

**XXI REUNION ESPECIALIZADA DE LA MUJER DEL
MERCOSUR**

**INFORME NACIONAL
AVANCES EN MATERIA DE POLÍTICAS DE
GÉNERO**

REPÚBLICA ARGENTINA



**REPRESENTACION ESPECIAL PARA TEMAS DE LA MUJER
EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL**

CANCILLERÍA ARGENTINA

28 y 29 de mayo de 2009

Asunción, Paraguay

El siguiente informe recopila la información correspondiente a las acciones, programas y políticas públicas implementadas recientemente por la República Argentina, en relación con los ejes temáticos que serán abordados durante la XXI Reunión Especializada de la Mujer del MERCOSUR, a saber:

1. Mujer y violencia
- 2. Género y comercio**
3. Género y discapacidad
4. Mujer y Fuerzas Armadas

El informe fue elaborado con datos provistos por el Mecanismo Nacional de la Mujer y distintas oficinas y áreas ministeriales afines.

1. Mujer y violencia

Reconocer que la violencia de género constituye una violación a los derechos humanos de las mujeres y configura la violación directa o indirecta de muchos otros derechos consagrados en tratados y pactos internacionales, es fundamental para iniciar el camino hacia su erradicación.

La discriminación hacia las mujeres ha sido y es parte de la historia de la humanidad y utilizar la perspectiva de género como herramienta de análisis permite entender por qué la doctrina de los derechos humanos ha contemplado ampliaciones conceptuales y reconocimientos explícitos de los derechos de las mujeres.

La especificidad de las vulneraciones de derechos que sufren las mujeres es la que marca la necesidad de conferir un carácter particular al reconocimiento y protección de los mismos.

Alcanzar la equidad de género constituye una condición necesaria para el desarrollo de cualquier nación. Erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres es uno de los objetivos que la Argentina, como signataria de las Convenciones de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos, busca concretar a través de diversas acciones.

El Comité sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en su Recomendación N° 19, ha afirmado que “la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre” y que vulnera disposiciones contenidas en CEDAW.

El mismo Comité recomienda a los Estados adoptar todas las medidas efectivas y apropiadas para superar todas las formas de violencia de género.

La Convención de Belém do Pará (Ley N° 24.632) nos indica que la violencia de género es aquella que se ejerce contra las mujeres por su condición de

tales y que se relaciona directamente con un sistema de jerarquías y subordinación entre los sexos.

En el último semestre último, en Argentina, se han producido adelantos de significativa importancia para avanzar hacia la erradicación de la violencia contra las mujeres y producir, finalmente, un cambio socio-cultural que logre garantizar a las mujeres una vida libre de violencia. Se sancionó la Ley 26.485 de *“Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales”* por un lado, y se puso en marcha la *“Campaña Argentina por la Equidad de Género y contra la Violencia”*, por el otro.

Ley N° 26.485:

Fue elaborada siguiendo los lineamientos de las Convenciones Internacionales de CEDAW¹ y Belém do Pará. Responde a las recomendaciones que el Comité de Expertas de CEDAW venía realizando a este país respecto a la necesidad de la sanción de una norma que tuviera como fin prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género.

La sanción de esta Ley es una oportunidad para desarrollar políticas públicas que beneficien a más de la mitad de la población y que den respuesta a una problemática con enormes costos humanos, sociales y económicos.

El abordaje de la violencia propuesto por la Ley coadyuva en la superación de la fragmentación del Estado y en el fortalecimiento de las Instituciones, ya que establece que las políticas públicas deberán ser llevadas adelante articulada y coordinadamente por todos los organismos involucrados de los distintos niveles gubernamentales, así como también por las organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia.

Entre los desafíos planteados por la Ley sobresale la creación de un Plan Nacional de Acción para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres que deberá ser llevado adelante por el Consejo Nacional de la Mujer, y que compromete a Ministerios y Secretarías de Estado, otorgándoles tareas específicas en la lucha por la erradicación de la violencia:

- Al Ministerio de Desarrollo Social de la Nación le compete todo lo que tenga que ver con la revinculación social de las mujeres que sufren violencia, generando programas tanto para el fortalecimiento y promoción social, como para la asistencia en la emergencia.

¹ En el año 1994 la Argentina modificó su Constitución Nacional, en esa oportunidad y comprendiendo la importancia que los tratados y acuerdos internacionales tienen para garantizar el goce de los derechos fundamentales a las/os ciudadanas/os del Estado, se los incorporó al Art. 75 inc. 22 de la Carta Magna, otorgándoles rango constitucional, integrando el llamado bloque de constitucionalidad federal. Una de las convenciones incorporadas fue CEDAW.

- Al Ministerio de Educación de la Nación, las tareas vinculadas a la revisión y actualización de materiales didácticos y contenidos curriculares para garantizar la inclusión de la perspectiva de género, así como propiciar, en la formación docente, las medidas que ayuden a identificar elementos que permitan detectar la violencia contra las mujeres.
- Al Ministerio de Salud de la Nación, le compete incorporar la problemática de la violencia de género en los programas de salud integrales, así como también diseñar protocolos para la detección y atención de casos de violencia y alentar la formación continua del personal médico sanitario con el fin de mejorar el diagnóstico precoz y la atención médica con perspectiva de género.
- Al Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación, a través de sus diferentes Secretarías, la promoción de políticas públicas para facilitar el acceso de las mujeres a la justicia, la realización de protocolos específicos para la recepción de las denuncias, así como protocolos policiales y de seguridad para evitar la revictimización.
- Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres, y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en dicho ámbito.
- Al Ministerio de Defensa de la Nación le compete adecuar su normativa específica para dar efectivo cumplimiento a la Convención de Belém do Pará, erradicando de ese modo los patrones de discriminación en las Fuerzas Armadas para el ingreso promoción y permanencia de las mujeres en las mismas.
- A la Secretaría de Medios de Comunicación de la Nación le corresponde impulsar la inclusión de mensajes de sensibilización y concientización sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, alentando la eliminación del sexismo en los medios de comunicación masivos.
- A la Secretaría de Gabinete y Gestión Pública, correspondiente a la Jefatura de Gabinete de Ministros, debe impulsar políticas específicas en cumplimiento de la normativa vigente en materia de acoso sexual en la Administración Pública Nacional, garantizando la vigencia de los principios de igualdad de derechos, oportunidades y trato en el empleo público.

La Ley involucra a los tres Poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) de todos los niveles gubernamentales (Nación, Provincia y Municipio).

En su Título I, la ley enuncia los derechos protegidos. Entre ellos, destaca especialmente el derecho a una vida libre de violencia, a la salud, la educación y la seguridad personal, al respeto de su dignidad, a decidir sobre su vida reproductiva y a un trato respetuoso, entre otros.

Entre las características de relevancia de la Ley se puede mencionar que es una ley de orden público (Art. 1º) y de aplicación en todo el territorio nacional desde el día de su promulgación, que se sustenta en la perspectiva de los derechos humanos, que combate la discriminación por género y que contempla el acceso a la justicia de las mujeres que la sufren.

Entre los avances que introduce la Ley encontramos la incorporación de modalidades de la violencia y tipos que anteriormente no se tomaban como hechos concretos de vulneración de los derechos humanos de las mujeres en ninguna ley nacional vigente. Así, además de los tipos más difundidos como la violencia física, la psicológica, la sexual, la económica y patrimonial, hay que destacar la inclusión de la violencia simbólica. También se incluyeron en la norma otras modalidades de la violencia: la que se ejerce en el ámbito de las relaciones familiares, la violencia institucional, la laboral, la que atenta contra la libertad reproductiva, la obstétrica y la mediática.

El modelo de abordaje propuesto consiste en el empoderamiento de las mujeres y la no revictimización, mediante la creación de servicios de asistencia integral, oportuna, gratuita, rápida y eficaz.

Las líneas de acción establecidas abarcan elementos esenciales para lograr erradicar la violencia: prevención (que será llevada a cabo mediante sensibilización y educación), asistencia integral (interdisciplinaria y con programas de reeducación), capacitación y formación de recursos humanos, registro de los datos que permitan conocer la real dimensión y características de la problemática y, finalmente, monitoreo y evaluación de la implementación de la Ley.

El Consejo Nacional de la Mujer es el Organismo competente para la aplicación de la Norma, y es el encargado del diseño de las políticas públicas de género, garantizando el principio de transversalidad, la articulación y la coordinación de las acciones interinstitucionales e interjurisdiccionales. También es competencia del mencionado organismo elaborar, implementar, coordinar y monitorear el Plan Nacional de Acción.

En este momento la Ley se encuentra en proceso de reglamentación. Este es uno de los desafíos que el Consejo Nacional de la Mujer enfrenta, ya que será realizado bajo los mismos principios con los que luego la Ley deberá ser puesta en marcha: integralidad y transversalidad, con acciones coordinadas de los distintos Organismos del Estado convocados en la Ley y de las Organizaciones de la Sociedad Civil que tengan competencia en la materia.

Finalmente, la Ley ordena la creación de un Observatorio sobre la Violencia contra las Mujeres, que deberá funcionar en la órbita del Consejo Nacional de la Mujer y que será el encargado de monitorear, recolectar, producir, registrar y sistematizar los datos e informaciones sobre la violencia contra las mujeres.

El CNM tendrá por misión el desarrollo de un sistema de información permanente que brinde insumos para el diseño, implementación y gestión de

políticas públicas que tiendan a la prevención y erradicación de la violencia de género.

Campaña Argentina por la Equidad de Género y contra la Violencia:

La Campaña, que tiene por lema “Otra vida es posible. Tenemos derecho a una vida sin violencia”, asume por objetivo contribuir a la sensibilización de la población en su conjunto respecto de la desigualdad de género y la violencia contra las mujeres.

En el diseño e implementación de la Campaña participan, articuladamente, organismos públicos, organizaciones internacionales y de la sociedad civil. Entre los mismos se cuentan: el Ministerio de Educación de la Nación, el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, el Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, el Sistema Nacional de Medios Públicos, el Consejo Nacional de la Mujer; Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Fondo de Naciones Unidas para la Mujer -UNIFEM-; y la Fundación Alicia Moreau de Justo.

La campaña se materializa en acciones difundidas en los medios masivos de comunicación, en portales web y promoviendo la participación ciudadana en la construcción de su propio discurso sobre la problemática.

Esta iniciativa se desarrolla a través de tres líneas de acción, a saber: de sensibilización, de difusión y de participación.

La *sensibilización* de la población en su conjunto, y en especial de las mujeres, se despliega mediante tres spots radiales y tres televisivos, que se han desarrollado tendiendo a lograr impacto en el imaginario colectivo para, a partir de allí, favorecer la visibilización de la problemática y la reacción de la sociedad.

Cada spot se centra en una idea-fuerza, para asegurar la claridad y efectividad del mensaje:

1. La Violencia de Género, en sus múltiples dimensiones, está naturalizada.
2. Las Mujeres víctimas de violencia padecen de incomunicación, culpa, destrucción de redes vinculares y discursos justificadores de la violencia y, por todo eso, les resulta muy difícil pedir ayuda.
3. Los niños y las niñas ven y viven la violencia en sus hogares.

La *difusión* se pone en práctica mediante un portal de internet (www.vivirsinviolencia.gov.ar) que contiene, además de información, enlaces con las páginas de todas las organizaciones participantes y de otras que brindan servicios de atención y formación sobre temas de desigualdad de género y violencia contra las mujeres. En dicho portal se encuentran los spots de la campaña de radio y televisión, y diversos materiales de formación con aporte

de las múltiples disciplinas que permiten comprender el problema en toda su complejidad.

Es por ello que, teniendo en cuenta que no todas las personas/instituciones en el país tiene acceso a la conectividad, se diseñó un CD con los contenidos del sitio web para ser distribuidos a través de las organizaciones participantes.

La *participación* se promueve a través de un concurso convocado por el Ministerio de Educación de la Nación en el que se propone a la ciudadanía la expresión de las ideas y experiencias preponderantes sobre las temáticas de género y violencia, expresadas en los lenguajes de la gráfica, la radio y el audiovisual. Un jurado conformado por especialistas en género, comunicación y educación, seleccionará 18 trabajos de cada lenguaje que serán emitidos a través de diferentes medios y distribuidos en CD para su utilización en proyectos educativos y comunicacionales.

El material elaborado por las distintas organizaciones de la sociedad para participar del concurso compondrá un valioso caudal de información que permitirá diversas modalidades de sistematización posterior que cada organización participante desee hacer según los fines, pero que, seguramente, servirá al objetivo principal de diseñar políticas públicas en educación, comunicación, salud y desarrollo, sobre esas bases.

En la realización del proyecto, a lo largo de sus diferentes etapas, se aspira a la constitución de una red de trabajo entre las instituciones organizadoras y participantes, permitiendo el conocimiento en profundidad y podrán, de ese modo, articular acciones para esta iniciativa.

El hecho de contar, dentro del proyecto, con propuestas de encuentro presencial y otras a través de tecnologías de la comunicación y la información, favorece el intercambio actual y futuro, y además, por tratarse de organizaciones que se encuentran en los más diversos lugares del extenso territorio nacional, el componente de las tecnologías asegura la posibilidad de continuar la comunicación y las acciones colaborativas a bajo costo operativo.

La diversidad de las organizaciones participantes, tanto en lo que respecta a las organizadoras como a las que participan en el concurso, enriquecerá los proyectos a partir de la heterogeneidad de campos de acción, ubicación geográfica, tipo de población, composición etaria, historia y prácticas socioculturales de cada una.

Publicaciones:

En el marco de la Campaña Nacional de Sensibilización y Concientización sobre la Violencia contra la Mujer, y teniendo en cuenta que la Presidenta de la Nación, Dra. Cristina Fernández de Kirchner, adhirió durante la XVIII Cumbre Iberoamericana de Presidentes y Jefes de Estado de Iberoamérica (El Salvador, 29 y 31 de octubre de 2008) a la Campaña de UNIFEM "DI NO a la

Violencia contra las Mujeres”, reafirmando, una vez más, el compromiso del gobierno argentino con el tema, desde la Representación Especial para Temas de la Mujer en el Ámbito Internacional se presentó la publicación “Mujer: contra la violencia, por los derechos humanos”, editada con el apoyo del Fondo de la Naciones Unidas para la Población, como aporte sustantivo en este tema.

2. Género y comercio

Desde una mirada de género, el mundo de lo económico debe analizarse considerando las conexiones entre actividades productivas y reproductivas. Esta operación, entre otras cosas, vuelve visible la discriminación económica y segregación laboral sufrida por las mujeres, la brecha salarial respecto de los varones, la duplicación de la jornada de trabajo y el carácter no remunerado de la actividad reproductiva.

Las políticas comerciales no son neutrales en términos de género sino que tienen fuertes efectos redistributivos, favoreciendo o perjudicando determinadas actividades económicas. Asimismo, las experiencias de los diferentes casos nacionales demuestran que en ocasiones la liberalización del comercio produjo un aumento del empleo femenino y creó oportunidades para las mujeres mientras que en otras, por el contrario, exacerbó las inequidades de género y empeoró las condiciones de vida de las mujeres. En particular, las mujeres suelen encontrar mayores desafíos que los varones cuando se producen aperturas comerciales, dada su desventaja relativa en términos de acceso a crédito, nuevas tecnologías, entrenamiento y redes de comercialización. Otros factores que pueden restringir o condicionar el ingreso de las mujeres a ciertos sectores de la economía son las barreras culturales y la segregación horizontal y vertical —que atenta contra la presencia de las mujeres en ciertas ramas productivas y en las posiciones de mando, respectivamente—, así como su rol reproductivo y las actividades de cuidado que las limitan en el tiempo dedicado a la actividad productiva.

Información estadística:

En el caso argentino, dado el bajo contenido de empleo en las ramas con mayor participación en el comercio internacional —fundamentalmente, aquellas ligadas a un modelo productivo exportador de bienes de origen primario—, el impacto positivo de la liberalización comercial de la década del '90 en la ocupación total fue muy reducido. Por el contrario, los efectos generales de las reformas económicas y financieras operadas en el país en ese período, en términos generales, fueron perjudiciales para la mayoría de la población tanto en lo relativo a niveles salariales y de ocupación, como de seguridad social y derechos ciudadanos. Asimismo, las restricciones en el gasto público y la caída del poder adquisitivo de las familias provocaron la transferencia de tareas anteriormente resueltas en el espacio público o en el mercado —i.e. cuidado de niños, ancianos y enfermos— hacia el hogar, lo que

aumentó el peso de la actividad reproductiva, tradicionalmente a cargo de las mujeres.

Según los últimos datos, para el tercer trimestre de 2008, la tasa de actividad femenina en Argentina era de 46,6% mientras que la tasa de empleo de las mujeres se ubicaba en el 42%². Al examinar la distribución por sector económico, y según datos de 2007, se encuentra que las mujeres representaban 18% del empleo industrial —63% de ellas concentradas en las ramas de alimentos, confecciones, productos químicos y productos textiles—, 32% del empleo en comercio y 42% del empleo en servicios. Si bien el rubro de servicios es aquel donde se produce la mayor paridad en la participación, también allí se registra la mayor brecha salarial (25%). También es del 25% la brecha en el empleo industrial y es en el rubro comercial donde la brecha es menor con 19%. Además, este importante grado de segmentación en ciertas ramas de actividad es coincidente con diferentes niveles de remuneración. En promedio, la brecha salarial entre mujeres y varones en Argentina es del 20% para el total de los asalariados, con mayor impacto en los puestos de baja calidad³ (22%) y menor en aquellos de calidad elevada (14%). Por último, a pesar del ingreso relativamente equitativo de hombres y mujeres en ciertas ramas de actividad, las brechas salariales indican desigualdad entre unos y otros. La sobrerrepresentación femenina en los puestos de mayor informalidad, los de menor jerarquía y los de menor calificación así como su sobrerrepresentación en el subempleo —en términos de calificación y en términos de horas de trabajo— y en el desempleo, generan que las mujeres perciban, en promedio, un ingreso inferior a la de los varones (Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación —MTESS—).

Con una media planetaria de alrededor de 24%, el porcentaje promedio de mujeres en la alta dirección de empresas es en Argentina del 17% para el año 2009, habiendo mejorado un punto porcentual respecto de 2007 (Fuente: Instituto Nacional contra la discriminación, la Xenofobia y el Racismo —INADI—). Ahora bien, la actividad laboral femenina en Argentina primordialmente se desarrolla en PYMES y en los siguientes sectores: servicios personales —empleadas domésticas, artesanas, artistas y vendedoras, entre otros—, comercio, medicina, educación, servicios sociales y derecho. La lectura de los datos anteriores permite inferir que, a pesar de los avances, las mujeres argentinas siguen enfrentando segregación vertical en el mercado de trabajo —por niveles de jerarquía— así como segregación horizontal —por sectores productivos—.

En conjunto, la segregación ocupacional y la brecha salarial ponen en evidencia que si bien el acceso a la educación presenta en Argentina una situación de equidad consolidada —y, en ese sentido, representa un Objetivo de Desarrollo del Milenio plenamente cumplido—, ésta no constituyó

² La tasa de actividad indica el porcentaje de la población económicamente activa sobre la población total y la tasa de empleo indica el porcentaje de población ocupada sobre la población total.

³ La clasificación en puestos de baja y elevada calidad surge de contemplar las dimensiones de su registración, estabilidad y duración de la jornada laboral.

condición suficiente para el logro de equidad de género en el mundo del trabajo. Si se consideran todos los niveles de educación formal, incluyendo los superiores (terciario y universitario), la participación de las mujeres es claramente superior a la de los varones: en el año 2006 la razón de femineidad en el alumnado de nivel superior era de casi 124 y de 110 considerando todos los niveles conjuntamente (Fuente: Consejo Nacional de la Mujer —CNM—). De estos datos se desprende que existe entonces una sobrecalificación femenina y, en ese sentido, un desaprovechamiento de sus capacidades en el mundo económico.

Es decir que, en Argentina, la evidencia empírica demuestra que las brechas salariales no pueden ser explicadas por un déficit de capacitación, lo que refuta las teorías que asocian mecánicamente estos dos fenómenos. En cambio, estudios recientes en nuestro país señalan la importancia del peso de los estereotipos culturales y de la discriminación de género a la hora de explicar las brechas salariales: como mencionamos, no sólo se produce una naturalización de “territorios laborales femeninos y masculinos” —segregación horizontal— y se construye una estructura valorativa androcéntrica en cuanto a los atributos necesarios para ocupar determinadas posiciones críticas —segregación vertical—, sino que además la maternidad aparece ante los empleadores como pérdida de productividad (Fuente: MTESS).

En síntesis, dado que (i) el libre mercado deja intactas e incluso aprovecha las desigualdades de género y (ii) la expansión del comercio en sí misma no garantiza oportunidades para las mujeres en el caso de que no se superen, entre otras trabas para el desarrollo, la pobreza y las inequidades de género, resulta fundamental la intervención estatal. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en los mercados comerciales en igualdad de condiciones con los varones, constituye un requisito prioritario para el ejercicio de una ciudadanía plena.

Políticas públicas:

Con esa convicción, el Estado argentino viene desarrollando sostenidamente políticas y acciones que apuntan a promover la equidad en la participación. En ese sentido, en febrero de este año, fue relanzada la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones en el Mundo Laboral (CTIO), creada en 1999 y con funcionamiento en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, con el compromiso de construir un espacio de diálogo donde los distintos actores involucrados —el Estado, los Sindicatos y las Cámaras Empresarias— trabajen de manera conjunta en la erradicación de la discriminación y en la inserción laboral de las mujeres. El carácter federal de nuestro país ha movilizad desde el ámbito nacional la creación de CTIO provinciales a fin de promover el diálogo social en el interior del país, logrando en muchos casos la colaboración regional entre las distintas comisiones. En este contexto, a las comisiones ya conformadas en las provincias de Santiago del Estero, La Rioja y Jujuy, se

sumaron otras en Catamarca, Tucumán, Santa Fe y Corrientes, hecho reconocido por la OIT como un logro de gestión.

En 2008, en el marco de la CTIO, fue creada la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT) con el objetivo de implementar las políticas del Ministerio sobre el tema. La creación de esta Coordinación implica la decisión de instrumentar políticas de nuevo tipo avanzando hacia la transversalización de la perspectiva de género en todos los programas y acciones vinculados al ámbito laboral, profundizando y consolidando la tarea que con este objetivo viene desarrollando la CTIO en relación con los interlocutores externos al Ministerio, antes mencionados: los sindicatos y los empleadores privados. En esa línea, la CEGIOT y la CTIO trabajan articuladamente desde sus respectivas competencias, potenciando iniciativas y propuestas surgidas de la sociedad civil y del sector público en sus distintos niveles jurisdiccionales (nacional, provincial y municipal).

En el bienio 2008 - 2009, la CEGIOT ha llevado adelante las siguientes acciones:

- Promoción y sensibilización para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral y en las Oficinas de Empleo (aproximadamente 200 en todo el país).
- Elaboración de una manual sindical con perspectiva de género.
- Promoción de la inclusión de cláusulas de igualdad y equidad entre varones y mujeres en los convenios colectivos de trabajo.
- Promoción de la participación femenina en las mesas de negociación.

Efectivamente, la sindicalización aparece como un impulso igualador de los salarios: los convenios colectivos, como principal instrumento de intervención sindical, favorecen la regulación del mercado de trabajo al establecer niveles de remuneración indiferentes a las características personales de quien trabaja y, en ese sentido, achican la brecha de desigualdad. Prueba de ello es que las trabajadoras sindicalizadas en Argentina padecen una brecha salarial inferior a la de aquellas que están fuera de convenio. Sin embargo, la habitual baja participación y subrepresentación femeninas en las organizaciones gremiales se vincula con ciertas concepciones sexistas relativas a la distribución del poder en las organizaciones así como a limitaciones de tiempo ligadas a la doble jornada laboral. Por tanto, es fundamental el trabajo realizado desde la CEGIOT para garantizar un acceso paritario de varones y mujeres trabajadores a las organizaciones que los representan de manera de que la desigualdad de género llegue a ocupar algún espacio en la agenda de estas organizaciones en sus distintos ámbitos de negociación. Dicha iniciativa se inscribe en la senda adoptada desde 2002 con la sanción de la ley 25.674 de Cupo Sindical Femenino. Esta medida de discriminación positiva implicó que cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. A partir de este nuevo marco jurídico se observó que, del total de entidades profesionales y

sindicales registradas en el año 2006, 72% habían incorporado el cupo femenino en sus estatutos.

Por otra parte, el INADI —en forma coordinada con el CNM, la Secretaría de Gabinete y Gestión Pública y la CTIO— recientemente lanzó el Programa Piloto de Certificación de empresas de Equidad de Género MEGA —Modelo de Equidad de Género para Argentina— 2009, con el apoyo del Banco Mundial y con el objetivo de promover la equidad de género en las empresas. Dicho modelo es una herramienta que promueve la equidad de género bajo un enfoque participativo y el programa apunta a otorgar el sello MEGA 2009 a aquellas empresas interesadas. Para ello, se propone la realización de un autodiagnóstico para analizar si existen diferencias de oportunidades entre varones y mujeres dentro de la organización examinada y el desarrollo de un plan de acción para resolver las brechas de género que pudieran haberse detectado y para consolidar las buenas prácticas existentes. A tales fines, el INADI ofrece a las empresas, capacitación en temáticas vinculadas al Modelo de Equidad de Género para Argentina, asistencia técnica para la elaboración del plan de acción, financiamiento de la certificación para la obtención del sello y difusión de las buenas prácticas de la empresa.

3. Género y Discapacidad

El género y la discapacidad son dos características que aliadas aumentan la discriminación, la marginación y la inequidad, favoreciendo las situaciones de violencia, abuso y maltrato de las personas.

En este sentido, por iniciativa del Consejo Nacional de la Mujer⁴ se constituyó, en mayo de 2004, un **Equipo Interdisciplinario de Estudio de la Temática Género y Discapacidad**.⁵ Este grupo, que se conforma con la intención de transversalizar la perspectiva de género en la temática de la discapacidad, tiene como objetivo realizar actividades de difusión, sensibilización y concientización con relación al tema de la doble o múltiple discriminación que soportan las niñas y mujeres *por ser mujeres y por ser personas con discapacidad*.

Así como se entiende al género como una construcción sociocultural fundamentada en las diferencias de sexo cuyas particularidades son: la generación de relaciones asimétricas que establecen jerarquías en las que los varones aparecen favorecidos, con una valoración negativa de lo femenino; de la misma manera, el enfoque de la discapacidad dominante aún hoy en nuestra sociedad es producto de una elaboración social acerca "de lo que no

⁴ Este organismo integra el Consejo Nacional de Coordinación de políticas Sociales de Presidencia de la Nación.

⁵ Están representados en esta Comisión los siguientes organismos del Gobierno Nacional: Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Comisión Nacional Asesora para la Integración de las personas con Discapacidad (CONADIS), Instituto Nacional de Servicios sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP), Ministerio de Desarrollo Social y Consejo Nacional de la Mujer (CNM).

se tiene" o "de lo que necesita ser reparado o curado", considerando a las personas con discapacidad como enfermas, dependientes y por lo tanto discriminadas y subvaloradas. Este enfoque también establece jerarquías en cuanto a cuáles son las "capacidades" de las personas.

Este doble abordaje - género y discapacidad- es completamente innovador en nuestro país y permite un tratamiento conjunto debido a los cambios de concepciones que se están produciendo con relación a las personas con discapacidad y con respecto a las mujeres.

Es por esto que este grupo interinstitucional, consciente de que ser mujer y tener una discapacidad son dos características que, unidas aumentan el sexismo, la precariedad laboral, el analfabetismo y la violencia, potenciando situaciones de marginación e inequidad y creando las condiciones favorables para que hagan su aparición el maltrato y los abusos, se propuso instalar y trabajar esta temática a la luz de nuevos enfoques.

La "discapacidad" es considerada una temática socio cultural porque es la sociedad la que define y discrimina al "diferente"; lo cual implica la responsabilidad del conjunto para evitar la vulneración de derechos y posibilitar la incorporación de las mujeres con discapacidad en igualdad de condiciones a las de toda la población, haciendo primar la autonomía y la potenciación de las capacidades, la construcción de poder.

Asimismo, existen en nuestro país otros organismos que abordan la problemática de la discapacidad, tanto de manera transversal como específica, a saber:

Comisión Nacional Asesora para la Integración de personas discapacitadas (CONADIS)

La Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas (CONADIS) ha sido creada por Decreto N° 1101/87, siguiendo las propuestas del Programa de Acción Mundial para las Personas Impedidas aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, por Resolución 37/52. La citada resolución recomienda la creación de un órgano de ámbito nacional para examinar y vigilar las acciones relativas a la materia de los distintos Ministerios, otros organismos públicos y las ONG's. Tal órgano debe tener acceso a las instancias decisorias del más alto nivel.

Las responsabilidades primarias de la CONADIS consisten en coordinar, normatizar, asesorar, promover y difundir, con carácter nacional, todas aquellas acciones que contribuyan directa o indirectamente a la integración de las personas con discapacidad, sin distinción de edad, sexo, raza, religión o nivel socio-económico, asegurando una equitativa distribución y acceso a los beneficios que se instituyan.

Esta Comisión vio ampliadas sus funciones a partir del Decreto N° 984/92 que establece, entre otras, la de formular consensuadamente con los organismos

nacionales y provinciales pertinentes y con la participación de las organizaciones privadas de y para personas con discapacidad las políticas sobre discapacidad y proponer su aprobación por los órganos que correspondan.

Asimismo, esta Comisión evalúa el cumplimiento de la Ley de Sistema de Protección Integral de Discapacitados (Ley. 22.431 y demás instrumentos legales y reglamentarios) y analiza la conveniencia de sancionar normas complementarias o modificatorias elaborando las propuestas respectivas con intervención de los órganos competentes.

Actualmente, la CONADIS funciona bajo la órbita del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales - dependiente de la Presidencia de la Nación- y está integrada por un Presidente, un Directorio, un Comité Asesor y un Comité Técnico. Paralelamente, a lo largo de todo el país y con el correr de los años se han ido organizando los Consejos o Comisiones Provinciales de Discapacidad que replican el modelo descripto. Su accionar se afianza con la constitución del Consejo Federal de Discapacidad, creado por Ley 24.657, procurando extender las políticas en la materia a todas las personas con discapacidad, en cualquier lugar del país.

La CONADIS coordina los siguientes programas:

- Programa de Apoyo a la Inserción Ocupacional de las Personas con Discapacidad
- Programa para la Cobertura de las Personas Discapacitadas Carenciadas en el Sistema Único de Prestaciones Básicas.
- Programa de Apoyo a Centros y Servicios de Rehabilitación
- Programa de Promoción de la Integración a la Escolaridad Común
- Programa de Transporte Institucional
- Programa de Acción Conjunta de Sistemas Alternativos de Contención Social
- Programa de Ayuda a Personas con Necesidades Especiales en Situaciones de catástrofes.

Cabe destacarse que, desde su creación, la Comisión Nacional Asesora ha participado activamente en la elaboración, propuesta y asesoramiento de distintos instrumentos legales a nivel nacional, provincial y municipal, entre los que merece mencionarse la incorporación en la Constitución Nacional del siguiente texto (Artículo 75 inc. 23): "Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad".

Secretaría de Derechos Humanos - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

En lo que respecta a la cuestión específica de la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad, bajo la actual gestión de

gobierno, la Secretaría de Derechos Humanos ha desarrollado diversas acciones a partir del concepto de que la discapacidad es una cuestión fundamental que concierne a los derechos humanos. Su competencia surge precisamente del hecho de la existencia de modalidades concretas de vulneración de los derechos humanos de las personas con discapacidad, entre ellas diversas formas de discriminación.

En términos de la normativa existente referida a los derechos de las personas con discapacidad, la Argentina ha logrado un marco jurídico adecuado, habiendo sancionado leyes y adherido a Convenciones Internacionales sobre el tema.

Entre los logros más importantes, se encuentra la aprobación del Plan Nacional contra la Discriminación, adoptado por Decreto Nacional 1086/2005 del 8 de septiembre 2005, en seguimiento de los compromisos asumidos en la “Conferencia Mundial Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y otras formas conexas de Intolerancia” (Durban 2001). Este Plan Nacional posiciona a la Argentina, en ser uno de los primeros países en el mundo que disponen de un diagnóstico tan abarcativo y completo sobre la discriminación en su sociedad.

En el mencionado Plan Nacional, se incluyó un capítulo específico referido a las personas con necesidades especiales así como se formularon propuestas concretas sobre el tema. Algunas de estas propuestas se detallan a continuación:

P 36. Promover la sanción de una ley de penalidades severas para el incumplimiento de la ley No 24.901 sobre obligatoriedad de cobertura de Obras Sociales y prepagas en casos de discapacidad.

p59. Arbitrar los medios para eliminar la practica de los meritorios y llamar a concurso para los cargos jerárquicos legos, atendiendo en especial a equilibrar el cupo femenino y la presencia de personas con necesidades especiales.

p104. Incluir a la población con necesidades especiales en los censos de población y trabajos específicos de relevamiento del INDEC y de los propios centros de rehabilitación.

p108. Crear programas específicos de inserción laboral de personas con necesidades especiales con acompañamiento en capacitación y tecnología de dicha población.

p109. Fomentar áreas de empleo protegido respetando el cupo legalmente estipulado en la administración pública nacional, provincial y municipal para las personas con necesidades especiales.

112. Establecer la provisión de ayudas técnicas (computadoras adaptadas, ayudas ópticas, etc.) para personas con necesidades especiales, entendiendo a éstas como elementos de acceso a la educación, el trabajo y la cultura.

p176. Crear departamentos de asistencia a los estudiantes de nivel terciario y universitario con necesidades especiales, dependientes de los Ministerios de Educación nacional y provinciales.

p177. Incluir una materia obligatoria de “Necesidades Especiales” en la formación de los docentes de todos los niveles como modo de capacitación en la problemática y de solucionar problemas prácticos.

p227. Crear centros de rehabilitación en toda localidad con una población superior a 75.000 habitantes y/o distante más de 200 km. del centro de rehabilitación más cercano, garantizando la movilidad de la población requirente hacia dicho centro. Se sugiere que los Centros de Rehabilitación estén articulados con Escuelas Especiales, dependan del Ministerio de Salud de la Nación y cuenten tanto con la dotación de personal necesaria para los servicios ofrecidos como con la posibilidad de ofrecer a la población con necesidades especiales los implementos tecnológicos necesarios para su rehabilitación y/o reinserción profesional.

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)

Desde junio 2002, el Directorio del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) está integrado por representantes de los Ministerios de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto; Educación; Justicia, Seguridad y Derechos Humanos; e Interior, así como de tres organizaciones no gubernamentales: Asamblea Permanente por los Derechos Humanos (APDH); Delegación de Asociaciones Israelitas Argentinas (DAIA) y la Federación de Entidades Americano-Árabes (FEARAB).

Entre los mecanismos y actividades más importantes desarrolladas por este organismo cabe destacar la creación de un Centro de Denuncias, destinado a la recepción, análisis, asistencia y asesoramiento de personas o grupos que se consideran víctimas de prácticas discriminatorias.

A partir del análisis de las denuncias que el INADI recibe en materia de discriminación, puede observarse que el 70% de ellas corresponden a casos que expresan un tratamiento discriminatorio en el sistema de salud, especialmente en las obras sociales y el ámbito laboral. Un 10% denuncia que las instalaciones públicas o privadas no reúnen adecuadas condiciones para la movilidad de las personas con discapacidad. Otro 10% lo constituye el problema relacionado con el cumplimiento de beneficios para las personas con discapacidad como lo es el boleto gratuito para el traslado en transporte urbano de media y larga distancia. Finalmente otros temas de importancia menor, pero también relacionados con la accesibilidad configuran el conjunto de reclamos o denuncias por discriminación que recibe el INADI.

A nivel nacional, el rol del INADI en relación con las personas con discapacidad se centra en la recepción y tratamiento de las denuncias, en el marco de la lucha por la no discriminación y en las actividades que a partir de la constitución de FOROS de la sociedad civil involucradas en el tema se organizan a través de eventos, campañas y sensibilización de toda la comunidad.

Información estadística:

Con la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se inaugura una etapa decisiva para asegurar el pleno

ejercicio de sus derechos y libertades a todas las personas en igualdad de condiciones, independientemente de la situación de discapacidad que pueda afectar a un individuo.

Conforme la primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (2001-2003) (ENDI)⁶ -Complementaria del Censo 2001-, realizada por la República Argentina con el objetivo de cuantificar y caracterizar a las personas con discapacidad en lo referente al desenvolvimiento de la vida cotidiana dentro de su entorno físico y social, se concluyó que en nuestro país aproximadamente uno de cada cinco hogares incluye una persona con discapacidad.

Esta encuesta permitió conocer además que el **20.6%** de los **hogares** de localidades de 5.000 habitantes o más albergan al menos una persona con discapacidad. El valor absoluto, que asciende a **1.802.051 hogares**, nos brinda una idea acerca de la magnitud real de la situación dado que la familia o el resto de los miembros del hogar se ven involucrados o afectados de algún modo por la presencia de al menos un miembro en esta situación.

El total de personas con discapacidad es de **2.176.123**, ello representa el **7,1%** de la población total que padece algún déficit que afecta algunas de las funciones más importantes de la vida diaria (caminar, pararse, sentarse, ver, escuchar, aprender o comportarse.)

En cuanto a la edad, tres de cada cien niños entre 0 y 14 años son discapacitados, el 5.5% de la población económicamente activa (15 y 64 años) y el 28.3% de la población 65 y más años declaro ser discapacitada.

⁶ La Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad se realizó en base a una muestra de alrededor de 67.000 hogares urbanos de todo el país. Se llevó a cabo en dos etapas (noviembre/ diciembre 2002; marzo/ abril 2003).El universo de la muestra abarca a la población residente en localidades de 5.000 o más habitantes, que representa aproximadamente el 96% de la población urbana del país, y el 84% de la población total.

**Prevalencia de la discapacidad por grupos de edad según sexo
2002-2003
Argentina**

Grupos de Edad	Población total			Población con discapacidad			Prevalencia		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Total	30.757.628	14.760.460	15.997.168	2.176.123	1.010.572	1.165.551	7,1	6,8	7,3
0 - 14	8.480.216	4.332.178	4.148.038	254.497	149.086	105.411	3,0	3,4	2,5
15 - 64	19.215.987	9.221.551	9.994.436	1.055.368	530.136	525.232	5,5	5,7	5,3
65 y más	3.061.425	1.206.731	1.854.694	866.258	331.350	534.908	28,3	27,5	28,8

Prevalencia: corresponde al total de personas con discapacidad dividido la población total por cien.

Fuente: INDEC. Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003 - Complementaria Censo 2001.

Un dato relevante en esta población es la cantidad de discapacidades por persona. Aproximadamente las tres cuartas partes 1.609.119 personas esta afectada por una sola discapacidad, la quinta parte (20,2%) por dos discapacidades y una menor proporción (5,95%) por tres y mas discapacidades. Cabe destacar que alrededor de la mitad de las personas con discapacidad se atienden en el hospital público o salita de primeros auxilios.

Con relación al trabajo, uno de los indicadores mas relevantes de la intensidad de participación de la población en el mercado de trabajo es la *Tasa de Actividad*. Para el total de la población de la Argentina, en el 2001 la tasa de actividad era de 57,8% mientras que para la población con discapacidad alcanzaba el 29,5%.

4. Mujer y Fuerzas Armadas

Entre 1981 y 1982 las **Fuerzas Armadas** (FFAA) argentinas abrieron el ingreso a las mujeres en el escalafón de suboficiales y de oficiales del escalafón profesional. Hacia fines de la década del '90 y principios del siglo XXI se produjo una apertura limitada al Cuerpo Comando. En este último ámbito fue pionero el ejército, autorizando el ingreso en el año 1997. Recién en el año 2001 se autorizó la incorporación de mujeres en la Fuerza Aérea y en la Armada. En ese marco, en la actualidad sólo el ejército tiene restringido el acceso de las mujeres a las armas de infantería y caballería. Tanto la Armada como la Fuerza Aérea han eliminado todas las restricciones.

Según datos de 2008, las mujeres oficiales conforman el 12,9% en el Ejército, 8,3% en la Fuerza Aérea y 5,9% en la Armada, esto es 10,15% en el total de las tres fuerzas. Los máximos rangos alcanzados son los de Capitán de Fragata en la Armada, Vicecomodoro en la Fuerza Aérea y Teniente Primero en el Ejército.

Este compromiso argentino en torno a los temas de género en el ámbito de la defensa se vio plasmado en el ámbito hemisférico; durante la Reunión Preparatoria de la Cumbre de Ministros de Defensa de las Américas realizada en mayo de 2008, Argentina, donde por primera vez tenemos una mujer como Ministra de Defensa, propuso la inclusión del tema de género en la Declaración de Banff (Canadá). Dicha propuesta fue aceptada por unanimidad por todos los países miembros de este hemisferio.

En el ámbito internacional la implementación de la Res 1325 es una oportunidad para demostrar el compromiso que nuestro país ha venido demostrando a lo largo de todos estos años para con la equidad de género. Al adoptar esta Resolución, el 31 de octubre del 2000, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas reconoció formalmente- por primera vez en la historia -los distintos papeles y experiencias de las mujeres en el contexto de un conflicto armado, creación y mantenimiento de la paz y resolución de conflictos. Debemos destacar que esta resolución se adoptó siendo Argentina miembro del Consejo de Seguridad y gracias al protagonismo de nuestro país es que el mismo fue elegido para desarrollar un programa piloto en la región para la implementación de la mencionada Resolución.

En el marco del Programa Piloto que la República Argentina lleva adelante, la Representación Especial para Temas de la Mujer en el Ámbito Internacional de la Cancillería, como punto focal en la materia, organizó en Buenos Aires el **Primer Taller Regional para el Desarrollo de una Política de Género en el marco de las Operaciones de Paz**, del 20 al 22 de mayo de 2008. Durante este taller se realizaron varios paneles con la presencia de representantes del Departamento de Mantenimiento de la Paz de la ONU y de UNIFEM. También se expusieron las experiencias de otros países en el tema, a través de los embajadores de Canadá y Noruega, y de especialistas de los Países Bajos, de Uruguay, Chile y Brasil. Por otra parte, se expuso sobre la experiencia argentina en OMP y misiones humanitarias. Esta Representación se encuentra trabajando actualmente en una publicación sobre el taller que constituirá un elemento importante para capacitación en la materia.

Participación de las mujeres en operaciones de mantenimiento de paz (OMP)

Argentina ha participado en misiones de paz desde 1958 con casi 35.000 efectivos desplegados desde entonces. En la actualidad, ocupa el puesto N° 25 en el ranking de países que aportan oficiales policíacos y militares a las misiones de paz, con un total de 905 desplegados en los siguientes lugares: Sahara Occidental, Haití, República del Congo, Chipre, Kosovo, Liberia, Sudán, Costa de Marfil y Medio Oriente (Ver Anexo I).

Desde 1993, las mujeres integrantes de las Fuerzas Armadas han participado en misiones de paz. En materia de participación femenina, la precursora fue una auxiliar del grupo de sanidad en el Batallón del Ejército Argentino 1 en Croacia, desplegada desde abril hasta octubre de 1992, quien abrió paso a las varias mujeres argentinas que pudieron ser parte de los contingentes

nacionales en años posteriores. Desde entonces, conforme las estadísticas brindadas por el Comando Operacional de las FFAA dependiente del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, se han desplegado un total de 341 mujeres. De ese total, 255 han participado en el período comprendido entre los años 2000 - 2008, es decir que, un 68,7% de ellas se ha desplegado en los últimos 8 años. En la actualidad, 30 mujeres argentinas se encuentran hoy desplegadas en las misiones de Haití y Chipre.

En el marco de las acciones emprendidas por el Consejo de políticas de género para la Defensa Nacional, se lleva adelante el **Plan Nacional de Aplicación de la Resolución 1325** de las Naciones Unidas. Este es un proceso complejo que demanda más que el aumento numérico de la cuota de mujeres que integran los contingentes que se despliegan en las distintas misiones de paz. Con este propósito y por resolución 1226 del Ministerio de Defensa, fue aprobado en octubre de 2008 el **Plan de Acción en el ámbito de la defensa** para la implementación de la Resolución antes mencionada.

En este marco, por Resolución Ministerial se han regulado las guardias para mujeres embarazadas y lactantes. Se instruyó a los Jefes de las Fuerzas Armadas que modifiquen sus normas internas a fin de evitar que se les exija a las mujeres militares embarazadas y /o lactantes, la realización de actividades tales como: combate, tiro, guardias y cualquier otra actividad que podrían poner en riesgo su condición.

También fue derogada en el año 2007 la prohibición que existía en la Fuerza Aérea y en la Armada de contraer matrimonio entre el personal de las mismas.

En este sentido, el Ministerio de Defensa de la Nación aprobó en octubre de 2008 la Resolución Ministerial N° 1226/2008 que aprueba el *Plan de Acción en el ámbito de la defensa para la efectiva implementación de la perspectiva de género en el marco de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz*.

Dicho Plan incluye diez recomendaciones para el desarrollo de acciones en el ámbito de la Defensa orientada a la aplicación de la Resolución 1325 entre ellas se destaca el propósito de incrementar la participación de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz a través de la revisión integral de los criterios de conformación de las misiones, de mejorar la capacitación de las mujeres para que puedan aspirar a conformar estos contingentes, la adaptación de la infraestructura en el lugar de despliegue, y la inclusión de un punto focal de género en cada contingente, entre otros.

Primera Misión a la Antártida Argentina: Base Matienzo Campaña Antártica 2008/2009

Primera dotación femenina argentina

La Base Matienzo, de uso no permanente, se encuentra ubicada en las coordenadas latitud 60°04´ W longitud 64° 58´ S, sobre el Nunatak Larsen, depende de la Dirección de Asuntos Antárticos, destinándose personal durante los meses de verano con el objeto de su funcionamiento, ejecución de tareas de mantenimiento y mejoras en instalaciones, equipos y vehículos.

A tal fin fue designada la primera dotación Femenina de una base argentina en el sector antártico; para ello se realizó la selección de personal femenino de la Fuerza (debiendo cumplir con los requisitos de especialidades y conocimientos de Comunicaciones, Enfermería, Meteorología, Mecánica, Plomería, Usina, etc.), y se cursó invitación a la Dirección Nacional del Antártico para integrar personal femenino a la dotación.

Una vez designadas recibieron cursos de Emergencias Médicas, Medio Ambiente, Apoyo Psicológico, Intercambio de conocimiento con Personal del Ejército Argentino, capacitación en motores y generadores de energía eléctrica, clasificación de residuos, etc.

Las mismas fueron desplegadas el 19 de diciembre de 2008 desde la I Brigada Aérea "El Palomar", pasando por la Base Militar Río Gallegos, Base Marambio y realizando la apertura de la Base Matienzo el día 31 de diciembre de 2008.

Durante su estadía realizaron las siguientes actividades:

1. Apertura de base
2. Puesta en funcionamiento de los generadores, sistemas de calefacción, recolección de agua potable y las tareas necesarias para el alojamiento y permanencia del personal.
3. Puesta en funcionamiento de la Estación de Comunicaciones y Estación Meteorológica.
4. Mantenimiento de las instalaciones, equipos y trabajos en general en todas las áreas de la base.
5. Recolección, clasificación y embalaje de residuos Históricos.

El personal que integró la primera dotación femenina estuvo compuesta por una (1) Vicecomodoro, una (1) Suboficial Auxiliar, cuatro (4) Cabo Principal, dos (2) Cabo Primero y una Soldado Voluntario. Asimismo, no fue necesario modificar la infraestructura de la Base para la adaptación de este personal.

Las actividades en la base finalizaron el 27 de febrero de 2009, trasladándose hacia la Base Marambio y a Buenos Aires el 4 de marzo de 2009.

Observatorio de Mujeres

El **Observatorio de Mujeres de las Fuerzas Armadas** fue creado en 2006 y desde entonces trabaja arduamente en el diagnóstico de la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Este observatorio es una herramienta de recopilación, análisis y diagnóstico para contar con información directa, confiable y adecuada sobre la situación de las mujeres y su inserción en el ámbito militar.

El diseño de políticas públicas acertadas en materia de género encuentra en este observatorio una herramienta indispensable que -sostenida en el tiempo- también sea de apoyo para el monitoreo sobre la evolución de la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

En el marco de este proyecto se promovió la realización de una **encuesta voluntaria** (ver Anexo) y anónima que fue respondida por 700 oficiales mujeres. La encuesta fue acompañada por el desarrollo de entrevistas en profundidad. Al mismo tiempo se han implementado diversas reformas normativas tendientes a erradicar patrones de discriminación hacia las mujeres en el ámbito de las Fuerzas Armadas. En tal sentido se dictó la Resolución Ministerial 849/06 mediante la cual el Ministerio de Defensa instó a las Fuerzas Armadas para que adecuen las condiciones de ingreso y permanencia en sus instituciones formativas a lo que la legislación nacional dispone respecto de las niñas y mujeres que tuvieren hijos o resultaren embarazadas durante su tránsito por la carrera militar.

La etapa actual de democratización de las Fuerzas Armadas conlleva la evaluación y conducción del rumbo de la profesionalización militar de las mujeres. Para ello, es preciso determinar: cómo se ha transformado la

institución militar para incorporar a las mujeres, y si las mujeres deben transformarse para adaptarse a la carrera militar

Por eso, dos principios deben ser conjugados en la intervención sobre la regulación de la carrera militar de la mujer: uno de ellos, es el principio de la equidad, de la igualdad de oportunidades de acceso, capacitación y promoción de todas las personas sin distinción; el otro, es el principio de la defensa nacional que justifica la existencia de las Fuerzas Armadas.

Así, la creación de un observatorio sobre la inserción de las mujeres en la carrera militar, desde las instituciones de formación militar hasta la competencia y ascensos en los altos mandos, resulta de la necesidad de establecer el rumbo de sus trayectorias profesionales con vistas al mejor cumplimiento de las funciones de defensa nacional que un régimen democrático exige.

El Observatorio es el organismo encargado de alcanzar las siguientes metas:

1. Definir políticas desde una perspectiva que atienda a la ecuanimidad, introduciendo en ellas los criterios de género compartidos por las mujeres que integran la fuerza.
2. Velar para que estas propendan a la profesionalización de las Fuerzas Armadas de acuerdo a los objetivos centrales asignados a ellas por el Estado Nacional.

El objetivo general del observatorio es realizar un seguimiento y evaluación de la inserción de la mujer en la carrera militar a efectos de instrumentar políticas que atiendan a una integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas de la Argentina fundada en la equidad. Sus objetivos específicos son:

1. Evaluar los estándares de formación militar y su adecuación a la mujer en los institutos militares.
2. Analizar las prácticas de segregación/integración actual de las mujeres en las distintas etapas de la formación militar.
3. Determinar la interpretación y aplicación de la normativa vigente y sus efectos sobre la participación de las mujeres en institutos de formación y en las unidades militares.
4. Definir las pautas de intervención política hacia la protección y mejoramiento del desempeño y promoción de las mujeres militares.

Consejo de Políticas de Género para la Defensa Nacional:

El Consejo de Políticas de Género para la Defensa Nacional fue creado en 2007. El mismo está integrado por mujeres de las tres fuerzas armadas y de distintas jerarquías -dentro de cada arma- y de representantes de otras entidades estatales y de la sociedad civil, con el objeto fundamental de identificar problemas y desarrollar nuevas medidas.

En el marco del Consejo de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa se han puesto en marcha los siguientes programas:

El **Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable** que tiene como objetivo facilitar la crianza de los niños pequeños de los integrantes de las FF.AA. A estos efectos se busca ampliar la oferta educativa de las tres armas, abriendo nuevas facilidades en dependencias de las distintas fuerzas. Los mismos están orientados a niños y niñas de 45 días a dos años inclusive dado que esta es la franja etárea en la que existe menor oferta global educativa.

El Plan de Trabajo conjunto para promover una política integral de detección, atención y registro de casos de violencia intrafamiliar en instituciones sanitarias de las FF.AA.

Creación y Funcionamiento de las Oficinas de Género

En el mes de octubre de 2008 se dictó la Resolución N 1160/08 esta resolución crea las Oficinas de Género en el ámbito de las Direcciones de Personal de la Armada y el Ejército. De este modo, se busca replicar la experiencia de las "Oficinas Centralizadas de la Mujer de la Fuerza Aérea", que vienen trabajando la temática con anterioridad. Este espacio esta pensado como un lugar de comunicación, contención y orientación que logre la integración y la cohesión de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

La composición de estas oficinas es interdisciplinaria, contando como estándar mínimo con una psicóloga, una abogada y una trabajadora social, y puede estar integrada por personal militar o civil y están a cargo de los Jefes de Personal, dando esto la entidad y jerarquía que las mismas requieren en sus inicios para no sólo jerarquizarlas sino dotarlas de la institucionalidad que ellas requieren.

En el año 2009 comenzaron a tomar entidad y a funcionar las oficinas en las fuerzas Armada y en el Ejército. Ambos espacios están integrados por personal civil y militar y al momento ya están funcionando en la atención de casos y también consultas y dudas vinculadas a género y trabajo.

Al día de hoy las tres fuerzas cuentan con las Oficinas de Género funcionando las cuales son efectivamente un espacio de consulta para le personal militar.

Libros "Equidad de género y Defensa: Una política en marcha"

Como todos los 8 de marzo en el acto de conmemoración del Día Internacional de la Mujer se realiza la presentación del libro "**Equidad de género y Defensa: Una política en marcha III**".

Esta tercer publicación junto con las dos publicaciones anteriores "**Equidad de género y Defensa: Una política en marcha I**" (2006) y "**Equidad de género y Defensa: Una política en marcha II**" (2007), son un ejemplo claro de los avances que se dieron en el tema y dan cuenta de todas las actividades que se realizaron en el año en materia de género dentro del Ministerio de Defensa y del cumplimiento de los compromisos que desde el Ministerio se asumieron sucesivamente.