



Facultad del Ejército  
Escuela Superior de Guerra  
“Tte Grl Luis María Campos”



## TRABAJO FINAL INTEGRADOR

**Título:** “La integración de género en la Cultura Institucional del Ejército Argentino, la evolución en materia de Política de Género y la formación del personal para el abordaje de esta temática.”

**Que para acceder al título de Especialista en Planeamiento y Gestión de Recursos Humanos de Organizaciones Militares Terrestres.**

**Presenta el Mayor Hernán BIELEVIEZ**

**Director de TFI:** CT Aud Natalia RODRIGUEZ

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 11 de noviembre de 2023.

## **Abstract**

El presente trabajo de investigación, pretende analizar cuál es el impacto de las Políticas de Género en la Cultura Institucional del Ejército Argentino, examinando la evolución en materia de integración de género; centrándose en la formación que se le debe dar al personal para desempeñar adecuadamente sus funciones de asesoramiento y asistencia al personal militar y sus superiores; desarrollando procedimientos en base a herramientas y conocimientos acabados sobre esta temática; en particular la modalidad comprendida por la violencia doméstica contra la mujer, violencia laboral e institucional, abordando desde la perspectiva de género las diferentes cuestiones atinentes a las relaciones en la Gestión Institucional sobre la base de las Políticas Públicas, la normativa legal vigente, órdenes y directivas dentro del ámbito interno del Ejército Argentino.

## **Palabras Claves**

Cultura Institucional – Políticas de Género – Violencia de Género – Capacitación – Oficinas  
de Género

## Índice

Contenido	
<b>Introducción</b> .....	<b>1</b>
Objetivos .....	6
<b>Capítulo I</b> .....	<b>8</b>
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará – 1994) .....	11
La protección integral de los Derechos de Niños, Niñas y adolescentes (Ley 26.061 dictada en 2005).....	12
Ley de Matrimonio Igualitario (Ley 26.618 sancionada en 2010) .....	14
Ley de Identidad de Género (Ley 26.743 sancionada en 2012) .....	14
Ley “Micaela” de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley 27.499 sancionada en 2018) .....	14
Ordenamiento normativo sobre género en el Ejército Argentino .....	15
Resoluciones del Ministerio de Defensa.....	16
Circulares Auditoría General de las Fuerzas Armadas.....	16
Mensajes Militares. ....	17
<b>Capítulo II</b> .....	<b>21</b>
Definición de género .....	22
Relaciones de poder.....	23
Oficinas de Género en el Ejército Argentino: un medio institucional de visibilización de la temática de equidad implementada.....	27
Cuadro 1: Organización del Departamento Políticas de Género .....	28
Cuadro 2: Organización de Oficinas de Género Descentralizadas .....	28
Violencia de Género .....	32
Enfoques teóricos explicativos de la violencia en la pareja .....	35
Grupo de Autoayuda para hombres violentos .....	38
Implementación de las políticas de equidad de género: Dimensiones de los cambios Comunicación Institucional Interna .....	40
Aceptación y resistencia a los cambios .....	42
<b>Capítulo III</b> .....	<b>45</b>
Diplomatura Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas – Universidad de la Defensa.....	50
Equipos de Trabajo de Violencia Intrafamiliar y Equipo Interdisciplinario .....	53

<b>Conclusiones .....</b>	<b>64</b>
Conclusiones Finales.....	64
Aporte profesional .....	73
<b>Referencias.....</b>	<b>77</b>

## **Introducción**

La integración de género llegó al Ejército Argentino. Pese a muchos obstáculos, la dimensión de género dejó de ser encarada como algo exterior y ajeno a los procesos productivos de seguridad y defensa, su inclusión pasó a constituir un elemento esencial de cara al éxito de las misiones militares y los procesos de paz.

En el marco de la reforma de la Constitución Nacional en 1994, Argentina incorpora una serie de tratados internacionales (entre ellos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW), con rango superior a las leyes, comprometiéndose de esta forma a ir adecuando progresivamente la normativa nacional y las políticas públicas en las temáticas abordadas por los mismos, a los estándares internacionales de Derechos Humanos.

Desde esa fecha, la Argentina se compromete a cumplir una serie de obligaciones, al momento de reconocer y ratificar las convenciones internacionales.

Como parte de esas obligaciones se sancionaron diversas leyes que permitieron avanzar hacia la igualdad de género. Las principales son:

- La protección integral de los Derechos de Niños, Niñas y adolescentes (Ley 26.061 dictada en 2005).
- La Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26.485 sancionada en 2009) [antecedentes Convención Interamericana Belém do Pará – 1994].
- Reformas al Código Penal (Ley 26.791 sancionada en 2013)
- Matrimonio Igualitario (Ley 26.618 sancionada en 2010).
- Identidad de Género (Ley 26.743 sancionada en 2012).
- Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley 27.499 sancionada en 2018).

En el marco internacional, la Resolución 1325, aprobada en forma unánime por el Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el 31 de octubre de 2000 en su sesión 4213<sup>a</sup>, constituyó un paso innovador sin precedentes para el reconocimiento internacional de la dimensión de género en los conflictos armados y el rol de las mujeres en su prevención y resolución. En ese documento se reconoce la relativa ausencia o escasez de representación femenina en las misiones militares y los procesos de paz. Se exhorta allí a los Estados miembros a promover la presencia de las mujeres en los distintos niveles de toma de decisión y a incluir transversalmente la dimensión de género en la prevención, gestión y resolución de conflictos armados y en todas las etapas de los procesos de construcción de paz. A esa resolución le siguieron otras entre los años 2008 y 2015 que en conjunto configuraron, por primera vez en la historia de la Organización de las Naciones Unidas, una agenda internacional sobre la dimensión de género en los conflictos y en los procesos de paz.

En el camino hubo avances, que habían empezado incluso antes de 2015. Empezó a utilizarse el término femicidio, el asesinato de mujeres por el hecho de ser mujer. Mientras tanto, cada vez más la sociedad entendió que la violencia de género no son solo los golpes y las violaciones, sino que se imparte con palabras, concursos, discursos, tratos médicos entre otras prácticas.

En el momento que empezó a surgir esta problemática se hizo evidente que la cantidad de muertes por femicidio, la cantidad de denuncias por acoso sexual y la cantidad de denuncias por maltrato laboral hacia las mujeres por solo ser mujeres quedaran plasmadas y reconocidas en leyes y normativas del Estado e incorporadas a las resoluciones y directivas internas del Ejército Argentino.

La incorporación de la mujer en el Ejército Argentino fue paulatina y se dio en distintas instancias, las que se dieron y continuaron desarrollándose en un marco de permanente transformación en la Cultura Institucional de la Fuerza.

El proceso antes mencionado es revelador ya que deja ver el espacio y el rol que las instituciones militares ocupan en la respectiva sociedad en el marco de la Democracia.

El factor “tiempo” en los niveles de integración de las mujeres, puede no ser un buen instrumento para apreciar su participación militar en cuanto a la relación entre el proceso de incorporación de mujeres y el incremento de su presencia en la Fuerza.

Reconociendo los efectos potenciales de “derrame” de la sociedad hacia las Fuerzas Armadas, estos resultados promueven a que el cambio de cara a una mayor igualdad dentro del Ejército Argentino no habrá de ocurrir automáticamente como consecuencia del tiempo o del incremento en el número de mujeres. La reducción de las asimetrías existentes dependerá mucho más de la existencia de políticas públicas específicas y del modo en que los factores externos determinen la orientación y los procesos de decisión en el interior del Ejército Argentino.

El problema que se pretende plantear es lograr analizar, cuál es el impacto de las Políticas de Género en la Cultura Institucional del Ejército Argentino, examinando la evolución en materia de integración de género y centrándose en la formación que se le debe dar al personal para desempeñar adecuadamente sus funciones de asesoramiento y asistencia al personal militar y sus superiores; desarrollando procedimientos en base a herramientas y conocimientos acabados sobre esta temática; en particular la modalidad comprendida por la violencia doméstica contra la mujer, violencia laboral e institucional, abordando desde la perspectiva de género las diferentes cuestiones atinentes a las relaciones en la Gestión Institucional sobre la base de las Políticas Públicas, la normativa legal vigente, órdenes y directivas dentro del ámbito interno del Ejército Argentino.

Ahora bien, la justificación de la cantidad de casos de violencia contra la mujer en la sociedad actual hace que las políticas públicas (instrumentadas mediante leyes y otras normas nacionales) impacten en el ámbito militar. En cuanto a la efectividad de la aplicación de dicha

normativa, en muchos casos la compleja estructura y la Cultura Institucional de la Fuerza repercute en los tiempos de implementación, resultando muy lentos, lo cual lleva a que en reiteradas oportunidades la Justicia llegue tarde para dar una solución real, de fondo y lograr el acompañamiento que deben tener en estos casos desde lo legal el personal involucrado.

A lo antedicho, se agrega la problemática referida a la falta de capacitación y formación del personal en materia de Políticas de Género, que tiene que recibir, asesorar y asistir al personal militar y sus superiores; la cual no resulta adecuada para ejercerlo en tiempo y forma.

En ocasiones, el personal es designado para llevar adelante este tema desconociendo los procedimientos y sin tener la adecuada formación o capacitación previa, debiéndose enfrentar sin preparación y haciendo que los tiempos corran sin una rápida atención ante casos de violencia de género.

La falta de conocimiento en temas referidos a la problemática de Género y en lo que respecta a la Violencia Doméstica contra las Mujeres, puede generar inconvenientes en donde el asesoramiento no sea el adecuado frente a la persona que necesita ayuda y la asistencia a sus superiores genera contratiempos o toma de decisiones incorrectas.

Lo que se pretende con esto, en relación con las leyes y normativas vigentes, protocolos, resoluciones y directivas internas del Ejército Argentino es capacitar y formar al personal sobre el abordaje de la Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas para desempeñar adecuadamente sus funciones de asesoramiento y asistencia al personal militar y sus superiores; desarrollando procedimientos en base a herramientas y conocimientos acabados sobre esta temática, abordando desde la perspectiva de género las diferentes cuestiones atinentes a las relaciones en la Gestión Institucional sobre la base de las políticas públicas; analizando el impacto de las Políticas de Género en la Fuerza y examinando los mecanismos institucionales para la integración de las mujeres en el Ejército Argentino.

De los rastreos en la Escuela Superior de Guerra sobre las Políticas de Género implementadas en el Ejército Argentino es relevante, ya que no existen otros estudios recientes que den cuenta del tema. En particular, analizar el impacto de las Políticas de Género en la Cultura Institucional de la Fuerza y su evolución.

Los antecedentes se remiten a los estudios realizados por el Ministerio de Defensa y que fueron publicados en su momento durante los años 2010 y 2012.

Se encuentran estudios de otros ejércitos que cuentan con mujeres entre sus filas desde hace más de 50 años, los cuales realizaron análisis desde el nivel de género en las fuerzas e incluso sobre el registro de las mujeres en el frente de batalla, sus rendimientos y las bajas ocurridas. Dichos estudios se encuentran publicados en diferentes artículos de las Revistas de Defensa, ya sean las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos y las Fuerzas de Defensa Israelí.

En una búsqueda más profunda y particular en lo que se refiere a la capacitación específica de la temática de género hay una Investigación de Estado Mayor realizada por el Mayor Diego Alejandro Belando en el año 2020, donde aborda el tema en el Nivel Gran Unidad de Combate (GUC) centrándose sobre las ofertas académicas vigentes de cursos de capacitación básicos y la Diplomatura de Género y Gestión Institucional que lo imparte el Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial de la Fuerza Aérea Argentina (Universidad de la Defensa).

El tema de Políticas de Género ya está instalado en el Ejército Argentino, en el país, en la región, en el mundo. En 2030 habrán pasado 15 años del primer movimiento feminista en la Argentina. Para entonces ningún civil, militar, ni hombre, ni mujer debería tener la responsabilidad de comunicar o abordar cuestiones sobre género sin estar formado sobre dicha temática.

El problema del impacto de las Políticas de Género en la Cultura Institucional del Ejército Argentino, examinando la evolución en materia de la integración de género será limitado para

su estudio e investigación a los últimos 15 años (desde el año 2008 hasta la actualidad), dentro del Ejército Argentino.

Qué formación se le debe dar al personal para desempeñar adecuadamente sus funciones de asesoramiento y asistencia al personal militar y sus superiores; desarrollando procedimientos en base a herramientas y conocimientos acabados sobre esta temática, abordando desde la Transversalización de la Perspectiva de Género las diferentes cuestiones atinentes a las relaciones en la Gestión Institucional sobre la base de las políticas públicas, la normativa legal vigente, órdenes y directivas dentro del ámbito interno del Ejército Argentino.

## **Objetivos**

El logro o producto principal de este trabajo es analizar el impacto de las Políticas de Género en la Cultura Institucional del Ejército Argentino, su evolución en la Fuerza y la capacitación del personal en materia de género para desempeñar adecuadamente sus funciones de asesoramiento y asistencia al personal militar y sus superiores, enfocándose este estudio en la violencia doméstica contra las mujeres en el seno de la pareja, la violencia laboral e institucional.

Los logros intermedios por obtener para poder cumplir el objetivo general serán indagar acerca del ordenamiento legal que existe sobre Género en las políticas públicas y las normativas internas vigentes del Ejército Argentino. Analizar el impacto de las Políticas de género en la Fuerza y examinar los mecanismos institucionales para la integración de las mujeres en el Ejército Argentino. Por otra parte, describir cómo operan las Oficinas de Políticas de Género como medios institucionales de visibilización de la temática de equidad implementada e identificar el rol que se asignó a la comunicación institucional en la implementación de las Políticas de Género. Y, por último, indagar sobre la capacitación y formación en materia de la Transversalización de la Perspectiva de Género para el personal de la Fuerza para desempeñar

adecuadamente sus funciones de asesoramiento y asistencia al personal militar y sus superiores, centrándose su estudio en la violencia doméstica contra las mujeres en el seno de la pareja, la violencia laboral e institucional.

## **Capítulo I**

### **La violencia contra las mujeres como cuestión de Estado. Género y Políticas Públicas. Normativa Nacional e Internacional vinculadas a la igualdad de género y derechos de las mujeres.**

En el presente capítulo se describirá el ordenamiento legal vigente sobre Género en las políticas públicas y las normativas internas del Ejército Argentino.

Como lo expresa la Directiva para la Implementación de las Políticas de Género en el Ejército (2016), el Estado Nacional ha incorporado y ratificado en su Carta Magna diversos Tratados sobre los Derechos Humanos, Convenios y Declaraciones de carácter internacional, asumiendo el compromiso de incorporar la perspectiva de género en el diseño de las políticas públicas y reconociendo que las mujeres se encuentran en un estado de mayor vulnerabilidad que requieren de medidas especiales de protección.

En este sentido, el Ministerio de Defensa, a partir del año 2006, ha iniciado un plan de Políticas orientadas a tratar y resolver necesidades surgidas de diversas situaciones devenidas de la integración de la mujer en el Ejército Argentino.

El mencionado marco referencial conlleva a la compatibilización de la vida profesional y familiar, en conjunto con la inserción del personal femenino en el ámbito castrense. Esto generó diversas cuestiones que no se encontraban reguladas en la legislación, ni en la normativa vigente, pudiendo afectar desempeños laborales y profesionales.

Las desigualdades entre hombres y mujeres se construyen en diferentes ámbitos sociales (estratos sociales) y en las distintas instituciones. Las ideas y creencias sobre lo femenino y masculino, las normas que regulan el comportamiento de hombre y mujeres, la división sexual del trabajo, etc., intervienen en la construcción de las relaciones de género y estimulan el

desarrollo de mayores distinciones entre uno y otro sexo, más allá de las biológicamente determinadas.

El esfuerzo en hacer políticas públicas con perspectivas de género supone, en primer lugar, favorecer la participación de las mujeres como sujetos sociales para asegurar que sus demandas y sus puntos de vista sobre los distintos problemas públicos sean considerados (Faur, 2008).

En el contexto de las políticas con perspectivas de género, el cambio social aparece como un deber normativo del Estado que debería plasmarse en estrategias de políticas públicas.

Podemos decir que una política pública se apoya sobre tres nociones (Faur, 2008):

- el surgimiento de problemas sociales;
- la construcción de los problemas públicos mediante un proceso en el cual son reconocidos como objetos de atención pública; y
- la inclusión de los problemas en las agendas institucionales, momento en el cual el estado asume la responsabilidad de participar en la solución de estos.

La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicancias que tienen cualquier acción planteada tanto para el hombre como para las mujeres, lo cual incluye legislaciones y políticas o programas en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para integrar los temas de interés y las experiencias de las mujeres y de los hombres como dimensión integral de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en las esferas políticas, económicas y sociales, con el objetivo de que hombre y mujeres se beneficien igualmente de estos y que la desigualdad no sea perpetrada. La meta es alcanzar la equidad de género. (Naciones Unidas, 1997).

En el marco de la reforma de la Constitución Nacional en 1994, en el Capítulo Cuarto, Artículo 75, Inciso 22 Argentina incorpora una serie de Tratados Internacionales de Derechos Humanos entre los que se encuentra la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones

Unidas. Ratificada por Ley 23.179 del año 1985; con rango superior a las leyes, comprometiéndose de esa forma a ir adecuando progresivamente la normativa nacional y las políticas públicas en las temáticas abordadas por los mismos, a estándares internacionales de Derechos Humanos.

Este instrumento reafirma y garantiza el derecho de todas las mujeres a una vida libre de violencia.

Desde esa fecha, nuestro Estado se compromete a cumplir una serie de obligaciones, al momento de reconocer y ratificar las convenciones internacionales.

Como parte de esas obligaciones se sancionaron diversas leyes que permiten avanzar hacia la igualdad de género. Las principales son:

- La protección integral de los Derechos de Niños, Niñas y adolescentes (Ley 26.061 dictada en 2005).
- La Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26.485 sancionada en 2009) [antecedentes Convención Interamericana Belém do Pará – 1994].
- Reformas al Código Penal (Ley 26.791 sancionada en 2013)
- Matrimonio Igualitario (Ley 26.618 sancionada en 2010).
- Identidad de Género (Ley 26.743 sancionada en 2012).
- Ley “Micaela”, de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley 27.499 sancionada en 2018).

Además de afirmar legalmente la existencia de ciertos derechos, los Estados asumen responsabilidades y funciones en relación con estos. En muchos casos, esos derechos existen en medio de situaciones que generan conflictos, o nacen de ellas. Cuando los problemas y conflictos adquieren una proporción que afecta los derechos de una parte significativa de la

población, el estado dispone respuestas puntuales que mitiguen las causas de los conflictos; interviene para regular las formas en que la población convive, sobrevive, trabaja y se relaciona.

En los últimos años, las políticas dispuestas por el Estado en materia de género parten del diagnóstico de un problema que apuntan a solucionar: la desigualdad entre mujeres y varones. A partir de cambios en las convenciones regionales e internacionales a principios del siglo y progresivamente hasta el día de hoy, el Estado modifica su legislación y repiensa sus políticas de acuerdo con los efectos de la desigualdad entre varones y mujeres: la violencia en razón de género.

Convenciones como la CEDAW (1979) y Belem do Pará (1994) definen con mayor claridad el principio de igualdad y no discriminación basada en género, trazan la hoja de ruta para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en las distintas esferas sociales, y establecen que las condiciones de desigualdad en las que viven las mujeres están atravesadas por la discriminación y la violencia, respectivamente (Storani, 2020).

### **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará – 1994)**

Este tratado interamericano establece que “la violencia hacia las mujeres es una violación de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos y libertades”. Adicionalmente, en su Artículo 1º, afirma que la violencia hacia las mujeres no es solo la violencia física sino “Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimientos físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado”. También reconoce a esta violencia como un problema social y no individual o aislado al sostener que la violencia hacia las mujeres “es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”. La violencia hacia las

mujeres, “trasciende todos los sectores de la sociedad, independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingreso, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente a sus propias bases”.

Este Tratado da las pautas generales para la adopción a nivel local de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados parte de la Convención. Además, brinda las pautas para la formulación de campañas e implementación de protocolos y servicios de atención específicos.

La firma de este convenio por parte del Estado Argentino fue realizada el 6 de septiembre de 1994. Posteriormente, lo ratificó dándole el rango constitucional en base a la Ley Nro. 24.632.

Desde que se firmó el Convenio hasta que el Estado argentino cumplió lo pactado en 1994 y hasta que se sancionó una ley en el año 2009, se incumplió durante 15 años lo acordado, dado que no se efectivizó la previsión normativa a nivel local. Sin perjuicio de ello, se pudo llegar a la Ley Nro. 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

### **La protección integral de los Derechos de Niños, Niñas y adolescentes (Ley 26.061 dictada en 2005)**

La Ley 26.061 se propuso cambiar esa concepción y la manera de operar sobre el conflicto, efectuando en primer lugar un cambio de paradigma: las niñas, niños y adolescentes no deben ser vistos como objetos de intervención, sino como sujetos de derecho. Y entendiendo, además, que las familias de los niños no debían ser criminalizadas por ser pobres, ni ser consideradas la única institución social responsable de garantizar el cuidado de los y las menores.

Ese cambio de paradigma que la Ley venía a reflejar había comenzado con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, en la que se afirmaba que los niños y adolescentes

tenían necesidad y por lo tanto el derecho de crecer y desarrollarse integralmente bajo la responsabilidad compartida de las familias, la sociedad y el Estado (que, además, debería ocupar un rol de garante de ese derecho).

La nueva Ley fue sancionada en 2005 para hacer efectivos los Principios y acuerdos de la Convención mediante la creación de un sistema integral de protección de derechos de la infancia y la adolescencia que disponía la necesidad de extender en la práctica la responsabilidad por los derechos de los niños a todos los niveles y entidades del estado.

**La Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26.485 sancionada en 2009) [antecedentes Convención Interamericana Belém do Pará – 1994]**

Sancionada en 2009 bajo recomendaciones internacionales, protege los derechos de las mujeres a vivir una vida sin violencia.

Esta Ley introduce la problemática de la violencia por cuestiones de género en nuestro país inscribiéndolos en el marco regional precedente de violencia entendida como física, sexual o psicológica. Como su nombre lo indica, se ocupa de definir, además, sus espacios de intervención; institucional, doméstico, laboral y en todos los espacios en los que las mujeres interactúan.

Se establece un protocolo cuyo objeto es regular las acciones de prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género para el personal que se desempeña en el ámbito laboral de la Administración Pública Nacional garantizando un ambiente libre de discriminación.

Asimismo, comprende la generación de espacios de orientación, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática abordada.

### **Ley de Matrimonio Igualitario (Ley 26.618 sancionada en 2010)**

Modifica el Artículo 2° del Código Civil Argentino. Anteriormente, el casamiento debía concretarse entre individuos de distinto sexo.

Reconoce a las parejas homosexuales iguales derechos que a las parejas heterosexuales.

De todos modos, es dable no soslayar que el Código Civil de la Nación, de Dalmasio Vélez Sarsfield, fue derogado por el Código Civil y Comercial de la Nación, que entró en vigor en el año 2015.

La Violencia de Género, no es solo contra la mujer sino también contra los Grupos vulnerables como ser la comunidad LGTB+.

### **Ley de Identidad de Género (Ley 26.743 sancionada en 2012)**

Otorga el marco jurídico que respeta la identidad de las personas trans (travestis, transexual y transgénero) y garantiza su libre desarrollo.

### **Ley “Micaela” de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley 27.499 sancionada en 2018)**

Así como algunas políticas apuntan a terminar con la desigualdad de género, y otras puntualmente buscan erradicar la violencia de género, existe una política diseñada para incorporar transversalmente la perspectiva de género al diseño de toda política de Estado: la Ley Micaela.

La Ley Micaela toma su nombre de Micaela García, una joven entrerriana de 21 años que fue víctima de un femicidio en el año 2017 en la Ciudad de Gualeguay. El caso tuvo fuerte repercusión a nivel nacional ya que el femicida de Micaela, Sebastián Wagner, había recibido la libertad condicional por parte de la justicia un año antes del femicidio de Micaela. Más aun,

un día antes que la joven desapareciera, otra denuncia contra el femicida, por violencia de género, fue desestimada por la policía.

En ese momento la sociedad se encontraba transitando un contexto inundado de campañas de los colectivos y las ONG que luchaban activamente dentro del movimiento nacional “Ni una Menos”. La noticia del crimen y las filmaciones del último momento que se ve con vida a Micaela, generaron que ella fuera vista, como una militante del Movimiento Evita que era asesinada por una persona que ya tenía antecedentes.

Esta situación puso en evidencia la necesidad urgente y estructural de brindar una formación integral de género y violencia hacia las mujeres para los funcionarios públicos de los tres Poderes del Estado, en todos los niveles.

La deuda generada por parte del Estado debido a la falta de protección ocasionó que el colectivo de mujeres de “Ni Una Menos” y toda la sociedad, presiono para que se norme la capacitación de las personas que trabajan en la función pública en temáticas de género y violencia contra las mujeres.

Así surge la Ley 27.499 (Ley Micaela), que establece en su Artículo 1º: “La capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos los niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivos, Legislativo y Judicial de la Nación”.

### **Ordenamiento normativo sobre género en el Ejército Argentino**

La revisión normativa se propuso reconocer las distintas formas de organización familiar y la redefinición de roles al interior de la familia. Para ello, se identificaron instrumentos de regulación que debieron ser derogados o modificados. Se suprimieron las directivas existentes que recababan información sobre “situaciones regulares o irregulares de familia” y se revisaron

y modificaron aquellas cláusulas que referían como única posibilidad de ordenamiento familiar el casamiento heterosexual.

### **Resoluciones del Ministerio de Defensa.**

- Creación del Primer Observatorio sobre integración de la mujer en las Fuerzas Armadas (Resolución MD N° 213/07).
- Creación del Consejo de políticas de Género (Resolución Ministerial N° 274/07).
- Creación de las Oficinas de Género (Resolución Ministerial 1160/08).
- Protocolo de atención y la constitución de las Oficinas de Género (Resolución Ministerial N° 1238/09).
- Adecua la normativa y doctrina de las Fuerzas Armadas a la Ley 26.618 sobre Matrimonio Igualitario (Resolución Ministerial N° 1103/11).
- Protocolo de otorgamiento de “Licencia por nacimiento y adopción para gestante y no gestante” para el personal militar de las Fuerzas Armadas (Resolución Ministerial – 2023 – 14 – APN – MD)

### **Circulares Auditoria General de las Fuerzas Armadas.**

- Nro. 15/2009: Referente a violencia laboral.
- Nro. 19/2009: Relacionado con el acoso sexual en el ambiente laboral.
- Nro. 46/2012: Respecto al procedimiento y desarrollo de las actuaciones disciplinarias iniciadas en razón al acoso sexual en el ámbito laboral de las Fuerzas Armadas.
- Nro. 57/2012: Prescripciones de Jubilaciones y Pensiones para matrimonio de personas de mismo sexo.
- Nro. 66/2014: El personal militar queda autorizado a realizar presentaciones espontáneas prescindiendo de la vía jerárquica razón por la cual no debe ser pasible de sanción.

## **Mensajes Militares.**

- MM EMGE (DIR GRL PERS – DIR PERS – DPTO PLANES – DIV ROLM) NRO 4530/A/07 del año 2007, relacionado a medidas adoptar conforme Resol MD 113/07 (Exceptuar de servicio de armas a personal femenino embarazada y en el periodo de lactancia).
- MM SUBJEMGE (DIR GRL PERS – DIR AAHH – DPTO POL GEN) NRO 6244/09 de fecha Oct 09, relacionado con el personal femenino en situación de embarazo y/o periodo de lactancia respecto servicio de armas y de semana.
- MM SUBJEMGE (DIR GRL PERS – DIR AAHH – DPTO POL GEN) NRO 6488/09 de fecha 11 Nov 09, relacionado a personal femenino con hijos menores de 5 años respecto servicio de semana.
- MM SECR AY JEMGE NRO 09/11 de fecha 30Mar11, relacionado con licencias por maternidad, paternidad y lactancia del personal militar y civil en el ámbito de la Fuerza.
- MM DIR GRL EDUC (DEOP/DPTO DOCT) NRO 7140/D/12: Se modifica el Reglamento “Servicio Interno y en Guarnición” (RFP 70-01 ED 2002), que en la SECCION VIII resuelve sobre las licencias por maternidad, paternidad, alumbramiento sin vida de la persona, tenencia con fines de adopción, para atención de hijos menores y lo relativo a los descansos diarios por lactancia.
- MM DGPB (DIR AAHH – DPTO POL GEN Y VIF) NRO 0547/J/13: A los efectos de regular la eventual situación especial que pudiera sobrevenir al personal militar femenino en estado de gravidez, respecto a una complicación en el embarazo. Se considera como licencia especial por embarazo y no licencia por enfermedad, a fin de no afectar la situación de revista ni la clasificación y calificación anual del personal militar afectado.

En base a lo descripto en el presente capítulo, en los últimos años, las políticas dispuestas por el Estado Argentino en materia de género parten del diagnóstico de un problema que apuntan a solucionar: la desigualdad entre mujeres y varones. A partir de cambios en las convenciones a nivel regional e internacional a principios de siglo y progresivamente hasta el día de hoy, el Estado fue modificando su legislación y repiensa sus políticas de acuerdo con los efectos de la desigualdad entre varones y mujeres: la violencia en razón de género.

Así como algunas políticas apuntan a terminar con la desigualdad de género, y otras puntualmente buscan erradicar la violencia de género, existe una política diseñada para incorporar transversalmente la perspectiva de género al diseño de toda política de Estado: la Ley Micaela.

La premisa de esta ley es que la desigualdad y la violencia de género revisten tal urgencia y suponen la necesidad de un cambio tan profundo y estructural que se vuelve fundamental que todos aquellos con responsabilidad sobre la vida pública comprendan y actúen de manera informada, tomando en cuenta la perspectiva de género, para no perpetuar injusticias.

El nuevo Código Civil y Comercial tuvo la ambición de ser más inclusivo y contemplar una realidad social más amplia, más abarcativa e interseccional, tomando en cuenta la emergencia de nuevas problemáticas y costumbres, pero sobre todas las cosas, tomando los reclamos con los cuales se modificó la mirada sobre los derechos humanos en todo el siglo XX. Con este espíritu, el nuevo código termina con el paradigma del sujeto mujer pensado en subordinación al varón, y con ello, modifica la regulación sobre cuestiones laborales, sociales, domésticas, de unión civil y parentesco, para garantizar el principio de igualdad y no discriminación que en los últimos años había crecido cada vez más en el horizonte político y cultural de la sociedad argentina. Acusa además una importante serie de transformaciones en el paradigma bajo el que se piensa la familia durante la segunda mitad del siglo XX y principios del siglo XXI.

Esas transformaciones que se vieron reflejadas en las leyes de Matrimonio Civil, Divorcio Vincular (1989), Matrimonio Igualitario (2010), modificaron el criterio con el cual se diseñó la nueva legislación acorde con las relaciones vinculares tal como realmente se dan en la práctica en las sociedades contemporáneas. En este punto, el Estado reconoce su capacidad de modelizar la sociedad mediante la ley (al fomentar reiteradamente ciertas prácticas y promover que se sostengan en el tiempo), y no impone un único modelo normativo de vida legítima. En realidad, lo que sucedió es que la sociedad moldeó al Derecho Positivo (leyes), dado que la vida "real" no era la que estaba legislada, sino que era bastante diferente. Ciertas normas por lo tanto terminan cayendo en desuetudo, por lo cual, de nada sirve que haya leyes que no den una solución a problemas actuales y que prohíba comportamientos que por un cambio de paradigma la sociedad en su mayoría está dispuesta a aceptar. Tal es así que el Congreso, que es el vocero del pueblo crea normas de acuerdo con las demandas de éste y no al revés.

En esta misma línea, la modificación en normativa de responsabilidad parental del nuevo código viene a suprimir la noción de "corrección" parental, según la cual los padres tenían derecho a corregir a sus hijos para prohibir el castigo corporal en todas sus formas.

Además, dentro del ámbito de la responsabilidad parental, se suprime también el término "patria potestad" o "pater familia" que indicaba que los hijos y las mujeres quedaban subsumidos a la voluntad del padre, y se introduce la noción de corresponsabilidad de los padres sobre el cuidado personal del hijo/a como principio de base (Storani, 2020).

De acuerdo a las normativas vigentes la capacitación de género y violencia contra las mujeres para todos los integrantes en la función pública deberá ser adecuada a la cultura institucional del Ejército Argentino existente y articulada con la Ley 26.394 (Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas, 2008) para complementar con los tipos de faltas disciplinarias, ya que la Ley Micaela al tratar de la imposición de una sanción lo hace en referencia a una sanción administrativa y no sobre una sanción disciplinaria de acuerdo a la

falta cometida como personal integrante del Ejército Argentino. En la actualidad, se imparte el Curso Ley Micaela solamente al personal de Oficiales Superiores, oficiales Jefes y Oficiales Auditores (de carácter obligatorio).

El Ejército Argentino debe adecuarse a las normas y romper viejos paradigmas que todavía pueden llegar a estar arraigados dentro de la estructura institucional para que todo el personal militar tenga las mismas oportunidades de desarrollarse profesional y personalmente.

## Capítulo II

### **La integración de género en el Ejército Argentino. Condicionamientos y perspectivas.**

#### **Las Oficinas de Políticas de Género como medios institucionales de visibilización de la temática de equidad implementada.**

En este capítulo se analizará el impacto de las Políticas de Género en la Fuerza y se examinará los mecanismos institucionales para la integración de las mujeres en el Ejército Argentino. Por otra parte, se describirá cómo operan las Oficinas de Políticas de Género como medios institucionales de visibilización de la temática de equidad implementada e identificará el rol que se asignó a la comunicación institucional en la implementación de las Políticas de Género.

A principios de la década de 1980, cuando el Ejército Argentino deja de estar integrado exclusivamente por varones para aceptar mujeres entre sus filas. Este cambio surge como iniciativa del propio medio castrense y se da prácticamente al mismo tiempo en las tres Fuerzas. El Ejército incorpora mujeres Oficiales al Cuerpo Profesional en 1982. Sin embargo, “Las Fuerzas Armadas han sido históricamente integradas por hombres, y muchos de sus sentidos se han orientado por valores masculinos” (Garré, 2008).

En el año 1997, el Ejército fue el primero en permitir el ingreso de mujeres al Cuerpo Comando y el último en eliminar las restricciones para el acceso de las mujeres a las armas de Infantería y Caballería.

Las dificultades en la integración siguen siendo significativas, revelan con enorme precisión y nitidez las paradojas y tensiones que persisten en los procesos de construcción de igualdad entre hombre y mujeres (Masson, 2010a).

Reconociendo los efectos potenciales de “derrame” de la sociedad hacia las Fuerzas Armadas, estos resultados promueven a que el cambio de cara a una mayor igualdad dentro del

Ejército Argentino no habrá de ocurrir automáticamente como consecuencia del tiempo o del incremento en el número de mujeres. La reducción de las asimetrías existentes dependerá mucho más de la existencia de políticas públicas específicas y del modo en que los factores externos determinen la orientación y los procesos de decisión en el interior de la Fuerza.

Con el aval del Ministerio de Defensa las políticas de género se constituyen en una herramienta del proceso de modernización institucional de este sector que, como cualquier otra organización de la vida institucional democrática, debe asumir como prioridad la búsqueda de una mayor equidad e igualdad de trato en el ámbito de las relaciones y prácticas que se presentan tanto hacia el interior de las Fuerzas Armadas como en los demás sectores de la Defensa Nacional (Garré, 2008).

Se escucha decir “la perspectiva de género”, la “violencia de género” y otras tantas expresiones que por suerte son cada vez más renombradas, pero ¿de qué hablamos entonces cuando decimos género?

**Definición de género.** El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada y en una época específica considera apropiados para hombres y mujeres (Storani, 2020).

El género no refiere exclusivamente a las mujeres, idea muy impregnada aún en el sentido común, sino que es una categoría relacional de poder que involucra tanto a mujeres como a varones.

Dentro del Ejército Argentino se asignaron a varones y mujeres características, roles y funciones diferenciadas sobre la base del sexo biológico y sus jerarquizaciones de género correspondientes, valorando más positivamente las atribuciones, roles y funciones que se identifican con el sexo masculino. Una forma específica de discriminación de género que sufren las mujeres militares está marcada por la División Sexual del Trabajo al interior de las Fuerzas.

Cuando se habla de División Sexual del Trabajo (desigualdades en el acceso laboral), se refiere a cómo se distribuyen las tareas entre varones, mujeres y otras identidades no binarizadas, cómo se reparte el trabajo en la sociedad en función del género, es decir, quién hace qué cosas. ¿Quién cocina? ¿Quién cuida? ¿Quién es la persona que toma decisiones? ¿Cuál es la tasa de desempleo de mujeres? ¿Y de varones?

Se puede decir entonces que, la División Sexual del Trabajo hace referencia a la diferenciación de los roles sociales asignados a hombres y mujeres y a la construcción simbólica de esos sentidos (Storani, 2020).

Históricamente, en el Ejército Argentino, a las mujeres se les asignaron roles muy específicos, de asistencia, apoyo y cuidados, se delimitaron sus funciones y espacios. El conflicto se presenta cuando las mujeres comienzan a manifestar su deseo de realizar tareas que les sean asignadas no en función de los atributos de su género, sino de acuerdo con su desempeño profesional. Es decir, desarrollarse en actividades profesionales para las cuales se capacitaron y para las cuales fueron seleccionadas. Y en base a esta premisa exigen un lugar que ya no es complementario, sino que de pares dentro de la institución. El problema se da cuando la institución no logra integrarlas. Esta tensión no se visualiza por la presencia de las mujeres en sí, sino cuando se intenta modificar la división sexual del trabajo, a partir de la redefinición de que lugares estas mujeres van a ocupar y que funciones van a realizar.

**Relaciones de poder.** Recordando que el concepto de género nos permite reflexionar sobre las desigualdades sociales, culturales y económicas entre varones y mujeres. Por lo tanto, hablar de relaciones de género implica también discutir relaciones de poder. Las relaciones de poder siempre implican una desigualdad. También hay formas de poder que implican considerar a ciertos grupos como “inferiores” por motivos como la etnia, el género o la identidad sexual.

La organización social fundada en el patriarcado delimita espacios, roles y funciones, tanto a varones como a las mujeres. Por medio de una construcción antagónica del espacio social con

una esfera pública (masculina) y otra esfera privada (femenina), se conforma todo un sistema de dominio ejercido por los varones sobre las mujeres (Storani, 2020).

Todos los atributos asociados a la masculinidad están socialmente mejor vistos que los asociados a la feminidad. Así se establece una jerarquía según el género que a la vez define roles para unas y para otros.

La escasa ubicación de mujeres en puestos de decisión y cargos de responsabilidad jerárquica es una desigualdad de género que se repite en todas las organizaciones, en mayor o menor medida. A este fenómeno, se lo conoce metafóricamente como “Techo de Cristal”. La Doble Jornada Laboral y el Techo de Cristal son ideas que ayudan a comprender un poco más estas dificultades que afrontan las mujeres, más allá del camino que elijan (Storani, 2020).

***Doble Jornada Laboral.*** La responsabilidad sobre los quehaceres domésticos aun recae sobre las mujeres. Al incorporarse en el mundo público, sus tareas se duplican: trabajo remunerado + trabajo del hogar (no reconocido ni valorado socialmente).

***Techo de Cristal.*** Los estereotipos de género y los roles que se les asignan generan dificultades extras para las mujeres en el mundo laboral.

Los estereotipos de género y los roles que se les asignan generan dificultades extras para las mujeres en el mundo laboral. “Les resulta más difícil ascender u ocupar cargos de autoridad y liderazgo”. El techo de cristal es esa barrera invisible que impide a las mujeres poder alcanzar las mismas posiciones de poder que los hombres y que está relacionada directamente con las normas y los estereotipos que perpetua el patriarcado.

Hacer visibles los mandatos sobre los que se construye la feminidad, nos permite entender las bases culturales y simbólicas sobre las cuales se construye la jerarquía entre los géneros e identificar como se producen las desigualdades (Storani, 2020).

El ámbito militar, por supuesto, no escapa a este fenómeno. Se podría explicar que los tipos de barreras que se identifican para denominar el “techo de cristal” y así de ese modo frenar la

ocupación de puestos jerárquicos en las mujeres está dado por barreras organizacionales, esto tiene que ver con las prácticas que colocan a las mujeres en desventajas en comparación con sus pares igualmente capacitados.

Estas desventajas estarían dadas por exigencia de altos rendimientos físicos, exigencias de prejuicios y discriminación, falta de oportunidades de desarrollo para mujeres entre otros. Otra barrera son los obstáculos que se les presenta a las mujeres en la relación de trabajo, que puede estar dada por prejuicios masculinos. Luego, también se encuentran las barreras personales, que consisten en circunstancias de la vida personal de las mujeres y la falta de ciertos conocimientos que le impiden progresar con su carrera (por ejemplo, el conflicto entre responsabilidades hogareñas y laborales).

**Acoso Sexual.** De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende por acoso sexual a cualquier comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre que puede manifestarse a través del condicionamiento a la víctima para la obtención de un beneficio laboral o a través de la creación de un ambiente de trabajo hostil en el que se intimida, humilla y degrada a la víctima. El acoso sexual se manifiesta tanto a través de actitudes físicas (violencia, tocamiento, acercamientos innecesarios) como a través de comentarios verbales o gestos no verbales (Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, 2019).

El acoso sexual se concreta cuando una trabajadora – o un trabajador – es perseguido contra su voluntad, por otro sujeto que también pertenece al mismo ámbito laboral quien: a) valiéndose de una situación de superioridad, le reclama favores sexuales con el anuncio, expreso o implícito. De perjudicarlo en el trabajo, si no accede a sus requerimientos; o bien: b) lo fastidia, con cuestiones relativas a la sexualidad, convirtiendo el ambiente de trabajo en un entorno hostil, intimidatorio, abusivo u ofensivo.

La persona que es víctima de acoso sexual puede ver lesionados diversos derechos fundamentales. Se afecta algunas de las facetas de los derechos sexuales; el derecho a la autonomía, integridad y seguridad sexual del cuerpo, vinculado a la capacidad de tomar decisiones autónomas sobre la vida sexual, incluyendo el control y disfrute de su cuerpo; el derecho a la equidad sexual, opuesto a todas las formas de discriminación, por razones de sexo, genero, orientación sexual, edad, raza, clase social o religión. Se pone en jaque la dignidad humana; por veces el derecho a la igualdad y no discriminación por razón del sexo; la libertad, el derecho a la salud, el derecho al trabajo en condiciones dignas y equitativas, como también el derecho a la intimidad. Todas las garantías enunciadas encuentran reconocimiento expreso o implícito en la Constitución Nacional Argentina y en los Tratados de Derechos Humanos (Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, 2019)

La belleza es el segundo mandato para las mujeres. En base a este mandato se produce la cosificación de las mujeres. Muchas veces en la sociedad actual las mujeres son vistas, pensadas y tratadas como objetos de deseo u objeto sexual. En definitiva, como un bien de consumo (Storani, 2020).

Una integrante del Departamento de Políticas de Género de la Dirección General de Personal y Bienestar del Ejército Argentino decía al respecto que, la equidad llevará tiempo:

(...) Antes del 2006 se notaba esa división de roles, las mujeres solo tenían acceso a aquellas armas de apoyo o servicios que se relacionaban con el rol de cuidado, atención y apoyo – propio de la sociedad patriarcal – Posterior al año 2012, con la apertura de todas las armas al personal femenino, la división del trabajo se efectuó con más equidad. Sin embargo, esa equidad plena sólo se logrará con el paso del tiempo (...) (Entrevista Oficial Auditora Romina Ortega del Departamento Políticas de Género – Dirección General de Personal y Bienestar - Ejército Argentino, 2021).

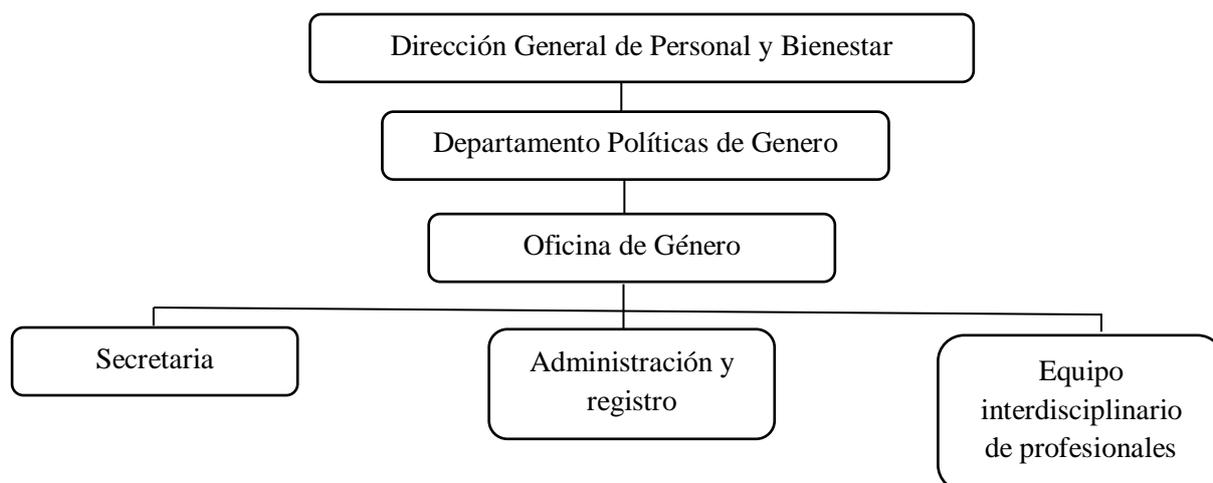
## **Oficinas de Género en el Ejército Argentino: un medio institucional de visibilización de la temática de equidad implementada**

En el año 2008, en concordancia con los Niveles Superiores del Estado Nacional y en cumplimiento de la Resolución del Ministerio de Defensa Nro. 1160/08, el Ejército Argentino crea la Oficina de Políticas de Género, que luego ve ampliado su marco regulatorio con la Resolución Ministerial Nro. 1238/09 que aprueba el régimen de funcionamiento. Las mencionadas resoluciones forman parte de las políticas de Estado implementadas a nivel institucional y social, en concordancia con los lineamientos de género establecidos en distintas Convenciones, Tratados Internacionales y normativas Nacionales, Provinciales y Municipales de nuestro país.

Se busca fortalecer la adopción de medidas tendientes a incorporar el enfoque de género dentro del ámbito de la Fuerza. Esto implica consensuar y perfeccionar la acción de políticas de género en el Ejército Argentino mediante el establecimiento de ejes de trabajo en asesoramiento y asistencia técnica en materia de género, investigación, sistematización de información y elaboración de estadísticas sobre cuestiones de género, difusión, sensibilización y capacitación sobre la temática de género y derechos de la mujer, desarrollo de normativas pertinentes para promover la equidad entre todos sus integrantes, articulación intra e interfuerzas y con organismos encargados de asuntos pertinentes a la temática de género.

De acuerdo con la extensión del territorio en el cual el Ejército Argentino desarrolla sus funciones, resulta imprescindible la existencia de dispositivos que permitan el efectivo y eficaz cumplimiento de los ejes de trabajo anteriormente mencionados, adaptándolos a las distintas realidades zonales. De esta manera, se procurará que todo el personal del Ejército cuente con profesionales aptos para asesorar, contener y capacitar en el momento oportuno.

**Cuadro 1: Organización del Departamento Políticas de Género**

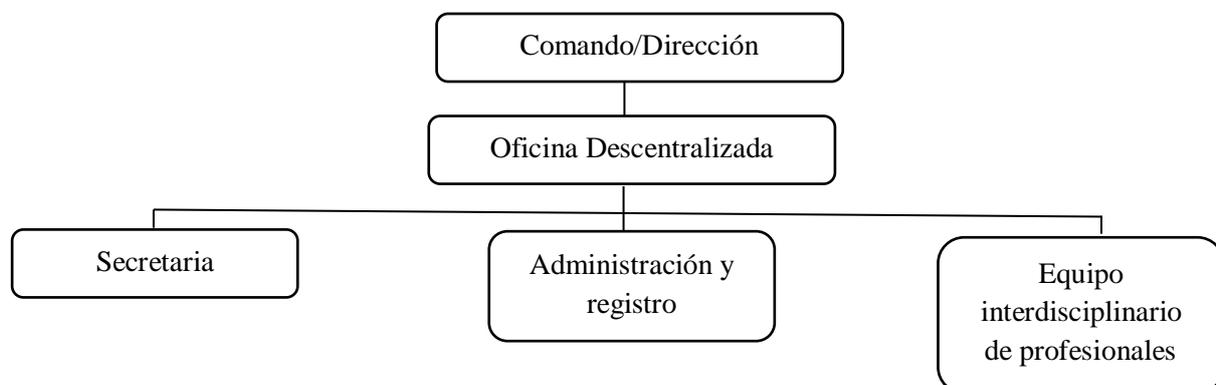


Fuente: Directiva para la Implementación de las Políticas de Género en el Ejército Nro. 01/16 - Oficina Central, Oficina Descentralizada y Puntos de Enlaces (2016).

Integrantes de la Oficina Central:

- Jefe: uno/a (1) Oficial Superior/Jefe
- Secretaria: Encargado, uno/a (1) Suboficial
- Administración y registro: dos (2) AACC o SSVV
- Equipo interdisciplinario de profesionales: Mínimo uno (1) por especialidad (Abogado, Licenciado en Psicología y Licenciado en Trabajo Social)

**Cuadro 2: Organización de Oficinas de Género Descentralizadas**



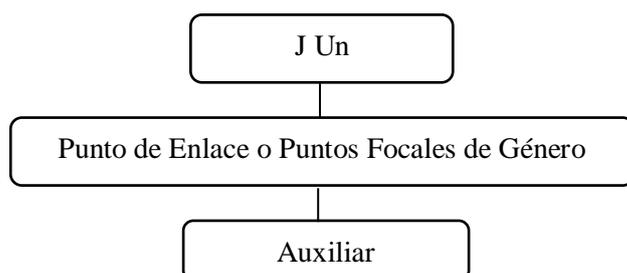
Fuente: Directiva para la Implementación de las Políticas de Género en el Ejército Nro. 01/16

- Oficina Central, Oficina Descentralizada y Puntos de Enlaces (2016).

Integrantes de la Oficina Central:

- Jefe: uno/a (1) Oficial Superior/Jefe
- Secretaria: Encargado, uno/a (1) Suboficial
- Administración y registro: dos (2) AACC o SSVV
- Equipo interdisciplinario de profesionales: Mínimo uno (1) por especialidad (Abogado, Licenciado en psicología o Licenciado en Trabajo Social)

### **Cuadro 3: Organización de los Puntos de Enlaces de Género.**



Fuente: Directiva para la Implementación de las Políticas de Género en el Ejército Nro. 01/16

- Oficina Central, Oficina Descentralizada y Puntos de Enlaces (2016).

El Punto de Enlace estará bajo la responsabilidad del Oficial de Personal (Oficial o Suboficial de acuerdo con la disponibilidad de la Unidad). A fin de facilitar la actividad del Oficial de Personal, el mismo podrá seleccionar a un/a auxiliar de su personal dependiente para el cumplimiento de dicha función. Dicha designación no transfiere la responsabilidad de la función (Directiva para la Implementación de las Políticas de Género en el Ejército, 2016).

De no disponer de los profesionales mencionados anteriormente se deberá desafectar al personal que constituya la misma debiendo ser el Oficial de Personal o el 2do Jefe de Elemento,

quien quede a cargo de recibir al personal afectado o con inquietudes en la materia. De ser así, la función se limitará a asesorar apropiadamente, y realizar una derivación responsable, facilitando los medios correspondientes para el acceso a la Oficina de Género más próxima o a la Oficina de Género Central del Departamento Políticas de Género de la Dirección General de Personal y Bienestar del Ejército Argentino (Resolución Ministerio de Defensa Nro.1238, 2009).

En este sentido, la Oficina de Género Central se encargará de generar espacios de monitoreo con las Oficinas Descentralizadas y los Puntos de Enlaces, manteniendo un intercambio periódico durante el año.

La Dirección General de Personal y Bienestar del Ejército Argentino (Departamento Políticas de Género) entenderá en aspectos relacionados con la promoción de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y la equidad de oportunidades laborales y profesionales en la vida militar, con la finalidad de prevenir y erradicar la discriminación y la violencia de género dentro de la Fuerza.

La competencia de las Oficinas de Género abarca aquellos temas en donde se vea afectado el desarrollo laboral y profesional del personal que integra la Fuerza Militar (militar y civil) por razones de género. Se recibirá, atenderá, informará y asesorará sobre inquietudes, consultas, reclamos y presentaciones (denuncias) vinculadas a la materia (Directiva para la Implementación de las Políticas de Género en el Ejército, 2016).

De acuerdo con lo plasmado en el Régimen de funcionamiento de las Oficinas de Género aprobada por la Resolución Ministerial del Ministerio de Defensa Nro. 1238/09, estas oficinas trabajan en el asesoramiento a oficiales jefes y superiores, a todo militar que por su función tenga a cargo y/o a todo aquel que requiera información respecto de la normativa vigente y las medidas a tomar en pos de lograr la integración de mujeres y hombres de las Fuerzas Armadas, y de esta manera optimizar el funcionamiento y misión de las mismas.

Es responsabilidad de las Oficinas de Género orientar y mantener el seguimiento de los casos recibidos (presentaciones) como así también brindar asesoramiento jurídico y asistencia psicológica en todo el proceso. El seguimiento se realizará tanto con el personal involucrado como con los Elementos de los cuales este dependa, debiendo mantenerse la confidencialidad y reserva del caso.

Es importante destacar asimismo que, las Oficinas de Género no tienen facultades resolutorias, no llevan a cabo ningún tipo de investigación, información o actuación. Ante la presunción de una falta disciplinaria, se asesorará y recomendará que se labren las actuaciones correspondientes.

Es competencia de las Oficinas de Género, la recepción y derivación responsable de aquellos casos conocidos por las mismas donde no tenga atribuciones para intervenir, en concordancia con las funciones establecidas. Cuando se reciban consultas y casos de Violencia Intrafamiliar, se deberá derivar a la Oficina de Prevención y Asesoramiento en Violencia Intrafamiliar del Estado Mayor General del Ejército (Directiva para la Implementación de las Políticas de Género en el Ejército, 2016).

Al recibir una denuncia, se deberá confeccionar un acta en la cual deberá constar información puntual y se iniciará un expediente que estará conformado por una carátula con los datos del presentante. Lo mismo se realizará con las consultas. Dicha documentación tendrá la Clasificación de “confidencial” a efectos de preservar la dignidad de las/os presentantes y las/os denunciadas/os.

Otro aspecto importante que se debe tener en cuenta es que, anualmente las Oficinas de Género realizan un programa de planificación de difusión en las distintas Guarniciones en relación con los aspectos de interés afines con los temas de la materia.

Se realizan todas aquellas actividades que favorezcan la difusión con el objetivo de concientizar y sensibilizar sobre las Políticas de Género, informar y prevenir sobre la

problemática, dar a conocer la existencia y funcionamiento de las Oficinas y Puntos de Enlaces o Puntos Focales de Género, como así también la normativa vigente relacionada a cuestiones de género.

Está dirigido a todos los niveles de las instancias jerárquicas (personal militar y civil), con la finalidad de integrar a los Oficiales, Suboficiales, Soldados y Personal Civil (Directiva para la Implementación de las Políticas de Género en el Ejército, 2016).

Las situaciones de violencia en razón de género en la Fuerza afectan el cumplimiento eficiente de las funciones militares, resultando conveniente coordinar los procedimientos establecidos en las normativas vigentes. Se establecen procedimientos generales y particulares que optimizaran el registro, seguimiento y control de los procesos administrativos, disciplinarios y ante la justicia, relacionados con el tratamiento de los casos de violencia en razón de género, en el servicio y en el ámbito doméstico (Directiva para establecer procedimientos administrativos y disciplinarios ante casos de violencia en razón de género, 2023).

## **Violencia de Género**

La violencia contra las mujeres es algo estructural y está basada en la justificación y mantenimiento de una subordinación de estas en las relaciones de poder, establecida por el sistema patriarcal (Storani, 2020).

Se referirá a este tipo de violencia empleando los términos de violencia doméstica contra la mujer, violencia familiar, violencia conyugal, violencia en la pareja.

La Organización de las Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 afirma que la violencia contra las mujeres “es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los hombres y las mujeres, que han conducido a la dominación de la mujer y a la interposición de obstáculos contra su pleno

desarrollo. La violencia contra la mujer a lo largo de su ciclo vital dimana especialmente de pautas culturales, en particular de los efectos perjudiciales de algunas prácticas que perpetúan la condición inferior que se asigna a la mujer en la familia, el lugar de trabajo, la comunidad y la sociedad”. En esta última se hace referencia a que la violencia contra la mujer se ve sustentada en pautas culturales que perpetúan la condición inferior que se asigna a la mujer, tanto en espacios públicos como privados.

La Violencia de Género abarca todas las formas de violencia que se ejercen sobre la mujer por el mero hecho de serlo: violencia sexual, acoso laboral, mutilación genital, tráfico y explotación sexual. Uno de los casos más frecuentes y es el de violencia contra la mujer en el seno de la pareja. Este tipo de violencia, con frecuencia, contiene elementos propios de la violencia familiar y doméstica. En la mayoría de los casos se trata de una forma de maltrato que ejerce el hombre sobre la mujer que es o ha sido su compañera sentimental e íntima.

**Violencia Doméstica contra las Mujeres.** Aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia. Relaciones presentes o pasadas. (Ley 26.485 Artículo 6°, 2009).

Otro término frecuentemente empleado (Alonso y Castellanos, 2006) es el de Violencia Familiar o Intrafamiliar (utilizado muchas veces como equivalente al de violencia doméstica) que se da cuando las agresiones (físicas, psicológicas o sexuales) se producen en el seno de las familias contra los miembros más vulnerables (mujeres, niños, ancianos).

La Violencia contra la Pareja es ejercida mayoritariamente por varones y como afirma Pueyo (2009) “es un patrón de conductas violentas y coercitivas que incluye los actos de violencia física, pero también el maltrato y el abuso psicológico, las agresiones sexuales, el aislamiento y control social, el acoso sistemático y amenazante, la intimidación, la coacción, la humillación, la extorsión económica y las amenazas más diversas... Tiene como finalidad someter a la víctima al poder y control del agresor... Incluye parejas de esposos o exesposos, de novios y exnovios y también parejas íntimas más esporádicas”.

La Ley 26.485 tipifica diferentes ámbitos de ejercicio de la violencia hacia las mujeres los que establecen diferentes modalidades.

**Violencia Laboral contra las mujeres.** Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de prueba de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (Ley 26.485 Artículo 6°, 2009).

**Violencia Institucional contra las mujeres.** Aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil (Ley 26.485 Artículo 6°, 2009).

## **Enfoques teóricos explicativos de la violencia en la pareja**

La violencia contra las mujeres es una realidad soportada desde muchos años por la Humanidad. De las diferentes manifestaciones que presenta, la que tiene lugar en el ámbito de la pareja o expareja es una de las más frecuentes y terribles, tanto por el sufrimiento que produce a nivel individual y familiar, como por sus nefastas consecuencias para el conjunto de la sociedad (Pueyo, 2009).

La inclusión de este tipo de violencia en la agenda de organismos internacionales como Naciones Unidas o la Organización Mundial de la Salud, así como de la mayor parte de los gobiernos, ha contribuido a su visibilización y a una mayor concienciación respecto a un problema social de enorme magnitud, que, hasta época bien reciente, era considerado exclusivamente como algo privado.

La intervención con hombres violentos, como estrategia de intervención psicosocial en el ámbito de la violencia en la pareja ha adquirido un gran impulso en nuestro país, a raíz de la puesta en marcha de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La mayor parte de los programas existentes van dirigidos a la intervención con hombres maltratadores, juzgados por delitos de violencia de género y que se encuentran en prisión o en suspensión de condena, con la obligación de realizar trabajos en beneficio de la comunidad y un tratamiento rehabilitador, bajo la dirección de un psicólogo. Consecuentemente, la práctica totalidad de las publicaciones referentes a la intervención con agresores de pareja es obra de profesionales de la psicología, que suelen contemplar a los hombres que maltratan como sujetos con patologías. Son estas patologías las que los llevarían a cometer delitos más o menos graves. La asistencia a estos programas resulta de obligado cumplimiento. Como resultado se encuentran, por una parte, una gran alarma social y por otra la idea de que la violencia de género

es únicamente una cuestión de agresiones físicas graves o, en el peor de los casos, de asesinato de mujeres.

Los abusos de la vida cotidiana, derivados de la socialización - que aún sigue discriminando en función del sexo de las personas -, las actitudes de dominio y la asunción de privilegios, que nuestra sociedad aún sigue ofreciendo al varón, no son fácilmente detectables. Y menos aún, cuando quedan minimizados por el potente foco de los “mass- media”<sup>1</sup>, que sólo alumbra los casos de violencia grave (Faur, 2008).

El concepto de maltrato técnico - referido a mujeres que responden afirmativamente a cuestiones referidas a abusos y actitudes de control y dominación, pero que no se sienten maltratadas - empleado por el Instituto de la Mujer, en las macroencuestas sobre violencia de género, ilustra, de manera evidente, la invisibilización que aún persiste en relación con este tipo de violencia “menos grave” (Faur, 2009).

Con esta propuesta de intervención se pretende enfocar problemáticas relacionadas con esos malos tratos que no aparecen nunca en los medios de comunicación, pero que hacen sufrir a las mujeres que los padecen y aumentan la tensión y el malestar de la familia.

Los hombres que los realizan no se sienten maltratadores porque nunca, o muy rara vez, han golpeado a su mujer - quizá algún empujón se les ha escapado, aunque lo nieguen -, tampoco se les ocurriría abusar sexualmente de ella y se niegan a ser comparados con los asesinos de las noticias, éstos sí, los “verdaderos maltratadores”. Se trata de comportamientos que no ponen en peligro la vida de sus parejas, conductas y actitudes difícilmente denunciables y con las que, en último término, pretenden mantener una posición de superioridad y dominio en la relación y en la familia.

---

<sup>1</sup> Los medios de comunicación de masas o medios de comunicación masiva son los medios de comunicación recibidos simultáneamente por una gran audiencia como cine, radio o prensa.

Nunca han sido denunciados (ni verían razón alguna para ello), tampoco son pacientes de ningún Centro de Salud Mental. Ahí suelen ser sus parejas las que acuden para ser tratadas médicamente por presentar una sintomatología depresiva o ansiosa. Estos hombres se consideran personas “normales” y, si leyera algo relacionado con el maltrato a las mujeres, el rechazo sería automático.

En algunos casos, la mujer está tomando conciencia de su situación (probablemente tras un periodo de participación en un grupo de ayuda con mujeres) y ya les ha hecho saber que no está dispuesta a continuar la relación en esas condiciones, provocando en ellos el temor a perder a su pareja y a quedar alejados de sus hijos. En líneas generales, este es el perfil de hombres a los que se dirige la propuesta de intervención “Otra Masculinidad es posible” (Grupos de Autoayuda para Hombres Violentos. Dirección General de Personal y Bienestar - Departamento Políticas de Género, 2020).

Ante esto se pretende hacer un aporte desde el Trabajo Social a la lucha contra la Violencia de Género, sin ocuparse directamente de las víctimas reales o potenciales.

Se parte de la base de que la violencia no es algo estático que surge en un momento y queda tal cual, sino que las actitudes y comportamientos abusivos se deslizan a lo largo de un *continuum*, que puede ir desde actos nimios de desprecio, hasta conductas de aniquilación psicológica y física. Intervenir en las primeras fases puede ser decisivo para detener el maltrato.

Si bien la intervención se centra en trabajar con estos hombres los aspectos cognitivos, emocionales y comportamentales- derivados de una socialización de género basada en la desigualdad y la discriminación de la mujer- que subyacen en las conductas violentas, ello no implica una consideración del maltrato, como resultante de patologías mentales. Más bien que las actitudes de prepotencia y dominación- y su correlato conductual- son fruto de aprendizajes sociales y los objetivo se centra en contribuir a un desaprendizaje de estos.

El objetivo es motivar a los futuros participantes para que asuman el coste y los esfuerzos de un cambio que, básicamente, consiste en abandonar una visión de las relaciones entre hombres y mujeres como operación de suma 0: una parte gana, si la otra pierde. Posteriormente se plantea el objetivo de colaborar con ellos en la construcción de un modelo de masculinidad que no necesite infravalorar ni discriminar al otro género para afirmarse.

### **Grupo de Autoayuda para hombres violentos**

Ante los problemas de violencia familiar, existe un grupo de autoayuda para hombres con este tipo de dificultades, a fin de ayudarlos a superar e incluirlos en el núcleo familiar (Grupos de Autoayuda para Hombres Violentos. Dirección General de Personal y Bienestar - Departamento Políticas de Genero, 2020).

**Objetivo.** Brindar información, orientación, contención, asesoramiento y asistencia psicológica en la temática de la violencia masculina intrafamiliar.; modificar las conductas de maltrato a partir del reconocimiento de aquellos mitos, creencias y costumbres que se repiten a través de los estereotipos de poder; adquirir la capacidad de comprensión, organización y erradicación de aquellas conductas que se ejercen por un abuso de poder dentro del ámbito familiar.

**Destinatarios.** Hombres mayores de 21 años que tienen la firme convicción de querer cambiar sus conductas violentas, cesar en la persecución u hostigamiento de su pareja, hijos y/o familiares, y lograr una adecuada estabilidad emocional para poder cumplir con sus derechos y obligaciones judiciales, laborales y paternas.

**Descripción del Servicio.** Es un programa especializado en la temática de los malos tratos en el ámbito familiar, su modalidad de abordaje es la dinámica grupal, su metodología es la comprensión y reflexión de la violación de los derechos de las personas, y su finalidad es la preservación de la vida y los derechos de todos los integrantes de esa organización familiar.

**Características.** A través del abordaje interdisciplinario y articulado con el Sistema de Salud, Justicia y Acción Social, brinda recursos a toda la población masculina interesada en detectar, prevenir, neutralizar y erradicar aquellas conductas abusivas que lo interrogan y confrontan con la Ley de Protección Integral a las Mujeres, Niños/as y Adolescentes, porque dichas conductas son una clara violación a los Derechos Humanos.

**Requisitos para el Ingreso.** Es condición necesaria aceptar un compromiso de no agresión ni amenazas a partir del ingreso al mismo.

El programa es para hombres golpeadores, también se aborda la temática desde la mujer y los niños por otro lado. El hombre por lo general viene derivado por los Centros de Atención a la Mujer, o bien por denuncias civiles o penales. A partir de ese momento ingresan al programa con criterios de peligrosidad, urgencia y riesgos, y luego del tratamiento, si el hombre cumple con determinados objetivos generales y específicos dentro del marco institucional, en un promedio de un año o año y medio egresa del programa para iniciar un tratamiento psicológico individual y de re-vinculación con los hijos. Eventualmente y si el juez lo autoriza, tendrá una re-vinculación con la mujer, pero eso es decisión de la Justicia, no de los especialistas del programa

El objetivo del grupo es que los hombres se estabilicen y cumplan con las medidas cautelares, una de ellas es que cumpla con la exclusión del hogar, por ejemplo, que como mínimo se suele dictar por tres meses. También se requiere que cumpla con la cuota alimentaria y que tenga una cierta estabilidad emocional, esto quiere decir que pueda dialogar con una trabajadora social y que pueda cumplir con un régimen de visitas (Grupos de Autoayuda para Hombres Violentos. Dirección General de Personal y Bienestar - Departamento Políticas de Genero, 2020).

## **Implementación de las políticas de equidad de género: Dimensiones de los cambios**

### **Comunicación Institucional Interna**

Como se mencionó anteriormente, a partir de 2006 se comienza a identificar una profundización del modelo democrático de las Fuerzas Armadas y como parte de este, la construcción de políticas activas para la plena integración de las mujeres al Ejército Argentino. En este sentido, si se analizan las reformas en la materia, se puede identificar una primera instancia donde se modificó aquella normativa que mantenía restricciones basadas en razón de género y se profundizó en la identificación y consecuente modificación de aquellas prácticas que limitaban la integración de la mujer. Algunas de las políticas de género que dan cuenta de lo antes mencionado son (Storani, 2020):

- La eliminación de la prohibición que impedía a los padres que integraran los institutos de formación militar a ejercer su derecho a reconocer a sus hijos;
- La derogación de los actos administrativos que prohibían la permanencia en instituciones de educación militar a las mujeres embarazadas, lactantes y/o con niños/as;
- La derogación que impedía a las personas con hijos el acceso al Servicio Militar;
- La adecuación de las reglamentaciones de las Fuerzas para exceptuar a las mujeres lactantes y embarazadas de la tarea de cumplir guardias;
- La derogación la posibilidad de someter a consideración disciplinaria la existencia de hijos extramatrimoniales, embarazos de mujeres solteras y el concubinato;
- El reconocimiento del derecho de las mujeres a participar en las juntas, comisiones y/o instancias de asesoramiento para la confección de uniformes militares;
- El reconocimiento del derecho de las mujeres a participar en las ternas de postulantes para agregadurías en el extranjero;

- La incorporación de criterios de género en el Reglamento de Admisión y Registro de Solicitudes y Adjudicación de Viviendas y la incorporación de reglas específicas para la asignación de viviendas a quienes conforman hogares monoparentales y monomarentales;
- La restricción de la disponibilidad de armas para el personal denunciado judicial o administrativamente por hechos de violencia intrafamiliar, interpersonal o abuso de armas;
- La creación de un Protocolo de atención de las víctimas de violencia intrafamiliar;
- El dictado del decreto que ordenó incluir en las diferentes instancias de las Juntas de Calificación del Personal Superior y Subalterno, a las militares mujeres que se encuentren revistando en los grados a considerar en la integración de dichas juntas.

Se desarrollaron un conjunto de políticas activas tendientes a crear dispositivos institucionales capaces de garantizar la efectiva inclusión de las mujeres en el ámbito castrense. Se logran identificar algunas políticas como el Consejo de Política de Género, que funciona como una instancia de asesoramiento, y que procura asegurar la participación de las mujeres militares. Se configuró como un espacio donde desarrollar propuestas para el mejoramiento de las condiciones de acceso, permanencia y progreso en la carrera militar, destinadas a erradicar los obstáculos y promover acciones tendientes a garantizar la igualdad real de oportunidades para hombres y mujeres. El Consejo de Política de Género está compuesto por mujeres de las Fuerzas Armadas, representantes de la sociedad civil y de distintos organismos del Estado.

A la luz de la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres, se crearon las Oficinas de Género, como ya se ha hecho mención anteriormente, diseñadas como un lugar de visibilización, comunicación, contención y orientación para lograr la integración y la cohesión de las mujeres en el Ejército Argentino. La composición de estas Oficinas está dada por profesionales de distintas disciplinas, pudiendo estar integradas por personal militar o civil, se

constituye por personal militar y militares profesionales, abogados, psicólogos y trabajadores social.

Las distintas políticas han avanzado tanto en puntos específicos en materia de género como también en la transversalización e integralidad del tema en otras agendas. A los efectos de evitar que las acciones en materia de género sean políticas aisladas, sino que por el contrario se encuentren transversalizadas en la lógica institucional. Resulta necesaria la implementación de medidas puntuales y específicas, para que sean efectivas deben estar integradas en el resto de las acciones de democratización que se desarrollan. De esta manera se logra no sólo una verdadera inclusión, sino que además es un reaseguro para la perdurabilidad de estas políticas y su reproducción en prácticas concretas de la vida institucional cotidiana.

### **Aceptación y resistencia a los cambios**

Se puede definir la innovación como “un proceso de influencia social cuya fuente es, generalmente, una minoría que se esfuerza sea de introducir o de crear ideas nuevas, nuevas formas de pensar o de comportarse, sea de modificar, ideas o actitudes tradicionales, antiguos modos de pensar o de comportarse” (Doms y Moscovici, 1984).

Frente a cualquier tipo de influencia minoritaria se produce un conflicto ya que, al romperse el consenso, la mayoría se siente amenazada. Mayoría y minoría entran entonces en un proceso de negociaciones tácitas con el objeto de restablecer el consenso. La mayoría intenta por diferentes vías desprestigiar la minoría y recuperar el dominio de la situación. Dos estrategias de resistencia al cambio desarrolladas por la mayoría han sido detalladamente analizadas: la psicologización y la denegación (Banchs, 1999).

Es posible realizar una analogía, donde “la mayoría” que menciona Doms y Moscovici (1984), son los varones en la fuerza; una mayoría que se siente amenazada frente a una minoría – compañeras femeninas - que avanza muy lentamente y ocupa lugares profesionales.

De acuerdo con lo desarrollado en el presente capítulo los casos de violencia de género (violencia doméstica contra las mujeres, violencia laboral e institucional) en las distintas unidades militares del Ejército Argentino, afectan directamente con la disciplina, repercutiendo en la acción de mando y en los objetivos de la organización.

En vistas de la extensión del territorio en el cual el Ejército Argentino desarrolla sus funciones, resulta imprescindible la existencia de dispositivos que permitan el efectivo y eficaz cumplimiento de los ejes de trabajo anteriormente expuestos en el presente capítulo, adaptándolos a las distintas realidades zonales. Así, se deberá asumir la conformación de dispositivos en el territorio nacional, teniendo en cuenta los requisitos especificados para la Organización de la Oficina Central de Políticas de Género, las Oficinas Descentralizadas y Puntos de Enlaces. De esta manera se procurará que todo el personal del Ejército cuente con profesionales aptos para asesorar, contener y capacitar en el momento oportuno.

Como ya se ha expuesto, las Oficinas de Género no tienen facultades resolutorias, no llevan a cabo ningún tipo de investigación, información o actuación. Ante la presunción de una falta disciplinaria, se asesorará y recomendará que se labren las actuaciones correspondientes.

Se trabaja con los conceptos de género arraigados en la Fuerza que regulan las relaciones de hombres y mujeres dentro del ámbito laboral, para ir generando una gradual transformación y ampliación de estos, en pos de generar vínculos más libres de determinaciones de género, y que cada integrante de la Fuerza no vea sesgado su desempeño y posibilidades laborales a partir de prejuicios en razón de género. Para ello se establecerán espacios institucionales de comunicación, contención, difusión y orientación que fortalezcan la integración de hombres y mujeres en la Fuerza mediante un abordaje interdisciplinario.

Se asesora respecto de la normativa vigente desarrollando, asimismo, nuevas propuestas para reglamentar las relaciones laborales y la compatibilización de la vida laboral con la familia, de

acuerdo con las inquietudes y planteos que surjan de las Oficinas de Género en relación con las circunstancias que permitan prever o dieran lugar al acceso en forma desigual a derechos por parte de hombres y mujeres de la Fuerza.

Los Equipos de Trabajo deberán contar como estándares mínimos con dos profesionales entre los que deberán situarse un/a abogado/o, un/a psicólogo/a o un/a trabajadora social. Pudiendo luego adicionarse otros profesionales instruidos en asesoramiento legal o en salud mental. De no disponer de los profesionales mencionados anteriormente se deberá desafectar al personal que constituya la misma debiendo ser el Oficial de Personal o el 2do Jefe de elemento, quien quede a cargo de recibir al personal afectado o con inquietudes en la materia. De ser así, la función se limitará a asesorar apropiadamente, y realizar una derivación responsable, facilitando los medios correspondientes para el acceso a la Oficina de Género más próxima o a la Oficina de Género Central de la Dirección General de Personal y Bienestar del Ejército Argentino (Departamento Políticas de Género).

### **Capítulo III**

#### **La Cultura Institucional del Ejército Argentino. Capacitación y formación en materia de Transversalización de la Perspectiva de Género para el personal de la Fuerza que integran las Oficinas de Género y los Equipos de Violencia Intrafamiliar.**

En este capítulo se describirá la capacitación y formación en materia de la Transversalización de la Perspectiva de Género para el personal de la Fuerza que integren las Oficinas de Género, los Equipos de Trabajo de Violencia Intrafamiliar y Puntos de Enlaces para desempeñar adecuadamente sus funciones de asesoramiento y asistencia al personal militar y sus superiores, enfocándose su estudio en la violencia domestica contra las mujeres en el seno de la pareja, la violencia laboral e institucional. Está destinado a fortalecer una nueva etapa de la implementación de las políticas de género e incorporar una parte importante de la perspectiva que acompaña los desafíos de la actualidad.

El Ejército Argentino históricamente ha sido integrado por hombres y es por ello por lo que en muchos sentidos se orientan por valores masculinos. El orden masculino no requiere justificación ni legitimación, ya que es reproducido y ratificado por el orden social. Muchas de las características patriarcales del ámbito militar son naturalizadas también por las mujeres; les vienen dadas, a través de cómo han sido educadas y socializadas. A partir de la implementación de políticas de género, el campo social de las Fuerzas Armadas se presenta como espacio de tensión (Bourdieu, 1998).

La inclusión de mujeres se caracterizó por el rol de asistencia que cumplieron, primero como enfermeras, y luego en tanto parte del Cuerpo Profesional, siempre en roles de asistencia técnica, situación naturalizada por sus pares masculinos. Mientras estuvieron en esos roles tradicionales no hubo discusiones significativas sobre su participación. Las resistencias

aparecieron cuando comenzaron a integrarse al Cuerpo Comando, dado que ello ponía en cuestión estereotipos que asociaban esos roles a la virilidad (Masson, 2010b).

Parte de estas resistencias se visibilizan cuando los varones manifiestan qué dificultades tienen y sienten al relacionarse con las mujeres que ocupan espacios de poder. Ven a su par femenino como “competencia”, al ocupar puestos que podrían ser asignados a ellos. Su forma primera de resistencia es acusar a las mujeres de usar “sus dotes femeninas” (en sentido de sensualidad / sexualidad) cuando, por ejemplo, ascienden a puestos jerárquicos o son seleccionadas para misiones al extranjero.

Estos mismos afirman que “solo es cuestión de tiempo” (para lograr la equidad de género) y que “había que adaptarse”. Este argumento sirve para dimensionar cómo se encuentra vigente la puja de poder y posiciones y dan lugar a reflexionar sobre la difícil tarea que todavía le queda por delante a la mujer militar.

La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas fue paulatina y se dio en distintas instancias. En primer lugar, fue un tanto periférica y estereotipada, para luego avanzar con la incorporación formal abriendo todas las armas a las mujeres. Esto resultó el primer paso de remoción de obstáculos normativos y formales desde lo institucional. Luego, ya con las mujeres incorporadas formalmente se dio lugar al diseño de políticas específicas para el sector en materia de género.

De este modo, se puede leer un avance primero con la incorporación y luego con la integración de las mujeres dentro de una institución sumamente jerarquizada y masculinizada como lo es el Ejército Argentino. Cabe destacar que estas instancias se dieron y continúan desarrollándose en un marco de permanente transformación. El proceso de la inclusión cobra distintas dimensiones ya que, si bien desde lo normativo se puede avanzar con la remoción de barreras formales y el diseño de políticas inclusivas, las mismas no siempre se reflejan en la práctica institucional. Para evitar el fetichismo normativo y el simple avance formal, es

necesaria la constante revisión de prácticas institucionales que muchas de ellas continúan siendo excluyentes y consolidando la identidad militar como únicamente masculina y varonil (Derdoy, 2014).

La educación dentro de las organizaciones, a las cuales les importa e interesa la formación y capacitación de sus miembros, funciona como motor de progreso y constante transformación, dado que ambos conceptos dan las herramientas necesarias al personal para afrontar los nuevos desafíos.

Un Ejército profesional se basa en su capacitación y educación, para lo cual las Fuerzas realizan un esfuerzo constante sin dejar de lado las normas vigentes que regulan a cada Fuerza.

Las leyes que buscan mejorar el funcionamiento de las organizaciones militares, muchas veces se encuentran con una Cultura Institucional muy arraigada y con diferentes paradigmas que hacen que las personas que conforman la Institución sean reticentes al cambio. Esto generalmente ocurre cuando una organización sistemática se enfrenta a un cambio importante en sus procesos o ideologías.

Ha sido un largo proceso de integración con perspectivas de género que se encuentra en la Fuerza actualmente, siempre siguiendo el camino y respetando las normas, leyes y derechos vigentes que tienen las personas que la constituye.

En el plano de formación con perspectiva de género, en el año 2009 se creó la Diplomatura de Género y Gestión Institucional en el Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial (INDAE), hoy dependiente de la Universidad de la Defensa (UNDEF); con el objetivo de ofrecer un espacio de capacitación y profundización en la temática de género para el personal de las Fuerzas Armadas, extensivo a otras áreas de interés. La Diplomatura continuó ininterrumpidamente, alcanzó los 10 años de cursada y más de 800 egresado/as hasta el 2020.

Tiene un plan de estudios anual y la modalidad del curso es presencial. Para acceder se requiere que las y los postulantes posean nivel secundario, terciario o universitario. El plan se

estructura en nueve módulos, a saber: Introducción a los estudios de género; Género, ciudadanía y derechos; Masculinidades; Género y gestión; Historia de las relaciones de género; Género, cuerpo y salud; Metodología de la Investigación; Violencia de género; Género, defensa y seguridad. Complementan el curso conferencias magistrales, talleres y otros eventos. Por Resolución N° 979/2012 del Ministerio de Defensa, la “Diplomatura de Género y Gestión Institucional” fue declarada de interés para el ámbito de la Defensa Nacional, por lo que se instruyó al señor Jefe del Estado Mayor General del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea para que se incorporara en el listado de las carreras y los cursos que son de interés para las Fuerzas Armadas.

En sintonía con los postulados de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la principal meta de la Diplomatura fue garantizar, en el ámbito de las instituciones, una efectiva implementación y ejercicio de las normas y procedimientos establecidos en materia de género y derechos humanos, asegurando su conocimiento y apropiación por parte de quienes deben ponerlos en práctica y también exigir su cumplimiento. Robustecen este propósito otras convenciones internacionales de jerarquía constitucional, entre las que podemos citar la Convención Interamericana Belém do Pará, leyes nacionales como la Ley 26.485 (2009) “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollan sus Relaciones Interpersonales”, las específicas modificaciones al Código Civil y Comercial (2015) y al Código Penal (2012), así como las Resoluciones claves expedidas por el Ministerio de Defensa de la Nación, en todas las cuales se enmarca el diseño del plan de estudio y los contenidos dictados en la Diplomatura. Garantizar el acceso a la información, la capacitación y la formación implica habilitar el conocimiento de derechos, su ejercicio y promoción.

La generación de estas interacciones positivas favorece y alianza el conocimiento teórico-práctico de los contenidos impartidos, ello se traduce en un valioso aporte para el proceso de

transformación social ya que cada uno de los y las cursantes que han internalizado la enseñanza que el espacio académico proporciona, producen un efecto expansivo multiplicador en la esfera laboral, social y familiar que los circunda. Por lo tanto, esta formación que promueve el cambio cultural no sólo de quienes la cursan sino también el de su entorno, contribuye en la mejora del grado de civismo y repercute en la toma de decisiones de los individuos en todos los ámbitos en que se desarrollan y coexisten. En el mismo sentido, la Diplomatura resulta ser una efectiva herramienta de enseñanza y difusión en sintonía con el ritmo que demandan las políticas públicas y los trascendentes cambios legales que en la materia se vienen llevando a cabo.

En este sentido, es de resaltar que la labor académica que desde el año 2010 se viene llevando a cabo a través de la Diplomatura, se corresponde plenamente con el propósito de la Ley 27.499, “Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado” (sancionada el 19 de diciembre de 2018), que persigue el objetivo de que las y los agentes de la Administración Pública Nacional, en todos los niveles y jerarquías, cuenten con las herramientas teóricas-prácticas necesarias para desnaturalizar la discriminación y las relaciones desiguales de género y contribuir a la prevención de la violencia de género. Lo expresado se desprende, indudablemente, de lo plasmado en el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018 - 2020 de la Ley Micaela, en el cual el Ministerio de Defensa, entre otras medidas, fomenta la promoción de la “Diplomatura de Género y Gestión Institucional” como acción programática y específica para la Transformación cultural-comunicacional, en favor de proporcionar herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos con el fin de lograr instituciones inclusivas que promuevan la igualdad de género y el ejercicio efectivo de los derechos (Militares Argentinas, 2020).

En el año 2009, se creó la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa. Esta área, dependiente de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, pasó a ser la instancia ministerial encargada de operacionalizar las políticas en

materia de género en articulación con las tres Fuerzas Armadas y el Estado Mayor Conjunto. A partir de la creación del Consejo de Políticas de Género, de la Dirección de Políticas de Género y de las Oficinas de Género en las Fuerzas Armadas comenzó a cobrar un rol preponderante el desarrollo de políticas públicas que fueron transformando las normas internas discriminatorias y comenzaron a dar respuesta a las necesidades, obstáculos y desafíos identificados en diferentes espacios y momentos.

A más de 10 años de este inicio innovador, la Diplomatura Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas, surge como una necesidad de la Dirección de Políticas de Género de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa de brindar herramientas teórico - prácticas a los y las integrantes de los Equipos Interdisciplinarios de las Oficinas de Género, de todo el país y de las tres Fuerzas Armadas, a fin de garantizar una perspectiva de derechos en la implementación de las políticas de género. La propuesta se enmarca, en los contenidos mínimos establecidos por la Ley 27.499 de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley Micaela). Dado que las desigualdades de género permean las estructuras estatales, esta Diplomatura tiene como principal objetivo brindar herramientas que permitan dar respuestas institucionales para revertir esta situación haciendo hincapié en los casos de violencia en razón de género, desde una perspectiva de género y de derechos.

**Diplomatura Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas – (Universidad de la Defensa, 2021).**

El Objetivo General de la Diplomatura es brindar a los/as estudiantes los conceptos, herramientas y recursos básicos para la identificación, orientación, tratamiento y registro de casos de violencia en razón de género de acuerdo al marco normativo vigente.

Los Objetivos Específicos son que los/as estudiantes conozcan y comprendan los principales conceptos que articulan la perspectiva de género y de derechos de las mujeres. Entiendan la violencia en razón de género desde una perspectiva de género, derechos humanos y salud pública. Conozcan el alcance de la normativa nacional e internacional relativa a los derechos de las mujeres y de la diversidad sexual. Conozcan la normativa en el ámbito de la defensa relativa a los derechos de las mujeres y la diversidad sexual.

Los Módulos de la Diplomatura son: 1. Género y Políticas Públicas, 2. Normativa nacional e internacional vinculada a la igualdad de género y derechos, 3. Violencia en razón de género y 4. Normativa específica y análisis, resolución y registro de casos.

La capacitación y formación en materia de la Transversalización de la Perspectiva de Género para el personal de la Fuerza que integran las Oficinas de Género y los Equipos de Violencia Intrafamiliar, todo esto bajo la coyuntura de que la incidencia y prevalencia de la violencia en razón de género en nuestro país exige cada vez más la especialización de profesionales en la temática, y requiere Equipos de Trabajo Interdisciplinarios (Calce Yannotti, 2014) que puedan evaluar la singularidad de cada caso de manera integral, contemplando las particularidades de cada contexto y así evitar que se produzcan nuevos hechos abusivos. Para ello, valorar la probabilidad del riesgo en los casos de violencia en razón de género sería la mejor estrategia profesional para reducir el impacto de la conducta abusiva antes de que ésta tenga lugar.

Evocando la evolución del desarrollo de las evaluaciones de riesgo, es dable destacar que los procesos de predicción estaban a cargo del área clínica. Psicólogos/as y psiquiatras eran quienes contaban con la especificidad para poder diagnosticar y pronosticar cuáles personas presentaban patrones para ejercer conductas violentas y cuáles no. Era evidente que la habilidad predictiva de los/as clínicos/as presentaba mayor rigurosidad que la librada al azar. No obstante, los criterios diagnósticos empleados se enmarcaban en la patologización de la conducta

humana, revelando un margen de error que no ofrecía respuestas acordes a la problemática en cuestión.

Los datos relevados hasta el momento evidencian que las conductas violentas que ejercen los hombres no pueden predecirse con absoluta precisión. Sin embargo, lo que sí es posible es estimar la probabilidad del riesgo de que sobrevenga una nueva agresión, como ya se dijo, en un determinado contexto y en el corto plazo.

Evaluar la probabilidad del riesgo en los casos de violencia en razón de género es una tarea compleja que despierta un gran desafío para los equipos de trabajo. Los procesos de evaluación y predicción pueden presentar errores cuando los/as profesionales presentan falta de formación, presencia de sesgos y estereotipos, ausencia de criterio y falta de seguimiento.

En pos de ello, y con el objeto de mejorar la práctica predictiva, se pensó en la combinación de dos procedimientos: el clínico y el actuarial (López Ferré. S y Pueyo. A. A., 2007).

Esto quiere decir que, desde el enfoque clínico, los grupos de trabajo deberán contar con herramientas que permitan realizar entrevistas a personas que atraviesan procesos victimizantes y desde lo actuarial pensar en la confección de un protocolo, cuestionario o guía, que permita recoger información relevante para la valoración del riesgo.

Esta práctica mixta obliga a los y las operadoras que son llamados/as a intervenir a precisar formación sobre el particular abordaje que requieren las personas que padecen una situación abusiva. En esa misma línea, el cuestionario de preguntas facilita la unificación de criterios en el equipo; controla las variables que emergen en la subjetividad de cada integrante disminuyendo el sesgo; favorece el relevamiento de información integral de cada caso, y evita el olvido de indicadores de riesgo relevantes.

La detección de los factores o indicadores de riesgo permitirá a los y las profesionales situarse en un punto de partida y les servirá de guía en cuanto a Directivas sobre cómo accionar, en qué direcciones, qué conviene hacer y qué conviene no hacer, por qué, y para qué.

**Factores de Riesgo.** Previo a la detección de los factores de riesgo, es importante contar con la mayor información respecto a la persona en situación de violencia, la persona que ejerce violencia y el vínculo (Yannotti, 2014).

El relevamiento integral y diferencial de todos los elementos que hacen a la particularidad del caso es imprescindible a la hora de evaluar los factores de riesgo. La ausencia de esa información previa incrementa el margen de error a la hora de predecir la probabilidad de la reiteración de la conducta violenta.

La detección de indicadores de riesgo permite brindar datos con el objeto de realizar estadísticas confiables; conocer la magnitud de las denuncias por violencia en razón de género en los distintos ámbitos en los que se produzcan; adoptar medidas de protección, y desarrollar políticas públicas. De este modo, la evaluación de riesgo en los casos de violencia en razón de género da cumplimiento con lo decretado por el Artículo 37° de la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.

### **Equipos de Trabajo de Violencia Intrafamiliar y Equipo Interdisciplinario**

La evaluación de riesgo la debe hacer un Equipo Interdisciplinario especializado en el tema de violencia doméstica contra las mujeres, violencia laboral e institucional; sobre personas que reciben el daño, que están siendo sometidas a relaciones con desequilibrio de poder y que manifiestan características traumáticas (Yannotti, 2014).

La retractación, el relato contradictorio, los olvidos, las lagunas mnémicas, el retirar la denuncia, el retorno de la relación con el agresor, entre otras situaciones, constituyen dinámicos paradójicos que ponen de manifiesto la problemática de la violencia en razón de género. Estos elementos generan que los y las profesionales no especializados desestimen y/o minimicen el riesgo muchas veces por sesgos, prejuicios, cegueras selectivas, mecanismos defensivos, falta de formación, etc.

En ese sentido, es dable señalar que el personal deberá estar formado, especializado y capacitado; conocer las particularidades de la clínica victimológica; desarrollar habilidades para la urgencia y emergencia; contar con un listado de recursos que faciliten la articulación interinstitucional e intrainstitucional con el objeto de coordinar con otras instituciones como así también con otras áreas dentro de la institución en la que se desempeñan de forma mancomunada, y desarrollar la creatividad en el caso a caso para la prevención y el cese de la violencia.

Los factores de riesgo deben ser abordados desde el modelo ecológico multidimensional (Bronfenbrenner, 1971), que implica tener en cuenta los distintos niveles tanto personales como familiares y contextuales, evitando así reduccionismos y minimizaciones en las evaluaciones.

La tarea del relevamiento de indicadores de riesgo persigue el objetivo de la protección de la persona que está padeciendo el maltrato a través de la detección e identificación de amenazas potenciales que surgen en un determinado contexto y que podrían causar daño físico, psicológico, sexual y ambiental, entre otros. Evaluar la probabilidad del riesgo permite tomar medidas de protección que reduzcan y/o eliminen la posibilidad de un nuevo acto abusivo.

Para evaluar el riesgo, es necesario hablar de entrevista. Los equipos de trabajo y Puntos de Enlaces tendrán que estar entrenados en la habilidad de entrevistar a las memorias traumatizadas. Para ello, deberán conocer y desplegar una serie de técnicas y estrategias que delimiten y determinen el objetivo, la dirección y la coherencia teórica y metodológica de la evaluación.

La entrevista es una de las técnicas más conocidas para el registro y relevamiento de datos. Es un método que requiere de una metodología y encuadre para su registro. En ese sentido, los y las profesionales deberán conocer todas las variables que emergen en ese contexto tanto desde el lugar del entrevistador/a como de la/el entrevistada/o.

Lo que le otorga sentido a la intervención no es el dato concreto, sino el significado y la interpretación que cada especialista hace sobre ello.

¿Por qué una persona que está sufriendo violencia de género debería confiar en el/la profesional que la convoca? ¿Quiénes son los/as profesionales para que las víctimas de una situación de violencia confíen en ellos/as?

Los relatos de las personas en situación de violencia impactan de forma directa en el posicionamiento subjetivo de los/as profesionales, evidenciando sesgos y estereotipos que inciden en la escucha. El primer contacto que se establece con la persona que padece permite tener una primera aproximación con el impacto subjetivo que generó la comunicación. Por ejemplo: “Lo que le sucedió es indigerible...” o “Me parece un poco exagerada...” o “Ah, pero ella era su pareja...” o “Hace tiempo que vive esto, ¿por qué lo dice ahora?”.

En ese sentido, será fundamental que el personal aprenda a oírse, registrando e interpellando las ausencias o presencias de emociones que les genera el relato. Los comentarios y sensaciones que aparecen en una primera aproximación están evidenciando que el posicionamiento de un/a especialista está sesgado por su propia subjetividad. El registro, cuestionamiento y reflexión de estas creencias y pensamientos será la línea rectora para poder escuchar y mirar la situación abusiva de forma integral y contextual (Yannotti, 2014).

Los Equipos de Trabajo de Violencia Intrafamiliar deberán aprender a desarrollar una escucha activa y simétrica, requiriendo esto un doble ejercicio. Por una parte, una escucha despojada de juicio de valor que esté alerta al malestar propio y de quien padece. Por la otra, una escucha simétrica que aprende del relato sin ubicarse en una posición distante del saber o no saber, tutelando o dando directivas.

Tener presente lo antedicho será indispensable para establecer un vínculo transferencial y empático con quien padece y planificar la estrategia de intervención y protección en la singularidad de cada caso. Cuando no se trabaja en la construcción del vínculo, las dinámicas

paradojales que emergen de los distintos relatos influyen y retroalimentan los sesgos y juicios de valor de quienes entrevistan. Por ejemplo: “Eso no me lo dijo. ¿Me estará mintiendo?” o “Me oculta información” o “Si no me cuenta todo no puedo trabajar”.

En esa línea, hay que tener presente que es habitual que en el primer encuentro la persona en situación de violencia evidencie mecanismos defensivos frente al entrevistador, mostrándose distante, callada, negando lo sucedido, racionalizando o justificando los hechos relatados. Esta conducta es un mecanismo inconsciente que hace alusión a cómo la persona se defiende de la angustia que le genera poner en palabras el hecho traumático, lo que tiene un efecto revictimizante (Yannotti, 2014).

**La importancia de la evaluación del riesgo para determinar el potencial de peligro que tiene la persona en situación de violencia doméstica, laboral e institucional (Diplomatura Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas, 2021).**

El enfoque victimológico está centrado en los relatos de las personas en situación de violencia. Es importante recabar la mayor información posible con el objeto de evaluar la probabilidad de que las amenazas identificadas se conviertan en realidad o se repitan, y su impacto en la persona en situación de violencia y su familia a fin de abordar de manera efectiva todo tipo de riesgos y tener en cuenta las circunstancias particulares de la singularidad de cada situación.

Durante la evaluación de riesgo, se deberá tener en cuenta preferentemente el vínculo con la persona denunciada (pareja, conviviente, progenitor, familiar, ex pareja, jefe, compañero de trabajo, desconocido, entre otros); la cronicidad e intensidad de los hechos (el tiempo al que ha estado expuesta a la violencia y si el maltrato se fue incrementado en intensidad); la edad de la persona que denuncia (niña, adolescente, adulta, adulta mayor); los tipos de violencia (violencia sexual, física, psicológica, ambiental, económica, entre otras); las estrategias coercitivas que

ejerce el agresor (el modus operandi); el estado de vulnerabilidad de la persona en situación de violencia (evaluar su posicionamiento frente a la violencia padecida), y las particularidades de la victimización a la que fue sometida la damnificada (si fue víctima de violencia sexual, o física, tortura, violencia psicológica, en qué contexto, etc.).

Es probable que las personas que sufren violencia de género (Violencia Domestica, Laboral e Institucional) sean sometidas a agresiones repetidas. Por lo tanto, la evidencia de comportamiento coercitivo o controlador y la escalada e intensidad de la violencia serán un factor crucial en la evaluación del riesgo.

La Evaluación de Riesgo tiene como finalidad reducir e impedir que la situación de violencia se reitere, para ello se deberán implementar medidas de protección coordinadas con otros organismos y/o áreas con el objeto de garantizar la seguridad de las víctimas (López Ferré S. y Pueyo A. A., 2007).

En los casos donde se realiza una intervención con personas en situación de riesgo, es imprescindible mantener estricta confidencialidad, lo que implica no brindar ningún tipo de información a ninguna persona y/o institución que no esté directamente relacionada con la protección de la persona en situación de violencia.

Una vez efectuada la denuncia y la evaluación de riesgo, independientemente de las medidas de protección solicitadas se le deberá manifestar a la persona en situación de violencia recomendaciones de autocuidado.

#### **Recomendaciones de autocuidado.**

- No estar solas.
- Cambiar sus rutinas.
- No hacer citas con el agresor.
- No dejar entrar al agresor a la casa a hablar, no subirse a un auto con él, etc.

Contar siempre con un teléfono para llamar al 911.

- Tener un lugar en la casa donde puedan encerrarse en caso de riesgo. Por ejemplo: un baño donde tengan llave y con un teléfono a mano.
- Hablar con los/las vecinas y familiares para que llamen al 911 si escuchan cualquier situación extraña.
- En situaciones de riesgo, gritar, solicitar ayuda.
- Guardar la documentación fuera del acceso del victimario, tal como el DNI propio y de hijas/os, libreta de salud propia y de hijas/os, títulos de propiedad de vivienda o auto en caso de tenerlo, medicación de uso frecuente, etc.
- No mostrar la denuncia hasta tener posibilidades de contar con medidas de protección.

Una vez que el personal releve toda esta información con enfoque de género y desde un análisis integral, deberán discriminar y confeccionar con ella un informe interdisciplinario, considerando los factores de riesgo y de compensación, contemplando las particularidades de cada situación, abordando los distintos niveles y los diferentes riesgos a los que podría estar expuesta la persona victimizada.

En ese sentido, se deberá considerar el estado de vulnerabilidad del cual parte la persona afectada y la vulnerabilidad que se va incrementando por lo distintivo del hecho y su efecto arrasador, el vínculo con la persona que ejerce el maltrato, la cronicidad del maltrato y el tiempo de victimización al que ha estado expuesta.

**Herramientas y recursos básicos para la identificación y orientación ante casos de violencia de género: información, acompañamiento y derivación (Diplomatura Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas, 2021)**

Si bien hoy las personas en situación de violencia doméstica, laboral e institucional cuentan con un marco normativo que avala y deja explícito sus derechos, todavía se identifican diversos obstáculos en distintos organismos para poder garantizarlos.

Uno de los obstáculos que se identifican en personas en situación de violencia de género es que muchas de ellas pueden sentirse desanimadas por la falta de apoyo que reciben en distintos ámbitos como salud, seguridad y justicia, entre otros. Esta desprotección las lleva a creer que se encuentran en una situación sin salida, sin un tercero de apelación, renunciando a la búsqueda de ayuda.

Muchas veces, no se toman las medidas necesarias para proteger a la víctima porque dudan de la credibilidad de su relato o se lo minimiza o reduce a un conflicto familiar o laboral.

El brindar información es una intervención reparadora, que no sólo redundaría en que la persona victimizada se sienta comprendida, sino que constituye una real medida de prevención y protección. La comunicación alivia y calma la ansiedad, el temor y la angustia que le genera el desconocimiento sobre los recursos con los que cuenta para poder identificar el problema y poder salir.

Las personas que sufren situaciones de violencia doméstica, laboral e institucional manifiestan fuertes miedos a no ser asistidas, a que se dude de su palabra, a que se las termine criminalizando, etc. Poner en palabras lo indecible no es tarea fácil, especialmente cuando el vínculo es afectivo. Por ello, es importante que las instituciones respondan a las demandas y necesidades de cada persona. La asistencia y la información son derechos que poseen y las personas que intervienen deberán respetarlos y garantizarlos, independientemente de su ideología y creencia. Caso contrario, la persona en situación de violencia se sentirá inhibida en su capacidad de tomar decisiones y es probable que se sumerja en la apatía y la desesperanza (Velázquez, 2003).

La asistencia y el acompañamiento a personas en situación de violencia presenta el desafío, en primer lugar, de registrar el posicionamiento subjetivo del personal a cargo y cómo incide durante todo el proceso y, en segundo lugar, acompañar los tiempos de las personas que padecen, las que suelen manifestar un abanico de sentimientos tales como ambigüedad, ansiedad, angustia, enojo, expectativas y demandas constantes, entre otras.

La escucha y el poner en palabras pasarán a tener un lugar protagónico a lo largo del acompañamiento. En pos de ello, es que el trabajo interdisciplinario permitirá construir una red de sostén que permita establecer una labor mancomunada entre los/as profesionales con el objeto de poder dar respuestas encuadradas en la ética, en la prevención y en la tarea del cuidado.

Identificar el problema, valorar el riesgo, implementar estrategias de protección y realizar un seguimiento y acompañamiento en la singularidad de cada situación ya es una intervención que no sólo actúa en la prevención de un nuevo hecho, sino que es reparador para la persona que padece. La escucha, la información y el acompañamiento son parte de la elaboración del trauma que le generó el hecho abusivo. En caso contrario, las personas en situación de violencia corren el peligro de ser revictimizadas y expuestas a un mayor nivel de riesgo por la acción u omisión de quien debería intervenir a los fines de interrumpir esa violencia a la que está expuesta.

Los Equipos de Trabajo de Violencia Intrafamiliar y Puntos de Enlaces deberán procurar tener conocimiento sobre las particularidades que implica, ser víctima de un fenómeno tan complejo y multicausal como la violencia, conocer el marco normativo local y nacional, leyes, jurisprudencia, tratados internacionales, etc. y contar con una guía de recursos actualizados para efectuar derivaciones responsables y articuladas. La ausencia de formación, supervisión y capacitación redundará en intervenciones iatrogénicas que atentan contra la salud psico-física de las personas en situación de violencia.

El objetivo de acompañar a personas que padecen situaciones de violencia en los distintos ámbitos debe hacer foco en evitar la victimización secundaria y contribuir en el reposicionamiento frente a la violencia padecida, brindando herramientas que le permitan poner en palabras lo acontecido y así salir de la situación abusiva (Ravazzola, 2000).

Es necesario que el personal integrante de los Puntos de Enlace de Género que acompañan y asesoran, lo hagan durante todo el proceso judicial, o en los casos en lo que no se haya judicializado realicen sendas entrevistas que permitan la construcción no solamente de un vínculo de confianza, sino de un espacio de referencia para poder salir de la situación de peligro. Se deberá evaluar en cada caso qué es lo que prima en los diferentes momentos que atraviesa la víctima. Esto permitirá pensar de forma estratégica y creativa cuándo las entrevistas deberán abocarse prioritariamente a la información jurídica, social o psicológica e identificar la demanda de quien padece.

De acuerdo con lo desarrollado en el presente capítulo las conductas, prácticas y discursos son muy visibles, como en el caso de las agresiones físicas, y otras veces estas son más “invisibilizadas” y difíciles de identificar, y por lo tanto suelen pasar más desapercibidas. Para estas últimas suele utilizarse el término “micromachismo”, donde los “micro” tiene que ver con la dificultad o imposibilidad de poder ser “leído” como violencia, y no con el nivel del daño que produce.

Hay conductas que históricamente colocan, sobre todo a mujeres y niñas, en una posición subalterna al género masculino, lo cual crea una relación desigual de poder.

Los mitos sobre la violencia de género son creencias populares estereotipadas sostenidas amplia y persistentemente. La vigencia y propagación de los mitos o falsas creencias, se basa en el desconocimiento popular de datos empíricos y contribuyen a la reproducción de las violencias y desigualdades. Por ejemplo, uno de los mitos frecuentes es que “muchas denuncias

son falsas”, argumentando que las mujeres utilizan las denuncias como “venganza” hacia sus exparejas o para tener una ventaja en los procesos de separación y divorcio.

Desde una mirada con perspectiva de género, hay que saber que este es uno de los mitos más extendidos pero que se desmiente estadísticamente ya que las denuncias falsas son inusuales.

Además, este mito desconoce los inmensos costos que implica el acto de denunciar: los problemas familiares, laborales, el miedo, los señalamientos, los ataques, las decisiones adversas y la revictimización institucional.

Las relaciones de pareja están atravesadas por mitos que funcionan señalando como deberían ser los sentimientos, comportamientos y creencias cuando estamos frente a eso que llamamos “amor”. Están presentes en los cuentos, canciones y película. Existen muchas películas infantiles apoyadas en estos mitos como “La Cenicienta”, “Aladín”, “La Bella Durmiente”.

Los mitos funcionan sosteniendo las asimetrías de género en la pareja y se entran con la idea de “amor romántico” dificultando así el corte del vínculo violento. un ejemplo de este tipo de mitos es el mito del amor como dolor o pelea. ¿Cuántas veces hemos escuchado la frase “los que se pelean se aman” o le hemos dicho a alguien que si una persona le molestaba o hacía sufrir es porque le amaba? según este mito, la violencia y el amor serian compatibles.

Se puede considerar que los mitos románticos son el conjunto de creencias socialmente compartidas sobre la supuesta verdadera “naturaleza del amor”. Poder revisar los vínculos más cercanos desde una perspectiva de género, permitirá promover formas de relacionarse más sanas y libres de violencia.

Se propone separar los niveles de capacitación entre el personal de las Oficinas de Género, Puntos de Enlaces y el personal militar en general, para la cual la Diplomatura Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas brinda los conceptos, herramientas y recursos básicos para la identificación, tratamiento y registro de casos de violencia en razón de género de acuerdo al marco normativo vigente sobre los conceptos que

articulan la perspectiva de género y de derechos de las mujeres. Entiendan la violencia en razón de género desde una perspectiva de género, derechos humanos y salud pública, conozcan el alcance de la normativa nacional e internacional relativa a los derechos de las mujeres y de la diversidad sexual, conozcan la normativa en el ámbito de la defensa relativa a los derechos de las mujeres y la diversidad sexual, adquieran herramientas teórico – prácticas para el abordaje y registro de casos de violencia de género, desarrollen capacidades para evaluar la complejidad de las situaciones de violencia en razón de género y brindar respuestas institucionales enmarcadas en una perspectiva de género y de derechos.

La capacitación, el conocimiento y la actualización necesaria conllevar a evitar malos asesoramientos, conociendo las diferentes directivas y ordenes que se encuentren en vigencia en la fuerza.

Todo el personal de cuadros y tropas deberán realizar la capacitación en un nivel menor, pero cumpliendo con la Ley Micaela en lo que respecta a los conocimientos que deben tener en el nivel de comando que desempeñen.

La capacitación del personal de los Puntos de Enlace permitirá identificar rápidamente un caso de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos ( violencia domestica contra las mujeres, violencia laboral e institucional) y estará bajo la responsabilidad del Oficial de Personal (Oficial o Suboficial de acuerdo con la disponibilidad de la Unidad). A fin de facilitar la actividad del oficial de Personal, el mismo podrá seleccionar a un/a auxiliar de su personal dependiente para el cumplimiento de dicha función. Dicha designación no transfiere la responsabilidad de la función. Así, la función se limitará a asesorar apropiadamente, y realizar una derivación responsable, facilitando los medios correspondientes para acceder a la Oficina de Género más próxima o a la Oficina de Género Central de la Dirección General de Personal y Bienestar del Ejército Argentino (Departamento Políticas de Género).

## **Conclusiones**

En la sociedad actual, se anuncia diariamente respecto de hechos de violencia, puesto que la misma se encuentra instalada en todos los sectores sociales, forma parte de la humanidad y se presenta ante la imposibilidad de resolver las diferencias de forma pacífica, aunque muchas veces es usada como medio para controlar el comportamiento de otras personas, de dominar al otro, de someterlo y menoscabar su voluntad. La violencia es una realidad ontológicamente humana, que ha existido en todos los tiempos, se trata de una relación de fuerza que acaba con la palabra y con el discurso, es una interacción humana instintiva puesto que existe un impulso nato a la agresión.

En muchas ocasiones, la violencia se encuentra instalada en la familia produciendo hechos atroces de gran indignación social que llaman la atención de la comunidad toda. Sus víctimas, generalmente, se presentan sobre las personas más débiles en las relaciones sociales, como son las mujeres y los niños, pero diversos cambios sociales dieron lugar a que, si bien en menor proporción, el hombre adulto sea víctima de esta practicada por su pareja del sexo opuesto. Se verá que el sujeto que ejerce violencia en la familia puede no ser siempre o pertenecer al sexo masculino y que en esta violencia habitual los hijos pueden ser los más perjudicados (Cortini, 2018).

### **Conclusiones Finales**

A nivel internacional las conferencias organizadas por Naciones Unidas fueron el puntapié inicial para el surgimiento en Latinoamérica de instituciones destinadas a formular políticas de igualdad de género y estudios específicos sobre el tema. Asimismo, muchos de estos instrumentos internacionales pasaron luego a contar con jerarquía constitucional en la Argentina. Un antecedente sustantivo lo constituye la Plataforma de Acción aprobada por la

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995. Otro precedente con impacto nacional ha sido la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – conocida como Convención de Belém do Pará - (1994).

La Convención de Belem do Pará, aprobada por el Estado Argentino mediante la Ley 24.632, impulsaba y comprometía a los Estados firmantes a llevar a cabo políticas activas para erradicar la violencia contra las mujeres. En este sentido, en 2009, en la Argentina la Ley 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”, representó un hito en materia de legislación con perspectiva de género al consolidar la concepción pública de la violencia contra las mujeres, desprendida de la noción histórica que entendía que lo que sucedía en el hogar escapaba del alcance del Estado. La Ley 26.485 es una de las tantas que configuran un amplio plexo normativo destinado a garantizar los derechos de las mujeres y del colectivo de la diversidad sexual.

En el plano específico de la Defensa en la Argentina las mujeres accedieron a las instituciones militares formalmente en la década del 80, primero como Cuerpo Profesional y en el cuadro de Suboficiales. Años después, a fines de la década de 1990 y comienzos de la década siguiente, ingresaron a los institutos de formación de oficiales y comenzaron a formar parte del Cuerpo Comando. Como respuesta a la necesidad de reformular la política institucional a fin de integrar a las mujeres a las Fuerzas Armadas, en año 2006 embrionariamente se comenzaron a abordar las políticas de género en el ámbito de la Defensa. En el año 2009, se creó la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa. Esta área, dependiente de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, pasó a ser la instancia ministerial encargada de operacionalizar las políticas en materia de género en articulación con las tres Fuerzas Armadas y el Estado Mayor Conjunto. A partir de la creación del Consejo de Políticas de Género, de la Dirección de Políticas de Género y de las Oficinas de Género en las

Fuerzas Armadas comenzó a cobrar un rol preponderante el desarrollo de políticas públicas que fueron transformaron las normas internas discriminatorias y comenzaron a dar respuesta a las necesidades, obstáculos y desafíos identificados en diferentes espacios y momentos.

En el año 2008, en concordancia con los Niveles Superiores del Estado Nacional y en cumplimiento de la Resolución del Ministerio de Defensa Nro. 1160/08, el Ejército Argentino crea la Oficina de Políticas de Género, que luego ve ampliado su marco regulatorio con la Resolución Ministerial Nro. 1238/09 que aprueba el régimen de funcionamiento. Las mencionadas resoluciones forman parte de las políticas de Estado implementadas a nivel institucional y social, en concordancia con los lineamientos de género establecidos en distintas Convenciones, Tratados Internacionales y normativas Nacionales, Provinciales y Municipales de nuestro país.

Se busca fortalecer la adopción de medidas tendientes a incorporar el enfoque de género dentro del ámbito de la Fuerza. Esto implica consensuar y perfeccionar la acción de políticas de género en el Ejército Argentino mediante el establecimiento de ejes de trabajo en asesoramiento y asistencia técnica en materia de género, investigación, sistematización de información y elaboración de estadísticas sobre cuestiones de género, difusión, sensibilización y capacitación sobre la temática de género y derechos de la mujer, desarrollo de normativas pertinentes para promover la equidad entre todos sus integrantes, articulación intra e interfuerzas y con organismos encargados de asuntos pertinentes a la temática de género.

De acuerdo con la extensión del territorio en el cual el Ejército Argentino desarrolla sus funciones, resulta imprescindible la existencia de dispositivos que permitan el efectivo y eficaz cumplimiento de los ejes de trabajo anteriormente mencionados, adaptándolos a las distintas realidades zonales. De esta manera, se procura que todo el personal del Ejército cuente con profesionales aptos para asesorar, contener y capacitar en el momento oportuno.

El Punto de Enlace está bajo la responsabilidad del Oficial de Personal (Oficial o Suboficial de acuerdo con la disponibilidad de la Unidad). A fin de facilitar la actividad del Oficial de Personal, el mismo puede seleccionar a un/a auxiliar de su personal dependiente para el cumplimiento de dicha función. Dicha designación no transfiere la responsabilidad de la función.

De no disponer de los profesionales mencionados anteriormente se debe desafectar al personal que constituya la misma debiendo ser el Oficial de Personal o el 2do Jefe de Elemento, quien quede a cargo de recibir al personal afectado o con inquietudes en la materia. De ser así, la función se limitará a asesorar apropiadamente, y realizar una derivación responsable, facilitando los medios correspondientes para el acceso a la Oficina de Genero más próxima o a la Oficina de Genero Central de la Dirección de Asuntos Humanitarios y Políticas de Género.

Es responsabilidad de las Oficinas de Genero orientar y mantener el seguimiento de los casos recibidos (presentaciones) como así también brindar asesoramiento jurídico y asistencia psicológica en todo el proceso. El seguimiento se realizará tanto con el personal involucrado como con los Elementos de los cuales este dependa, debiendo mantenerse la confidencialidad y reserva del caso.

Es competencia de las Oficinas, la recepción y derivación responsable de aquellos casos conocidos por las mismas donde no tenga atribuciones para intervenir, en concordancia con las funciones establecidas. Cuando se reciban consultas y casos de Violencia Intrafamiliar, se deberá derivar a la Oficina de Prevención y Asesoramiento en Violencia Intrafamiliar del Estado Mayor General del Ejército.

Al recibir una denuncia, se deberá confeccionar un acta en la cual deberá constar información puntual y se iniciará un expediente que estará conformado por una carátula con los datos del presentante. Lo mismo se realizará con las consultas. Dicha documentación tendrá la

Clasificación de “confidencial” a efectos de preservar la dignidad de las/os presentantes y las/os denunciadas/os.

Anualmente las Oficinas de Género realizan un programa de planificación de difusión en las distintas Guarniciones en relación con los aspectos de interés afines con los temas de la materia.

Se realizan todas aquellas actividades que favorezcan la difusión con el objetivo de concientizar y sensibilizar sobre las Políticas de Género, informar y prevenir sobre la problemática, dar a conocer la existencia y funcionamiento de las Oficinas y Puntos de Enlaces, como así también la normativa vigente relacionada a cuestiones de género.

Está dirigido a todos los niveles de las instancias jerárquicas (personal militar y civil), con la finalidad de integrar a los Oficiales, Suboficiales, Soldados y Personal Civil.

La violencia doméstica contra las mujeres, violencia laboral e institucional es algo estructural y está basada en la justificación y mantenimiento de una subordinación de estas en las relaciones de poder, establecida por el sistema patriarcal.

Se referirá a este tipo de violencia empleando los términos de violencia doméstica contra la mujer, violencia familiar, violencia conyugal, violencia en la pareja.

La Violencia de Género abarca todas las formas de violencia que se ejercen sobre la mujer por el mero hecho de serlo: violencia sexual, acoso laboral, mutilación genital, tráfico y explotación sexual. Uno de los casos más frecuentes y es el de violencia contra la mujer en el seno de la pareja. Este tipo de violencia, con frecuencia, contiene elementos propios de la violencia familiar y doméstica. En la mayoría de los casos se trata de una forma de maltrato que ejerce el hombre sobre la mujer que es o ha sido su compañera sentimental e íntima.

Los estereotipos de género y los roles que se les asignan generan dificultades extras para las mujeres en el mundo laboral. “Les resulta más difícil ascender u ocupar cargos de autoridad y liderazgo”. El techo de cristal es esa barrera invisible que impide a las mujeres poder alcanzar

las mismas posiciones de poder que los hombres y que está relacionada directamente con las normas y los estereotipos que perpetua el patriarcado.

A más de 10 años de sus inicios y sobre la problemática de la capacitación, la Diplomatura Transversalización de la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas surge como una necesidad de la Dirección de Políticas de Género de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa de brindar herramientas teórico- prácticas a los y las integrantes de los equipos interdisciplinarios de las Oficinas de Género, de todo el país y de las tres Fuerzas Armadas, a fin de garantizar una perspectiva de derechos en la implementación de las políticas de género. La propuesta se enmarca, en los contenidos mínimos establecidos por la Ley N° 27.499 de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley Micaela). Dado que las desigualdades de género permean las estructuras estatales, esta Diplomatura tiene como principal objetivo brindar herramientas que permitan dar respuestas institucionales para revertir esta situación haciendo hincapié en los casos de violencia en razón de género, desde una perspectiva de género y de derechos. Su objetivo es brindar los conceptos, herramientas y recursos básicos para la identificación, orientación, tratamiento y registro de casos de violencia en razón de género de acuerdo al marco normativo vigente.

“La inclusión de la transversalidad de género en el ámbito de la Defensa (manifestaba Garre en 2010) al producir las condiciones normativas y materiales para garantizar la integración igualitaria de la mujer en una institución que tradicionalmente fue pensada como un espacio social masculino, implica entonces avanzar en la consolidación de nuevos paradigmas sobre las Fuerzas Armadas”.

Las formas articuladas verticales de la noción de mando, prevaleciente en las instituciones militares (aunque no exclusivamente en estas), a menudo suelen adherir a supuestos de autoridad que no son sino expresiones autoritarias, en las que funge una concepción integrista

publico/privado, sin solución de continuidad. Tal lo que ocurría con algunas reglas institucionales que alcanzaban de modo ignominioso la vida privada y que fueron extintas durante el ministerio de Nilda Garré.

En 2007 se llevaron adelante dos propuestas convergentes para iniciar el camino de la equidad. Por una parte, se creó el Observatorio de la Mujer con el objeto de identificar la situación de los planteles femeninos, sus lugares de revista, las condiciones generales del desempeño, y de este modo pudo mapearse adecuadamente lo que ocurría en cada fuerza. Se conocían algunas circunstancias de acoso, no pocas de trato humillante y de violencia familiar, pero las actuaciones eran como mínimo titubeantes y se carencia de protocolos para la intervención. El Observatorio tenía como objetivo la producción de datos estadísticos y encaro una encuesta que permitió insumos fundamentales para la toma decisiones en materia de género.

Entre las resoluciones que cambiaron de modo notable el ámbito de la Defensa en materia de relaciones de género, se encuentran:

- En 2006 se dispuso que no podían excluirse a las alumnas embarazadas, lactantes, y en general a quienes eran madres, del Colegio Militar de la Nación ni de la Escuela de Aviación. Piénsese que hasta ese momento la situación de embarazada determinaba la exclusión de estos establecimientos. En 2009 se extendieron las regulaciones relacionadas a embarazadas en todos los ciclos formativos.
- En 2007 se limitaron determinadas actividades a las embarazadas y lactantes (antes de cumplimiento inexorable). Se trata de acciones de tiro, combate, orden cerrado, que pueden significar riesgo para las protagonistas.
- Se restringió (2007/2008) el uso de armas (imposibilidad de portarlas y transportarlas) al personal denunciado por violencia familiar o interpersonal. Durante el año 2008 hubo una serie intensa de disposiciones, entre las que se destacan:

- La inclusión de las mujeres en las correspondientes Juntas de Calificación del Personal Superior y Subalterno. Esta disposición fue ampliada con extensión cabal por el decreto presidencial 1173/2010.
- La creación de las Oficinas de Género en las diferentes fuerzas armadas. Este paso ha significado, entre otras cosas, la posibilidad de recibir denuncias sobre violencia y actuar con protocolos adecuados.
- Se formulo el plan relativo a Jardines de Infancia y Paternidad Responsable en los organismos militares. La medida tendió a resolver ingentes demandas de muy diversas unidades.
- El ministerio creo un grupo de análisis destinado a incorporar la perspectiva de género en las operaciones internacionales de mantenimiento de protocolos de paz e hizo sucesivas acciones para sustentar este punto de vista. Otras reformas de fuste han sido:
- En 2009 se determinó que las mujeres pudieran integrar las agregadurías militares en el exterior. Hasta ese momento, solo los varones militares podían ser designados en esos cargos de representación.
- En 2011 se amplió la licencia por paternidad, un reconocimiento singular acerca de la corresponsabilidad de los cuidados.
- también en 2011 el ministerio hizo un reconocimiento explícito a las mujeres combatientes durante la denominada Guerra de Malvinas.

Modificaciones sustanciales vinculadas a las relaciones de género, y que han significado extender derechos constitucionales a los integrantes de las fuerzas armadas y de seguridad, pueden así enumerarse:

- En octubre de 2006 se eliminó la disposición, por completo enfrentada con las normas constitucionales, de prohibir a los militares el reconocimiento de hijos “irregulares”. Se

trataba sin duda de una norma basada en un arquetipo patriarcal moral supérstite del siglo XIX, y que denegaba el derecho a la identidad de la descendencia.

- En el transcurso de 2008 se extinguió del Reglamento de la Armada la facultad de sancionar disciplinariamente a los/las integrantes que exhibieran concubinato, hijos extramatrimoniales, embarazos en situación de soltera.
- también en ese año se eliminó la normativa existente en las tres fuerzas armadas por las que resultaba incompatible el matrimonio entre personas de diferente jerarquía.
- Se abolió, nuevamente en 2008, la norma que implicaba un proceso de preadmisibilidad de los proyectos matrimoniales, ya que para contraer matrimonio debía mediar la venia del superior.

La violencia de género es un hecho real y que cruza en forma transversal a toda la sociedad sin dejar de ser solo un hecho de nivel sociocultural.

La sociedad busca comprometerse con esta problemática, pero muchas veces esa misma sociedad se resiste y encuentra dentro de la temática de género algunas líneas de pensamiento que van contra sus creencias y sus formas de vida.

Los recursos humanos dentro de una organización como lo es el Ejército Argentino son parte fundamental para el logro de los objetivos institucionales de la fuerza, para lo cual una adecuada gestión de estos es fundamental para alcanzar las metas de corto y mediano plazo.

Uno de los pilares fundamentales de la organización es la Disciplina y el cumplimiento de las leyes, para lo cual el ordenamiento legal es algo que da la pauta de las normas que se tienen que cumplir en el empleo de las armas que según la Constitución Nacional son puesta para la defensa de los intereses de la Nación.

Las Fuerzas Armadas se subordinan al Ordenamiento Legal y cumplen con las Leyes, Normas y Protocolos que se emiten para poder capacitar en la temática de género a la fuerza.

Los casos de violencia de género particularmente la violencia domestica contra las mujeres, la violencia laboral e institucional dentro del ámbito militar afectan directamente la disciplina, repercutiendo en la acción de mando y en los objetivos de la institución.

La formación y capacitación del personal, se muestra como una opción para poder enfrentar estos factores que atentan contra la disciplina de la organización, creando desconfianza y problemas muchos más graves y que no son visibles a simple vista.

El personal de la fuerza se debe capacitar en la temática de género, cumpliendo con las normas vigentes, tomando como base las diferentes leyes que se tienen dentro del ordenamiento legal potenciando los recursos humanos con que cuentan y fomentando el desempeño de Equipos de Trabajos de Violencia Intrafamiliar o Equipos Interdisciplinarios que se encuentran capacitados en la temática de género.

Lograr un ámbito de trabajo acorde a las políticas públicas y enfocada en una temática de genero adecuada, será fundamental para que puedan desarrollarse de manera eficiente las tareas y elevar la disciplina dentro del ámbito militar; buscando prevenir y/o erradicar todo tipo de violencia de género en particular la violencia domestica contra las mujeres, la violencia laboral e institucional y su normal desarrollo de sus oportunidades e igualdad.

### **Aporte profesional**

Los casos de violencia de género que tienen como víctima a mujeres son muy divulgados en los distintos medios de comunicación, especialmente desde la última década, teniendo en cuenta los diversos logros que se han dado a fin lograr una igualdad de género respecto al sexo masculino, como también prevenir y combatir la violencia contra las mujeres, ello fue fruto de la lucha de diversas organizaciones sociales que, en numerosas oportunidades, se manifestaron públicamente en aras de materializar estos cambios. Es dable tener en cuenta que los casos de violencia contra las mujeres ocupan un lugar importante en la agenda pública del Estado, a través de la sanción de leyes que la protegen, tanto en el plano nacional e internacional, teniendo

en cuenta que las mujeres están identificadas como el sexo débil, tanto en una relación matrimonial, de noviazgo o convivencial. También, se deberá tener en cuenta, que los niños son los miembros más vulnerables en la familia, muy propensos de ser víctimas de malos tratos y abusos tanto por parte de sus pares como de los adultos, causándoles, a veces, severos daños (Cortini, 2018).

Aunque existen estadísticas que demuestran que hay otras personas que son muy tendientes a ser sujetos pasivos de la violencia, como son los ancianos, pertenezcan a uno u otro sexo, personas de franja etaria menospreciada en demasía en los tiempos en se vive. Teniendo en cuenta de que ellos, en su gran mayoría no gozan del respeto que se les había dado desde tiempos de antaño. En cualquiera de los casos mencionados, se ha individualizado, en tal relación, al principal perpetrador de los hechos violentos: el hombre adulto, jefe de familia por naturaleza, el cual posee un supuesto mayor poderío físico que el sexo opuesto y por la acepción cultural del patriarcado que propone la dominación masculina (Cortini, 2018).

Existen numerosas organizaciones, en la Argentina como en el exterior que velan por la no violencia contra la mujer y por la igualdad de derechos con los hombres, pero no existen instituciones que protegen al hombre cuando es víctima de la mujer violenta, ello debido a una menor cantidad de hechos y su falta de denuncia ante las autoridades, por desidia, negligencia o por los prejuicios por pertenecer al sexo fuerte (Cortini, 2018).

Por otra parte, se sabe también que la violencia de género no es un problema de las mujeres, sino un problema masculino/patriarcal que ellas sufren. Son los hombres quienes producen el problema en lo público y en lo doméstico, y son ellos los que aún tienen más poder social, necesario para tomar decisiones privadas, públicas y políticas para la erradicación de la violencia de género. Porque son parte del problema, deben ser parte de la solución y por ello es necesario implicarlos en la lucha contra esta violencia de todas las formas y en todos los ámbitos posibles.

Desde hace quince años existen recomendaciones internacionales para implicar a los hombres en el logro de la erradicación de la violencia de género. En la práctica, los esfuerzos de quienes se dedican a investigar y planificar intervenciones para esta implicación se han dedicado en su mayor parte solo a los hombres maltratadores de pareja y a los factores de riesgo. Estos esfuerzos deben diversificarse, ensanchando el marco de intervención más allá de los maltratadores y de los factores de riesgo, incluyendo a todos los hombres como sujetos de intervención y a los factores de protección como elementos relevantes a promover.

El análisis realizado de la situación de la problemática de los hombres en relación con la violencia de género revela que la implicación masculina en la erradicación de dicha violencia es insuficiente y que debe incrementarse. La Prevención es un camino para ello.

Las enseñanzas recogidas al evaluar lo que dicen los organismos nacionales e internacionales y los resultados de diversas estrategias preventivas con hombres llevan a realizar las siguientes recomendaciones:

En primer lugar, es necesario que la prevención de la violencia de género incluya actuaciones específicas dirigidas a todo el colectivo masculino y no solo a los maltratadores, en tanto todos los hombres, de una u otra manera - por acción, omisión, complicidad, indiferencia o rechazo - , son parte del problema de la existencia de la violencia de género, y, por tanto, tienen que ser parte de la solución. A su vez, para que estas actuaciones sean efectivas deben incluir (Bonino, 2007):

- La Perspectiva de género, que en la intervención con hombres significa promover la transformación crítica y autocrítica de los modelos tradicionales de la masculinidad jerárquica y desigualitaria que legitiman la violencia hacia las mujeres, el machismo, el sexismo, la homofobia y la violencia con otros hombres, así como de los valores y comportamientos que de estos modelos derivan.

- La promoción de valores de igualdad, justicia, democracia y paz que permitan construir otra forma no jerárquica de ser hombre.
- La promoción de los comportamientos masculinos libres de violencia de género, no como fin en sí mismo, sino como un requisito básico para una práctica de la igualdad y justicia de género en lo cotidiano, que rechace toda forma de violencia y que cuestione el poder masculino/patriarcal y la socialización y valores que promueve.
- La consideración de los factores de protección contra la violencia de género - y no solo los de riesgo - que deben ser estimulados en la vida de los hombres, para impulsarlos hacia la no violencia de género.
- Intervenciones que contribuyan a ampliar la percepción de lo que es la violencia de género, más allá del socialmente reconocido maltrato físico y psicológico grave a la pareja, así como que permitan romper mitos y falsedades sobre su causalidad.
- Intervenciones que tengan en cuenta la diversidad de los hombres y sus diversos “perfiles”, tanto en su relación a la violencia, como en sus edades, lo cultural y lo étnico, a través de diseños específicos, especialmente para hombres jóvenes e inmigrantes y procurando aprovechar los espacios masculinos ya existentes.

Finalmente, se considera que deberían promoverse convocatorias de personas expertas en programas de prevención de la violencia de género en particular la violencia doméstica contra las mujeres, violencia laboral e institucional enfocada a los hombres, para intercambiar experiencias, unificar criterios y crear redes de intercambio en la materia.

## Referencias

- Arón, A. M. (2001) “*Modelos de abordaje de la violencia intrafamiliar en Violencia en la Familia*”, la experiencia de San Bernardo, Chile: Galdoc.
- Badaró, M. (2010). “Mujeres militares y políticas de género en las Fuerzas Armadas: algunas reflexiones preliminares”. En: M. d. Defensa & F. E. Stiftung, *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Barrancos, D. (2015). “Relaciones de género en el ámbito de la Defensa. El camino hacia la equidad”. *Voces del Fénix* (48), pp. 48-57.
- Bonino, L. (2004) “*Violencia de género y prevención: el problema de la violencia masculina*”, en Ruiz Jarabo C. y Blanco, P (Comp) *La violencia contra las mujeres. Prevención y detección*. Madrid: Diaz de Santo
- Bonino, L. (2007) “*Hombres y Violencia de género*”. Más allá de los maltratadores y de los factores de riesgo. Madrid: Diaz de Santo.
- Bronfenbrenner, U. (1971). “*La ecología del desarrollo humano*”. Barcelona: Paidós.
- Burin, M. y Meler, I. (1998) “Género y familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad”. Buenos Aires, Barcelona y México: Paidós
- Calce Yannotti, C. (2014) “*Protocolo de detección y valoración psicosocial del riesgo en casos de violencia doméstica*”. Sistematización de metodología para la aplicación de dispositivos de verificación de presencia y localización “tobilleras”. Montevideo, Uruguay.
- Carreiras, H. (2018). “La integración de género en las Fuerzas Armadas. Condicionamientos y perspectivas”. *Nueva Sociedad* (278), pp. 130-143.

Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000). *Resolución 1325*. Aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4213<sup>a</sup>, celebrada el 31 de octubre de 2000. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/1759.pdf>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. *Convención de Belém do Pará (1994)*. Recuperado de <https://www.oas.org/es/mesecvi>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). *Organización de las Naciones Unidas (1979)*. Recuperado de [https://www.oas.org/dil/esp/convencion\\_sobre\\_todas\\_las\\_formas\\_de\\_discriminacion\\_contra\\_la\\_mujer.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer.pdf)

Cortini, V. E. (2018). *Violencia Oculta*. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/valerio-emanuel-contini-violencia-oculta-dacfl80232-2018-11-01/123456789-0abc-defg2320-81fcanirtcod?&o=783&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJurisdiccion%7C%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicacion%7C%5B5%2C1%5D%7CColeccion%7C%20tema%7CEtica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina&t=9611>

Curso de Capacitación Ley Micaela – Ministerio de Defensa. Dirección de Políticas de Género – DNDHyDIH. Secretaría de Estrategia y Asuntos Militares, 2021.

Dirección de Asuntos Humanitarios y Políticas de Género (2020). - División Políticas de Género. Investigación: *Grupos de Autoayuda para Hombres Violentos. Contribución, desde el Trabajo Social con hombres, a la lucha contra la violencia de género en nuestra sociedad*. Construcción de un modelo de masculinidad respetuoso y colaborativo, alejado de actitudes de dominación y control

Ejército Argentino (2014). Mensaje Militar Subjeme (Dir Grl Pers Bien – Dir AAHH – Div Pol Gen y VIF) nro 11/GEN/J/14.

Ejército Argentino (2016). Directiva para la Implementación de las Políticas de Género en el Ejercito Nro. 01/16 (Oficina Central, Oficina Descentralizada y Puntos de Enlaces).

Eleonor Faur (2008). *Desafíos para la igualdad de género en la Argentina*. - 1a ed. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD.

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).

Giberti, E. (2010). Violencias en las familias. En: *Revista de la Defensa* No 4. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.

Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Paidós.

Ley 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. Sancionada el 11 de marzo de 2009. Promulgada el 01 de abril de 2009. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Ley 27.499. Ley Micaela. Capacitación en género y violencia contra las mujeres. Sancionada el 19 de noviembre de 2018. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm>

Ley 27.580. Ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Publicada en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2020. Argentina

López Ferré. S y Pueyo. A. A. (2007) “*Adaptación de la S.A.R.A. Evaluación del riesgo de violencia de pareja*”. Barcelona. Editorial: Paidós.

Masson, L. (2010a). “La transformación del rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas: hacia la construcción de un espacio mixto”. En: *Security and Defense Studies Review. Interdisciplinary Journal of de Center for Hemispher Defense Studies*. Volumen 11, Fall Winter 2010. Washington: Board.

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

Ministerio de Defensa (2010). *Género y Fuerzas Armadas*. Algunos análisis teóricos y prácticos. 1ra Edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ministerio de Defensa.

Ministerio de Defensa de la Argentina (2010). *Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.

Ministerio de Defensa (2012). *Equidad de Género y Defensa*. Una Política en Marcha VI. Con prólogo de Arturo A. Puricelli. 1ra Edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Ministerio de Defensa (2012). *Circular Nro 46/2012 – Acoso Sexual*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Auditoria General de las Fuerzas Armadas.

Ministerio de Defensa, Universidad de la Defensa (2021). Diplomatura *Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas. Dirección de políticas de Género (DNDHyDIH) – Módulo 3: Violencia en razón de género, Clase 2: La evaluación de riesgo en la violencia contra las mujeres.*

Ravazzola, C. (2000) “*Genero y Violencia Familiar*” Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Storani, C. (2020) Violencia de género: conceptos, marco normativo y criterios para la actuación en el ámbito de la salud. 1ra Edición. Buenos Aires: Programa Nacional Unidas para el Desarrollo – PNUD.

Universidad de la Defensa (2020). *Militares Argentinas: “Evaluación de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa”* . Buenos Aires: Universidad de la Defensa.

Velázquez. S. (2003) “*Violencias cotidianas, violencia de género: escuchar, comprender, ayudar*”. Buenos Aires: Paidós Ibérica.