamos acerca del alcance del término y porque no de su ambigüedad, el hecho de que no sea distinto, puede referirse a que la participación de las mujeres no implica ningún aporte en una OMP, “no resta, pero no suma”; o bien, que tanto los hombres como las mujeres no son distintos para el cumplimiento de la misión, “me da lo mismo” uno u otra. Creemos que bajo la ambivalencia del término se pueden encontrar visiones diferenciadas para un mismo fenómeno.

¿Cómo considera la participación de las mujeres en las OMP?

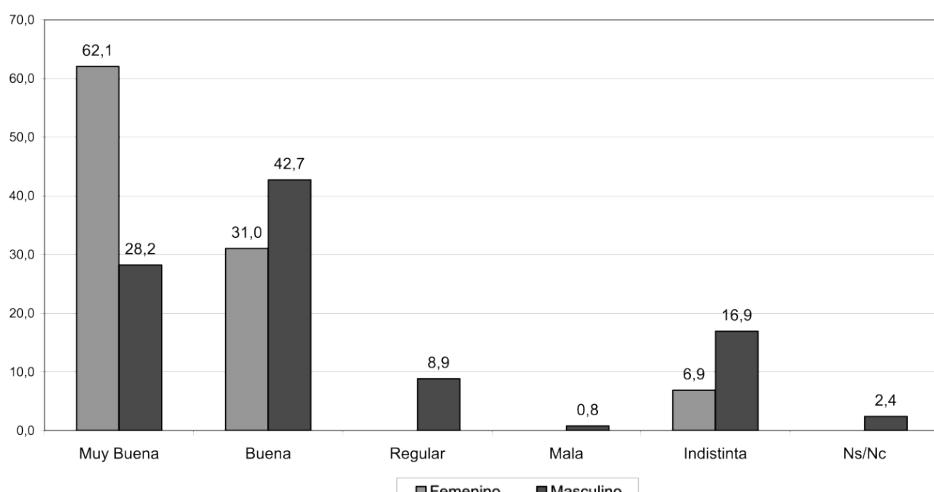


La percepción respecto de la participación de las mujeres en las OMP presenta una obvia variación de acuerdo al sexo del/la respondiente. En tanto el 65,3% de los hombres lo considera positivo (Muy bueno + bueno), en las mujeres ese valor alcanza al 89,7%. No se observan valoraciones negativas por parte de las propias mujeres, en tanto que la de los hombres trepan al 12,1% (regular + mala).

En el análisis por fuerza, es necesario excluir a la Fuerza Aérea por la fuerte presencia femenina en la muestra de las mujeres que contestaron la encuesta (93,3%). Para las otras fuerzas, se observa mayor permeabilidad hacia las mujeres en la Armada, con un 71,9% de valoraciones positivas y ninguna negativa. En el Ejército las valoraciones positivas alcanzaron al 65,1% de sus integrantes.

Se consultó acerca de cómo fue la relación entre los hombres y las mujeres que integraron el contingente. Más de las tres cuartas partes de los/as encuestados/as (75,8%) la consideró Muy buena o buena y apenas un 7,6% la evaluó negativamente (regular + mala). Nuevamente existe un 14,6% de encuestados/as que la califica en forma indistinta, y esta categoría nuevamente presenta predominancia masculina.

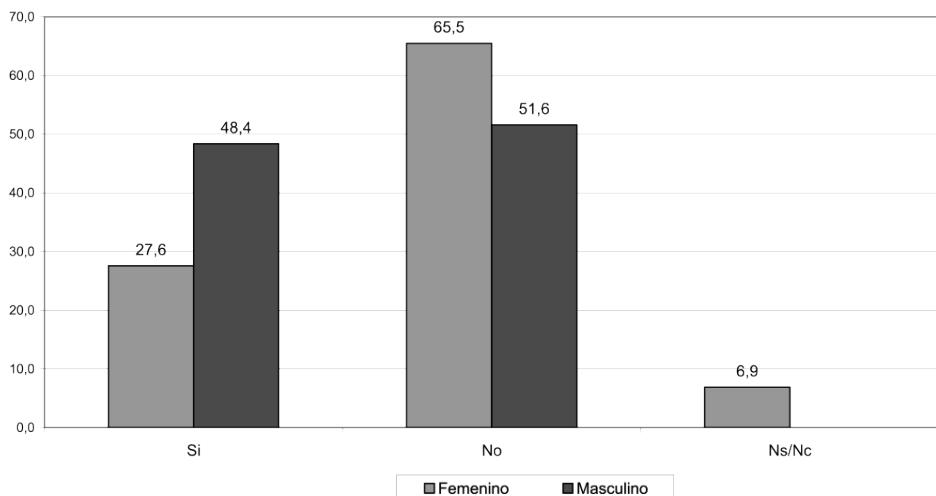
¿Cómo considera la relación entre los hombres y las mujeres integrantes del contingente del que Ud. forma parte para esta misión?



En el análisis según el sexo del encuestado, se destaca que aunque son escasas, la totalidad de las respuestas negativas respecto de la relación entre hombres y mujeres, provienen de

parte del personal masculino. Inversamente, la evaluación satisfactoria, en lo que hace a la relación entre los diferentes sexos tienen mayor predominancia en el caso de las mujeres encuestadas.

¿Cree usted que las mujeres son tratadas de forma diferente por los integrantes de este contingente?



Se consultó respecto de la percepción de los/as encuestados/as sobre la existencia de algún tipo de discriminación en el trato por el hecho de ser mujer. El 44,6% considero que las mujeres son tratadas de forma diferentes, y el 54,1% respondió lo contrario, en tanto que el 1,3% se abstuvo de responder.

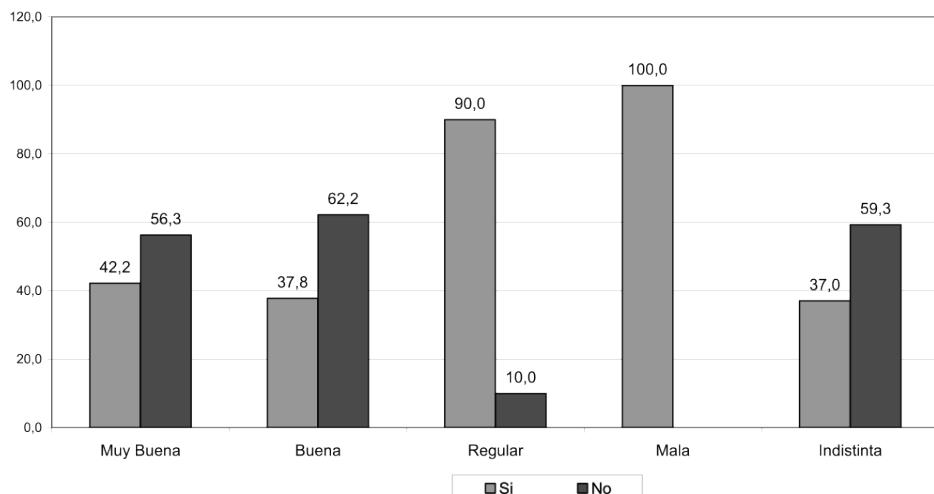
Si se analizan los resultados según el sexo del encuestado, se puede concluir que esta percepción es visualizada tanto en hombres como en mujeres, aunque con una incidencia diferenciada. El 48,4% de los hombres y el 27,6% de las mujeres piensan que el personal femenino es tratado de una forma diferenciada.

A la brevedad analizaremos en que consiste ese trato diferencial, pero ahora queremos resaltar la existencia de un vínculo entre la discriminación en el trato y la consideración respecto de si las mujeres deben participar en una OMP.

Analizando la información se observa que la opinión respecto de si las mujeres son tratadas en forma diferente a los hombres, se encuentra estadísticamente asociada a la valoración de si las mujeres deben o no participar de una OMP.(Chi-cuadrado de Pearson. sig: 0,04).

En líneas generales, a mayor diferencia en el trato, mayor rechazo a la participación de las mujeres.

Como considera la participación de las mujeres en una OMP según opinión respecto de si las mujeres son tratadas de forma diferente



Obsérvese que para un grupo de encuestados/as, si bien consideran positivo la participación de las mujeres en OMP, ello no impide que visualicen la existencia de un trato diferente hacia las mujeres, aunque predomina la opinión de que las mujeres son tratadas en forma igualitaria. Sin embargo, y en forma contrapuesta, en aquellos con peor opinión respecto de la participación, básicamente el personal que opina que hay un trato discriminatorio.

A aquellas personas que respondían que las mujeres recibían un trato diferente, se les consultó acerca de las características diferenciales de ese trato. Como en la muestra hay mayor presencia de hombres que de mujeres (por el hecho de que en el contingente así lo era) es necesario realizar una lectura de los resultados de acuerdo al sexo de los/as respondentes a fin de contrarrestar este sesgo.

La tipología de respuestas es marcadamente diferente de acuerdo al sexo de quien la enumere, tal como se puede observar en el cuadro.

	Sexo		
	Femenino	Masculino	Total
Reciben más instrucciones que los hombres	12,5%	1,7%	2,9%
Reciben menos instrucciones que los hombres	37,5%	50,0%	47,1%
Tienen que hacer más "trabajo de tipo doméstico"	37,5%	8,3%	12,9%
Tienen que hacer menos "trabajo de tipo doméstico"	,0%	13,3%	11,4%
Los superiores le prestan más atención por ser mujeres	12,5%	76,7%	68,6%
Los superiores le prestan menos atención por ser mujeres	,0%	3,3%	2,9%
Sus compañeros les prestan más atención por ser mujeres	12,5%	38,3%	35,7%
Sus compañeros les prestan menos atención por ser mujeres	,0%	6,7%	5,7%
Son molestadas y hostigadas por ser mujeres	25,0%	5,0%	7,1%
Son mejor tratadas por ser mujeres	,0%	73,3%	62,9%
Se les exige menos por ser mujeres	12,5%	70,0%	62,9%
Se les exige más por ser mujeres	12,5%	,0%	1,4%
Se les asigna tareas de mayor responsabilidad por ser mujeres	12,5%	1,7%	2,9%
Se les asigna tareas de menor responsabilidad por ser mujeres	12,5%	35,0%	31,4%
Tienden a recibir evaluaciones positivas por su trabajo	12,5%	25,0%	24,3%
Tienden a recibir evaluaciones negativas por su trabajo	,0%	,0%	1,4%
Otras	,0%	5,0%	4,3%
Ns/Nc	12,5%	1,7%	2,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

El 27,6% de las mujeres que consideró que ellas recibían un trato diferente, mencionaron mayormente las siguientes situaciones:

“Las mujeres”

- Reciben menos instrucciones que los hombres
- Tienen que hacer más “trabajo de tipo doméstico”

Por su parte, el 48,4% de los hombres que evaluó que las mujeres recibían un trato diferente, éste se encontraba caracterizado mayormente por: (en orden de importancia)

“Las mujeres”

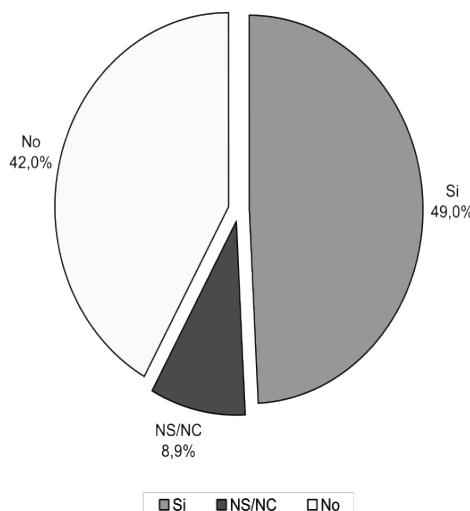
- Los superiores le prestan más atención por ser mujeres
- Son mejor tratadas por ser mujeres
- Se les exige menos por ser mujeres
- Reciben menos instrucciones que los hombres
- Sus compañeros les prestan más atención por ser mujeres
- Se les asigna tareas de menor responsabilidad por ser mujeres
- Tienden a recibir evaluaciones positivas por su trabajo

Creemos innecesario hacer el análisis por fuerza, ya que las variaciones se encuentran explicadas por el sexo de los/as respondentes. En el caso del Ejército y la Armada las respuestas se encuentran impregnadas por respondentes mayoritariamente masculinos, mientras que en la Fuerza Aérea por las mujeres.

Capacitación: condiciones previas

En esta breve sección analizaremos los estímulos que recibió el personal por parte de su fuerza para participar en los cursos de capacitación, se analizará el tipo de estímulo percibido. Asimismo se indagó sobre la existencia de dificultades para participar si hubo dificultades para inscribirse como voluntario para participar en una OMP, y posteriormente, se solicitó que describan el tipo de dificultades observadas.

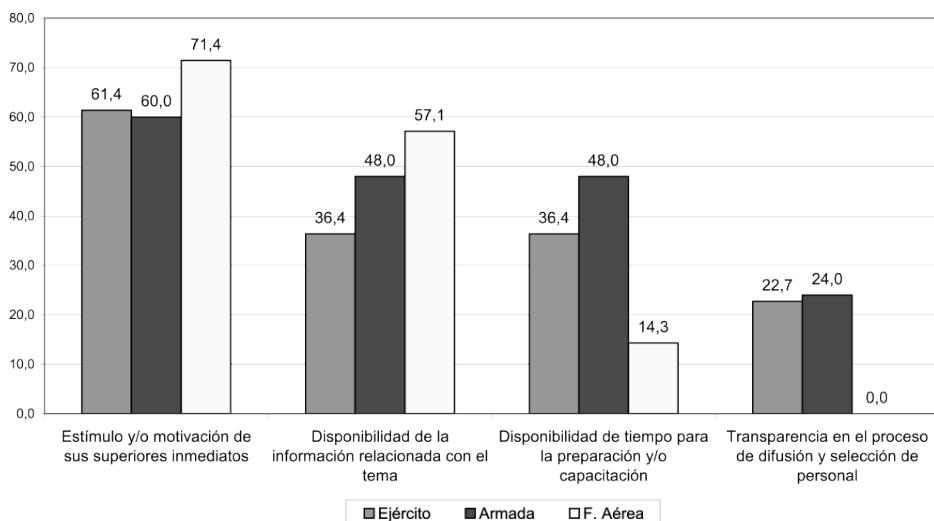
¿Hubo estímulo por parte de la Fuerza para que usted se inscriba y participe en los cursos de capacitación relacionados con las OMP?



Respecto de la existencia de estímulos por parte de la Fuerza de la que es miembro el personal encuestado para inscribirse y participar de los cursos de capacitación relacionados con una OMP, se observa una respuesta polarizada de carácter dual: por un lado cerca de la mitad de las respuestas contesta afirmativamente (49,0%) y aproximadamente igual proporción de respuestas se inclinan por la negativa (42,0%). Si bien no se observan grandes diferencias en el tono de las respuestas de acuerdo al sexo y fuerza a la que pertenece el/la entrevistado/a, se puede decir, que el Ejército (53,0%) y el personal masculino (51,6%) relatan mayor estímulo a la participación.

Cuando posteriormente se indaga, a aquellos/as que han dado una respuesta afirmativa, respecto de que tipo de estímulos recibieron, se observan los siguientes resultados: el 61% de las respuestas menciona como prioritario el “estímulo y/o motivación dado por sus superiores inmediatos”, siguiéndole en importancia la disponibilidad de información (41,6%) y la disponibilidad de tiempo para la preparación y/o capacitación (39,0%). El personal de la Fuerza Aérea se destaca en el estímulo recibido por sus superiores (71,4%) y en la disponibilidad de información (67,1%), aunque es la fuerza que menciona menor cantidad de respuestas en lo referente a la disponibilidad de tiempo para la preparación y/o capacitación (14,3%) y son nulas las respuestas respecto de la transparencia en el proceso de difusión y selección del personal. Por su parte, las respuestas del personal del Ejército y la Armada muestran un comportamiento similar, y siguen la tendencia general.

Que tipo/s de estímulo/s recibió para participar en una OMP, según fuerza



Capacitación pre despliegue: cuestiones de género

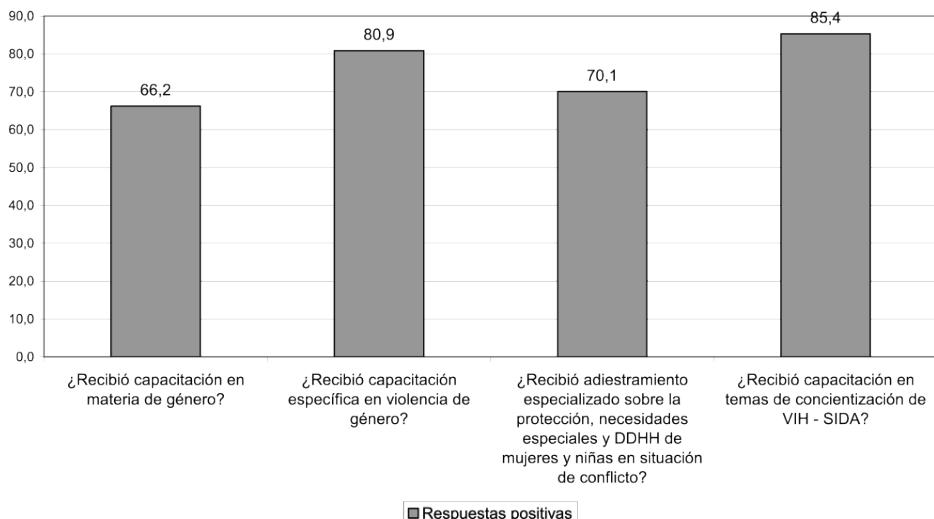
Este bloque indaga respecto de la percepción del personal encuestado sobre la capacitación recibida en el CAECOPAZ en lo que hace a su utilidad, interés y actualización; como así también indaga sobre el tipo y temáticas de capacitación recibida.

El análisis de las respuestas se efectuará de acuerdo a las cuatro temáticas relevadas por la entrevista, a saber:

- Capacitación en materia de género
- Capacitación específica en violencia de género
- Adiestramiento especializado sobre la protección, necesidades especiales y DDHH de mujeres y niñas en situación de conflicto
- Capacitación en temas de concientización de VIH - Sida

Como manifestamos, en una primera instancia evaluaremos las temáticas en las que el personal encuestado recibió capacitación antes del despliegue de la OMP.

Capacitación Pre Despliegue. Respuestas positivas en diversas temáticas

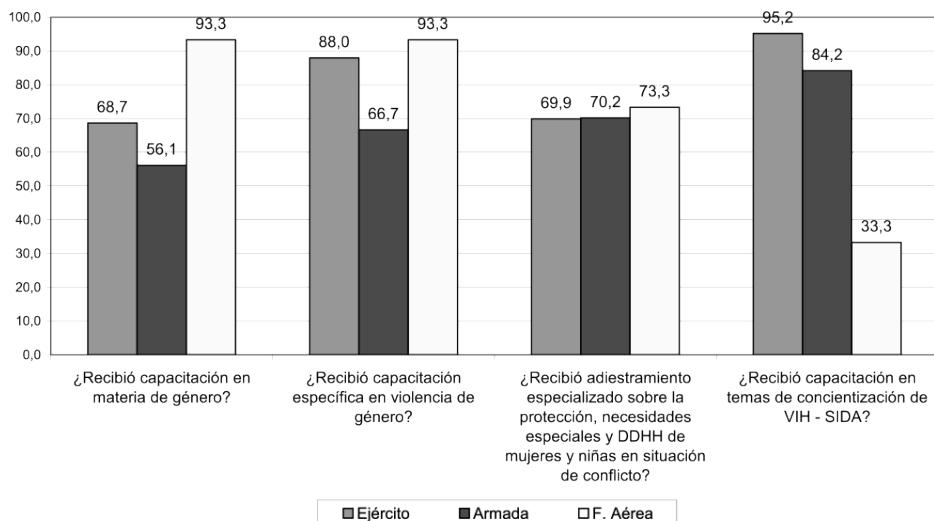


Del total del personal encuestado el 66,2% manifestó haber recibido capacitación en materia de género, un 80,9% en temáticas específicas vinculadas a la violencia de género, un 70,1% menciona haber recibido adiestramiento especializado sobre la protección, necesidades especiales y DDHH de mujeres y niñas en situación de un conflicto, y la amplia mayoría (85,4%) recuerda haber recibido capacitación en temas de concientización vinculados al VIH Sida.

Con respecto al primer tema, capacitación en materia de género, las encuestas arrojan una fuerte diferencia respecto de la Fuerza del/la respondente. Mientras que el 93,3% personal de la Fuerza Aérea afirma haber recibido capacitación en la temática, las respuestas descienden abruptamente en el caso del Ejército (88,0%) y aún más en la Armada (66,71%). Si se analizan los datos de acuerdo al sexo del entrevistado no existen grandes diferencias, ya que tanto hombres (65,3%) como mujeres (69%) han recibido capacitación en similar proporción. Exclusivamente a aquellos/as que manifestaron haber recibido capacitación en cada una de

las temáticas mencionadas se les solicitó que realizaran una evaluación acerca de la utilidad, interés y actualización de los conocimientos impartidos. A fin de poder comparar adecuadamente las resultadas para las cuatro dimensiones o temas de capacitación considerados fue necesario agrupar las respuestas para facilitar la comparación. El criterio utilizado consistió en agrupar las respuestas positivas. Cuando se les consultó acerca de cómo considera la capacitación en lo que respecta a su utilidad se sumaron las respuestas que lo consideraron como muy útil con las de útil (el porcentaje restante está dado por las respuestas poco útil, nada útil y Ns/Nc); en el caso del interés que le despertó el tema, se sumaron las respuestas muy interesante e interesante, y finalmente en la consideración respecto de la actualización de la temática considerada se seleccionó la respuesta actualizada (la otra opción era desactualizado).

Temáticas de capacitación recibida según fuerza

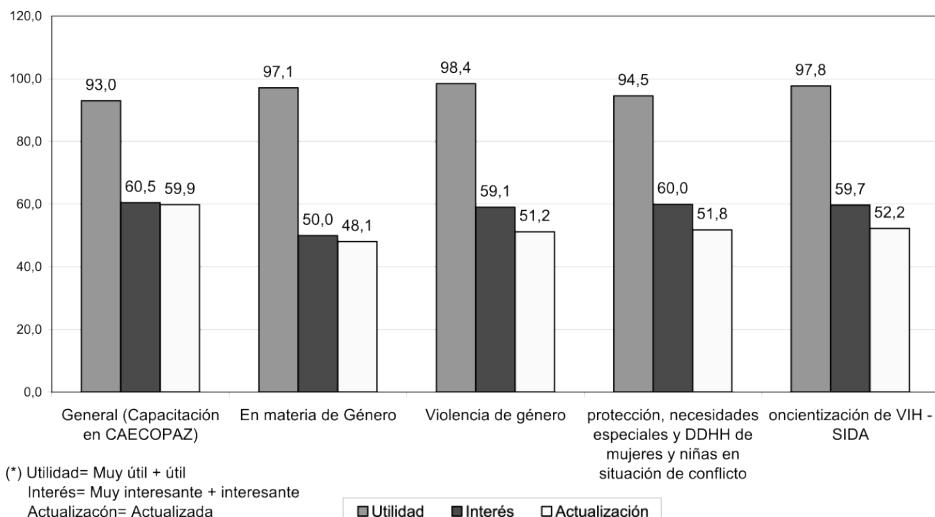


En el caso de la capacitación en materia de género, el personal que la recibió, la consideró en un 97,1% como muy útil o útil, el 50,0% como interesante o muy interesante, y el 48,1% como actualizado. En líneas generales se puede decir que, para las tres dimensiones la Fuerza Aérea fue la que consideró más positivamente la capacitación en materia de género, lo que puede estar influenciado por la alta proporción de mujeres de la fuerza en la muestra, mientras que el Ejército se ubicó en el extremo opuesto.

En lo que respecta a la capacitación en violencia de género, que como mencionamos abarcó a ocho de cada diez entrevistados/as, la Fuerza Aérea es la que sigue mostrando mayor proporción de personal que respondió haber recibido adiestramiento en la temática (93,3%), seguido del Ejército (88,0%) y la Armada (66,7%). Tanto en temáticas generales de género

como de violencia de género la Armada ha resultado la fuerza con los menores niveles de adiestramiento. La capacitación en violencia de género ha sido más intensiva en las mujeres (86,2%) que en los hombres (79%)

Evaluación de la formación recibida según temática. Respuestas positivas (*)

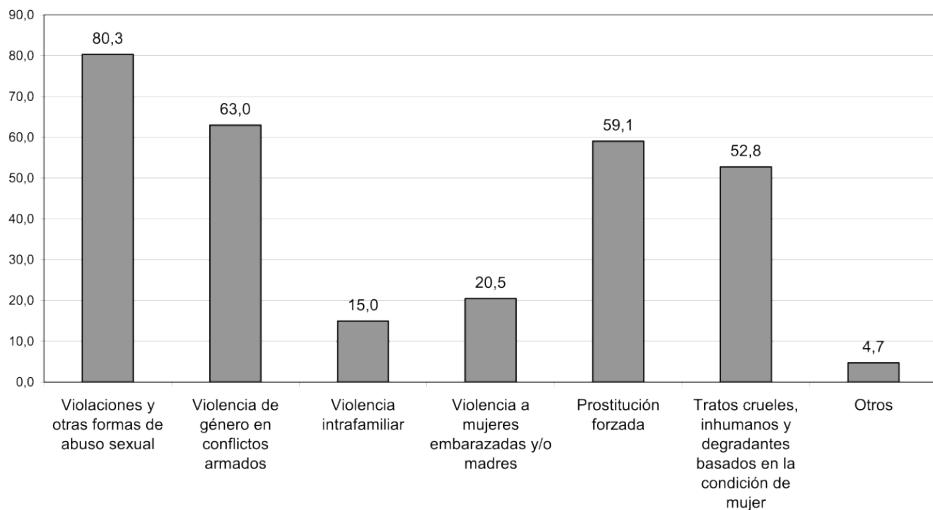


El capítulo de violencia de género tiene diferentes aristas que fue necesario indagar. En este sentido desde CAECOPAZ se planificaron actividades de capacitación asociadas a la violencia contra las mujeres referidas a seis temáticas. Los porcentajes indican el porcentaje de encuestados/as que manifestó recibir capacitación específica:

- Violaciones y otras formas de abuso sexual (80,3%)
 - Violencia de género en conflictos armados (63,0%)
 - Violencia intrafamiliar (15,0%)
 - Violencia a mujeres embarazadas y/o madres (20,5%)
 - Prostitución forzada (59,1%)
 - Tratos crueles, inhumanos y degradantes basados en la condición de mujer (52,8%)
- Los resultados por sexo muestran que en casi todas las temáticas las mujeres mencionan haber recibido capacitación en mayor proporción que los hombres, a excepción de la violencia contra las mujeres embarazadas y/o madres y en violencia familiar, donde la proporción de hombres que respondió haber sido capacitado duplica a la de las mujeres. La lectura de resultados por fuerza arroja diferencias significativas en el caso del Ejército con una importante masa de encuestados/as que manifestaron recibir capacitación en materia de

violaciones, y la Fuerza Aérea con una importante mención en la temática de tratos crueles e inhumanos contra las mujeres.

Temáticas vinculadas a la violencia de género en las que recibió capacitación



La evaluación que realizan los/as respondentes respecto de la utilidad, interés y actualización de la formación recibida en materia de violencia de género, destaca la muy alta valoración respecto de la utilidad del aprendizaje con un altísimo nivel de respuesta (98,4%), en tanto que el interés y la actualización, al igual que para las otras temáticas presentan valores más moderadas, del orden del 59,1% y 51,2% respectivamente.

Los cerca de siete de cada diez encuestados/as que recibió adiestramiento especializado sobre la protección, necesidades especiales y DDHH de mujeres y niñas en situación de conflicto, a la hora de evaluar la formación, las respuestas siguieron el patrón generalizado: una alta proporción valora la utilidad (94,5%) y aproximadamente la mitad de los/as encuestados/as la encuentra interesante (60,0%) y actualizada (51,8%).

En este aspecto, tanto la intensidad de la capacitación como su valoración, no presentan diferencias significativas por fuerza, aunque es de destacar que los varones, además de haber sido más capacitados (74,2%) en esta temática que sus pares femeninos (55,2%), la consideraron de mayor utilidad (80,4%) que las mujeres (68,8%).

Finalmente, la última temática abordada se refiere a la capacitación en temas de concientización vinculados a la problemática del VIH Sida. De los cuatro temas considerados, éste es

el que despertó mayor porcentaje de respuestas positivas, a la pregunta de si había recibido capacitación específica (85,4%) En este caso la incidencia en el nivel de formación recibida varía notablemente por fuerza, mientras el 95,2% del personal del Ejército fue concientizado en temas de VIH Sida, en la Armada ese porcentaje disminuyó al 84,2% y en la Fuerza Aérea se derrumbó al 33,3%.

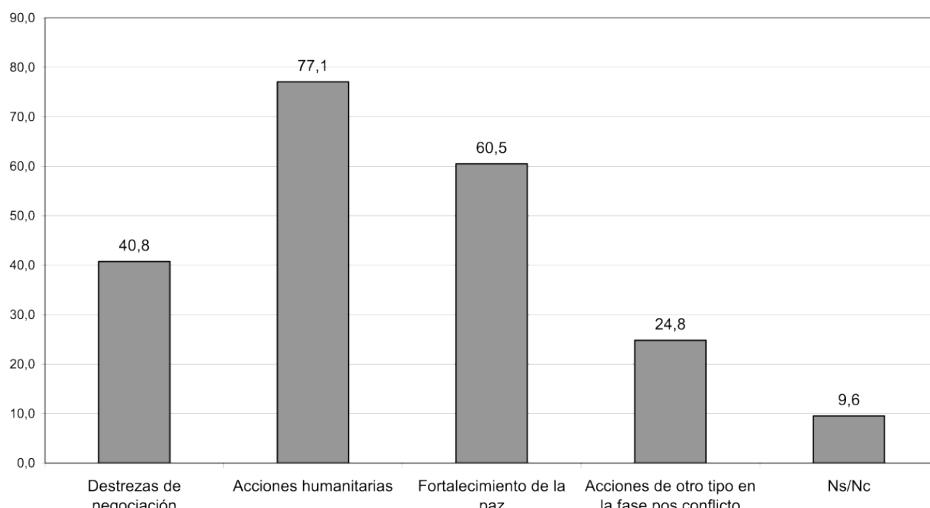
La evaluación sigue la tónica de las anteriores dimensiones analizadas, alta valoración de su utilidad (97,8%) y moderada percepción del interés (59,7%) y la actualización (52,2%).

Capacitación pre despliegue: misiones internacionales de paz

Este apartado muestra los resultados de la encuesta aplicada a la tropa afectada a la OMP, en el momento del anterior a su despliegue, con respecto a la capacitación en temas generales vinculados a las misiones de paz. Asimismo se indaga el conocimiento y la realización de cursos en el POTI (Instituto para Formación en Operaciones de Paz), y en el caso de haberse efectuado algún tipo de adiestramiento, se indaga respecto de la temática.

El 77,1% de los/as encuestados/as contestó que recibió capacitación en materia de acciones humanitarias, mientras que los otros tópicos mencionados son según su orden de importancia “fortalecimiento de la paz” (60,5%), destrezas de negociación (40,9%) y acciones de otro tipo en la fase de pos conflicto (24,8%)

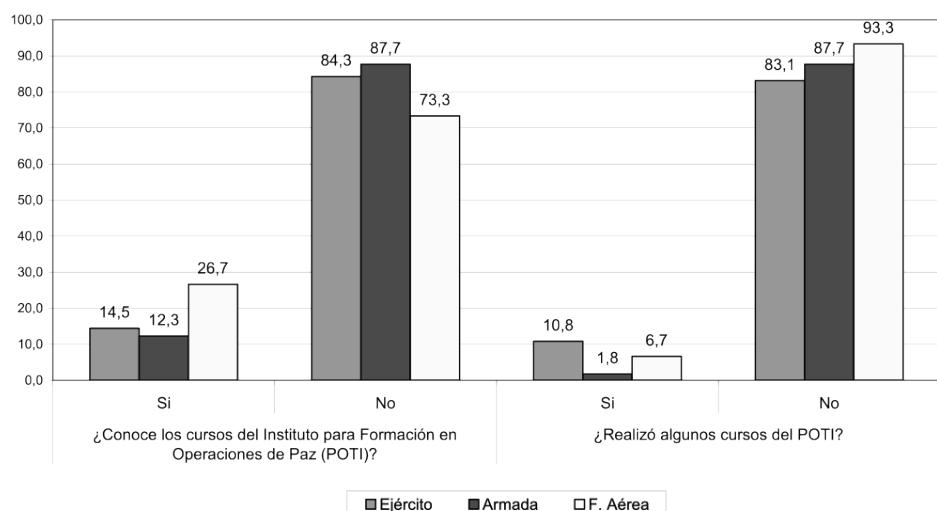
Temáticas adicionales en las que recibió capacitación



Es escasa la proporción de encuestados/as (menor a dos de cada diez respuestas -14,6%-) que se encuentra al tanto de los cursos que dicta el POTI, sin embargo, el personal de la Fuerza Aérea (26,7%) muestra mayor conocimiento que el del Ejército (14,5%) y el de la Armada (12,3%). En tanto no se aprecian diferencias notables respecto al conocimiento de estos cursos entre ambos sexos. La vía de conocimiento de estos cursos es mayormente a través de los medios oficiales de difusión de las fuerzas (30,4%) o bien a través del ámbito laboral (34,8%).

Se indagó respecto de cuantos encuestados/as habían realizado algún curso de capacitación en el POTI, y los resultados muestran un valor muy bajo -7,6%- (menor a uno de cada diez respondentes). Si bien al ser tan escaso el nivel de participantes se torna difícil la comparación por fuerza y sexo, se puede observar la mayor cantidad de "cursantes" del POTI en el Ejército (10,8%), mientras que la Armada muestra el menor registro (1,8%).

Conocimiento y Realización de cursos del Instituto de Formación en Operaciones de Paz (POTI), según fuerza



		% del N de la columna
Si realizó cursos en el POTI, indique en que cursos participó:	Coordinación Civil-Militar (CIMIC)	25,0%
	Comando de Operaciones de Paz de las Naciones Unidas	33,3%
	La Conducción de Operaciones de Ayuda Humanitaria	25,0%
	Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR): Principios de Intervención y Gestión en Operaciones de Mantenimiento de Paz	58,3%
	Ética en Mantenimiento de Paz	50,0%
	Perspectivas de Género en Operaciones de Paz de Naciones Unidas	25,0%
	La Historia de las Operaciones de Mantenimiento de Paz de las Naciones Unidas durante la Guerra Fría: 1945-1987	25,0%
	Historia de las Operaciones de Mantenimiento de Paz de la ONU después de la Guerra Fría: 1988-1996	,0%
	Historia de las Operaciones de Mantenimiento de Paz de la Onu desde su reducción hasta su Resurgimiento: 1997-2006	8,3%
	Derecho Internacional Humanitario y Ley del Conflicto Armado	58,3%
	Apoyo Logístico a las Operaciones de Mantenimiento de Paz de Naciones Unidas: Una Introducción	41,7%
	Apoyo Logístico Operativo	25,0%
	Temas Avanzados en la Logística de la ONU: La Provisión de Tropas y Equipo de Propiedad de los Contingentes (COE) y Método para el Reembolso	16,7%
	Acción de Minas	25,0%
	Mantenimiento de Paz y Resolución de Conflictos Internacionales	50,0%
	Seguridad para Pacificadores de NN. UU.	8,3%
	Observadores Militares de Naciones Unidas: Métodos y Técnicas para Servir en una Misión de Observadores de NN. UU.	8,3%
	Policía Civil de Naciones Unidas	25,0%
	Ns/Nc	8,3%
	Total	100,0%

No es aconsejable dejarse llevar por el porcentaje de respuestas de los cursos que los/as entrevistados/as realizaron en el POTI, ya que se basan en apenas el 7,6% del total de entrevistados/as, correspondiente a una muestra de ciento cincuenta y siete personas. No obstante, a título indicativo, los cursos de Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR), Derecho Internacional Humanitario, Mantenimiento de Paz y Resolución de Conflictos Internacionales y Perspectiva de Género en Operaciones de Paz de Naciones Unidas se encuentran entre los más elegidos.

OPERACIONES INTERNACIONALES DE MANTENIMIENTO DE PAZ

ENCUESTAS POS DESPLIEGUE

DICIEMBRE 2010

Lic. RAÚL DI TOMASO

ENCUESTAS POS DESPLIEGUE⁸

Reseña metodológica: características del personal relevado

El relevamiento pos despliegue se efectuó una vez que las tropas retornaron de su misión en Haití. La toma de datos fue realizada en dos localidades: Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Pigüé en la Provincia de Buenos Aires. La muestra pos despliegue se elaboró, al igual que la anterior, en forma aleatoria y por ende los resultados de la misma se pueden considerar como representativas del conjunto de miembros que participó en la OMP. Asimismo, se utilizaron criterios de estratificación según fuerza, sexo y rango a fin de representar a los distintos estamentos que componen el personal. Posteriormente, se ponderaron los datos a fin de hacer los ajustes muestrales correspondientes.

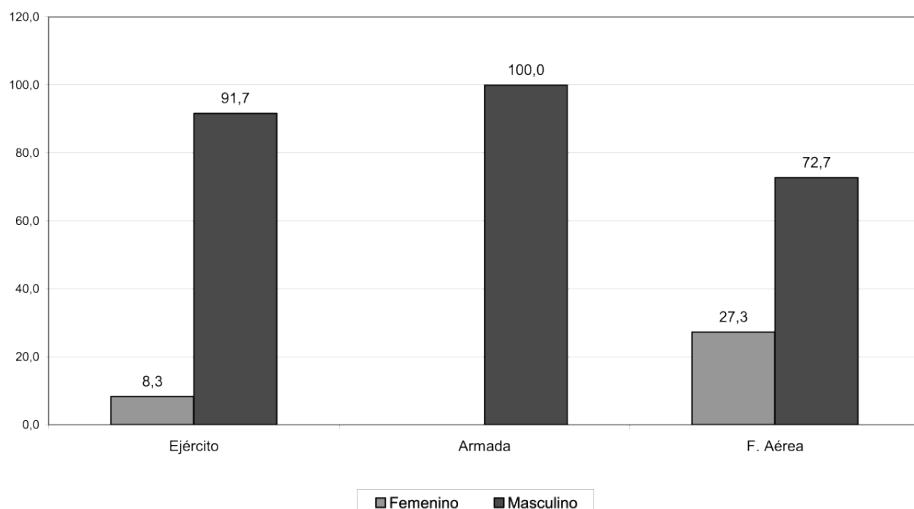
Sexo del entrevistado

Válidos		Frecuencia	Porcentaje
	Femenino	11	9,0
	Masculino	111	91,0
	Total	122	100,0

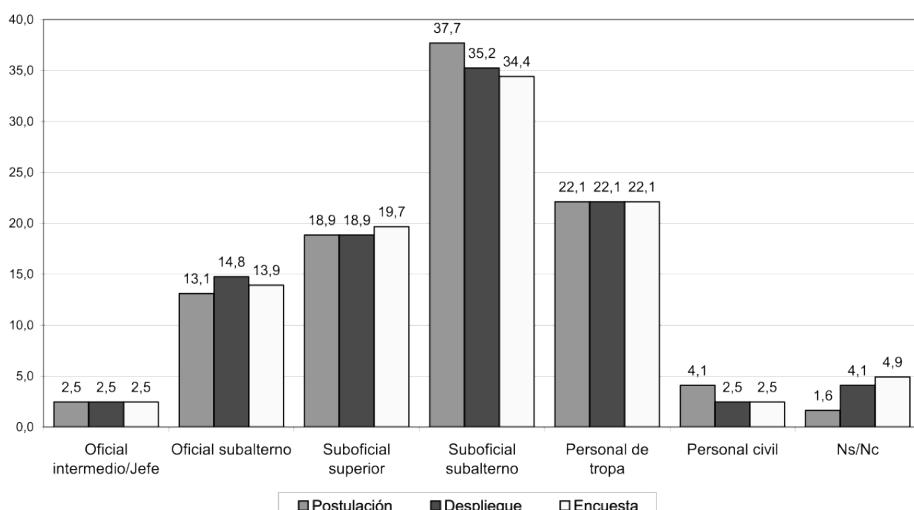
El tamaño de muestra utilizado fue de ciento veintidos personas, lo que equivale a poco más del 20% del universo. El personal según fuerza muestra algunas asimetrías: el componente mayoritario (59%) corresponde al Ejército, el 23,0% a la Armada y el 18% restante a la Fuerza Aérea. En lo que respecta a la composición por sexo la muestra está conformada preponderantemente por personal masculino (91%) y en menor medida femenino (9%).⁹

⁸ Todas las preguntas que se realizaron en el cuestionario Pre despliegue se efectuaron tanto a hombres como a mujeres. No hubo en esta ocasión preguntas específicas para alguno de los sexos, aunque ello no impide que analicemos las respuestas según el sexo del/la respondente.

⁹ Este informe es complementario a la Encuesta Pre despliegue. La misma se realizó a mediados de 2009 a un grupo de 157 personas (entre varones y mujeres) que estaban a punto de desplegarse en Haití. Allí se buscó relevar la capacitación que contaban en materia de género como también sus motivaciones para participar en una OMP y sus expectativas.

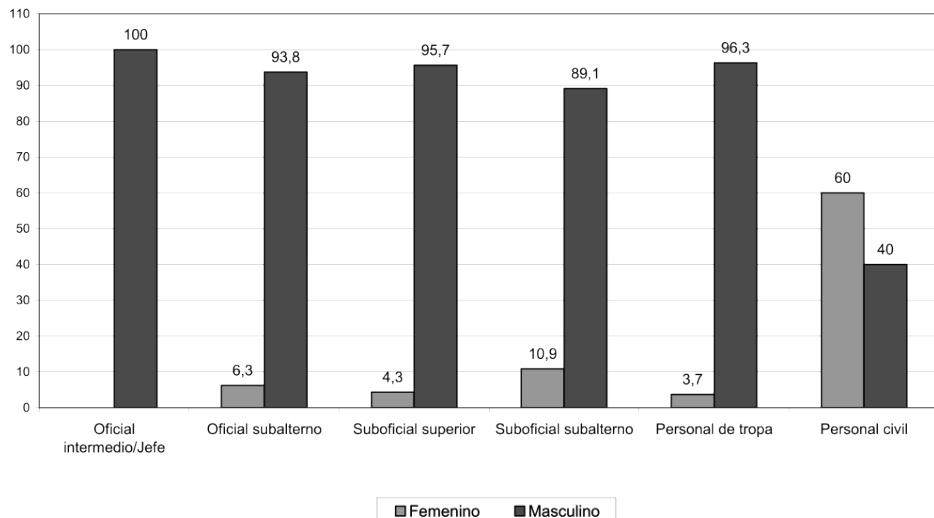
Composición del personal de la OMP según fuerza y sexo

El nivel de incidencia del personal femenino difiere notablemente en cada fuerza. Mientras por un lado, no se tomaron en la muestra mujeres pertenecientes a la Armada, en el Ejército el porcentaje de las mismas llega al 8,3% y en la Fuerza Aérea al 27,3%. De la misma forma que en el informe pre despliegue, en éste pos despliegue recomendamos tener la precaución al analizar los resultados por fuerza, ya que en el caso de la Fuerza Aérea se va a hacer notar la presencia femenina, mientras que en las otras dos fuerzas, la voz va a ser mayoritariamente masculina.

Grado del personal al momentos de: la postulación, despliegue y encuesta

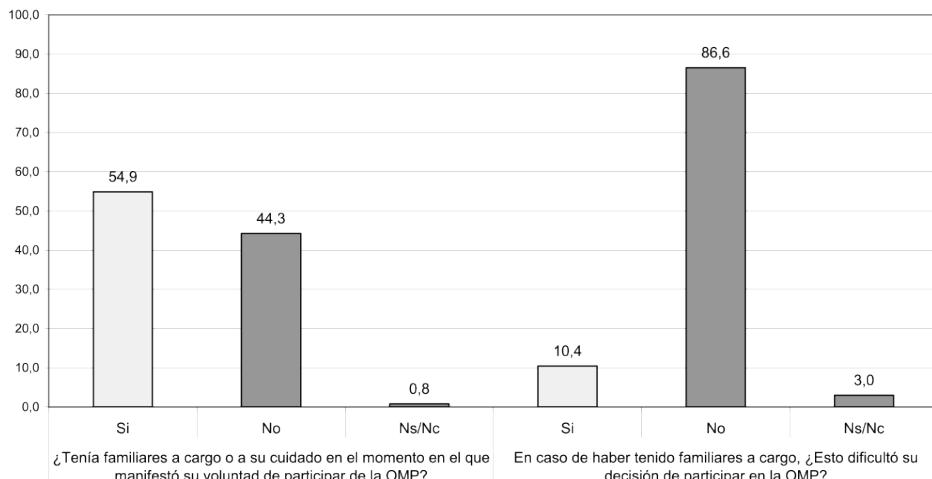
El análisis de la muestra de acuerdo al grado, nos muestra que aproximadamente seis de cada diez personas entrevistadas son suboficiales (entre un 55% y un 60%), dos de cada diez personal de tropa (22,1%). El resto se encuentra distribuido entre oficiales (alrededor del 16-17%).

Rango el momento de la postulación según sexo



La Fuerza Aérea fue la que llevó a la misión la mayor proporción de oficiales (22,7%), seguida por la Armada (17,9%) y el Ejército (12,5%). También la fuerza del aire se destaca por la importante participación de personal civil, que alcanzó al 22,5% del total de su comitiva.

Si observamos la relación entre grado y sexo, se observa que la mayor parte del personal civil está constituido por mujeres (60%), mientras que la proporción en los oficiales subalternos alcanza al 10,9%. En el resto de los rangos la participación de mujeres es mínima.

Familiares a cargo e impacto en la decisión de participar de una OMP

Finalmente, se le consultó al personal que participó de la misión, si tenía familiares a cargo al momento del despliegue, y a aquellos que contestaron afirmativamente se los indagó respecto de si ello dificultó la decisión personal de participar en la OMP.

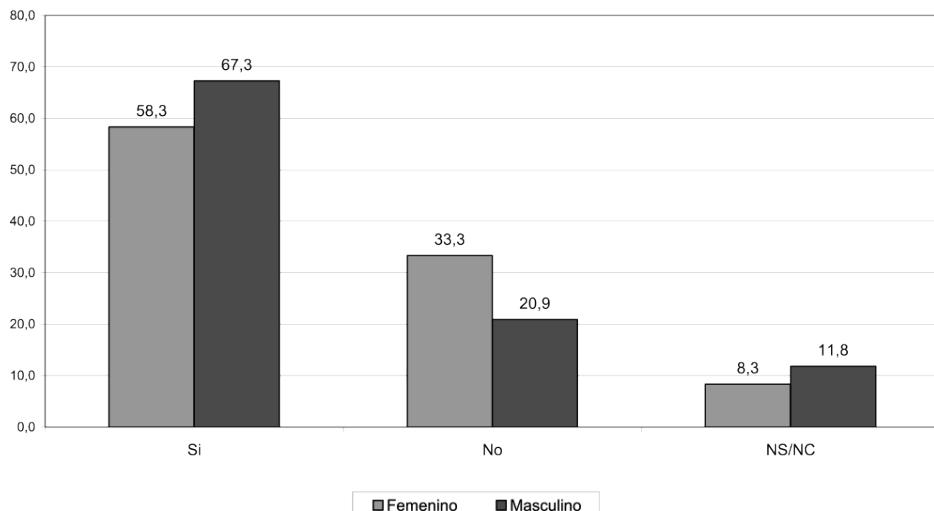
Más de la mitad de los/as encuestados/as manifestó tener familiar a cargo (54,9%); en donde los/as hijos/as menores de edad es la relación de parentesco predominante (86,6%). Cuando se les repregóntó si esta carga de familia impactó en la decisión de participar en la OMP, en el 10,4% de los casos la respuesta fue afirmativa. El 20% de las mujeres, el 9,7% de los hombres, el 19,4% del personal suboficial subalterno y el 16,7% de los oficiales subalternos, manifestaron este tipo de dificultades.

Estímulos y dificultades a la participación

En esta sección analizaremos si el personal que participó de la OMP recibió algún tipo de estímulo por parte de la Fuerza para participar en la misión, qué tipo de estímulos recibió, si tuvo dificultades para inscribirse en la OMP, cuáles fueron estos inconvenientes, y por último, a través de qué medios se informó de que podía participar en una misión de este tipo.

Las dos terceras partes del personal (66,4%) se sintió estimulado a participar en misiones de estas características, aunque este incentivo fue percibido mayormente por los hombres (67,2%) que por las mujeres (58,3%); en tanto, no se observan diferencias significativas entre las fuerzas.

¿Se sintió estimulado por parte de la Fuerza para participar de este tipo de misión?



La modalidad, o expresión que tuvieron estos estímulos fueron principalmente motivaciones por parte de los/as superiores inmediatos (55,6%), en segundo lugar se menciona a la disponibilidad de información relacionada con el tema (44,4%) y sigue según el orden de importancia la disponibilidad de tiempo para la preparación y/o capacitación (38,3%), y la transparencia en el proceso de difusión (25,9%). En el caso de las mujeres es notable, que la totalidad, el 100% de ellas, destacó el estímulo dado por sus superiores inmediatos.

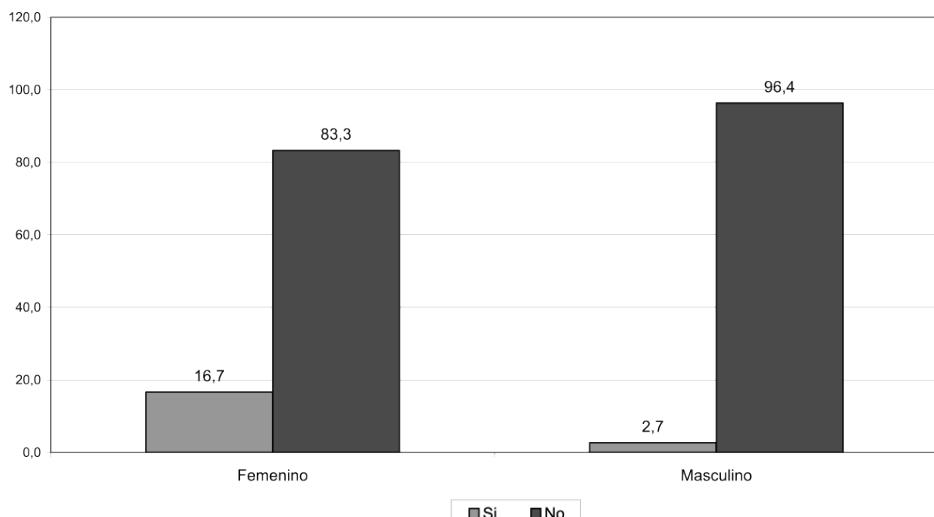
Se consultó además acerca de otro tipo de motivaciones que no figuraban en el listado, para que el personal las mencionara a través de una pregunta abierta. Esta situación, es decir, la primera posibilidad que daba el cuestionario para expresarse abiertamente, fue aprovechada por los/as entrevistados/as para dar cuenta de muchos problemas que no se encuentran vinculados a la pregunta realizada. No obstante, por ser significativos de la forma de pensar del personal a la vuelta de la misión, transcribimos textualmente algunas respuestas, donde se cuelan cuestiones vinculadas al género y al reconocimiento, entre otros temas:

- Que continúen yendo los hombres. La mujer no es útil ya que no puede hacer trabajos de fuerza.
- El personal femenino debería integrar las OMP en muy poco porcentaje y no tomar decisiones.
- Elegir mejor a la gente porque se va a trabajar y no a descansar.
- Está bien que las mujeres participen.
- Está bueno integrar a las mujeres.
- Haití fue una gran experiencia de lo más importante en mi carrera.

- Los elementos provistos de higiene eran todos para masculinos..
- Llevar personal femenino trae muchos problemas disciplinarios.
- Me he sentido de mucha utilidad. Es una gran experiencia para mi carrera.
- Nos están aislando de nuestros camaradas.

A la consulta de si tuvo dificultades en el ámbito de la Fuerza para inscribirse como voluntario/a y participar de una OMP, a primera vista puede parecer que el 4,1% de respuestas positiva que dan cuenta un bajo nivel de barreras, trabas o contratiempos es un porcentaje menor, sin embargo, cuando se analizan las respuestas por sexo, se cae en la cuenta que el 16,7% de las mujeres mencionó algún tipo de dificultad.

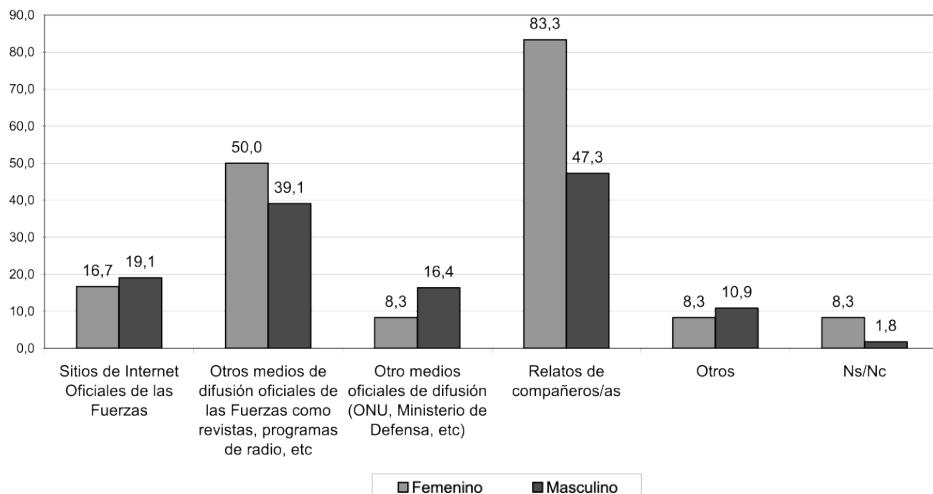
Existencia de dificultades para la inscripción en una OMP según sexo



En lo referente al tipo de limitaciones, la más frecuente es la limitación en la información disponible (40%), mientras que el resto de las opciones (renuencia de los superiores, limitación de la información falta de transparencia en la inscripción y selección) fue mencionado, cada una, en un 20% de los casos.

Los medios a través de los tomó conocimiento el personal de que podía participar de una OMP fueron principalmente el relato de los/as compañeros/as (50,8%) y por los medios de difusión oficiales de las fuerzas (40,2%). El resto de las alternativas, si bien mencionadas, no adquirieron gran relevancia.

Medios por los que tomó conocimiento de que podía participar por una OMP, según sexo



Si bien la tendencia general se mantiene tanto para hombres como para mujeres, se observan algunas diferencias de intensidad en las respuestas: es muy superior el porcentaje de mujeres que tomó conocimiento a través de sus compañeros/as (83,3%) respecto de los hombres (47,3%), lo que quizás pueda hablar de cierta cohesión de grupo donde la información relevante es compartida con mayor intensidad.

Género y OMP

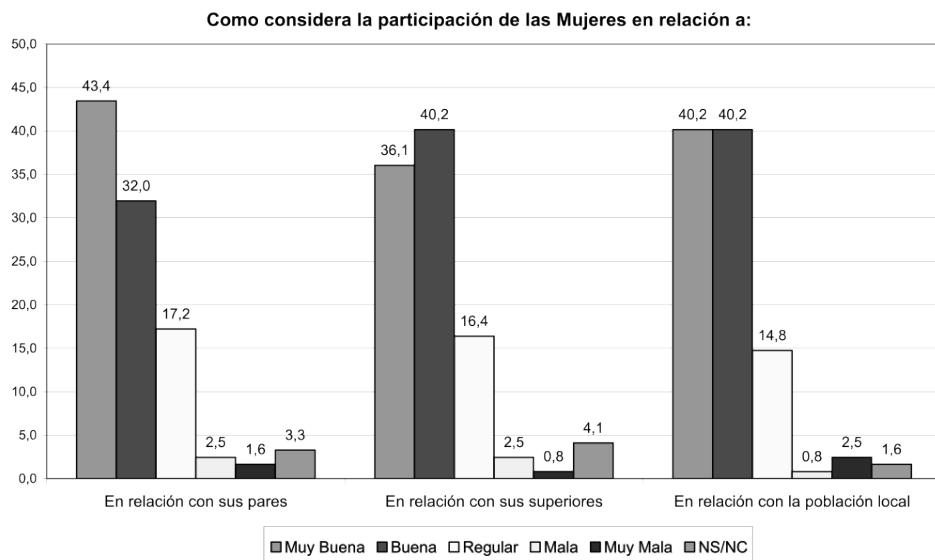
A través de una escala ordinal, tipo Lickert de cinco niveles, se solicitó a partir de su experiencia, una evaluación respecto de la participación de las mujeres en la OMP en lo referente a tres dimensiones:

- En relación con sus pares.
- En relación con sus superiores.
- En relación con la población local.

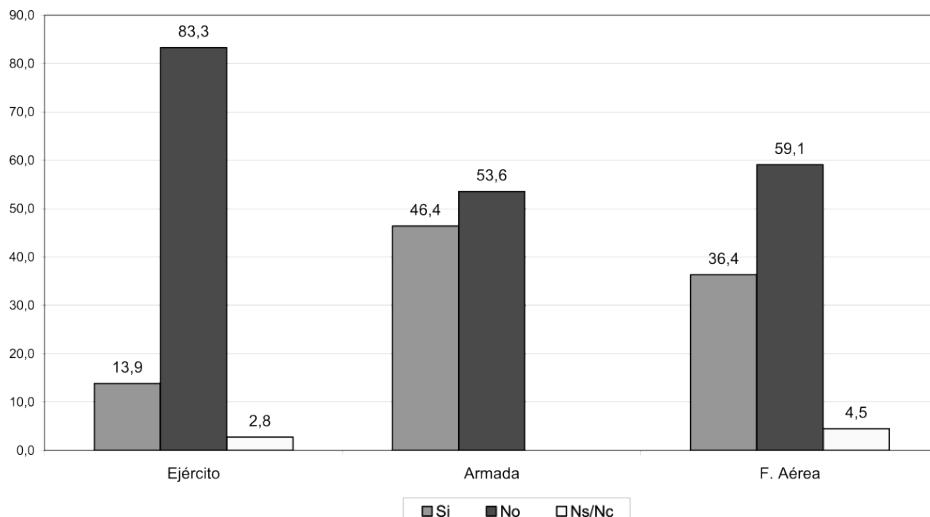
Se observa, para los tres ítems, un patrón de respuesta similar, caracterizado por un 75% - 80% de respuestas que lo consideran como Muy Bueno o Bueno (con igual proporción entre ambas), un nivel de respuestas negativas (Mala o Muy mala) inferior al 6%, mientras que la caracterización Regular es mencionado por el 14-17% de los/as encuestados/as.

Cuando se cruza la información por la fuerza a la que pertenece el/la respondente, se observa que el Ejército es la única fuerza que califica de forma negativa (mala o Muy Mala) la relación de las mujeres con su entorno, en el marco de una OMP. Las calificaciones negativas no se encuentran presentes, ni en el personal de la Armada ni en el de la Fuerza Aérea. Por su parte las respuestas positivas muestran su nivel más alto en el personal de la Fuerza Aérea, y desciende en la Armada y aún más en el Ejército.

Si analizamos los datos por el sexo del/la respondente vemos que las mujeres no se autocalificaron negativamente en ninguno de los tres casos. En lo que hace a las respuestas positivas, si bien la proporción de éstas entre ambos sexos es prácticamente similar para los tres reactivos, lo que cambia es la composición al interior: en las mujeres se incrementa el Muy Bueno y desciende ligeramente el Bueno.



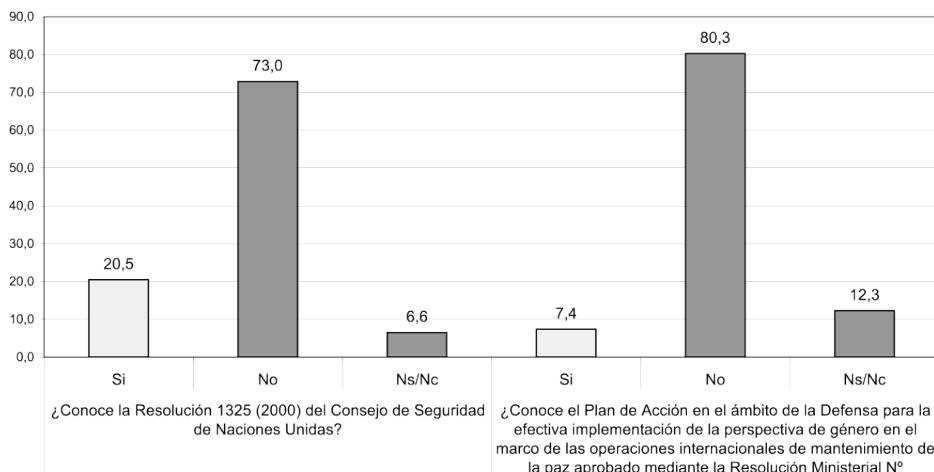
Ante la pregunta de si los/as encuestados/as tuvieron algún tipo de experiencia previa en una OMP, una cuarta parte de los/as entrevistados/as contestó afirmativamente (25,4%). No obstante, es posible advertir importantes diferencias en lo referente a su expertise en este tipo de operaciones.

Experiencia previa en una OMP, según fuerza

El 46,4% del personal de la Armada que fue consultado, manifestó tener experiencia previa en misiones internacionales de paz, ese parámetro alcanza al 36,4% en el caso del personal de la Fuerza Aérea y el 13,9% en el del Ejército. A la hora de planificar una misión hay que tener en cuenta, por las características de la misma, cual es la proporción de personal que se va a formar (sin experiencia) y cual es la que ya ha transitado por esa práctica. Por lo tanto, creemos conveniente analizar si la diferencia en la composición de estas variables según fuerza, obedece a cuestiones operativas y de tipo técnico, o por el contrario, estamos ante un fenómeno de repetición de misiones de este tipo por el mismo grupo de personal, en una suerte de fenómeno endogámico.

Las últimas dos preguntas de este bloque se refieren al conocimiento de dos normativas vinculadas a cuestiones de género: La Resolución 1325 del año 2000 del Consejo de Seguridad de Nación Unidas, y el Plan de Acción del Ministerio de Defensa aprobado por Resolución MD N° 1226/08.

Conocimiento de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad (ONU) y del Plan de Acción del Ministerio de Defensa 1226/08



En ambas situaciones el nivel de desconocimiento es muy elevado, alcanzando al 73,0% para la primera normativa y al 80,3% para la segunda. A las apenas dos de cada diez personas (20,5%) que manifestaron conocer la Resolución de la ONU se les solicitó que enumeren tres conceptos claves de dicha normativa, las respuestas textuales que se brindaron fueron las siguientes¹⁰:

- Derechos de la mujer.
- Incluir personal femenino en las OMP.
- Inclusión de la mujer en OMP y en toma de decisiones.
- Incrementar la cantidad de personal femenino para OMP.
- Incrementar la participación femenina. Ocupar puestos de decisión. Proteger a la mujer del país en el cual se desplegó.
- Incremento de personal femenino, y participación en toma de decisiones.
- Inscripción de mujer a misiones de paz. Acceso a cargos/jefaturas/niveles de toma de decisiones.
- Instalación de la mujer en OMP e integración de órganos de decisión.
- Integración de la mujer en OMP.
- Integración de personal femenino en OMP.

¹⁰ Inclusive los/as que responden afirmativamente conocer el plan confunden el plan con las otras medidas de las políticas de género del MINDEF o responde con generalidades como más participación de las mujeres o casamiento entre grados.

- Más participación femenina en OMP. Inclusión de mujeres en toma de decisiones. Incremento de protección de la mujer en casos de violencia y discriminación
- Participación de la mujer en OMP. Plan maternidad y embarazo. Casamiento entre grados
- Promover la participación de la mujer.
- Capacitación Pre Despliegue.

Contrariamente a lo esperado, son los varones los que respondieron afirmativamente a la consulta del conocimiento de la Resolución del Consejo de Seguridad de la ONU (21,8%), mientras que ese valor alcanza apenas al 8,3% en las mujeres. Si lo vemos por fuerza el conocimiento sobre la normativa alcanza al 27,8%, en la Fuerza Aérea al 13,6% y en la Armada al 3,6%. No creemos que estemos ante una situación de falsa respuesta: analizando la base de datos y los cuestionarios de forma minuciosa; los que más conocen la normativa son los hombres del Ejército que fueron encuestados en Pigüé, lo que puede estar hablando de una capacitación más intensiva o específica.

La otra normativa evaluada, el Plan de Acción del Ministerio de Defensa, presenta menor nivel de conocimiento por parte de los/as uniformados/as (7,4%) y este desconocimiento no muestra diferencias por sexo. En lo que hace a las fuerzas, la Fuerza Aérea es la que registra mayor porcentaje de respuestas positivas (13,6%). Cuando a aquellos que conocen la normativa, se les solicitó que enumeren algunas características de la misma, las escasas respuestas fueron las siguientes:

- Derechos de la mujer.
- Incorporación de la mujer en etapas de evaluación, juntas, etc.
- Más participación femenina y más toma de decisiones.
- No me acuerdo.
- Promover la participación de la mujer en la toma de decisiones.

Capacitación PRE despliegue

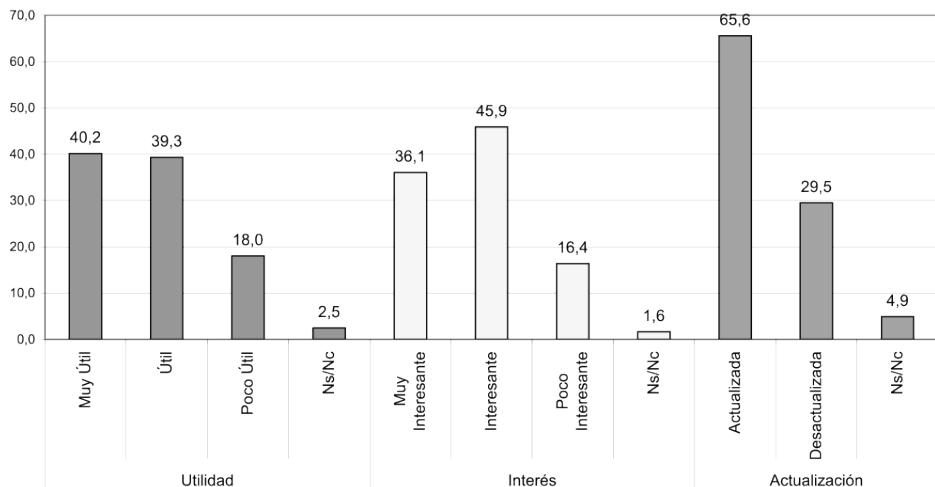
En este bloque se indaga sobre la capacitación recibida por los/as encuestados/as, tanto a nivel general como en temáticas específicas de género. El cuestionario evaluó los temas sobre los que el personal recibió capacitación, y también indagó acerca de la utilidad, interés y actualización de los conocimientos impartidos. Un hecho destacable, es que al aplicarse el instrumento de recolección de datos al regreso de la OMP, el mismo evalúa la capacitación recibida a partir de la experiencia realizada.

La valoración de la instrucción recibida en el CAECOPAZ a la vuelta de la misión es, en tér-

minos globales, considerada positivamente: aproximadamente ocho de cada diez encuestados/as la califica como útil o muy útil, un 76% la evalúa como interesante o muy interesante, y el 65,6% la estima como actualizada. Existe una importante y uniforme consistencia de los datos según fuerza y sexo, donde las variaciones en las respuestas no son significativas.

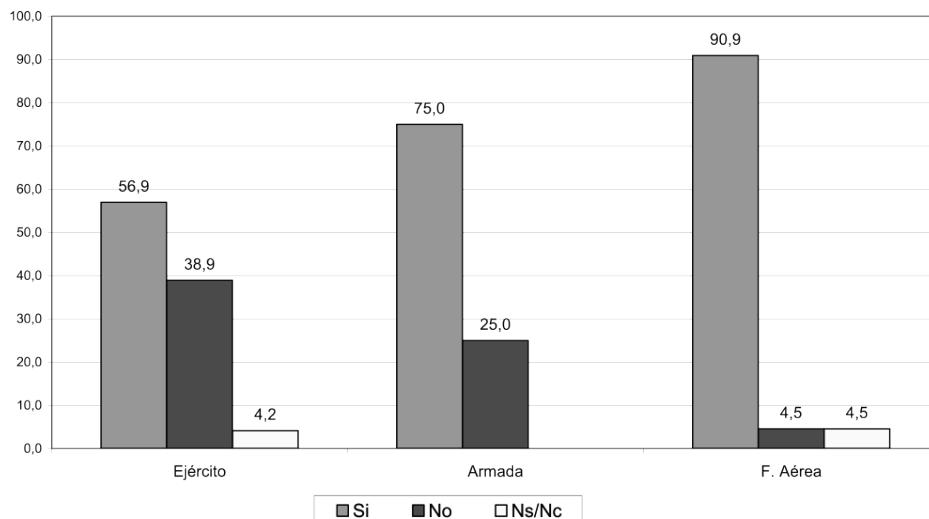
Posteriormente, se indagó respecto de la capacitación recibida en materia de género. Del total del personal encuestado, el 67,2% contestó afirmativamente haber recibido capacitación en temas de género, aunque si analizamos los datos por fuerza se observan importantes variaciones.

Evaluación de la capacitación recibida en CAECOPAZ en función de la utilidad, interés y actualización



Mientras el 90,9% del personal encuestado de la Fuerza Aérea mencionó haber sido capacitado en esas temáticas, los niveles de incidencia por fuerza descienden en la Armada (75,0%) y aún más en el Ejército (56,9%), lo que está hablando de la falta de uniformidad y homogeneidad en la capacitación recibida por los/as participantes de la OMP.

¿Recibió capacitación en materia de género?



Exclusivamente a aquellos/as que fueron capacitados/as en temáticas de género se les consultó sobre que aspectos específicos transcurrió dicha formación y como la evalúa en términos de utilidad, interés y actualización.

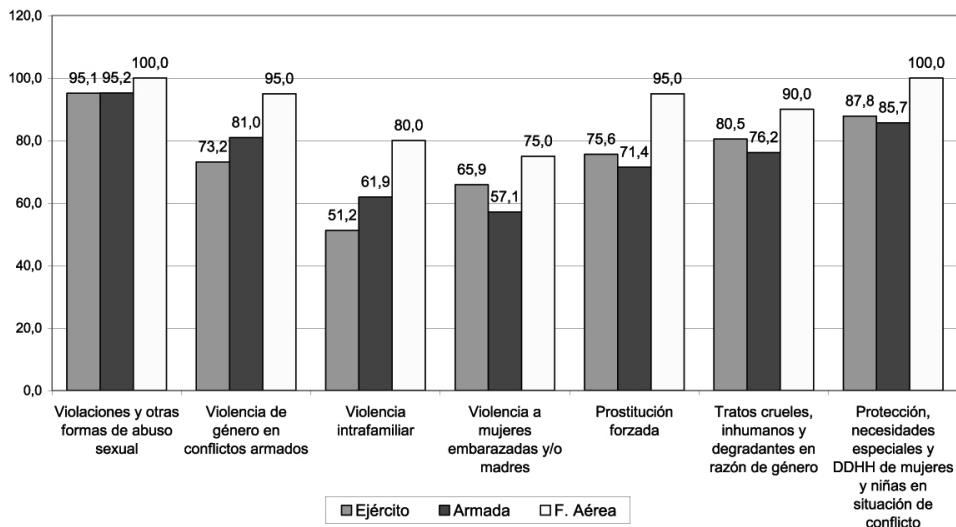
Hay que tener en cuenta que, como esta es una pregunta de respuesta múltiple, los porcentajes pueden sumar más del 100%, pero no obstante, esos valores numéricos expresan la proporción de personas que recibió capacitación sobre un tema en particular.

	% del N de la tabla
Violaciones y otras formas de abuso sexual	96,3%
Violencia de género en conflictos armados	80,5%
Violencia intrafamiliar	61,0%
Violencia a mujeres embarazadas y/o madres	65,9%
Prostitución forzada	79,3%
Tratos crueles, inhumanos y degradantes en razón de género	81,7%
Protección, necesidades especiales y DDHH de mujeres y niñas en situación de conflicto	90,2%

El 96,3% de los/as que recibieron capacitación en temas de género, fueron instruidos/as en “violaciones y otras formas de abuso sexual”, el 90,2% en “protección, necesidades

especiales y DDHH de mujeres y niñas en situaciones de conflicto". Para el resto de las temáticas, tal como lo muestra el cuadro, los niveles de capacitación siguen siendo altos, aunque en el caso de violencia intrafamiliar, y violencia a mujeres embarazadas y/o madres la tasa de respuestas se sitúa levemente por encima del 60%.

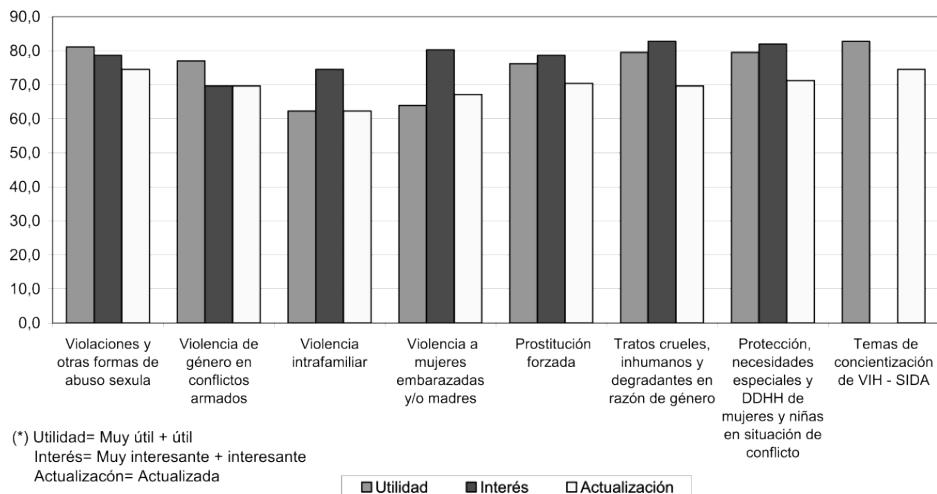
Capacitación específica en materia de género según Fuerza



Se observan importantes discrepancias en las respuestas según fuerza, aunque la tendencia general respecto de las temáticas de capacitación se conserva. En todos los tópicos analizados, es la Fuerza Aérea la que registra mayor proporción de encuestados/as que han sido adiestrados en la temática. En el caso de la Armada y el Ejército la performance es similar. En los ítems donde se destaca mayores diferencias en el nivel de instrucción según fuerza, es en la "violencia intrafamiliar", "violencia de género en conflictos armados" y en "violencia a mujeres embarazadas y/o madres".

La evaluación de la capacitación, para cada una de las materias en las que fue instruido el personal, se realizó en tres dimensiones: utilidad, interés y actualización. Para todas las temáticas, estos tres indicadores muestran un porcentaje de respuestas positivas superiores al 60%, y con un promedio cercano al 75%. No obstante, y en líneas generales, siempre se considera más positivamente a la utilidad y al interés que a la actualización

**Evaluación de la capacitación específica en materia de género:
Utilidad, interés y actualización**



Las temáticas que son evaluadas en mejor medida por el personal, son las referidas a:

- Tratos crueles, inhumanos y degradantes en razón de género.
- Protecciones, necesidades especiales y DDHH de mujeres y niñas en situación de conflicto.
- Violaciones y otras formas de abusos sexual.

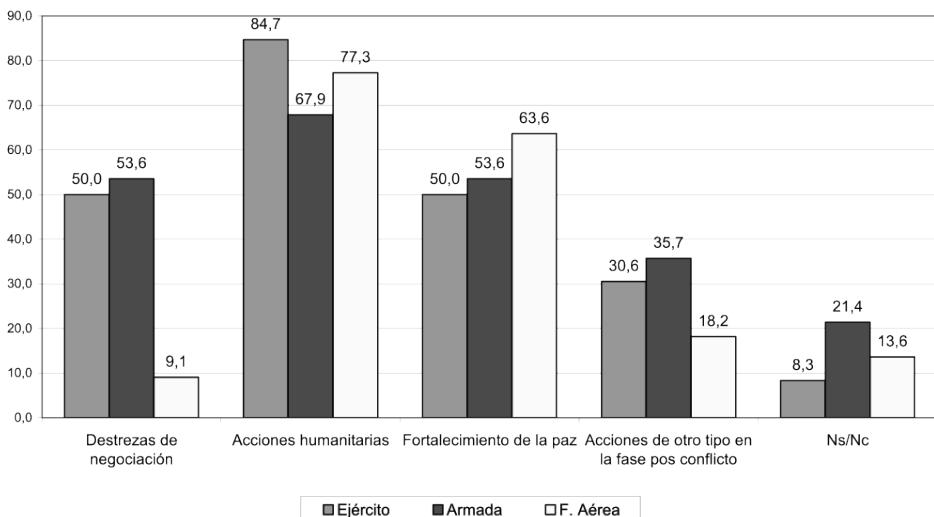
Adicionalmente, y para todos los/as encuestados/as, se consultó respecto de otros temas, ya no vinculados al género, en los que personal recibió instrucción. Cerca de ocho de cada diez encuestados/as (79,5%) fue instruido en “Acciones humanitarias”, el 53,3% en tareas vinculadas al “Fortalecimiento de la paz”, y el 43,5% en “Destrezas de negociación”. Es menor (apenas tres de cada diez respuestas) el porcentaje de personas que fue capacitada en “Acciones de otro tipo en la fase de pos conflicto”.

Las importantes variaciones registradas en los asuntos en los que el personal participante de la OMP recibió adiestramiento, se refuerzan aún más si se las analiza por fuerza.

Mientras el 53,6% del personal de la Armada fue capacitado en “Destrezas de negociación” ese porcentaje es de apenas el 9,1% en el personal de la Fuerza Aérea. E inversamente, el 63,6% de los/as encuestados/as del personal del aire recibieron instrucción en “Fortalecimiento de la paz”, mientras que en el Ejército ese parámetro alcanzó al 50,0%.

Además de las discrepancias por fuerza se encuentran las de género, donde se observa que, en todos los temas, los hombres recibieron más instrucción que las mujeres.

Capacitación recibida según tema y Fuerza



Relaciones personales y de género durante el despliegue

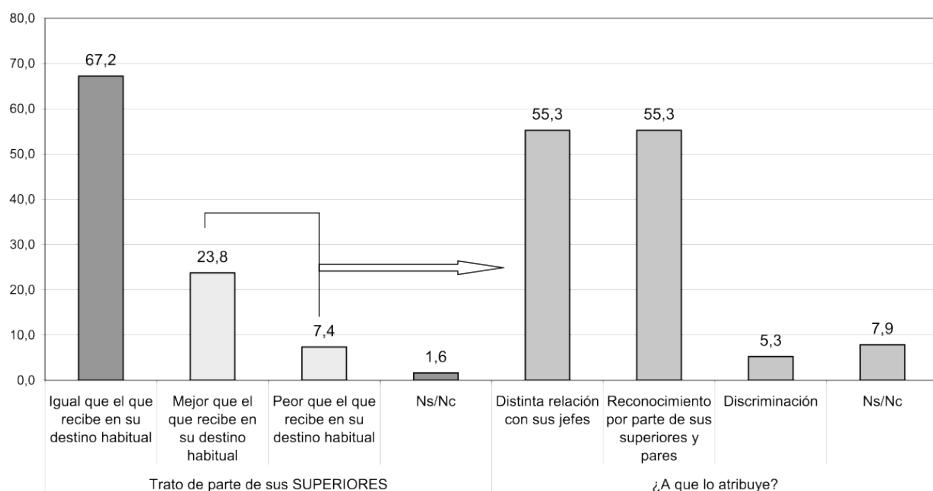
En esta sección vamos a ofrecer información respecto de la experiencia relacional que tuvieron los/as encuestados/as durante la misión de paz internacional. En principio se consultó respecto del trato recibido por sus superiores y sus pares, y la caracterización del mismo; posteriormente se indagó respecto de la creencia de si mujeres y hombres han sido tratados/as de un modo diferente. A aquellos que así lo consideraron se les dio una batería de diecisiete reactivos que dan cuenta de actos discriminatorios. Estas actitudes fueron consultadas respecto de actos discriminatorios de los que fueron objeto tanto mujeres como hombres. Posteriormente se preguntó sobre hechos de violencia hacia las mujeres y el tipo de medidas adoptadas ante esta situación. Por último se indagó sobre los procesos de los que participó el personal en el marco de la OMP.

En lo que respecta al trato que recibió el personal encuestado por parte de sus superiores (mejor o peor que el habitual) en el marco de la OMP, casi siete de cada diez encuestados/as (67,2%) respondieron que “Igual que el que recibe en su destino habitual”, un 23,8% consideró que el trato fue mejor que el de su destino habitual, y un 7,4% se manifestó por la opción “peor”. En esta última situación, la más penosa, se encuentra el 16,7% de las mu-

jeres y el 6,4% de los hombres; asimismo es más frecuente en el ámbito de la Fuerza Aérea (18,2%) que en las otras dos fuerzas (entre el 3% y el 6%).

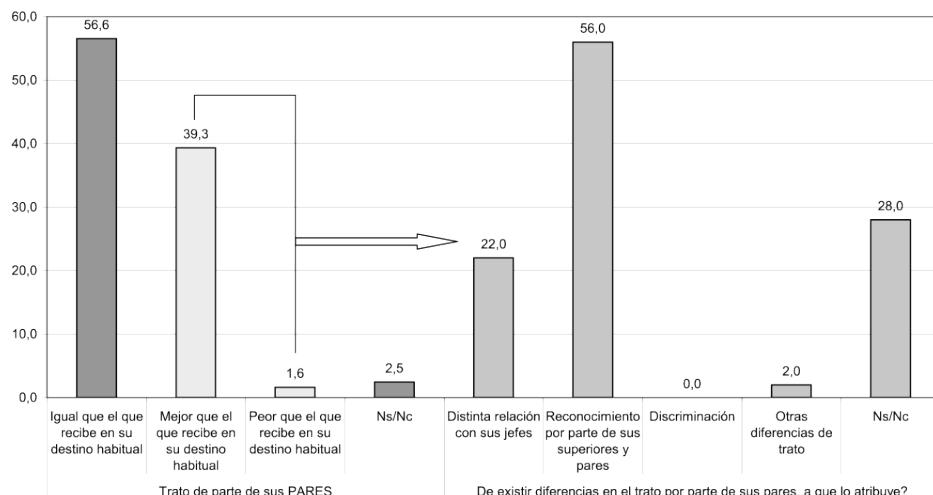
A las personas que recibieron un trato diferente por parte de sus superiores se les consultó a qué motivo atribuían ese trato diferencial: una pequeña proporción mencionó como factor diferencial la discriminación (5,3%), en tanto que los dos elementos más mencionados son el “reconocimiento por parte de sus superiores y pares” (53,3%), y con igual nivel de respuesta, “distinta relación con sus jefes”.

Durante la OMP, ¿Cuál fue el trato que recibió de parte de sus SUPERIORES? vs. a que atribuye las diferencias en el trato



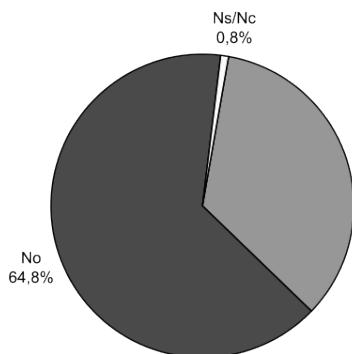
Cuando lo que se consulta es el trato recibido por sus pares en el marco de la OMP los resultados muestran lo satisfactorio de la experiencia. Mientras el 56,6% menciona que el trato fue igual que en su destino corriente, el 39,3% se inclina por la opción mejor, y apenas el 1,6% sintió un peor trato por sus pares.

Durante la OMP, ¿Cuál fue el trato que recibió de parte de sus PARES? vs. a que atribuye las diferencias en el trato

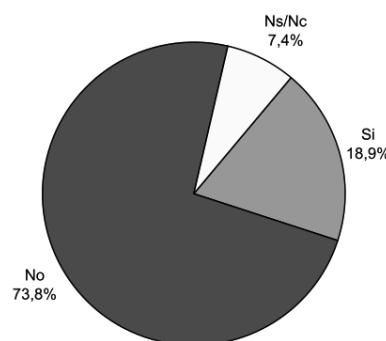


Los motivos atribuidos a este trato diferente (mejor o peor) se deben, según lo manifestado por los/as respondentes, al reconocimiento (56,0%) y a la diferente relación con sus jefes (22,0%). Son imperceptibles otras razones esgrimidas de trato diferenciado. En el caso de la evaluación del trato recibido por parte de sus pares no se observan diferencias significativas según el sexo y fuerza del/la respondente.

A continuación analizaremos un par de preguntas que tienen por objeto, en una primera instancia, a las mujeres y con posterioridad a los hombres. Sin embargo es importante aclarar que ambas preguntas, como todas las del cuestionario, fueron respondidas por ambos sexos. Se consultó sobre la percepción o creencia de si las mujeres fueron tratadas de forma diferente por parte de los integrantes del contingente participante de la OMP. Posteriormente se realizó la misma pregunta, pero indagando si fueron los hombres los que recibieron un trato diferenciado.

Trato diferente según sexo

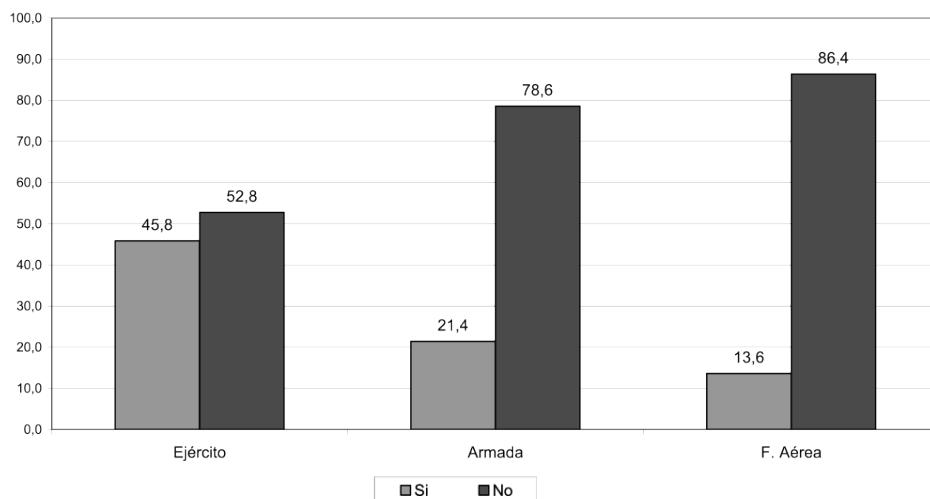
Las MUJERES fueron tratadas de forma diferente?



Los HOMBRES fueron tratados de forma diferente?

Poco más de la tercera parte de los/as encuestados/as indicó que las mujeres recibieron un trato desigual (34,4%), mientras que el 64,8% se inclinó por la opción de igual trato. Los/as que sostienen con mayor firmeza que el trato hacia las mujeres fue diferente son los hombres (35,5%) y en menor medida las mujeres (25,0%).

¿Cree usted que las mujeres fueron tratadas de forma diferente por los integrantes de este contingente?

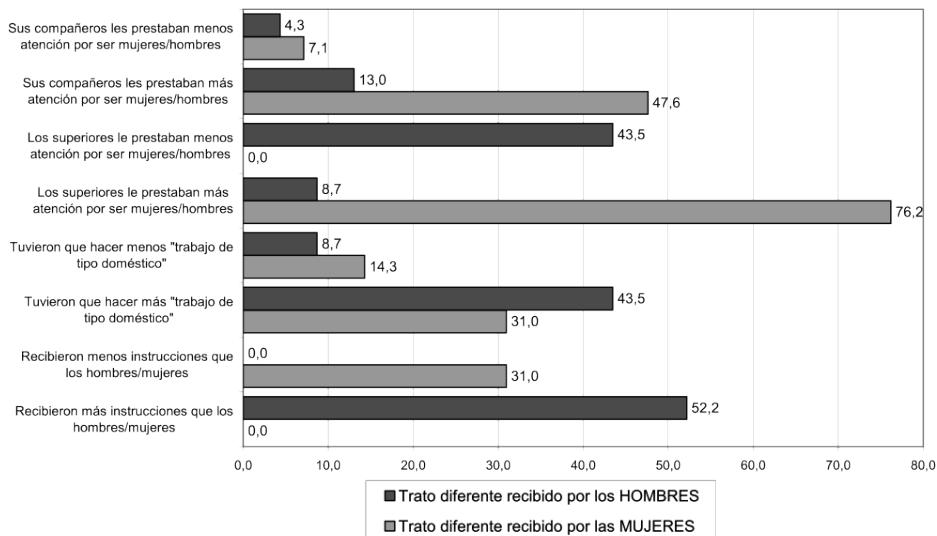


Cuando se analizan las respuestas de acuerdo a la fuerza a la que pertenece el personal encuestado, se observan importantes diferencias en los patrones de respuesta. Los/as encuestados/as del Ejército son los/as que manifiestan, en mayor medida, la existencia de un trato diferencial recibido por las mujeres (45,0%), valores que alcanzan al 21,4% en la Armada y al 13,6% en la Fuerza Aérea.

Cuando el objeto de evaluación es el trato recibido por los hombres durante la misión, el nivel de percepción de desigualdad baja al 18,9%. Hay que tener en cuenta que la gran mayoría de los encuestados son hombres, por lo que ese porcentaje habla básicamente de la auto percepción de los varones.

Ninguna mujer respondió que los hombres tuvieron un trato diferente por los miembros de la misión, es decir, son los propios hombres (20,9%) los que perciben que el trato hacia ellos no fue igualitario. Nuevamente, la mayoría de los hombres que se inclinaron por esta opción pertenecen al Ejército.

Diferencias recibidas en el trato según sean Mujeres u Hombres. Parte I



Como veremos más adelante, la cualidad “trato diferente” es interpretada de manera antagonista de acuerdo a que sexo y fuerza pertenezca el/la respondente, sin embargo, y en líneas generales, se puede decir que tanto hombres como mujeres se sienten víctimas de un

trato diferente. Cuando los hombres mencionan que las mujeres tuvieron un trato diferente se refieren a un trato que las ha favorecido a ellas y perjudicado a ellos. Pero esta afirmación se realiza desde una mirada masculina, por lo que a la misma actitud una mujer podría calificarla como perjudicial.

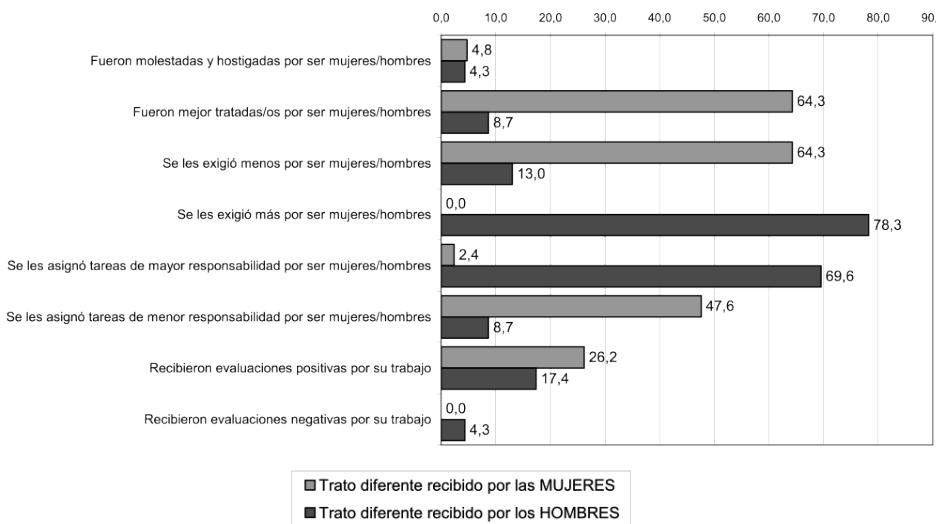
Al analizar cada situación en particular se percibe este reparto diferencial de roles y tratos. Por ejemplo, el 64,3% de las respuestas (de todos los/as encuestados/as, que son mayoritariamente hombres) manifiesta que las mujeres fueron tratadas de forma diferente por el solo hecho de ser mujer, mientras que esa situación en el caso de los hombres (lo trataron mejor por ser hombre) alcanza al 6,7% de las respuestas.

Si agrupamos a las respuestas según quienes hayan sido los destinatarios del trato, podemos construir un mapa de la segregación por género:

Como trato diferente recibido por las mujeres se menciona, con mayor frecuencia:

- Los superiores le prestaban más atención por ser mujer (76,2%)
- Fueron mejor tratadas por ser mujeres (64,3%).
- Se les exigió menos por ser mujeres (64,3%)
- Se les asignó tareas de menor responsabilidad por ser mujeres (47,6%)
- Sus compañeros le prestaban más atención por ser mujer (47,6%)
- Recibieron menos instrucción que los hombres (31%)

Desde una óptica masculina tradicional las situaciones mencionadas representan un “beneficio” que obtienen las mujeres por el sólo hecho de ser mujeres, aunque desde una visión femenina se puede decir que esos supuestos beneficios estás colmados de desvalorización, paternalismo y subestimación hacia las mujeres; y que por ello no se respetan sus derechos ni se les permite el ejercicio pleno de sus saberes a fin de cumplir con su rol profesional.

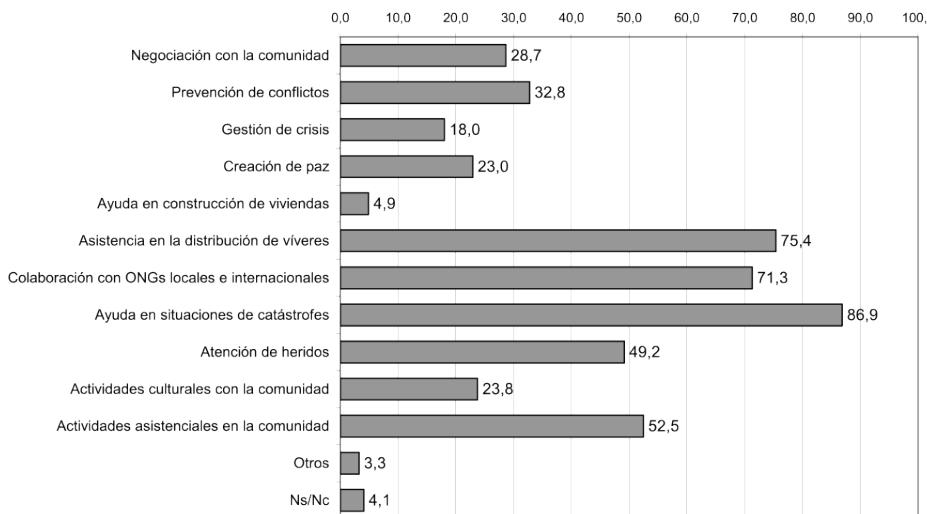
Diferencias recibidas en el trato según sean mujeres u hombres. Parte II

Como trato diferente recibido por los hombres se menciona, mayormente:

- Se les exige más ser hombres (78,3%)
- Se les asigna tareas de mayor responsabilidad por ser hombres (69,6%)
- Reciben más instrucción que las mujeres (52,2%)

Nuevamente, esta lógica de respuestas es la contracara de lo recién mencionado. Si las mujeres son “protegidas” a los hombres se les “exige”, si ellas asumen tareas de menor responsabilidad, los hombres tienen compromisos de mayor jerarquía. Esta lógica dual de hombre capaz y poderoso y por otro lado, mujer desvalida e inerme constituye la cultura sexista de la Fuerzas Armadas, y de gran parte de nuestra sociedad, sobre la que se asientan los comportamientos cotidianos.

Es interesante como a partir de los cambios operados por la actual administración al frente del Ministerio de Defensa, en pos de la implementación de una perspectiva de género en el ámbito de las fuerzas, comienza a hacerse sentir en algunas cuestiones, que por menores no son menos importantes: mientras el 31,0% considera que el trato diferente recibido por las mujeres se basa en que (ellas) tienen que hacer más trabajo de tipo doméstico, el 43,6% considera que el trato diferente recibido por los hombres se asienta en que tienen que hacer (ellos) trabajo de tipo doméstico. Parece comenzar a resquebrajarse la extensión y prolongación del trabajo femenino de tipo reproductivo familiar hacia el espacio laboral, y el trabajo doméstico comienza a ser una preocupación tanto de los hombres como de las mujeres.

Indique si durante la última misión participó de alguno de estos procesos:

Continuando con el análisis de la situación de la tropa durante el despliegue, se consultó a los/as uniformados/as si habían participado, en el transcurso de la misión, de una serie de procesos, acciones y situaciones.

La gran mayoría (86,9%) manifestó haber realizado acciones de “ayuda en situación de catástrofes”, el 75,4% en la “asistencia en la distribución de víveres” y el 71,3% en la “colaboración con las ONGs locales e internacionales”. Se puede decir que éstas fueron las situaciones cotidianas que vivió la mayor parte del personal encuestado. En un segundo rango, se encuentran las “actividades asistenciales en la comunidad” (52,5%) y la “atención de heridos” (49,2%), y finalmente en un tercer nivel actividades vinculadas a la “prevención de conflictos”, “negociación con la comunidad”, “actividades culturales” y “creación de paz”.

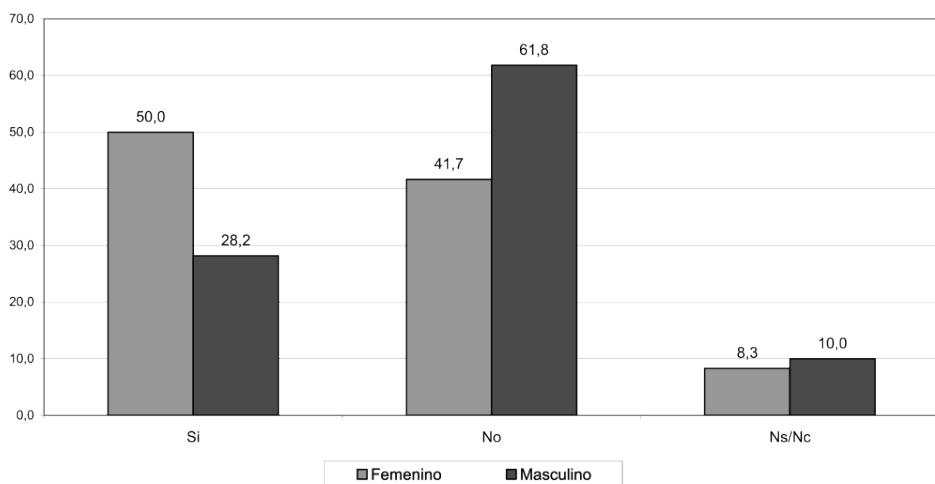
Se puede entonces caracterizar tres umbrales o niveles de trabajo, de acuerdo a la cantidad de personal involucrado: tareas asistenciales, actividades sanitarias y labores de convivencia social.

Si analizamos las tareas por fuerza, se puede observar que tanto la Armada como el Ejército tuvieron actividades similares, donde se destaca la distribución de víveres, la colaboración con ONGs, y la ayuda en situaciones de catástrofes. Por su parte, la Fuerza Aérea tuvo primacía, en la atención de heridos.

Por último, cuando se le consulta al personal que no participó de estos procesos, si le inte-

resaría formar parte de los mismos, poco más de la mitad de los/as encuestados/as (54,1%) contesta afirmativamente, el 13,1% se inclina por la negativa, y cerca de una tercera parte (32,8%) prefiere no contestar la pregunta. Creemos que en ellos/as puede estar jugando el hecho de que la entrevista se aplicó apenas llegado el personal desde la misión, por lo que podría estar influyendo en las respuestas el nivel de saturación y emoción que les provocó estar en una situación límite, y el deseo de volver a la normal rutina laboral y familiar.

¿Conoce los procedimientos a llevar a cabo en caso de querer hacer alguna denuncia de violencia o abuso hacia las mujeres de la OMP ante ONU?



A los miembros de la OMP se les preguntó si conocían la existencia y funciones del “Gender Focal Point (GFP)” de la ONU en la misión. Apenas el 8,2% de los/as encuestados/as (menos de uno de cada diez personas) contestó afirmativamente, mientras que el 82,8% se inclinó por la respuesta negativa. Es de destacar que las respuestas positivas corresponden exclusivamente a los hombres, y mayormente del Ejército. No obstante, hay que tener ciertos reparos metodológicos sobre estos resultados: en muchos cuestionarios esta pregunta no apareció impresa, y la mitad de los que contestaron conocer la existencia del GFP, no pudieron mencionar y especificar sus funciones, por “no recordarlas en este momento”.

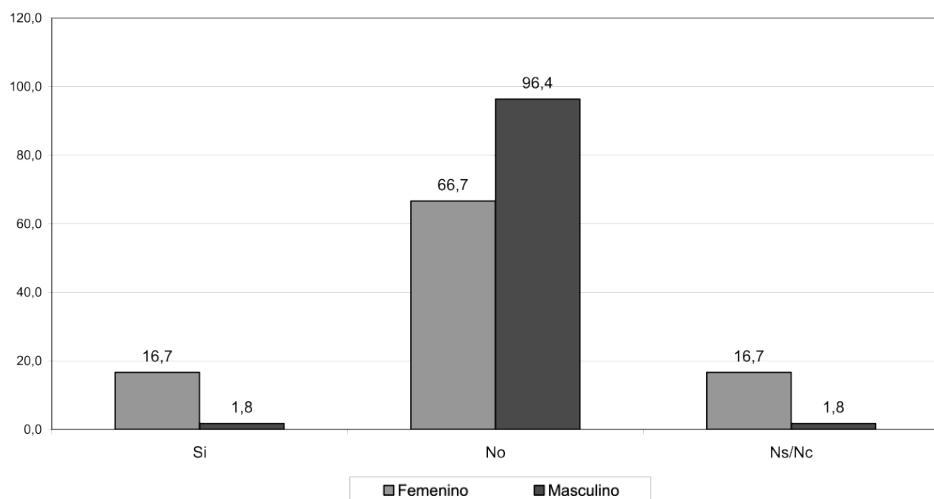
Las últimas tres preguntas de esta sección se refieren a situaciones de violencia de género (tanto hacia las mujeres como hacia los hombres) que hayan ocurrido durante la misión. Posteriormente se les consultó qué en caso de haber ocurrido una situación de este tipo, qué tipo de medidas se implementaron.

Una tercera parte de los/as respondentes (30,8%) conoce los procedimientos a llevar a cabo

en caso de querer hacer alguna denuncia de violencia o abuso hacia las mujeres de la OMP ante la ONU, aunque el nivel de conocimiento/desconocimiento varía de acuerdo al sexo y la fuerza que se considere. La mitad de las mujeres (50,0%) y tres de cada diez hombres (28,2%) manifiestan estar al tanto de estos procedimientos. En lo que hace a la distribución de resultados según fuerza, es el personal de la Armada (35,7%) y el de la Fuerza Aérea (36,4%) el que se encuentra más informado al respecto.

Ante la disparidad de resultados entre las respuestas de los hombres y las mujeres nos preguntamos si las situaciones de violencia son un problema “solamente” de las mujeres. Nos preguntamos: ¿Que existan situaciones de violencia de género, amén de vulnerar la dignidad y derechos humanos de los/as afectados/as no desmotiva al personal e impide o mengua el logro de los objetivos de la misión?

Durante el despliegue, ¿observó alguna situación de violencia hacia las mujeres y/o varones por parte de la misión, ejercida por algún otro integrante de la misma?



En lo que respecta a los hechos concretos de violencia ocurridos durante el despliegue, el 3,3%, 4 respuestas sobre un total de ciento veintidós consultados/as, manifestó haber observado situaciones de violencia de género. Sin embargo parece ser, y lo decimos irónicamente, que las mujeres ven más hechos de violencia que los hombres. Mientras el 16,7% del personal femenino registró hechos y situaciones de este tipo, en los hombres ese porcentaje cae al 1,8%. Como es posible es que haya una diferencia tan importante en la visualización (observación) de la violencia de género?, ¿Hay una naturalización de la violencia por parte de los hombres?, ¿Lo que para los hombres es habitual, para las mujeres es coercitivo?. Evidentemente, mucho se está haciendo desde el Ministerio de Defensa y desde otros ámbitos de gobierno para evitar

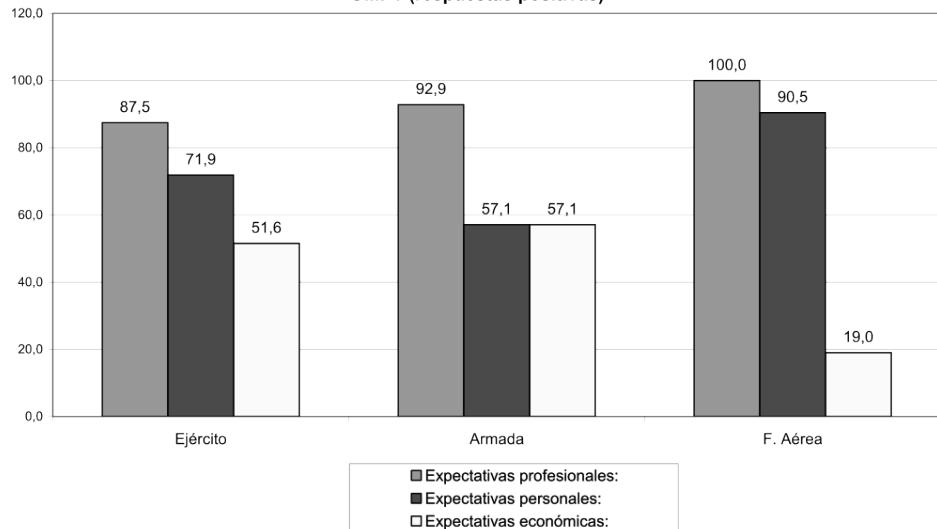
y canalizar este tipo de situaciones, pero los cambios culturales necesarios para revertirlos necesitan de un compromiso y esfuerzo sostenido en el tiempo.

Situación al regreso de la misión

Una dimensión analítica de sumo interés que relevó el cuestionario es la situación del personal una vez que llegan de su destino: **el pos despliegue**. Siguiendo esta línea de análisis se consultó respecto del cumplimiento de las expectativas previas, la adaptación a la vida cotidiana tanto profesional como familiar, si vivió al regreso de la misión situaciones conflictivas en su unidad de origen, si obtuvo respaldo por parte de la fuerza en el momento de la readaptación, y finalmente, si volvería a participar de una OMP.

El cumplimiento de las expectativas previas a la misión, se encuentra altamente vinculado a la satisfacción respecto de la misma. En líneas generales se puede afirmar que para el 84,4% de los/as encuestados/as se vieron cumplidas sus expectativas profesionales que motivaron su participación en la misión. Las expectativas personales se vieron cumplidas en un 66,4% en tanto que las económicas alcanzan al 43,4%. De lo que no cabe duda es que la última misión de paz internacional a Haití fue un desafío profesional que estuvo acorde a las expectativas previas.

Se vieron cumplidas las expectativas originales que motivaron su participación en la OMP? (respuestas positivas)



Existe una importante diferencia en las expectativas según fuerza: a nivel profesional si bien registran los mayores valores, estos alcanzan al 100% en el caso del personal de la Fuerza Aérea, y al 82,5% en el del Ejército, mientras la Armada se encuentra en una posición intermedia (92,9%).

Las expectativas personales, situadas en un nivel intermedio entre las profesionales y las económicas, registran un muy alto nivel nuevamente en la Fuerza Aérea, alcanza al 71,6% en el Ejército y desciende abruptamente en la Armada (57,1%). Para esta fuerza, si bien es obvio que seis de cada diez miembros de la fuerza del mar cumplieron sus expectativas personales, cuatro de cada diez contestaron negativamente a la pregunta, lo que implica un alto nivel de frustración en el plano profesional. Suponemos, que la extensión de la misión a lo largo del tiempo puede haber afectado la moral de la tropa, que ya se imaginaba de vuelta a su país.

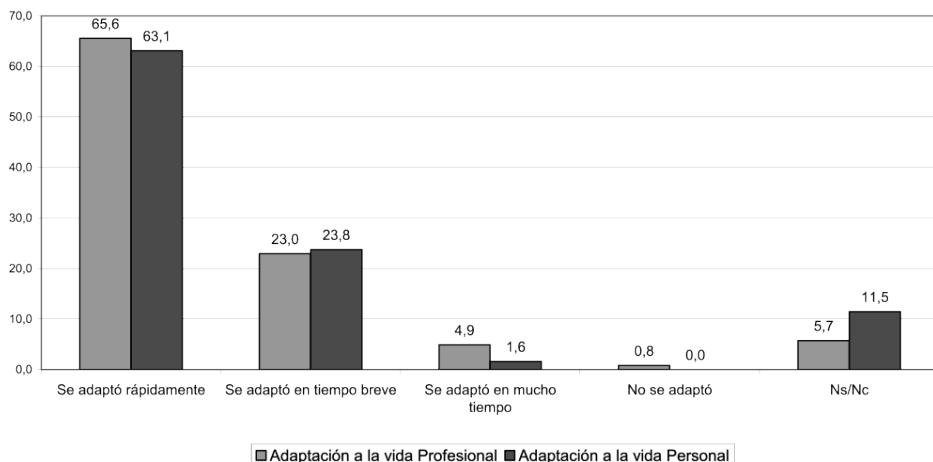
Las expectativas económicas son las que menos se han cumplido, llegando a un nivel de desconformidad muy alto en la Fuerza Aérea (81%). En el caso del Ejército y la Armada sus miembros se reparten en aproximadamente partes iguales entre los que están satisfechos y los que no.

Las respuestas según el sexo del encuestado/a no muestra diferencias relevantes en los que hace a las expectativas económicas, pero si se evalúan las expectativas personales las mujeres se encuentran más satisfechas (88,9%) que los hombres (70,2%). Por el lado de las expectativas económicas, si bien para ambos sexos predomina la valoración negativa, ésta es mucho mayor en las mujeres, ya que solamente el 22,2% manifestó haberlas cumplido, mientras que en los varones ese parámetro alcanzo al 49,0%.

En caso de no haberse cumplido sus expectativas, se le consultó al personal ¿a qué lo atribúan?. Las respuestas textuales son las siguientes:

- El jefe de batallón no tuvo en cuenta mi experiencia previa para desarrollar tareas.
- Extensión de la misión.
- Mala información previa al despliegue.

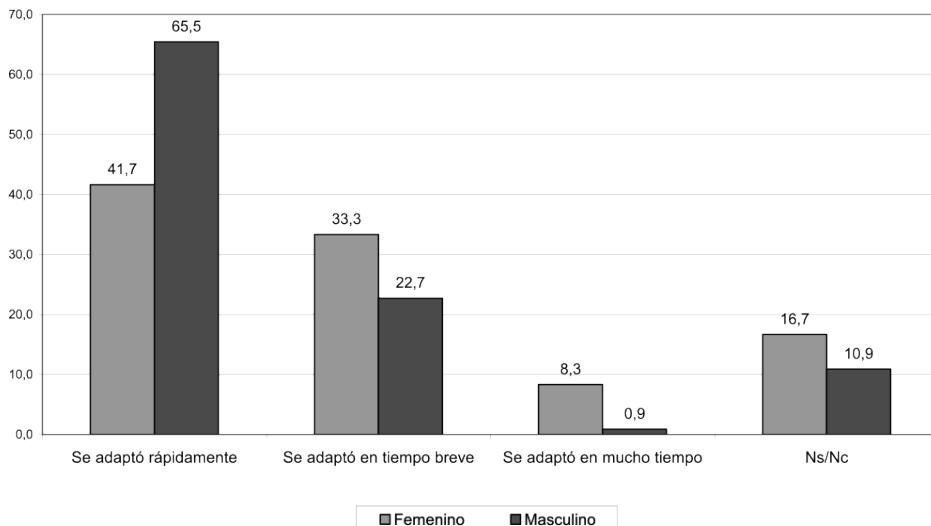
Al regresar de la OMP, indique como se adaptó su vida cotidiana tanto en lo profesional como personal



Esta misión en particular, por la extrema situación de miseria y desolación en la que se encuentra sumergida Haití, que eclosionó a un nivel exponencial después del terremoto, seguramente afectó a un nivel personal y profesional a la tropa que participó de esta particular OMP. Por ello, resultó necesario evaluar la adaptación que tuvo el contingente al regresar a su lugar de origen. Se tomaron en cuenta dos dimensiones, la adaptación a la vida profesional, y la adaptación en su vida personal.

Ambas dimensiones registran similares valores, y muestran que la adaptación fue mayoritariamente rápida (entre el 63 y el 65%), o en un tiempo breve (alrededor del 23%). Con lo que cerca de nueve de cada diez miembros que participaron de la misión se adaptaron sin mayores inconvenientes tanto a su vida profesional como personal.

No obstante, el 4,9% de los/as encuestados/as respondió que tardó mucho tiempo en adaptarse, o bien “todavía no se adaptó” (0,8%) a su vida profesional, situación que requiere de un especial registro, atención y seguimiento por aquellos/as que están a cargo de dichas personas. La adaptación a la vida personal raramente muestra inconvenientes.

Adaptación a la vida personal al regreso de la OMP, según sexo

El personal de la Armada fue el que tuvo menores dificultades de adaptación (en ambos sentidos) posiblemente debido a las características específicas propias de la fuerza, signada por misiones que llevan a su personal a estar por extensos períodos de tiempo lejos de su familia y de su unidad. En cambio al personal del Ejército y de la Fuerza Aérea no solo les llevó más tiempo adaptarse a su vida profesional y personal, sino que alguno/a de ellos/as todavía no habían podido asimilar esta situación de cambio. Esta situación también se observa en mayor medida en las mujeres que en los hombres.

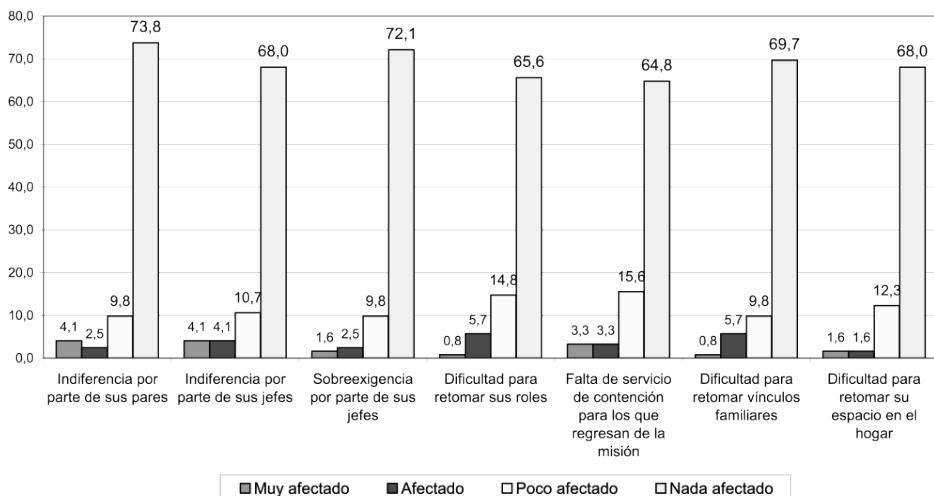
También fue motivo de interés relevar como fue la reincorporación del personal que participó en la misión a su vida laboral. Básicamente nos interesó indagar si el personal se vio afectado por situaciones de indiferencia, sobre exigencia o dificultad al regreso de la misión, entre otras. Se les ofreció siete reactivos (situaciones) a fin de que asignen el nivel de afectación que éstas les produjeron.

En líneas generales se puede asegurar que más de las dos terceras partes del personal no se vio para nada afectado por situaciones de este tipo. Sin embargo, si se agrupan los porcentajes de aquellos/as que han tenido algún tipo de impacto (muy afectado + afectado + poco afectado), los mayores inconvenientes se registraron en la dificultad para retomar sus roles (21,3%) y la falta de servicios de contención para los que regresaron de la misión (22,1%). El impacto de la situación vivida en Haití es posible que haya dejado alguna impronta o carga

en el personal (imaginamos la posibilidad de sensación de culpa por dejar a los damnificados, sensibilización, dudas respecto de su rol o su futuro profesional, etc.), que en las dos situaciones presentadas afectan a uno de cada cinco miembros.

Indique si se vio afectado por alguna de estas situaciones al regreso de la misión (*)

(*) Se excluye categoría otros y Ns/Nc a los fines de una mejor visualización



Otras situaciones que han afectado al personal son (los porcentajes expresan la suma de los tres niveles):

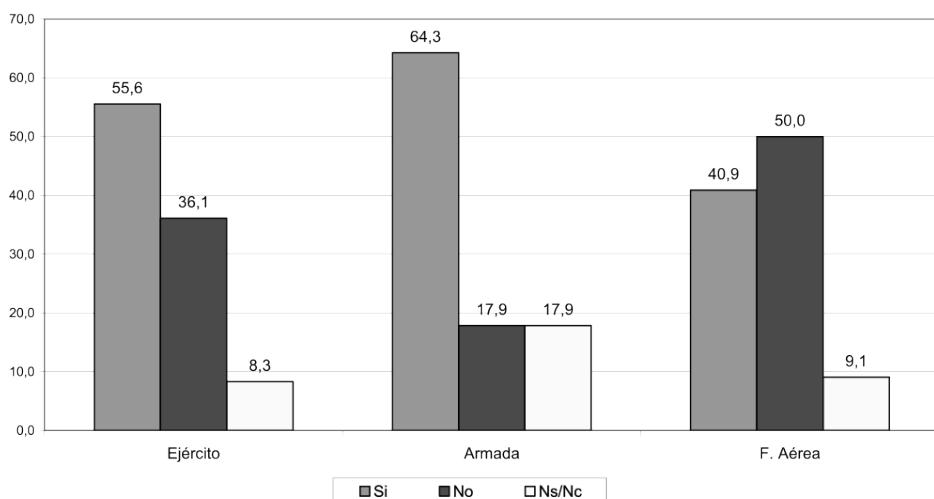
- La indiferencia por parte de sus jefes (18,9%).
- La indiferencia por parte de sus pares (16,4%).
- La dificultad para retomar vínculos familiares (16,4%).
- La dificultad para retomar su espacio en el hogar (15,8%).
- La sobre exigencia por parte de sus jefes (13,9%).

Con respecto a si las fuerzas facilitaron y acompañaron la adaptación del personal que estuvo involucrado en la OMP, poco más de la mitad de los/as encuestados/as (54,9%) respondió afirmativamente, cerca de una tercera parte (34,4%) se inclinó por el no, en tanto que el 10,7% prefirió no contestar la pregunta. Estos datos muestran que, según la percepción de los/as encuestados/as, las fuerzas no acompañaron a su personal en el proceso pos despliegue.

Sin embargo, los porcentajes cuando son producto de un conjunto de elementos diferentes, ocultan lo que está sucediendo al interior de los datos. En efecto, el 55,6% del personal del Ejército y el 64,3% del de la Armada se sintió acompañada en la adaptación pos despliegue por parte de sus fuerzas. En cambio, el 40,9% de los/as encuestados/as pertenecientes a la Fuerza Aérea sintió dicho respaldo.

Pero tan importante como las respuestas positivas son las negativas, la mitad (50%) de los/as respondentes de las fuerzas del aire no se sintió respaldado, el 36,1% del ejército y el 17,9% de la Armada.

La readaptación a su regreso, ¿Fué suficientemente respaldada por parte de la fuerza de la que forma parte?



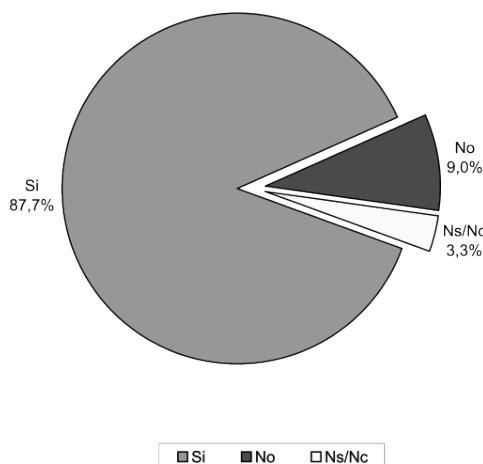
Cuando se les solicitó que explicaran y/o justificaran su respuesta, manifestaron en forma textual lo siguiente:

- Algunos sólo consideran el incentivo económico. A los superiores no les interesa el significado personal de la experiencia.
- Cumplimiento de la licencia. Se me alentó a regresar tranquilo e integrarme con mi familia.
- Desde mi fuerza nadie se preocupó por mi estado y mis necesidades.
- El tiempo de licencia fue poco.
- Es como la familia. Se deben sentir orgullosos de la participación en el exterior.

- Fue dado todo el apoyo necesario.
- Fui como jefe de un elemento y es algo en lo que me gusta trabajar.
- Intriga y poco conocimiento de órdenes.
- La bienvenida fue muy carismática y me sentí muy respaldado.
- La licencia fue poca.
- Licencia de 35 días.
- Lo hice con apoyo familiar.
- Los días de licencia no fueron los mismos en todas las fuerzas.
- Me dieron tiempo para adaptarme.
- Me parece que después de haber vivido y sufrido una catástrofe es necesario un respaldo psicológico.
- Me sentí muy respaldado.
- Mi jefe superior no se interesó como me sentí luego de mi regreso.
- Muchas veces le cuesta adaptarse al que lo recibe a uno y no al que vuelve.
- No hubo ayuda o una recepción conveniente con el personal que regresó.
- No se dio a conocer en ningún medio de comunicación el regreso del personal.
- No se ocuparon por la situación familiar del personal.
- No tuve problemas para readaptarme.
- No, para nada.
- Nos hubiese gustado una charla.
- Oficial nos esperó con una lista de actividades incluyendo exámenes médicos y licencia.
- Reconocimiento de actuación de superiores y constante apoyo de los pares. Se cuenta con un servicio de apoyo psicológico.
- Se cumplió con la licencia.
- Se facilitó la realización de estudios, se otorgó la licencia.
- Se me brindo todo el apoyo que requerí.
- Siempre tuve el apoyo del regimiento.

A pesar de todo lo que hemos dicho en el presente informe, y a modo de conclusión la abrumadora mayoría de los/as que intervinieron de la OMP (87,7%) volvería a participar en una misión de este tipo. Apenas uno de cada diez encuestados/as (9,0%) se manifestó por lo contrario. La intención de volver a repetir la experiencia es un indicador que resume el conjunto de vivencias y situaciones por las que atravesó el personal en el momento de la capacitación, en la situación de pre despliegue, en el operativo propiamente dicho y a su regreso.

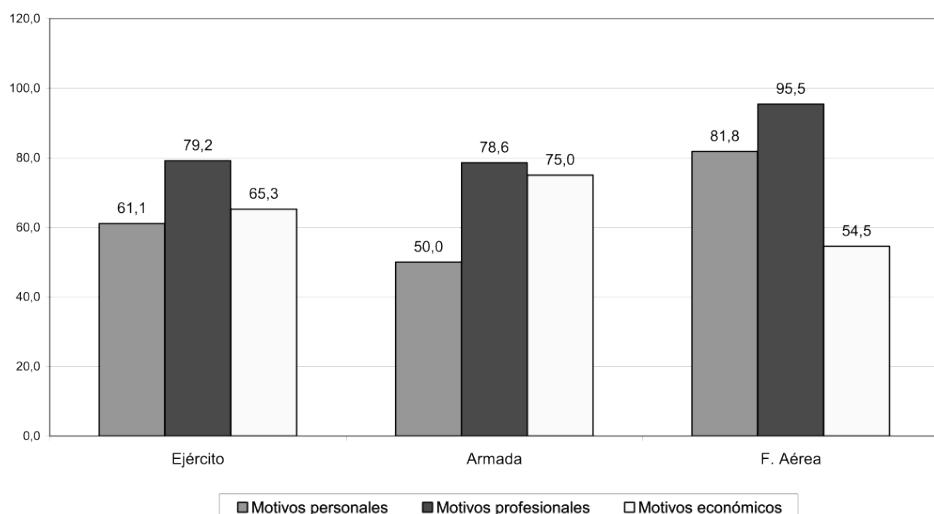
¿Volvería a participar de una OMP?



La contundencia de la experiencia en Haití no admite diferencias de sexo ni de fuerza. Como quizás en ninguna otra pregunta los niveles de respuesta son unánimes y homogéneos para todas las categorías consideradas: "volvería a participar de una OMP".

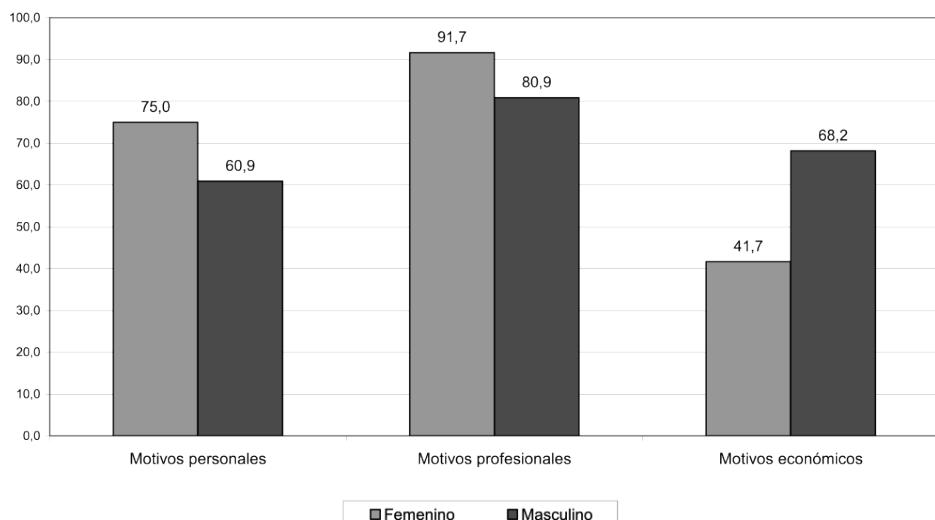
Cuando se indaga por los motivos por los que participaría en otra OMP, figuran en primer lugar los personales (82,0%), en segundo lugar los económicos (65,6%) y por último los profesionales (62,3%).

Por que motivos volvería a participar de una OMP, según fuerza



Anteriormente analizábamos las respuestas de si en la OMP el personal había cumplido las expectativas personales, profesionales y económicas. Ahora se consulta no sobre si se cumplieron las expectativas sino por los motivos por los que volvería a participar de una OMP. Resulta interesante comparar los resultados a ambos interrogantes. De la posibilidad de una nueva misión se valoran en primer lugar los motivos personales y por último los profesionales; de la misión que ya pasó se valoraron los motivos profesionales y por último los económicos.

Por que motivos volvería a participar de una OMP, según sexo



Esta diferencia de opinión en tan pocas páginas (y preguntas del cuestionario) no sólo habla de lo complejo y contradictorio que resultan este tipo de misiones, sino también de la necesidad que tiene el personal involucrado en la misión de paz de volver a una misión, porque evidentemente – y eso si es una motivación personal – algo de ellos/as quedó en Haití.

OPERACIONES INTERNACIONALES DE MANTENIMIENTO DE PAZ

COMPARACIÓN ENCUESTAS PRE Y POS DESPLIEGUE

DICIEMBRE 2010

Lic. RAÚL DI TOMASO

Informe comparativo encuestas Pre y Pos despliegue

Aclaración metodológica:

Al personal que participó de la última OMP en Haití se les efectuó dos entrevistas, una previa al despliegue de tropas y otra pos despliegue una vez regresados a nuestro país. En ambos cuestionarios se utilizaron algunas baterías de preguntas similares a fin de analizar la evolución de las respuestas con anterioridad y posterioridad a la experiencia internacional de paz.

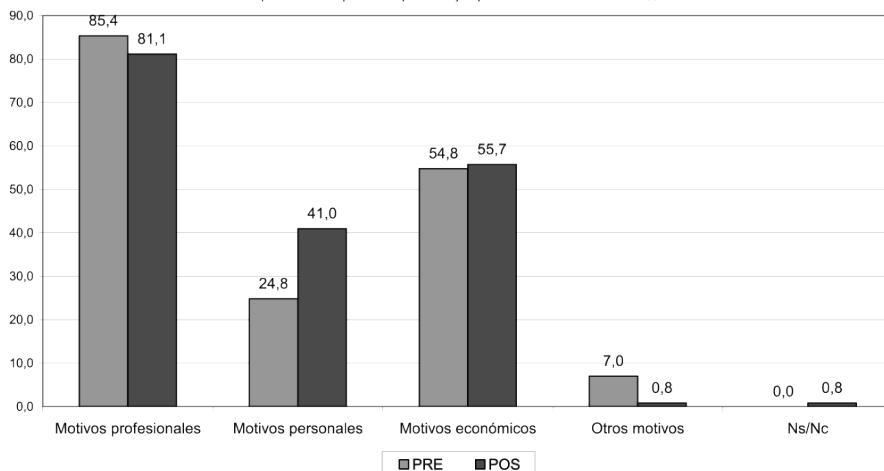
Si bien la comparación de los resultados es a lo largo del tiempo, no debe entenderse que estamos frente a un panel de entrevistados/as. Si bien el universo de personas que participaron en la OMP es el mismo en el momento anterior y posterior al despliegue, las muestras son diferenciadas. Se seleccionó una muestra que representa al contingente al momento previo del despliegue, y otra a la llegada de las tropas, lo que no implica al mismo grupo de personas, aunque ello no quita que algunas de ellas hayan sido consideradas en ambas muestras y por ende en los diferentes relevamientos¹¹.

Cuestiones generales

Resulta sumamente interesante ver como las percepciones se ven modificadas a partir de una experiencia profesional y personal altamente movilizadora, en un territorio con las características ya conocidas de Haití sumado a la catástrofe del terremoto que dejó consecuencias funestas.

¿Cuáles fueron los motivos que lo/a llevaron a querer participar de una OMP?
Comparación Pre y Pos despliegue

Respuestas Múltiples: Los porcentajes pueden sumar más de 100%



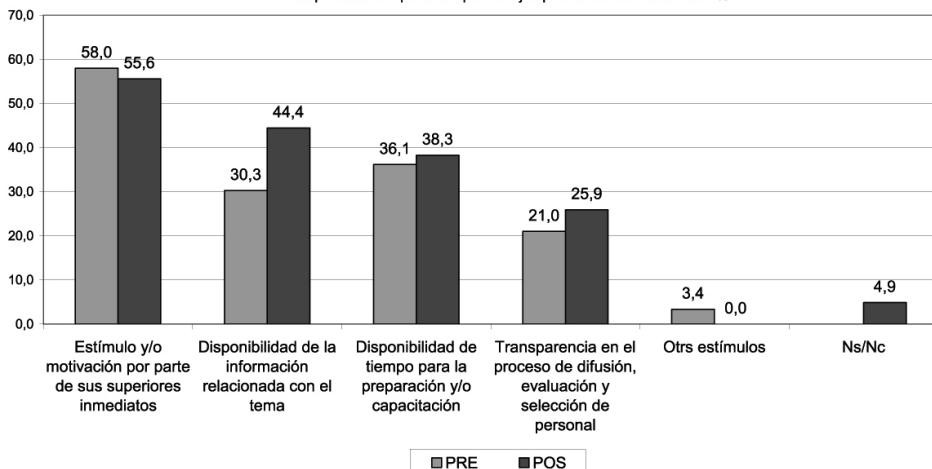
11 En esta sección, “Informe comparativo encuestas Pre y Pos despliegue”, todas las preguntas fueron formuladas tanto a hombres como a mujeres.

El motivo, la causa que llevó al personal a querer participar de una OMP, muestra estabilidad en las razones profesionales y económicas, pero con posterioridad a la experiencia prácticamente se duplican las motivaciones personales, al pasar del 24,8% en el momento previo al despliegue, al 41,0% al retorno de las tropas.

La segunda pregunta que se realizó en ambos relevamientos hace referencia a los estímulos que recibió el personal para participar. Se observan interesantes fluctuaciones en las respuestas, a pesar de que los estímulos indagados son previos a la misión. ¿A qué obedecen entonces estos cambios?. Nuestra hipótesis es que al retorno de Haití los/as entrevistados/as contestaron respecto de los incentivos que les hubiera gustado tener, mientras que en el momento previo contestaron sobre los alicientes objetivos que tuvieron. Si esta hipótesis es correcta, se entiende que descienda la motivación por parte de sus superiores (del 58,0% al 55,6%), y que se incrementen la disponibilidad de información (del 30,3% al 44,4%), de tiempo para la preparación y capacitación (de 36,1% a 38,3%) y la transparencia en el proceso de difusión, evaluación y selección de personal (de 21,0% a 25,9%). Es decir, lo deseado, lo esperado se traslada a mejorar las condiciones para el acceso a las OMP, una experiencia; que como vimos en el cuadro anterior, permite el crecimiento profesional, genera ingresos, y es altamente motivadora desde lo personal.

**En caso de sentirse estimulado para participar de este tipo de misión,
¿Qué tipo de estímulos recibió?
Comparación Pre y Pos despliegue**

Respuestas Múltiples: Los porcentajes pueden sumar más de 100%



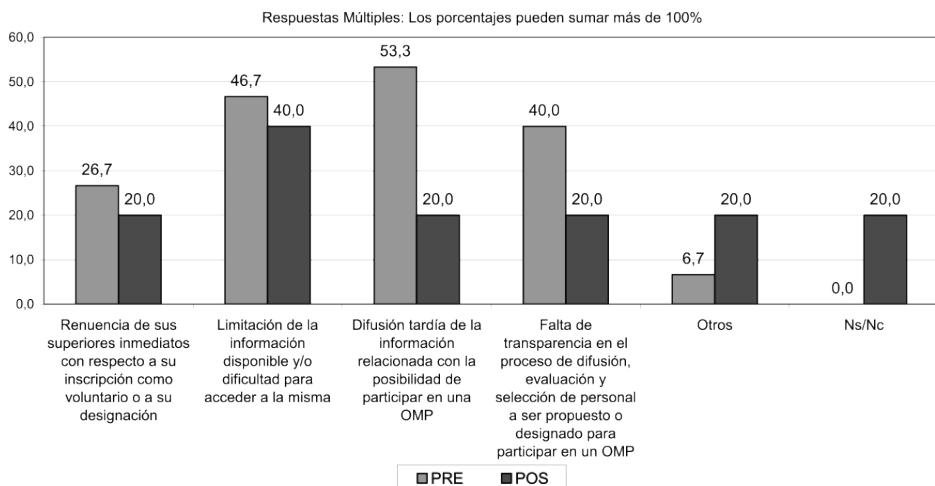
Al retorno hay una visión mucho más benigna respecto de las dificultades por la que atravesaron para poder inscribirse en una OMP.

A todos los obstáculos, dificultades e inconvenientes señalados se les otorga un menor papel, tanto en los que hace a la renuencia de sus superiores para que se inscriban como voluntarios (de 26,7% a 20,0%), como a la limitación de la información (46,7% a 40,0%), la difusión tardía de información (53,3% a 20,0%) y la falta de transparencia en el proceso de difusión y evaluación (40,0% a 20,0%).

Cuando se consulta respecto de los medios por los que el personal tomó conocimiento de que podía participar de una OMP, se incrementan los accesos directos y disminuyen los indirectos. Con directo nos referimos a que después de la experiencia en Haití, creemos que se confunden los medios reales a través de los que tomó conocimiento, con los medios relatados por sus compañeros de viaje.

Si tuvo dificultades para inscribirse como voluntario o participar de una OMP, ¿a qué se debió?

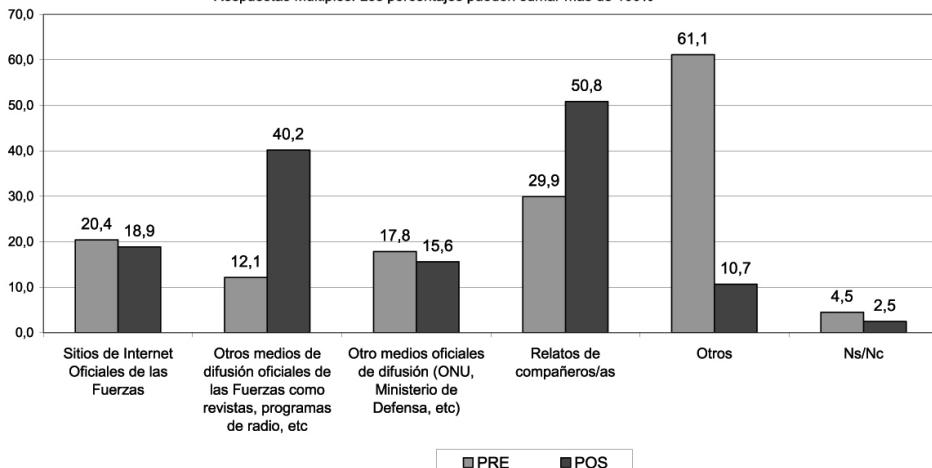
Comparación Pre y Pos despliegue



En este sentido cobra mayor importancia el relato de los compañeros (29,9% a 50,8%), y los medios de difusión oficiales de las fuerzas (12,1% a 40,2%). En tanto, los medios que llamamos indirectos, es decir no presentes en Haití, cobran igual o levemente menor importancia, como ser los sitios de Internet de las fuerzas o los medios oficiales del Ministerio de Defensa.

Cuáles fueron los medios por los que tomó conocimiento de que podía participar en una OMP?
Comparación Pre y Pos despliegue

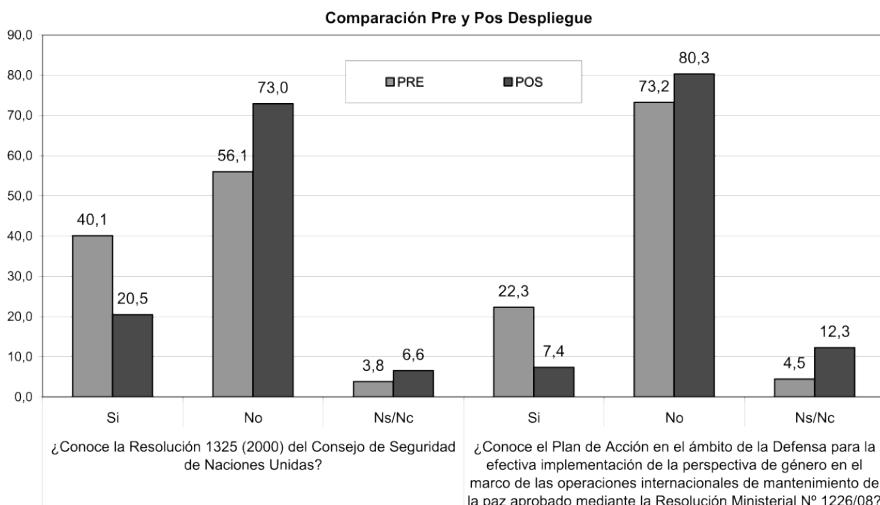
Respuestas Múltiples: Los porcentajes pueden sumar más de 100%



Cuando se consulta respecto del conocimiento de normativa referida a las operaciones internacionales de paz desde una perspectiva de género, desciende a la mitad los casos de respuestas positivas que dan cuenta del saber respecto de la normativa. Efectivamente el porcentaje de entrevistados/as que manifiesta conocer la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas descendió con posterioridad al despliegue del 40,1% al 20,5%; mientras que aquellos/as que están al tanto del Plan de Acción en el ámbito de Defensa de la efectiva implementación de la perspectiva de género en el ámbito de las OMP, descienden del 22,3% al 7,4%.

A que se debe esta importante caída en los porcentajes. Se nos ocurren algunas explicaciones. Una de ellas podría estar relacionada al olvido con el paso del tiempo, si fueron instruidos al respecto ahora ya no lo recuerdan; otra opción podría ser que con posterioridad a la experiencia se le resta importancia a las cuestiones “teóricas” vinculadas a la normativa y cobran mayor relevancia las cuestiones “prácticas” en el intercambio cotidiano, en la experiencia aplicada. Finalmente otra explicación plausible respecto del incremento del desconocimiento de la normativa es la posibilidad de la falsa respuesta en el momento previo al despliegue para dar cuenta de un conocimiento que no disponían, ante el temor que puede despertar una encuesta. No obstante, todas ellas son hipótesis y es posible conjutar otras de diferente tono.

Conocimiento de la Resolución 1325 de Naciones Unidas y del Plan de Acción del Ministerio de Defensa



Capacitación CAECOPAZ

Una segunda dimensión que compararemos en los dos períodos de tiempos se refiere a la evaluación de la capacitación recibida. Básicamente se tomaron tres parámetros a ser evaluados: la utilidad, el interés y la actualidad de los conocimientos impartidos.

Hay que tener en cuenta que la evaluación de los contenidos académicos, o bien, de la estructura curricular de un conjunto de cursos puede ser hecha a través de dos perspectivas que implican diferentes sujetos evaluadores. En un caso, el más recomendable, es a partir de jueces expertos, probos en la/s materias que se están enseñando, donde a partir de sus conocimientos puedan decidir si un programa y una bibliografía se encuentra actualizada, si los contenidos vistos en clase son de utilidad a la vista de la complejidad de la temática abordada. En esta vertiente la calidad académica puede ser evaluada por los/las expertos/as en la/s temáticas. El interés no es una variable que hable de la calidad de un curso a conjunto de cursos sino que se encuentra más vinculado a la atracción que una temática puede generarle a una persona, y ello tiene siempre un fuerte componente subjetivo y personal.

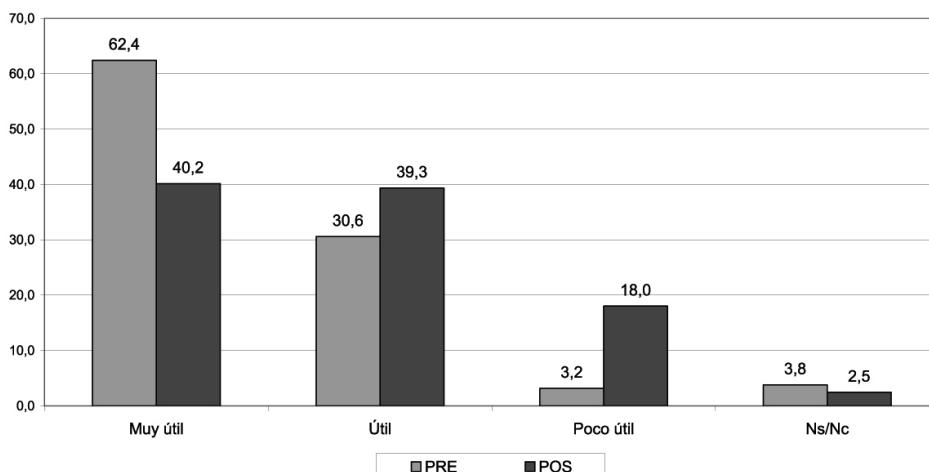
La otra modalidad de evaluación, la empleada por estos cuestionarios, es a través de los propios alumnos, donde la utilidad el interés y la actualización de los conocimientos son valoradas por los propios sujetos que se encuentran en situación de aprendizaje.

En un análisis como el que estamos haciendo, es decir explicar, intentar darle un sentido a la variación de las respuestas ante iguales preguntas en diferentes momentos del tiempo; queremos encontrar algún tipo de respuesta, o bien plantearnos algún tipo de duda respecto de estos cambios.

Al analizar la utilidad de la capacitación recibida en el CAECOPAZ se puede observar claramente como disminuye la valoración de la utilidad de los conocimientos impartidos. Aque-llos/as que evaluaban como muy útil o útil el conjunto de recursos pedagógicos trepaban al 93,0% en el momento previo al despliegue, mientras que al retorno de las tropas ese parámetro descendía al 79,5%. Si bien no existen en ninguno de los dos momentos valoraciones extremadamente negativas (nada útil), es significativo el incremento de aquellos/as que consideraron poco útil al aprendizaje (pasó del 3,2% al 18,0%). A pesar de estas variaciones la valoración de la utilidad sigue siendo altamente positiva.

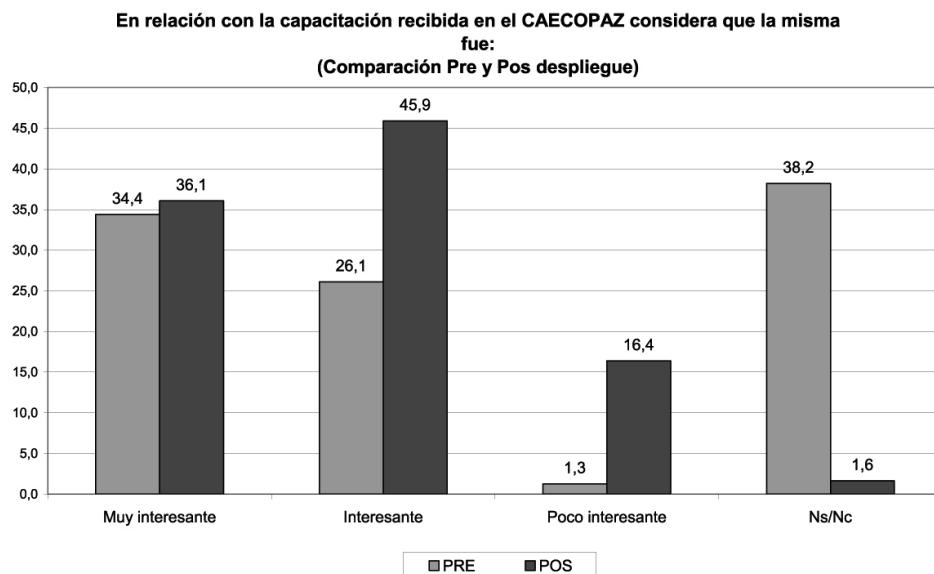
¿A que se debe esta caída en los parámetros de utilidad? Si bien no podemos, a partir de la información disponible, dar respuestas concluyentes; podemos realizarnos preguntas lo suficientemente pertinentes como para que nos conduzcan a esas respuestas.

En relación con la capacitación recibida en el CAECOPAZ considera que la misma fue:
(Comparación Pre y Pos despliegue)



Se podría pensar que hay una disociación entre el conocimiento teórico impartido en el aula, y el conocimiento práctico a aplicarse en el territorio. Ello obligará a conciliarlas y hacer que la instrucción que recibe el contingente próximo a desplegar tenga una conexión mayor con lo que ocurre en territorio.

Nos preguntamos: ¿Es posible que desde el punto de vista pedagógico se realice un esfuerzo docente donde se intente articular la teoría y la práctica?, ¿Ayudaría en ello incorporar como docentes o asistentes a personal que haya participado de estas misiones?, ¿Existe cierta dificultad en los miembros de las OMP para valorar otro tipo de conocimiento que no sean los meramente instrumentales?



Cuando el aspecto a evaluar es el interés, la evaluación con posterioridad a la experiencia se incrementa en algunos casos y disminuye en otros. Mientras el porcentaje de entrevistados/as que consideraron muy interesante los conocimientos prácticamente no variaron, los/as que lo consideraron interesante se incrementaron del 26,1% al 45,9%; mientras que aquellos/as que lo evaluaron como poco interesante aumentaron del 1,3% al 16,4%.

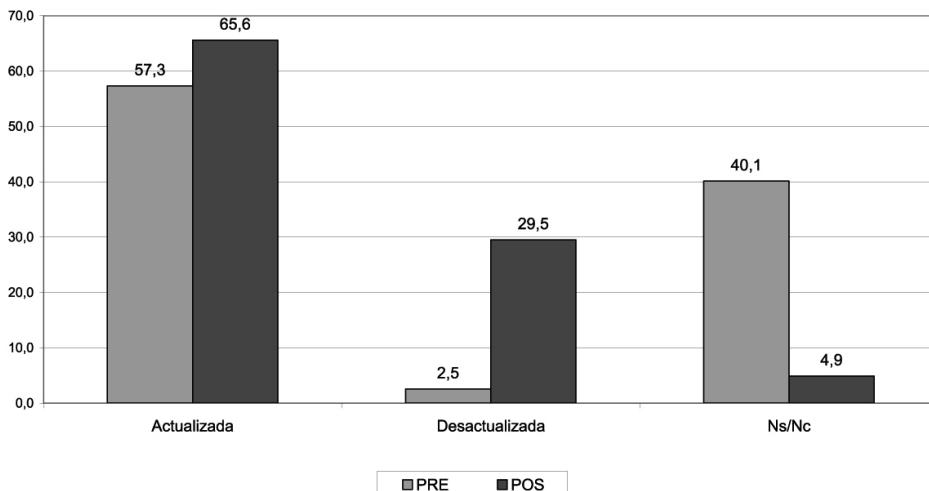
Un par de elementos adicionales a partir de los datos: no se encuentran en ninguno de los dos relevamientos respuestas que consideren “nada útil” y “nada interesante” a los conocimientos, y en segundo lugar, disminuyó notablemente el porcentaje de no respuesta, lo que ratifica que la experiencia es concluyente a fin de evaluar los conocimientos impartidos. No obstante, prima la evaluación positiva del interés en los cursos.

¿Cómo entender el incremento simultáneo de aquellos/as a los/as que les parecieron interesantes los cursos y de los que lo evaluaron como poco interesante?. Parece que la alta proporción de no respuesta (Ns/Nc) presentes en el relevamiento pre despliegue han polarizado

sus opiniones. El pasaje por la experiencia de una misión de paz modifica las representaciones y evaluaciones sobre lo que sucedió en el pasado. Es posible que aquellos/as que se volcaron hacia la respuesta “interesante” sean lo que a partir de una nueva experiencia por demás interesante hayan volcado esta sensación, o haya tenido un efecto de retroalimentación, en la evaluación de los cursos? Es posible que aquellos/as a los/as que la experiencia les resultó reconfortante y un aprendizaje tanto en el plano profesional como personal, no consideren importante lo visto en los cursos, lo que está en los libros, lo teórico, sino que lo importante es estar ahí, resolver los problemas del día a día (agua, alimentación, vivienda, seguridad, salud, etc.), vivir la experiencia, no leerla?

Finalmente, una tercera dimensión que se solicitó evaluar se encuentra vinculada a la actualización de los conocimientos. Antes de analizar los resultados es necesario realizar una aclaración: si bien es discutible si un grupo reciente de ex alumnos, sin trayectoria en la temática y sin conocimiento global de la problemática tratada en los cursos pueda evaluar la actualización de los mismos, las respuestas nos hablan de la percepción que tiene el personal sobre la temática, y esta percepción es un dato en sí mismo, es información relevante acerca de las creencias de los y las entrevistados/as.

En relación con la capacitación recibida en el CAECOPAZ considera que la misma fue:
(Comparación Pre y Pos despliegue)



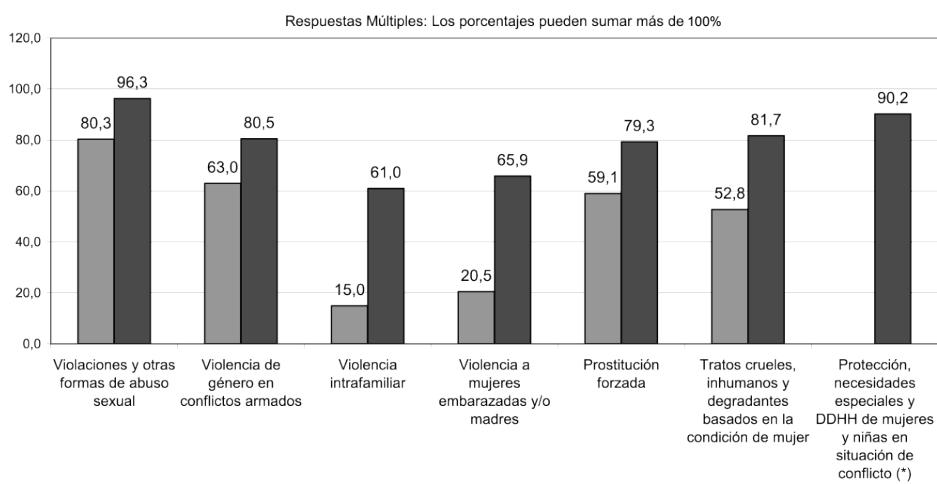
Se observa, en los resultados pre y pos despliegue, un leve incremento de la opción “actualizada” (pasó del 57,3% al 65,6%) y una importante suba en la opción desactualizado (del 2,5% al 29,5%). Ambos incrementos se dieron a expensas de una baja en el nivel de no respuesta, por lo que repetimos, la experiencia da certezas.

Si bien la tendencia general es a valorar la actualización de los conocimientos llama la atención el incremento de la respuesta "desactualizado". Esta situación nos lleva a hacernos algunos cuestionamientos: ¿Puede ser que haya una tensión entre saberes generales y problemas específicos?, ¿Espera el personal que los cursos brinden una solución concreta para cada problema particular?, ¿La desactualización se debe un desacople entre lo vivido y lo enseñado?

En esta sección hemos realizado más preguntas que brindado respuestas. Pero tenemos algunas certezas, la evaluación de los cursos es muy positiva en sus tres dimensiones, pero se nos abren algunos interrogantes respecto de los que no se encuentran satisfechos. Evidentemente, a partir de las encuestas no se van a encontrar respuestas a todos los problemas, sino que más bien las mismas permiten hacer un cuadro de situación y esbozar aciertos y tensiones, que deberán ser estudiadas nuevamente a partir de otras metodologías de corte más cualitativo.

Respecto de la pregunta de si recibió capacitación en materia de violencia de género, capacitación que se dio previamente al envío de tropas, los resultados muestran una alta congruencia en las dos mediciones lo que habla de la solidez de la medición de esta variable, y de la consistencia metodológica de ambos relevamientos, donde prácticamente no hay sesgo.

**Recibió capacitación específica en materia de género en:
(Comparación Pre y Pos despliegue)**



(*) No se consultó en la encuesta Pre

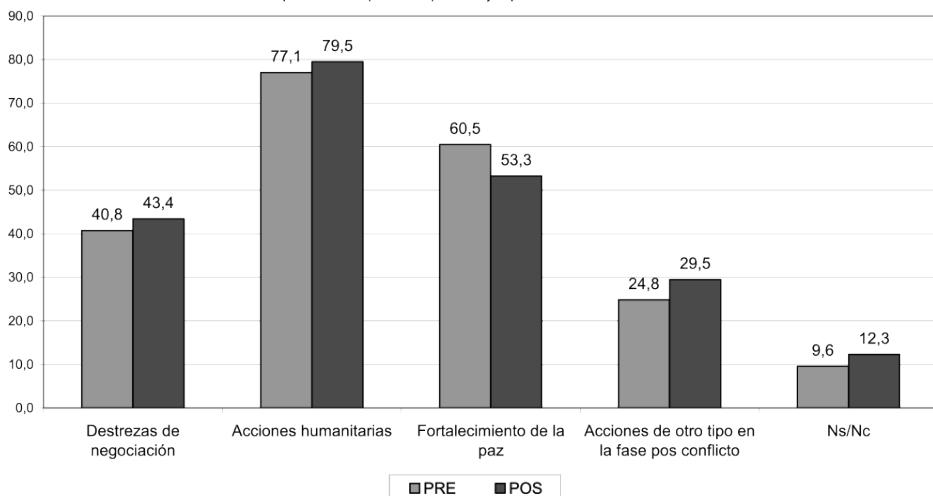
■ PRE ■ POS

Otra variable de comparación fue la temática específica en violencia de género en que fue capacitado el personal. La lectura de resultados permite observar que para las seis temáticas que se evaluaron antes y después del despliegue de fuerzas, el porcentaje de respuestas afirmativas (que si recibieron capacitación) se incrementa en forma consistente entre ambas mediciones.

¿A que se debe ese incremento?: ¿A una subdeclaración en la encuesta pre despliegue?, ¿A una valoración de las temáticas vinculadas a la violencia de género con posterioridad a la experiencia vivida en la isla?. Si esto fuera cierto, las temáticas en las que se observa mayor incremento de respuestas positivas nos puede dar un indicio de los problemas encontrados, o de aquellos que suscitaron de mayor interés.

¿Recibió capacitación sobre los siguientes temas? (Comparación Pre y Pos despliegue)

Respuestas Múltiples: Los porcentajes pueden sumar más de 100%

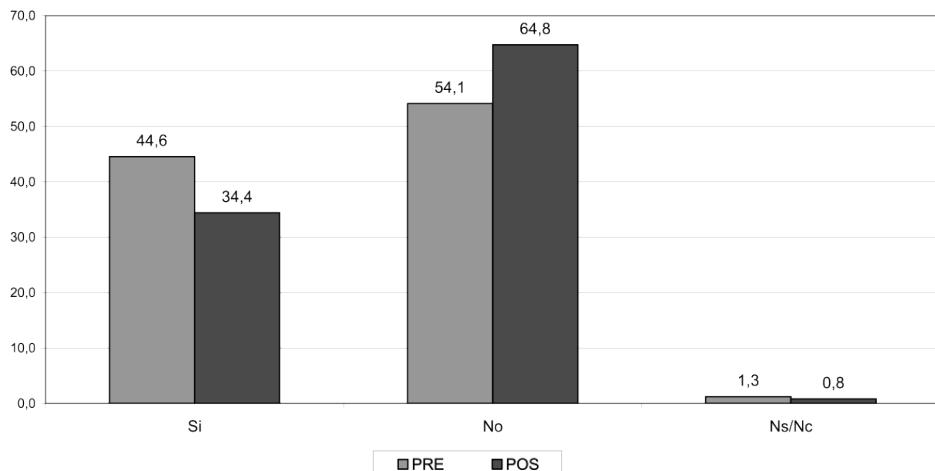


Cuando se consulta sobre capacitación sobre temas generales vinculados a las OMP, no se observan fluctuaciones en los relevamientos pre y pos despliegue. Ello se debe a que al “medir” temáticas más impersonales, que afectan menos al individuo que se encuentra inmerso en esa realidad, las respuestas tienden a ser más objetivas.

Diferencias de género

Una pregunta clave en ambos cuestionarios es la percepción respecto del trato hacia las mujeres. Específicamente se consulta si las mujeres del contingente son tratadas de un modo diferente. Esta pregunta era contestada por todos los/as encuestados/as, sean hombres o mujeres.

**¿Cree usted que las mujeres son tratadas de forma diferente por los integrantes de este contingente?
(Comparación Pre y Pos despliegue)**



La comparación de los resultados entre ambos momentos muestra un descenso en la diferenciación del trato hacia las mujeres, al pasar del 44,6% al 34,4%. También es destacable el bajo nivel de no respuesta, lo que habla de que los/as entrevistados/as tienen una opinión formada sobre el tema y no temen expresarla. Las respuestas arrojan que dos de cada tres personas que participaron de la Operación Internacional de Paz, considera que no existe un trato diferencial hacia las mujeres. Más allá de si lo conveniente es mirar el medio vaso lleno o el medio vaso vacío, lo interesante es que la experiencia favorece la igualdad entre los sexos en el ejercicio de la profesión. ¿Qué fue lo que hizo cambiar esta percepción? ¿Influyó que la comitiva de mujeres sea numerosa a fin de evitar la estigmatización? El trabajo en el campo ha sido una oportunidad para morigerar los estereotipos de género. La práctica permitió igualar a varones y mujeres y con ello disminuir algunos de los prejuicios que pudieran existir antes de la misión.

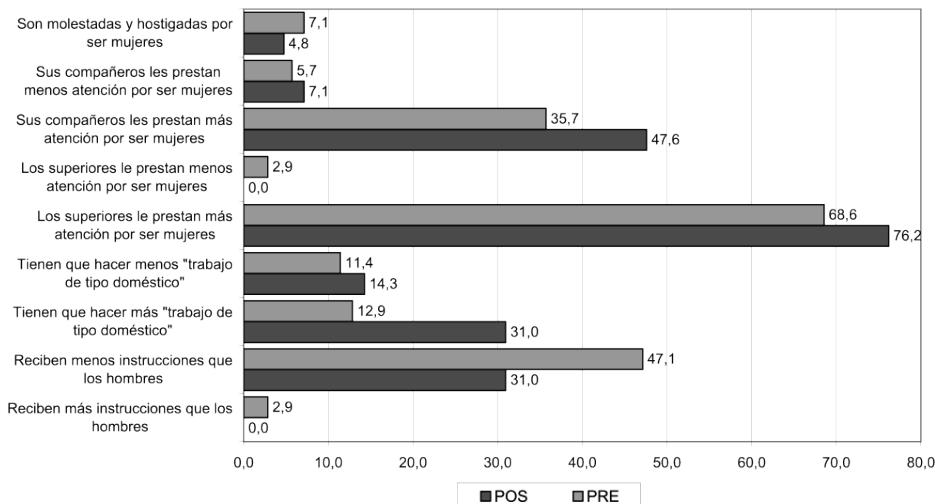
A aquellos/as que consideraron que el trato entre hombres y mujeres no era igualitario, se les repregó de que modo diferente ha sido ese trato. Si bien las tendencias generales se mantienen entre ambos relevamientos es posible dar cuenta de variaciones importantes para situaciones específicas.

Las situaciones que muestra un mayor incremento al retorno de la misión son:

- “Tienen que hacer más trabajo de tipo doméstico”, que pasó del 12,9% en el momento

previo al despliegue al 31,0%. Esta temática es mencionada por las mujeres en forma permanente en los diversos relevamientos, pero en el caso de la OMP muestra un incremento inusitado (prácticamente se triplica su mención). La proyección del trabajo reproductivo familiar al ámbito laboral continúa siendo hoy una de las mayores inequidades de género.

Si Ud. cree que las mujeres son tratadas de un modo diferente, como ha sido ese trato?
(Comparación Pre y Pos despliegue) Parte I



- “Sus compañeros le prestan más atención por ser mujer”. Pasó del 35,7% al 47,6%.
- “Los superiores le prestan más atención por ser mujer. Pasó del 68,6% al 76,2%

Estas dos situaciones se constituyen en clásicas menciones masculinas donde, bajo esta visión, la diferencia de género es utilizada en provecho de las mujeres. El reclamo habla de una erotización del vínculo laboral y cierto paternalismo que coloca a hombres y mujeres en una situación más desfavorable.

Por el contrario, las situaciones que muestran un mayor descenso entre ambas tomas son:

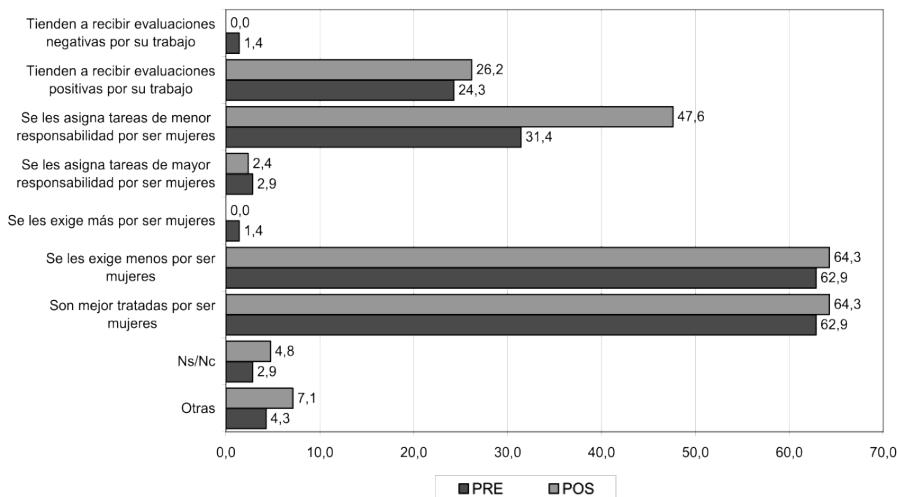
- “Se les asigna tareas de menor responsabilidad por ser mujeres”, que pasó del 47,6% al 31,4%.
- “Reciben menos instrucciones que los hombres” que pasó del 47,1% al 31,0%.

Ambas temáticas hablan nuevamente de un paternalismo desvalorizante, que concibe a la

mujer como sujeto débil y con escasa capacidad para resolver situaciones son solvencia, sensatez y responsabilidad.

La experiencia en misiones internacionales de paz muestra que, sin disolver los graves problemas de género existentes, permite disminuir los niveles de violencia e inequidad en el ambiente laboral.

Si Ud. cree que las mujeres son tratadas de un modo diferente, como ha sido ese trato?
(Comparación Pre y Pos despliegue) Parte II



A la luz de los resultados, consideramos como altamente provechosa la participación del personal en misiones internacionales de paz, tanto en el plano profesional como en el personal, y desde una perspectiva de género, esta experiencia permite achicar la brecha entre los hombres y las mujeres de nuestras Fuerzas Armadas.



2011 "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"

91



BUENOS AIRES,

15 FEB 2011

VISTO la Resolución Ministerial MD N° 1226 del 21 de octubre de 2008, y

CONSIDERANDO:

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) la cual goza de jerarquía constitucional (conforme artículo 75 inciso 22), establece en su artículo 3 que "los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre".

Que la Resolución N° 1325 de 31 de octubre de 2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas establece en su punto 5 la voluntad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz, e insta al Secretario General a que vele por que, cuando proceda, las operaciones sobre el terreno incluyan un componente de género.

Que tal como indica Plan de Acción en el ámbito de la Defensa para la efectiva implementación de la perspectiva de género en el marco de las Operaciones Internacionales de Mantenimiento de la Paz aprobado mediante Resolución Ministerial N° 1226/08, el objetivo de garantizar una política transversal de género para el ámbito de las operaciones de paz no puede estar aislada del contexto general de las políticas institucionales en el ámbito de la Defensa y más específicamente de las políticas de género, y mencionan que el éxito de las propuestas no puede estar librado a los esfuerzos que se realicen parcialmente en el terreno de las operaciones de paz sino que por el contrario, cualquier medida

M. D.	1179

[Handwritten signatures and initials]



2011. "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



Ministerio de Defensa

debe estar anclada en un contexto de compromiso institucional transversal con la temática.

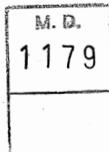
Que el punto VI) del mencionado Plan de Acción promueve el desarrollo de una política de seguimiento y evaluación que permita contar con información clara respecto de la situación en materia de género y operaciones de paz utilizando, entre otros, los dispositivos existentes de consulta mientras transcurre la misión, maximizando la utilidad de los mecanismos actualmente disponibles con independencia de los que en el futuro se establezcan.

Que conforme a lo dispuesto por las Directivas N° 02/99 y 33/07 del JEFE DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS y el PLAN ANUAL DE COMISIONES AL EXTERIOR 2010, el organismo responsable de las inspecciones a los Contingentes Conjuntos Argentinos desplegados en Operaciones de Mantenimiento de la Paz es el COMANDO OPERACIONAL del ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS.

Que, en este orden de ideas, resulta necesario incluir en las inspecciones a los Contingentes Argentinos desplegados en Operaciones de Mantenimiento de la Paz el relevamiento de ejes temáticos que permitan dar cuenta de la situación en materia de género.

Que, por otra parte, en orden a lo establecido en el punto vii) del citado Plan aprobado mediante Resolución Ministerial N° 1226/08 debe promoverse una propuesta destinada a garantizar que el contingente argentino desplegado en una operación de mantenimiento de la paz cuente con una persona de jerarquía a quien se le asigne la función de PUNTO FOCAL DE GÉNERO (GFP, por sus siglas en inglés).

Que en el año 2009, el MINISTERIO DE DEFENSA instruyó al Sr. JEFE DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS para que incluya un Punto Focal de Género en el rol de combate de los contingentes conformados para desplegarse en operaciones de mantenimiento de la paz.



F.D.A. H.S.H. 4



2011. "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"

Ministerio de Defensa



Que a fin de contar con información sistematizada referida a las funciones desempeñadas por el Punto Focal de Género y con el objeto de establecer la coordinación necesaria entre éste y las autoridades del MINISTERIO DE DEFENSA, generando un canal de diálogo y de permanente atención a la temática, se hace necesaria la elaboración de informes que comprendan las etapas de pre despliegue y despliegue de las operaciones de mantenimiento de la paz.

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

Que el MINISTRO 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,

EL MINISTRO DE DEFENSA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Instrúyese al Sr. JEFE DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, para que incluya dentro de los objetivos de las inspecciones a los contingentes desplegados en Operaciones de Mantenimiento de la Paz que realiza el COMANDO OPERACIONAL DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS el relevamiento de los aspectos en materia de género que se incorporan como ANEXO I a la presente Resolución. El mencionado relevamiento estará a cargo de la JEFATURA I – PERSONAL del COMANDO OPERACIONAL DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO.

M. D.
1179

ARTÍCULO 2º: Instrúyese al Sr. JEFE DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS para que incluya dentro de las funciones del personal asignado como PUNTO FOCAL DE GÉNERO del contingente a desplegar en

[Handwritten signatures]

2011 - "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"

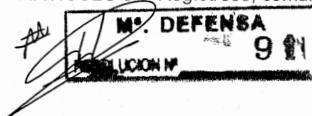


Ministerio de Defensa

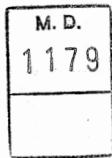


operaciones de mantenimiento de la paz, la elaboración de informes referidos a las etapas de pre despliegue, y despliegue conforme los ejes temáticos establecidos en el ANEXO II de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3º - Regístrese, comuníquese y archívese



s. puricelli
Dr. ARTURO ANTONIO PURICELLI
MINISTRO DE DEFENSA



P.D.



2011 - "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"

Ministerio de Defensa

**ANEXO I**

Relevamiento de aspectos en materia de género a ser incluidos dentro del Objetivo “Área Personal” en las Inspecciones del EMCFFAA a los contingentes desplegados en Operaciones de Mantenimiento de la Paz.

1) Situación de las mujeres pertenecientes al contingente argentino desplegado en la Misión.

1. a) Cantidad de mujeres desplegadas en la misión con indicación de fuerza a la que pertenecen, grado, cuerpo, escalafón y especialidad. En su caso, indicar la cantidad de mujeres personal civil, cargo y fuerza a la que pertenecen.

1. b) Roles de combate. Especificar en qué consisten los roles de combate de cada una de las mujeres desplegadas e indicar en qué consisten las tareas que éstas desempeñan.

1. c) Conformación de las estructuras jerárquicas de las unidades que conforman el contingente.

1. d) En caso de corresponder, indicar cantidad de mujeres que poseen personal a cargo, especificando la fuerza a la que pertenecen, grado, cuerpo, escalafón y especialidad. En cada caso se deberá indicar la cantidad de personas que tiene a su cargo, desagregado por sexo, cuerpo, escalafón y especialidad, y se deberá mencionar el tipo de tarea que desempeña ese personal.

M. D.
1179

1. e) Detallar los roles asumidos por las mujeres pertenecientes al contingente y las tareas desempeñadas por éstas durante la misión tanto en relación al personal a cargo, sus pares y con la población local.



2011 • Año del Trabajo Digno, la Salud y Seguridad de los Trabajadores*



Ministerio de Defensa

1. f) Indicar el trato cotidiano de las mujeres con superiores como así también de los superiores varones con mujeres a cargo, la interacción de las mujeres con sus pares y con subalternos a los efectos de identificar la existencia o no de un trato diferencial en razón de género.

1. g) Indicar si se reportaron casos de acoso sexual, abuso de autoridad, maltrato laboral en razón de género, discriminación en razón de género, asignación de tareas y trato diferencial en razón de género, violación y otras formas de abuso sexual.

1.i)1. En caso de reportarse casos, indicar las medidas y los procedimientos adoptados.

1 i.)2. Atento las funciones asignadas al oficial designado como Punto Focal de Género (GFP, por sus siglas en inglés), desarrollo de una síntesis de las funciones desempeñadas, consultas recibidas, coordinación con las autoridades de la Organización de Naciones Unidas y del contingente argentino.

2) Situación del contingente argentino en relación con las mujeres y niñas pertenecientes a la población local

2.a) Interacción y vinculación del personal desplegado con la población local, prestando particular atención a la situación de mujeres y niñas pertenecientes a la población local.

M. D.
1179

2. b) Si el personal del contingente argentino tuvo contacto y/o tomó intervención en algunas de las siguientes situaciones: violaciones y otras formas de abuso sexual; violencia intrafamiliar; violencia a mujeres embarazadas y/o madres; prostitución forzada; tratos crueles, inhumanos y degradantes basados en la

(W)

[Handwritten signatures]



2011 - "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"

Ministerio de Defensa



condición de mujer, u otros hechos que tengan a una mujer como víctima de una situación de violencia.

2.b)1. En caso de reportarse alguno de los mencionados casos, indicar las medidas y los procedimientos adoptados.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

M. D.
1179

[Handwritten signature]



2011 "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"

Ministerio de Defensa



ANEXO II

Ejes temáticos para la elaboración por parte del personal designado como PUNTO FOCAL DE GÉNERO de informes referidos a las etapas de pre despliegue y despliegue de las Operaciones de Mantenimiento de la Paz.

1. Pre despliegue:

- 1.a) El o los Puntos Focales de Género designados deberán, previo al despliegue, presentarse ante todo el contingente e informar cuáles son sus funciones, obligaciones y tareas a desarrollar como así también los mecanismos de contacto, a los efectos de garantizar que todo el personal próximo a desplegar cuente con la información necesaria en caso que resulte necesario efectuar algún tipo de consulta y/o denuncia en el marco de la Misión.
- 1.b) Deberá sistematizar y describir las consultas recibidas por parte del personal que conforma el contingente próximo a desplegar
- 1.c) Deberá sistematizar y describir las denuncias recibidas por parte del personal que conforma el contingente próximo a desplegar
- 1.d) Deberá describir y, cuando proceda, poner en conocimiento de las instancias correspondientes cualquier situación que el PUNTO FOCAL DE GÉNERO considere relevante en materia de género y de integración de las mujeres en el contingente.

2. Despliegue

- 2.a) El personal designado como PUNTO FOCAL DE GÉNERO deberá elaborar un informe sobre las funciones desempeñadas en relación con la situación de las mujeres pertenecientes al contingente argentino desplegado en la Misión y con la interacción del personal perteneciente al contingente con la población local, prestando particular atención a la situación de mujeres y niñas. Dicho informe deberá incluir:

- 2.a.1) Sistematización y descripción de consultas recibidas;
- 2.a.2) Sistematización y descripción de denuncias recibidas;

M. D.
1179



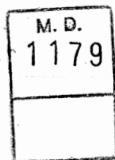
2011. "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



Ministerio de Defensa

2.a.3) Coordinación con las autoridades de la Organización de Naciones Unidas y del contingente argentino;

2.a.4) Descripción de cualquier situación que el PUNTO FOCAL DE GÉNERO considere relevante en la materia.



IV

Jardines Maternales y Paternidad Responsable

PLAN NACIONAL DE JARDINES MATERNALES Y PATERNIDAD RESPONSABLE (Resolución MD Nº 199/08 del 21 de febrero de 2008)

Principales actividades del Plan

Durante el año 2010, se profundizó el trabajo de ampliación y de creación de nuevos jardines maternales se llevaron adelante las medidas que a continuación se desarrollan.

1.- Inauguración del Jardín del Barrio de Suboficiales Sargento Cabral del Ejército Argentino (Convenio Marco de Cooperación Institucional firmado entre la Dirección de Cultura y Educación de la Pcia. de Buenos Aires y el Ministerio el 17 de noviembre de 2009).

El día 11 de marzo las autoridades del Ministerio de Defensa y el Sr. Ministro de Educación Provincial inauguraron el Jardín Maternal del Barrio Sargento Cabral del Ejército. Actualmente concurren más de cuarenta niños/as y las vacantes se distribuyen, según el Convenio firmado en 2009 con la Dirección de Cultura y Educación de la Pcia. de Buenos Aires, en un 70% para hijos/as del personal de las Fuerzas y el 30 % restante para la comunidad local.

2.-Inauguración de Jardín Maternal de la Calle Báez, Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el marco del Convenio Marco de Cooperación Institucional firmado entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Educación y Cultura del gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Convenio Nº 36 del 19 de abril de 2010).

El 5 de Agosto tuvo lugar el acto de inauguración del Jardín Maternal del Barrio Militar “Manuel Belgrano”. El jardín está funcionando con una matrícula de cincuenta vacantes completa y se encuentra en funcionamiento mediante convenio con la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

3.- Construcción de un jardín maternal en el Barrio Militar de Villa Martelli (Municipalidad de Vicente López Pcia. de Buenos Aires)

Conforme lo previsto para el año 2010 en el mes de julio se iniciaron las obras y se prevé su inauguración para el 2011. Este jardín contará con una capacidad para cincuenta y siete niños por cada turno y dará respuesta a la demanda identificada de jardines maternales en este Barrio de Suboficiales del Ejército.

4.- Construcción e instalación de un jardín maternal en el III Cuerpo del Ejército, Barrio Militar General Deheza (Provincia de Córdoba)

En el mes de octubre se aprobó el crédito para el inicio de obras, las cuales comenzaron a ejecutarse la primera semana de noviembre y se estima que estarán concluidas en Abril de 2011. El jardín tendrá una capacidad para setenta y cinco niños para cada turno. Al igual que en el caso de Villa Martelli, el inicio de las obras responde a la demanda identificada con anterioridad en un relevamiento realizado en el 2009 a través de las Direcciones/Comandos de Personal de cada una de las Fuerzas.

5.- Reapertura del Jardín “Rinconcito Aeronáutico” en el Barrio Aeronáutico El Palomar.

En el mes de febrero fue inaugurada la remodelación y ampliación de las instalaciones del Jardín “Rinconcito Aeronáutico” que permitieron aumentar en casi el 40 % las vacantes. Participaron del acto el Intendente del Morón Lic. Lucas Ghi y la Secretaria de Derechos Humanos de la Pcia. de Bs. As. Sara Derotier Cobacho. Actualmente el jardín tiene un cupo de ciento veinte niños/as aprovechando al máximo de sus instalaciones.

36



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

"Año 2010 Bicentenario de la Revolución de Mayo"

**CONVENIO ENTRE EL MINISTERIO DE DEFENSA DE LA NACIÓN Y EL
MINISTERIO DE EDUCACION DEL GOBIERNO
DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES**

Entre el GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES, representado en este acto por el Ministro de Educación, Lic. Esteban Bullrich, con domicilio en Av. Paseo Colón N° 255, Piso 9º de esta Ciudad, en adelante "LA CIUDAD", por una parte, y EL MINISTERIO DE DEFENSA DE LA NACIÓN, representado en este acto por su titular, Dra. Nilda C. Garré, con domicilio en la calle Azopardo N° 250 de esta Ciudad, en adelante, "EL MINISTERIO DE DEFENSA", por la otra parte, convienen en suscribir el presente Convenio, el que se encuentra sujeto a las condiciones establecidas por las siguientes cláusulas:

CLAUSULA PRIMERA: Por medio del presente convenio el "MINISTERIO DE DEFENSA" se compromete a afectar el predio sito en la calle Báez N° 681 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a fin que en dicho inmueble funcione un jardín maternal cuya creación queda a cargo de "LA CIUDAD".

CLAUSULA SEGUNDA: A los fines indicados en la Cláusula Primera, "LA CIUDAD" se compromete a:

- a) Designar el personal docente, tanto de Conducción como de Ejecución, y a abonar sus haberes;
- b) Aportar el material didáctico necesario;
- c) Prestar el servicio de comedor escolar;
- d) Otorgar los subsidios legalmente dispuestos y los que se puedan establecer en el futuro, correspondientes a la Asociación Cooperadora que se cree en el nuevo establecimiento educativo.

CLAUSULA TERCERA: Por su parte, el "MINISTERIO DE DEFENSA" toma a su cargo:

- a) La designación y pago de haberes del personal en cantidad necesaria para que cumpla tareas similares a las correspondientes a los Auxiliares de Servicios Generales de los demás establecimientos educativos pertenecientes a "LA CIUDAD";
- b) La provisión de mobiliario, 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 refecciones 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.-

//

of
G.S

CLAUSULA CUARTA: Para el cumplimiento de lo acordado en el punto d) de la cláusula Tercera, tomará intervención la Dirección General de Proyectos y Obras de "LA CIUDAD", la cual evaluará las condiciones de los espacios destinados al NUEVO Instituto Educativo y las adecuaciones que deban efectuarse. "EL MINISTERIO DE DEFENSA" sustanciará el procedimiento contractual que corresponda, de conformidad con el régimen de contrataciones de la Administración Pública Nacional (DECRETOS Nros. 436/PEN/00 y 1023/PEN/01), y solventará los costos resultantes.

CLAUSULA 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 DE DEFENSA" y el Treinta y Cinco (35 %) restante, a los niños/as de familias de la comunidad vecinal correspondiente.

CLAUSULA 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 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, dejándose expresa constancia de que las notificaciones judiciales a "LA CIUDAD" deberán practicarse en la calle Uruguay 458 de esta Ciudad, en atención al dispuesto por la Ley N° 1.218 y por la Resolución N° 77-PG-CABA/2006.

En prueba de conformidad, se firman tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 19 días del mes de ABR de 2010.-

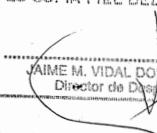


ESTEBAN BULLRICH
Ministro de Educación
Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires



Dra. Nilda Garzón
Ministra de Defensa

MINISTERIO DE DEFENSA	
Registro de Actas, Convenios y Acuerdos	
Nº	36
19 ABR 2010	

MINISTERIO DE DEFENSA	
SUBSECRETARIA DE COORDINACION	
DIRECCION DE DESPACHO	
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL	
<div style="text-align: center;">  JAIME M. VIDAL DO VARGAS Director de Despacho </div>	

V

Oficinas de Género

OFICINAS DE GÉNERO (RESOLUCIÓN MD N° 1160 DEL 2 DE OCTUBRE DE 2008)

Principales actividades de las Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas

El plan de trabajo tuvo como objetivo fundamental consolidar a las Oficinas como el espacio adecuado para brindar respuesta a las necesidades de aquellas y aquellos que diariamente se encuentran con situaciones que deben resolver para elevar la calidad de respuesta institucional.

Por ello, el plan se centró en tres ejes: 1). La cooperación por parte del Ministerio para la creación de nuevas oficinas en dependencias de las Fuerzas Armadas y en la estandarización del seguimiento de las denuncias y consultas, 2). La capacitación de los y las profesionales que las integran y 3). Su difusión para todo el personal militar de las Fuerzas Armadas.

1. a Creación de Nuevas Oficinas en el año 2010

Durante el año 2010, a las cuatro ya existentes, se sumaron cinco nuevas Oficinas de Género: cuatro de ellas por el Ejército en el II, III y IV Cuerpo del Ejército (Corrientes, Córdoba y Bahía Blanca) y una en dependencias del Colegio Militar de la Nación. La Fuerza Aérea creó una nueva Oficina de Género en el Liceo Aeronáutico Militar, Delegación Rosario. Todo ello, marca un incipiente proceso de federalización de las oficinas como herramientas de gestión.

1.b Estandarización del seguimiento de las denuncias, consultas y peticiones en razón de de género.

Desde la Dirección de Políticas de Género de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario se elaboraron y se instrumentaron dos herramientas para relevar de manera sistemática y homogénea los casos y consultas recibidas por las Oficinas de Género: una planilla para el registro de casos y una para el registro de consultas, con un instructivo para su utilización.

2. Plan de Difusión

Este eje tuvo dos diferentes modalidades: una a través de los medios de comunicación de las Fuerzas Armadas y otra destinada a actividades de sensibilización presenciales. Con

tal fin, se elaboró un documento sobre la conformación, las competencias de las Oficinas y sobre la normativa de género que fue transmitido por mensaje militar a todas las unidades del interior del país, se publicó en las páginas oficiales de las Fuerzas y en todos los medios de comunicación gráficos.

Las actividades de sensibilización —que estuvieron destinadas a los/as futuros/as líderes de las FFAA y los/as oficiales y suboficiales con personal a cargo— tuvieron lugar en la segunda mitad del año con la realización de jornadas de difusión de las Políticas de Género en la Escuela Naval Militar, en el Colegio Militar, el en el Instituto de Formación de Ezeiza de la Fuerza Aérea, en las unidades y dependencias militares de las provincias de Salta y de Jujuy. En total se disertó ante más de 500 integrantes de las FFAA entre oficiales, suboficiales, cadetes y aspirantes.

Por último, se distribuyeron mil afiches en las unidades del Ejército, donde se informaba la existencia de las Oficinas, su lugar y horarios de atención.

3. Plan de Capacitación a las/os integrantes de las Oficinas de Género

De acuerdo a lo establecido en la planificación inicial se realizaron tres jornadas de capacitación para sus integrantes: la primera sobre “Género, Trabajo y Políticas Públicas” a cargo de María Rigat de la Fundación Ebert, de la Dra. Delia Zanlungo de la Dirección de Políticas de Género del Municipio de Morón y de personal del Ministerio de Trabajo.

En la segunda jornada se abordó el tema de “Sexismo y Acoso Sexual” y estuvo a cargo del General Manuel Lozano Auditor General Adjunto de las Fuerzas Armadas y Coronel Alejandro Torres Secretario de Investigación del Colegio Militar de la Nación y de la Dra. Zubietá.

La tercera actividad se refirió a “Violencia laboral en el ámbito de la Defensa: aportes para su abordaje” y la misma estuvo a cargo de la Dra. Patricia Barbado, de la Profesora Graciela Filippi y del Comodoro Bonadeo en representación de la Auditoría General de las Fuerzas Armadas.

Para otorgarle carácter intersectorial al plan, en las actividades se contó con la participación de los auditores de los departamentos de la Auditoría General de las FFAA y de las Asesorías Jurídicas de las FFAA, capacitando, de manera sostenida, a cuarenta personas entre los/as integrantes de las Oficinas y oficiales auditores/as.

4. Acciones no programadas Acciones de Coordinación Interinstitucional Convenio entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Convenio Marco de Cooperación Institucional N° 121 del 25 de noviembre de 2010)

El 25 de noviembre del 2010, se celebró la firma del Convenio Marco de Cooperación entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El convenio tiene por objetivo facilitar la mutua colaboración entre las partes en el desarrollo y coordinación de acciones vinculadas a la temática de violencia laboral y género.

Asimismo, entre otros objetivos, el Convenio prevé la realización de actividades de formación teórica y práctica destinadas a las Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas, como así también se desarrollarán actividades de supervisión y monitoreo del funcionamiento de las mismas.

124



**CONVENIO MARCO DE COOPERACION
ENTRE
EL MINISTERIO DE DEFENSA Y
EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION**

Entre el MINISTERIO DE DEFENSA, representada en este acto por la Señora Ministra, Dra. Doña Nilda Celia GARRE, con domicilio en la calle Azopardo 250, Ciudad Autónoma de Buenos Aires; por un lado; y el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, representada en este acto por el Señor Ministro, Dr. Don Carlos Alfonso TÓMADA, por el otro, con domicilio en la Av. Leandro N. Alem 650, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, acuerdan firmar el presente convenio marco de cooperación, conforme las siguientes cláusulas:

PRIMERA: El objeto del presente convenio es la mutua colaboración entre las partes en el desarrollo y coordinación de acciones vinculadas a la temática de la VIOLENCIA LABORAL, entendida, a los fines del presente, como "Toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferior.", asistiendo también al objetivo de brindar un servicio al personal tanto del MINISTERIO DE DEFENSA como de las FUERZAS ARMADAS sobre la temática referida, en el marco de sus respectivas competencias.

SEGUNDA: A tal efecto podrán:

- a) Desarrollar de manera colaborativa tareas de investigación vinculadas a la problemática de la violencia laboral, acoso sexual y laboral.
- b) Promover en forma conjunta acciones específicas y fortalecer espacios para la generación de sinergias, complementación de experiencias y capacitación que contribuyan a la promoción, consolidación y vigencia plena de los



derechos de las/los trabajadores al desarrollo de las relaciones del trabajo sin violencia.

- c) Integrar comisiones de trabajo para realizar estudios y análisis de casos que permitan impulsar normativa específica sobre la materia en diversos ámbitos laborales.
- d) Preparar y promover el desarrollo de cursos de formación y capacitación de interés para las partes en cualquiera de las áreas en que ambas desarrollen en común sus actividades.
- e) Proporcionar y desarrollar acciones positivas de capacitación en relación con organizaciones sindicales de trabajadores y direcciones de recursos humanos para la difusión de los derechos de las/los trabajadoras/es.
- f) Coordinar acciones conjuntas para el diseño y elaboración de estrategias y contenidos de formación y difusión de acuerdo al objeto del presente Convenio
- g) Producir materiales para la sensibilización, concientización y difusión de la problemática destinadas al personal civil y militar de las FUERZAS ARMADAS como así también al personal del MINISTERIO DE DEFENSA.
- h) Realizar actividades de formación teórica y práctica destinadas a las Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas, como así también desarrollar actividades de supervisión y monitoreo del funcionamiento de las mismas.

TERCERA: En el supuesto, que de la aplicación del presente convenio, se acordara la realización de trabajos de investigación, la propiedad intelectual de los resultados obtenidos será compartida entre las partes signatarias conforme ellas lo establezcan.

CUARTA: A los efectos de la instrumentación del presente Convenio, las partes acuerdan crear una Comisión Coordinadora compuesta por un integrante titular y un suplente por cada una de las partes con el objeto de organizar, planificar y controlar la realización y desarrollo de estudios, acciones, tareas y acuerdos específicos necesarios para lograr el cumplimiento de los fines previstos.

QUINTA: A tales efectos, la Comisión Coordinadora mencionada comprenderá:

MJ
EPA
S



- a) Procurar el cumplimiento del presente.
- b) Coordinar las mutuas prestaciones haciéndolas compatibles con las necesidades de las partes.
- c) Evaluar y proyectar la implementación de acuerdos complementarios, para el desarrollo de temas específicos que sean necesarios llevar a cabo entre los signatarios, entre éstos y terceros, sean entes nacionales, provinciales, municipales de carácter mixto, o entidades sin fines de lucro y otros.
- d) Coordinar los estudios, propuestas y proyectos específicos que se lleven a cabo dentro del marco de los objetivos establecidos en el presente convehio.
- e) Realizar el seguimiento del desarrollo de los trabajos convenidos, alcances, cronogramas e informes de avance de las respectivas etapas acordadas.

SEXTA: Las partes acuerdan que los aspectos administrativos y financieros relacionados con los proyectos y actividades concretas que se desarrollen, deberán realizarse a través de convenios específicos que presente como necesidad la Comisión Coordinadora.

Las erogaciones que se produzcan con motivo del desarrollo de las actividades, en el ámbito pedagógico y administrativo serán cubiertas por las partes firmantes del presente según se acuerde para cada actividad en particular.

SEPTIMA: El presente convenio tendrá una duración de DOS (2) años prorrogándose automáticamente si no existiera acto de expresa renuncia unilateral o rescisión bilateral para ponerle término. En todos los casos, la rescisión no podrá afectar programas concertados en que participen terceros o el beneficiario resulte ajeno a las partes signatarias del presente. En caso de rescisión, la misma operará por acto administrativo expreso y no surtirá efecto sino después de transcurridos TRES (3) meses de preaviso. La rescisión no otorgará a la otra parte derecho a reclamar indemnización por daños, perjuicios y/o lucro cesante.

OCTAVA: Toda divergencia entre las partes respecto de la interpretación y aplicación de este convenio que no pueda solucionarse de común acuerdo, se someterá a la PROCURACION DEL TESORO DE LA NACION y las cuestiones pecuniarias de resolución conforme lo términos de la Ley N° 19.983 y su Decreto Reglamentario N°



2481/93

NOVENA: Para todos los efectos que pudieran corresponder, las partes constituyen sus domicilios legales en sus respectivas sedes.

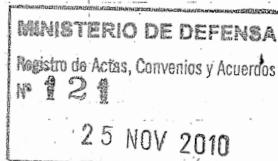
En conformidad, se firman, DOS (2) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los 25 días del mes de NOVIEMBRE de 2010.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "C. Tomada".

DR. CARLOS TOMADA
MINISTRO DE TRABAJO,
EMPLEO Y SEGURIDAD
SOCIAL

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Nilda Garre".

DRA. NILDA GARRE
MINISTRA DE DEFENSA



A handwritten signature in black ink, appearing to read "F. J. G." or similar initials.

OFICINAS DE GÉNERO DE LAS FUERZAS ARMADAS (Resolución MD N° 1160/2008)

A) Ejército

1. Departamento de Género Estado Mayor General del Ejército

Lugar y horario de atención:

Estado Mayor General del Ejército, Dirección de Asuntos Humanitarios Azopardo 250, 2º Piso.

Teléfono: 4346-6100 Interno 1522 - aahhpolgenero@hotmail.com

Lunes a Viernes de 8hs a 18hs. LLAMAR O MANDAR MAIL PARA CONCERTAR ENTREVISTA.

2. Departamento de Género del Comando del IIndo Cuerpo del Ejército:

Lugar de atención: República Oriental del Uruguay s/n - Curuzú Cuatiá - Corrientes

Horario: 8 a 13 Hs.

Tel: 03774 - 423443 int. 193

mail: nestorplanes@yahoo.com.ar

3. Departamento de Género del Comando del Vto Cuerpo de Ejército:

Lugar de atención: Florida 1450 - Bahía Blanca

Horario: 8 a 13 Hs.

Tel: 0291-4880100 Int. 225

4. Departamento de Género del Comando IIIer Cuerpo:

Lugar de atención: Dpto I Personal – Cdo. GUB

Horario: 8 a 13 Hs.

Tel: 0351-4337252/4337253

5. Departamento de Género del Colegio Militar de La Nación

Lugar: Aviador Benjamín Matienzo y Ruta 201- El Palomar

Teléfono: 4751-7442 y 4751-7275

Horarios de Atención: Martes 14 a 18 Hs. - Viernes 8 a 12 Hs.

B) Armada

1.- Oficina de Oficina de Género Estado Mayor General de la Armada

Lugar y horario de atención:

Edificio Libertad- AV. Comodoro Py N° 2055, Piso 9º Of. 98, de lunes a viernes de 7.30hs a 18.00hs, Guardia telefónica las 24hs a través del N° (011) 15.40.31.20.57.

C) Fuerza Aérea

1. Oficina de Género Ciudad de Buenos Aires, Edificio Cóndor:

Lugar y horario de atención:

Pedro Zanni 250, Oficina 173 Blanco. Teléfono: 4317-6000 interno 15266. Atención de 09hs a 13hs. Mail: ofigenero@faa.mil.ar

2. Oficina de Género Delegación Córdoba

Lugar y horario de atención:

Instituto Universitario Aeronáutico, Oficina de Ayudantía del Instituto. Teléfono: 0351-4435001/2 Internos 34101 / 34102. Horario de Atención 09hs a 13hs

3. Oficina de Género “Delegación Rosario”

Lugar y horario de atención

Liceo Aeronáutico Militar. Atención lunes, miércoles y viernes, de 08hs a 12hs. Teléfono 0341-4931278 Interno 33164

