

## **PLAN INTEGRAL DE POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA DEFENSA 2021-2023**

*La política de género como política de Estado  
en el Ámbito de la Defensa*

### **ÍNDICE**

<b>Resumen Ejecutivo</b>	2
<b>¿Por qué un Plan Integral de Políticas de Género?</b>	3
<b>Enfoque de derechos humanos</b>	5
<b>Cambios normativos vs. transformaciones culturales</b>	6
<b>Marco normativo internacional, regional y nacional</b>	9
<b>Avances normativos en el ámbito de la Defensa</b>	17
<b>Antecedentes en la incorporación de mujeres y diagnóstico de la situación actual</b>	25
<b>¿Qué requieren hoy las políticas de género en el ámbito de la Defensa?</b>	28
<b>PLAN INTEGRAL DE POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA DEFENSA 2021-2023</b>	29
<b>Objetivos y lineamientos estratégicos 2021-2023</b>	29
<b>Marco Lógico</b>	34
<b>Monitoreo y Evaluación</b>	34
<b>Glosario de términos específicos</b>	37
<b>Referencias bibliográficas</b>	38
<b>ANEXO 1</b>	41

## **Resumen Ejecutivo**

El propósito de este Plan Integral de Políticas de Género es abrir una nueva etapa que dé continuidad a las iniciativas desplegadas a partir del año 2006 en el Ministerio de Defensa. Para ello, el Plan se desarrolla en cuatro momentos sucesivos:

- a) Análisis y diagnóstico de género
- b) Planificación y diseño
- c) Ejecución
- d) Seguimiento

Consideramos que las políticas públicas deben establecerse de acuerdo a la población destinataria y al contexto político-social, lo que nos impulsa a pensar a las mismas de manera situada. De acuerdo a los cuatro momentos mencionados, los ejes que guían la implementación de este Plan son los siguientes:

1. Identificación de fortalezas, obstáculos, debilidades y desafíos.
2. Redefinición y fortalecimiento de la estructura y funciones de los mecanismos institucionales existentes.
3. Adecuación de la perspectiva de género a las particularidades de las Fuerzas Armadas y promoción de una cultura institucional que integre plenamente a las mujeres y el colectivo de la diversidad sexual al ámbito de la Defensa.
4. Fortalecimiento de las estrategias de prevención de las violencias por motivos de género y refuerzo de las herramientas de sistematización, evaluación y monitoreo de las acciones implementadas.
5. Consolidación y transversalización de las políticas de género en todos los niveles de las Fuerzas Armadas.

Como guía de las políticas de género este Plan toma en cuenta que en el ejercicio de un Estado presente es central conocer y definir las problemáticas para un diagnóstico certero y la posterior formulación de políticas públicas.

## ¿Por qué un Plan Integral de Políticas de Género?

Cómo eje estructurador de la sociedad, las diferencias y desigualdades de género atraviesan nuestra subjetividad, permean la organización institucional y todos los aspectos de la vida. En este sentido, las acciones aisladas no son suficientes para producir un cambio significativo para las personas y las instituciones, a la vez que se corre el riesgo de considerar que el cambio no es posible en tanto la acción aislada tiene altas posibilidades de fracasar.

**Es por ello que los planes y los programas de género que estos albergan tienen como objetivo resolver problemas de forma integral, que se refieren en forma directa o tangencial a desigualdades específicas que, si bien afectan a mujeres y grupos de la diversidad sexual, tienen consecuencias negativas para toda la institución.** La fortaleza de este tipo de políticas depende del reconocimiento social del problema o problemas a resolver, de su definición y de los mecanismos institucionales disponibles para hacerlo.

Actualmente, en la Argentina existe un importante movimiento de mujeres y colectivos de la diversidad sexual que han logrado avanzar en la agenda de género. A esto se le agrega, por un lado, el reconocimiento por parte del Estado nacional materializado en la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad en el año 2019. Por otro, en el ámbito de nuestra competencia, se desarrollaron, a partir del año 2006, políticas de género que fundaron importantes estrategias institucionales para el logro de la equidad entre varones y mujeres.

Pasados quince años, esta primera etapa de las políticas de género en el ámbito de la Defensa merece hoy ser revisada y revitalizada a la luz de la experiencia de su implementación. Especialmente debido a que, en el período 2016-2019, su gestión no fue prioritaria en términos de decisiones políticas y los mecanismos existentes se vieron altamente debilitados y distorsionados.

En este sentido, el propósito de este Plan Integral de Políticas de Género es abrir una nueva etapa que dé continuidad a las iniciativas desplegadas a partir del año 2006. Para ello, este Plan se desarrolla en cuatro momentos sucesivos:

- a) Análisis y diagnóstico de género
- b) Planificación y diseño
- c) Ejecución
- d) Seguimiento.

Asimismo, para el desarrollo del presente Plan es necesario definir los conceptos que regirán su diseño y ejecución. En primer lugar, haremos referencia a la definición del concepto de políticas públicas.

Las políticas públicas son definidas de múltiples formas, el dinamismo del ámbito en el que se insertan explica esta falta de consenso en la academia y en quienes las ejecutan. Siguiendo a dos académicos ineludibles de nuestro país, podemos definir las como **“un conjunto de acciones y omisiones que manifiestan una determinada modalidad de intervención del Estado en relación con una cuestión que concita la atención, interés o movilización de otros actores en la sociedad civil”** (Oszlak y O'Donnell, 1982: 112). Esta definición resulta importante ya que coloca al Estado en el centro del compromiso y da cuenta de que no solo las acciones son una forma de intervenir, sino que la inacción también lo es.

Otra definición usualmente utilizada es la que da Aguilar Villanueva, quien conceptualiza a las políticas públicas como

“un conjunto (secuencia, sistema, ciclo) de acciones, estructuradas en modo intencional y causal, que se orientan a realizar objetivos considerados de valor para la sociedad o resolver problemas cuya solución es considerada de interés o beneficio público; cuya intencionalidad y causalidad han sido definidas por la interlocución que ha tenido lugar entre el gobierno y los sectores de la ciudadanía; que han sido decididas por autoridades públicas legítimas; que son ejecutadas por actores gubernamentales y estatales o por éstos en asociación con actores sociales (económicos, civiles), y que dan origen o forman un patrón de comportamiento del gobierno y la sociedad” (Aguilar Villanueva: 2009:14)”

Esta definición reconoce la complejidad de las políticas públicas, que implica la identificación de un problema social, la toma de decisión y acciones organizadas para la resolución del mismo.

Como sabemos, las políticas públicas no son neutrales al género, dado que cuando se presume que no impactarán en las relaciones entre varones y mujeres, se profundizan las brechas desiguales. Cuando una política es “ciega” al género, su formulación no repara en un diagnóstico sobre cómo el sistema social constituye asimetrías de poder y subordinación según estructuras de significación para “lo masculino” y “lo femenino”, por lo que amplía esas características. El crecimiento del campo de estudios en torno a las relaciones de género y los esfuerzos del activismo por transversalizar la perspectiva a todos los ámbitos de la vida, permitió que se hable de la “perspectiva de género”. Según la Organización de Naciones Unidas para las Mujeres (ONU Mujeres):

“El término "perspectiva de género" es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.” (ONU Mujeres)

En este contexto, este Plan Integral de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa, entiende que la perspectiva de género conlleva una metodología y mecanismos que posibilitan identificar y cuestionar este tipo de discriminación. En este sentido, las políticas públicas en su diseño e implementación requieren del diagnóstico y reconocimiento de las desigualdades estructurales y es por ello que se considera necesario el desarrollo y la consolidación de mecanismos de género que contribuyan a su reducción.

### **Enfoque de derechos humanos**

El presente Plan se enmarca dentro de un enfoque de derechos humanos, que entiende que el Estado puede constituirse en un problema o solución, según su actuación vulnere, o no logre evitar la vulneración de los mismos, o bien sea capaz de brindar respuestas adecuadas al respecto (Ansolabehere, Serrano y Vázquez, 2015). En este sentido, el Estado es una solución cuando no genera violencia y logra atender la provocada por agentes no estatales; cuando respeta,

protege, garantiza y promueve los derechos humanos, generando políticas y permitiendo el desarrollo de actores que velan por los mismos; cuando adopta medidas de justicia, verdad, reparación y no repetición.

Como veremos, los desarrollos normativos a nivel internacional, la creación de instituciones tanto internacionales, regionales como nacionales dedicadas a prevenir, capacitar en género, y proteger a las víctimas, y la educación a la población en general y a autoridades estatales en particular, son una muestra de un proceso de institucionalización que avanza y pone en cuestionamiento las nociones patriarcales que durante años mantuvieron la violencia como asunto del ámbito privado. La normativa internacional fue seguida por desarrollos jurisprudenciales de organismos internacionales de protección, que definieron la violencia contra las mujeres y se detallaron las obligaciones estatales para garantizar a las mujeres y diversidades sexuales el disfrute del derecho a una vida igualitaria y sin discriminación.

### **Cambios normativos vs. transformaciones culturales**

Es necesario dar cuenta que a pesar de los valiosos cambios normativos este tipo de igualdad no garantiza la igualdad real. Es por ello que, al tiempo en que se implementan normativas que equiparen las oportunidades de quienes componen las FFAA, se deben aplicar políticas que tiendan a modificar las prácticas sociales y culturales que sostienen las desigualdades en razón de género. En este sentido, el Ministerio de Defensa ha sido uno de los Ministerios pioneros en la adaptación de la legislación vigente en materia de género, en la creación de institucionalidad de género y en la capacitación en la materia, con el fin de ampliar derechos y promover la igualdad entre el personal militar de las Fuerzas Armadas.

En consonancia con lo antes dicho, en ocasión de la publicación realizada por el Ministerio de Defensa titulada “Militares Argentinas, Evaluación de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa” (2020), el Ministro de Defensa Agustín Rossi

ha expresado su deseo de continuar trabajando para transversalizar la perspectiva de género a toda la Institución, a los fines de consolidar espacios más justos e igualitarios. En el mismo sentido, el Director Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa, Eduardo Jozami, ha indicado que “desde una perspectiva de ampliación de derechos que, a nuestro juicio, debe impulsar hoy la profundización de la vida democrática, la presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas es un hecho tan significativo como auspicioso” (Militares Argentinas, 2020).

En virtud de lo expuesto, las políticas públicas deben establecerse de acuerdo a la población destinataria y al contexto político-social, lo que nos impulsa a pensar a las mismas de manera situada. Esto requiere de una formulación planificada, donde a partir de un exhaustivo diagnóstico se conozcan las necesidades de la institución y de quienes la conforman. Sobre la base del diagnóstico de situación que se ha realizado y plasmado en el libro *Militares Argentinas. Evaluación de las políticas de género en el ámbito de la Defensa*, este Plan Integral servirá como herramienta para establecer políticas públicas que conlleven a consolidar la igualdad en materia de género.

**Los principales ejes de esta segunda etapa en la implementación de las políticas de género en el ámbito de la Defensa son los que se enumeran a continuación:**

1. Identificación de fortalezas, obstáculos, debilidades y desafíos. A partir de un diagnóstico de la implementación de las políticas de género en el ámbito de la Defensa durante los últimos quince años, se diseñaron las nuevas propuestas.
2. Redefinición, actualización y fortalecimiento de la estructura y funciones de los mecanismos institucionales y actualización de la normativa.
3. Adecuación de la perspectiva de género a las particularidades de las Fuerzas Armadas y promoción de una cultura institucional que integre plenamente a las mujeres e identidades disidentes al ámbito de la Defensa.
4. Fortalecimiento de las estrategias de prevención de las violencias por motivos de género y refuerzo de las herramientas de sistematización, evaluación y monitoreo de las acciones implementadas.

## 5. Consolidación y transversalización de las políticas de género en todos los niveles de las Fuerzas Armadas.

El presente Plan, como guía de la política de género, toma en cuenta que obtener datos fidedignos nos permiten mejorar la prevención de la violencia en razón de género, como así también una distribución equitativa de recursos materiales y simbólicos a fin de lograr la igualdad de oportunidades en el desarrollo de carrera del personal militar.

Este Plan incluye un sistema de evaluación que se realizará en las distintas etapas de aplicación de las políticas. Una estrategia de monitoreo y evaluación de las políticas públicas reviste importancia ya que permite verificar el estado de situación, proyectar acciones de corrección en caso de ser necesario, obtener información y evaluar el desempeño de las políticas, el entorno y la eficacia e impacto de las mismas. Para establecer la planificación, implementación y evaluación rigurosa de este Plan, se diagramó una matriz de marco lógico.<sup>1</sup> Esta metodología nos permite visualizar las medidas y acciones que se llevarán adelante y facilita los procesos de diseño y ejecución de las políticas.

---

<sup>1</sup>Ver Anexo 1 “Matriz Marco Lógico”.



## **Marco normativo internacional, regional y nacional**

Los derechos de las mujeres y del colectivo de la diversidad sexual a tener una vida libre de violencias, como así también la ampliación de otros derechos ciudadanos, se han desarrollado de manera sostenida en las últimas décadas. En este sentido, tanto el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, como la elaboración de marcos regionales y el orden jurídico nacional, pueden ser considerados parte de una legislación cuyo espíritu apunta a disminuir las desigualdades existentes, como así también fortalecer la autonomía de los grupos oprimidos.

A nivel internacional, en el período comprendido entre 1945 y 1962 se colocó el énfasis en la igualdad jurídica y formal (1945 Carta de las Naciones Unidas; 1946 Creación de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer; 1957 Tratado de Roma). Entre 1963 y 1975 se inició un proceso hacia una mayor institucionalidad (1967 Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer; 1975-1985 Decenio de Naciones Unidas para la Mujer; 1975 Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer en México). Entre 1976 y 1985 se produjeron cambios en la conciencia internacional respecto al rol de las mujeres y se fortalecieron las organizaciones de mujeres que tuvieron mayor incidencia en el plano internacional (1979 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; 1980 Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer- Copenhague). La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer es uno de los tratados internacionales que más ha contribuido a la promoción de la igualdad entre varones y mujeres en el ámbito internacional; de hecho, es considerada la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres, en tanto recoge la normativa internacional sobre el tema. La Convención, además de establecer normas jurídicas en su articulado, establece líneas de actuación para los Estados que, de forma periódica, dan cuenta ante el Comité de los avances realizados a fin de garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

Entre 1985 y 1995 hubo un refuerzo de los organismos de apoyo a las mujeres (1985 Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer-Nairobi; 1993 Conferencia Mundial de Derechos Humanos-Viena; 1994 Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo-Cairo-; 1995 Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social; 1995 Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer- Beijing). A partir del 2000 se presenta la Declaración de los Objetivos del Milenio y el mismo año el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas dicta la Resolución 1325 instando a los gobiernos a incorporar el enfoque de género en el mantenimiento de las operaciones de paz. Dicha resolución estableció un marco jurídico y político histórico, reconociendo la importancia de la participación de las mujeres, así como la inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones de paz, la planificación humanitaria, las operaciones de mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz en las situaciones posteriores a un conflicto y la gobernanza.

A su vez, se llevaron a cabo las reuniones de seguimiento de estas Conferencias, Viena, El Cairo y Beijing, a los cinco, diez y veinte años. Los planes de actuación han pasado, desde considerar a la mujer en función de sus necesidades hasta reconocer esencial e imprescindible su contribución en todo el proceso de desarrollo. El empoderamiento de las mujeres y la promoción de su participación plena en todos los niveles de la actividad humana fueron eje de las últimas convenciones desarrolladas. En relación con el proceso Beijing, se han puesto de manifiesto los obstáculos restantes y los nuevos desafíos, incluyendo aquellos referentes al trabajo de la igualdad de género como prioridad horizontal en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En 2015 la declaración por el vigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer reconoció la aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, instrumento esencial para concluir la labor incompleta de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y para hacer frente a los problemas cruciales pendientes. En ese sentido, la agenda a implementar después del 2015, incluyó un enfoque transformador, en particular mediante el objetivo que contempla la

consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

La agenda post-2015 para el desarrollo sostenible se afirma en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) elaborados en el año 2000. Estos se centraron en la reducción del hambre, la pobreza, las enfermedades, la desigualdad de género y en garantizar el acceso al agua y el saneamiento. La agenda 2030, en tanto, se compone de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluido un objetivo independiente para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas (ODS 5) y metas con sensibilidad de género en los demás objetivos. Entre las metas propuestas se incluye poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas en todo el mundo y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

También vale la pena mencionar que actualmente la Argentina copreside, junto a Reino Unido, la Coalición por la Igualdad de Derechos (Equal Rights Coalition). Este organismo fue creado en 2016 y su espíritu es promover el respeto universal por los derechos humanos y libertades fundamentales. La Coalición constituye la primera alianza intergubernamental dedicada a la protección de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales en todo el mundo<sup>2</sup>.

A nivel regional, podemos mencionar como hito la adopción en 1994 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer –Convención de Belém do Pará- en el marco de la Organización de los Estados Americanos (OEA). La Convención define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las

---

<sup>2</sup> <https://cancilleria.gob.ar/es/actualidad/noticias/la-argentina-y-el-reino-unido-asumen-la-presidencia-de-la-coalicion-de-paises#:~:text=La%20Coalici%C3%B3n%20por%20la%20Igualdad%20de%20Derechos%20fue%20lanzada%20en,intersexuales%20en%20todo%20el%20mundo.>

libertades fundamentales. Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra la violencia que afecta a su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

Los Estados Parte convienen tanto en el reconocimiento de los derechos de la mujer y la protección de los mismos como en la obligación de garantizarlos a través de diferentes mecanismos, como, por ejemplo, la modificación de la legislación penal, civil y administrativa a nivel nacional. También es de destacar que la Convención expresamente establece que nada de lo dispuesto en ella podrá ser interpretado en forma restrictiva o como limitante de los derechos; si la legislación nacional es más abarcativa que dicha Convención, esta no será impedimento para la aplicación de la legislación más beneficiosa. Esta Convención fue la primera en el mundo que se ocupa de que los derechos de las mujeres tengan carácter vinculante.

Asimismo, en la decimocuarta Conferencia Regional Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe desarrollada en enero de 2020, se ha firmado el llamado “Compromiso de Santiago”, en el cual se ratifican y respaldan los tratados y compromisos asumidos por los Estados para cumplir la agenda regional de género respecto a la autonomía y derechos de las mujeres.

En el ámbito nacional, ubicándonos en el comienzo de una larga trayectoria de avances respecto de los derechos de las mujeres, la Ley N° 13.010 de Sufragio Femenino (1947) fue de gran impacto en el camino hacia la igualdad al consagrar el sufragio universal. Seguidamente, en 1968 a través del decreto-ley 17.711 se derogó la incapacidad relativa de la mujer casada y se le otorgó capacidad civil plena. A la vez, se legisló sobre su plena facultad para administrar y disponer de sus bienes. Aunque, el logro en esta materia no fue total sino parcial.

Con el paso de los años y el advenimiento de la democracia, se lograron nuevas conquistas: en 1985 se sancionó la Ley N° 23.264 que estableció la patria potestad compartida y en 1987 se aprobó la Ley N° 23.515 de divorcio vincular.

En el año 2015, con la sanción del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, se eliminó el sistema de patria potestad y se estableció un régimen de responsabilidad coparental igualitaria. A su vez, se modificó el procedimiento de divorcio, se habilitó la opción por el régimen de separación de bienes y se reconoció la igualdad de derechos en el matrimonio.

Los movimientos de mujeres han sido sustanciales para el impulso de dichos avances y han puesto en agenda nuevas cuestiones que se encontraban invisibilizadas, como la brecha salarial, la división del trabajo sexual y las tareas de cuidado, entre otras. En 2008 se sancionó la Ley N° 26.364 sobre Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas. Esta norma fue reformada por la Ley N° 26.842 (sancionada en el año 2012), profundizando los mecanismos contra la trata de personas. En un cambio de perspectiva, en 2009 se creó la Oficina de la Mujer en el ámbito de la Corte Suprema de Justicia de la Nación con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en el tratamiento de las causas ante el Poder Judicial.

En el año 1996 a través de la Ley N° 24.632, la Argentina introdujo el mecanismo de protección regional surgido de la Convención de Belém do Pará. El mismo fue complementado con una norma fundamental para garantizar los derechos de las mujeres como es la Ley N° 26.485 del año 2009 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales). Esta ley es la norma más importante en la lucha contra la violencia hacia las mujeres en nuestro país.

En su artículo cinco define seis tipos de violencia contra las mujeres:

1. física
2. psicológica
3. sexual
4. económica y patrimonial
5. simbólica
6. política.

Asimismo, define las diversas modalidades en que pueden manifestarse los distintos tipos de violencia, descritas en el artículo 6. Estas son: a. violencia doméstica, b. violencia institucional, c. violencia laboral, d. violencia contra la libertad reproductiva, e. violencia obstétrica, f. violencia mediática, g. violencia contra las mujeres en el espacio público, y h. violencia pública-política contra las mujeres. Las tipificaciones enumeradas hacen posible una mejor identificación de los problemas a abordar, lo que facilita el diseño de políticas públicas, la concientización de la sociedad y la adecuación de las normas penales, como lo demuestran la inclusión en el Código Penal de figuras como el femicidio y los delitos contra la integridad sexual, conocidos, hasta el año 2001, como “delitos contra el honor”.

Otro punto a destacar de la Ley N° 26.485 es que establece la implementación de acciones prioritarias en articulación y coordinación con los distintos Ministerios, entre los que se encuentra el Ministerio de Defensa. Su reglamentación ha contribuido a la implementación de acciones como la creación de la Comisión Nacional Coordinadora de Acciones para la Elaboración de Sanciones de la Violencia de Género (CONSAVIG); de la línea 144 para la prevención de la violencia de género y contención de las mujeres en situaciones de violencia; los protocolos médicos destinados a evitar la revictimización en situaciones de violencia y para el acceso a la justicia de víctimas de violencia de género; la creación de Oficinas de Patrocinio Jurídico y Asistencia Gratuita del Ministerio Público de la Defensa.

Otro avance normativo de interés para el desarrollo del presente Plan Integral es la Ley N° 25.584 que prohíbe a los establecimientos educativos la realización de cualquier acción que impida la continuación de la cursada a las estudiantes embarazadas, lo que por extensión también es de aplicación a las instituciones educativas del ámbito militar. Esta normativa nos ha impulsado a pensar estrategias adecuadas que se cristalizaron en la posibilidad de que el Personal Militar que se encuentre gestando continúe sus estudios. Como hemos señalado anteriormente, no alcanza con las reglas formales, sino que es necesario generar

acciones de inclusión y sensibilización que impulsen un cambio de perspectiva acerca de los roles socialmente establecidos.

La República Argentina fue pionera en el reconocimiento de diversas formas de matrimonio con la modificación del Código Civil en el año 2010. Dos años después, la Ley N° 26743/2012 de Identidad de Género avanzó aún más en el reconocimiento de la identidad de género, el libre desarrollo de la persona conforme a su autopercepción, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y la rectificación registral del sexo y el nombre de pila.

En lo que respecta a derechos sexuales y reproductivos, la Ley N° 25.673 (Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable) garantizan la adopción de decisiones libres de discriminación, coacciones o violencia, en tanto que la Ley N° 26.150 (Programa Nacional de Educación Sexual Integral) incorpora a la currícula, en los distintos niveles educativos (inicial, primaria y secundaria), la Educación Sexual Integral, incluyendo perspectiva de género, diversidad sexual y salud reproductiva. El objetivo de estas modificaciones es romper con la mirada biologicista, entendiendo así a la sexualidad en un todo integrado (biológicos, psicológicos, sociales, afectivos y éticos).

En 2013, el Congreso Nacional aprobó el Régimen de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares, reconociendo la relación de dependencia, la extensión de las jornadas laborales, las licencias y las indemnizaciones para las trabajadoras de este sector. Esto es de suma importancia, como veremos, ya que la desigualdad económica es una de las piedras angulares de la desigualdad de género.

En el año 2019 mediante Ley N° 27.580, la República Argentina ratificó Convenio 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Este Convenio afirma que la violencia y el acoso en el mundo del laboral pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que éstos son una amenaza para la igualdad

de oportunidades, al tiempo que reconoce que las mujeres son las más expuestas a la violencia y al acoso laboral, en particular, quienes se encuentran en situaciones más vulnerables. El trabajo en esta dimensión de la violencia nos impulsa a fortalecer las estrategias de prevención, asistencia y protección ante la violencia en razón de género en el ámbito laboral, como así también capacitar en torno al tema. Es por ello que la acción ante la violencia y la capacitación son lineamientos fundamentales del presente Plan.

Complementando así la larga trayectoria en materia de la lucha por la igualdad y equidad de género, la Argentina recientemente ha sancionado la Ley N° 27.499 (Ley Micaela García de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado), que establece la capacitación obligatoria en las temáticas de género y violencias por motivos de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Asimismo, la Ley N° 27.452 conocida como la Ley Brisa establece un régimen de reparación económica para las/os hijas/os (niñas, niños y adolescentes) de víctimas de violencia por femicidio. Finalmente, tras un recorrido histórico del activismo y la conformación de redes y articulaciones, en diciembre de 2020 se sancionó la Ley N° 27.610 referida a la interrupción voluntaria del embarazo (IVE). Sumándose a las antes mencionadas leyes de derechos sexuales y reproductivos, esta norma fortalece los compromisos asumidos de la Argentina en materia de salud pública y derechos humanos de mujeres, adolescentes y otras personas gestantes.

Estas leyes constituyen el marco normativo de referencia para las transformaciones en materia de género en el ámbito de la defensa que se materializan a través de las resoluciones ministeriales y el diseño de planes y programas.



## Avances normativos en el ámbito de la Defensa

Como se ha señalado a lo largo de este documento, a partir del año 2006 se implementaron políticas de género en el ámbito de la Defensa, lo que supuso avances normativos de diversa índole, tendientes a la transformación de las instituciones castrenses de un ámbito profesional altamente masculino hacia un ámbito profesional mixto y en su adecuación a las leyes que regían en el ámbito civil (Masson, 2010b).

En el año 2020, el Ministerio de Defensa editó el libro “Militares Argentinas. Evaluación de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa” que sirve como base y diagnóstico para el presente Plan Integral de Políticas de Género. El cuadro que se presenta a continuación resume los avances normativos en el ámbito de la Defensa.

<b>RESOLUCIONES EN MATERIA DE GÉNERO - MINISTERIO DE DEFENSA - DPG</b>		
<b>Res. MD</b>	<b>Fecha de creación</b>	<b>RESUMEN</b>
<b>849</b>	27 de febrero de 2006	Derogación de obstáculos para continuar la carrera Militar a mujeres embarazadas.
<b>1435</b>	2006	Dejar sin efecto la prohibición de Hijas/os durante la formación
<b>113</b>	9 de febrero de 2007	Excepción de guardias a embarazadas y lactantes.
<b>213</b>	16 de febrero de 2007	Creación del Observatorio sobre integración de la Mujer en las FFAA
<b>274</b>	2 de marzo de 2007	Creación del Consejo de Política de Género y conformación de representantes.
<b>1352</b>	31 de agosto de 2007	Derogación del reglamento que prohíbe contraer matrimonio de Militares con diferentes jerarquías y miembros de seguridad.
<b>1757</b>	8 de noviembre de 2007	Viviendas para personal Militar Soltera/o con hijas/os
<b>1796</b>	15 de noviembre de 2007	Derogación de sanciones disciplinarias en el ámbito de la organización familiar .
<b>74</b>	28 de enero de 2008	Deroga normativas de sanciones al personal Militar por situación especial Familiar (familiar irregulares) y adecuación de normativa conforme los DDHH

<b>198</b>	21 de febrero de 2008	Plan Nacional de jardines maternos y paternidad responsable
<b>199</b>	21 de febrero de 2008	Modifica parte de la Resolución MD N° 274/2007 en cuanto a la conformación de los integrantes del Consejo de Política de Género.
<b>200</b>	21 de febrero de 2008	Deroga normativa para pedir permiso para contraer matrimonio
<b>206</b>	27 de febrero de 2008	Deroga normativa que hace distinción entre hijos adoptivos, hijos matrimoniales y extramatrimoniales para generar igualdad de condiciones.
<b>207</b>	27 de febrero de 2008	Crea grupo de trabajo para diagnóstico, análisis de medidas y acción efectiva de la perspectiva de género en Misiones de Operaciones Internacionales de manteniendo de la Paz.
<b>208</b>	27 de febrero de 2008	Restricción de portación, tenencia y transporte de armas de dotación al personal denunciado hasta tanto resuelva el proceso judicial y/o administrativo.
<b>601</b>	9 junio de 2008	Derogación de sanciones por matrimonio entre miembros de las FFAA
<b>656</b>	24 de junio	Limitar tenencia y portación de armas de fuego de dotación, a los actos de servicios que requieran de realizar actividad asignada en el destino.
<b>781</b>	31 de julio de 2008	Participación de mujeres militares en diferentes instancias de asesoramientos relacionado a la reglamentación de uniformes
<b>967</b>	28 de agosto de 2008	Adecuación del reglamento del Ministerio para la aplicación del Plan Federal de Construcción de viviendas asegurando criterios de género en las asignaciones
<b>996</b>	1 de septiembre de 2008	Se modifica el reglamento para priorizar el uso de viviendas a familias monoparentales y monomarentales
<b>1160</b>	2 de octubre de 2008	Creación de oficina de género en la Armada Argentina y Ejército Argentino
<b>1226</b>	21 de octubre de 2008	Plan de acción con perspectiva de género para Operaciones Internacionales en Misiones de Paz (presentado por el grupo de trabajo creado por Resolución MD N° 207/2008)
<b>1348</b>	12 de noviembre de 2008	Difusión de listados de recursos existentes para la Lucha contra la Violencia intrafamiliar
<b>1407</b>	20 de noviembre de 2008	Plan de acción con perspectiva de Género para Operaciones Internacionales y mantenimiento de Paz (se agrega a lo creado por Resolución MD N° 1226/2008)
<b>1545</b>	29 de diciembre de 2008	Creación de la Dirección de Políticas de Género
<b>1602</b>	30 de diciembre de 2008	Creación de distintivo para personal civil y militar que integran el Consejo de Política de Género.
<b>50</b>	21 de enero de 2009	Protocolo de atención a víctimas de violencia intrafamiliar
<b>73</b>	21 de enero de 2009	Modificación del artículo N° 4 de la Resolución 1426/2006 y agrega perspectiva de género para el acceso a agregaduría.

<b>1206</b>	4 de noviembre de 2009	Reconocimiento a 3 veteranas de la Guerra de Malvinas
<b>1238</b>	16 de noviembre de 2009	Régimen de funcionamiento y protocolo de actuación de las Oficinas de género
<b>1273</b>	18 de noviembre de 2009	Reglamento de admisión y permanencia para postulantes de instituto de formación militar en estado de gravidez y/o de lactancia.
<b>1</b>	8 de enero de 2010	Plan integral para promover política de prevención, detección y atención de la violencia Intrafamiliar
<b>15</b>	21 de enero de 2010	Ampliación de asistencia sanitarias para Cadetes/Aspirantes/Soldados voluntarios embarazadas y lactantes
<b>28</b>	25 de enero de 2010	Solicitud de adaptación de medidas administrativas y planificación de salud sexual y procreación reproductiva en el ámbito de las Fuerzas Armadas acorde a lo establecido por el Programa Nacional de Salud sexual y procreación responsable.
<b>29</b>	25 de enero de 2010	Ampliación y modificaciones de la Resolución MD N° 1348/2010 en relación al listado de recursos de lucha contra la violencia intrafamiliar
<b>30</b>	25 de enero de 2010	Ampliación y modificación del Protocolo de atención a víctimas de violencia intrafamiliar aprobado por Resolución MD N° 50/2009
<b>1502</b>	15 de noviembre de 2010	Regulación de la reglamentación de viviendas militar para víctimas de violencia intrafamiliar
<b>1586</b>	30 de noviembre de 2010	Ejecución de difusión de la Línea de Salud Sexual en todos los medios de comunicación de las Fuerzas Armadas
<b>41</b>	31 de enero de 2011	Reglamentación de uniformes de mujeres Militares
<b>90</b>	15 de febrero de 2011	Estandarizar el grado de Suboficial Primero/a y Suboficial Ayudante en el requisito al grado necesario para postularse a misiones en el extranjero.
<b>91</b>	15 de febrero de 2011	Relevamiento de aspectos de género pre-despliegue y en despliegue a Misiones de Paz (anexo indicación de relajamiento de datos)
<b>706</b>	26 de agosto de 2011	Licencia por paternidad
<b>1103</b>	17 de octubre de 2011	Adecuación de la normativa a la Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario
<b>48</b>	6 de febrero de 2012	Maternidad sin riesgos. Garantiza dos descansos en la jornada laboral período de lactancia
<b>49</b>	6 de febrero 2012	Atención integral de las personas víctimas de violencia sexual acorde a lo establecido por el Ministerio de Salud de la Nación.
<b>73</b>	23 de febrero de 2012	Reglamento interno de Funcionamiento del Consejo de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa.
<b>956</b>	30 de agosto de 2012	Adecuación y elaboración de guía de detección temprana y derivación oportuna de las víctimas de violencia intrafamiliar.
<b>979</b>	5 de septiembre de 2012	Declaración de interés la Diplomatura de Género y Gestión Institucional
<b>1438</b>	19 de noviembre de 2012	Reconocimiento de la labor desempeñada por las mujeres excombatientes en el Conflicto del Atlántico Sur

<b>434</b>	31 de octubre 2013	Conmemoración del Día Internacional de la NO Violencia contra las Mujeres
<b>452</b>	2013	Incorpora la variable sexo en el manejo de datos de las tres Fuerzas y al tablero de comando
<b>89</b>	25 de febrero 2014	Declaración de interés de la participación de las mujeres de las Fuerzas Armadas en el Encuentro Nacional de Mujeres
<b>93</b>	25 de febrero de 2014	Desarrollar Indicadores de género y derivar a la Dirección de Políticas de Género (amplía la Resolución 452/2013)
<b>96</b>	28 de febrero de 2014	Designar miembros de oficinas de género para realizar Diplomatura de Género y Gestión Institucional
<b>1168</b>	2 de diciembre de 2014	Distintivos para los Diplomados de la Diplomatura en Género y Gestión Institucional (INDAE)
<b>105</b>	27 de febrero de 2015	Creación de Comisión de equipos interdisciplinarios de atención a casos de Violencia intrafamiliar en las Fuerzas Armadas
<b>106</b>	27 de febrero de 2015	Creación de la Oficina de Género en la Escuela de Suboficial Sargento Cabral
<b>77</b>	10 de marzo de 2020	creación de una "Licencia Especial por Violencia en Razón de Género" para todo el personal militar de las Fuerzas Armadas que se encuentre o haya atravesado cualquier tipo de violencia de género.

Fuente: Elaboración propia.

Las numerosas resoluciones que pueden observarse en el cuadro nos permiten sostener que este Ministerio de Defensa ha realizado avances significativos para lograr una institución más igualitaria, que posibilite a las mujeres que la conforman el acceso a cargos de jerarquía, y que disminuyan las brechas desiguales con razón de género. En base a los avances llevados adelante en el ámbito castrense, el desafío actual es establecer un plan que nos permita pensar soluciones integrales para los obstáculos que se presentan en la institución. En este sentido, es necesario articular acciones con las dependencias de este Ministerio, como así también con otros organismos estatales, guiadas por lineamientos y criterios comunes.

## **Marco conceptual**

Los cambios sociales acaecidos desde el reconocimiento de los derechos civiles y políticos de las mujeres en la primera mitad del siglo XX hasta las movilizaciones que protagonizaron en las calles en esta primera parte del siglo XXI, han resultado en gran medida en cambios sociales. En tal sentido, como mencionamos en los segmentos anteriores, las políticas públicas se han transformado con el objetivo de lograr el reconocimiento formal de la igualdad como así también el cambio de perspectiva en las instituciones.

Para la elaboración de este Plan Integral dos puntos han sido tomados en consideración en lo que hace a las políticas públicas. En primer lugar, y como se ha señalado, la estrecha relación entre el diseño de las políticas públicas y la configuración de roles e identificaciones desde el accionar del propio Estado. Tal como evidencian diversas autoras, el Estado define conceptos sobre “lo femenino” y “lo masculino” a través de sus instituciones. En esa construcción, también determina la imagen ideal de varones y mujeres (Moore, 1980; Masson, 2004; Faur, 2006).

El segundo punto importante para pensar el género en las políticas públicas es el que se refiere a la tensión entre el enfoque de la ciudadanía universal vs. los derechos específicos (Fraser, 2007; Young, 1996; Rodríguez Gustá, 2008; Pautassi, 2011; Guzmán, 2012). El primero supone una igualdad de hecho ya que entiende que las políticas públicas alcanzan a todos los ciudadanos y ciudadanas sin realizar distinciones de género u otra característica. No obstante, mucho se ha evidenciado acerca de la problemática de utilizar categorías abstractas como “ciudadanía” y “comunidad”, dado que la neutralidad que suponen en realidad es un sesgo considerando que los actores que se consideran son varones.

A través de políticas públicas, se han llevado adelante diversas estrategias. Una de ellas, que cuenta con gran relevancia por el impacto que supone, son las

políticas de acción afirmativa, las cuales buscan disminuir las desigualdades a través de medidas que tienden a corregir dichas desigualdades que los Estados perpetúan. En este sentido, Argentina ha establecido leyes pioneras como la llamada Ley de Cupo Femenino (Ley N° 24.012) sancionada en 1991 que propició el aumento de la representación de las mujeres a través de cuotas de participación mínima (30 por ciento) en las listas de candidatos/as presentadas por los partidos para las elecciones. Años después, en 2017, mediante la Ley N° 27.412, conocida como la ley de Paridad de Género, la cuota se elevó al 50 por ciento y las listas de candidatas/os al Congreso de la Nación (diputadas/os y senadoras/es) y al Parlamento del Mercosur deben ubicar “de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente”.<sup>3</sup>

No obstante, a pesar de que algunos cambios fueron registrados con su aplicación, estas estrategias suelen correr el riesgo de dejar intactas las relaciones desiguales entre varones y mujeres. Rodríguez Gustá (2008) subraya que mantienen las diferencias primarias buscando compensar a las mujeres por su eventual doble inserción en el ámbito público y privado.

El enfoque de transversalización de género, o *gender mainstreaming*, surge en la década de 1990 haciendo hincapié en la necesidad de realizar una serie de consideraciones para la formulación de políticas con perspectiva de género que incluyen un diagnóstico, la definición de los problemas, la evaluación del impacto en las políticas y la adopción de un enfoque de transversalidad de género. Esto implica que se revisen integralmente las políticas y se adopte perspectiva de género en su totalidad.

Para García Prince, el poder transformativo de la transversalidad de género depende de los alcances de la visión estratégica y holística con la cual se diseñan las políticas en su ejecución estratégica y progresiva (García Prince, 2008:41). Esto se relaciona directamente con un aspecto no normativo, dado que

---

<sup>3</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=304794>

las medidas tenderán a ser más eficaces cuando la voluntad política sea firme. El cambio de la “cultura institucional”, que refiere a los valores que orientan las prácticas cotidianas, precisa del compromiso de las personas involucradas en la toma de decisión, como así también quienes se encuentran en la ejecución de las políticas.

El campo de debate sobre transversalidad de género se amplió notablemente cuando la socióloga Joan Acker puso foco en su análisis, en 1990, que las instituciones no son neutras al género, sino que tanto las instituciones como los perfiles laborales están “generizados”. En este sentido, este Plan Integral propone diversas líneas de trabajo que apuntan a promover la institucionalización de la perspectiva de género dentro de las organizaciones. Siguiendo a Moser (2005), es necesario promover el empoderamiento de género a través de la participación de mujeres y feminidades en el proceso de toma de decisión. En este sentido, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), define a la autonomía como “la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles” (CEPAL, 2011)<sup>4</sup>.

La autonomía en la toma de decisiones, siguiendo a CEPAL, es “la presencia de las mujeres y personas LGBTI+ en los distintos niveles de los poderes del Estado y organizaciones e instituciones de la sociedad civil, y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones” (CEPAL, 2011). La participación de las mujeres en espacios de decisión a los fines de contar con sus contribuciones, intereses y perspectivas para garantizar su cumplimiento, es uno de los ejes que persigue este Plan Integral de Políticas de Género.

Otro de los ejes importantes al momento de pensar en un cambio institucional tiene lugar en lo que la CEPAL define como autonomía económica, dimensión

---

<sup>4</sup> <https://oig.cepal.org/es/autonomias/interrelacion-autonomias>

que también estructura la reproducción de la desigualdad y dominación. La autonomía económica contiene el uso del tiempo y la contribución de las mujeres y personas LGBTI+ a la economía. Las posibilidades económicas y la capacidad productiva rentada se encuentran condicionada por la división sexual del trabajo, las brechas de género y la inequitativa distribución de las tareas y trabajos de cuidado. Es por ello que uno de los lineamientos de este Plan se basa en el desarrollo de políticas con base en la responsabilidad institucional y la corresponsabilidad del cuidado.

Este Plan ha sido elaborado con el objetivo de propiciar mejoras en el ámbito de la Defensa que tiendan a la disminuir las desigualdades entre varones y mujeres de las Fuerzas Armadas. Como se ha remarcado anteriormente, contar con herramientas adecuadas es central para el avance hacia una mayor institucionalización en materia de género. Esto, se logra con criterios unificados de acción, rigurosidad en la sistematización de los datos, indicadores para la evaluación pertinentes y políticas planificadas y sostenida. En tal sentido, toma los antecedentes y avances que este Ministerio de Defensa ha desarrollado desde 2006, a la vez que incorpora las directrices que el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad, órgano rector de la política de género nacional, ha establecido en sus instancias informativas, como así también en su Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género. En virtud de ello, este Plan Integral, en concordancia con el Plan Nacional de Acción Contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022 del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, considera que toda política pública que asuma un enfoque desde los derechos humanos incluye en sí misma, y de modo inexorable, la perspectiva de género. Desde esta perspectiva, los derechos humanos no sólo actúan como un límite legal al ejercicio del poder estatal sino, y, sobre todo, como una plataforma para la acción y transformación social.



## **Antecedentes en la incorporación de mujeres y diagnóstico de la situación actual**

Como se ha señalado, las recomendaciones del enfoque de políticas de transversalización de género han sido tomadas de forma ejemplar en el ámbito de la Defensa. Esto fue posible bajo la realización de eventos de sensibilización, diagnóstico de situación y la creación de una instancia consultiva-participativa. En conjunto con estas medidas, se crearon Oficinas de Género (2008) en las tres Fuerzas Armadas y Equipos Interdisciplinarios de Violencia Intrafamiliar (2008). Las mismas cumplen múltiples tareas: recibir denuncias de vulneración de derechos, difundir novedades sobre la modificación o creación de normativa, asesorar en materia de género y realizar capacitaciones. A la luz de los avances en materia de género a nivel nacional, tras la incorporación de reformas que tienden a actualizar y mejorar los sistemas implementados, el primer lineamiento de este Plan es unificar criterios y contenidos para las tres Fuerzas.

En lo que respecta al ámbito de la Defensa, estudios como el que realiza Masson (2010a) reconocen diferentes momentos de la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas. La autora encuentra que el proceso en que se produjeron reformas institucionales en las Fuerzas Armadas para el ingreso de mujeres tuvo lugar en tres etapas: la incorporación de mujeres suboficiales y oficiales del cuerpo profesional; la incorporación de mujeres oficiales al cuerpo comando y la apertura de las armas y especialidades específicas que permanecieron cerradas. La primera etapa se dio en la década de 1980, cuando se incorporó personal femenino al Cuerpo Profesional como iniciativa del medio castrense. Entre los años 1980 y 1983 se permitió el ingreso de mujeres al Cuerpo Profesional de las tres Fuerzas, tanto para Oficiales como para Suboficiales. El Ejército y la Fuerza Aérea incorporaron mujeres Oficiales al Cuerpo Profesional en 1982, un año antes del inicio de la democracia, y la Armada en el año 1981 e incorporó mujeres Suboficiales al Cuerpo Comando en el año 1980, y fue la primera de las tres Fuerzas en modificar la normativa restrictiva." (Masson, 2020).

Los datos al 2020 de la composición de las Fuerzas arrojan que la participación femenina –especialmente entre los Oficiales–, continúa destacándose en el ámbito profesional. El área de Salud es la que cuenta con mayor cantidad de mujeres, en coincidencia con lo que sucede en el mercado de trabajo. En un relevamiento más específico, encontramos que la mayoría de las trabajadoras de esa área se concentra en tareas semicalificadas como la enfermería y, en las últimas décadas, encontramos una tendencia creciente en la incorporación de profesionales médicas. Como destacan estudios especializados, estos datos coinciden con lo que sucede en el sector de salud en Argentina, dado que más del 70 por ciento del personal son mujeres (Aspiazu, 2016).

En tal sentido, Muleiro y Escoffier (2015) analizaron la dificultad de que las mujeres accedan a puestos jerárquicos en las fuerzas dado que el personal femenino de mayor jerarquía pertenecía, en ese momento, al Cuerpo Profesional y para muchas unidades es requisito indispensable que sus jefes/as sean Oficiales de Cuerpo Comando. Por otro lado, las autoras señalaron que los obstáculos continúan cuando las mujeres se quieren postular a agregadurías militares en el exterior ya que las capacitaciones que se exigen sólo son accesibles para Oficiales de Cuerpo Comando.

El segundo momento de transformaciones al que hace referencia Masson (2010a) tuvo lugar durante un gobierno democrático, en el que se modificó la normativa que restringía el ingreso de mujeres a los Institutos de formación de Oficiales. El primero en permitir el ingreso de mujeres al Cuerpo Comando fue el Ejército Argentino en 1997, la segunda fue la Fuerza Aérea en 2001 y finalmente la Armada Argentina en 2002. En este momento se incluyó también una modificación en la modalidad de reclutamiento del personal de tropa. Se suspendió el Servicio Militar Obligatorio, basado en el sistema “universal” existente desde 1901, y el servicio militar voluntario que lo reemplazó permitió el ingreso de mujeres.

Una tercera etapa de integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas puede ser considerada con la apertura de las emblemáticas armas de Caballería e Infantería, pertenecientes al Ejército Argentino (Masson, 2010a). En este sentido, posteriormente a un intenso debate en el Consejo de Políticas de Género, la más antigua de las Fuerzas abrió para las mujeres el acceso a las armas de Infantería y Caballería en el año 2011. Este fue el último espacio exclusivamente masculino que quedaba en las Fuerzas Armadas.

A partir de datos estadísticos que se obtuvieron con la incorporación de la desagregación por sexo en el año 2013 (Res. Min N°452/13) y el desarrollo de indicadores de género en 2014 (Res. Min N°93/14), se evidenció una baja tasa de retención de las mujeres dentro de las instituciones militares. En este sentido, la información suministrada por las propias Fuerzas, arroja un crecimiento exponencial del número de mujeres a partir del año 2010. Sin embargo, al observar porcentualmente la participación, la cantidad de mujeres no es significativa en relación a la de los varones: en el año 2017 las mujeres en las tres Fuerzas representaban solamente un 17 por ciento, lo cual equivale a una mujer cada, aproximadamente, ocho varones, porcentaje que aumentó un 5 por ciento en comparación al año 2007. Por otro lado, la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas no necesariamente se concentra en las tres instituciones castrenses por igual. Siguiendo el análisis que presenta el libro “Militares Argentinas...” (2020), en el año 2019 el porcentaje de mujeres es formidablemente mayor en la Fuerza Aérea y la Armada (25 por ciento y 26 por ciento respectivamente), mientras que en el Ejército alcanza apenas el 14 por ciento.

Para finalizar este breve diagnóstico de la situación de la incorporación de la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas, podemos afirmar que las instituciones castrenses se han transformado habiendo recorrido un óptimo trayecto que ha puesto a las cuestiones de género en la agenda de los mandos de las tres Fuerzas. Los avances en materia de género que se han realizado en el ámbito de la Defensa han eliminado las restricciones formales para que las

mujeres se incorporen a las armas o especialidades. A pesar de ello, encontramos barreras u obstáculos en la cultura institucional que dificultan el acceso y/o permanencia de las mujeres en algunos ámbitos y es por ello que este Plan Integral propone revisar conceptos y prácticas enraizadas en las prácticas cotidianas de las Fuerzas.

### **¿Qué requieren hoy las políticas de género en el ámbito de la Defensa?**

En un análisis realizado por Masson y Dominzain las autoras señalan que las políticas de género en el ámbito de la Defensa han sido transversales y exitosas<sup>5</sup>. Sin embargo, destacan que las políticas con enfoque de transversalización de género entendidas en un sentido transformador, implican modificar las prácticas que estructuran y asignan roles a las personas según su género y para esto los esfuerzos deben ser permanentes.

Este Plan Integral propone percibir los matices y las complejidades de la integración de las mujeres al ámbito de la Defensa, situando sus políticas en las personas receptoras. En esta línea, mediante la gestión institucional se deberá identificar la especificidad que se genera en la articulación de los temas de género con las características de cada Fuerza Armada. Esto significa comprender la manera en que las mujeres militares construyen su identidad profesional, para lograr su plena integración y desarrollo profesional respetando sus identidades. A su vez, será trabajo de esta Dirección de Políticas de Género en la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario diseñar sus políticas distinguiendo la diversidad que presenta la institución castrense. Esto es, según Fuerza de pertenencia, rango jerárquico, tipo de arma o servicio, según se trate de Cuerpo Profesional o Cuerpo Comando o de personal superior o subalterno.

---

<sup>5</sup> <http://revistaanfibia.com/cronica/la-batalla-por-la-igualdad/>

## **PLAN INTEGRAL DE POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA DEFENSA 2021-2023**

### **Objetivos y lineamientos estratégicos 2021-2023**

Para la efectiva transversalización del enfoque de género, el Plan tiene en cuenta la planificación, programación e inclusión de este enfoque en los diferentes niveles de cada Fuerza. Para llevar a cabo la estrategia de implementación se tendrá en cuenta el enfoque de la interseccionalidad (con especial énfasis en la dimensión de clase y étnico-racial). Los lineamientos del Plan se describen a lo largo de diez puntos, aprobados oportunamente por la Secretaría de Estrategia y Asuntos Militares.

#### **1. Unificación de los criterios de implementación de las políticas de género en las tres fuerzas armadas**

Si bien el Ministerio de Defensa posee una amplia normativa que guía las políticas de género, en base al diagnóstico realizado hemos percibido que en el proceso de aplicación e implementación ha habido diferencias que impiden llevar adelante una política unificada y de acuerdo a criterios comunes. Esto dificulta no solo la implementación, sino también el diagnóstico, el seguimiento y la construcción de datos comparables. Por tal razón se propone una agenda progresiva de trabajo destinada a unificar estructuras, criterios de aplicación y reforzar la institucionalidad de las políticas de género en el ámbito de la defensa.

#### **2. Recuperación del rol asesor del Consejo de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa e incorporación de las mujeres del Cuerpo Comando al debate**

El Consejo, desde su creación, estuvo integrado por mujeres militares de las tres fuerzas armadas, oficiales y suboficiales, representantes de la sociedad civil, de la academia y de distintos organismos de Estado, lo cual garantiza la pluralidad de ideas y visiones sobre cada tema que se trata. Desde la Dirección de Políticas de Género, uno de los objetivos centrales de la gestión es reposicionar al

Consejo en su rol asesor para que eleve propuestas surgidas del debate de temas específicos a la máxima autoridad ministerial. La incorporación de la perspectiva de género responde a estrategias diferentes de acuerdo al momento y nivel en que se actúa. En base al diagnóstico realizado recientemente se pudo constatar que parte de las oficiales de cuerpo comando no solo no se identifican con las políticas de género, sino que tienen cierto rechazo hacia las mismas. En este sentido, se propone fomentar su concientización sobre la importancia de ejercer la transversalización de género en las Fuerzas, y su integración al Consejo de Políticas de Género.

### **3. Diseño e implementación de un sistema estadístico integrado, a partir de indicadores de género, en el ámbito de la Defensa**

De acuerdo a la Resolución 93/2014, se establecía la necesidad de contar con información actualizada proporcionada por las tres fuerzas y desagregada por sexo, respecto de la situación en razón de género en cada fuerza. Este objetivo del Plan busca diseñar e implementar un sistema estadístico integrado que permita obtener indicadores de género que sean la base de ajustes en las políticas llevadas adelante. Estos datos permitirán además establecer nuevos lineamientos de política pública, de acuerdo a las diferentes problemáticas que se evidencien. Es importante asegurar el carácter comprensivo del sistema a fin que se consideren todos los aspectos que conforman la situación que se quiere evaluar.

### **4. Seguimiento y evaluación de la inserción de las mujeres en la carrera militar de acuerdo a los desafíos de cada etapa**

Para que las políticas de género en el ámbito de la defensa sean verdaderamente efectivas para las mujeres militares, se hace necesario el diseño de lineamientos que acompañen sus trayectorias profesionales y las doten de herramientas para cada uno de los momentos y desafíos de su carrera militar, a fin de garantizar la inserción, permanencia y acceso a lugares de toma de decisión. En este sentido se daría respuesta a la acción prioritaria que la Ley

N° 26.485 establece para el Ministerio de Defensa respecto de la adecuación de 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 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

#### **5. Fortalecimiento de las estrategias de prevención, asistencia y protección ante la violencia en razón de género en el ámbito laboral y doméstico**

El Ministerio de Defensa creó las Oficinas de Género y los Equipos de Violencia Intrafamiliar en cada una de las fuerzas en el año 2009. A partir de un diagnóstico realizado en el mes de abril de 2020 se percibió falta de formación en el personal que integra las oficinas, carencia de criterios de aplicación claros y en ocasiones una aplicación discrecional de la normativa existente en materia de violencia en razón de género. Esta situación requiere de una pronta intervención que fortalezca la perspectiva de género, estructure e integre las formas de funcionamiento de acuerdo a la normativa y un mecanismo dinámico y fluido que pueda dar pronta respuesta a las situaciones que vulneren los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia. Asimismo, se impulsará la creación y/o fortalecimiento de redes locales con instituciones existentes para la prevención, la asistencia integral, protección y el acceso a la justicia frente a situaciones de violencias en razón de género.

#### **6. Transversalización de la perspectiva de género en los programas educativos y realización de capacitaciones y actualizaciones permanentes**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la Ley N° 26.485 es de competencia del Ministerio de Defensa el desarrollo de diversas acciones prioritarias como “incluir en los programas de formación asignaturas y/o contenidos específicos sobre los derechos humanos de las mujeres y la violencia, con perspectiva de género”. En este sentido es de competencia de esta dirección, en articulación con la Dirección Nacional de Formación, el

impulso de las acciones necesarias para la inclusión de la perspectiva de género en los programas educativos. Por otro lado, la Ley N° 27.499, de capacitación obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, está destinada a prevenir situaciones de violencia por razones de género en ámbitos laborales y a promover una adecuada intervención frente a estos hechos.

#### **7. Revisión con perspectiva de género y de derechos humanos de la simbología institucional de género en el ámbito de la defensa**

La simbología de género en el ámbito de la defensa está fuertemente marcada por la impronta de la masculinidad, lo que se manifiesta en los gestos, las arengas, los himnos, los manuales y los cantos institucionales. Consideramos que promover la integración plena de mujeres y varones requiere de la redefinición de la identidad militar. La actualización de imágenes y símbolos institucionales, con énfasis en el rol profesional más que en una identidad de género que a menudo resulta estereotipada, son parte de esa redefinición. Un ejemplo positivo en este sentido es el grito de guerra de la Escuela de Formación Complementaria del Ejército de Brasil que se reformuló a fin de incluir a varones y mujeres. Existe en este punto una responsabilidad institucional dado que, desde las creencias, los prejuicios y la construcción de imágenes de género se construyen formas de integración o exclusión.

#### **8. Desarrollo de políticas de cuidado con base en la responsabilidad institucional y la corresponsabilidad del cuidado**

Partiendo de la concepción de que cuidar es una responsabilidad social y que compete tanto a varones y mujeres por igual ha sido muy importante la política pública llevada adelante a través del Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable (Resolución N°198/08) para el personal civil y militar de las Fuerzas Armadas, en el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por el Estado, siendo uno de los ejes principales la conciliación de la vida familiar con la laboral. Esta falta de equidad es uno de los principales obstáculos en el



desarrollo de la carrera profesional de las mujeres. Sin embargo, estas medidas no han sido suficientes y amerita repensar otras estrategias posibles que compatibilicen la vida profesional con la vida familiar.

**9. Impulsar a nivel nacional las acciones necesarias para el cumplimiento de los compromisos relativos a los derechos de las mujeres en materia de mujeres, paz y seguridad adoptados por las Naciones Unidas**

En octubre de 2000, el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas aprobó la Resolución 1325 sobre las Mujeres y los Conflictos Bélicos, que ha sido decisiva en el desarrollo de las políticas de género y en la consecución de la igualdad de las mujeres. En el año 2008 el Ministerio de Defensa, mediante la Resolución N° 1226, aprobó el “Plan de Acción en el ámbito de la Defensa para la efectiva implementación de la Perspectiva de Género en el ámbito de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz”. En el año 2015 se conformó el plan nacional fijando para su cumplimiento un plazo de tres años. En este sentido, desde la Dirección de Políticas de Género se prevé promover las acciones necesarias para dar respuesta a los requerimientos de las Naciones Unidas en materia de Mujer, Paz y Seguridad y, en diálogo con el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, impulsar la redacción de un nuevo Plan Nacional.

**10. Inclusión de la perspectiva de género en tareas de ayuda humanitaria en casos de emergencias, catástrofes y limitaciones sociales críticas**

La ayuda humanitaria es parte de las funciones subsidiarias de las Fuerzas Armadas. Dado que en los últimos años las mismas han participado de diversas tareas vinculadas a esta función en nuestro país, se considera prioritario dentro del presente Plan la inclusión de la perspectiva de género para programar la respuesta humanitaria teniendo en cuenta las necesidades diferenciadas según género, actuar con equidad en el contacto directo con la población y para pronosticar la agudización de las desigualdades según género a partir de eventos específicos que requieran su intervención.

## **Marco Lógico**

La metodología de Marco Lógico permite ordenar y conducir el proceso de las políticas públicas y puede utilizarse en todas las etapas del proyecto. La definición del problema, el diseño y ejecución de la política, su monitoreo y la evaluación final son componentes de la política pública que pueden ser expresados en una Matriz de Marco Lógico. Sus componentes buscan planificar de forma precisa múltiples actividades que responden al objetivo de cada uno de los lineamientos. A la vez que sirve para la planificación de actividades, sus indicadores -resultados específicos a alcanzar, medibles- suministran los datos a considerar al momento de monitorear y evaluar las políticas implementadas, en tanto los medios de verificación aportan sobre el dónde volcar y encontrar la información para la evaluación. Asimismo, una fortaleza de esta estrategia es la posibilidad de establecer factores externos que pudieran implicar riesgos para la ejecución de nuestras políticas, lo que nos lleva a pensar en supuestos que incorporan eventualidades.

Es importante destacar que, tanto los lineamientos del presente Plan Integral de Políticas de Género como su matriz de marco lógico se elaboraron en concordancia con planes nacionales en los que este Ministerio ha colaborado en forma activa para su desarrollo en consonancia con las políticas establecidas. Tal es el caso del Plan Nacional de Acción contra las Violencias por motivos de Género 2020-2022 y el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad (2021-2023), ambos del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y el Plan de Acción Nacional de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

## **Monitoreo y Evaluación**

Un aspecto que consideramos central en la ejecución de un plan es la evaluación de las acciones planificadas, dado que las mismas tienen como objetivo revisar, actualizar, mejorar y retroalimentar las decisiones tomadas en la formulación de

la política pública y es allí en donde radica su vital importancia. En otras palabras, al evaluar obtenemos datos e información que serán útiles para mejorar aspectos de nuestras acciones y acercarnos más, y mejor, a nuestros objetivos.

Este Plan Integral de Políticas de Género propone, por un lado, una evaluación general del Plan que pretende conocer los obstáculos y debilidades que se generan en la implementación de las políticas. Por otro, una evaluación específica de cada una de las actividades para conocer los desafíos y posibles mejoras que puedan aplicarse. Para ambos casos puede utilizarse diversos tipos de evaluaciones, que pueden complementarse debido a que cada una tiene como objetivo indagar en diferentes aspectos.

A continuación, se presentan los modos de evaluación que serán utilizados en el presente Plan:

- **Evaluación interna:** será llevada a cabo por la Dirección de Políticas de Género y tiene como fin principal llevar a cabo un análisis de los objetivos planteados y su cumplimiento.
- **Evaluación participativa:** se incorporarán las percepciones de quienes han sido beneficiarios/as de las políticas, por ejemplo, quienes han sido capacitados/as. Este tipo de evaluación permite conocer defectos que pueden no ser detectados por quienes participan en la implementación.

A su vez, este Plan contempla la posibilidad de evaluar en distintos momentos de implementación de las acciones: antes, durante y después. Para ello, es preciso mencionar que se han realizado evaluaciones diagnósticas, que implican conocer en profundidad tanto a la población que afectarán las medidas propuestas como el estado de situación de las políticas para determinar la viabilidad de las acciones planificadas.

Las evaluaciones que se realicen durante, es decir en simultáneo a la implementación de las políticas, serán de monitoreo, realizando el seguimiento de los objetivos y actividades propuestos. Este tipo de evaluación nos permite

ajustar aspectos necesarios para darle una mejor continuidad a nuestras políticas.

Finalmente, se realizarán evaluaciones expost, es decir después, con la finalidad de evidenciar el grado de cumplimiento de este Plan Integral en general, como así también en particular sobre cada acción y actividad. Eventualmente podrá realizarse una evaluación externa a la Dirección de Políticas de Género a través de las auditorías que el Ministerio de Defensa realiza a las distintas dependencias que lo conforman.

## **Glosario de términos específicos**

**Política pública:** las políticas públicas se enmarcan en Proyectos, Programas, Resoluciones o Leyes que un Estado planifica, diseña, ejecuta y evalúa a través de un gobierno (Nacional-Provincial-Municipal) y/o una administración pública. La política puede estar dirigida a toda la sociedad o un sector determinado. En este caso, las políticas de género se enmarcan en compromisos asumidos por el Estado Nacional a nivel regional e internacional.

**Género:** Conjunto de características, roles, oportunidades y expectativas que un conjunto social asigna a las personas, basándose en sus características biológicas (sexo) y que, en la construcción de la identidad, son asumidas como propias. La asignación de características, roles, oportunidades y expectativas basadas en el dimorfismo sexual, acentúa algunos de los rasgos existentes crea otros y afirma una DIFERENCIA. Esta diferencia no es enteramente biológica, sino que también es construida socialmente. Estas DIFERENCIAS se articulan y se organizan a partir de relaciones de PODER y se transforman en DESIGUALDADES.

**Transversalización de género:** "Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros." (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997).

**Diversidad sexual/Diversidad de género:** "En función de los modos de la "normalización" socio-cultural de la identidad sexual es que se impuso una concepción de la heterosexualidad como única legítima, cuando en realidad debe entenderse como una variante más dentro de sexualidades diversas, diferentes orientaciones sexuales e identidades de género existentes. Las posturas homofóbicas, lesbofóbicas y transfóbicas no sólo favorecen la intolerancia, sino que incitan también a la violencia. Las personas LGTBI (lesbianas, gays, travestis, transexuales, bisexuales e intersex) tienen el derecho no sólo a no ser discriminados sino a acceder a la plena inclusión". (Somos iguales y diferentes. INADI, 2011).

## Referencias bibliográficas

- Acker, J. (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2 (Jun).
- Aguilar, Luis F. (2009). "Marco para el análisis de las políticas públicas". En Mariñez, Freddy y Garza, Vidal. *Política pública y democracia en América Latina del análisis a la implementación*. Porrúa, México, D. F.
- Ansolabehere, K, Serrano S. y Vázquez D. (2015). *Los derechos humanos y la violencia: Estado, instituciones y sociedad civil*. México-Colombia: FLACSO-México / Universidad de los Andes.
- Aspiazu, E. (2016). "Heterogeneidad y desigualdades de género en el sector Salud: entre las estadísticas y las percepciones sobre las condiciones de trabajo" *Revista Pilquen*. Sección Ciencias Sociales, 19(1), 55-66. ISSN 1851-3123
- Escoffier, N. y Muleiro A. (2015). "Resolución Ministerial N° 93/2014: producción de indicadores y su vinculación con la transversalización de la perspectiva de género". En: C. Mazzota, ed. *Equidad de Género y Defensa: una política en marcha IX*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Faur, E. (2006). "Género, masculinidades y políticas de conciliación Familia-Trabajo". *Nómadas* (Col), núm. 24, pp. 130-141.
- Fraser, N. (2008). "La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación", *Revista de Trabajo*, Año 4, Número 6.
- García-Prince, E. (2008). "Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual". En: *América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Guzmán, V. (2011). *Procesos políticos-institucionales e igualdad de género: el caso de Chile 1985-2010*. Tesis doctoral. Departamento de sociología, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Masson, L. (2004). *La política en Femenino. Género y poder en la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: Antropofagia.

Masson, L. (2010a). "Las Mujeres en las Fuerzas Armadas. ¿Qué tipo de integración?" En *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa y Fundación Friederich Ebert.

Masson, L. (2010b). "La transformación del rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas: hacia la construcción de un espacio mixto". *Center for Hemispheric Defense Studies Security and Defense Studies Review An Interdisciplinary Journal* all-Winter Issue. Volumen 11.

Masson, L. (2017). "Women in the Military in Argentina: Nationalism, Gender and Ethnicity". En *Gender Panic, Gender Policy. Advances in Gender Research*, Volume 24, p. 23-43.

Masson, L. (Comp). (2020). *Militares argentinas: evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de la Defensa Nacional.

Moore, H. L. (1999). *Antropología y feminismo*. Madrid: Ediciones Cátedra-Universitat de València-Instituto de la Mujer.

Moser, C. y A. Moser (2005). "Gender mainstreaming since Beijing: a review of success and limitations in international institutions", *Gender and Development*, vol. 13, no 2.

Oszlak, Oscar; O'Donnell Guillermo (1984): "Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación". En *Lecturas sobre el Estado y las políticas públicas: retomando el debate de ayer para fortalecer el actual*. Jefatura de Gabinete de Ministros y Proyecto de Modernización del Estado, 2007.

Pautassi, L. (2007). "El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos". Santiago de Chile: Unidad Mujer y Desarrollo.

Rodríguez Gustá, A. (2008) "Las escaleras de Escher: la transversalización de género vista desde las capacidades del Estado". En *Aportes para el Estado y la Administración Pública* 14(25): 53-70.

UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions. En [http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

Young, I.M. (1996). "Vida política y diferencia de grupo: una crítica del ideal de ciudadanía universal". En: Castells, C. (comp.): *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós. 99-126.

CEPAL (2011) en el sitio web: <https://oig.cepal.org/es/autonomias/interrelacion-autonomias>



# ANEXO 1

## MATRIZ MARCO LÓGICO

**MINISTERIO DE DEFENSA**  
**SECRETARIA DE ESTRATEGIA Y ASUNTOS MILITARES**  
**DIRECCION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO**  
**DIRECCION DE POLITICAS DE GÉNERO**

**MATRIZ MARCO LÓGICO - PLAN INTEGRAL DE POLITICAS DE GÉNERO**

MEDIDAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS	PRINCIPAL AREA INTERVINIENTE	ÁREAS ASOCIADAS PARA ARTICULAR	FRECUENCIA DE SEGUIMIENTO
<b>1. REDEFINICIÓN, ACTUALIZACIÓN y FORTALECIMIENTO de la estructura y funciones de los mecanismos e institucionalidad de género</b>	1. Transversalización de la perspectiva de género en los programas educativos y realización de capacitaciones y actualizaciones permanentes	Capacitar con perspectiva de género en el marco de la implementación de la Ley Micaela (Ley 27.499)	Cantidad de capacitaciones Cantidad de personas asistentes, desagregando el dato por género, fuerza y grado al que pertenecen	Registro de asistentes y de capacitaciones realizadas	Falta de accesibilidad a herramientas tecnológicas Falta de conectividad Falla en el sistema informático (plataforma) Superposición de los cursos con las tareas esenciales llevadas adelante por el personal de las Fuerzas Armadas Falta de personal con formación adecuada para la transmisión de contenidos Fallas en la comunicación en el proceso de inscripción Baja cantidad de personas que finalicen las capacitaciones	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Universidad de la Defensa Nacional del Ministerio de Defensa (UNDEF)	Anual
		Actualizar los programas de las materias de los Planes de Estudio de las Escuelas de Oficiales y Suboficiales de las tres Fuerzas	Cantidad de reuniones de articulación realizadas Cantidad de programas revisados y actualizados	Informe de programas revisados y actualizados	Resistencia de las áreas de educación de las Fuerzas Armadas a las nuevas propuestas Falta de adhesión de los y las integrantes de las Fuerzas Armadas a las nuevas disposiciones Resistencia al cambio por parte de los/as docentes a cargo de las materias	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Direcciones Generales de Educación de las tres Fuerzas Armadas Universidad de la Defensa Nacional	Trimestral

<p><b>1. REDEFINICIÓN, ACTUALIZACIÓN y FORTALECIMIENTO de la estructura y funciones de los mecanismos e institucionalidad de género</b></p>	<p>1. Transversalización de la perspectiva de género en los programas educativos y realización de capacitaciones y actualizaciones permanentes</p>	<p>Unificar, coordinar y monitorear la implementación de las capacitaciones de los Departamentos y las Oficinas de Género de cada una de las Fuerzas</p>	<p>Cantidad de capacitaciones realizadas Cantidad de asistentes a las capacitaciones</p>	<p>Informe sobre las capacitaciones realizadas</p>	<p>Falta de personal en las áreas de género de las Fuerzas Armadas Obstáculos en la implementación debido a dificultades en la articulación entre la áreas de género y las distintas unidades de las Fuerzas.</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Departamentos de Género de las Direcciones Generales de Personal y Bienestar de cada una de las Fuerzas</p>	<p>Trimestral</p>
		<p>Impulsar la inclusión y/o fortalecimiento del eje de nuevas masculinidades en las capacitaciones brindadas en el ámbito de las Fuerzas Armadas</p>	<p>Cantidad de capacitaciones que incorpora el tema en las propuestas de capacitación Cantidad de materiales sobre masculinidades incorporado y difundido</p>	<p>Informe sobre las capacitaciones realizadas</p>	<p>Falta de personal formado en el tema Falta de adhesión de los y las integrantes de las las Oficinas de Género de cada una de las Fuerzas a la incorporación del tema propuesto</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Departamentos de Género de Direcciones Generales de Personal y Bienestar de cada una de las Fuerzas</p>	<p>Trimestral</p>
		<p>Articular, coordinar y gestionar acciones con otros organismos gubernamentales para promover la capacitación del personal de los Jardines Maternales de las Fuerzas Armadas sobre la perspectiva de género (género y gestión institucional y genero en la primera infancia)</p>	<p>Cantidad de reuniones con otros organismos Cantidad de propuestas implementadas Cantidad de personal capacitado</p>	<p>Informe sobre reuniones con otros organismos Informe sobre la implementación de las propuestas conjuntas</p>	<p>Oferta limitada de capacitación en el tema Problemas en la articulación de acciones con otros organismos</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>UNDEF, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; Ministerio de Educación, INDEC, SENAF, entre otros.</p>	<p>Trimestral</p>
	<p>2. Unificación de los criterios de implementación de las políticas de género en las tres fuerzas armadas</p>	<p>Analizar y evaluar estado de situación de las Oficinas de Género y Equipos de Violencia Intrafamiliar de las Fuerzas Armadas</p>	<p>Cantidad de Oficinas de género y Equipos de Violencia Intrafamiliar evaluados</p>	<p>Informes de diagnóstico</p>	<p>Dificultad en el acceso a la tecnología para llevar adelante las entrevistas Dificultad para acceder a la información Resistencia a brindar información</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.</p>	<p>Departamentos de Género pertenecientes a la Dirección General del Personal y Bienestar de cada una de las Fuerzas</p>	<p>Anual</p>

<b>1. REDEFINICIÓN, ACTUALIZACIÓN y FORTALECIMIENTO de la estructura y funciones de los mecanismos e institucionalidad de género</b>	2.Unificación de los criterios de implementación de las políticas de género en las tres fuerzas armadas	Redefinir las funciones y consolidar el rol de los Departamentos de Género en cada una de las Fuerzas Armadas	Funciones de los Departamentos de Género redefinidas Rol de los Departamentos de Género consolidado	Resolución de redefinición de funciones de los Departamentos de Género; Informes de los Departamento de Género del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea	Resistencia a la transformación de la cultura institucional Demoras en la gestión y resolución de las nuevas normativas	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.	Direcciones Generales de Personal y Bienestar de cada una de las Fuerzas	Anual
		Actualizar y unificar los conceptos, contenidos y criterios de implementación de las capacitaciones en género en las Fuerzas Armadas	Cantidad de reuniones con autoridades competentes en el área de educación de las Fuerzas Armadas Contenidos y criterios de implementación unificados	Programas de capacitación unificados Planes anuales de capacitación de cada Fuerza	Resistencia a la transformación de la cultura institucional	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.	Direcciones Generales de Educación de cada Fuerza Departamentos de Género de cada Fuerza	Anual
		Redefinir la dependencia funcional y las competencias de los Equipos de Violencia Intrafamiliar para que trabajen bajo la dependencia funcional de los Departamentos de Género de las Fuerzas Armadas, en consonancia con la definición de violencia de la Ley 26.485	Modificación de la dependencia funcional de los Equipos de Violencia Intrafamiliar	Resoluciones o disposiciones institucionales	Resistencia de los equipos al cambio de dependencia funcional Resistencia de los equipos al cambio de funciones	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.	Direcciones Generales de Personal y Bienestar de cada una de las Fuerzas	Anual

<b>1. REDEFINICIÓN, ACTUALIZACIÓN y FORTALECIMIENTO de la estructura y funciones de los mecanismos e institucionalidad de género</b>	2.Unificación de los criterios de implementación de las políticas de género en las tres fuerzas armadas	<p>Actualizar la denominación de los Equipos de Violencia Intrafamiliar de las Fuerzas Armadas para que pasen a denominarse Oficinas de Género en consonancia con la definición de violencia la Ley 26.485</p>	<p>Modificación de la denominación de los Equipos de Violencia Intrafamiliar</p>	<p>Resoluciones o disposiciones institucionales</p>	<p>Resistencia al cambio de dependencia funcional Resistencia de los equipos al cambio de funciones</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.</p>	<p>Direcciones Generales de Personal y Bienestar de cada una de las Fuerzas</p>	<p>Anual</p>
		<p>Crear Mesas de Trabajo conjuntas con Directores Generales de Personal, Educación, Salud y Asuntos Jurídicos de cada Fuerzas para la transversalización de las Políticas de Género</p>	<p>Cantidad de mesas de trabajo conformadas Cantidad de reuniones de cada mesa de trabajo</p>	<p>Compromisos asumidos por las autoridades e Informes sobre las reuniones de las Mesas conformadas</p>	<p>Resistencia al cambio institucional Obstáculos para la articulación de acciones</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.</p>	<p>Direcciones Generales de Personal y Bienestar de cada una de las Fuerzas</p>	<p>Anual</p>
		<p>Unificar criterios de implementación de las licencias por nacimiento en las tres Fuerzas</p>	<p>Cantidad de criterios revisados y unificados</p>	<p>Informe sobre los criterios de implementación de licencias Resolución o disposición institucional que unifique los criterios</p>	<p>Objeciones del área de asuntos jurídicos Falta de adhesión de los y las integrantes de las Fuerzas Armadas a las nuevas disposiciones</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.</p>	<p>Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.</p>	<p>Anual</p>
	3.Revisión con perspectiva de género y de derechos humanos de la simbología institucional de género en el ámbito de la defensa	<p>Impulsar el debate sobre la denominación de los cargos jerárquicos enunciados actualmente en masculino</p>	<p>Cantidad de reuniones realizadas</p>	<p>Actas de las reuniones</p>	<p>Resistencia a la transformación de la cultura institucional Dificultades de consensos sobre los cambios a realizar</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.</p>	<p>Departamentos de Género de las Fuerzas Armadas Direcciones Generales de Personal y Bienestar Direcciones Generales de Educación Secretarías de los Estados Mayores de cada una de las Fuerzas</p>	<p>Anual</p>

<b>1. REDEFINICIÓN, ACTUALIZACIÓN y FORTALECIMIENTO de la estructura y funciones de los mecanismos e institucionalidad de género</b>	3.Revisión con perspectiva de género y de derechos humanos de la simbología institucional de género en el ámbito de la defensa	Revisar y analizar los documentos institucionales (comunicados, imágenes, convocatorias, manuales, himnos y cantos institucionales, documentos administrativos) a los fines de relevar la posible ceguera al género, con vista a su transformación.	Cantidad de reuniones con autoridades competentes en el área de educación de las Fuerzas Armadas realizadas Cantidad de documentos revisados Cantidad de documentos actualizados	Informe de documentos revisados y actualizados	Resistencia a la transformación de la cultura institucional Resistencia al cambio de símbolos tradicionales Dificultades para armar equipos de trabajo Dificultades de consensos sobre los cambios a realizar Demoras o falta de aprobación de la normativa que incorpore los cambios consensuados	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.	Departamentos de Género de las Fuerzas Armadas Direcciones Generales de Personal y Bienestar Direcciones Generales de Educación Secretarías de los Estados Mayores de cada una de las Fuerzas	Trimestral
		Generar propuestas de modificación de los criterios con los que se realizan las convocatorias para integrar las Fuerzas Armadas, a los fines de que sean inclusivas	Análisis de los criterios de las convocatorias para integrar las Fuerzas Armadas, Utilización de nuevos criterios	Registros administrativos de las convocatorias	Resistencia a la transformación de la cultura institucional Demoras en consensos de criterios. Demoras en la aplicación de las modificaciones en las páginas web	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.	Secretarías de los Estados Mayores de cada una de las Fuerzas	Anual
	4.Inclusión de la perspectiva de género en tareas de ayuda humanitaria en casos de emergencias, catástrofes y limitaciones sociales críticas	Crear un protocolo de acción con perspectiva de género para actuar en contextos de ayuda humanitaria	Protocolo de acción creado	Documento del protocolo	Dificultades para armar equipos de trabajos Dificultades de consenso en las acciones propuestas Demoras o falta de aprobación de Resoluciones para la creación del Protocolo	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.	Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas	Anual
		Redefinir las funciones de la Oficina de Género del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas	Cantidad de funciones redefinidas de la Oficina de Género del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas	Resolución de modificación de las funciones de la Oficina	Demoras o falta de aprobación de la normativa que incorpore los cambios propuestos	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.	Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas	Anual

	4. Inclusión de la perspectiva de género en tareas de ayuda humanitaria en casos de emergencias, catástrofes y limitaciones sociales críticas	Desarrollar cursos sobre la perspectiva de género en la ayuda humanitaria destinado a civiles y militares	Cantidad de cursos desarrollados e impartidos Cantidad de asistentes	Informe de registro de asistentes y personas que finalizaron el curso	Fallas en la comunicación en el proceso de inscripción. Baja cantidad de incriptos/as a las capacitaciones	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Universidad de la Defensa Nacional	Trimestral
<b>2. FORTALECIMIENTO de las estrategias de prevención de las violencias por motivos de género y refuerzo de las herramientas de sistematización, evaluación y monitoreo las acciones implementadas</b>	5. Diseño e implementación de un sistema estadístico integrado a partir de indicadores de género, en el ámbito de la Defensa	Articular acciones con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación para la implementación del Sistema Integrado de Casos de Violencia por motivos de Género	Cantidad de reuniones con la Dirección Técnica de Registros y Bases de Datos del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación	Informe de las reuniones interministeriales Convenios y actas acuerdos firmados Grillas/Matrices Informes anuales	Obstáculos en la articulación interministerial Falta de acuerdo para la firma de convenios	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad;	Trimestral
		Seleccionar y capacitar al personal de las Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas para la implementación del sistema integrado de casos de violencia por motivos de género	Cantidad de personas seleccionadas por Fuerza Cantidad de capacitaciones realizadas Cantidad de personas capacitadas, indicando Departamento y Oficina de género de pertenencia, Fuerza y grado al que pertenecen, y profesión	Informe de selección de personal Informe de registro de asistentes Informe de reuniones de capacitaciones realizadas	Demoras en la evaluación y selección de antecedentes del personal Problemas en la ejecución de las capacitaciones coordinadas Problemas en la plataforma informática Problemas de conexión de los/as usuarios/as	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; Departamentos y Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas y del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas	Anual
		Monitorear la implementación y el cumplimiento de los objetivos generales y los resultados de la implementación del Sistema Integrado de Casos de Violencia por motivos de Género	Cantidad de objetivos implementados Cantidad de objetivos cumplidos	Informe de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Dificultad en el acceso a la información Información errónea Problemas en los canales comunicacionales	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; Departamentos y Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas y del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas	Trimestral

<p><b>2. FORTALECIMIENTO de las estrategias de prevención de las violencias por motivos de género y refuerzo de las herramientas de sistematización, evaluación y monitoreo las acciones implementadas</b></p>	<p>5. Diseño e implementación de un sistema estadístico integrado a partir de indicadores de género, en el ámbito de la Defensa</p>	<p>Monitorear los ingresos, permanencias e integración de las mujeres en las tres Fuerzas Armadas</p>	<p>Cantidad de personal de las Fuerzas Armadas desagregando: a) sexo, b) personal civil, c) personal militar (i-oficial, ii-suboficial, iii-tropa voluntaria) por arma, por especialidad y jerarquía; identidad de género Cantidad de cadetes y aspirantes, desagregados por sexo, año de cursada y de bajas por cada año; Cantidad de personal militar desplegado en misiones de paz, diferenciando por jerarquía y función y desagregado por sexo.</p>	<p>Base de datos actualizada, informe de sistematización</p>	<p>Dificultades en la obtención de los datos Datos elaborados con criterios diferentes según Fuerza</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Departamentos y Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas y del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas</p>	<p>Trimestral</p>
	<p>6. Fortalecimiento de las estrategias de prevención, asistencia y protección ante la violencia en razón de género en el ámbito laboral y doméstico.</p>	<p>Implementar una Diplomatura de formación destinada a militares y personal civil de las Fuerzas Armadas que integran las Oficinas de Género, los Equipos de Violencia Intrafamiliar y se desempeñan como Enlaces de Género en las unidades</p>	<p>Cantidad de personas inscriptas Cantidad de personas que completaron la formación</p>	<p>Informe sobre el proceso de inscripción Listado de personas egresadas emitidos por la UNDEF</p>	<p>Problemas en la difusión para la inscripción Baja cantidad de inscriptos/as Falta de accesibilidad a las herramientas tecnológicas Falta de conectividad Falla en el sistema informático (plataforma) Superposición de los cursos con las tareas esenciales del personal de las Fuerzas Armadas</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Universidad de la Defensa Nacional del Ministerio de Defensa</p>	<p>Anual</p>
		<p>Difundir información sobre las funciones de las Oficinas de Género y los programas de acompañamiento a través de los canales institucionales</p>	<p>Cantidad de piezas difundidas</p>	<p>Informes de registro de difusión</p>	<p>Problemas en el soporte informático, Falta de personal idóneo Problemas en los canales comunicacionales Información errónea</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Direcciones Generales de Personal y Bienestar de las Fuerzas Armadas y del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas Secretarías Generales de los Estados Mayores de cada Fuerza</p>	<p>Cuatrimstral</p>



<p><b>2. FORTALECIMIENTO de las estrategias de prevención de las violencias por motivos de género y refuerzo de las herramientas de sistematización, evaluación y monitoreo las acciones implementadas</b></p>	<p>6. Fortalecimiento de las estrategias de prevención, asistencia y protección ante la violencia en razón de género en el ámbito laboral y doméstico.</p>	<p>Brindar capacitaciones específicas destinadas a la actualización de los/as integrantes de las Oficinas de Género</p>	<p>Cantidad de capacitaciones ofrecidas Cantidad de personas asistentes a cada capacitación, desagregando el dato por Departamentos y Oficinas, género, fuerza y grado al que pertenecen</p>	<p>Informe de registro de asistentes y de capacitaciones realizadas</p>	<p>Falta de accesibilidad a las herramientas tecnológicas Falta de conectividad Falla en el sistema informático (plataforma)</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Cuatrimestral</p>
		<p>Monitorear el tratamiento y resolución de los casos por violencia en razón de género</p>	<p>Creación de una Mesa de Trabajo para la implementación del análisis de casos Cantidad de casos monitoreados</p>	<p>Informe periódico de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Problemas en los canales comunicacionales Problemas del soporte informático para la realización de reuniones</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Departamentos y Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas y del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas</p>	<p>Trimestral</p>
		<p>Monitorear la aplicación de las licencias por violencia en razón de género</p>	<p>Cantidad de licencias informadas Cantidad de casos de licencias monitoreados</p>	<p>Informe de los Departamentos y Oficinas de Género de cada una de las Fuerzas</p>	<p>Problemas en los canales de comunicación Falta de información o información errónea</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Departamentos y Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas y del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas</p>	<p>Trimestral</p>
		<p>Monitorear el otorgamiento de las licencias psiquiátricas a mujeres y personas del colectivo LGBTIQ</p>	<p>Cantidad de licencias informadas Cantidad de casos monitoreados</p>	<p>Informes de las Direcciones Generales de Salud</p>	<p>Problemas en los canales comunicacionales Falta de información o información errónea Problemas del soporte de información.</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Direcciones Generales de Salud de cada una de las Fuerzas Departamentos de Género de cada una de las Fuerzas</p>	<p>Anual</p>
		<p>Articular acciones con otros organismos gubernamentales para que se informe al Ministerio de Defensa ante la existencia de denuncias por violencia de género cuando haya personal militar involucrado</p>	<p>Cantidad de articulaciones con otros organismos Cantidad de denuncias informadas</p>	<p>Actas e informes de reuniones realizadas Informes sobre denuncias informadas</p>	<p>Problemas en los canales comunicacionales Dificultades en la institucionalización de los mecanismos de articulación entre organismos.</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad DOVIC UFEM Ministerios y órganos de géneros provinciales</p>	<p>Trimestral</p>

<b>2. FORTALECIMIENTO de las estrategias de prevención de las violencias por motivos de género y refuerzo de las herramientas de sistematización, evaluación y monitoreo las acciones implementadas</b>	7. Seguimiento y evaluación de la inserción de las mujeres en la carrera militar de acuerdo a los desafíos de cada etapa.	Analizar y monitorear los casos tratados en los Departamentos de Género para identificar patrones de comportamiento que puedan incidir en la integración y permanencia de las mujeres en la carrera militar	Cantidad de casos analizados Cantidad de datos extraídos	Informe sobre los casos analizados	Falta de personal idóneo Utilización de información errónea Problemas en los canales comunicacionales.	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Departamentos de Género de cada una de las Fuerzas	Trimestral
		Planificar, diseñar, ejecutar y analizar encuestas al personal militar para identificar obstáculos y fortalezas institucionales en la inserción, integración y permanencia de las mujeres en la carrera militar	Cantidad de personas encuestadas, desagregando el dato por sexo, fuerza y grado al que pertenecen	Informe de las encuestas	Falta de personal idóneo Problemas en el diseño del soporte Problemas en la carga de data entry Recepción de información errónea Falta de soporte técnico Falta de respuestas	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Direcciones Generales de Personal y Bienestar de cada una de las Fuerzas Secretarías Generales de los Estados Mayores de cada una de las Fuerzas	Anual
<b>3. ADECUACIÓN de la perspectiva de género a la misión de las Fuerzas Armadas a fin de garantizar el cambio socio-cultural y la integración plena de las mujeres</b>	8. Desarrollo de políticas de cuidado con base en la responsabilidad institucional y la corresponsabilidad del cuidado	Monitorear las acciones realizadas para la articulación entre los Departamentos de Género de las Fuerzas Armadas y los Jardines Maternales	Cantidad de acciones implementadas para la articulación de medidas entre los Departamentos de Género y los Jardines Maternales	Informe de las acciones implementadas	Falta de personal idóneo Obstáculos para la articulación entre las áreas	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Departamentos de Género de cada una de las Fuerzas Armadas Referentes y Enlaces de Jardines Maternales de cada una de las Fuerzas	Trimestral
		Realizar un informe de diagnóstico de la situación de los jardines de las Fuerzas Armadas	Informe de diagnóstico realizado	Informe de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Problemas en los canales comunicacionales Falta de recursos para las reuniones de trabajo Falta de adhesión a la convocatoria de reunión.	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Departamentos de Género de cada una de las Fuerzas Armadas Referentes y Enlaces de Jardines Maternales de cada una de las Fuerzas	Anual

<b>3. ADECUACIÓN de la perspectiva de género a la misión de las Fuerzas Armadas a fin de garantizar el cambio socio-cultural y la integración plena de las mujeres</b>	8. Desarrollo de políticas de cuidado con base en la responsabilidad institucional y la corresponsabilidad del cuidado	Implementar acciones para la deconstrucción de estereotipos de género en torno a las tareas de cuidado	Cantidad de acciones implementadas Cantidad de personas que participaron de las acciones implementadas	Informe de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Falta de personal idóneo Resistencia al cambio de la cultura institucional	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Departamentos de Género de cada una de las Fuerzas Armadas Referentes y Enlaces de Jardines Maternales de cada una de las Fuerzas	Trimestral
		Realizar Jornadas con las directoras/es de jardines a fin de promover el intercambio de experiencias y la implementación de buenas prácticas	Cantidad de jornadas realizadas Cantidad de participantes de las Jornadas	Encuesta breve post encuentros Informe de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Problemas en los canales comunicacionales Falta de adhesión a la propuesta Resistencia a la transformación de la cultura institucional	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Departamentos de Género de cada una de las Fuerzas Armadas Referentes y Enlaces de Jardines Maternales de cada una de las Fuerzas	Cuatrimestral
		Incluir como tema de debate del Consejo de Políticas de Género la políticas de cuidados para identificar obstáculos y posibles soluciones a fin de identificar acciones que favorezcan la corresponsabilidad del cuidado.	Cantidad de debates realizados Cantidad de acciones implementadas	Informes Actas Disposiciones institucionales implementadas	Falta de consenso en los temas debatidos Demoras en la aprobación de propuestas presentadas por el Consejo de Políticas de Género	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Anual
	9. Impulsar a nivel nacional las acciones necesarias para el cumplimiento de los compromisos relativos en materia de mujeres, paz y seguridad adoptados por las Naciones Unidas	Promover el dictado de cursos breves sobre la perspectiva de género en Operaciones Militares de Paz y la asistencia humanitaria destinado a civiles y militares	Cantidad de cursos dictados Cantidad de personas asistentes	Informe de registro de asistentes Informe de capacitaciones realizadas	Falta de oferta de cursos	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz Dirección Nacional de Operaciones para el Mantenimiento de la Paz del Ministerio de Defensa UNDEF	Cuatrimestral

<b>3. ADECUACIÓN de la perspectiva de género a la misión de las Fuerzas Armadas a fin de garantizar el cambio socio-cultural y la integración plena de las mujeres</b>	9. Impulsar a nivel nacional las acciones necesarias para el cumplimiento de los compromisos relativos en materia de mujeres, paz y seguridad adoptados por las Naciones Unidas	Redefinir y sistematizar las funciones y competencias del área de género del Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz de acuerdo a los lineamientos de la Dirección de Políticas de Género	Funciones redefinidas	Resolución Ministerial	Demoras en la aprobación de normativa pertinente.	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas	Anual
		Capacitar al personal del área de género del CAECOPAZ del Comando Operacional de las Fuerzas Armadas	Cantidad de capacitaciones realizadas Cantidad de personal capacitado	Informe de registro de asistentes y de capacitaciones realizadas	Problemas en los canales comunicacionales Falta de personal idóneo Demoras en la conformación del equipo de trabajo	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas Dirección Nacional de Operaciones para el Mantenimiento de la Paz del Ministerio de Defensa	Cuatrimestral
		Elaboración de acciones para ser incorporadas al Plan Nacional de Acción para la implementación de la Resolución 1325 de Naciones Unidas	Cantidad de acciones propuestas	Propuestas presentadas ante el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	Problemas en la articulación entre los diferentes actores intervinientes Falta de consenso en el equipo de trabajo	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa Dirección Nacional para el Mantenimiento de la Paz del Ministerio de Defensa	Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	Anual

<p><b>3. ADECUACIÓN de la perspectiva de género a la misión de las Fuerzas Armadas a fin de garantizar el cambio socio-cultural y la integración plena de las mujeres</b></p>	<p>9.Impulsar a nivel nacional las acciones necesarias para el cumplimiento de los compromisos relativos en materia de mujeres, paz y seguridad adoptados por las Naciones Unidas</p>	<p>Elaborar y recomendar insumos para la difusión de información para ampliar la cantidad de Mujeres en Misiones de Paz</p>	<p>Cantidad de material elaborado y difundido</p>	<p>Informes sobre las acciones de difusión realizadas</p>	<p>Problemas en los canales comunicacionales Dificultades en los medios de difusión Dificultades en el acceso a la información</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz Dirección Nacional de Operaciones para el Mantenimiento de la Paz del Ministerio de Defensa UNDEF</p>	<p>Trimestral</p>
		<p>Realizar Jornadas de charla- debate con mujeres que hayan desplegado en Misiones de Paz para promover la mayor participación de mujeres en OMP.</p>	<p>Cantidad de jornadas organizadas.</p>	<p>Informes de las jornadas realizadas</p>	<p>Problemas en los canales comunicacionales Dificultades para la organización de las jornadas Falta de interés en la participación de las mismas Falta de presupuestos para el traslado de las conferencistas</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz</p>	<p>Cuatrimestral</p>
	<p>10.Recuperación del rol asesor del Consejo de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa e incorporación de las mujeres del Cuerpo Comando al debate</p>	<p>Incorporar a mujeres del cuerpo comando de las tres fuerzas al Consejo de Políticas de Género</p>	<p>Cantidad de mujeres del cuerpo comando incorporadas desagregado por fuerza</p>	<p>Actas del Consejo de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa</p>	<p>Falta de interés en la participación por parte de las mujeres del Cuerpo Comando</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Consejo de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa</p>	<p>Anual</p>
		<p>Convocar a la participación de académicas, representantes de Organizaciones no Gubernamentales y del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de acuerdo a los temas que se abordan en el Consejo cada año.</p>	<p>Cantidad de personas incorporadas</p>	<p>Actas del Consejo de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa</p>	<p>Falta de interés en la participación Dificultad para participar por superposición de agendas</p>	<p>Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa</p>	<p>Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad Universidades Nacionales Organizaciones no Gubernamentales</p>	<p>Anual</p>

<b>3. ADECUACIÓN de la perspectiva de género a la misión de las Fuerzas Armadas a fin de garantizar el cambio socio-cultural y la integración plena de las mujeres</b>	10. Recuperación del rol asesor del Consejo de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa e incorporación de las mujeres del Cuerpo Comando al debate	Diseñar y elevar proyectos de resolución y propuestas de trabajo para la implementación de políticas tendientes a equiparar el desarrollo profesional de varones y mujeres en el ámbito castrense.	Cantidad de proyectos propuestos Cantidad de proyectos aprobados e implementados	Actas del Consejo de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa	Dificultades para llevar adelante la implementación de lo propuesto por el Consejo. Demora en la aprobación de las resoluciones propuestas por dicho espacio.	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Consejo de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa	Anual
		Armado de informes anuales para elevar a la máxima autoridad del ministerio con la finalidad de dar a conocer el trabajo del Consejo y de proveer herramientas para la implementación de medidas en la materia.	Informe elaborado	Informe elevado por la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Problemas en los canales comunicacionales.	Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa	Consejo de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa	Anual



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Anexo**

**Número:**

**Referencia:** EX-2020-36913047- -APN-DNDHYDIH#MD - ANEXO I “PLAN INTEGRAL DE POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA DEFENSA 2021-2023”

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 54 pagina/s.