
4

Impacto de la implementación de las políticas de género en el Derecho Disciplinario Militar. El caso del Ejército Argentino

Luz Ivone Perdomo

Introducción

En la Argentina, a partir de la recuperación de la democracia se comenzó a generar una conciencia cívica crítica acerca del funcionamiento de las instituciones sociales, y colocó en la agenda del debate público las asignaturas pendientes en materia de igualdad de derechos entre varones y mujeres, entre otros temas. La reforma de instituciones en el Derecho de Familia, tales como la Ley N° 23.264 de Patria Potestad compartida o la Ley N° 23.264 de Divorcio vincular, fueron producto de la acción política del gobierno y no de demandas del movimiento de mujeres (Birgin, 2000, p. 10). La vida democrática, a partir de 1983, propició canales de participación que favorecieron la expresión de las demandas por parte de las mujeres en los distintos ámbitos en que participaban.

La última reforma, en 1994, de la Constitución Nacional, incrementó la protección de los derechos de las mujeres incorporando diversos mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades. Para ello, esta reforma tuvo en cuenta diversos tratados sobre derechos humanos y les asignó rango constitucional, con-

templados éstos en el artículo 75, inciso 22, e incorporando la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación sobre la Mujer, asumiendo así el Estado argentino la obligación internacional de aplicar medidas de acción positiva para garantizar la vigencia de dicha norma¹. Cabe destacar la promulgación de la Ley N° 24.012, modificación al Código Nacional Electoral, conocida como “ley de cupos” que hizo obligatoria la representación de un mínimo correspondiente al 30 por ciento de mujeres en listas para cargos electivos, un hito fundamental que permitió que las mujeres instalaran en el Parlamento el tratamiento de normas con perspectiva de género.

Sin embargo, aún después de muchos años de significativos cambios normativos, las mujeres siguen pidiendo igualdad frente a los varones en aquellos lugares en que están presentes. En el caso de la Institución castrense en la Argentina, el ingreso de las mujeres comienza en la década de 1980. Helena Carreiras (2014) señala dos tipos principales de influencias para explicar los diversos ritmos y características del reclutamiento militar femenino, así como las orientaciones políticas relativas a su presencia en la Institución. Por un lado, los factores sociales y culturales parecen enmarcar el proceso y, generalmente, crean las condiciones de base para el reclutamiento de la mujer. Estos factores surgen del cambio social mundial en relación con los patrones de participación social y política de la mujer, su ingreso al mercado laboral y la presión democrática dirigida hacia valores de género más igualitarios. Por otro, probablemente con una influencia más directa, se producen transformaciones dentro de las organizaciones militares resultantes de grandes cambios en las relaciones internacionales y

1 Cabe agregar, que la igualdad de oportunidades siempre estuvo en nuestra Constitución, pero no decía entre “varones y mujeres”, ya que, al estar las mujeres relegadas al espacio de lo privado, de la inteligencia de tal manda constitucional se garantizaba la igualdad a todos los varones.

del cambio tecnológico: la inversión de la relación entre funciones de combate y de apoyo, la fragmentación organizacional y la especialización laboral, el fin de los ejércitos de masas y el desarrollo de las fuerzas voluntarias, que incrementan la profesionalización y la reducción de su magnitud. Todos estos cambios determinaron la necesidad de personal más calificado y marcaron la dependencia de los militares respecto de la sociedad mundial (p. 37).

El género en el Derecho Disciplinario Militar

Es frecuente escuchar en el ámbito castrense que las mujeres, en particular aquellas que pertenecen a las Armas, para obtener el derecho al ingreso, permanencia y promoción deben servir de igual forma que el varón y con sus mismos estándares de rendimiento. Esta afirmación cae en la trampa de considerar iguales en el plano jurídico a quienes ostentan posiciones desiguales en la sociedad y, de esta manera, producen inequidad en nombre de la igualdad. Por ejemplo, las mujeres en general cargan con las tareas domésticas y el cuidado de los niños, con lo cual la carga laboral se duplica y les resta competitividad profesional.

Pese a todo, el derecho al ingreso a las Armas de combate es un hito fundamental en el anclaje de las políticas de género en la Institución castrense. Si bien es cierto que el derecho, entendido en sentido lato como la ley, consagra “derechos” también puede generar diferencias de género. Por otro lado, aun cuando consagre derechos, siempre se observa una disociación entre la ley y la práctica social, con lo cual el poder del derecho para resolver los problemas entre varones y mujeres resulta cuestionable aun hoy y debe ser problematizado cotidianamente por el colectivo de mujeres. Si bien se han removido obstáculos de derecho para la incorporación de la mujer en cualquier Arma y/o Servicio, aún persisten obstáculos de hecho que impiden una integración plena.

En este sentido, el derecho no es neutro, sino que tiene muchos significados que van más allá de la letra de la ley, refleja valores, mitos, rituales, imaginarios, creencias de la sociedad en la que rige (Birgin, 2000). Es el resultado de un proceso de construcción social que expresa también las relaciones de género. Teniendo en cuenta que vivimos en una cultura patriarcal, resuelve tanto problemas de hombres como de mujeres conforme a viejos estereotipos y prejuicios instalados en el imaginario social. El ámbito castrense no es una excepción a esto, especialmente teniendo en cuenta el hecho de que la milicia siempre fue “cosa de hombres”. Desde la incorporación de las mujeres en la década de 1980 hasta el año 2006, solo existía un artículo referido a las mujeres mediante el cual se les concedía la licencia por maternidad (45 días antes y 45 días después del parto), lo que reafirma la idea de que lo único distinto que le pasaba a la mujer era el parto, sin considerar que en un ámbito donde los varones son mayoría y ejercen el poder, las mujeres sufren día a día situaciones vinculadas con discriminación y, en muchos casos, violencia por el solo hecho de ser mujer. Estas situaciones y las graves dificultades para compatibilizar la vida familiar con la laboral impactaban negativamente en las mujeres que, en algunos casos, pedían su baja antes de llegar a la mitad de su carrera².

En 2006, las mujeres militares eran un porcentaje poco significativo dentro de la población militar total, perteneciendo en su mayoría a los servicios profesionales, sin que hubiese en ese momento políticas de género. Luego de 10 años de implementación de las políticas de género, las mujeres llegaron a representar el 14

2 Estos datos son relevados por el Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas, creado mediante Resolución Ministerial N° 213/2007. Tuvo como objetivo realizar un seguimiento y evaluación de la inserción de la mujer en la carrera militar.

por ciento dentro del Ejército, porcentaje que hasta 2019 no ha sido superado³.

Recordemos que la Institución castrense fue creada por hombres y para hombres e inicialmente la presencia de las mujeres solo fue pensada en los servicios de apoyo de combate, tales como los servicios de sanidad. Las políticas de género se cristalizaron mediante cambios normativos logrados a través de resoluciones ministeriales, las cuales instruían a los jefes de los Estados Mayores Generales de las Fuerzas a revisar la normativa interna y modificarla. Otro cambio de relevancia fue la promulgación de un nuevo Código de Disciplina Militar que impactó en la cultura institucional. A continuación, se analiza este nuevo Código y el impacto que las políticas de género produjeron en él.

El nuevo Código de Disciplina: análisis desde la perspectiva de género

El 26 de agosto de 2008, se promulgó la Ley N° 26.394 que derogó el Código de Justicia Militar (Ley N° 14.029 y sus modificatorias) y todas las Normas, Resoluciones y Disposiciones de carácter interno que lo reglamentaban, y se suprimó la jurisdicción militar. De esta manera, se derogaba un Código hecho para un Ejército pensado solo para varones. Aunque el motivo del cambio no obedeció a la incorporación de las mujeres en la Institución castrense, ya que éstas estaban presentes desde hacía veinticinco años, este cambio integral⁴ sí obedecía a la implementación de

3 Debemos destacar que en la implementación de las políticas de género fue fundamental la decisión política desde el más alto nivel de asumir que las políticas de género son una política de estado dentro de una gestión que hizo de la defensa de los derechos humanos parte del objetivo de su gestión.

4 Integraban la comisión redactora: Dr Alberto M. Binder, Dr Gastón Chillier, Dr Diego Freedman, Dra Mirta L. López González, Dr Manuel Omar Lozano, Dr Rodolfo Mattarollo,

una política de derechos humanos como política de Estado. Según Arduino (2015)⁵:

Se trató entonces de una reforma claramente enmarcada en un proceso político de modernización institucional en el que múltiples iniciativas transcurrían a través del vector de los derechos humanos como eje articulador, y que tuvo un anclaje marcado en la decisión de proveer una nueva retórica y praxis que pensara a las Fuerzas Armadas no ya sólo como instrumento a ser controlado y limitado en nombre de los derechos humanos, sino como instituciones cuyos hombres y mujeres debían ser prioritariamente reconocidos como sujetos de derecho bajo lo que se conoció en otras latitudes como ciudadanía de uniforme (p. 113).

Se deja atrás un sistema formalista y plagado de oportunidades para el ejercicio de la arbitrariedad que, además, vulneraba derechos elementales del personal militar como el derecho a la defensa. Si bien no fue pensado con perspectiva de género sino como un aporte al proceso de modernización institucional de las Fuerzas Armadas, con el tiempo muchas normas dieron solución a problemas de violencia que aquejaban al colectivo de mujeres.

Autoras como Alda Facio⁶ (1992) y la abogada feminista Haydée Birgin⁷ (2000), se preguntaron cómo el género funciona dentro del derecho, y cómo el derecho funciona para crear género. Habitualmente se afirma que el derecho es masculino en un doble sentido: por un lado cristaliza creencias y estereotipos de una so-

Cl Dr José Agustín Reilly, Dr Alejandro Slokar, Dr Gabriel Pablo Valladares y el Dr Eugenio Raúl Zafaroni. Solo una integrante era una mujer.

5 Ileana Arduino fue Directora de Derechos Humanos del Ministerio de Defensa de la Nación.

6 Jurista feminista, escritora, docente y experta internacional en género y derechos humanos costarricense, referente en Latinoamérica.

7 Abogada y feminista argentina.

ciudad patriarcal y por otro, desde muy antiguo son los varones los que lo escriben y lo hacen desde una perspectiva androcéntrica. Cuando más mujeres comprometidas con los derechos de las mujeres comenzaron a participar en los distintos ámbitos donde se forma el derecho, se visibilizaron problemas que atañen, en mayor medida, a las mujeres y se diseñaron posibles soluciones. Esto mismo ocurrió en el ámbito de las Fuerzas Armadas cuando las mujeres pudieron ser oídas y comenzaron a plantear problemas que eran propios de su género y a buscar soluciones para cristalizarlas en normas e incluso cuestionarlas y reinterpretarlas.

El Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas regula las relaciones interpersonales entre varones y mujeres, contiene una serie de normas enfocadas en resolver los conflictos en el ámbito militar y el privado cuando la falta cometida así lo requiera. Forma parte del nuevo sistema de Justicia Militar la Ley N° 26.394, que consta de los siguientes anexos: I: Modificaciones al Código Penal y al Código Procesal Penal de la Nación, II: Procedimiento penal militar para tiempo de guerra y otros conflictos armados, III: Instrucciones a la población civil para el tiempo de guerra y otros conflictos armados, IV: Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas y V: Creación del Servicio de Justicia Conjunto de las Fuerzas Armadas. Para los fines de este capítulo se hará hincapié en el Anexo IV “Código de disciplina de las Fuerzas Armadas” y el V “Creación del Servicio de Justicia Conjunto de las Fuerzas Armadas”.

En el marco del mencionado Código, las situaciones que generan desavenencias pueden ser tipificadas como faltas leves, graves o gravísimas, según las circunstancias. A continuación, se analizarán distintos tipos de faltas desde una perspectiva de género y atendiendo a las interpretaciones instrumentadas en diversos casos. Se comenzará con las faltas leves más comunes denunciadas por las mujeres en el Ejército Argentino en los últimos diez años.

Faltas leves

Actos de descortesía y falta de respeto

Las denuncias más comunes se refieren a frases o chistes sexistas dirigidos a las mujeres. Estas situaciones muchas veces no son tenidas en cuenta por los jefes, quienes consideran que la mujer que denuncia es muy sensible, irritable o carente de camaradería. En general, no hay varones que denuncien estas situaciones.

Cuando las denuncias son tenidas en cuenta y se logra probar la comisión de la falta, se sancionan conforme a lo previsto por el Artículo 9, como faltas leves, subsumiéndose la conducta disvaliosa en el Inciso 3: “El militar que efectuare actos de descortesía y falta de respeto en el trato con otro militar” y en el Inciso 4: “El militar que tratare en forma irrespetuosa a civiles durante el desarrollo de actividades del servicio”. Estas faltas no fueron pensadas con perspectiva de género, sin embargo la institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito castrense permitió poner en evidencia comportamientos antes “invisibles”, denominados micromachismos, que casi todos los varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones interpersonales (Bonino Méndez, 1998). Es así como, a partir de la reflexión crítica sobre estas conductas, las normas mencionadas fueron interpretadas con perspectiva de género.

Una falta leve se puede sancionar con apercibimiento o arresto simple o riguroso hasta cinco días. Conforme el Artículo 15 “el apercibimiento es la reprobación formal y expresa que, por escrito, dirige el superior al subordinado, sobre su conducta o proceder, de la cual debe dejarse constancia en el legajo personal del causante”. El arresto simple se encuentra normado en el Artículo 17: “El arresto simple implicará la permanencia del causante por el tiempo que dure su arresto en domicilio particular, buque o unidad que se indique. El sancionado participará en las actividades de la unidad

que su jefe determine, permaneciendo en los lugares señalados el resto del tiempo”. El arresto riguroso está establecido en el Artículo 18: “El arresto riguroso significará el internamiento del causante en el buque o unidad que se determine. El militar sancionado no participará en las actividades de la unidad durante el tiempo que dure el arresto, con relevo de mando y del servicio pertinente.

Por último, cabe agregar que conforme el Artículo 29 “Las sanciones disciplinarias por faltas leves y graves, que no impliquen una sanción superior a los cinco días de arresto, serán impuestas mediante la aplicación directa e inmediata de quienes conforme lo establecido en la presente Ley (Anexo IV de la Ley N° 26.394), ostenten potestad disciplinaria”

Faltas graves

Estas se encuentran tipificadas en el Artículo 10, a través de 22 incisos donde se describen diversas conductas y un último párrafo que incluye una fórmula genérica que orienta la aplicación de tales normas por fuera de los casos previstos. El Artículo 30 del Código de Disciplina establece que: “Cuando se trate de faltas que puedan acarrear una sanción grave, previo a su aplicación, quien tenga el comando o el superior jerárquico según lo previsto en la presente ley, confeccionará una información disciplinaria en la que consten todas las circunstancias necesarias para el mejor conocimiento y juzgamiento de la falta y las recomendaciones sobre la decisión que se debe tomar. El superior oír al infractor y decidirá lo que corresponda”. Por otro lado, según el Artículo 22, las faltas graves podrán ser sancionadas con arresto simple o riguroso hasta sesenta días. La investigación no podrá superar el plazo de 60 días.

A continuación, se enumeran las faltas graves en las cuales se encuadran conductas disvaliosas que, en general, tienen como sujeto pasivo a las mujeres, enunciadas en el Artículo 10.

Inciso 7: El militar que realizare actos o manifestaciones que de alguna forma discriminen a cierto grupo de personas. Por ejemplo, manifestaciones o actos en contra de la disminución de jornada laboral de las mujeres militares y/o civiles por lactancia. Inciso 8: El militar que realizare actos o manifestaciones que agraven o injurien a otro militar. Por ejemplo, insultos explícitos o implícitos de un militar varón a una mujer militar por su condición de tal relacionados con determinadas partes de su cuerpo.

Finalmente, hay situaciones indeterminadas que lesionan la disciplina militar y que se encuadran en la última parte del Artículo 10: “También constituirán faltas graves todos los actos u omisiones análogos que conlleven un menoscabo a la disciplina militar dificultando el cumplimiento eficiente de las funciones, tareas y objetivos de las Fuerzas Armadas. Asimismo, podrán ser consideradas graves las faltas leves previstas en el artículo anterior.” Por ejemplo, la violencia psicológica o el maltrato laboral de parte de un jefe a una mujer militar y/o civil.

Faltas gravísimas

El Artículo 12 establece para este tipo de faltas “el principio de legalidad” al definir y enumerar taxativamente cuáles son. Las faltas gravísimas se sancionan con destitución, conforme lo prescrito en el Artículo 23. No obstante, cuando existan circunstancias extraordinarias de atenuación, el Consejo de Disciplina podrá recomendar al Jefe del Estado Mayor General respectivo que se aplique una sanción menor. El Artículo 19 establece que la destitución consiste en:

1. La pérdida definitiva del grado.
2. La baja de las Fuerzas Armadas.

3. La imposibilidad de readquirir estado militar si no es en cumplimiento de las obligaciones del servicio militar que, como ciudadano, le correspondan.

A medida que aumenta el quantum de la sanción, también aumentan los requisitos para su procedencia y las garantías procesales del sancionado. A diferencia del legajo disciplinario para investigar faltas graves, las gravísimas requieren una instrucción disciplinaria. La instruye un oficial auditor instructor quien, en el plazo máximo de seis meses, efectuará el informe pertinente solicitando la desestimación de la denuncia o el juzgamiento por el Consejo de Disciplina. Si se constata que la falta no es gravísima sino de otra entidad recomendará la aplicación del trámite pertinente. A fin de garantizar el derecho de defensa del presunto infractor, éste deberá designar un abogado de la matrícula, en caso de no hacerlo se le asigna uno de oficio, también podrá nombrar a un asesor militar de su confianza.

El infractor será suspendido del servicio mientras dure el procedimiento, siempre y cuando se aprecie que el no estar suspendido pueda incidir o no se garantice la imparcialidad del mismo. En este aspecto debería contemplarse si la presencia del presunto infractor representa un peligro para la víctima, de ser así, como medida precautoria debe ser trasladado o suspendido en el servicio.

Concluida la instrucción el Consejo de Disciplina fijará día y hora para una audiencia oral dentro de los treinta días. El Consejo de Disciplina dictará su resolución inmediatamente después de finalizado el debate. Antes de iniciar el debate el presunto infractor puede reconocer su falta y aceptar la sanción. La sanción es apelable dentro de los 10 días por escrito, fundando e indicando los elementos de prueba que se solicita sean revisados. La instrucción disciplinaria se elevará al Consejo General de Disciplina que luego de una audiencia oral resuelve en definitiva.

Según el Artículo 7, “Las faltas gravísimas serán susceptibles de control judicial integral ante la jurisdicción contencioso administrativa federal y según procedimientos vigentes en dichos tribunales. También serán susceptibles de control judicial la aplicación de sanciones por faltas leves y graves, cuando se alegue expresamente la violación de las prohibiciones establecidas en el artículo 4º de esta Ley”.

Cabe aclarar que, si bien el “Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas” no contiene tipos disciplinarios específicos sobre violencia laboral, de género y/o intrafamiliar, ni sobre discriminación hacia la mujer, prescribe diversos tipos disciplinarios en los cuales se pueden subsumir las mencionadas conductas disvaliosas a saber:

Artículo 13, Inciso 9: **Abuso de autoridad.** El superior que abusando de sus facultades de mando o de su cargo obligare a otro militar a realizar actos ajenos a la actividad militar o le impida arbitrariamente el ejercicio de un derecho o el cumplimiento de una obligación.

Un ejemplo que involucra a mujeres es que se solicite a las mismas la realización de tareas de limpieza como casos donde un Oficial Jefe ordena a una Suboficial oficinista que asee su habitación en el Casino de Oficiales.

Artículo 13, Inciso 24: **Abuso de poder disciplinario.** El militar que en ejercicio de su poder disciplinario violare las prohibiciones establecidas en el artículo 4 de este Anexo.

Por ejemplo, casos de una serie de sanciones leves aplicadas a una mujer militar en un corto período de tiempo que no guardan proporcionalidad con las supuestas faltas disciplinarias cometidas.

El Artículo 4 del Código de Disciplina, mediante el título “Prohibiciones”, destaca una serie de acciones prohibidas que ejecuta-

das en forma sistemática contra una mujer constituyen violencia de género:

- Utilizar el poder disciplinario para ordenar o fomentar tareas o acciones ajenas a las funciones militares.
- Sancionar ideas o creencias políticas, religiosas o morales.
- Afectar la dignidad personal, provocar burlas o humillaciones, socavar deliberadamente la autoestima o debilitar el espíritu de cuerpo y trabajo en equipo.
- Promover toda forma de discriminación, según lo establecido en las leyes respectivas.
- Realizar campañas de hostigamiento personal o grupal o promover el odio y el resentimiento entre grupos o unidades.
- Debilitar las capacidades personales y grupales que permiten el cumplimiento eficiente de las tareas asignadas.
- Promover el descrédito de los inferiores o el debilitamiento del orden jerárquico.
- Omitir la sanción de faltas que, si bien no producen un efecto inmediato, debilitan el estado general de disciplina, salvo razones expresas de eficiencia en el servicio.
- La aplicación de sanciones con rigor excesivo, formalismo o sin ninguna utilidad para el cumplimiento de las tareas o del estado de disciplina.
- Eximir de un modo permanente a una persona o un grupo de la acción disciplinaria de sus superiores directos.

Otras de las situaciones que más denuncian las mujeres militares es el acoso sexual, que está tipificado como falta grave o gravísima según si el infractor es superior o no:

Artículo 10, Inciso 9: El militar que efectuare un requerimiento de carácter sexual, para sí o para un tercero, bajo la amenaza de causar a la víctima un daño relacionado con el servicio o su carrera (falta grave).

Artículo 13, Inciso 26: Acoso sexual del superior. El militar que, prevaliéndose de una situación de superioridad, efectuare un requerimiento de carácter sexual, para sí o para un tercero, bajo la amenaza de causar a la víctima un daño relacionado con el servicio o su carrera (falta gravísima).

Además, cualquiera de los delitos contemplados en el Título III: “Delitos contra la integridad sexual” del Código Penal, pueden constituir una falta disciplinaria gravísima cometida bajo las circunstancias establecidas en el Artículo 13, Inciso 23: “El militar que con motivo o en ocasión de sus funciones militares, o dentro de un establecimiento militar o en lugares asignados al cumplimiento de tareas militares, cometiere un hecho que pudiera constituir un delito previsto en el Código Penal o en leyes especiales cuya pena máxima sea superior a un (1) año” (falta gravísima).

Asimismo, cabe destacar que las situaciones de violencia familiar, antes de la implementación de las políticas de género, se consideraba como pertenecientes al ámbito privado de las personas, exentas del alcance disciplinario. Por esta razón, estaban absolutamente invisibilizadas. Dicha interpretación cambió a partir de 2015, momento en que quedó firme una Resolución del Consejo de Disciplina donde, frente a una situación de violencia física entre un matrimonio y/o pareja de militares, se aplica la sanción de destitución por “Agresión” establecida en el Artículo 13, Inciso 1:

“El militar que agrediere o le causare lesiones o la muerte a otro militar, superior o inferior en la jerarquía”.

Análisis de casos que provocaron cambios en la interpretación de las normas disciplinaria⁸

En este apartado se analizarán tres casos que tienen en común el ejercicio de la violencia contra las mujeres, tal como se la define en la Ley N° 26.485. Dos de éstos se caracterizan por una diferencia de poder que se manifiesta en la posición jerárquica dentro de la Institución. El otro caso se da entre pares y la relación de poder no se basa en la diferencia jerárquica marcada por la Institución, sino en la relación de género que, tal como la define Joan Scott⁹ (1986): “el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (p. 366). En los casos A y C el tipo de violencia que se ejerce es física, mientras que en el B, el tipo de violencia ejercida es psicológica.

Caso A

En este caso se analiza una situación de violencia intrafamiliar, donde ambos son militares. Un Oficial Jefe, pareja de una Suboficial Subalterna, en el contexto de una pelea en su domicilio ejerce violencia sobre ella, la golpea y le quiebra una de sus extremidades¹⁰. El análisis de este caso es de utilidad porque sentó el criterio que la violencia contra la mujer militar sufrida en el ámbito intra-

8 La investigación de los casos abordados se basó en relatos periodísticos, entrevistas y análisis de los fallos correspondientes.

9 Joan Wallach Scout, historiadora estadounidense, efectuó importantes contribuciones en el campo de la historia de género e historia intelectual.

10 Clarín.com 27/003/20017 Artículo “Un caso inédito. Por primera vez, destituyen a un militar por violencia de género”.

familiar, ya sea que se produzca fuera o dentro de la jurisdicción militar, constituye la falta gravísima de “Agresión” (tipificada en el Artículo 13, Inciso 1 de la citada normativa) y fue resuelto con la destitución del causante. El caso tomó estado público y fue difundido en diversos medios de comunicación.

De acuerdo a los análisis realizados, como consecuencia de la intervención del Ministerio de Defensa, a través de la Dirección de Políticas de Género¹¹, se fijaron pautas de interpretación. Entre las principales podemos mencionar:

- **“Agresión” fuera de jurisdicción militar:** Lo establecido en el Artículo 13, Inciso 1 no constituye una cuestión de interpretación, ya que taxativamente manifiesta: “Agresión. El militar que agrediere o le causare lesiones o la muerte a otro militar, superior o inferior en la jerarquía”. Es preciso señalar que si la norma hubiera querido que este Inciso sea aplicable únicamente a los casos en los cuales el personal militar involucrado se encontrase de servicio o en jurisdicción militar, así lo hubiese establecido, como bien se deja asentado en otros apartados de la legislación en cuestión.
- **Violencia de Género y Estado:** La mencionada cartera ministerial señaló que “...la violencia de género constituye un tema de injerencia pública, sin importar el ámbito en el cual la misma ocurra, como lo señala la Ley Nacional N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.

11 Licenciada Cecilia Mazzotta, 30 de junio e 2015, Directora de Políticas de Género de la Dirección Nacional d Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa.

- **Capacitación en Género:** También se puso de relevancia el rol fundamental que cumplen los/as Oficiales auditores/as instructores/as al conducir las investigaciones internas dentro de las Fuerzas, por lo cual el ministro de Defensa suscribió en dicha oportunidad la Resolución N° 96/2014, que instruye a designar auditores de las tres Fuerzas Armadas a fin que los/as mismos/as realicen la Diplomatura en Género y Gestión Institucional a cargo de la Fuerza Aérea Argentina, que se dicta anualmente desde el año 2010 y tiene un módulo sobre violencia contra las mujeres.
- **Adecuar conductas al marco normativo:** Los tratados internacionales sobre derechos humanos incorporados a nuestra Constitución Nacional en 1994, junto a las políticas de género que se implementaron desde el año 2006, hizo necesario adecuar el accionar de sus integrantes a ese marco normativo.
- **El estado militar y sus obligaciones:** Queda establecido que la relación disciplinaria emerge ante la contradicción de conductas con la normativa que se encuentra vigente dentro y fuera del ámbito castrense, como consecuencia de la mencionada relación de sujeción especial que tienen los militares con el Estado Nacional. Cabe agregar que el estado militar impone a quien lo ostenta una particular sujeción de la persona a las especiales obligaciones que emergen de las leyes y reglamentos militares en concordancia con el ordenamiento jurídico público en general.
- **Violencia de género en el ámbito disciplinario:** Ante la posibilidad de lesionar los derechos de una mujer militar víctima de violencia de género por parte del personal que posea estado militar, sin tener en cuenta el lugar donde ocu-

rra, importará el surgimiento de una relación disciplinaria con motivo de dicha lesión, fundándose en el desprecio hacia estos derechos constitucionalmente garantizados.

- **Violencia intrafamiliar y la falta disciplinaria de “Agresión”:** La calificación legal en la que se pueda subsumir el hecho concreto deberá estar reflejado en las circunstancias particulares en cada una de las situaciones ocurridas, así cuando se trate de violencia intrafamiliar entre dos personas con estado militar podrá ser subsumido en el Artículo 13, Inciso 1: “Agresión”.

Por otro lado, el fallo de la sentencia de primera instancia en la Justicia Penal, suma otros aportes valiosos entre los que destacamos los párrafos más relevantes, que impactan en el ámbito disciplinario¹²:

- **Valor asignado al relato de la víctima:** “De esta manera, se ha contado con el testimonio de la víctima, relato pormenorizado, sin fisuras y ordenado en forma secuencial, es decir, preciso en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar respecto de lo sucedido; circunstancias éstas que lo han tornado creíble, máxime teniendo en cuenta los informes de fs... han acreditado no sólo la existencia de su lesión sufrida en el brazo derecho sino la gravedad del hecho.” La mujer es único testigo de lo que le ocurre, en general los episodios de violencia se dan en el ámbito privado, sin testigos. Cuando el hombre dice que no fue y la mujer dice que sí, la tendencia es creer al hombre “porque no hay pruebas”. La palabra de la mujer siempre estuvo devaluada.

12 Sentencia del Juzgado Nacional en lo Criminal de Instrucción N° 18 de Capital Federal del 10 de julio de 2015. CCC 33103/20015.

- **Valor de la amplitud probatoria:** “Vale mencionar que si bien no existieron testigos presenciales, lo cierto es que en casos como el de estudio, resulta normal que el ilícito accionar del imputado se desarrolle en un ámbito reservado, íntimo y alejado de miradas de terceros, razón por la cual los dichos de la víctima –que habitualmente son la única pauta de cargo– deben ser valorados con mayor detenimiento, máxime cuando la imputación formulada por..., resulta más que elocuente tomando en cuenta, reitero, los informes incorporados en autos.”
- **Valor de los testimonios:** Sobre este punto, se ha sostenido que “El principio *testis unus, testis nullus* ha sido superado doctrinal y legislativamente, interpretándose que no hay que atenerse al número de testigos, sino a su calidad (...) la credibilidad (...) depende de la verosimilitud de sus dichos, probidad científica del declarante, latitud y seguridad del conocimiento que manifiesta, razones de la convicción que declara, confianza que inspira etc., y cuando no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones”. (Sala VI, la causa N° 21.852/2013 Espina, Brian Lucas Javier s/ procesamiento”, rta 4/12/2013).
- **Estándar de apreciación de la prueba:** “...la prueba debe ser evaluada a la luz de las pautas dispuestas por la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, la cual reguló a nivel nacional las pautas establecidas por la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de Belém do Pará para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”.

- **Responsabilidad del Estado en casos de violencia contra las mujeres:** “No hacerlo implicaría desconocer tratados internacionales, con la consiguiente responsabilidad para el Estado Argentino que ello podría acarrear. Siguiendo dicha línea de razonamiento y en cuanto a los parámetros estipulados a nivel internacional, la Excma Cámara del Fuero ha sostenido que “...debe satisfacerse la responsabilidad no sólo a nivel interno sino también respecto a las obligaciones asumidas en el orden internacional, pues las características del hecho incluyen temas abordados por la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención Belém Do Pará– que revisten jerarquía constitucional desde su aprobación Ley N° 23.179 del 8 de mayo de 1985 y Ley N° 24.632 del 13 de marzo de 1996, respectivamente, a partir de las cuales el Estado argentino se comprometió a investigar, sancionar y reparar de manera efectiva los conflictos que se susciten en temáticas en que las mujeres y los niños estén involucrados...” (CNCCorr, Sala VI, F.J.A.” rta. 07/05/12).
- **Amplitud probatoria:** Dichos instrumentos reconocen la obligatoriedad de la amplitud probatoria (reconocida como un derecho) para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos (Artículo 16, Incisos 1º y 31 de la aludida Ley).
- **Acceso a la justicia:** Establece que se debe garantizar a la mujer víctima el derecho a tener acceso a la justicia. “A su vez, se reconoce el derecho a obtener una respuesta ju-

dicial pronta y efectiva (Artículo 7, Inciso c y Artículo 16, Inciso b).

- El Tribunal de Alzada en el ámbito penal confirmó la sentencia de primera instancia condenando por lesiones al victimario, destacándose de su sentencia lo siguiente:¹³
- **Ponderación de las pruebas:** “la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que se desarrollen sus Relaciones Interpersonales, ha incorporado una perspectiva de género en su valoración. El inciso i) del artículo 16 establece “la amplitud probatoria, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus testigos”, mientras que el artículo 31 establece que “regirá el principio de amplia libertad probatoria para acreditar los hechos denunciados, evaluándose las pruebas ofrecidas de acuerdo a los principios de la sana crítica. Se considerarán las presunciones que contribuyen a la determinación de los hechos, siempre que sean indicios graves, precisos y concordantes”.
- **Estándar probatorio:** Si bien la doctrina ha formulado diversas objeciones a estos artículos, en este caso el magistrado interviniente ha expresado que “... nada impide establecer un estándar probatorio diferente para delitos esencialmente disímiles, en función del ámbito de privacidad en que habitualmente ocurren, pues dicho principio debe aplicar respecto de situaciones iguales ya que lo contrario se desvirtúa. Máxime si como ocurren en este caso, los dichos

13 Fallo del Tribunal Oral Nro 7 de Capital Federal de fecha 24 de mayo de 2018, Causa N° 4856.

de la víctima y la lesión acreditada se han visto corroborados por indicios concordantes ...”.

- **Agravantes:** Un punto a destacar son los agravantes tenidos en cuenta al momento de ponderación de la pena: tales como el grado de agresividad exteriorizado por el imputado, las secuelas del daño psicológico, la formación intelectual, la instrucción militar, la notoria superioridad física respecto de la víctima, lo que se traduce en una especial vulnerabilidad de la víctima, teniendo en cuenta que se encontraba presente su hijo menor.

Caso B

El caso B analiza una situación de violencia denunciada por una Oficial Subalterna hacia su persona por parte de su ex pareja, también Oficial. Denuncia haber sufrido distintos episodios de violencia física y psicológica tales como descalificaciones verbales, empujones, intento de ahorcamiento, entre otras agresiones. De manera paralela a la denuncia en el ámbito de la Fuerza, efectuó una presentación ante un Juzgado Civil para obtener una medida cautelar, de protección hacia su persona, impidiéndole al presunto infractor el contacto con la víctima. También efectuó una denuncia penal por la violencia padecida.

El estudio de este caso es de utilidad, ya que, si bien las conductas disvaliosas desplegadas por el infractor son catalogadas como falta grave, se otorga importancia a la normativa en materia de género para analizar los distintos tipos de violencia sufrida por la víctima. Resulta también importante destacar el valor de la pericia psicológica como prueba, en el ámbito disciplinario.

En función del análisis del caso, se destacan los aportes que consideramos más relevantes:

- **Medida cautelar:** el Juzgado Civil hizo una rápida concesión de la medida cautelar para la protección de la víctima. Para tal fin tuvo en cuenta los relatos de la denunciante, la problemática familiar planteada, el informe médico legal, la evaluación de la situación de riesgo de conformidad con lo dispuesto por el art. 4º y el art. 26 de la Ley N° 26.485. Ello, “...sin que implique una decisión de mérito que declare al denunciado autor de los hechos que se le atribuyen, bastando, para su dictado, la mera sospecha de maltrato ante la evidencia física o psíquica que presente el maltrato y la verosimilitud de la denuncia” (confr. CNCiv, Sala A, la Ley Rev. del 3/12/96, pag. 6 CNCiv, Sala A, 1996/05/21-B, M.J.C: R.O, la Ley 1996-E, 493; DJ, 1996/02/129; JA, 1999).
- **Concepto de lesión y acreditación del daño ocasionado:** En el ámbito penal¹⁴ se desestimó la denuncia de lesiones porque no se pudo acreditar el daño sobre su persona, pese a que consideró que según las declaraciones testimoniales era posible su ocurrencia. Es interesante puntualizar lo que se entiende por daño: “... para constituir una lesión es preciso que el daño se trate de una situación en la que queda el cuerpo aun cuando cesa la acción del sujeto. Según este concepto no constituye lesión torcerle el brazo a alguien sin que, una vez que el autor cesó su acción sobre la víctima, resulte un daño. Además, que no basta para tener por configurada una lesión típica la referencia a un “traumatismo” contenida en un informe médico...”. No se contempló como punible el daño psicológico.

14 Juzgado Nacional en lo Criminal y Correccional N° 19. CCC 3330/2018.

- **Valoración de las pericias psicológicas:** en el ámbito disciplinario además de tenerse en cuenta el relato de la víctima y testigos, se valoraron las pericias psicológicas tanto de la víctima como del victimario. En cuanto a la denunciante, se registró un indicador emocional significativo que refiere a una vivencia traumática no elaborada. Estas pericias revelaron que la mujer había padecido un trauma y que tenía todas las características de una mujer maltratada, presentando síntomas de ansiedad, problemas en la alimentación, angustia, dificultad para conciliar el sueño y baja autoestima.
- **Pruebas de violencia psicológica:** los mensajes de texto vía telefónica que la pareja intercambiaba fueron tenidos en cuenta como indicios de la violencia psicológica ejercida sobre la víctima.
- **Ámbito de aplicación de sanciones para personal militar:** se destacó que “...las conductas que las normas castrenses establecen no se limitan a observar el desempeño y comportamiento del agente en las tareas propias encomendadas por la Fuerza, sino que, en esencia se extienden al comportamiento público y privado del personal militar, tal como lo sostiene la jurisprudencia nacional (Excma. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal en los autos: “C.C.E. C/M° INTERIOR-PFA S/PERS MIL Y CIV DE LAS FFAA Y DE SEG”, Expte. 36732-2004).” Es de destacar que “Establecer cuándo un acto de la vida privada incide en la función o cargo constituye una cuestión de hecho, que depende de cada caso concreto, (...)” (Conf. MARIENHOFF, Miguel S., *Tratado de Derecho Administrativo*, Tomo III-B, Abeledo Perrot (1970), Buenos Aires, p. 430).

- **Articulación entre la normativa disciplinaria y los tratados internacionales:** se destaca lo normado en el artículo 11, inciso 7 de la Ley N° 26.485, que impone la responsabilidad al Ministerio de Defensa de la Nación de adecuar las normativas, códigos y prácticas internas de las Fuerzas Armadas a la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Caso C

En el caso C se analiza una situación de violencia donde un Suboficial invita a una soldado a tomar mate a su habitación, ubicada en el Casino de Suboficiales, ésta acepta. Al cabo de unos minutos, el victimario cierra la puerta, saca su arma reglamentaria, la apoya sobre la mesa, amedrentando así a su víctima, de quien posteriormente abusa¹⁵. A diferencia de los dos casos anteriormente analizados, éste sucede en jurisdicción militar y se tipifica en sede penal bajo la figura de abuso sexual con acceso carnal, siendo condenado. En el ámbito disciplinario, esta situación se traduce como comisión de delito, establecida en el artículo 13, inciso 23 del Código de Disciplina y la sanción impuesta al infractor fue la destitución.

A continuación, detallamos los principales aspectos de la sentencia que impactaron en el ámbito castrense, especialmente el valor de la formación con perspectiva de género:

15 El caso fue publicado en diversos medios periodísticos tales como Infobae, Artículo “Sentate ahí, es una orden”: un sargento admitió que violó a una soldado en un cuartel del Ejército”, por Miguel Prieto Tolledo, publicado el 30 de mayo de 2019.

- **Incorporación de la perspectiva de género en el proceso judicial:** se introduce en la sentencia una aclaración preliminar acerca de la forma en que se debe “abordar, analizar y fallar” en este tipo de situaciones y del deber de incorporar y valorar, con perspectiva de género, las decisiones jurisdiccionales que, como deber del Estado debemos tomar.
- **Importancia de la formación en género:** la sentencia hace mención a la Ley N° 27.499, conocida como “Ley Micaela”, mediante la cual se establece como obligatoria la formación en la temática de género a todos aquellos que se desempeñen en la función pública en los tres poderes del Estado.
- **Interpretación de la perspectiva de género en las decisiones jurisdiccionales:** la sentencia considera que la perspectiva de género significa “desprenderse de los estereotipos o prejuicios discriminatorios y machistas a la hora de interpretar los hechos y las normas jurídicas y de este modo superar la mera igualdad formal que en ocasiones brindan las normas para intentar alcanzar un igualdad real entre los géneros” y “no pasar por alto que históricamente las leyes han sido redactadas desde la perspectiva de un hombre y sin tener en cuenta a los distintos géneros existentes, por lo cual a la hora de valorar los hechos y las normas jurídicas debemos identificar si existe algún tipo de desigualdad basada en el género, la cual no puede ser sostenida en el marco de un estado igualitarios de derecho (Artículo 16, Constitución Nacional)”.
- **Valoración del testimonio de la víctima:** destaca que “ante la presencia de un testigo en soledad del hecho no cabe prescindir sin más de sus manifestaciones, sino que

las mismas deben ser valoradas con la mayor severidad y rigor crítico posibles, tratando de desentrañar el mérito o la inconsistencia de la declaración mediante su confrontación con las demás circunstancias de la causa que corroboren o disminuyan su fuerza y examinado cuidadosamente las calidades del testigo”¹⁶.

- **Valoración de exámenes médicos:** más allá de la presencia o no de fluidos corporales que indiquen abuso sexual con acceso carnal, la sentencia pondera estudios médicos legales que revelen otros signos compatibles con el acceso carnal en contra de su voluntad.
- **Acerca de la carga probatoria:** la sentencia llama la atención sobre las pruebas que habitualmente se exigen a las víctimas de violación y que no deben serle exigidas, como: a) probar que no existió una relación sexual consentida; b) probar que se utilizó fuerza; c) probar que la víctima se resistió. En relación con lo dicho, remarca que en el caso analizado lo que hubo fue abuso coactivo de una relación jerárquica autoritaria, es decir “Abuso de autoridad”.
- **Daños a la Institución:** la sentencia destaca que cuando el delito es cometido por un funcionario público no sólo infringe el principio de no lesionar a los demás, sino competencias de fomento que convierten al sujeto en garante de protección. Por lo tanto “el delito cometido en el marco de una relación institucional no es simplemente un delito de infracción de deber general, sino especial, ya que su comisión identifica (...) una doble injusticia, al tiempo que in-

16 Doctrina de la CFCP, Sala III, “Ferrou”, 5/2/2016, causa CCC 2846/2008/TO1/CFC1, REG. 24/16; CFCP, Sala IV “Orzusa”, 28/03/2016, causa FTU 18571/20122/TO1/9/CFC1, reg. 302/16.4, entre otros).

fringe la prohibición de lesionar a terceras personas, lesiona a la institución a la que pertenece”.

Conclusiones y desafíos a futuro

En este capítulo se analizó el Código de Disciplina Militar desde la perspectiva de género, identificando aquellas faltas en las cuales pueden subsumirse conductas disvalisosas que constituyen situaciones de violencia contra las mujeres. Se analizaron tres casos resueltos desde la perspectiva de género, a partir de lo cual podemos esbozar las siguientes conclusiones y desafíos a futuro.

En primer lugar, el Código de Disciplina Militar no fue diseñado con una perspectiva de género, pero la adquiere a medida que se lo reinterpreta como consecuencia de las políticas de género implementadas en el ámbito castrense.

Se impone una revisión de diversas figuras disciplinarias como, por ejemplo, el acoso sexual, más acorde a la nueva jurisprudencia y doctrina en materia de género. En tal sentido, la Auditoría General de las Fuerzas Armadas ha emitido circulares con perspectiva de género, a fin de uniformar la asistencia técnico legal en la materia. Además, la jurisprudencia en materia de violencia de género debe ser tenida en cuenta como un estándar en la resolución de cuestiones disciplinarias.

En las situaciones de violencia de género que se suscitan entre el personal militar, se aprecia una superposición de relaciones de poder que se manifiestan a través de la jerarquía y posición dentro de la estructura jerárquica y las desigualdades de género. Es de destacar que desde la implementación de las políticas de género en el Ejército se ha iniciado también un proceso de cambio en la cultura institucional.

Como desafíos a futuro podemos mencionar la profundización de la formulación de políticas, normas y acciones específicas de intervención con perspectiva de género, así como la innovación en las estructuras administrativas y de gestión a fin de poder dar respuestas a las situaciones de violencia de género y/o intrafamiliar. A esto se suma la formación de profesionales militares de diversas áreas tales como sanidad y justicia con perspectiva de género y la formación para todo el personal militar en la temática de género y violencia contra las mujeres, conforme lo establecido en la Ley Micaela, cuyo inicio está previsto en el año 2020.

Bibliografía

- Arduino, I. (2015). *La revista del Plan Fénix*. Año 6, número 48, septiembre. Buenos Aires: Plan Fénix.
- Birgin H., Costa, P. y otros (2000). *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho*. Buenos Aires: Biblos.
- Bonino Méndez, L. (1998). *Micromachismos. La violencia invisible en la pareja*. Madrid: CECOM.
- Carreiras, H. (2017). *Militares y Perspectiva de Género. La mujer en las Fuerzas Armadas de las democracias occidentales*. Buenos Aires: UNDEF libros.
- Conf. Marienhoff, Miguel S. (1970). *Tratado de Derecho Administrativo*, Tomo III-B, Buenos Aires: Abeledo-Perrot, p. 430.
- Doctrina de la CFCP, Sala III, “Ferrou”, 5/2/2016, causa CCC 2846/2008/TO1/CFC1, REG. 24/16; CFCP, Sala IV “Orzusa”, 28/03/2016, causa FTU 18571/20122/TO1/9/CFC1, reg. 302/16.4, entre otros.
- Facio, A. (1992). *Cuando el género suena cambios trae*. San José de Costa Rica: ILAMUD.
- Facio, A. (2000). “Hacia otra teoría crítica del derecho” En: Herrera Gioconda, coordinadora. *Las fisuras del patriarcado. Reflexiones sobre feminismo y Derecho*. Ecuador: FLACSO.
- Scott, J. (1996). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. En: Lamas, M., compiladora. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG.
- Sentencia del Juzgado Nacional en lo Criminal de Instrucción N° 18 de Capital Federal del 10 de julio de 2015. CCC 33103/20015.

Normativa

Constitución Nacional.

Ley N° 23.179. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Ley N° 24.632. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Ley N° 26.394. Anexo IV “Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas”.

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