

Universidad Siglo 21



Trabajo Final de Grado. Manuscrito Científico

Carrera: Abogacía

Estándares internacionales de género aplicables en la normativa de

Gendarmería Nacional.

International gender standards applicable to the regulations of the

National Gendarmerie.

Autora: Ivana Carolina Vilte

Legajo: VABG28681.

Tutora: Vanesa Descalzo

Lugar, mes y año: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, noviembre, 2022.

Índice

Resumen y palabras clave	3
Abstract and Keywords	4
Introducción.....	5
Métodos.....	13
Diseño	13
Participantes	13
Instrumento	13
Análisis de datos	13
Resultados	14
Objetivo general: análisis de la normativa vigente en GN en materia de género	14
Objetivo específico 1: herramientas legales vigentes en GN, en materia de género .	15
Objetivo específico 2: instrumentos internacionales referentes a la temática	17
Discusión	21
Referencias	29

Agradecimientos

A Dios y la Virgen que con su bendición me guiaron en este camino. A mi amado hijo Martiniano y a mi esposo Mario, les dedico este logro que juntos cumplimos. Ellos son los que estuvieron a mi lado en los días y noches de estudio, me acompañaron durante este largo proceso, son quienes nutren mi felicidad y encienden el motor que nos impulsa al éxito. Además, han sido el pilar fundamental para el desarrollo y culminación de este trabajo. Esto, sin lugar a dudas, es una meta más que como familia hemos alcanzado.

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo estudiar la normativa vigente en materia de género en Gendarmería Nacional, en concordancia con los estándares internacionales destinados a prevenir y erradicar la violencia contra la mujer y su discriminación en el ámbito laboral. El estudio fue de tipo descriptivo, con un enfoque cualitativo. En él, se efectuó el análisis de material bibliográfico, resoluciones, disposiciones, documentos y registros que dan a conocer la inclusión de la perspectiva de género en esa Fuerza. En primer lugar, se realizó un detalle de las herramientas legales vigentes vinculadas a la temática y, en segundo lugar, se identificaron los instrumentos internacionales presentes en las mismas. Los resultados evidencian que, existe legislación, a nivel ministerial como institucional, que reafirman los derechos fundamentales de dignidad y valor de la persona humana, así como la igualdad de los derechos del hombre y la mujer. Se concluye que, para garantizar la seguridad y la protección de la mujer contra la violencia y su discriminación en el ámbito laboral, es necesario adecuar la normativa aplicable en su lugar de trabajo.

Palabras clave: género, perspectiva de género, violencia contra la mujer, violencia de género, violencia laboral.

Abstract and Keywords

The purpose of the following research work is to study the current regulations of gender in National Gendarmerie according to the international standards intended to prevent and eradicate violence and discrimination against women in their place of work. The investigation was a descriptive one with a qualitative approach. The analysis of bibliographic material, resolutions, provisions, documents and records reveal the gender perspective inclusion in the National Gendarmerie. First of all, a reference to the current legal tools related to the subject was made. Then, the international instruments present in them were identified. The results show there is legislation, both institutional and ministerial, that reaffirm the main human being's rights of dignity and value, as well as the equal rights of both men and women. All in all, to guarantee women's safety and protection against violence and discrimination in their place of work it's necessary to adapt the regulations in it.

Keywords: Gender, Gender Perspective, Violence against Women, Gender Based Violence, Workplace Violence.

Introducción

Para visibilizar y comprender la complejidad que ostenta el término “género” resulta fundamental, en primera instancia, conocer cuál es su significado. Podemos afirmar que es un concepto que permanentemente se transforma y evoluciona y, por tratarse de una construcción cultural influye y es influido por el sujeto que lo define (“Cuestiones de género”, 2022).

Por lo mencionado, alegamos que:

Género no es sinónimo de mujer, ni tampoco hace referencia a la diferencia sexual biológica ni anatómica. Hablamos de género cuando nos referimos a los roles, oportunidades y expectativas que la sociedad determina para las personas, sean estas hombres o mujeres. (Gendarmería Nacional Argentina [GNA], s.f.)

Benavente (2007), entiende que el género es una construcción cultural que, de manera diferenciada determina roles, identidades y espacios de acción, a partir del sexo biológico. Por ello, lo considera una categoría relacional basada en creencias y prácticas vinculadas a las formas de actuar, sentir y pensar.

Esta categoría, pone de manifiesto las regulaciones que señalan, distinguen y clasifican a los sujetos en las relaciones sociales, pero no solo da cuenta de ello, sino que además influye en las representaciones, símbolos, prácticas y espacios, asignándoles a cada uno valores no equitativos. (Rodigou Nocetti, Blanes, Buriyovich y Domínguez, 2011)

Bramuzzi (2019), por su parte, deduce que todos reproducimos patrones culturales o sostenemos comportamientos que sustentan valoraciones, las cuales lucen normales, pero se tratan en definitiva de parámetros de desigualdad.

Tal como lo resalta el texto “El género como categoría de análisis” (2021):

Es necesario entender el género como un sistema simbólico complejo, histórica- y culturalmente situado, que tiene efectos normativos y normalizadores sobre las construcciones de feminidad, masculinidad, sexualidad y sexo, en una relación continua con otras categorías de exclusión y desigualdad, como las raciales y las de clase. (p. 15).

En base a estos lineamientos, es primordial preguntarnos de que hablamos cuando nos referimos a “perspectiva de género”, para poder adentrarnos en la temática que abordará el presente documento.

Poyatos Matas (2019), entiende que se trata de una herramienta inclusiva, cuya finalidad es contrarrestar las desigualdades de género existentes, por ello es considerada una estrategia vinculada a los intereses de las mujeres para obtener igualdad, fundada en la idea de desarrollo.

A partir de la reforma constitucional del año 1994, diversos instrumentos internacionales relativos a la protección de los derechos humanos adquirieron jerarquía

constitucional, los cuales se hayan contemplados en el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional (en adelante CN).

La inclusión del concepto perspectiva de género en nuestro ordenamiento jurídico, introdujo modificaciones para los derechos de las mujeres en la Argentina, visibilizando esta problemática, la cual ingresa como tema a tratar en la agenda de las políticas públicas del país.

Entre los instrumentos incorporados a la CN se encuentra la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer¹ (1996), mediante la cual la República Argentina asume el compromiso de:

- a. fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos; b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerbaban la violencia contra la mujer; c. fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer;...(art. 8).

Asimismo, por la adhesión a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1985), CEDAW por sus siglas en inglés, el Estado argentino, según expresa el art. 2º, adquiere las siguientes obligaciones:

- Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto se comprometen a:
- a) Consagrar, si aún no lo han hecho en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.
 - b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.
 - c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.
 - d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.
 - e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.
 - f) Adoptar todas

¹ Ley 24.632. (1996). Convención de Belém Do Pará. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <https://bit.ly/2L8f8Nz>.

las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.
g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

En lo que respecta al ámbito laboral, la CEDAW (1985) dispone en su artículo 11.1.f que “Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos...”.

Entre los derechos contemplados en la norma precedentemente mencionada, se halla la protección de la salud, la salvaguardia de la función de reproducción, la seguridad en las condiciones de trabajo, entre otros.

A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1986), dispone en su artículo 10.2 que los Estados partes “deben conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto...”.

De igual manera, el artículo 11.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos² (1984) establece que “nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación”.

En este contexto, debido a los deberes y obligaciones que adquiere el país en materia de igualdad entre hombres y mujeres, resulta imprescindible impulsar instancias que capaciten a funcionarios judiciales, policiales y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley.

Estos esfuerzos legislativos que pretenden contrarrestar los patrones culturales de dominación o superioridad masculina, tienden a impactar en el funcionamiento de instituciones estatales, tales como Gendarmería Nacional (en adelante GN), con el objeto de lograr que dicho organismo adecúe sus actos, prácticas y conductas a lo establecido por el ordenamiento jurídico vigente respecto a la perspectiva de género.

GN es una Fuerza de Seguridad, dependiente del Ministerio de Seguridad de la Nación (en adelante MSeg), de naturaleza militar, con característica de fuerza intermedia, con capacidad para disuadir y responder ante crisis, contingencias, amenazas e incidentes en los ámbitos de la seguridad interior, la defensa nacional y como apoyo a la política exterior de la Nación. (GNA, s.f.).

² Ley 23.054. (1984). Pacto de San José de Costa Rica. Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>.

Esta Fuerza federal, se encuentra integrada por personal militar, civil y docente civil, los cuales se hayan comprendidos por distintos encuadres legales que lo regulan. Además, es importante resaltar que se trata de una institución formalmente jerárquica.

Debido a los procesos de democratización, modernización y profesionalización impulsados por el MSeg, se incorpora la perspectiva de género en todas las Fuerzas de Seguridad, dentro de las cuales se halla GN. En base a lo expresado, este ministerio aborda la temática de género a partir de dos ejes específicos, uno relacionado a la prevención de la violencia contra la mujer y el otro sustentado en la igualdad de oportunidades. (Isoardi, 2016).

A raíz de ello, la Resolución Ministerial N° 1021 (2011) crea los Centros Integrales de Género (en adelante CIG) en el ámbito de las distintas Fuerzas de Seguridad, como espacios de orientación y asesoramiento integrado por un equipo multidisciplinario compuesto como mínimo, por un/a abogado, un/a trabajador/a social y un/a psicólogo/a. (art. 3).

Además, consta en el Anexo I de la norma referida, las funciones correspondientes a los CIG, las cuales consisten en:

a) Analizar y evaluar las distintas situaciones que se desprendan de la inserción de las mujeres y hombres en las FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD, desarrollando proyectos para garantizar las condiciones de acceso, permanencia, promoción y condiciones de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; b) Recibir, canalizar y dar respuesta a presentaciones relacionadas con las cuestiones de género que susciten en el ámbito laboral y doméstico cuando se encuentre involucrado personal de la institución; c) Brindar orientación jurídica y contención psicológica preliminar al personal y proponer acciones tendientes a solucionar las situaciones planteadas en las temáticas afines; d) Efectuar un seguimiento de las actuaciones administrativas que se labren en las distintas dependencias relacionadas con todo tipo de violencia (física, psicológica, sexual, económica y simbólica) que involucre al personal de las Fuerzas; e) Llevar registros sobre el estado de las causas, solicitar informes sobre las medidas adoptadas y el resultado final de los sumarios administrativos y/o disciplinarios vinculados con su competencia; f) Asesorar al/la presentante sobre los trámites administrativos o judiciales a seguir de acuerdo al caso presentado, según corresponda; g) Indagar e implementar los mecanismos necesarios que permitan el cese inmediato de la violencia laboral, en aquellos casos de constatarse circunstancias de dicha índole; h) Llevar estadísticas de los hechos en base al registro de casos y al registro de consultas. Asimismo, implementar todos los dispositivos necesarios para la recolección de datos afines a la temática (encuestas, grupos focales, entrevistas, etc.), con la previa aprobación de la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS del MINISTERIO DE SEGURIDAD. (Res 1021 Ministerio de Seguridad de la Nación, 2011).

Por lo descrito hasta aquí, resulta importante conocer el significado del término “violencia laboral”. Según GNA, s.f., se trata de una:

Acción ejercida sobre el/la trabajador/a, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial, traslados compulsivos, acoso psicológico (sistemático y repetitivo) y acoso sexual propiamente dicho.

En este sentido, trabajar la perspectiva de género en el ámbito laboral implica la detección de situaciones de desigualdad por razón de género, establecer vías para detectar las violaciones a los derechos humanos, teniendo en cuenta el contexto y situación de quien padece la discriminación, y por último erradicar y combatir las desigualdades existentes con la finalidad de garantizar a cada trabajador un mejor acceso y mayores oportunidades para su desarrollo laboral y personal.

Tal es así, que la incorporación de la perspectiva de género a las Fuerzas de Seguridad, se realizó de manera paulatina a través de diferentes líneas de acción, con el objeto de lograr una transformación de las instituciones policiales, como GN.

Las medidas concretas, que fueron adoptadas para lograr un cambio democrático, impactaron directamente debido al surgimiento y dictado de normas, así como la aplicación de resoluciones vinculadas a los estereotipos de género en el ámbito laboral, entre las cuales se encuentran:

- La Resolución N° 58 (2011) del Ministerio de Seguridad de la Nación, la cual dispone en su artículo 1, la creación de un grupo de trabajo destinado a reunir información relacionada al acceso, permanencia y progreso de mujeres embarazadas, mujeres lactantes y personal con niños/as a cargo, en el ámbito de las Fuerzas de Seguridad y Policiales.
- La Resolución Ministerial N° 469 (2011), ordena al Director Nacional de Gendarmería:
 - ...adoptar las Pautas Mínimas para los Regímenes de licencia por maternidad y lactancia en el ámbito de las Fuerzas Policiales y de Seguridad y para el Régimen de guardias, actividades de tiro, ejercicios de combate, de instrucción y otros para mujeres embarazadas y en período de lactancia, las que se aprueban en el Anexo a la presente Resolución. La adopción de las pautas mínimas será sin perjuicio de que en el caso de que existan previsiones más favorables para el personal, serán de aplicación estas últimas. (art. 1).
- La Resolución Ministerial N° 472 (2011), en su art. 1, establece la obligatoriedad de adecuar los actos administrativos, prácticas y reglamentos en los diversos institutos de formación.
- La Resolución Ministerial N° 548 (2011), pone de manifiesto en el “CONSIDERANDO” que GN a través de la DDNG NRO 199/08 en su Anexo I relacionado a las normas y procedimientos a seguir para contraer matrimonio, no

establece la obligación de solicitar autorización para concretar el acto, prohibiendo esta práctica a la totalidad del personal en actividad, sin distinción de grados.

- La Resolución Ministerial N° 1019 (2011), garantiza a los denunciantes de situaciones irregulares y/o delitos presumibles cometidos por integrantes de la Fuerza, la no aplicación de medidas disciplinarias o correctivas en su perjuicio. (art1).
- La Resolución Ministerial N° 1181 (2011), ordena al Director de GN la adecuación en el trato del personal que solicita autorización para la utilización del nombre de pila con el que se identifica, de acuerdo a la identidad de género autopercebida o adoptada.
- La Resolución Ministerial N° 599 (2012), aprueba el protocolo de atención de los CIG de las Fuerzas de Seguridad y Policiales, los cuales actuarán en las temáticas o situaciones en las que se vea afectado el desarrollo profesional y laboral de las personas.
- La Resolución Ministerial N° 1515 (2012), en su art. 1 ordena al Director de GN que se “...adecuen sus normas y procedimientos internos y establezcan las responsabilidades correspondientes en relación a la restricción de la portación, tenencia y transporte del arma de dotación al personal de los CUERPOS POLICIALES y FUERZAS DE SEGURIDAD...”.
- La Resolución Ministerial N° 299 (2013), ordena verificar, en casos de violencia intrafamiliar, la existencia de armas de fuego a disposición del agresor. Estableciéndose en su anexo I, el procedimiento a seguir ante tal situación.
- La Resolución Ministerial N° 505 (2013), aprueba el procedimiento de intervención policial ante situaciones de violencia intrafamiliar.
- La Resolución Ministerial N° 217 (2016), otorga al personal femenino (civil o uniformado) la licencia para que mencionado personal pueda efectuarse los correspondientes estudios ginecológicos. (art. 1).
- La Resolución Ministerial 37 (2020), ordena al Director Nacional de Gendarmería, mediante lo establecido en el art. 2:
 - ...que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que el personal policial y de las fuerzas de seguridad a su cargo, cumplan con lo establecido en la Ley Nacional 26.743 de Identidad de Género y los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual.
- La Disposición del Director Nacional de Gendarmería (en adelante DDNG) N° 1018 (2011), en su Anexo I, estipula las normas para el personal femenino, contemplando

los procesos de incorporación, periodos de formación, licencias, periodos de lactancias, uso de uniformes, servicio de armas y situación de revista.

- La DDNG N° 1167 (2011), dispone en su art. 1: “Modificar el punto V. LICENCIAS ESPECIALES; punto 4. Licencias Especial por Nacimiento, inciso d., Por Lactancia (en carácter de permiso)...”.
- La DDNG N° 1171 (2016), dispone la incorporación en el Anexo I de la DDNG 566/07 (Régimen de licencias para el personal de GN), de la licencia por exámenes gineco-mamarios. (art. 1)
- Ley N° 27.499, Ley Micaela, (2019). Esta norma establece la capacitación obligatoria en cuestiones de género, la cual está destinada al personal que conforma el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Frente a este panorama, con esta investigación se pretende analizar la normativa vigente en GN en materia de género, a fin de responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿los instrumentos legales vigentes en materia de género en GN, se corresponden con los estándares internacionales destinados a prevenir y erradicar la violencia contra la mujer y su discriminación en el ámbito laboral?

El problema expuesto, plantea la necesidad de analizar estas herramientas relacionadas a la igualdad de género que esta Fuerza, como institución representante del Estado nacional, propone para erradicar los esquemas de desigualdad entre sus integrantes.

Además, es importante resaltar que el tema propuesto amerita ser investigado, ya que es escaso el material o información publicada. Debido a este vacío, existe la necesidad de búsqueda de la información que nos permita visibilizar el proceder de esta organización.

Aquí la importancia de esta investigación, ya que la perspectiva de género se constituye en una herramienta de aplicación e interpretación de la norma destinada a la protección de la mujer. Claro está, que las diversas Fuerzas están atravesadas por desigualdades de género que afectan la faz personal y profesional de sus integrantes. Por ello, Principios de Yogyakarta, por ejemplo, tienden a que los Estados avancen con la protección de los derechos humanos vinculados a la orientación sexual, identidad y percepción de género. (“Cuestiones de Género”, 2022)

Habiendo definido el problema de investigación, se detalla la hipótesis correspondiente:

La falta de adecuación, en GN, de la normativa vigente en materia de género, pone en riesgo la seguridad y protección de la mujer contra la violencia y su discriminación en el ámbito laboral.

El objetivo general del presente trabajo es:

- Analizar la normativa vigente en GN en materia de género, en concordancia con los estándares internacionales destinados a prevenir y erradicar la violencia contra la mujer y su discriminación en el ámbito laboral.

Para ello, se realizará un recorrido por la legislación vigente en materia de género que posee la Fuerza, con la finalidad de conocer si la misma se erige en legítimas medidas de prevención destinadas a combatir las relaciones asimétricas de poder y los esquemas de desigualdad, en el ámbito laboral de GN.

Además, para dar sustento teórico se tendrá en cuenta el derecho convencional que forma parte de la Constitución Nacional, así como los instrumentos internacionales que no se encuentren incorporados al mismo, pero que abordan la temática.

A partir del objetivo general planteado, se definieron los siguientes objetivos específicos:

- Conocer las herramientas legales vigentes en GN, en materia de género.
- Identificar los instrumentos internacionales referentes a la temática.

Métodos

Diseño

El alcance de la presente investigación se desarrolló bajo la metodología de tipo descriptivo, la cual se basó en el análisis bibliográfico de la normativa y la observación de instrumentos legales concernientes a la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito laboral de GN.

El enfoque de la investigación fue de tipo cualitativo. En virtud de ello, se realizó el estudio de la normativa aplicable actualmente en el ámbito laboral de la Fuerza.

Respecto al diseño de la investigación, se definió un diseño no experimental, aplicando un tipo de investigación longitudinal, es decir que los datos se recopilaron en diferentes puntos del tiempo.

Participantes

Se definió como población, para la presente investigación, la institución denominada GN, la cual se compone de personal militar, civil y docente civil, discriminados entre hombres y mujeres, tomando como muestra a la mujer uniformada, para el análisis de la normativa aplicable en materia de género.

El tipo de muestreo aplicado fue no probabilístico, ya que para la elección de los elementos no se requirió de la dependencia de probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características comunes de la investigación y de la muestra analizada.

Instrumento

Para el relevamiento de datos, se profundizó la investigación bibliográfica, el análisis de resoluciones, disposiciones, documentos y registros con el objeto de vislumbrar cuales son las herramientas legales vigentes para combatir las relaciones asimétricas de poder y los esquemas de desigualdad en GN.

Análisis de datos

El análisis de los datos obtenidos fue de tipo cualitativo, ya que se realizó el estudio de contenido bibliográfico, resoluciones, disposiciones, documentos y registros que dan a conocer la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito laboral de GN.

Por lo mencionado con anterioridad, en primer lugar, se investigó el impacto que la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito laboral de GN causó, tras cambiar las normas, prácticas y conductas de los integrantes de esta Fuerza, mediante una revisión bibliográfica, documental y normativa, para luego contrastar los resultados obtenidos con la hipótesis planteada.

RESULTADOS

Objetivo general: análisis de la normativa vigente en GN en materia de género, en concordancia con los estándares internacionales destinados a prevenir y erradicar la violencia contra la mujer y su discriminación en el ámbito laboral.

En materia legal, se constató que, tras la reforma constitucional del año 1994, diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos adquirieron jerarquía constitucional, los cuales se hallan contemplados en el art. 75 inc. 22 de la CN. Además, resulta fundamental resaltar que existe normativa internacional sin jerarquía constitucional que aborda la temática de género.

Este conjunto de instrumentos internacionales destinados a prevenir y erradicar la discriminación contra la mujer (Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, CEDAW, Convención Americana de Derechos Humanos, Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo y los Principios de Yogyakarta), disponen una serie de medidas encaminadas a asegurar las condiciones de igualdad con los hombres, garantizar los mismos derechos y eliminar la discriminación en la esfera del empleo.

El ingreso de la mujer a GN, requirió la creación de un elemento u organismo, denominado Centro Integral de Género, destinado a reforzar su inserción y verificar las dificultades que puedan surgir en el ámbito profesional. Por lo tanto, a nivel institucional se logró fomentar un adecuado clima laboral y optimizar el desarrollo de las capacidades de todos sus integrantes (hombres y mujeres), sin distinción de jerarquía.

El surgimiento de este espacio, permitió el control de la efectiva aplicación de la normativa vigente (a nivel nacional e internacional), ya que mediante su creación se aborda y detectan situaciones de abuso de autoridad y se previenen hechos de discriminación producidas en el interior de GN.

A raíz de ello y conforme los lineamientos del Ministerio de Seguridad de la Nación, GN procedió a la adecuación de los procedimientos y actuaciones a través de la emanación de disposiciones, protocolos o guías de actuación comunicadas de manera oficial a su personal, generando con ello, canales de información y asesoramiento jurídico relacionados a la violencia de género, violencia laboral, derecho de familia, derecho laboral, entre otros.

Cumpliendo con los objetivos de esta investigación, se describen a continuación las herramientas legales vigentes en GN en materia de género y su identificación en concordancia con los estándares internacionales.

Objetivo específico 1: herramientas legales vigentes en GN, en materia de género.

A raíz del compromiso adquirido por el Estado argentino respecto al accionar con la debida diligencia ante situaciones de violencia contra la mujer, desde el MSeg y como parte de las facultades otorgadas por el artículo 22° bis de la Ley de Ministerios (Decreto 13/2015), surgieron diversas resoluciones destinadas a combatir este flagelo, entre las cuales se encuentran:

- La Resolución Ministerial N° 1021/2011, la cual ordena a las Fuerzas Policiales y de Seguridad la creación de los respectivos Centros Integrales de Género y establece sus funciones.
- La Resolución Ministerial N° 599/2012, aprueba el “Protocolo de atención para los Centros Integrales de Género” de las diversas Fuerzas Policiales y de Seguridad.
- La Resolución Ministerial N° 1515/2012, ordena a las Fuerzas Policiales y de Seguridad la adecuación de sus normas y procedimientos internos en relación a la portación, tenencia y transporte del arma al personal que la integra.
- La Resolución Ministerial N° 443 (2017), establece la creación de la “Licencia especial por violencia de género” con goce de haberes, la cual está destinada al personal que se encuentra o hayan atravesado cualquier tipo de violencia de género y que debido a tal situación deben ausentarse de su puesto de trabajo.
- El informe contenido en el acto electrónico IF-2017-2462987-APN-DEPGYD#MSG del MSeg (2017), mediante el cual se comunican los criterios unificadores e interpretativos de la Resolución Ministerial N° 469/11 vinculada a las condiciones laborales del personal en situación de maternidad o lactancia.
- La Resolución Ministerial N° 303 (2020), aprueba los “Lineamientos generales de confidencialidad para las comunicaciones oficiales que deban ser realizadas a partir de la toma de conocimiento o notificación de denuncias o actuaciones judiciales que afecten al personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad federales”.
- La Resolución Ministerial N° 471 (2020), ordena la incorporación como art 1 bis a la Resolución Ministerial mencionada en el párrafo anterior, cuyo apartado establece la restricción de la portación, tenencia y transporte del arma de dotación al personal de

las Fuerzas Policiales y de Seguridad, ante la existencia de denuncias por violencia de género y/o intrafamiliar.

El conjunto de resoluciones mencionadas precedentemente, impactaron en GN y son de estricto cumplimiento para esa Fuerza, debido a la dependencia que posee la institución con esa cartera ministerial.

Siguiendo este orden de ideas, se constató que en el ámbito de GN surgieron diversas herramientas legales destinadas a prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres, las cuales se detallan a continuación:

- La DDNG N° 1018/11, la cual en su Anexo I, estipula las normas para el personal femenino, contemplando los procesos de incorporación, periodos de formación, licencias, periodos de lactancias, uso de uniformes, servicio de armas y situación de revista.
- La DDNG N° 1167/11, dispone modificar el punto V. LICENCIAS ESPECIALES; punto 4. Licencias Especial por Nacimiento, inciso d., por Lactancia (en carácter de permiso) ...”
- El mensaje de tráfico oficial³ (en adelante MTO) DGP⁴ 47/14 (2014), comunica el procedimiento a seguir ante casos de violencia intrafamiliar.
- El MTO DGP 91/14 (2014), comunica las correspondientes medidas elementales que se deben adoptar ante hechos de violencia laboral y/o sexual.
- La DDNG N° 1171 (2016), en su art 1 dispone la incorporación en el Anexo I de la DDNG 566/07 (Régimen de licencias para el personal de GN), de la licencia por exámenes gineco-mamarios.
- El MTO SN⁵ 518/17 (2017), comunica los criterios homogéneos para la sustanciación y diligenciamiento de informaciones administrativas⁶ con perspectiva de género.
- El MTO DGP 271/18 (2018), brinda los lineamientos para otorgar la licencia por violencia de género o su prórroga.
- La DDNG N° 943 (2020), modifica la dependencia orgánica y funcional del CIG al ámbito de la Dirección General de Personal de GN.

³ Reglamento de GN RTG 25/03. (4.003). Es aquella comunicación que las autoridades de GN y su personal destacado en comisión del servicio expiden con órdenes, informes y noticias relativas a cualquier actividad del servicio.

⁴ Prefijo para comunicación oficial asignado a la Dirección General de Personal.

⁵ Prefijo para comunicación oficial asignado a la Subdirección Nacional de Gendarmería.

⁶Decreto 2666/12, art 12. Son investigaciones realizadas sobre presuntas faltas disciplinarias, destinadas a esclarecer su existencia, el o los causantes y las circunstancias de modo, tiempo y lugar.

- El MTO SN 211/20 (2020), comunica el protocolo mediante el cual se adoptan los recaudos para la tramitación de informaciones administrativas.
- El MTO DGP 381/20 (2020), comunica lo establecido en la Resolución Ministerial N° 303/2020.
- El MTO DN⁷ 03/21 (2021), ordena que los casos en materia de género vinculados a las restricciones o restituciones de armamento deberán instrumentarse por la Resolución Ministerial N° 1515/2012 con su correspondiente modificatoria (contenida en la Resolución Ministerial N° 471/2020).
- El MTO SN 215/22 (2022), define las funciones que poseen los equipos interdisciplinarios y el circuito que deben seguir las informaciones/instrucciones con perspectiva de género.

Objetivo específico 2: instrumentos internacionales referentes a la temática.

Del estudio efectuado a la normativa vigente detallada con anterioridad, surge como resultado que las Resoluciones Ministeriales N° 1021 (2011) y 599 (2012), nacen en concordancia a lo establecido por la CEDAW en su art 2 y 11.1.f.

Estos articulados instituyen la obligatoriedad adquirida por el Estado argentino respecto a la formulación de una política destinada a eliminar la discriminación contra la mujer, así como la adopción de medidas en la esfera del empleo con el objeto de garantizar la igualdad de condiciones y derechos, respecto al hombre.

Además, ambas resoluciones se dictan en base a lo establecido por la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1984, art. 11.2, la cual establece que “Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación”.

Por lo descripto, en el ámbito de GN se crea el CIG y se le asigna las funciones inherentes a la temática, como resultado de una política de equidad de género, destinada a fortalecer la integración de las mujeres y la libertad de expresión relacionada a la identidad de género.

En este orden de ideas, mediante la DDNG N° 943/2020, se modifica la dependencia orgánica y funcional del CIG de la Dirección de Asuntos Internos al ámbito de la Dirección General de Personal de GN, a raíz de la opinión vertida por la Unidad de Auditoría Interna del MSeg (NO-2020-35983698-APN-UAI#MSG), cuyo elemento

⁷Prefijo para comunicación oficial asignado a la Dirección Nacional de Gendarmería.

consideró necesario producir cambios organizacionales en esta Fuerza, con el objeto de respetar lo estipulado en la Resolución Ministerial N° 1021/2011.

Respecto a las Resoluciones Ministeriales N° 1515 (2012) y 471 (2020), así como lo dispuesto mediante MTO DN 03/21, vinculados a las restricciones de portación, tenencia y transporte del arma en materia de género, se observó la efectiva materialización de una correcta adecuación institucional para actuar ante tales circunstancias.

Estas resoluciones, así como la comunicación efectuada por el Director Nacional de Gendarmería, siguen los lineamientos establecidos por la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, dejando de manifiesto la adopción de medidas destinadas a garantizar al derecho de igualdad entre hombres y mujeres.

Además, se observó que las mismas surgen en concordancia con lo estipulado por la CEDAW, la Convención Belém Do Pará y los Principios de Yogyakarta, cuyos instrumentos están destinados a la protección de los derechos de las mujeres, e imponen la obligatoriedad a los Estados partes de avanzar en su garantía y protección.

Respecto a la Resolución Ministerial N° 443/2017 (licencia especial por violencia de género), se observó que su contenido nace a partir de lo estipulado por la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, cuyo instrumento normativo dispone que el Estado debe velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones actúen con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres.

En virtud de ello, GN a través del MTO DGP 271/18, brinda los lineamientos para otorgar la licencia por violencia de género o su prórroga, homogeneizando los criterios de interpretación, con el objeto de garantizar la equidad en el trato y en las oportunidades a nivel institucional.

El informe (IF-2017-2462987-APN-DEPGYD#MSG) del MSeg, en el cual se plasman las condiciones laborales del personal en situación de maternidad o lactancia, es una norma que garantiza a la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, los cuales se encuentran contenidos en los correspondientes pactos internacionales.

Esto también se ve reflejado en la adaptación efectuada en la DDNG N° 1167/11, tras la modificación del punto V. LICENCIAS ESPECIALES; punto 4. Licencias Especial por Nacimiento, inciso d., por Lactancia (en carácter de permiso)...”, al igual que la DDNG N° 1171 (2016), la cual otorga la licencia por exámenes gineco-mamarios. De

esta manera, se cotejó que dichas herramientas legales garantizan la igualdad de oportunidades y protegen efectivamente a la mujer según lo ratificado por el país mediante la Ley N° 23.179 (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer).

Lo mismo ocurre con las normas para el personal femenino, vinculadas a los procesos de incorporación, periodos de formación, licencias, periodos de lactancias, uso de uniformes, servicio de armas y situación de revista, contenidas en la DDNG N° 1018/11 (Anexo I), cuyas adaptaciones responden al principio de no discriminación proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual revela que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa declaración, sin distinción alguna.

Por su parte, los “Lineamientos generales de confidencialidad para las comunicaciones oficiales que deban ser realizadas a partir de la toma de conocimiento o notificación de denuncias o actuaciones judiciales que afecten al personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad federales” (Resolución Ministerial N° 303/2020), tienen estrecha vinculación con lo señalado por la CEDAW, ya que resulta necesario la determinación de parámetros de confidencialidad en el tratamiento de datos derivados a partir de comunicaciones oficiales recibidas por la Fuerza destinadas a la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y el respeto de su privacidad. Estos lineamientos fueron comunicados a través del MTO DGP 381/20, el cual ordena su aplicación, cuya medida demuestra el compromiso institucional en la prevención y erradicación de los diferentes tipos de violencia.

En lo que respecta, a la intervención de la Fuerza en materia de género, la misma cuenta con la denominada “Guía para la sustanciación de actuaciones administrativas con perspectiva de género”, comunicada mediante MTO SN 518/17, a través de la cual se dan a conocer los lineamientos a seguir en todo proceso de actuaciones administrativas y/o disciplinarias, que se inicien en razón a hechos de violencia de género; así como el MTO SN 211/20, que comunica el protocolo mediante el cual se adoptan los recaudos para la tramitación de informaciones administrativas y el MTO SN 215/22, que define las funciones que poseen los equipos interdisciplinarios y el circuito que deben seguir las informaciones/instrucciones con perspectiva de género.

Con las mencionadas comunicaciones oficiales, se valoró que GN cumple con la obligatoriedad vinculada a la equidad de género, cuya manda se encuentra estipulada en la CN y en las normativas supralegales (convenciones y tratados internacionales),

vinculadas a la temática. Por lo cual, la Fuerza tiende a contribuir en la implementación de intervenciones en las que se eliminan las brechas de género, garantizando un espacio de trabajo en el que se protege la dignidad y la intimidad de las personas, así como la igualdad de trato.

Del mismo modo, con el MTO DGP 47/14 se comunica el procedimiento a seguir ante casos de violencia intrafamiliar y el MTO DGP 91/14 da a conocer las medidas de comando que se adoptan ante hechos de violencia de género en el ámbito laboral, cuyas comunicaciones, además de contemplar lo establecido por la CEDAW, aplican lo versado por el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo respecto a la eliminación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Tras el análisis efectuado, se observó que todas estas herramientas legales, vigentes en materia de género a nivel institucional, reafirman los derechos fundamentales de dignidad y valor de la persona humana, así como la igualdad de los derechos del hombre y la mujer, contemplados en la Carta de Naciones Unidas (1945).

Este conjunto normativo analizado, busca garantizar al hombre y a la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, ratifica el principio de no discriminación y tiende a la protección de la mujer, fomentando la participación de la misma en igualdad de condiciones respecto al hombre, de acuerdo a lo establecido por los diversos instrumentos internacionales que abordan la temática, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la CEDAW, la Convención Americana de Derechos Humanos, la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo y los Principios de Yogyakarta.

Discusión

En el presente trabajo de investigación, se llevó a cabo el análisis de la normativa vigente en GN en materia de género, cuya valoración permitió responder el interrogante planteado.

En este orden de ideas, resulta importante mencionar, que no existen estudios previos que aborden la temática en el ámbito de esta Fuerza de Seguridad, por lo que la presente investigación constituye el primer documento que trata el problema enunciado.

El objetivo general del documento, consistió en el análisis de los instrumentos legales mencionados en el párrafo anterior, en concordancia con los estándares internacionales, los cuales adquirieron jerarquía constitucional a través de su incorporación a la CN mediante el art. 75 inc. 22. Pero existe, además, normativa internacional que no adquirió a la fecha tal jerarquía y por abordar la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, también fue considerada para este estudio.

Para ello, partimos del concepto de “violencia contra la mujer”, el cual es definido por la Convención interamericana, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém Do Pará), cuyo art. 1 establece que “...debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

De la misma manera, los artículos subsiguientes de esta Convención refieren que esta violencia engloba lo físico, lo sexual y lo psicológico (art. 2), pone de manifiesto el derecho de la mujer a una vida libre de violencia (art. 3) y conforme su art. 4 expresa que “Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos...”. (CEDAW, 1985).

Siguiendo este lineamiento, esta investigación presenta como objetivos específicos conocer la normativa vigente en materia de género que posee la institución en cuestión y a partir de ello identificar los instrumentos internacionales presentes en la misma.

Ese compendio normativo analizado se compone de resoluciones ministeriales emanadas del Ministerio de Seguridad de la Nación, disposiciones del Director Nacional de Gendarmería y comunicaciones oficiales que ordenan o emiten lineamientos respecto a la temática tratada.

Surge de la valoración efectuada que, conforme lo establecido por el artículo 22 bis de la Ley de Ministerios (Decreto 13/2015):

Compete al MINISTERIO DE SEGURIDAD asistir al Presidente de la Nación y al Jefe de Gabinete de Ministros, en orden a sus competencias, en todo lo concerniente a la seguridad interior, a la preservación de la libertad, la vida y el patrimonio de los habitantes, sus derechos y garantías en un marco de plena vigencia de las instituciones del sistema democrático...

En base a esta legislación, se dicta la Resolución Ministerial N° 1021/2011 mediante la cual se crea el Centro Integral de Género (CIG), con el objeto de fortalecer y garantizar la integración de la mujer al ámbito laboral de GN.

Esta resolución y la N° 599 (2012) mediante la cual se asigna al CIG sus correspondientes funciones, ponen de manifiesto el cumplimiento de la obligación genérica que la República Argentina adopta con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), cuyo art. 2 establece que “Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer...”

De esta manera podemos observar que, existe una adopción de medidas destinadas a prohibir toda discriminación contra la mujer (CEDAW, art. 2 inc. b)), cuyo concepto conforme lo establecido por el art. 1 de la CEDAW hace referencia a:

...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Claro está, que se busca brindar una protección jurídica basada en la igualdad respecto a los hombres, con el objeto de garantizar una protección efectiva de la mujer contra todo acto discriminatorio (CEDAW, art. 2 inc. c)).

De igual manera, estas resoluciones ministeriales contemplan lo estipulado en el art. 11.1.f. de la CEDAW, el cual dispone el derecho de la mujer a la seguridad en las condiciones de trabajo, la protección de la salud y hace alusión a un tema fundamental que es la salvaguardia de la función de reproducción.

Además, la creación del CIG en el ámbito de GN, surge en base a lo establecido por la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1984, art. 11.2, el cual establece que “Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación”.

Por ello, mediante la DDNG N° 943/2020, el CIG pasa a depender de la Dirección General de Personal, cuya área es la responsable de administrar los recursos humanos de esa institución. Esto responde a la injerencia, funciones y tratamiento que posee esta dirección respecto al personal, lo cual permite llevar adelante el control, seguimiento y cumplimiento de las políticas de equidad de género, destinadas a fortalecer la integración de las mujeres y la libertad de expresión relacionada a la identidad de género⁸.

En base a esta temática, el Mecanismo de seguimiento de la Convención de Belém Do Pará (en adelante MESECVI) en su Declaración sobre la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes y sus derechos sexuales y reproductivos, 2014, p. 3, expresa que “...los principios de igualdad y de no discriminación son principios fundamentales y normas de *ius cogens* sobre los cuales descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional”.

De la misma manera, el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer en su Recomendación General N° 19, 1992, parr. 11, expresa que:

Las actitudes tradicionales, según las cuales se considera a la mujer como subordinada o se le atribuyen funciones estereotipadas perpetúan la difusión de prácticas que entrañan violencia o coacción, como la violencia y los malos tratos en la familia, los matrimonios forzosos, el asesinato por presentar dotes insuficientes, los ataques con ácido y la circuncisión femenina. Esos prejuicios y prácticas pueden llegar a justificar la violencia contra la mujer como una forma de protección o dominación. El efecto de dicha violencia sobre su integridad física y mental es privarla del goce efectivo, el ejercicio y aun el conocimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

De la normativa analizada, se observa que las Resoluciones Ministeriales N° 1515 (2012) y 471 (2020) y el Mensaje de Tráfico Oficial DN 03/21, disponen la adopción de medidas vinculadas a las restricciones de portación, tenencia y transporte del arma en materia de género. Esto pone de manifiesto el cumplimiento del lineamiento impartido por la CEDAW en su art. 2, inc. f), relacionado a la modificación o en caso de corresponder la derogación de los reglamentos, leyes, usos y prácticas que promuevan la discriminación contra la mujer.

En base a lo mencionado en el párrafo anterior, lo que busca la Fuerza es garantizar a la mujer “el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja

⁸ Principios de Yogyakarta. (2017). La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Recurado de <https://www.refworld.org/cgi-bin/taxis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>.

a su familia;...” (CEDAW, art. 4, inc. e.). A raíz de ello, se constata que existe una correcta adecuación institucional para actuar ante tales circunstancias.

Respecto a este tema, resulta importante mencionar que el MESECVI en su Declaración sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como bien de la humanidad, de la decimocuarta reunión del Comité de Expertas (2017), expresó como recomendación:

Fortalecer el tejido institucional y social para el desarrollo y avance cultural de la igualdad de mujeres y hombres como un bien de la humanidad; Profundizar el enfoque de género en las leyes y las políticas públicas, incluyendo en la educación en todos los niveles y ámbitos con el objetivo de garantizar la igualdad de derechos y de oportunidades, y una vida libre de violencia para las mujeres; Empoderar a las mujeres para el ejercicio de sus derechos y fortalecer a los mecanismos de protección y acceso a la justicia;...

En este orden, cabe mencionar, el cumplimiento del principio N° 5 de Yogyakarta referente al derecho a la seguridad personal, mediante el cual el Estado tiene la obligación de proteger a toda persona de los actos de violencia o daños cometidos por funcionarios públicos o por un determinado grupo o individuo.

Por su parte, dentro de la normativa analizada vinculada a las licencias que se otorgan al personal, se observa la incorporación al régimen de licencia de GN a la lactancia en carácter de permiso, se otorga a la mujer licencia por exámenes gineco-mamarios y ante situaciones de violencia de género sus integrantes pueden usufructuar la denominada licencia especial por violencia de género (Resolución Ministerial N° 443/2017), para lo cual la Fuerza brinda los lineamientos para otorgar la misma o su prórroga, homogeneizando los criterios de interpretación, con el objeto de garantizar la equidad en el trato y en las oportunidades a nivel institucional.

Lo aludido, se encuentra vinculado a lo manifestado en la Declaración y Programa de Acción de Viena (1993), en el cual se expresa que “Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales”.

Así, el Comité de la CEDAW en la evaluación de seguimiento para Argentina, 2004, parr. 373:

...recomienda que el Estado Parte haga hincapié en el enfoque de potenciación de la mujer e incorpore perspectivas de género en todos sus proyectos, políticas y programas sociales y económicos, de forma de asegurar que apoyen el logro del objetivo de la igualdad entre los géneros y el goce de sus derechos humanos por parte de las mujeres.

De ello, también surge el informe del Ministerio de Seguridad de la Nación (IF-2017-2462987-APN-DEPGYD#MSG), cuyo documento desarrolla las condiciones laborales del personal en situación de maternidad o lactancia, garantizando el goce de todos los

derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos contenidos en los respectivos pactos internacionales.

La CEDAW en su art. 11, inc. 2 b), expresa que los Estados partes tienen la obligación de asegurar la efectividad del derecho a trabajar de la mujer, debiendo otorgar licencia por maternidad con la percepción de haberes y las correspondientes prestaciones sociales, sin pérdida del empleo.

Otra normativa considerada en el análisis es el documento que aborda los procesos de incorporación, periodos de formación, licencias, periodos de lactancia, uso de uniformes, servicio de armas y situación de revista del personal femenino (Anexo I de la DDNG N° 1018/11), el cual responde al principio de no discriminación proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Tal como lo expresa el art. 1 de la Declaración antes referida “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. De igual manera, su art. 7 expresa que “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

Respecto a los “Lineamientos generales de confidencialidad para las comunicaciones oficiales que deban ser realizadas a partir de la toma de conocimiento o notificación de denuncias o actuaciones judiciales que afecten al personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad federales”, la CEDAW en el 8. (II. Alcance) de la Recomendación General N° 35, expresa la labor llevada a cabo por el Comité el cual pone de manifiesto que la violencia contra la mujer representa una dificultad para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales contempladas en la Convención de referencia.

En base a esta manifestación, el Comité recomienda en el 31. inc. a), del documento aludido en el párrafo precedente, que los Estados partes deben aplicar “...medidas eficaces para proteger y ayudar a las mujeres denunciantes y a los testigos de la violencia por razón de género antes, durante y después de las acciones judiciales...”.

Por ello, resulta fundamental la determinación de parámetros de confidencialidad en el tratamiento de datos derivados a partir de comunicaciones oficiales recibidas por la Fuerza destinadas a la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y el respeto de su privacidad.

Asimismo, existe en el ámbito de GN la denominada “Guía para la sustanciación de actuaciones administrativas con perspectiva de género”, cuyo documento brinda los lineamientos a seguir en todo proceso de actuaciones administrativas y/o disciplinarias, que se inicien en razón a hechos de violencia de género. Cuenta, además, con un protocolo que expresa la adopción de recaudos para la tramitación de informaciones administrativas y propone un circuito destinado a la instrucción de tales actuaciones con perspectiva de género. Sumado a ello, la institución posee el correspondiente procedimiento, destinado a guiar proceder del personal ante casos de violencia intrafamiliar.

Esto responde, al compromiso adoptado por el Estado en la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, cuyo art. 7 expresa la obligación de “...adoptar por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia...”.

De igual forma, el 8 inc. h. expresa la obligatoriedad de:

...garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios...

En lo que respecta a la violencia de género en el ámbito laboral de GN, la institución a través de la comunicación oficial (Mensaje de Tráfico Oficial DGP 91/14), da a conocer las medidas de comando que se deben adoptar ante hechos de violencia laboral y/o sexual.

En este punto, se aplica lo estipulado por el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (1958), el cual expresa que los miembros de ese convenio están obligados a formular y llevar una política destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con la finalidad de eliminar todo tipo de discriminación.

Sumado a ello, en la Resolución sobre la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, 2004, p.2, la OIT pide a los miembros:

... eliminar todas las formas de discriminación basada en el género en el mercado de trabajo, promover la igualdad entre las mujeres y los hombres y suprimir los obstáculos que impiden que las mujeres alcancen su autonomía económica por medio de su participación en el mercado de trabajo en pie de igualdad con los hombres, y a estos efectos.

Por lo desarrollado con anterioridad, entendemos que existe relación entre los resultados hallados y el marco teórico adoptado en la investigación, ya que los

instrumentos internacionales expresados en ese apartado son los que justifican en gran medida el surgimiento de la normativa en materia de género aplicable en GN. Además, tras el análisis efectuado se incorporaron otros instrumentos que dan sustento o se vinculan a la temática abordada.

De igual manera, los resultados alcanzados coinciden con los antecedentes expuestos en este documento, respecto al tratamiento del género y la perspectiva de género adoptada como herramienta de inclusión, destinada a reafirmar los derechos fundamentales de dignidad y valor de la persona humana y garantizar la igualdad de los derechos del hombre y la mujer.

Teniendo en cuenta lo analizado, es necesario señalar las limitaciones existentes tras llevar a cabo esta investigación, en la cual solo se tomó en cuenta la normativa aplicable a la mujer uniformada, excluyendo de la misma al personal de agentes civiles y docentes civiles que también conforman la denominada fuerza efectiva (personal integrante) de la institución en cuestión.

Sumado a ello, la normativa y las comunicaciones oficiales de GN son herramientas que no están publicadas o disponibles al público en general. Esto responde al tipo de organización que está bajo análisis, ya que, por ser una Fuerza de Seguridad con características particulares, efectúa el manejo de la información con cierto grado de reserva.

Pese a ello, haber realizado el análisis del conjunto de instrumentos legales vigentes en materia de género en GN resulta interesante, ya que visibiliza la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito de esta Fuerza, da a conocer las adaptaciones que debieron realizarse tras la inserción de la mujer a la esfera de esa organización e indica cómo las políticas públicas están presentes para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer, mediante el dictado de diversas normas y la adopción de medidas.

Respecto a las recomendaciones, se sugiere que en futuras investigaciones relacionadas a la temática se analice la normativa aplicable al personal civil de la institución, el cual se conforma por agentes civiles y docentes civiles, cuyos marcos normativos difieren del personal uniformado. Además, siguiendo el lineamiento de este documento se puede profundizar su estudio tomando como muestra el personal perteneciente o identificado con el colectivo LGTBIQ+, con el objeto de conocer si GN cuenta con normativa referente a este colectivo en materia de género. Para ello, se proponen las siguientes preguntas ¿qué derechos se le reconoce a nivel laboral?, ¿gozan

de la protección contra la discriminación en el ámbito de esta institución? y ¿cuál es la normativa aplicable destinada a garantizar la igualdad?

Finalmente, concluimos que a través del análisis llevado a cabo en este trabajo de investigación se logró cumplir con los objetivos propuestos y se corroboró lo plasmado en la hipótesis, denotando que, para garantizar la seguridad y la protección de la mujer contra la violencia y su discriminación en el ámbito laboral, GN debió adecuar su normativa en materia de género a la normativa internacional, poniendo de manifiesto la adopción de medidas destinadas a garantizar al derecho de igualdad entre hombres y mujeres.

De esta manera, podemos observar que tal adecuación, además, se encuentra profundamente influenciada por la política con perspectiva de género abordada por el Ministerio de Seguridad de la Nación, cuya cartera traza los lineamientos vinculados a la equidad de género, con el objeto de garantizar un espacio de trabajo en el que se proteja la dignidad y la intimidad de las personas, en concordancia con lo establecido en los instrumentos internacionales. Por lo tanto, GN realiza un correcto abordaje, intervención y prevención de la violencia y discriminación contra la mujer.

Referencias

- Benavente, S. (s.f.). Hacia un feminismo popular: los legados de Rodolfo Kusch y Domitila Barrios. Recuperado de <http://www.centrocultural.coop/revista/1415/hacia-un-feminismopopular-los-legados-de-rodolfo-kusch-y-domitila-barrios>.
- Bramuzzi, G. (2019). Juzgar con perspectiva de género en materia civil. Recuperado de www.saij.gob.ar, Id SAIJ: DACF190109.
- Carta de Naciones Unidas. (1945).
- Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. (2004). Evaluación de seguimiento para Argentina (parr. 374). Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/recomendaciones_cedaw_2004.pdf.
- Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. (1992). Recomendación General N° 19 (parr. 1). Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm#recom19>.
- Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. (2017). Recomendación General N° 35. Recuperado de https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=en.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto San José de Costa Rica.
- Convención interamericana para la prevención, sanción y erradicar la violencia contra la mujer. Convención de Belém do Pará.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Cuestiones de género. (2022). En V. Descalzo, Cátedra L, SEM 243, EDH, PR, tutorías cuatrimestrales 2/22: Seminario Final de Abogacía. Universidad Empresarial Siglo 21.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración y Programa de Acción de Viena.
- El género como categoría de análisis, módulo 1, p. 15. (2021). En A. Romero, Cátedra A, PSI 270, EDH, PR, CO 2/21: Estudios de Género para la Formación Profesional. Universidad Empresarial Siglo 21.
- Gendarmería Nacional Argentina. (s.f.). Departamento Integral de Género. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/gendarmeria/departamento-integral-de-genero>.

- Gendarmería Nacional. Disposición de Director Nacional de Gendarmería N° 1018 (2011). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/165ddng-1018-11.pdf>.
- Gendarmería Nacional. Disposición de Director Nacional de Gendarmería N° 1167 (2011). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/165ddng-1167-11.pdf>.
- Gendarmería Nacional. Disposición de Director Nacional de Gendarmería N° 1171 (2017). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/165ddng-1167-11.pdf>.
- Gendarmería Nacional. Disposición de Director Nacional de Gendarmería N° 943 (2020).
- Gendarmería Nacional. Mensaje de Tráfico Oficial DGP N° 47/14 (2014).
- Gendarmería Nacional. Mensaje de Tráfico Oficial DGP N° 91/14 (2014).
- Gendarmería Nacional. Mensaje de Tráfico Oficial DGP N° 271/18 (2018).
- Gendarmería Nacional. Mensaje de Tráfico Oficial DGP N° 381/20 (2020).
- Gendarmería Nacional. Mensaje de Tráfico Oficial DN N° 03/21 (2021).
- Gendarmería Nacional. Mensaje de Tráfico Oficial SN N° 518/17 (2017).
- Gendarmería Nacional. Mensaje de Tráfico Oficial SN N° 211/20 (2020).
- Gendarmería Nacional. Mensaje de Tráfico Oficial SN N° 215/22 (2022).
- Iosardi M. (2016). Género y Políticas de Seguridad Ciudadana: Los centros Integrales de Género en las Fuerzas de Seguridad. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/270242401.pdf>.
- Ley de Ministerios. Decreto 13/2015.
- Ley N° 26.485. Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- Ley N° 27.499. (2019). Ley Micaela.
- MESECVI. (2014). Declaración sobre la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes y sus derechos sexuales y reproductivos (p. 3). Recuperada de <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/declaracionderechos-es.pdf>.
- MESECVI. (2017). Declaración sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como bien de la humanidad. Decimocuarta reunión del Comité de Expertas. Recuperada de <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/DeclaracionIgualdadGenero-ES.pdf>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. IF-2017-2462987-APN-DEPGYD#MSG. (2017).

- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 58. (2011). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/165582011.pdf>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 469. (2011). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/1654692011.pdf>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 472. (2011). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/1654722011.pdf>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 548. (2011). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/1655482011.pdf>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 1019. (2011). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/165resolucion-1019-11.pdf>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 1021. (2011). Disponible en <http://www.minseg.gob.ar/resoluci%C3%B3n-10212011>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 1181. (2011). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/16511812011.pdf>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 599. (2012). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/165resolucion-599-12.pdf>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 1515. (2012). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/165resolucion-1515-12.pdf>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 299. (2013). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/165resolucion-299-13.pdf>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 505. (2013). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/165resolucion-505-13.pdf>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 217. (2016). Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/146655/20160613>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 443. (2017). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-443-2017-275142/texto>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 37. (2020). Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/226390/20200309>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 303. (2020). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-303-2020-341945/texto>.
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución N° 471. (2020). Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/238698/20201217>.

Organización Internacional del Trabajo (2004). Resolución sobre la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad (p. 2). Recuperada de https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_100570/lang--es/index.htm.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos. Poyatos Matas G. (2019). Revista de Género e Igualdad. DOI. <http://dx.doi.org/10.6018/iQual.341501>.

Principios de Yogyakarta.

Rodigou Nocetti, M., Blanes, P., Buriyovich, J. y Domínguez, A. (2011). Trabajar en la Universidad: (Des) Igualdades de género por transformar. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.