



Facultad del Ejército

Escuela Superior de Guerra
"Tte Grl L. M. Campos"



TRABAJO FINAL INTEGRADOR

**Título: "La capacitación del personal en la temática de género en el Ejército Argentino
en el Nivel GUC"**

Que para acceder al título de Especialista en Planificación y Gestión de los Recursos Humanos de Organizaciones Militares Terrestres presenta el Mayor Diego Alejandro Andrés BELANDO.

Director de TFI: TC Aud Luz PERDOMO.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de marzo de 2021.

Resumen.

El Presente trabajo, de investigación, tiene por finalidad realizar un análisis de la temática de género dentro de la fuerza y el alcance de la capacitación dentro del ámbito de la Gran Unidad de Combate en base a las normas nacionales, en lo que respecta a la Ley 26.485 de Protección Integral de la Mujer y la Ley 27.499, Ley Micaela de Capacitación en los tres ámbitos del estado y como impactan dentro del personal de cuadros y soldados. Qué tipo de capacitación debe tener el personal que trabaja en las temáticas de género en base a las órdenes, de género dentro de la fuerza, su aplicación y cumplimiento y el nivel de estudio que debe tener dicho personal para poder asesorar de manera eficiente y poder resolver rápidamente de ser necesario los protocolos dentro de la fuerza.

Palabras claves.

Genero – Capacitación – Violencia de Género - Ley Micaela.

Índice

INTRODUCCION.....	4 – 7
CAPITULO I.....	8
Ordenamiento legal que existe sobre la temática de género a nivel nacional y en la fuerza....	8
La Constitución Nacional como Ley Máxima.....	8 – 9
Convención “BELEN DO PARRA”.....	9 – 10
Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia.....	10 – 11
La ley Micaela.....	11 – 14
Conclusiones.....	14 – 15
CAPITULO II.....	16
Capacitación y oferta educativa.....	16 – 17
Diplomatura de Genero en la Universidad de la Defensa.....	17 – 18
Oferta académica en el ámbito civil.....	18
Diplomatura Universidad de la Plata.....	18 – 19
Diplomatura en la Universidad Tecnológica Nacional.....	19 – 20
Diplomatura en la Universidad Nacional Sarmiento.....	20 – 22
Instituto Nacional de Administración Pública.....	22 – 24
Conclusiones.....	24 – 26
CAPITULO III.....	27
Capacitación en género en la Gran Unidad de Combate.....	27
Capacitación de cuadros y tropas.....	27 – 28
Capacitación presencial y virtual.....	28 – 29

Equipos de trabajo.....	29 – 31
Implementación.....	31 – 32
Acreditaciones de las capacitaciones.....	32 – 33
Conclusiones.....	33 – 34
CONCLUSIONES FINALES.....	35 – 38
BIBLIOGRAFIA.....	39 – 40

Introducción.

Por muchos años la violencia contra las mujeres fue un tema tabú y de poca difusión, que quedaba puertas adentro. Para que el tema se pusiera en agenda política y fuera avanzando en normas, protocolos y leyes que buscaran generar una protección especial contra la violencia hacia las mujeres, visibilizando un problema que normalmente se minimizaba y que el estado Argentino incumplía.

Fue un proceso que duro muchos años, ya que con la modificación de la constitución nacional de 1994 que dio a las diferentes convenciones internacionales el grado de constitucional, estas se encontraban cumplidas parcialmente.

Durante los años 2000, diferentes ONG y mujeres que sufrían violencia intrafamiliar impulsaron que se tratara en el Congreso de la Nación el proyecto de ley donde se pusiera en marcha la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos que que desarrollen sus relaciones interpersonales, Ley Nro. 26.485.

Los antecedentes se remiten a los estudios realizados por el Ministerio de Defensa y que fueron publicados en su momento durante los años 2010 (Género y Fuerzas Armadas: Algunos análisis teóricos y prácticos. Ministerio de Defensa) y 2012 (Equidad de Género y Defensa: Una Política en Marcha VI. Ministerio de Defensa). Estos antecedentes fueron generados en base a la implementación de la Ley 26.485 (Ley Nro. 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales) en el año 2009 y la implementación llevada a cabo al momento de crear las oficinas de género dentro de las fuerzas armadas.

Se pueden encontrar estudios de otros ejércitos que cuentan con mujeres en sus filas desde hace más de 50 años, los cuales realizaron análisis desde el nivel de género en las fuerzas y e incluso sobre el registro de las mujeres en el frente de batalla, sus rendimientos, las bajas ocurridas, el desempeño en el frente de combate o en tareas de apoyo de combate y en las zonas de comunicaciones.

Dichos estudios se encuentran publicados en diferentes artículos de las revistas de defensa o de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos y las Fuerzas de Defensa Israelí. Unos de los puntos de quiebre en la FDI (Fuerza de Defensa de Israel.) en el año 1996 luego de un dictamen judicial favorable a la equidad de género permitió a las mujeres ingresar al

curso de pilotos de combate generando que se habrán nuevas puertas, facilitando que las mujeres tuvieran equidad dentro de los ingresos a las Fuerzas Armadas. Asimismo desde el Parlamento Israelí se aprobó una ley para las mujeres dentro de las diferentes ramas de las fuerzas armadas de Israel.

En lo que refiere a la capacitación específica de la temática de género hay bibliografía en otros idiomas y alguna oferta académica vigente dentro de la fuerza. Esta última se refiere a cursos de capacitación básicos y una diplomatura de Género y Gestión Institucional cuyo dictado se realiza en la Universidad de la Defensa.

La Justificación de la cantidad de casos de violencia intrafamiliar en la sociedad actual hace que las leyes nacionales impacten en el ámbito militar, en muchos casos la estructura y la cultura de la fuerza genera que los tiempos de implementación sean lentos, y muchas veces la justicia llega tarde para dar una solución real y lograr acompañamiento que deben tener estos casos desde lo legal.

Sumado a la capacitación del personal que tiene que recibir, tramitar o asesorar al jefe, no es acorde ni adecuada para ejercer un asesoramiento en tiempo y forma con el fin de obtener los mejores resultados.

La intención final y teniendo en cuenta la normativa vigente, Ley 26.485 (Ley Nro. 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales), órdenes y directivas dentro del ámbito de la fuerza, es lograr identificar que capacitación se le debe dar al personal para desempeñar adecuadamente sus funciones de asesoramiento y asistencia al personal militar y al jefe de elemento.

Según a las leyes vigentes todo el personal de cuadros y soldados debería realizar cursos sobre la temática dentro de la Ley Micaela Nro. 27.499 (Ley Nro. 27.499 - Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado), cursar alguna diplomatura disponible en forma presencial o en la modalidad a distancia, tomar contacto con los referentes nacionales y provinciales para capacitar al personal con cursos en la temática de género.

El problema que se pretende plantear es lograr identificar la capacitación necesaria que debe tener el personal a cargo de la temática de género para cumplir con el rol dentro de la Gran Unidad de Combate para obtener o las herramientas necesarias y conocimiento de las diferentes leyes, normas y reglamentación interna sobre género y violencia intrafamiliar.

Que capacitación debería tener este personal que se desempeñe en el puesto para poder asesorar correspondientemente a los niveles de comando de acuerdo a las diferentes temáticas que se planteen. Ello, a efectos de evitar que se ocasionen algún daño o perjuicio mayor u que tal accionar sea atribuido a una eventual negligencia o impericia por parte de los integrantes de la fuerza. Por desconocimiento de la legislación aplicable.

Que cursos, capacitaciones y oferta educativa se encuentra vigente dentro de la fuerza y en el ámbito civil. Cuáles son las más adecuadas para capacitar al personal de forma adecuada para cumplir con las misiones que le son asignadas como oficial de persona de una GUC o dentro de una Unidad Táctica de la Fuerza.

La realidad de la unidad es que el personal es designado sin tener la capacitación adecuada previa y se enfrenta a una falta de preparación, provocando que no se le dé la atención rápida y tramitación de los protocolos para la protección integral en los casos de violencia de género.

Muchas veces esa falta de conocimiento crea un vacío donde no se le da el asesoramiento adecuado a la persona que necesita ayuda o la asistencia al jefe de unidad provoca problemas en la toma de decisiones.

Este trabajo tiene como objetivo general analizar qué tipo de capacitación tiene que recibir el personal de cuadros en la temática de género dentro de la Gran Unidad de Combate.

Objetivo específico Nro. 1. Describir el ordenamiento legal que existe sobre la temática de género a nivel nacional y dentro de la fuerza.

Objetivo específico Nro. 2. Indagar sobre la capacitación de género y la oferta educativa para el personal de cuadros del Ejército.

Objetivo específico Nro. 3. Analizar qué tipo de capacitación en la temática de género tiene que tener el personal de cuadros del Ejército dentro de la Gran Unidad de Combate.

CAPITULO I

Ordenamiento legal que existe sobre la temática de género a nivel nacional y en la fuerza.

En el presente capítulo vamos a describir el ordenamiento legal que existe sobre la temática de género a nivel nacional y dentro de la fuerza. Para poder describir dicho ordenamiento en primer lugar nos debemos remitir al significado jurídico que tiene el ordenamiento legal dentro de un país.

Dentro de la materia Derecho Militar en el curso de 1er año de la Escuela de Guerra se estudia el ordenamiento legal del país basado en el concepto de las leyes fundamentales y el régimen jurídico que tiene cada ley, uso o costumbre, normas y decretos.

Este ordenamiento legal se lo conoce dentro del Derecho como Pirámide de Kelsen es un instrumento de estudio que ordena las normas o leyes en función de su jerarquía. En su cúspide se encuentran las normas de valores superiores en base a la cual emanan todas las demás leyes y disposiciones.

La Constitución Nacional como Ley máxima.

En el extremo superior de la pirámide se encuentra siempre la ley fundamental que rige a un país en su estado de derecho y se la conoce como ley suprema, en nuestro caso es la Constitución Nacional que establece los derechos y garantías fundamentales de las personas que habitan el territorio nacional, la cual dentro de sus partes incluye el ordenamiento de los tres poderes, así como la firma de convenios internacionales que fueron incorporados con la modificación de la constitución el 14 de Diciembre de 1994.

Esta modificación se implementó a través del Artículo 75 inciso 22 el cual establece “Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes” (Constitución de la Nación Argentina Art 75 Inc. 22).

Por lo cual los tratados firmados por la República Argentina tienen rango de constitucional y están dentro de las leyes conocidas como bloque constitucional. Estas últimas tienen una jerarquía dentro de la pirámide de Kelsen mayor a las sancionadas por el Congreso o en algunos casos se encuentran en el mismo nivel de rango normativo.

Explicado esto, podemos introducirnos los convenios firmados por el país y el cual nos da el primer paso para poder explicar el marco legal dentro del país en lo que respecta a género.

Convenio “BELEN DO PARA”

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, más conocida como Convención de Belem do Para, fue firmada el 9 de junio de 1994 busca mediante el compromiso de los estados adherentes, ratificar “que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades” (Convenio “BELEN DO PARA” – Ley Nro. 24.632).

Este convenio internacional que norma y da las pautas sobre la violencia contra la mujer convoca a los estados adherentes a luchar contra la violencia que sufren las mujeres y que busca a que los estados crear las políticas necesarias para combatir la violencia, mediante la articulación de planes, campañas y protocolos adecuados. Como consecuencia de esto implementar los servicios adecuados para la atención rápida ante casos de violencia y discriminación que afecten su desarrollo en base a la igualdad de derechos que tienen las mujeres.

Los convenios internacionales que un estado firma busca generar el ámbito necesario para que se creen las leyes adecuadas para poder poner en agenda política las diferentes problemáticas que estos tratados o convenios marcan a nivel internacional, muchas veces los estados firmantes tardan en generar las políticas públicas necesarias para llevar adelante el cumplimiento de los acuerdos tomados en forma internacional.

El Convenio de BELEN DO PARA trataba con mucho énfasis y tipificaba los tipos de violencias que una mujer podía estar sufriendo. Más tarde fueron agregados a la ley Argentina.

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

Desde que se firmó el Convenio hasta que el estado argentino cumplió lo pactado en 1994 y hasta que se sanciono una ley en el año 2009, se incumplió durante 15 años lo acordado, se

pudo llegar a la Ley Nro. 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia.

Hasta la sanción de la Ley antes mencionada el proceso fue largo, con muchas idas y vueltas donde la sociedad y la política en su conjunto, no daba la importancia adecuada a un problema que normalmente era considerado del ámbito privado. Solo se pudo introducir en las agendas públicas y se comenzó a visibilizar el problema, como consecuencia de los pedidos de diferentes ONG y colectivos feministas que mostraban como la violencia contra la mujer, tenía que dejar de ser considerado del ámbito privado y pasar a ser del ámbito público ya que se observó un aumento exponencial de la cantidad de casos de violencia y solicitudes de mujeres violentadas que no eran escuchados. Al no ser escuchados estos reclamos tampoco se les daba, desde el Estado, la protección necesaria a ellas y a sus hijos.

Con la sanción de esta ley, se dio el espacio donde el estado reconoció un tipo de violencia que se consideraba del ámbito privado al ámbito público y pasó a ser un tema en las agendas políticas que fueron modificando las formas que se tenía sobre el trato de la violencia contra las mujeres. Actualmente como consecuencia de este reconocimiento hoy se considera uno de los derechos humanos básicos que es necesario proteger.

La norma sancionada impacto directamente en la fuerza por que se tuvo que articular de manera urgente una oficina para recibir las denuncias que se generaban dentro del ámbito de la fuerza y en los espacios donde la institución tiene responsabilidad, como es en el caso de los Barrios Militares y las Unidades Tácticas.

Como todo cambio que se introduce en una organización, el cambio normativo dentro de la cultura militar y teniendo en cuenta que este cambio se impulsó desde el ambiente civil, hizo que a la organización le lleve tiempo y esfuerzo adaptarse para poder avanzar en articular el proyecto dentro de la fuerza.

Esta norma implicó un posible cambio de paradigma dentro de la cultura militar, al ser un paradigma muy arraigado en la organización militar hasta el día de hoy no se le da la importancia que debe tener la violencia de género dentro del ámbito personal y cómo impacta en el ámbito profesional de las personas afectadas.

Las oficinas de género creadas bajo el ámbito de la nueva ley buscan articular equipos interdisciplinarios de profesionales del ámbito de la salud, de las leyes y personal militar que cubre roles dentro de las Gran Unidad de Combate como oficial de personal, estos equipos funcionan en forma Ad- Hoc.

Las denuncias que se reciben dentro de las unidades militares deben seguir un protocolo que está definido para los casos de violencia intrafamiliar, discriminación por género o en casos de acoso sexual.

Las normas son claras y no dejan duda que la denuncia tiene que tramitarse en forma rápida y de acuerdo a los protocolos que se ordenaron dentro de la fuerza. Todos los protocolos están diseñados en base a las siguientes normas: Ley 26485, directivas especiales y particulares, circulares jurídicas y protocolos de atención a las víctimas.

Para el caso puntual del trabajo solo serán nombrados en forma general y no particular ya que la capacitación en la temática de género busca crear la conciencia dentro de la fuerza para dar al personal las herramientas necesarias para los casos que fueron nombrados anteriormente.

La Ley Micaela.

La capacitación en la temática de género está reglamentada desde el año 2019, en todos los ámbitos del estado y sus tres poderes. La Ley 27.499 (Capacitación en género en los tres poderes del estado) o más conocida como Ley Micaela, toma su nombre por la muerte de una adolescente. El caso es de público conocimiento, y sucedió en la ciudad de Gualeguay en la Provincia de Entre Ríos.

La norma se sancionó luego de que Micaela García de 19 años una militante del Movimiento Evita fuera violada y asesinada a la salida de una discoteca en Gualeguay en 2017 por Sebastián Wagner, quien se había sido liberado días antes del femicidio, estaba acusado por abuso sexual y se encontraba en libertad condicional al momento de cometer el hecho.

En ese momento la sociedad se encontraba transitando un contexto inundado de campañas de los colectivos y las ONG que luchaban activamente dentro del movimiento nacional “NI UNA MENOS”. La noticia del crimen y las filmaciones del último momento que se ve con

vida a Micaela, generaron que ella fuera vista, como una militante del movimiento que era asesinada por una persona que ya tenía antecedentes previos

El proyecto de ley tomo el nombre de Micaela García porque se considera a la joven mujer, como una persona con un compromiso con los derechos humanos y luchaba dentro del colectivo Ni Una Menos.

La muerte de esta mujer fue un golpe duro para el estado ya que dejo al descubierto las falencias normativas y la situación de indefensión a las mujeres y a todas aquellas personas que son vulnerables ante una justicia que no responde adecuadamente. Este hecho también puso en tela de juicio la falta de capacitación de los integrantes del estado en la temática, de forma tal de poder brindar la contención, asesoramiento adecuado o identificar hechos de violencia contra la mujer en los diferentes ámbitos. Dado que hasta ese momento eran normas culturales muy arraigadas en la sociedad y algunos casos solían ser consideradas normales.

Lo que el estado busca es cumplir con los parámetros y normativas que garanticen una vida libre de cualquier tipo de violencia que se ejerza contra las mujeres y que fortalezca las políticas públicas orientadas a cerrar las brechas de discriminación que menoscaban en los ámbitos privados y públicos garantizando los mismos derechos, oportunidades a todas las mujeres.

Tengamos en cuenta que el asesino de Micaela debía estar preso cumpliendo su condena y que fue liberado días antes por buen comportamiento y por qué la justicia avalo la libertad vigilada.

La deuda generada por parte del estado debido a la falta de protección ocasiono, género que el colectivo de mujeres de Ni Una Menos y toda la sociedad, presiono para que se norme la capacitación de las personas que trabajan en la función pública en temáticas de género y violencia contra las mujeres. La norma en su Artículo 1, deja claro que la capacitación es obligatoria para desempeñarse dentro de los tres poderes del estado sin depender el nivel y jerarquía de las funciones que se ejerzan.

Sancionada la ley, se da un plazo de un año para la adecuación de los cursos y currículas para que el personal comience a capacitarse. Y las autoridades máximas de cada poder deberán organizarse en caso de tener oficinas, áreas o programas de género y en caso de no

contar con las mismas se tienen que implementar. En el caso puntual del Ejército, fueron creadas estas oficinas a lo largo del 2009 y 2010.

Si bien las oficinas que define la ley fueron creadas, aún resta articular las capacitaciones. Específicamente se deben definir y desarrollar los materiales y programas que se dictaran dentro de la fuerza para ser aprobados de acuerdo a la normativa. Estos materiales y programas deberán seguir las recomendaciones de los organismos que controlan el cumplimiento de las convenciones internacionales sobre género y violencia contra las mujeres firmadas por el país y ratificadas mediante la Constitución Nacional.

Adicionalmente el contenido de las capacitaciones deberá estar aprobadas por el Instituto Nacional de las Mujeres para certificar la calidad de las mismas que se realicen, además dentro de la misma capacitación se deberá tener un reseña del Caso de Micaela para visibilizar la violencia contra la mujer por parte de personas particulares y por parte del abandono del estado según el Artículo 7 (Los materiales que se elaboren en cada uno de los poderes del Estado Nacional para la realización de la formación y capacitación permanente en gestión con perspectiva de género deben incluir una reseña de sensibilización sobre la vida Micaela García, militante social y política en cuya memoria se instituye e Programa, y otras víctimas de femicidio, así como de la historia de organización y lucha del movimiento de mujeres en nuestro país) de la presente ley.

Todos los programas de capacitación deben ser diseñados de manera tal, que se garantice que el cursado deberá llegar a todos los integrantes de la Organización. En caso de no contar con los recursos para el diseño de las capacitaciones se podría apoyar en las mismas con las que cuenta el Instituto Nacional de las mujeres o en el caso particular en el curso dictado por el INAP (Instituto Nacional Administración Publica) sobre Ley Micaela que se encuentra.

Actualmente este último curso se encuentre en funcionamiento y se realiza en forma virtual con una carga horaria de 8 horas y en forma gratuita para integrantes del estado nacional.

De acuerdo a la norma nadie se puede negar a recibir la capacitación de género y violencia contra las mujeres, todos los integrantes en la función pública deben recibirla independientemente del nivel o jerarquía que ocupen.

En base a lo descripto y de acuerdo a las normas vigentes se deja en claro que esta capacitación deberá ser adecuada a la cultura organizacional existente y articulada con la Ley

Nro 26.394 (Justicia Militar) para que se complemente con los tipos de faltas disciplinarias, ya que la Ley Micaela al tratar de la imposición de una sanción lo hace en referencia a una sanción administrativa y no sobre una sanción disciplinaria de acuerdo a la falta cometida como integrante de la fuerza.

Conclusiones.

Basado en que la capacitación es obligatoria y sirve para poder ascender dentro en los grados de la carrera militar, de acuerdo a las normativas internas, queda un vacío que no está ordenado dentro de la fuerza en qué nivel se debe realizar dicho curso para poder acceder al ascenso.

La capacitación es un pilar fundamental en el proceso de ascenso dentro de una organización estructurada. De hecho es obligatorio en muchos casos para poder acceder a los grados inmediatos superiores, cursos de capacitación específicos en los grados de oficiales, suboficiales y los soldados voluntarios.

La adecuación y la capacitación del personal militar en el nivel ejército y gran unidad de combate son necesarias para generar un cambio cultural necesario en un ámbito donde durante muchos años fue una profesión netamente de hombres y que a lo largo de los años desde principios de la década del ochenta se fue incorporando a la mujeres en los diferentes ámbitos laborales logrando que actualmente el ingreso de las mujeres a todas las armas, especializaciones y servicios.

La capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres es necesaria y debe ser realizada por la fuerza para articularla con las normas y leyes militares, y evitar generar problemas disciplinarios graves.

Donde una de sus bases son las normas disciplinarias y las normas éticas del correcto ejercicio del mando donde se busca siempre como lo dice el Manual del Ejercicio del Mando, el cumplimiento de la Misión y el Bienestar del personal.

Los casos o problemas de violencia de género o acoso sexual y malas prácticas por la cultura organizacional, van totalmente en contra lo que dicta el Ejercicio del Mando en todos

los niveles, desde el Grupo de Tiradores hasta la Unidad Táctica que tiene que cumplir una misión que muchas veces busca alcanzar el objetivo impuesto por el Comandante.

Los casos de género o de violencia dentro de las unidades militares afectan directamente la disciplina militar, repercutiendo en la acción de mando y en los objetivos de la organización.

La cohesión del personal y el cumplimiento de la misión se afectan por lo cual es fundamental generar el ambiente necesario para que las buenas prácticas profesionales y la temática de la Ley Micaela se cumpla, logrando a futuro un ámbito laboral saludable para todos los integrantes de la organización.

Buscando siempre la premisa que desde que uno se incorpora al Ejército le enseñan, en la guerra prima el cumplimiento de la misión y luego el bienestar del personal y en la paz se busca el bienestar del personal y el cumplimiento de la misión evitando los daños a los integrantes de la organización.

De acuerdo a lo analizado respecto al Marco normativo dentro de este capítulo tenemos en cuenta que el estado y sus instituciones no pueden alegar desconocimiento de una norma que reglamenta a nivel nacional la capacitación de sus integrantes en la temática en género.

Actualmente el Ejército no está capacitando al personal según la Ley Micaela y no cuenta con la estructura necesaria para realizarla, el Departamento de Género solo cubren dos aspectos que son la violencia intrafamiliar y casos de género dentro de la fuerza.

Hasta el momento de la redacción del presente trabajo la fuerza no cuenta con una organización que se encargue de la capacitación dentro de la fuerza, tampoco con equipos interdisciplinarios preparados para poder desarrollar la capacitación de sus integrantes.

Para generar las condiciones laborales y profesionales que permitan el desarrollo de iguales oportunidades para todos los géneros que se encuentran incorporados en la fuerza.

La organización debe adecuarse a las normas y romper viejos paradigmas que todavía pueden llegar a estar arraigados dentro de la estructura para que todo el personal militar tenga las mismas oportunidades de desarrollarse profesionalmente y personalmente.

CAPITULO II

Capacitación y Oferta educativa

¿Que buscamos cuando hablamos de capacitación en la temática de género y para qué sirve dentro de la fuerza? No es solo cumplir con una ley nacional que se encuentra dentro de las agendas políticas y de la sociedad, sino lograr una formación integral del personal.

La educación dentro de las organizaciones, a las cuales les interesa la formación de sus integrantes, funciona como motor de progreso y transformación, dado que ambos conceptos dan herramientas al personal para poder afrontar los nuevos desafíos desde la táctica hasta lo técnico.

La Educación es un derecho fundamental dentro de los principios indisolubles en la declaración universal de los Derechos Humanos firmado en 1948.

Si nos basamos en la historia militar podemos observar una línea de pensamiento y de educación que fue cambiando las formas de hacer la guerra, para lo cual cuando se producen los cambios se dan en base a la educación y capacitación en nuevas tácticas y técnicas. Este concepto se ve aplicado, desde Maratón, Canas y llegando al inicio de las operaciones en el frente occidental en la 2da Guerra Mundial.

Según el concepto anterior aunque muchos piensen lo contrario un ejército profesional se basa en su capacitación y educación, para lo cual las fuerzas realizan un esfuerzo constante en capacitación sin dejar de lado a las normas que regulan a las fuerzas en cada país.

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

Actualmente, si bien el porcentaje de personal femenino dentro de la fuerza sea menor comparado con el personal masculino, se ha recorrido un largo procesos hasta el momento dejando plasmado en las oportunidades de poder ingresar a la organización y capacitarse en

cualquiera de las armas, tropas técnicas y servicios que constituyen las diferentes fuerzas, algo que hace no mucho tiempo no era normal, se ha comenzado a ver con otra perspectiva.

Esta perspectiva de género que se encuentra en la fuerza actualmente tiene que seguir su camino respetando las normas, leyes y derechos que tienen las personas que constituyen.

Existe una amplia y variada oferta educación de buen nivel académico al alcance del personal de la fuerza en el ámbito de las universidades nacionales, como por ejemplo Diplomaturas sobre género. Esta oferta educativa esté disponible tanto en modalidad virtual como presencial.

Según el análisis realizado se identificó que dentro del Ejército no existen carreras relacionadas con la temática del este trabajo, pero dentro del ámbito de las Fuerzas Armadas se encuentra disponible la Diplomatura en Género y Gestión Institucional en la Universidad de la Defensa la cual dicta desde 2010, capacitando no solo al personal de la fuerza sino también a personal civil.

Diplomatura de Género en la Universidad de la Defensa (UNDEF).

La Diplomatura antes mencionada en su primera etapa dependía del instituto nacional aeronáutico pero desde 2019 depende de la UNDEF. La modalidad de esta diplomatura es presencial, una vez por semana, con una carga horaria semanal de tres horas y una duración de siete meses de cursada, totalizando 120 horas cátedra. UnDef (2020).

Debido a la situación de la Pandemia del Covid 19 durante el 2020 comienza con una cursada en modo virtual para poder alcanzar los objetivos y capacitación del personal previamente inscripto. La misma es arancelada con matrícula de inscripción única y no tiene cuotas mensuales.

La diplomatura requiere un trabajo final integrador para poner en práctica los contenidos, con la finalidad de ser evaluado y poder acceder al diplomado.

Dentro de las fuerzas armadas es la única oferta con la que cuenta el personal militar para capacitarse en género y es de modo presencial, dejando en claro que se dificulta para que el personal que se encuentra destinado en el interior pueda acceder a participar en su cursada.

Como consecuencia de la pandemia, se está trabajando para que la misma se dicte de manera virtual y remota para facilitar la capacitación, dejando la posibilidad abierta para que su cursada se habilite en ambas modalidades acrecentando la oportunidad a todo el personal de las tres fuerzas.

El plantel de profesores y de apoyo que forma parte de esta Diplomatura, tiene una renombrada participación en las políticas de género que se fueron llevando adelante desde la firma de los tratados internacionales y las modificaciones de las políticas que se implementaron en las fuerzas a partir del año 2010 en adelante.

Asimismo esta diplomatura es considerada de interés para la fuerza por que brinda las herramientas necesarias al oficial y suboficial, para poder asesorar dentro de la organización sobre la temática de género. Recuperado de Universidad de la Defensa (UnDef) - Diplomatura en género y Gestión Institucional. <https://www.undef.edu.ar/diplomatura-de-genero-y-gestion-institucional/>

Oferta académica en el ámbito civil.

Por otro lado dentro del ámbito académico civil hay una oferta más variada y de diferentes niveles de capacitación, así como el tipo de orientación que se quiere realizar. Por esto último se analizara tres opciones de diplomaturas con cursadas presenciales y virtuales en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en la zona de conurbano bonaerense.

Diplomatura Universidad de la Plata. La Universidad de la Plata dentro de su espacio curricular académico tiene una Diplomatura en Género y Derechos Humanos enfocada en los requerimientos de la secretaria de derechos humanos y el honorable concejo de deliberantes de La Plata. Dicha carrera orientada como se menciona más arriba a cubrir una temática universitaria que buscaba un enfoque diferente de los derechos humanos y asociados con la temática de género. UNLP (2020).

Esta diplomatura data desde 2015 y se ha desarrollado para aportar en la universidad una propuesta de formación para las personas que realizan un trabajo comunitario y en territorio relacionando con otras mujeres, niños y adultos mayores dentro de contextos de barrios carenciados, merenderos, cooperativas de trabajo y espacios diversos que apoyan el crecimiento de las mujeres en contextos vulnerables.

Esta formación busca dar las herramientas a las personas que se capacitan para desarrollar su trabajo en las comunidades carenciadas con contextos complejos donde los espacios, las temáticas de violencia, pobreza y desprotección son habituales. De Forma tal que los capacitados puedan brindar contención y de apoyo a las personas que integran estos contextos.

El perfil de los egresados establece como prioridad que los mismos logren identificar los contextos de violencia de género que pueden encontrarse dentro de las prácticas sociales normales en entornos complejos de los barrios carenciados.

La Diplomatura Posee también el enfoque social integral dentro de las carreras a fines que se dictan en el territorio nacional como ser, asistencia social, psicología, referentes sociales y comunicación social.

Las exigencias para cursar la diplomatura de la Universidad de La Plata, son muy básicas, Dentro de los requisitos, se pide ser mayor de edad y tener primario completo, así como una carga horaria de doscientas siete horas, organizado en tres cursos diferentes para poder completar los conocimientos necesarios.

La misma no es arancelada ya que se da en el marco de una Universidad Pública, no se encuentra acreditada ante la CONEAU. Recuperado de Universidad de la Plata – Diplomatura en género y derechos humanos. <https://unlp.edu.ar/ddhh/se-pone-en-marcha-la-nueva-diplomatura-en-genero-y-derechos-humanos-18260>

Diplomatura en la Universidad Tecnológica Nacional. Dentro de las Universidad Tecnológica Nacional encontramos, en la sede regional de Buenos Aires, la Diplomatura en estudios de Género. La cual es de modalidad virtual por el centro E – Learning de la red universitaria de la UTN. UTN (2020).

Es una diplomatura arancelada. La misma está dirigida a estudiantes de la universidad u otras personas interesadas y se enfoca en las perspectivas interdisciplinarias de las ciencias sociales y humanísticas, para ser articulada con otras disciplinas, y dar una visión de género enfocada en la capacitación de las asimetrías, implicaciones históricas, psicológicas y socio económicas que se pueden encontrar en la sociedad actual.

Como comentamos, está concebida para ser cursada en su totalidad en modo virtual y se enfoca las actividades que pueden realizar los interesados, mediante foros de discusión semanal, consulta al docente y el dictado de clases en tiempo real mediante un Aula Virtual Sincrónica. Se realizan actividades individuales y grupales mediante prácticos de las unidades didácticas y se cierra el proceso de enseñanza y aprendizaje con una evaluación semanal o por unidad didáctica.

En dicha Diplomatura se recomienda poder ejecutar diez horas semanales al estudio y a las actividades solicitadas en la plataforma buscando generar el análisis crítico y la opinión constructiva de las situaciones que le son planteadas al alumno para poder planificar los cambios a ser propuestos con los nuevos conocimientos que se adquieren.

Algunos de los módulos poseen una visión más amplia y menos enfocada en sectores vulnerables, busca generar las herramientas necesarias para poder aplicarlos en los ámbitos de trabajo privados y públicos. También abarca temas económicos, normativos y diferentes conceptos de la historia y la política.

La duración propuesta para la cursada es de seis meses, con una carga horaria total de 180 horas cátedra. Respecto a las acreditaciones la posee un trámite pendiente ante la CONEAU. Para poder acceder a la cursada se requiere ser estudiantes de las carreras a fines de la UTN o de un terciario o simplemente contar con secundario completo. Recuperado de Universidad de la Plata – Diplomatura en género y derechos humanos. <https://unlp.edu.ar/ddhh/se-pone-en-marcha-la-nueva-diplomatura-en-genero-y-derechos-humanos-18260>

Diplomatura en la Universidad Nacional Sarmiento. Otra propuesta educativa dentro del marco de Universidades Públicas es la que ofrece la Universidad Nacional Sarmiento de provincia de Buenos Aires en Polvorines, cuya denominación es Diplomatura en Géneros, Políticas y Participación. UNGB (2020).

Esta Diplomatura es presencial, sin ningún costo para su realización y se cursa en la sede de la Universidad anteriormente mencionada. Según informa la universidad la carga horaria es de ciento setenta y uno horas, con una cursada semanal los días martes de 13.30 a 18.00 horas desde marzo a diciembre en las sedes de la facultad.

Fue presentada a inicios del 2014 motivada por la necesidad de las personas que se encontraban cursando carreras universitarias de humanidades, para tener las herramientas

necesarias para poder enfrentar las temáticas que se dan en los barrios carenciados y en instituciones intermedias que se encuentran trabajando dentro del territorio, como son ONG, Merenderos, Comedores e instituciones sindicales.

Por la razón antes mencionada la Diplomatura posee una orientación social enfocada en sectores vulnerables donde la violencia de la mujer y la discriminación se puede encontrar en forma marcada. Es decir está basada en las problemáticas que se enfrentan las personas que desarrollan actividades dentro de las zonas carenciadas y necesitan realizar un abordaje, buscando integrar y visibilizar los problemas relacionados con género que son minimizados por problemáticas más urgentes y que afectan a las personas.

El objetivo que estableció la Universidad es fortalecer las herramientas para poder afrontar las realidades que se pueden encontrar en las zonas de trabajo donde los estudiantes desarrollan sus actividades, y así poder generar una perspectiva de género en las prácticas sociales e institucionales integrando a las mismas, los derechos de las mujeres.

Su forma de capacitación está integrada por seis módulos que están destinados a trabajar los enfoques, las relaciones a las teorías feministas y las teorías de la diversidad sexual buscando mediante lo teórico llegar a la aplicación práctica de los conocimientos que se imparten.

De los módulos nombrados los últimos tres se orientan a la enseñanza de desarrollo de proyectos buscando aplicar los conocimientos adquiridos en proyectos sociales de alto impacto en la sociedad, articulando las redes sociales que se encuentran trabajando desde hace siete años con la diplomatura.

Adicionalmente se incorporan paneles de expositores y un ciclo de experiencias que busca conectar desde lo individual hacia lo colectivo, o integrar instituciones que buscan acciones y/o políticas para enfrentar la desigualdad de género, clase social y raza.

Desde que se comenzó con el dictado de clases hasta la actualidad se presentan por cada año, treientos cincuenta personas. Esta gran cantidad de interesados, ha generado un efecto positivo planificándose sesenta proyectos de intervención y abordaje territorial para poder dar una ayuda urgente a las mujeres que necesitan la ayuda de las organizaciones por cuestiones relacionadas con género.

El enfoque que tiene este ciclo de formación es fortalecer el trabajo de equipos e instituciones de diferentes niveles y de áreas estatales, está orientado a sindicatos, organizaciones, movimientos sociales y escuelas públicas para poder articular las temáticas de género dentro de los ámbitos donde pueden llegar a desarrollar sus actividades.

Este espacio de formación es un lugar de encuentro e intercambio de experiencias, perspectivas y conocimientos de los participantes. Recuperado de Universidad Nacional General Sarmiento – Diplomatura en Género, Políticas y Participación. <https://www.ungs.edu.ar/carrera/diplomatura-en-generos-politicas-y-participacion>

Instituto Nacional Administración Pública (INAP). Luego el análisis de las opciones de capacitación en las Universidades se amplió el espectro de dicho análisis dentro de otros Organismos Públicos. Se observó que en el ámbito del sistema de Gestión y Empleo Público funciona el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros. Este organismo es el encargado de ofrecer las actividades y capacitación para los empleados públicos en todos los niveles.

El INAP tiene como objetivo que desde el ingreso y su desarrollo dentro del empleo público el personal de la administración pública, pueda capacitarse para fomentar el profesionalismo y potenciar los conocimientos, de forma tal de desarrollar empleados más preparados para ejercer sus actividades en sus puestos de trabajo y asimismo que puedan avanzar en su carrera profesional dentro de la administración pública.

Dentro del sistema de capacitación del INAP hay actividades específicas que por normas o leyes nacionales los empleados públicos tienen que desarrollar. Una de estas actividades obligatorias es el curso referente a Ley Micaela: Sensibilización en la temática de género y violencia contra las mujeres. Dentro del área temática de Administración y políticas públicas y sobre el programa de la Agenda de Género.

Este curso abarca los conocimientos básicos sobre la Ley Micaela para el ámbito de la administración pública. Su formato de cursada de modalidad virtual mediante la plataforma del INAP, siendo el mismo auto gestionado. Posee una carga horaria de 8 horas cátedras. Para poder acceder al mismo se tiene que realizar una inscripción On Line de manera de poder acreditar que la persona interesada trabaja en el ámbito del empleo público

Una vez que los módulos son finalizados permite descargar un archivo con el resumen de lo visto, para poder avanzar a los próximos capítulos. Para poder completar el curso es necesario realizar el último módulo de evaluación y cierre.

En este módulo se realiza una síntesis de lo visto y se realiza una evaluación con opción múltiple para finalizar el curso, aprobarlo y obtener la certificación, da algunas herramientas para poder seguir capacitándose en forma complementarias. Solicita, como fue nombrado anteriormente, un sondeo de opinión y brinda la posibilidad de dejar recomendaciones para mejorar el curso.

Todo el curso está armado de manera de que todas las personas indiferentemente de su educación alcanzada pueden encontrar las herramientas necesarias para poder realizarlo de manera práctica, rápida y adquirir nuevos conocimientos y poder capacitarse en su carrera dentro de la profesionalización de la administración pública ya que el curso da créditos para sumar en el puntaje para la carrera administrativa.

De esta forma se puede cumplir con lo que exige la ley Micaela de manera virtual y en todos los niveles del estado buscando lograr capacitar en género. Dando la oportunidad que las personas que quieran postular un cargo o ascender cumplan con las normativas impuestas en base a la Ley.

Los videos que se proporcionan en la primera parte del curso nos tipifican algunos tipos de violencias que se pueden encontrar en el día a día y nos permite a medida que vamos realizando la lectura y el estudio identificarlas en base al recurso y poder reflexionar y aprender de una manera muy fácil algo que se puede considerar lo normal y que en realidad está marcando un tipo de violencia normalizada en el contexto social o laboral.

De esta forma práctica las personas que realizan el curso van conociendo las temáticas que se plantean y en el módulo siguientes les da herramientas para evitar los tipos de violencias y la forma de poder de intervenir en cada uno de los casos que se dan en los videos, desde lo más simple hasta lo más grave de una manera de ayudar a la persona que está siendo violentada actuando de manera de proporcionar información hasta acompañar en el proceso para realizar una denuncia.

Todo esto desde el lugar de una oficina de atención al público que es un entorno que se pueden desempeñar, de esta forma la capacitación tiene un enfoque de género para poder

aplicar en los momentos cotidianos que se pueden encontrar cuando las personas trabajan dentro del ámbito público.

Toda la capacitación esta armada de manera de que todas las personas indiferentemente de su nivel educativo alcanzada pueden encontrar las herramientas necesarias para poder realizarlo de manera práctica, rápida y adquirir nuevos conocimientos y poder capacitarse en su carrera dentro de la profesionalización de la administración pública, dicho curso da créditos para su avance en los escalafones.

La evaluación del curso es mediante un cuestionario organizado en bases a los contenidos impartidos para facilitar la enseñanza y aprendizaje dentro de los módulos impartidos, realizando un cierre con una encuesta personal sobre las fortalezas y debilidades del mismo para poder mejorar su impartición.

De esta forma se puede cumplir con lo que exige la ley Micaela de manera virtual y en todos los niveles del estado buscando lograr capacitar en género. Dando la oportunidad que las personas que quieran postular un cargo o ascender cumplan con las normativas impuestas en base a la Ley. Recuperado de Instituto Nacional de Administración Pública - Curso Ley Micaela. <https://www.ungs.edu.ar/carrera/diplomatura-en-generos-politicas-y-participacion>.

Conclusiones.

Teniendo en cuenta que la oferta educativa es muy amplia y variada se tomaron como análisis cuatro diplomaturas y el curso que se dicta en el INAP para poder realizar qué tipo de capacitaciones se ofrecen.

Todas las anteriores diplomaturas que se analizaron, solicitan un mínimo de cursada que va entre el 70% al 80% para poder ser aprobadas así como la presentación de trabajos prácticos, proyectos y evaluaciones que son necesarias para poder cerrar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

De las cuatro que fueron analizadas solo una cuenta con modalidad virtual y que tiene un costo de inscripción y de cursada, es la Diplomatura en Estudios de Genero de UTN, las otras tienen en algún caso un costo mínimo de matriculación o son totalmente gratuitas.

Si bien se analizaron las diferentes ofertas anteriormente mencionadas en los párrafos precedentes de este trabajo, ninguna tiene acreditación oficial de CONEAU, que es el organismo de evaluación, el cual asegura una calidad de las instituciones de las carreras y programas que se dictan dentro de las facultades. Dicho organismo se basa en la Ley de Educación Superior Nro. 24.521 del año 1995.

Tampoco se obtuvo información sobre si se encuentran en trámites pendientes para acreditar las mismas.

Cada una de las carreras surge por una demanda de las instituciones universitarias y los alumnos para obtener nuevas herramientas para poder desarrollar sus capacidades con unas perspectivas de género.

De las diplomaturas hay tres presenciales y una con modalidad virtual la cual es arancelada, se desarrollan de manera semestral y tienen una duración entre los seis meses y a los nueve meses y se enfocan en las necesidades que se plantean, los enfoques que se presentan en las diplomaturas de la UTN, Sarmiento y Quilmes tiene una perspectiva enfocada en la militancia de género y en trabajo social dentro de contextos de barrios vulnerables, carenciados y en organizaciones barriales.

La última diplomatura que se da en el UNDEF busca un enfoque hacia lo institucional y se acerca más a las necesidades dentro del ámbito de la fuerza, generando un enfoque transversal dentro de la organización.

Esta última se puede acercar a las necesidades que se pueden solicitar de parte del personal que busque capacitarse para poder realizar los asesoramientos y trabajar en género teniendo en cuenta las normas militares y las leyes disciplinarias particulares que se pueden encontrar dentro de la fuerza.

Este enfoque es fundamental ya que cada una de las organizaciones tiene una cultura interna e historia basada en tradiciones, reglamentos y normas legales que conforman toda la cultura organizacional.

Al ser una diplomatura presencial la oportunidad de que el militar se capacite es limitada para el personal que se encuentra destinado en el interior, esto es una debilidad que puede ser solucionada luego de la cursada virtual que se dio en el contexto de pandemia del Covid 19.

Su fortaleza se da en el marco de los profesores que dictan la misma ya que son reconocidos a nivel nacional e internacional por su trabajo en el ámbito de las instituciones militares, dentro de las naciones unidas y en los diferentes gobiernos, además la misma se cursa desde el año 2010 y ha capacitado personal de las fuerzas armadas y civiles que buscan una diplomatura acorde a los enfoques necesarios para desarrollar su trabajo en forma eficiente y con la perspectiva de género.

El curso cubre los contenidos básicos pero deja un vacío para poder ser empleado dentro de la fuerza, ya que es fundamental enmarcarlo con la Ley 26.394 del Sistema de Justicia Militar, para que sea contenido en los casos más graves disciplinarios demostrando que las sanciones dentro del marco de las diferentes violencias de género pueden ser faltas graves.

Se puede adaptar el curso, buscando un enfoque de género dentro de la fuerza para generar capacitación en los niveles más bajos e intermedios, dejando la diplomatura de género y gestión institucional en el personal interesado en tener una capacitación específica para generar las clases necesarias para ser impartidas y capacitar para cumplir con la Ley Micaela y crear un ámbito de trabajo más equitativo y donde se eviten los tipos de violencias que pueden estar expuestas las mujeres.

CAPITULO III

Capacitación en género en la Gran Unidad de Combate

En los capítulos anteriores se analizó la normas vigentes que impactan directamente en el sistema de personal de la fuerza y como se encuentra tratado actualmente la temática de genero dentro de los reglamentos de la fuerza, directivas y ordenes particulares.

El análisis se realizó enfocándose en la problemática de la capacitación en genero dentro de la Gran Unidad de Combate (GUC) con las carreras y cursos disponibles, con el objetivo de cumplir con el marco regulatorio de la Ley Micaela.

Se considera que existen algunas falencias que son notorias, así como también se observan fortalezas que tenemos dentro de la fuerza y que no están adecuadamente explotados para poder llegar a todos los ámbitos de los cuadros que integran la organización.

Para poder escalonar el trabajo tenemos que tener en cuenta que los diferentes sistemas de incorporación actuales están centrados en tres niveles de educación y de acceso a la carrera militar según la elección que realice el postulante de acuerdo a su interés y ambición profesional.

Los sistemas de reemplazos de las unidades tácticas que conforman la GUC se nutren de tres ámbitos, los cuadros que egresan de los institutos de formación , la tropa que es incorporada en los diferentes núcleos de instrucción básica que se dan a lo largo del año militar y por último el personal que es destinado recientemente desde otras unidades tácticas.

Asimismo el personal ya incorporado que es parte de los elementos y lleva en la fuerza algunos años, en estos casos generalmente posee los cursos básicos y los necesarios de ascenso para progresar en la carrera según los planes de materias para oficiales y suboficiales.

Capacitación de cuadros y tropa.

Por lo expuesto en el apartado anterior la capacitación se debería articular en los tres ejes antes descriptos, con el objetivo de llegar a todo el personal cumpliendo con la obligatoriedad necesaria que emana de la norma vigente. Entendemos que una buena estrategia de propagación de la capacitación y con el objetivo de generar un efecto multiplicador en la organización militar, es necesario que la capacitación se realice en primera instancia.

La capacitación se debe realizar al personal que egresa de los diferentes institutos de formación, para que una vez que estén prestando sus servicios en las unidades, sean estos cuadros los catalizadores del efecto multiplicador que mencionamos más arriba.

Las clases de género que son impuestas en los Planes de Educación de la Unidad son meramente informativas y no abarcan la totalidad del contenido que se tiene que impartir a las personas para que conozcan y se capaciten en la temática de género necesaria para articular con las que son impuestas en la ley.

Es por esta razón es necesario contar con personal capacitado en los niveles GUC y la Unidad Táctica para que cubran las necesidades de conocimientos, de forma tal que el personal que integra estas unidades puntos focales de género dentro de las mismas para poder asistir, asesorar sobre la temática de manera eficiente y eficaz.

La capacitación en género se tiene que articular de manera transversal de tal manera de poder llegar, como enfatizamos anteriormente a todos los integrantes de la fuerza. De manera que los contenidos que se impartan sean los correctos y los mismos se deben adecuar al plan curricular, evitando de esta forma desvíos innecesarios.

La preparación de estos contenidos debe ser llevada adelante por integrantes de la fuerza asesorados de manera adecuada para crear un equipo interdisciplinario de trabajo donde se potencien las fortalezas para crear un plan de capacitación adoptado a las necesidades de la organización militar.

Este equipo multidisciplinario debe ser integrados con especialistas que se encuentren capacitados en género, como ser médicos, psicólogos y auditores que le den el marco integral a la educación que es necesaria en la organización.

La Organización tiene que tener como objetivo es generar las herramientas adecuadas para que todos sus integrantes mediante el acceso a la capacitación, ya sea en forma presencial o virtual, logren generar el interés en las personas.

Capacitación presencial y Virtual.

Todas las organizaciones del estado tienen la obligatoriedad de capacitar a su personal como quedo dicho en el capítulo I del presente trabajo, también deja en claro que la norma establece que puede adaptarse la capacitación de manera adecuada para cada organización.

Las fuerzas armadas tiene un sistema de Justicia Militar particular que enmarca a la persona que tiene estado militar. Esto nos da la responsabilidad de crear esta capacitación a medida de la organización, ya que ninguna otra tiene un régimen especial de justicia donde las obligaciones y responsabilidades de los integrantes de la fuerza tienen un matiz particular.

La adecuación del curso que imparte el INAP sobre la Ley Micaela para que sea útil dentro de la organización militar, debería buscar dar un marco de empleo práctico dentro de las fuerzas armadas. Para ello es necesario desarrollar situaciones prácticas que se pueden dar en las unidades, y como utilizar las herramientas que la capacitación otorga al personal en esas situaciones para actuar de forma adecuada según lo establecen las leyes vigentes y como se articulan con las faltas y delitos que se encuentran dentro de la Ley Nro. 26.394 Justicia Militar.

El SEADEA es el Sistema de Educación a Distancia del Ejército Argentino, este puede ser empleado para que el personal de cuadros realice de manera a distancia el curso de manera de cumplimentar los requerimientos que son solicitados por las normas nacionales.

Actualmente esta plataforma se encuentra adecuada a las necesidades de la organización y funcionando en forma óptima, y es utilizada para la realización de los diferentes cursos de formación que se dictan para la fuerza, estas condiciones mencionadas hacen que la plataforma cubra los requerimientos para que la capacitación en género pueda ser desarrollada en forma virtual.

Equipos de trabajo.

El equipo interdisciplinario que se integre para adecuar el plan curricular para crear los regímenes de capacitación de manera presencial y virtual debería tener la responsabilidad de capacitar dentro de la GUC para poder llegar a todos los niveles del personal que forman el Ejército.

Los equipos de capacitación presencial deberán estar organizados de forma tal que contemplen tanto oficiales como suboficiales de ambos sexos para que la capacitación en género sea integral. Esto último tiene como fin evitar el prejuicio implícito, que el tema de genero solo es tratado por mujeres.

Una vez integrados los equipos de capacitación presencial, se deberá realizar capacitaciones específicas al personal que forma parte de estos grupos de capacitación, para que los mismos puedan transmitir el conocimiento a los educandos, logrando cumplir con el proceso de enseñanza y aprendizaje de una forma más eficiente.

El rol capacitador, es un rol muy importante, es por ello que para poder desarrollarlo adecuadamente. Es necesario que las personas que tienen esta responsabilidad cursen la Diplomatura en Género y Gestión Institucional que se da la Universidad de la Defensa.

Y que así como se analizó en el capítulo 2 cada una de las diplomatura es creada de acuerdo a los requerimientos de las instituciones universitarias y son enfocadas con los objetivos de trabajo para que los egresados tengan las herramientas para poder trabajar en los ámbitos en los que van a desarrollar sus actividades, ya sea dentro de un contexto de barrios carenciados, generando proyectos y logrando la gestión institucional dentro de una fuerza armada.

Asimismo se debe tener en cuenta que las clases que se pueden dar en las Unidades Tácticas deben ser coordinadas de manera tal que no ocasionen que la educación operacional de la misma se vea interrumpida, y además que el personal se interese sobre lo que se va a tratar en la misma.

Esta capacitación como ya mencionamos en varias ocasiones, tiene que ser dictada a todo el personal, sin tener en cuenta las jerarquías, cuadros y tropa de manera que la misma, debe ser didáctica y fácil su aprendizaje, es decir que pueda ser entendido por los integrantes de la fuerza sin importar el nivel de educación alcanzada por estos.

El curso anteriormente nombrado sobre la Ley Micaela se debe tomar como una referencia y poder adecuarlos para que la perspectiva de género se articule de manera transversal en toda la organización militar.

Asimismo se cumpliría con la Ley, ya que se establece que sin importar la forma que se dicte la capacitación se tiene que dar una reseña sobre Micaela y el caso que motorizo la sanción de la ley, y porque es necesario capacitar a todos los integrantes del estado nacional.

No es solo para que el personal conozca la historia que motivo esta norma sino también para reflejar uno de los tantos casos de violencia que se viven actualmente y que ocurrieron

también en el ámbito de la fuerza, mostrando que la violencia se encuentra en todos los entornos.

A modo de resumen de las ideas volcadas en los párrafos anteriores decimos que se debería capacitar al personal, utilizando el concepto de Top – Down (De arriba hacia abajo), mediante un equipo multidisciplinario, es decir desde el nivel más alto de la organización hacia las Grandes Unidades de Combate e involucrar a los niveles de unidades y subunidades independiente que dependen.

Así como el personal de especialistas en seguridad, sanidad y los diferentes aspectos que abarcan al Área de Personal, se capacitan y actualizan a lo largo del año para mejorar los aspectos de trámites, instrucción y gestión de los recursos humanos, se debe generar el interés en cuadros que estén dentro de la unidad para que sean puntos de referencia en temas de género, así como se aplica dentro de la Organización de la Naciones Unidas, las cuales gestionan y ayudan en los casos que se pueden presentar.

Implementación.

Así como una carga hueca dentro crea un efecto multiplicador cuando se ejecuta la detonación para poder llegar a todos los niveles, ya sean cuadros o tropas se debe diagramar un plan de acción integral.

Aquí es fundamental que los equipos interdisciplinarios se encuentren comprometidos a generar ese efecto multiplicador en el ambiente militar, una organización piramidal que tiene sus fortalezas y debilidades.

Para lo cual se tienen que tomar las fortalezas del sistema de educación profesional y la educación formal de los cuadros creando de manera organizada que todos los egresados en los próximos años salgan con los talleres de género, con la visión que tienen que tener los suboficiales y oficiales para profesionalizarse y poseer las herramientas acordes para enfrentar los desafíos que se le imponen y no solamente minimizar hechos si no reconocer las señales antes que ocurran los problemas.

El mejor análisis para la organización es la que el personal capacitado puede hacer para la gestión institucional buscando que se tenga en cuenta el género en los trabajos de las personas proporcionando no solo a mujeres, si no a los hombres un mejor contexto de trabajo.

Si tenemos en cuenta que la organización tiene una disciplina muy arraigada y que tiene un código de justicia militar donde se norman las faltas y delitos dando un marco acorde a aplicar el personal militar.

Es aquí donde las fortalezas de la organización tienen que aprovechar para dar el primer paso basado en la disciplina de la fuerza, mostrando que no es válido el desconocimiento de las normas para cometer una falta contra terceros.

Generar procesos justos de investigación para las víctimas que se vean afectadas por algún caso de género o violencia intrafamiliar y romper ese tabú que afecta a la organización donde muchas veces nadie quiere meterse por desconocimiento o por evitar más problemas.

Si el personal conoce las normas no va tener el temor o el desconocimiento y va saber cómo poder ayudar a esclarecer los casos así como evitar que se provoquen denuncias falsas por problemas de mal comando.

Acreditaciones de las capacitaciones.

Durante el estudio en todas las carreras se entrega las certificaciones, títulos o acreditaciones donde demuestran que el personal ha realizado de manera efectiva la capacitación que curso, para lo cual la organización de los diferentes niveles de capacitación deben contar con la acreditación correspondiente ante el ente responsable sobre la temática de género.

Ya sea dentro de la fuerza o fuera de la misma, es necesario el reconocimiento para las personas que se capacitan y estudian. Es una manera más de motivar a que los integrantes de la fuerza busquen mejorar en sus capacidades profesionales.

Como se vio en el capítulo dos cada una de las ofertas educativas da la certificación de acuerdo al nivel que se educa, en el caso del curso de la Ley Micaela en el INAP se entrega una certificación de cursada y aprobación del mismo.

Aquí hay que separar los niveles de capacitación entre personal de las oficinas de género y el personal en general, para lo cual la Diplomatura de la Universidad de la Defensa, debe realizarla gestión y el asesoramiento de las actualizaciones, cursos y charlas que son necesarias para el personal dentro de la Gran Unidad de Combate y las Unidades Tácticas, que debe realizar la gestión y el asesoramiento.

Los cursos o charlas que se den al personal en general tiene que ser impartido por el personal que se desempeñe dentro de estas oficinas o puntos focales, de esta manera todo el personal puede identificar quienes son los referentes o el personal a cargo de esta temática dentro de la unidad.

Las charlas o capacitaciones que se den se tienen que enfocar en los planes o directivas que deben ser plasmados en un plan de educación, una curricular específica para que en todo momento el personal se eduque en el mismo nivel institucional. De esta forma se evita que no sea una charla más, si el lugar de reflexión que puede afectar tanto a camaradas, compañeras de trabajo, madres, hijas y personas allegadas dentro de entorno de la persona.

Conclusiones.

Queda delimitado que dentro de la Gran Unidad de Combate tiene que separarse la capacitación en dos niveles, el primero tiene que ser el personal que se desempeña dentro de las oficinas de género, en los grupos de personal de las unidades, o integrantes interesados en desempeñarse como auxiliares para poder trabajar las temáticas de género dentro de la institución.

Este primer nivel tiene que tener el conocimiento y la actualización necesaria para evitar malos asesoramientos, conocer las diferentes directivas y ordenes que se encuentren en vigencia en la fuerza.

Es recomendable que se lo motive mediante la adecuada oferta académica para poder cursar a distancia en caso de ser posible la Diplomatura de Género y Gestión Institucional o en el caso de ser posible la diplomatura de Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas que se lanzó recientemente en la Universidad de la Defensa a distancia y está enfocada en los equipos de género de los elementos de la fuerza.

Para el personal de cuadros y tropas se debe realizar la capacitación en un nivel menor y cumpliendo con la Ley Micaela en lo que respecta a los conocimientos que tienen que tener en el nivel de comando que desempeñen.

Lo que se busca con esta capacitación es generar a las personas las herramientas para que puedan detectar los tipos de violencias que se generan dentro del ámbito de trabajo y también como proceder en casos donde un compañero de trabajo esté sufriendo algún tipo de

violencia de manera tal que se pueda evitar la escalada y casos más graves que envuelven a la sociedad actual creando un ambiente de respeto común y de profesionalismo laboral.

La capacitación ayuda a que la organización y sus integrantes no cometan faltas o delitos que en muchos casos las personas desconocen ya que la violencia de género es algo que muchas veces el personal no conoce o lo tiene normalizado dentro de la cultura de la persona, en el ámbito donde se mueve, muchas veces es visto como algo normal, siendo esto falaz y en realidad está cometiendo una falta disciplinaria grave y como máximo en el límite de un delito.

El conocimiento es poder, para lo cual el enfoque de género y las temáticas a trabajar no tienen como objetivo castigar a las personas, si no darle la educación para que no cometa faltas o delitos. Esto último teniendo en cuenta que el personal militar está enmarcado dentro de las diferentes leyes nacionales, pero tiene un sistema de justicia y de normas militares específicas que muchas veces los cuadros o tropa desconocen por la falta de educación previa.

Para lograr profesionales de las armas se debe enfocar al personal en la educación y la capacitación desde el núcleo de instrucción básico, en los institutos de formación y en la especialización del personal.

Estas capacitaciones deben ser integrales y no solamente un punto más a cumplir dentro de las normas impuestas para lo cual se debe enfocar en generar el mejor ambiente de trabajo para tener al personal con mejor predisposición, deseos de superarse y de alcanzar los objetivos individuales y colectivos de la organización.

Conclusiones Finales.

En el presente trabajo se deja en claro que los diferentes convenios, leyes, normas y protocolos que hablan de genero se generan en base a un ordenamiento legal existente y normado que de acuerdo a la ley máxima que es nuestra constitución nacional reconoce y hace una política de estado la visibilizarían de la violencia de genero contra la mujer en los diferentes ambientes buscando, proteger, capacitar y ayudar en los casos extremos que son de público conocimiento dentro del ámbito de toda la sociedad actual.

Esto se suma a la posición que se pone al sancionar la Ley Micaela en el País donde todos los poderes del estado, los empleados público y funcionarios se tienen que capacitar para dar una pronta atención a las personas que se encuentren de alguna de las maneras de violencias que se pueden encontrar sufriendo en su entorno intimo así como público.

La violencia de género es un hecho real y que cruza en forma transversal a toda la sociedad sin dejar de ser solo un hecho de algún nivel socio cultural como muchas veces se cree o se piensa. Esta norma escapa y está en todos los ámbitos, laborales, personales y en el día a día se puede ver algún tipo de violencia o modalidad para el ojo entrenado y la persona capacitada.

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

Incluso a lo largo de la investigación se puede ver en las diferentes diplomaturas sobre género que tipo de capacitación se busca dar enfocada de forma a favorecer el sector, área o ámbito de trabajo donde la persona se va a desempeñar. Algunas están enfocadas más en lo social y acompañamiento para generar proyectos dentro de ámbitos muy golpeados de la sociedad, buscando motorizar la salida del circulo de violencia que se ven sometidas las mujeres en sus entornos sociales, culturas y de pareja.

Otras son más enfocadas en dar las herramientas para desarrollare en el ámbito público y dentro de las fuerzas armadas como es el caso de la diplomatura que se analizó y se da dentro de la Universidad de la Defensa, buscando capacitar a las personas que pueden llegar a integrar equipos de genero dentro de la fuerza o que trabajen en áreas donde el conocimiento puede se capitalizado para dar una mejor orientación, asesoramiento sobre los casos que se puedan presentar.

Como se presenta en la primera parte del trabajo, los recursos humanos dentro de una organización son parte fundamental para poder lograr los objetivos colectivos y los individuales de la fuerza, para lo cual una adecuada gestión de los mismos, es fundamental para alcanzar las metas de corto y mediano plazo.

Para que las personas que integran la misma tengan que un régimen disciplinario particular que no tiene otra organización, quizás se puede asemejar las fuerzas de seguridad pero no al nivel de las fuerzas armadas.

Por lo cual uno de los pilares fundamentales de la organización es la Disciplina y el cumplimiento de las leyes, para lo cual el ordenamiento legal es algo que nos da la pauta de las normas que se tienen que cumplir en el empleo de las armas que según la constitución nacional son puesta para la defensa de los intereses de la nación.

Cuando la Disciplina Ley y Orden, en el ámbito de trabajo nos da la fundamentación de lo que se debe hacer, dentro de las normas legales la fuerza es parte integrante de un estado nacional que cumple con el estado de derecho y acata las normas que el estado emite para todo sus integrantes.

Aquí se ve claramente que las fuerzas armadas se subordinan al ordenamiento legal y cumplen con las leyes, normas protocolos que se emiten para poder en este caso poder capacitar en la temática de género a la fuerza.

Y basado en este ordenamiento es que los integrantes del estado cumplen con las normas, como ordena la ley, además de tener normas disciplinarias y las normas de éticas para el correcto ejercicio del mando donde se busca siempre lo que marca el Manual del Ejercicio del Mando, el cumplimiento de la Misión y el Bienestar del personal.

Los casos o problemas de violencia de género o acoso sexual y malas prácticas por la cultura organizacional, van totalmente en contra lo que dicta el Ejercicio del Mando en todos los niveles, desde el Grupo de Tiradores hasta la Unidad Táctica que tiene que cumplir una misión que muchas veces busca alcanzar el objetivo impuesto por el Comandante.

Los casos de género o de violencia dentro de las unidades militares afectan directamente la disciplina militar, repercutiendo directamente en la acción de mando y en los objetivos de la organización.

Para lo cual es que la capacitación, se muestra como una opción para poder enfrentar estos factores que atentan contra la disciplina de la organización y crean desconfianza y problemas muchos más graves y que no son visibles a simple vista.

Los integrantes de la fuerza se tienen que capacitar y cumplir con las normas que son impuestas, tomando como base las diferentes leyes que se tienen dentro del ordenamiento legal y para el caso del Ejército Argentino y potenciar los recursos humanos con que cuentan y fomentar el trabajo de equipos multidisciplinarios que se encuentran capacitados en la temática de género para poder conformar un curso interno de la fuerza adecuado a los diferentes factores y cultura organizacional que conforman a la organización.

Así como es clara la Ley Micaela que da la opción que el ámbito del estado puede tomar el curso que se encuentra en el INAP para poder capacitar al personal o modificar y presentar el proyecto de capacitación adecuándolo a la entidad del estado que realice la misma.

Es necesario que el trabajo se haga en conjunto para crear un curso dentro de la fuerza para que esté al alcance de todos cumpliendo con la ley y las normas disciplinarias militares para poder capacitar en forma integral desde la temática de género, el código disciplinario y la cultura organizacional particular que tiene la fuerza.

Dejando fuera algunas discusiones que se tienen que dar en el marco de la sociedad y la política que tiene que sancionar las leyes necesarias para poder dar el resguardo que considere necesario para la ejecución de las libertades individuales.

Lo mismo que ocurre con las discusiones de la política partidaria que no tienen ningún tipo de fundamento legal dentro de la fuerza ya que la misma va más allá de los objetivos y la misión que tiene el Ejército Argentino para evitar problemas que pueden dañar la disciplina y la cadena de comando, provocando faltas disciplinarias que pueden ser enmarcadas como graves o gravísimas.

La temática de género tiene que ser analizada, presentada buscando el foco sobre la ley dejando de lado las diferentes corrientes que pueden estar presentes cuando se estudia o analiza los grupos que llevan adelante la lucha en la sociedad y que una organización militar no es el ámbito para tales discusiones o posturas ya que se dan fuera de ella.

Para lo cual el equipo interdisciplinario que se forme deberá guiar en la temática de género enfocarse en las soluciones y generar un enfoque dentro de la fuerza así como lo tienen las diferentes corrientes, logrando buscar generar el ámbito de trabajo adecuado para que las personas en todos sus géneros puedan desarrollarse profesionalmente cumpliendo los objetivos particulares y de la institución.

Lograr un ámbito de trabajo acorde a las políticas públicas y enfocada en una temática de género adecuada, será fundamental para que se puedan desarrollar de manera eficiente su carrera profesional dejando todo tipo de violencia institucional que se pueda generar contra las mujeres y el normal desarrollo de sus oportunidades.

Bibliografía.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de BELEN DO PARA”. Recuperado de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

El nuevo sistema de Justicia Militar Ley 26.394. Ministerio de Defensa de la Nación. Dirección de Comunicación Social. Edición 2008.

Instituto Nacional de Administración Pública - Curso Ley Micaela. <https://www.ungs.edu.ar/carrera/diplomatura-en-generos-politicas-y-participacion>

Ministerio de defensa (2012). *Equidad de género y defensa*. Una Política en Marcha VI. Con prólogo de Arturo A Puricelli. 1ra Edición – Ciudad autónoma de Buenos Aires.

Ministerio de Defensa año (2010). *Género y Fuerzas Armadas*. Algunos análisis teóricos y prácticos. 1ra Edición. Ciudad autónoma Buenos Aires. Fundación Friedrich Ebert.

La pirámide de Kelsen y el ordenamiento legal. Pirámide de Kelsen Recuperado de <https://conceptodedefinicion.de/piramide-de-kelsen/>

Ley Nro. 26.485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Sancionada el 11 de marzo de 2009. Promulgada el 01 de abril de 2009. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Ley Micaela Nro. 27.499. Capacitación en género y violencia contra las mujeres. Sancionada el 19 de noviembre de 2018. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000319999/318666/norma.htm>

Reforma constitucional Argentina de 1994. Artículo 75 Inciso 22 de la Constitución Nacional. Sancionada el 15 de Diciembre de 1994. Promulgada el 3 de enero de 1995. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

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

Universidad de la Defensa (UnDef) - Diplomatura en género y Gestión Institucional.
<https://www.undef.edu.ar/diplomatura-de-genero-y-gestion-institucional/>

Universidad de la Defensa (UnDef) – Diplomatura transversalidad de la perspectiva de género en las fuerzas armadas. <https://www.undef.edu.ar/comienza-la-diplomatura-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-las-fuerzas-armadas/>.

Universidad de la Plata – Diplomatura en género y derechos humanos.
<https://unlp.edu.ar/ddhh/se-pone-en-marcha-la-nueva-diplomatura-en-genero-y-derechos-humanos-18260>

Universidad Tecnológica Nacional. Diplomatura es Estudios de Género.
<https://sceu.frba.utn.edu.ar/e-learning/cursos-online/Genero/Diplomatura-en-estudios-de-genero/temario.html>

Universidad Nacional General Sarmiento – Diplomatura en Género, Políticas y Participación. <https://www.ungs.edu.ar/carrera/diplomatura-en-generos-politicas-y-participacion>