

Género y Fuerzas Armadas en Argentina

LETICIA J. BASILOTTA

Introducción

En el presente ensayo analizo las distintas opciones con las que cuentan las personas integrantes de las Fuerzas Armadas para canalizar sus problemáticas de género, la prevención y tratamiento de situaciones de violencia, discriminación, acoso y otros en el ámbito laboral. Indago sobre un interrogante que es la temática central de este trabajo: ¿los sistemas actuales de prevención y tratamiento de problemáticas son suficientes? ¿Existen otros recursos o alternativas para conocer qué sucede hacia el interior de las de las Fuerzas de Armadas? ¿Es suficiente la existencia de canales formales de denuncia para poder canalizar las problemáticas? Y por último, ¿se encuentra garantizada la confidencialidad, la imparcialidad y la independencia en el planteo de las problemáticas o incumplimientos de las políticas de género?

Evolución e implementación del enfoque de género en las Fuerzas Armadas

Es en la década de 1960 que se registra el primer antecedente de la incorporación de la mujer en el ámbito castrense, en la Enfermería del Ejército. Para 1976 se crea el Liceo Naval Femenino de Salta. Luego, en 1978, se favorece el acceso a algunas especialidades en la Escuela Nacional "Gral. Manuel Belgrano". En 1977 se extendió a las Fuerzas Aéreas, pudiendo incorporarse como personal subalterno y oficialidad. A partir de allí fue ampliándose la posibilidad de acceso de la mujer a la Escuela de Aviación de Córdoba, donde se forman pilotos. En 1982 se le permitió el acceso al cuerpo de combate en la Escuela del Cuerpo Auxiliar Femenino y en 1992 en la Escuela Militar de Oficiales de los Servicios de Apoyo de Combate.⁹

Argentina comenzó con el proceso democrático y las reformas del Estado en el ámbito de las relaciones cívico-militares. El trabajo realizado sobre los derechos humanos a través de la ratificación de tratados y convenios internacionales provocó transformaciones tanto dentro de las Fuerzas Armadas de la Argentina como el ámbito regional. En Argentina y en Chile, esto se consolida con la participación de Cristina Fernández de

⁹ Loderó Granizo, E. (2008). La incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas. En Ministerio de Defensa (Ed.), *Las mujeres y sus luchas en la Historia Argentina* (pp. 173-175). Buenos Aires: Ministerio de Defensa, Presidencia de la Nación.

Kirchner (2007) y Michael Bachelet, quienes se convirtieron en las primeras Comandantes en Jefe de las Fuerzas Armadas en la región.

Es indudable que en Argentina la equidad de género es un tema en la agenda de las políticas públicas del Ministerio de Defensa. Se trabaja constantemente en la implementación de normativas y cursos de acceso obligatorio para todo el personal de las Fuerzas Armadas, buscando la transversalidad de la equidad de género.

Es a partir de 2006 que se introdujeron en el ámbito del Ministerio de Defensa las cuestiones relativas a la perspectiva de género. Se creó el Observatorio de la Mujer en Argentina como respuesta a la necesidad de propiciar una agenda de trabajo que considere específicamente las cuestiones de género en el ámbito militar. Su objetivo es realizar un seguimiento y evaluación de la inserción de la mujer en la carrera militar para instrumentar políticas que atiendan a su integración en condiciones de equidad. Se encarga de la producción y procesamiento de información reglamentaria, estadística y cualitativa, y del diseño de políticas tendientes a la institucionalización de las garantías de protección de la igualdad de oportunidades de las mujeres en todo lo atinente a su carrera profesional. Se conforma así una instancia de articulación entre las mujeres que integran las Fuerzas Armadas y el Ministerio de Defensa. Releva datos y conforma diagnósticos.¹⁰

Del primer informe realizado por el Observatorio surge la necesidad de garantizar un espacio en el que las mujeres que integran las Fuerzas Armadas puedan exponer sus puntos de vista respecto de las cuestiones de género en el ámbito militar. En este sentido, se crea en 2007 el Consejo de Políticas de Género, integrado por las siguientes instituciones públicas estatales y no estatales: Instituto de Estudios de Género de la Facultad de Filosofía y Género, Centro de Implementación de Políticas para la Equidad y el Crecimiento, Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales y Sociales, Fundación de Estudio e Investigación sobre la Mujer, Universidad Nacional de San Martín, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Consejo Nacional de la Mujer y Secretaría de Derechos Humanos de la Nación y la representación de dos oficiales y dos suboficiales por cada una de las Fuerzas Armadas.

El objetivo del Consejo es el desarrollo de propuestas para el mejoramiento de las condiciones de acceso, permanencia y progreso de las mujeres en la carrera militar, destinadas a erradicar obstáculos y promover acciones tendientes a garantizar la igualdad real de oportunidades para hombres y mujeres. Este Consejo pretende ser una instancia superadora de

¹⁰ Montiel, M. (2020). El Consejo de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa. En Laura Masson (Comp.), *Militares argentinas: evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa*. Buenos Aires: UNDEF Libros.

los obstáculos que hoy se presentan para alcanzar la equidad de género, con trabajo y perspectivas multidisciplinares.¹¹

En el año 2009 se crea la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa, para brindar operatividad a las políticas de Estado en materia de género en el ámbito de Defensa, articulando con las tres Fuerzas Armadas y el Estado Mayor Conjunto. Se desarrolla en la órbita de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.

En el marco de la normativa vigente relacionada con la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de las Fuerzas Armadas, y con el objetivo de actualizar y profundizar las políticas de acuerdo con los cambios institucionalizados, se desarrolló el Plan Integral de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa 2021-2023.

Normativa nacional e internacional¹²

Ley N° 23.179. Aprobación de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Resolución N° 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Insta a que exista una mayor participación de las mujeres en las Misiones y Operaciones de Paz de las Naciones Unidas.

Ley N° 27.499. Ley Micaela, de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.

Ley N° 26.743. Ley de Identidad de Género.

Ley N° 26.618. Ley de Matrimonio Igualitario.

Ley N° 26.171. Aprobación del protocolo facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999.

Ley N° 27.580. Aprueba el convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo –Convenio 190- adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Decreto N° 1173/2010. Incorporación de militares mujeres a las Juntas de Calificación del Personal Superior y Subalterno.

Ley N° 26.485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales

Ley N° 24.632 Aprueba en fecha 01/04/1996 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer "Convención de Belem do Pará, Brasil" (9/6/1994).

Ley N° 24.417 Protección contra la Violencia Familiar y su reglamentación, Decreto N° 235/1996.

¹¹ Información recuperada de: <https://www.argentina.gob.ar/defensa> (última consulta: marzo de 2023).

¹² Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/fuerzaaerea/datos-de-interes/normativa-de-genero-y-violencia>

Resoluciones Ministerio de Defensa

Resol. MD 849/06. Sobre la prosecución normal de estudios de embarazadas y progenitores en institutos de formación.

Resol. MD 1435/06. Revisión de la normativa con el fin de dejar sin efecto, en las regulaciones vigentes, los requisitos de ingreso y/o permanencia que pongan como restricción tener hijos o tenerlos durante el transcurso de su permanencia en la institución de la que se trate.

Resol. MD 113/07. Revisión de las normativas vigentes para la asignación de tareas de guardia a fin de exceptuar de las mismas a las mujeres embarazadas y las que se encuentren en período de lactancia.

Resol MD 213/07. Creación del Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las FF. AA.

Resol. MD 274/07. Creación del Consejo para Políticas de Género del Ministerio de Defensa.

Resol. MD 1352/07. Dejar sin efecto las regulaciones respecto de la prohibición de contraer matrimonio entre personal de diferentes categorías de las Fuerzas o de estos con los miembros de las Fuerzas de Seguridad.

Resol. MD 1796/07. Deroga la posibilidad de someter a consideración disciplinaria el concubinato, los hijos extramatrimoniales o embarazos de mujer soltera.

Resol. MD 198/08. Plan Nacional Jardines Maternales.

Resol. MD 200/08. Resuelve dejar sin efecto la normativa y reglamentación existentes en el ámbito de la Fuerza, que exijan como requisito previo para contraer matrimonio su autorización.

Resol. MD 1226/08. Plan de acción para la implementación de la perspectiva de género en el marco de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz.

Resol. MD 73/09. Participación de las mujeres en las ternas de postulantes para agregadurías en el extranjero.

Resol. MD 1238/09. Régimen de Funcionamiento de las Oficinas de Género (Anexo I) y Protocolo de Atención de las Oficinas de Género (Anexo II).

Resol. MD 1273/09. Resuelve adecuar la reglamentación vigente con el fin de no dejar excluidos de los institutos de formación ni de la carrera militar al personal femenino que se encuentre en estado de gravidez, ni a las mujeres u hombres que tuvieran hijos legalmente a cargo.

Resol. MD 15/10. Acceso a las prestaciones médicas de los hijos/as de los/as soldados voluntarios/as, los/as cadetes y los/as aspirantes.

Resol. MD 28/10. Creación del Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable. **Resol. MD 706/11.** Licencia por paternidad por un período de diez días hábiles.

Resol. MD 1103/11. Adecuación de normativa a la Ley de Matrimonio Igualitario.

Resol. MD 48/12. Estandarización y regulación del descanso para lactancia.

Resol. MD 73/12. Reglamento Interno del Consejo de Políticas de Género

Resol. MD 979/12. Diplomatura de Género y Gestión Institucional.

RESOL-2020-77-APN-MD (10-MAR-20). Licencia Especial por Violencia en razón de género y anexos: I Protocolo de otorgamiento de la Licencia Especial por violencia en el ámbito laboral (IF-2020-15820564-APN-SECEYAM#MD), Protocolo de otorgamiento de la Licencia Especial por violencia en el ámbito intrafamiliar II (IF-2020-15820602-APN-SECEYAM#MD) y Formulario de Solicitud de la Licencia por Violencia en razón del género III (IF-2020-15820644-APN-SECEYAM#MD).

La conformación y las tareas de la Oficina de Género

Se crearon 22 Oficinas de Género en todas las Fuerzas Armadas. Tienen como finalidad establecer un modelo de atención integral en cuestiones de género, que comprende: análisis, relevamiento de datos y diseño de políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades dentro del ámbito del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, articulando con las diferentes Oficinas de Género, Puntos de Enlace y otros organismos para tal fin. Recibe, acompaña y asiste en temas que afectan la integridad humana, apuntando a la adopción de medidas que contribuyan a la plena igualdad de trato, respeto y erradicación de cualquier tipo de violencia por desigualdades entre los géneros y discriminaciones. Interviene en temas en los cuales se ve afectado el desarrollo laboral y profesional de las personas, abarcando en ello relaciones jerárquicas, discriminación, distribución desigual de tareas, abuso de autoridad, acoso laboral, acoso sexual, igualdad de oportunidades, condiciones de trabajo, necesidades de capacitación específicas para las Fuerzas sobre temas de género, compatibilidad de la vida personal con la profesional y todo aquello que elimine la brecha de género dentro de las Fuerzas Armadas.

La oficina divulga las medidas legales con relación a la temática de género. Asesora, asiste y contiene al personal militar y civil que sea presunto como víctima de violencia de género. Recibe los casos de violencia familiar, que son derivados a las diferentes Oficinas de Género de la Fuerza que corresponda, según el origen del/la causante. Participa e interviene en los programas de acción y de difusión general con el objetivo de sensibilizar, concientizar, informar, comunicar y capacitar al personal sobre la temática de género. Procura la eliminación e identificación de los sesgos sexistas y las barreras de género, así como la remoción de obstáculos que impiden que la víctima de violencia tenga acceso a contención, herramientas y solución del caso en concreto. Analiza y evalúa las distintas situaciones que se plantean con relación a la inserción de las mujeres en la carrera militar. Recibe y canaliza el relato del personal afectado, sus problemas e inquietudes y labra las actas correspondientes. Informa a las personas acerca de los cursos de acción posibles según el conflicto que manifiesten padecer.

Mediante la Resolución MD 1238/2009 se establece el funcionamiento de las Oficinas de Género de la Armada Argentina. En sus considerandos se hace mención al compromiso de confidencialidad sobre la información brindada por las consultantes como requisito fundamental para el cuidado y buena atención, así como la comprensión de la persona que necesita atención o información.

Es competencia subsidiaria de las Oficinas la recepción y derivación responsable de todos los casos conocidos por estas donde no tengan atribuciones para intervenir. En esas circunstancias deberán realizar derivaciones responsables y eficientes, explicando que la Oficina de Género no puede intervenir ya que no es de su competencia, pero siempre deberá recibir el caso y realizar la derivación pertinente. Por ejemplo, no intervendrán en casos de violencia familiar, salvo en modo informativo y de derivación, ya que la especificidad de la temática requiere de la conformación de otros equipos formados en la materia.

Las personas podrán concurrir en forma presencial a las Oficinas de Género, edificios pertenecientes a las Fuerzas, debiendo las Oficinas advertir que se ha prescindido de la vía jerárquica comunicando y reencausando la presentación según corresponda, sin dejar de tomar parte de la tramitación. Luego de la recepción de casos, las Oficinas de Género deberán reencausar la solicitud por los mecanismos pertinentes, atento al régimen de disciplina vigente, cuando así correspondiera.

La oficina estará a cargo, según la Resolución Ministerial N° 1160/08, de un/a oficial superior o jefe. Se recomienda que las Oficinas de Género estén integradas por equipos interdisciplinarios, contando como estándar mínimo con un/a abogado/a, un/a trabajador/a social y un/a psicólogo/a dentro del equipo, que pueden ser personal militar o civil, dependiendo de los Comandos o Direcciones de Personal de los Estados Mayores Generales (cfr. artículo 1° de la Resolución MD N° 1160/08 y el artículo 1° de la Resolución N° 215/08 del Jefe del Estado Mayor General de la Fuerza Aérea).

Se establecen pautas de trabajo en la atención de los casos críticos, conforme el Protocolo de Atención para las Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas. En cuanto a la atención de las consultas que requieran atención personalizada, debido a las características de la situación planteada, se podrá consultar a profesionales externos expertos en la materia. No obstante, quienes integran las Oficinas de Género deberán adoptar las medidas necesarias para que se dé cumplimiento a lo establecido en el régimen disciplinario vigente.

Se establecen entrevistas que tienen en cuenta el relato de la persona que concurre a la oficina. Pueden ser semidirigidas, haciendo preguntas concretas, pero dejando algunas abiertas, donde el/la entrevistado/a puede exponer el tema de manera libre y espontánea, con el fin de tener una idea de cómo abordar el caso en cuestión. La entrevista dirigida es utilizada para indagar puntos que son considerados importantes o cuando la información

es escasa, tomando como guía los temas a tratar. Quien entrevista hace preguntas concretas y muy específicas para obtener información puntual.

La Oficina releva datos personales de las partes: nombre y apellido, edad, estado civil e hijos, cargo o función, lugar de trabajo o dependencia, nivel de estudios alcanzados, domicilio particular, etc. También registra el momento de inicio de la situación de conflicto o violencia de género, el tiempo que lleva la problemática en cuestión, el lugar físico donde se desarrolló, la descripción de la situación planteada (para delimitar si es una cuestión de género), las personas presentes (si las hubiere) y la evidencia de cualquier tipo (mensajes de texto o correo electrónico, entre otros). Otro relevamiento tiene que ver con si se informó a un superior, verbalmente o por escrito, la situación planteada. En caso afirmativo, se indica cuál fue el procedimiento que se realizó. Se propone la escucha activa y se evita que la persona que concurre a la oficina espere mucho tiempo, al garantizar un lugar aislado y adecuado, para así crear una atmósfera de confianza, donde prospere la ayuda, utilizando lenguaje claro, haciéndose comprender y escuchando atentamente.

El punto que me interpela, en este humilde ensayo, es si realmente la normativa regulatoria y los protocolos de actuaciones de las Oficinas de Género garantizan la confidencialidad, independencia, imparcialidad e informalidad necesaria para generar una confianza tal que todas las personas puedan recurrir a ellas y procurar el tratamiento de su inquietud, problemática o conflicto en completa seguridad. Concretamente: ¿se encuentra garantizado el espacio seguro confidencial, imparcial e independiente de las Oficinas, donde las personas afectadas pueden expresar sus preocupaciones, conflictos o inquietudes? ¿Es suficiente la existencia de canales formales de denuncia para canalizar las problemáticas? ¿Sabemos realmente qué sucede hacia el interior de nuestras Fuerzas de Armadas?

Es un hecho que Argentina se hizo cargo de la cuestión de equidad de género dentro de las Fuerzas Armadas. Se elaboraron y ampliaron políticas que procuran superar situaciones de discriminación y marginalidad, aunque también es cierto que todavía tenemos que lidiar con la resistencia a su implementación, además de lograr que la integración de las mujeres sea un proceso real y no solo formal y meramente simbólico. La implementación de las políticas y normativas no suelen ser suficiente para resolver estas problemáticas, por lo que se requiere la implementación de nuevos recursos, que tengan como principio esencial garantizar la confidencialidad, imparcialidad, neutralidad e informalidad en el trato con las personas que necesitan resolver sus situaciones.

Las relaciones jerárquicas y la disciplina militar implican un riesgo latente de abuso de poder y de que este ocurra impunemente, por ejemplo, por la dependencia de los subordinados a un informe personal de calificación, que evalúa periódicamente al personal militar y civil y del cual dependen los ascensos, destinos o prórroga de contratos. La amenaza de recibir

calificaciones adversas puede presionar a los subordinados a soportar abusos de autoridad, en particular a las mujeres, a veces víctimas de vejaciones o tratos degradantes por razón de sexo. Para resguardar la igualdad de género, en los supuestos de acoso sexual y abuso de poder por razón de género es necesario garantizar la indemnidad de las mujeres que denuncian en el ámbito militar. Se debe establecer que las personas que pongan a las autoridades en conocimiento de una situación así no estarán expuestas a un trato adverso o cualquier efecto negativo como consecuencia de la presentación de una problemática, queja, reclamo, denuncia, demanda o recurso.

El ambiente laboral

Los movimientos *#MeToo* y *Black Lives Matter* tomaron por asalto el mundo laboral. Trajeron a la vanguardia los problemas de agresión sexual, acoso y discriminación en el trabajo. Sin embargo, aunque crece la sensibilización respecto a esos temas y se legislan nuevas normas, estas no resultan ser suficientes para eliminar la injusticia en el lugar de trabajo. Uno de los síntomas alarmantes de estos desafíos es la baja tasa de personas que denuncian incidentes de agresión, acoso y discriminación. Esto se debe a que no se sienten seguras en el trabajo y, por temor a posibles represalias, no están dispuestas o no pueden hablar sobre el tema que las aqueja. Este círculo vicioso mantiene la inequidad sistémica profundamente arraigada en muchos lugares de trabajo.

Un informe de la Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales de Estados Unidos (U. S. Equal Employment Opportunity Commission, EEOC, por sus siglas en inglés) encontró que solo el 30% de los empleados que sufren acoso por motivos de género, raza, nacionalidad o discapacidad, entre otros, presentan quejas internas, y menos del 15% presenta una demanda formal de cargos. La falta de anonimato en la mayoría de los procesos de denuncia también es un problema. Es por ello que las investigaciones han demostrado que la oferta de canales de denuncia anónimos aumenta las tasas de denuncia, facilita que las personas presenten su queja y de este modo se logra proteger a las víctimas contra posibles repercusiones negativas. Si bien muchas empresas tienen algún tipo de canal de denuncia anónimo, generalmente se requiere que los empleados se presenten y expongan sus identidades, lo que podría exponerlos a represalias.^{13v}

En el contexto actual de Argentina, los datos relevados a través de una encuesta en línea realizada por Bumeran en 2019 mostraron que el 86% de más de mil mujeres dijo haber sufrido algún tipo de violencia en el ámbito laboral durante el último año. Más de la mitad de las víctimas dijo no haber denunciado el hecho violento por miedo a perder el trabajo. En el relevamiento, las mujeres que manifestaron haber expuesto el hecho de

¹³ Más información sobre la EEOC en: <https://www.eeoc.gov/>.

violencia (ya sea en Recursos Humanos, con sus compañeros o, incluso, con la persona que ejerció violencia) dijeron que esa acción tuvo consecuencias negativas y a más de la mitad de ellas las echaron del trabajo.

El último Informe Estadístico sobre Violencia Laboral, efectuado por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (2019), demuestra que en el 63% de los casos son mujeres las que denuncian situaciones de violencia o acoso en el lugar de trabajo. El 36% de las mujeres encuestadas aseguró experimentar en su trabajo desigualdad económica (brecha salarial de género ante igual tarea realizada, por ejemplo) y el 25% fue víctima de violencia simbólica (como estereotipos que reproducen desigualdad o discriminación). Por otro lado, un alto porcentaje de hombres e identidades no binarias mencionaron, también, haber sufrido principalmente violencia psicológica. En todos los casos, el jefe directo y su superior son los más mencionados como perpetradores de la violencia. Por otra parte, cuatro de cada diez mujeres hablaron con la persona que ejerció violencia, tres de cada diez lo comentaron con su entorno de compañeros y otras tres de cada diez hicieron la denuncia en el departamento de Recursos Humanos de su empresa.

Más de la mitad de las que se animaron y decidieron exponer el hecho violento cuentan que hubo consecuencias negativas a partir de su accionar: al 56% de ellas fueron echadas, al 34% las aislaron laboralmente y al 10% las amenazaron con despedirlas. Por otro lado, el 33% de las mujeres que compartieron lo vivido dijeron que no hubo consecuencias (ni positivas ni negativas). Finalmente, la menor proporción fue para las resoluciones positivas, con un 13% del total de las encuestadas, que recibieron apoyo de los compañeros, un ámbito de mayor compañerismo y trataron el tema internamente a modo preventivo.

Lamentablemente, esta oscura realidad en la que mayormente se recibe algún tipo de "castigo" por hablar, reafirma el temor de aquellas otras mujeres que decidieron callarse y no hacer nada frente a la situación violenta, que son la mayoría. El 56% de mujeres que sufrieron algún tipo de violencia no hicieron ningún tipo de acción o denuncia, principalmente por miedo a perder el trabajo (63%), pero también por temor a sufrir otro tipo de represalias (28%), a que no les creyeran (6%) y por temor al qué dirán (3%).

Si bien las encuestas expuestas en este ensayo se refieren a trabajos del sector privado, la problemática de fondo es la misma. Aunque ocurre con otras particularidades, en las Fuerzas Armadas existen los mismos miedos y situaciones que impiden conocer realmente qué sucede hacia el interior estas, aun cuando existe el abordaje de género y distintas alternativas de comunicación para hacer denuncias, además de la implementación de políticas y protocolos de actuación.

Falta de anonimato en los canales de denuncia

Los especialistas y los datos relevados demuestran que las mujeres no denuncian las situaciones de violencia por miedo a represalias, como perder su empleo o recibir una sanción, así como otros factores inhibitorios, tanto emocionales como institucionales. Es por ello que resulta de suma importancia destacar que el develamiento es el último recurso recomendado, puesto que significa exponer la experiencia ante la institución, lo cual puede resultar estigmatizante y provocar una revictimización.

La falta de anonimato en la mayoría de los procesos de denuncia también es un problema. Los recursos existentes ofrecen la posibilidad de presentarse, pero requiere que los visitantes se presenten y expongan sus identidades. Es necesario recurrir a recursos neutrales para apoyar a las visitantes, independientes de la institución y de la estructura jerárquica, que proporcionen apoyo confidencial, asesoramiento y consejos.

Es en este contexto que me permito presentar la figura del Ombudsperson Organizacional que, entiendo, hace hincapié en estos requerimientos y se constituye como un recurso informal que complementa los canales formales de denuncia. También es conocido como Ombudsman, Ombuds y Ombudsperson.

El Ombudsman es un canal informal que permite hablar con franqueza a los visitantes sobre sus miedos e inquietudes y guiarlos a través de las opciones disponibles para ellos, incluyendo, pero no limitando, la presentación de una denuncia formal. Es importante destacar que el Ombuds, como una alternativa a los procesos formales, administrativos o legales, permite a los integrantes de la institución cierto grado de flexibilidad en la comunicación de su denuncia e inquietudes.

¿De qué se trata la Oficina del Ombuds?

Crear una Oficina del Ombuds para el Ministerio de Defensa permitiría trabajar hacia el interior de la institución y gestionar los conflictos con enfoque de género, considerando todas las circunstancias y matices para abordar y facilitando la resolución de las problemáticas, inquietudes o conflictos planteados por sus visitantes, con una perspectiva superadora e inclusiva.

Cabe destacar que, si bien siempre se hace referencia al personal militar, no debemos olvidarnos del personal civil, que también se encuentra bajo las órdenes del personal militar. En este sentido, todas las personas que integran las Fuerzas Armadas pueden recurrir al Ombuds Organizacional para plantear sus problemáticas y conflictos.

Crear una Oficina del Ombuds permitiría atender a la totalidad de las Fuerzas Armadas. Por sus características específicas no se encontraría en ninguna de las Fuerzas en particular, ya que no existiría una dependencia física ni jerárquica.

Es conocido el amplio debate que se realizó durante de la presentación de los proyectos de ley ante el Congreso Nacional en Argentina entre 2008 y

2011. Se proponía la creación del instituto del Ombudsman militar, o bien la proyección de la jurisdicción y competencias de la Defensoría del Pueblo de la Nación a la esfera de Defensa. Más allá de los conflictos analizados en torno a la ampliación de los derechos y garantías del personal militar como ciudadanos en democracia y, por otro lado, las concepciones tradicionales acerca del orden, la jerarquía, la disciplina y el ejercicio del mando en las organizaciones castrenses, entiendo que el Ombuds Organizacional, tomado del modelo del ámbito privado y adaptado a las necesidades y objetivos propuestos en este trabajo, de ninguna manera confronta con la competencia del sistema castrense.¹⁴

Los principios fundamentales que rigen la Oficina del Ombudsperson:¹⁵

1. Independencia

La Oficina de Ombuds y sus profesionales son independientes de la estructura organizacional. El Ombuds no tiene otro cargo dentro de la organización que pueda comprometer su independencia. Ejerce con total discreción su actuación, puede iniciar una acción según una inquietud identificada a través de su observación directa. Tiene acceso a la información e individuos en la organización, según lo permita la ley.

2. Neutralidad e imparcialidad

El Ombuds es neutral, imparcial y no toma partido. Se esfuerza en actuar con imparcialidad, equidad y objetividad en el tratamiento de las personas y la consideración de los problemas. Aboga por la justicia en procesos organizacionales de manera equitativa y no aboga en nombre de ninguna persona dentro de la organización. La Oficina del Ombuds es un organismo neutral designado, que rinde cuentas a la dirección superior de la organización y funciona independientemente de la estructura formal y jerárquica. El Ombuds no debe reportar a ninguna estructura ni estar relacionado con ninguna función de cumplimiento dentro de la organización. No ejerce ningún rol adicional dentro de la organización que ponga en peligro su neutralidad.

Además, tiene la responsabilidad de considerar las inquietudes e intereses legítimos de todos los individuos afectados por el problema en cuestión. Ayuda a desarrollar una serie de opciones responsables para resolver el conflicto y facilitar la discusión para identificar las mejores opciones.

¹⁴ Varela, S; Santos, L. y Muzzopappa, E. (2009). Políticas de defensa y derechos humanos para las Fuerzas Armadas. En CELS. *Derechos humanos en Argentina. Informe 2009*. Buenos Aires: Siglo XXI.

¹⁵ Información recuperada de:

https://www.ilo.org/public/spanish/mediate/download/report09_annex2.pdf.

3. *Confidencialidad*

El Ombuds asume el compromiso estricto de confidencialidad de todas las comunicaciones con las personas que buscan asistencia y toma todas las medidas razonables posibles para proteger dicha confidencialidad. No revela, ni debe ser obligado a revelar, la identidad de cualquier individuo en contacto con la Oficina Ombuds, ni tampoco puede revelar información proporcionada en confianza que podría conducir a la identificación, sin el expreso permiso del individuo. Adopta medidas específicas con relación al asunto de una persona con la autorización expresa de esta y solo en la medida permitida, a menos que dicha acción pueda llevarse a cabo de forma que se proteja la identidad de la persona que se pone en contacto con la Oficina del Ombuds. La única excepción a este privilegio de confidencialidad ocurre cuando se manifiesta un riesgo inminente de daño grave y no hay otra opción razonable. El Ombuds no testifica en procedimientos formales dentro de la organización y se resiste a testificar en un proceso formal fuera de la organización con respecto a un visitante en contacto con la Oficina del Ombuds o respecto de información confidencial comunicada a este, incluso si se le da permiso requerido para ello. El Ombuds prepara los datos y/o informes de manera que se proteja la confidencialidad.

4. *Informalidad y otros estándares*

Las funciones del Ombuds son de manera informal, por medios tales como: escuchar, proporcionar y recibir información, identificar y ofrecer otros temas, desarrollar una gama de opciones responsables y con el permiso y discreción del Ombuds. Permite la participación informal de terceros, puede actuar de mediador si esta fuera una opción del visitante. Cuando es posible, el Ombuds ayuda a las personas a desarrollar nuevas formas de resolver los conflictos por sí mismos, empodera al visitante en la resolución de sus problemas. En su calidad de recurso informal, procura resolver las inquietudes e investiga las irregularidades de procedimiento y/o los problemas sistémicos más amplios cuando sea apropiado. No toma decisiones vinculantes ni dicta resoluciones. El Ombuds complementa, pero no sustituye los canales formales. La utilización de la Oficina del Ombuds es voluntaria y no es un paso necesario en ningún proceso de reclamación o política institucional. No participa en ningún procedimiento de investigación o de jurisdicción formal. Identifica las tendencias, problemas y preocupaciones acerca de las políticas y procedimientos, incluidos los posibles conflictos e inquietudes futuras, sin violar la confidencialidad o el anonimato, y proporciona recomendaciones para abordarlos de forma responsable.

A diferencia de una Oficina de Género, la Oficina del Ombudsperson ya no estaría en una Fuerza en particular, sino que nuclearía todas las problemáticas de todas las Fuerzas Armadas, garantizando la independencia y la neutralidad en la recepción de los visitantes. Asegura la confidencialidad en todos sus aspectos, siendo este uno de los principios rectores de

actuación. Se constituye como una alternativa informal y complementaria de los canales formales de resolución de conflictos. Asimismo, proporciona informes periódicos certeros y enfocados que contienen recomendaciones y facilitan la toma de decisiones para los cambios que se necesite implementar.

El Ombuds utiliza el enfoque de género como herramienta fundamental para lograr una mirada amplia y contextualizada de cada conflicto planteado por el visitante. La oficina del Ombuds conoce, escucha y facilita de manera confidencial, informal, imparcial y neutral las quejas o problemáticas relacionadas con cualquier forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento de normativas de convivencia que comprometan un trato igualitario de género. Asesora y orienta a todos los integrantes de la organización sobre el ejercicio y goce de sus derechos dentro de esta. Actúa como mediador para resolver conflictos, quejas o peticiones en las instituciones si así lo requiere el visitante.

Contar con un espacio neutral para la gestión de conflictos iluminará los problemas existentes en cada Fuerza, procurando la canalización y tratamiento informal, confidencial y respetuoso de las problemáticas planteadas por cada uno/a de los/as trabajadores/as afectados/as. Generar conciencia y entendimiento de una persona por vez, para lograr erradicar el odio hacia el interior de las instituciones y mejorar la vida de sus integrantes, generando espacios seguros para los afectados y reeducando a los colaboradores que la conforman, constituye una tarea necesaria y estratégica a la vez.

La experiencia del Reino Unido en la implementación de un Ombudsman en sus Fuerzas Armadas¹⁶

Reino Unido cuenta con una Oficina del Ombudsman (*Service Complaints Ombudsman for the Armed Forces*). En ella se reciben las consultas de todo el personal del Servicio. Los visitantes recurren a la Oficina del Ombudsman en busca de información sobre los procesos de queja existentes. Sin embargo, no pueden investigar las denuncias de los funcionarios. Todos tienen derecho a ser tratados con justicia y respeto. Si se cree que alguien ha experimentado un comportamiento inaceptable, se le anima a buscar apoyo y denunciar el asunto, o intentar resolver el tema de manera informal. Las opciones disponibles siempre serán elegidas por el visitante, sea que se trate de hablar con las personas involucradas directamente, pedir a su cadena de mando que intervenga, pedir a un colega o representante que intervenga o solicitando mediación. Una queja informal no impide que una persona la formalice. Tiene derecho a presentar una queja formal en cualquier momento, independientemente de si se intentó resolver el asunto de manera informal.

¹⁶ Más información disponible en: <https://www.scoaf.org.uk/>.

El contacto inicial es confidencial. Para materializar una derivación o realizar una investigación que incluya el envío de información personal se deberá contar con la autorización del consultante. El Ombuds asume el compromiso de no tomar ninguna medida ni compartir información sin su consentimiento, a menos que exista un riesgo inmediato de autolesión o daño a otros.

El ministro de Defensa, Personas y Veteranos del Reino Unido, Johnny Mercer, afirma que el Ombudsman de Quejas de Servicio brinda una voz independiente a las Fuerzas Armadas y ayuda a garantizar que todo el personal pueda tener la confianza necesaria para plantear asuntos de preocupación sobre su vida útil.

Si bien el funcionamiento y competencia del Ombudsman en Reino Unido es más amplio y contempla un sistema de quejas que impulsa por sí mismo y ejerce un control sobre las Fuerzas Armadas, también es cierto que pone a disposición un canal de comunicación informal, imparcial y confidencial que garantiza a las personas que concurran decidir cuál es el camino a seguir.

Conclusión

La perspectiva de género como herramienta conceptual busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres no solo proviene de su determinación biológica, sino de distinciones culturales asignadas a los seres humanos. Este enfoque cuestiona los estereotipos y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relaciones, con miras a igualar las oportunidades de hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar. Para ello resulta indispensable allanar el camino a todas aquellas personas que quieran comunicar de manera segura sus inquietudes y problemáticas mediante la existencia de canales informales de comunicación complementarios a los demás canales formales de denuncia, que garanticen estrictamente la confidencialidad, la neutralidad, la independencia y la informalidad. Debemos develar si realmente sabemos qué sucede hacia el interior de las Fuerzas y lograr que todas las personas afectadas por actos de acoso, discriminación, abuso, o cualquier otra interferencia en la vida profesional o personal, así como en la salud, se sientan lo suficientemente seguras para manifestar sus problemáticas sin miedo a las represalias. De ninguna manera insinúo que esto no ocurre, solo digo que la utilización del recurso del Ombudsperson se constituye como un instrumento más para saber realmente cuáles son las problemáticas de género existentes en las Fuerzas y cuántas de ellas realmente salen a luz.

Si existen bajas tasas de denuncias y si estas se relacionan con que el hecho de que las personas no prefieren utilizar los mecanismos y canales formales de denuncias, ni mucho menos transitar trámites administrativos o juicios interminables, es indudable que el Ombuds para las Fuerzas Armadas se presenta como una alternativa. Diseñada a medida de las necesidades de la implementación y la normativa vigente en relación con la equidad de

género, garantiza dar luz a problemáticas que, con los recursos existentes, no se logran visibilizar. Entiendo que esta posibilidad de ninguna manera confronta con la amplia cuestión debatida sobre la competencia disciplinar de las propias Fuerzas. La Oficina Ombuds garantiza la confidencialidad y la independencia al no formar parte de ninguna institución ni sistema jerárquico, brindando mayor seguridad a aquellas personas que temen consecuencias negativas frente a la exposición de sus vivencias. No labra actas ni tiene registros de procesos administrativos o legales, no dicta resoluciones, no documenta datos ni deriva sin expresa autorización del visitante. Recopila datos en forma constante a través de informes periódicos sin revelar información personal. Es una alternativa concreta y dinámica que permite iluminar zonas oscuras dentro de la Fuerzas Armadas, estudiar la cuestión de género en tiempo real y realizar un examen del impacto de las políticas públicas puestas en práctica por el gobierno con el fin de alcanzar la equidad de género dentro del ámbito militar.