

ESPECIALIZACIÓN EN AUDITORÍA INTERNA GUBERNAMENTAL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LA PLATA

TRABAJO INTEGRADOR FINAL (TIF)

El desafío del control interno en las auditorías de género

AUTORA: KNEBEL, ANA MARÍA

DIRECTORA: KOHN, ELIZABETH SARA

JUNIO, 2024

1. RESUMEN

Entre los cambios sociales más significativos de las últimas décadas se encuentra la aprobación y actualización de normativas vinculadas a la materia de género, derivadas de incansables luchas feministas y otros colectivos que buscan generar modificaciones estructurales y propiciar una sociedad más igualitaria e inclusiva. La desigualdad por motivos de género hunde sus raíces en las profundidades de la construcción social humana, por lo que resulta fundamental una presencia del Estado con políticas públicas para acompañar, responder y promover soluciones adecuadas a las reivindicaciones que estas luchas reclaman.

Desde finales del Siglo 20 y durante las primeras décadas del Siglo 21, sucesivos gobiernos nacionales formularon diversas propuestas destinadas a la sociedad y enfocadas también al interior de la administración pública, transversales, abarcativas a todas las áreas de gobierno y dedicadas a generar cambios en el funcionamiento de cada organismo, ente o jurisdicción. En este contexto adquiere capital importancia la implementación de la Ley Micaela, entre otras.

En miras de alcanzar una transversalidad de género debe aplicarse el principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres, LGTBIQ+ y hombres a las Políticas Públicas, como una forma de garantizar acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones. Por eso, el éxito de estas políticas exige concebir su diseño, implementación, desarrollo, evaluación y control aplicando la perspectiva de género desde su origen. Y ello implica que, indefectiblemente, el control interno de todas las áreas sea igualmente transversal.

Si bien, las políticas de género se apoyan en un principio de transversalidad, cada jurisdicción u organismo presenta realidades muy dispares. Particularmente, este trabajo se centrará en los cambios producidos en materia de género que desarrollan el Ministerio de Defensa y las tres Fuerzas Armadas que permanecen bajo su órbita, a través de un área específica, la Dirección de Políticas de Género, que registra amplia trayectoria propiciando cambios estructurales en su jurisdicción y su control interno.

En este contexto resulta pertinente evaluar el rol desarrollado hasta ahora por la Sindicatura General de la Nación (SIGEN) en materia de género y para ello se analizará el camino recorrido por ese órgano rector en materia de control interno.

Este trabajo intentará incorporar herramientas novedosas como son las Auditorías Participativas en materia de género a raíz de un trabajo realizado en la temática por la

Organización Internacional del Trabajo, y que se han visto replicadas en algunas experiencias internacionales.

Asimismo y dentro de la Administración Pública Nacional, se analizará el caso del Ministerio de Defensa, jurisdicción que cuenta con un órgano rector en materia de género, la Dirección de Políticas de Género.

PALABRAS CLAVE: Perspectiva de Género – Entidades Fiscalizadoras Superiores - Organismos de Control – Ministerio de Defensa. Código JEL D78, J16, J71, J78

2. ÍNDICE

Tabla de contenido

1.	RESUMEN.....	2
2.	ÍNDICE	4
3.	INTRODUCCIÓN	6
3.1	Auditorías con perspectiva de Género.....	7
4.	PLANTEAMIENTO DEL TEMA/PROBLEMA	10
5.	OBJETIVOS	12
6.	MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL	13
6.1	Concepto de género.....	13
6.1.1	Ruptura conceptual.....	13
6.1.2	Categorías de género.....	14
6.1.3	Las luchas feministas y de otras identidades.....	14
6.2	Nuevas normas legales.....	16
6.2.1	Legislación en Argentina.....	16
6.3	Políticas de género.....	19
6.4	Políticas Públicas	19
6.5	Sistema de Control y Fiscalización.....	21
6.5.1	Órgano rector.....	22
7.	DESARROLLO	24
7.1	Experiencia y antecedentes internacionales y nacionales en control en materia de género.....	24
7.1.1	CEPAL: Matriz para Analizar Políticas Públicas Justas en Género.....	24
7.1.2	Organización Internacional del Trabajo.....	25
7.2	Perspectiva de género en Organismos de Control de la República Argentina.....	26

7.2.1 Observatorio de Políticas de Género.....	27
7.3 El Ministerio de Defensa y las Fuerzas Armadas.....	28
7.3.1 Auditorías sobre género en el ámbito de la Defensa.....	29
7.3.2 Mecanismos de Género en la Defensa.....	31
7.3.3 Dirección de Políticas de Género.....	32
7.3.4 Consejo de Políticas de Género.....	34
7.3.5 Departamentos de Género de las Fuerzas Armadas.....	34
7.3.6 Oficinas de Género.....	34
7.3.7 Diplomaturas y Especialización de Género.....	35
7.3.8 Nuevo Código de Disciplina.....	37
7.3.9 Plan Integral de Políticas de Género.....	37
7.4 Algunas propuestas sobre criterios de auditoría, indicadores, modalidades para las Auditorías con Perspectiva de Género en el ámbito de la Defensa.....	42
7.4.1 Auditorías con perspectiva de Género. Buenas prácticas y criterios de auditoría.....	42
7.4.2 Auditorías participativas de género.....	43
7.4.3 Indicadores con Perspectiva de Género para Auditorías Cooperativas.....	44
7.4.4 Auditorías cooperativas o participativas para los Organismos de Control.....	46
7.4.5 Auditorías Cooperativas con Perspectiva de Género.....	47
7.5 Herramientas útiles para aplicar en auditorías de género.....	49
8. CONCLUSIONES.....	56
9. BIBLIOGRAFÍA.....	58

3. INTRODUCCIÓN

Si bien entre los principios fundamentales contenidos en la Carta de Naciones Unidas¹ de 1945 los países ratificaron su voluntad de respetar y promover “iguales derechos para hombres y mujeres”, no fue sino hasta las últimas décadas del siglo pasado cuando las reivindicaciones vinculadas a la lucha por igualdad comenzaron a integrarse en los sistemas jurídicos del mundo. De todos modos, aunque las mujeres y otras diversidades de género consiguieron grandes avances, muchas conductas patriarcales permanecen profundamente arraigadas en las sociedades y numerosos derechos, postergados.

Entre las diversas iniciativas promovidas por la Organización de Naciones Unidas (ONU)² para reducir la brecha de género, destacan las Conferencias Mundiales de Derechos Humanos y en particular las Conferencias Mundiales sobre la Mujer³. Los acuerdos, declaraciones y plataformas surgidos de estas conferencias sirven como guía para diseñar marcos legales y orientar el trabajo institucional en materia de género. Además, actúan como herramientas jurídicas para modificar leyes existentes y aprobar nuevas legislaciones.

A partir de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), surgieron dos estrategias complementarias para lograr la igualdad de género: el empoderamiento de las mujeres y la integración de una perspectiva de género en las políticas públicas. Estas estrategias buscan impulsar cambios sociales desde la base y promover decisiones políticas inclusivas por parte de los gobiernos.

¹ Carta de Naciones Unidas, tratado internacional fundador de la organización, y que conforma las bases de su organización interna. Firmado el 26 de junio de 1945 en la Conferencia de las Naciones Unidas, ratificado por Argentina el 8 de septiembre de 1945, mediante Dec. 21195/45.

² Las Naciones Unidas abordan las numerosas cuestiones que aborda mediante la celebración de conferencias temáticas. La primera conferencia internacional de derechos humanos en Teherán en 1968 fue seguida por la histórica Conferencia Mundial de Derechos Humanos en Viena en 1993 que resultó en la Declaración y Programa de Acción de Viena, el establecimiento del cargo de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la creación de un nuevo mecanismo, un Relator Especial sobre la violencia contra la mujer, y otros logros notables. (Naciones Unidas - Conferencias - Derechos Humanos, s.f.)

³ Las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). (ONU MUJERES - Conferencias mundiales sobre la Mujer, s.f.)

Los Principios de Yogyakarta⁴ establecieron un nuevo marco para la promoción y aplicación de políticas públicas relacionadas con los derechos humanos, la orientación sexual y la identidad de género. Además, reafirmaron la responsabilidad de los Estados de adoptar medidas normativas en estas áreas.

Este trabajo está motivado, precisamente, en los cambios en materia de género y diversidad que se propiciaron en la gestión pública de Argentina en los últimos años, y tiene como objetivo plantear lineamientos que sirvan para reforzar el control interno de esas acciones.

Si bien es una problemática que afecta a todos los organismos y áreas de los tres poderes de Estado, este trabajo se enfocará en el ámbito del Ministerio de Defensa, que cuenta con un órgano rector en la materia, la Dirección de Políticas de Género, para evaluar el impacto (si es que lo tuvieron) de las políticas implementadas por esta Dirección y como podría verificarse esta situación desde la actividad de la Unidad de Auditoría Interna.

3.1 Auditorías con perspectiva de Género.

La investigación estuvo destinada a describir y analizar las modificaciones legales producidas en los últimos años; analizar las acciones implementadas en el área de Defensa, y evaluar las tareas de control interno –*si es que las hubo*- llevadas a cabo para garantizar una implementación adecuada de la perspectiva de género.

Es importante destacar que las auditorías de género requieren una mirada particular y novedosa para los sistemas de control, con aplicación de lineamientos específicos y la intervención de agentes auditores capacitados en la materia. Esto es así porque los principales objetivos de los sistemas de control interno estuvieron tradicionalmente dedicados a examinar el correcto funcionamiento del sistema administrativo, garantizar un uso eficiente de los recursos, controlar el apego a las normas

⁴ Los Principios de Yogyakarta son una serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Los Principios ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir (PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA, 2007)

legales vigentes, gestionar riesgos para minimizar su impacto y prevenir malversaciones, actos fraudulentos y violación de normativas.

En cambio, las auditorías de género implican además un abordaje distinto, que incorpora elementos muy sensibles, en muchos aspectos vinculados a la intimidad de las personas, y busca prevenir situaciones de acoso laboral, abusos sexuales y violencia de género. Si bien mantienen el objetivo prioritario de observar el respeto por las leyes referidas a la materia y su correcta aplicación, las auditorías en materia de género deben evaluar también situaciones vinculadas al desempeño y conductas de mujeres, identidades LGTBIQ+ y hombres; analizar los impactos provocados por políticas, programas, acciones y dispositivos de género, y recomendar acciones correctivas que resulten necesarias.

El organismo rector en materia de control interno de la Administración Pública Nacional (APN) es la Sindicatura General de la Nación (SIGEN), que ha incorporado mecanismos específicos vinculados a la perspectiva de género. Con esta investigación buscamos advertir si las acciones de control en materia de género podrían resultar insuficientes para lograr los objetivos planteados. En virtud de ello, el trabajo procurará determinar criterios o lineamientos para desarrollar auditorías participativas con perspectiva de género, que puedan servir para fortalecer el grado de aplicación de la perspectiva de género en los organismos auditados.

El desarrollo del trabajo se abordará de la siguiente manera.

Se establecerá un marco teórico conceptual para las tres temáticas centrales que se combinan en este análisis: la cuestión de género, las políticas públicas y específicamente en materia de género y el sistema de control interno.

Asimismo, se abordarán algunas experiencias internacionales con perspectiva de género vinculadas a las auditorías, y se identificarán y analizarán los principios fundamentales de auditoría con perspectiva de género, basados en las buenas prácticas, en busca de generar criterios o lineamientos específicos.

Por otro lado se analizará el recorrido realizado en materia de género por los organismos de control de la República Argentina, enfocándose particularmente en la Sindicatura General de la Nación y los cambios específicos aplicados en el ámbito de la Defensa y si estos cambios fueron acompañados por el debido control y fiscalización mediante la Auditoría Interna.

Finalmente, se definirán algunos criterios de auditoría con perspectiva de género su diseño metodológico, modalidades de aplicación y algunas propuestas.

4. PLANTEAMIENTO DEL TEMA/PROBLEMA

Uno de los cambios más significativos que se han dado en los últimos años en la sociedad es en materia de género, y estos cambios pueden observarse también en el ámbito de la Administración Pública Nacional. Esta situación cobra gran relevancia, ya que la actividad estatal interviene en cada aspecto de lo social y, por lo tanto, contar con agentes capacitados en materia de género resulta de suma importancia. Esto es lo que se intentó lograr con la implementación de la Ley Micaela⁵.

Ahora bien, cuando hablamos de actividad del Estado no podemos escindirla del control interno como parte del actuar de la Administración Pública y cuando hablamos de políticas públicas transversales a toda la administración, el control debe ser igualmente transversal. Es por ello que resulta pertinente comenzar este trabajo de investigación evaluando el rol que ha desarrollado la SIGEN en materia de género.

Así es como se intentará realizar un análisis del camino recorrido por este órgano rector, receptando las políticas internacionales respecto de esta temática, incorporándolas a sus lineamientos, elaborando instructivos de trabajo, etc.

Por otro lado, y si bien, como se ha descripto, en lo que se refiere a políticas de género se trabaja transversalmente, no escapa a esta situación el hecho de que cada jurisdicción, cada organismo es diferente y presentan realidades muy dispares.

Particularmente este análisis, se centrará en la actividad de control en materia de género que realiza la jurisdicción Defensa.

Esta unidad ministerial, que presenta una realidad muy especial por tener bajo su órbita las tres Fuerzas Armadas, cuenta con un área específica dedicada a estos temas, la Dirección de Políticas de Género, con una amplia trayectoria propiciando cambios estructurales en la jurisdicción.

⁵ LEY MICAELA: 27.499/19, Establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación

Se partirá de una premisa que se intentará demostrar y es que, al ser un organismo sensible a los temas de género, resulta un caso interesante para desarrollar herramientas diferentes, específicas para acompañar la gestión de esta área crítica desde el control interno, más allá de la realización de los instructivos de trabajo propuestos por SIGEN respecto de la Ley Micaela.

A partir del resultado del análisis que se obtenga, se intentará colaborar con la Unidad de Auditoría Interna (UAI) con propuestas de herramientas tanto existentes, como algunas nuevas para elaborar proyectos de auditoría integrales en materia de género.

Justifica esta elección, un interés personal por esta temática, ya que a partir del año 2020, cuando realicé una diplomatura de Género y Gestión Institucional en la Universidad de la Defensa me interesé por el trabajo realizado por la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa y me resulta interesante analizar el impacto que las medidas aplicadas generaron (si es que lo hicieron) y cómo se podría verificar esta situación desde la actividad de la UAI.

Se busca realizar un aporte a las actividades de control brindándole propuestas, opciones y herramientas actualizadas a nivel internacional para que pueda llevar a cabo no solo auditorías integrales al área de género, sino también con perspectiva de género dentro de la jurisdicción.

Dentro del Ministerio de Defensa, los mecanismos de género son los órganos orientados a coordinar y normar las políticas para la igualdad. El mecanismo rector de las políticas de género en el ámbito de la Defensa es la Dirección de Políticas de Género de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario dependiente de la Secretaría de Estrategia y Asuntos Militares del Ministerio de Defensa. Se tomará como caso de estudio para analizar en este trabajo esta unidad de gestión, ya que de él dependen otras unidades, como son: el Consejo de Políticas de Género, los Departamentos de Género del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea, la Oficina de Género Centralizada del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas y todas las Oficinas de Género existentes en las unidades de todo el país que dependen de los Departamentos de Género y así servirá de modelo para aplicarlo a futuras auditorías.

5. OBJETIVOS

Objetivo general: Desarrollar nuevas herramientas de control interno que permitan abordar auditorías específicas en materia de políticas de género en el ámbito del Ministerio de Defensa, a fin de mejorar las actividades de control en la jurisdicción.

Objetivos específicos:

1. Describir brevemente los conceptos de género, políticas públicas y políticas de género, control interno.
2. Exponer un breve recorrido sobre la legislación argentina en materia de género.
3. Enumerar los mecanismos de género elaborados en la jurisdicción del Ministerio de Defensa.
4. Realizar un análisis de las políticas de género existentes en el ámbito de la defensa.
5. Analizar las mejores prácticas internacionales en materia de control interno y equidad de género, para identificar posibles áreas de mejora y oportunidades de innovación.
6. Desarrollar nuevas herramientas de control interno, que incluyan indicadores específicos para monitorear y evaluar el cumplimiento de las políticas de género.

6. MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

A los fines de establecer un marco conceptual para sostener el siguiente trabajo, será necesario abordar simultáneamente las bases teóricas de tres temáticas que confluyen a lo largo de toda nuestra tarea: el concepto de género, las políticas públicas y de género y los sistemas de control.

6.1 Concepto de género.

En primer lugar resulta esencial incorporar una referencia sobre el concepto de “género”, por cuanto la investigación se enfocará en la aplicación de políticas públicas dedicadas a garantizar derechos y oportunidades para sujetos y minorías reconocidos a partir de la implementación de este concepto.

El término “género” hace referencia a características, roles, comportamientos, actividades y expectativas sociales que una cultura o comunidad considera apropiados para hombres, mujeres y otros grupos de identidad de género. En el último medio siglo, a partir de una nueva comprensión sobre la percepción genérica desde cada persona, la humanidad rompió con el paradigma tradicional que asociaba esta condición exclusivamente a una diferenciación biológica reproductiva entre macho y hembra, determinando que las personas fueran identificadas desde su nacimiento según un patrón binario: varón y mujer.

Para describir adecuadamente y facilitar la comprensión del universo teórico que acompaña las nuevas teorías sobre género, resulta ineludible remitirnos a la obra de Joan Scott sobre historia del pensamiento, editada por primera vez en 1986 y reelaborada en 2008, un aporte fundamental para reconocer la importancia de las mujeres a lo largo de la historia humana y para avanzar en la construcción de una perspectiva teórica que finalmente se cristalizó en “categorías de género”.

6.1.1 Ruptura conceptual.

El razonamiento que realiza Scott sobre las identidades de género ha sido en muchos sentidos una fuente para el surgimiento de interpretaciones disímiles e incluso contrapuestas. Esto es porque su trabajo ha funcionado como detonante y desencadenó

interpretaciones y nuevas reflexiones que abren camino a diversas modalidades de investigación y dieron como resultado el desarrollo de una teoría sobre identidades y relaciones de género.

6.1.2 Categorías de género.

Scott concluyó que la categoría de género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, las cuales siempre estuvieron basadas en diferencias percibidas entre los sexos y resultaron una forma primaria de relaciones significantes de poder. Es decir, las relaciones entre hombres y mujeres basadas en una jerarquía de poder priorizan representaciones simbólicas sobre la diferencia sexual y operan desde los procesos sociales más elementales. En consecuencia, “los cambios en la organización de las relaciones sociales corresponden siempre a cambios en las representaciones del poder”, (Scott, 2008).

Si bien en la actualidad el género se entiende como un espectro que posibilita percibir una amplia gama de identidades más allá de la categorización binaria hombre/mujer, esto no siempre fue así. A lo largo de la historia, la comprensión y percepción del género evolucionaron significativamente, y existen referencias que nos permiten describir y escalonar ese camino.

En primer lugar debemos situar la perspectiva binaria tradicional, porque durante gran parte de la historia humana, la mayoría de las sociedades mantuvieron con exclusividad una visión del género basada en el sexo determinado por el nacimiento. Esta visión proponía conductas sociales e identificaciones de las personas acordes a las categorías de hombre o mujer determinadas por la biología, e indefectiblemente derivaba en un modelo rígido de división de roles, comportamientos y expectativas claramente diferenciados para cada uno.

6.1.3 Las luchas feministas y de otras identidades.

Con la aparición de los primeros movimientos feministas ese concepto de género, hasta entonces inmutable, comenzó a agrietarse. A largo de la historia, la lucha de las mujeres por derechos e igualdad atravesó a todas las sociedades y exhibió distintos

momentos. A los fines prácticos de este análisis, podríamos dividir los movimientos de la cultura occidental en dos grandes olas:

Una “primera ola del feminismo”, que se desarrolló principalmente durante el siglo XIX y principios del siglo XX, enfocado principalmente en la obtención de derechos políticos y civiles para las mujeres. Entre sus hitos más importantes podemos considerar la “lucha por el sufragio”, uno de los principales objetivos de aquella primera ola del feminismo; y la “reforma legal y social” destinada a mejorar la posición de las mujeres en la sociedad y otorgarles idénticos derechos y oportunidades que ya gozaban los varones.

Entre sus objetivos principales figuraban el acceso a la educación superior, la igualdad de salario y la posibilidad de ocupar cargos jerárquicos y ejercer funciones en los poderes de Estado.

Esta primera etapa contribuyó significativamente a incrementar la conciencia pública sobre las desigualdades de género y visibilizar la opresión de que eran víctimas en función meramente de su condición de mujeres. En ese contexto, muchas feministas escribieron ensayos y libros, organizaron conferencias y participaron en actividades de divulgación para difundir su mensaje.

La segunda ola del feminismo se desarrolló principalmente durante las décadas de 1960 y 1970 e identificó como objetivos de lucha una amplia variedad de temas que trascendían los derechos políticos y sociales. En el ámbito del trabajo, esta etapa de lucha se enfocó en cuestiones como la equiparación de salarios, la igualdad de oportunidades para acceder a puestos de empleo y contra las distintas formas de discriminación por género. En busca de conseguir esos objetivos, el movimiento feminista presionó por cambiar leyes y prácticas laborales.

Pero además, esta segunda ola puso en agenda los derechos reproductivos. La lucha por derechos como el acceso a la anticoncepción y la libre elección sobre el aborto se convirtió en una reivindicación muy importante de la segunda ola feminista. En ese contexto, los movimientos feministas comenzaron a cuestionar los roles tradicionales de género y las expectativas que el modelo patriarcal destinaba para las mujeres dentro de la

sociedad. Como resultado empezó a promoverse como idea central que las diferencias existentes entre hombres y mujeres son en realidad un resultado de la socialización y las normas culturales y no un reflejo de diferencias innatas.

6.2 Nuevas normas legales.

Estos movimientos del feminismo sentaron las bases para posteriores movimientos y contribuyeron significativamente a la mejora de los derechos y las oportunidades de las mujeres en muchas partes del mundo. Así, aparecieron nuevas olas de pensamiento y teorías. A partir de la década de 1980, surgieron los movimientos queer y se multiplicaron los estudios de género que desafiaban aún más las concepciones binarias del género. Estos enfoques argumentan que el género es una construcción social compleja y fluida, cuya dimensión no puede reducirse simplemente a categorías binarias.

Finalmente, el movimiento LGTBIQ+ (movimiento por los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y otras identidades de género no conformes) se erigió como bastión fundamental para la ruptura del paradigma binario y la evolución hacia un nuevo concepto de género. La aparición de este movimiento posibilitó una aceptación cada vez mayor de las personas transgénero y no binarias, y contribuyó a imponer la idea de que la identidad de género resulta una experiencia personal y válida.

En síntesis, el concepto de género ha evolucionado desde una visión binaria y rígida hacia una comprensión más inclusiva y fluida que reconoce la diversidad de identidades de género y acepta la autopercepción como forma de identificación. De todos modos, lejos de resolverse continúa siendo una materia de discusión importante en la sociedad actual y seguirá evolucionando con el tiempo.

Estos cambios profundos en la conformación de las relaciones sociales traen aparejados cambios en las leyes de cada sociedad, de manera que las nuevas realidades sociales se vean reflejadas en los sistemas jurídicos de cada comunidad y las nuevas normas vigentes permitan garantizar el afianzamiento de estos cambios y sus derechos derivados.

6.2.1 Legislación en Argentina.

Durante las últimas décadas nuestro país ha avanzado significativamente en el reconocimiento legal y social de las cuestiones de género a través de modificaciones de su paradigma normativo. En este sentido podemos citar la implementación de una serie de leyes, entre otras:

Ley de Identidad de Género. Esta norma convirtió a Argentina en uno de los primeros países del mundo que habilitó legalmente la posibilidad de que las ciudadanas y ciudadanos cambien voluntariamente su identidad de género, sin requisitos médicos, psicológicos ni judiciales. Esta ley reconoce el derecho de las personas transgénero a vivir de acuerdo con su identidad de género autopercebida. (Honorable Congreso de la Nación, 2012)

Ley de Protección Integral de las Mujeres. Destinada a “prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”. Esta ley reconoció además a la violencia de género como una problemática social anulando el anticuado concepto que preservaba a la violencia doméstica dentro del derecho a la intimidad. (Honorable Congreso de la Nación, 2009)

Ley de Matrimonio Igualitario. Dio respuesta a uno de los reclamos primordiales de la comunidad LGBTQ+ y representó un avance importante en la lucha por la igualdad de derechos. (Honorable Congreso de la Nación, 2010)

Ley de Educación Sexual Integral. Esta norma estableció la obligación de brindar educación sexual integral en todas las escuelas del país. Su objetivo principal es promover una educación basada en la igualdad de género y el respeto a la diversidad sexual desde una edad temprana. (Honorable Congreso de la Nación, 2006)

Ley de Femicidios. Mediante esta ley se incorporó al Código Penal (Artículo 80) la figura del “femicidio” como agravante penal del homicidio. Su objetivo es elevar la pena para las muertes causadas por personas que mantenían o mantuvieron relación de pareja sin necesidad de convivencia, y/o debido a su género, orientación sexual, identidad de género. (Honorable Congreso de la Nación, 2012)

Ley Micaela. Implementa la capacitación y formación obligatoria en género y violencia contra las mujeres para todas las personas que desempeñan funciones en los tres poderes del Estado. (Honorable Congreso de la Nación., 2019)

Ley de paridad de género en ámbitos de representación política. Esta norma promueve la equidad estableciendo que al menos el 50% de los cargos electivos deben ser ocupados por mujeres o personas de género diverso, con el fin de garantizar que las mujeres y diversidades tengan mayor representación política. (Honorable Congreso de la Nación, 2017)

Ley de interrupción voluntaria del embarazo. Con la aprobación de esta ley, en diciembre de 2020, Argentina se convirtió en el primer país grande de América Latina en legalizar el aborto hasta la semana 14 del embarazo. Fue una medida histórica que concluyó una larga etapa de movilización y debate en el país. (Honorable Congreso de la Nación, 2020)

Por supuesto, la Argentina ha suscrito varias convenciones internacionales sobre igualdad de género que se encuentran incluidas dentro del plexo normativo nacional. Algunas de las más importantes incluyen:

1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Ratificada por Argentina en 1985, es un tratado internacional que busca eliminar la discriminación contra las mujeres en todas las esferas de la vida. (Honorable Congreso de la Nación, 1985)
2. Protocolo Facultativo de la CEDAW: Argentina también ha ratificado este protocolo, que permite a individuos y grupos presentar quejas sobre violaciones de los derechos de las mujeres ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (Honorable Congreso de la Nación, 2009)
3. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing: Adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, la Argentina se comprometió con esta declaración y plataforma de acción, que establece metas para promover la

igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo. (ONU MUJERES, 2015)

6.3 Políticas de género.

Además de modificaciones al paradigma legal y su incorporación al sistema de justicia, la evolución del concepto de género produce un importante impacto social a través de la implementación de “políticas de género”. Con este término definimos a las medidas, estrategias, dispositivos y programas gubernamentales que implementan los gobiernos para abordar las cuestiones de género y garantizar los derechos promovidos a través de los cambios legales destinados a implementar un nuevo paradigma.

En general, estas políticas públicas están destinadas a cerrar o reducir las brechas de desigualdad que persisten entre hombres y mujeres, y a reconocer, visibilizar y convalidar la existencia de otras identidades de género. En lo particular, abordan un amplio abanico de temas, entre los que destacan la búsqueda de igualdad salarial, la garantía de los derechos reproductivos, la prevención y erradicación de la violencia de género y una mayor equidad en la representación política.

Durante las últimas décadas, en Argentina, la aplicación del compendio legislativo antes mencionado dio como resultado la implementación de distintas políticas públicas en materia de género, cuyo objetivo primordial es alcanzar una sociedad más igualitaria. Al igual que todas las medidas desarrolladas por los gobiernos desde los poderes de Estado, su implementación está sujeta a mecanismos de control que pretenden verificar su cumplimiento y la eficiencia de su aplicación.

6.4 Políticas Públicas

Las políticas públicas son todas aquellas acciones, estrategias y decisiones encaradas por el gobierno y las autoridades públicas con el objetivo de abordar y resolver las problemáticas sociales o los desafíos que enfrenta su comunidad. Estas políticas están diseñadas para influir en la conducta de individuos, grupos y organizaciones en áreas específicas y pueden abarcar una amplia gama de temáticas, como la economía, la

educación, la salud, el ambiente, la vivienda, el trabajo, la seguridad y la producción, entre otros.

Las políticas públicas pueden ser de distintos tipos (iniciativas legislativas, programas sociales, regulaciones, incentivos fiscales, planes educativos) y pueden ser implementadas a nivel local, regional o nacional, y abarcar diferentes áreas de la vida pública. Es importante destacar que el éxito o fracaso de una política pública depende de diversos factores, entre los que podemos enumerar la calidad de su diseño, una asignación adecuada de recursos, la acertada participación de actores involucrados y la capacidad de una comunidad para adaptarse a las modificaciones que la implementación implica.

La implementación de políticas públicas requiere distintos pasos y procesos, entre los cuales podemos enumerar:

a) Identificación del problema. El primer paso es identificar un problema o desafío que requiere intervención gubernamental. Esto puede surgir a través del descubrimiento o la demanda de determinadas necesidades sociales, modificaciones en la dinámica económica o reclamos formulados desde distintos áreas de la comunidad.

b) Formulación de políticas. Una vez identificada la problemática, las autoridades están en condiciones de formular las políticas públicas necesarias para abordarla. Esto implica el desarrollo de propuestas, iniciativas y estrategias y un proceso posterior para estudiar las diferentes opciones y evaluar sus posibles efectos y resultados.

c) Toma de decisiones. Luego de su elección y diseño, las políticas formuladas deben ser sometidas a un proceso de toma de decisiones que involucra a diversos actores gubernamentales, entre los que suelen figurar legisladores, funcionarios ejecutivos, organismos académicos y entidades de la sociedad civil vinculadas a la temática abordada.

d) Implementación. Una vez aprobada, la política pública debe ser implementada, lo que implica iniciar las acciones y medidas planificadas, asignar los recursos y poner en marcha los mecanismos, procedimientos y herramientas seleccionados para desarrollarla.

e) Evaluación y monitoreo. Durante el proceso de implementación de cada política, resulta importante evaluar su efectividad mediante un seguimiento de los impactos y resultados que provoca. Para llevar adelante esta tarea es necesario recolectar datos, evaluar resultados y realizar un relevamiento entre sus beneficiarios y otros actores involucrados.

f) Ajustes y modificaciones. A medida que se comprueban los resultados de su implementación, es posible que se requieran ajustes o modificaciones a la política que permitan mejorar su efectividad, corregir eventuales efectos indeseados y cumplir los objetivos planteados.

6.5 Sistema de Control y Fiscalización.

La restante materia a tener en cuenta y que requiere de un sustento teórico es el sistema de control y fiscalización. Esto es así porque los órganos de control resultan fundamentales en el proceso de formulación, implementación y evaluación de las políticas públicas que implementan los gobiernos. Su función principal es supervisar y verificar que estas políticas se lleven a cabo de manera eficiente, logren los objetivos establecidos y cumplan con las normativas vigentes. A continuación, se enumeran los roles más importantes otorgados a los organismos encargados de controlar la implementación de políticas públicas:

a) Verificación de legalidad y cumplimiento normativo. Los órganos de control aseguran que las políticas públicas se ajusten a la legislación vigente y a las normativas establecidas para su implementación. Para cumplir esta función, deben verificar si las acciones y decisiones del gobierno concuerdan con las regulaciones aplicables.

b) Auditorías y fiscalización. Realizan auditorías y evaluaciones detalladas para verificar la eficiencia, eficacia y transparencia en la ejecución de las políticas públicas. Esto incluye la revisión de la asignación de recursos, el uso adecuado de fondos públicos y la evaluación del impacto de las políticas.

c) Control de procesos y procedimientos. Se encargan de supervisar los procesos y procedimientos utilizados en la implementación de políticas públicas. Esto incluye revisar la calidad de los sistemas de gestión, la planificación y la ejecución de proyectos.

d) Prevención de la corrupción y mal uso de fondos públicos. Uno de los roles más importantes de los órganos de control es prevenir y detectar situaciones de corrupción o malversación de fondos en la ejecución de políticas públicas. La necesidad de garantizar integridad y eficiencia en el uso de los recursos estatales y evitar que sean utilizados para fines no deseados o sirvan a intereses individuales o sectoriales, le otorga a esta función una importancia fundamental para resguardar la transparencia de los actos gubernamentales.

e) Recomendaciones y sugerencias de mejora. Como conclusión de sus evaluaciones y auditorías, los órganos de control emiten recomendaciones y sugerencias para mejorar la gestión y hacer más eficiente la ejecución de políticas públicas. Estas sugerencias pueden estar dirigidas a las autoridades responsables de la implementación.

f) Rendición de cuentas y transparencia. La tarea de los órganos de control contribuye también a la rendición de cuentas de la administración pública, al proporcionar información objetiva y verificable sobre el desempeño de sus políticas. Es otra función que promueve la transparencia y fortalece la confianza en el proceso de gobierno.

g) Evaluación de resultados y seguimiento. Finalmente, estos organismos participan en la evaluación de resultados con el fin de determinar la efectividad y eficacia de las políticas públicas. En esta tarea pueden apoyarse con indicadores de desempeño, impacto social y económico, entre otros.

Los órganos de control desempeñan un papel crucial en el sistema de gobierno, garantizando que las políticas públicas se implementen de manera responsable apegadas a los principios de legalidad, eficiencia y transparencia. Su labor contribuye a fortalecer la calidad y efectividad de las políticas implementadas y a garantizar transparencia.

6.5.1 Órgano rector.

Dentro del sistema de control desempeña un papel crucial el “órgano rector”, cuya función principal es coordinar y supervisar las actividades de fiscalización, a través del diseño de políticas, directrices y estrategias que guiarán la tarea del resto de los organismos y otorgará seguridad a la gestión de recursos y el cumplimiento de los objetivos fijados.

A los fines de resumir una explicación sobre las tareas que le corresponden en el sistema de fiscalización, se enumeran a continuación los roles más importantes que cumple un órgano rector.

a) Definición de políticas y normativas. El órgano rector establece políticas, procedimientos y normativas que guiarán las actividades de control en la organización. Su trabajo incluye la elaboración de estándares de auditoría, protocolos de evaluación y otras directrices.

b) Planificación y programación de auditorías y evaluaciones. Otra función será definir el plan de trabajo que deberían seguir los órganos de control, determinando las áreas y procesos que serán objeto de auditoría o evaluación, y estableciendo las prioridades en función de los riesgos y objetivos estratégicos que se hayan evaluado.

c) Supervisión y monitoreo. También se encargará de supervisar y monitorear el desempeño de los órganos de control subordinados, asegurando que se apeguen a las políticas y procedimientos establecidos y que cumplan con plazos y objetivos.

d) Coordinación con otras áreas. Del órgano rector dependerá asimismo la coordinación y comunicación entre los dispositivos de fiscalización y las demás áreas de la organización, con el objeto de asegurar una integración efectiva de las tareas de control con el resto de las gestiones que aquélla lleve adelante.

e) Reporte de resultados y recomendaciones. Otra de sus funciones capitales será recibir y evaluar los informes de resultados emitidos por los organismos de control, asegurándose de que todas las recomendaciones sean abordadas adecuadamente y que se adopten las medidas correctivas sugeridas.

f) Promoción de buenas prácticas y mejora continua. Fomenta la adopción de buenas prácticas en el ámbito del control y promueve la mejora continua de los procesos de control y fiscalización.

7. DESARROLLO

7.1 Experiencia y antecedentes internacionales y nacionales en control en materia de género.

Para obtener un panorama global sobre los modelos de control aplicables en materia de género; su evolución en el tiempo, y los criterios, estrategias y herramientas que deben priorizarse para formular auditorías específicas, observaremos algunos marcos de referencia elaborados por distintos organismos internacionales. Servirán para compararlos con los mecanismos de control interno vigentes en Argentina y aportarán a la tarea de definir criterios fundamentales que deben tomarse en cuenta para la fiscalización con perspectiva de género.

A continuación enumeramos algunos antecedentes producidos por organismos internacionales con una breve descripción de objetivos y metodologías.

7.1.1 CEPAL: Matriz para Analizar Políticas Públicas Justas en Género.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) elaboró una herramienta que permite evaluar si las políticas públicas respetan una transversalidad de género en todas sus etapas: la “Matriz para Analizar Políticas Públicas Justas en Género”, integrada por cuatro ejes centrales: diagnóstico; identificación del problema; formulación y diseño, e implementación, evaluación y control. (CEPAL, 2012)

Esta matriz proporciona un marco analítico para examinar cómo las políticas afectan a mujeres y hombres de manera diferenciada y cómo pueden diseñarse de manera que promuevan la igualdad de género y la justicia social. Generalmente incluye los siguientes elementos:

Diagnóstico de la situación de género: Esta sección implica recopilar datos y analizar la situación de género en el contexto específico en el que se desarrollará la política pública. Esto puede incluir información sobre la participación económica de mujeres y hombres, acceso a servicios básicos, brechas salariales, distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, entre otros aspectos relevantes.

Objetivos de igualdad de género: Establece los objetivos específicos relacionados con la igualdad de género que se pretenden lograr con la política pública en cuestión. Estos objetivos pueden incluir reducir las brechas de género en el acceso a la educación, aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones políticas y económicas, y mejorar las condiciones laborales de las mujeres, entre otros.

Análisis de impacto de género: Esta parte implica examinar cómo la política propuesta afectará a mujeres y hombres de manera diferenciada. Se consideran tanto los impactos directos como los indirectos, así como las posibles externalidades que podrían surgir. Esto puede incluir el análisis de cómo la política afectará a la distribución del trabajo doméstico y de cuidado, el acceso a recursos económicos y la autonomía de las mujeres, entre otros aspectos.

Indicadores de género y monitoreo: Se identifican los indicadores que se utilizarán para monitorear y evaluar el impacto de la política en la igualdad de género a lo largo del tiempo.

7.1.2. Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado un "Manual sobre auditorías de género" como una guía para ayudar a las organizaciones a evaluar el impacto de sus políticas, programas y prácticas en la igualdad de género. (OIT, 2008) A continuación se detalla el contenido principal de este manual:

Introducción a las auditorías de género: El manual comienza proporcionando una introducción al concepto de auditorías de género, explicando su importancia y los beneficios que pueden aportar a las organizaciones en términos de promoción de la igualdad de género y mejora de las políticas y programas.

Marco conceptual: Se presenta un marco conceptual que define los términos clave relacionados con la igualdad de género y proporciona una base teórica para comprender la importancia de integrar la perspectiva de género en las auditorías.

Pasos para realizar una auditoría de género: El manual describe los pasos necesarios para llevar a cabo una auditoría de género efectiva, desde la planificación inicial hasta la implementación y el seguimiento de las recomendaciones. Esto incluye la identificación de objetivos, la recopilación de datos, el análisis de resultados y la elaboración de informes.

Herramientas y métodos: Se ofrecen herramientas y métodos prácticos para recopilar y analizar datos con un enfoque de género, incluyendo encuestas, entrevistas, grupos focales y revisión de documentos.

Análisis de resultados: Se explica cómo analizar los resultados de la auditoría para identificar las áreas de fortaleza y debilidad en términos de igualdad de género, así como para formular recomendaciones específicas para abordar las brechas identificadas.

Seguimiento y evaluación: El manual aborda la importancia del seguimiento y la evaluación continua de las acciones tomadas en respuesta a los hallazgos de la auditoría, con el fin de garantizar que se logren resultados concretos en términos de igualdad de género.

Estudios de caso y ejemplos prácticos: Se incluyen estudios de caso y ejemplos prácticos de auditorías de género realizadas en diferentes contextos y sectores, para ilustrar cómo se aplican los principios y métodos descritos en el manual en la práctica.

Sobre estos temas se ahondará en apartados subsiguientes.

7.2 Perspectiva de género en Organismos de Control de la República Argentina.

Antes de desarrollar este capítulo resulta prioritario aclarar que la perspectiva de género debe asentarse en el marco legal vigente en materia de género, el cual ya fue expuesto y descrito en el Punto 6.2.1 Legislación en Argentina. Ese recorrido debe ser considerado relevante y consecuentemente incorporado en los Organismos de Control y

las entidades fiscalizadoras deberán adecuarse a eventuales lineamientos emanados de ese compendio normativo y otros principios conexos sobre derechos humanos.

Además, debemos identificar también los acercamientos a la perspectiva de género realizados por los Organismos de Control de la República Argentina, las acciones que están desarrollando actualmente, las capacitaciones implementadas y las auditorías realizadas con este enfoque específico.

7.2.1 Observatorio de Políticas de Género.

En junio de 2020, la Sindicatura General de la Nación creó el Observatorio de Políticas de Género (OPG), a través de la Resolución 185/2020. Su finalidad principal es “el relevamiento y análisis de datos y la generación de información vinculada al cumplimiento de políticas públicas en materia de perspectiva e igualdad de género y oportunidades dispuestas por el Gobierno Nacional, y el desarrollo de actividades de capacitación” (Art. 2) (Res. SIGEN 185/20, 2020)

Entre sus objetivos específicos figura “relevar, analizar, documentar y estandarizar datos y generar información vinculada con la perspectiva e igualdad de género y oportunidades en sus distintos aspectos, en especial aquellos relativos a la jerarquización de la mujer en estructuras medias y superiores del Sector Público Nacional” y “propiciar la implementación de herramientas de monitoreo de políticas públicas en la temática”. (Art. 3)

Otra tarea importante del OPG es “generar información que sirva de insumo para el establecimiento de buenas prácticas, objetivos y herramientas de control, relativas a las políticas de perspectiva e igualdad de género y oportunidades en el Sector Público Nacional” y desarrollar y coordinar “actividades de capacitación en la temática a través del Instituto Superior de Control de la Gestión Pública”. (Art. 3)

De este modo, la SIGEN viene desempeñando un rol importante en la promoción de la perspectiva de género en la gestión pública y en la evaluación de políticas y programas en esta materia. Según la información disponible y publicada en cumplimiento

de las leyes vigentes sobre libre acceso a la información y difusión de datos públicos, la SIGEN ha realizado y sigue haciendo:

a) Auditorías que incorporan perspectiva de género para evaluar la efectividad de políticas y programas en términos de igualdad de género, incluyendo la “revisión de procesos, procedimientos y resultados en relación con la equidad de género”.

b) Evaluación de políticas y programas de género destinados a promover la igualdad y facilitar recomendaciones que mejoren su diseño e implementación.

c) Actividades de capacitación y sensibilización dirigidas a su personal y a otros actores de la gestión pública.

d) Publicaciones y difusión de informes vinculados a la cuestión de género en el ámbito de la gestión pública, compartiendo hallazgos, buenas prácticas y recomendaciones.

e) Promoción de buenas prácticas de género y estándares que promuevan la igualdad de género en la administración pública.

f) Cooperación con otras instituciones y organizaciones que trabajan en el ámbito de género para fortalecer la perspectiva en la gestión pública.

Con el objetivo de que las Unidades de Auditoría Interna de los diferentes organismos tengan mejores herramientas para relevar el cumplimiento de las políticas de género en el sector público, el OPG elaboró y difundió un Instructivo que permita “llevar adelante un relevamiento del estado de situación sobre el cumplimiento de la Ley Micaela, y de Identidad de Género y Equidad de Género, a fin consolidar una base de datos y verificar su evolución en el tiempo”. (SIGEN, 2021)

7.3 El Ministerio de Defensa y las Fuerzas Armadas

Las Fuerzas Armadas constituyen, históricamente, un ámbito muy particular, que funciona con un régimen jerárquico vertical basado en principios de obediencia a la superioridad, y donde la presencia de mujeres estuvo limitado durante siglos exclusivamente a funciones administrativas y de cuidado.

Durante los últimos cuarenta años, la incorporación de mujeres y las acciones destinadas a reducir la brecha de género en el ámbito de la Defensa registraron numerosos y trascendentales avances. Esa progresiva institucionalización de la inclusión de mujeres comenzó a principios de los años '80 con su habilitación para roles de apoyo y continuó con la apertura de una formación para Oficiales de Cuerpo Comando, a fines de los '90 e inicios del Siglo 21, cuando fue suprimida definitivamente la normativa que prohibía su ingreso a Infantería y Caballería del Ejército. (Garré, 2010)

Sin embargo, en nuestro país la integración de mujeres a las Fuerzas Armadas se mantiene como un proceso en construcción, que continúa provocando transformaciones y generando debates vinculados a las formas de convivencia, las tareas de cuidado y la adaptación de la propia institución hacia la diversidad de sus integrantes.

Hace cuatro años, la aprobación de la Ley Micaela (27499), que obliga a la formación y capacitación en materia de género a todos los agentes públicos, sumó una herramienta muy importante que las fuerzas militares adoptaron y comenzaron a aplicar rápidamente.

De todos modos, aquel ancestral criterio vertical y masculino de la milicia impone una clara necesidad de implementar medidas especiales de control interno, destinadas a garantizar una efectiva aplicación de las políticas de género, el cumplimiento de la nueva normativa y evitar e impedir que las desigualdades, abusos e incumplimientos pasen inadvertidos como consecuencia del miedo a formular denuncias por parte de eventuales víctimas.

En ese contexto, como resultado de este análisis observaremos que, a pesar de los destacables avances implementados, las auditorías todavía resultan escasas, precarias e insuficientes para garantizar adecuadamente los fines y principios del control interno con perspectiva de género.

7.3.1 Auditorías sobre género en el ámbito de la Defensa.

Las auditorías en materia de género en el ámbito de las fuerzas armadas son un enfoque específico de evaluación que se centra en examinar cómo las políticas, prácticas

y culturas dentro de las fuerzas armadas afectan a hombres y mujeres de manera diferenciada, y cómo se pueden abordar las desigualdades de género y promover la inclusión y la equidad de género dentro de estas instituciones. Algunos aspectos a considerar sobre este tema son:

Brecha de género en el sector militar: Las fuerzas armadas suelen ser instituciones predominantemente masculinas, con una histórica brecha de género en términos de acceso, representación y tratamiento dentro de las mismas. Las auditorías en materia de género en este contexto pueden ayudar a identificar y abordar las desigualdades de género que existen en el reclutamiento, el ascenso, la asignación de tareas y responsabilidades, así como en las condiciones de trabajo y el acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

Cultura institucional y discriminación de género: También permiten evaluar la cultura institucional y las prácticas discriminatorias que pueden perpetuar estereotipos de género, hostigamiento sexual, violencia de género y otras formas de discriminación. Esto puede incluir la revisión de políticas internas, protocolos de denuncia, programas de capacitación y sensibilización, entre otros aspectos.

Participación y representación de mujeres: Las auditorías pueden examinar la participación y representación de las mujeres en las fuerzas armadas, así como las barreras que enfrentan para acceder a roles de liderazgo y responsabilidad. Esto puede incluir la revisión de políticas de igualdad de oportunidades, programas de reclutamiento y retención de mujeres, y medidas para abordar la segregación ocupacional y la discriminación de género.

Violencia de género y acoso sexual: con las auditorías se puede abordar el tema de la violencia de género y el acoso sexual dentro de las fuerzas armadas, evaluando la prevalencia de estos problemas, los procedimientos de denuncia y protección para las víctimas, así como las medidas preventivas y de respuesta implementadas por las instituciones militares.

Revisión de políticas y programas: pueden revisar las políticas y programas existentes en las fuerzas armadas en relación con la igualdad de género y la inclusión,

identificando áreas de mejora y formulando recomendaciones específicas para promover un ambiente de trabajo más equitativo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su género.

Paradójicamente, y a pesar de estar bastante desarrollada esta temática, tanto en el Ministerio de Defensa, como en el ámbito de las Fuerzas Armadas, resulta escasa la evidencia respecto de proyectos de auditoría sobre género en la jurisdicción.

Las auditorías realizadas en la jurisdicción hasta el momento se han limitado principalmente a una evaluación de cumplimiento. Esto implica la revisión de las actividades llevadas a cabo por las diversas organizaciones dentro de dicha jurisdicción, con el fin de determinar si se ha cumplido o no con la normativa establecida en la materia. Sin embargo, es importante destacar que estas auditorías no han abordado aspectos fundamentales como el grado de internacionalización de los contenidos, la transversalización efectiva de la perspectiva de género en todas las áreas, la consecución real de una mayor equidad, ni tampoco se han indagado las percepciones de los agentes de la organización respecto a estas cuestiones.

En este sentido, es evidente la necesidad de incorporar nuevas herramientas y enfoques en el proceso de auditoría para mejorar su calidad y alcance. Esto incluiría la adopción de metodologías que permitan evaluar el nivel de internacionalización de los contenidos, así como la efectividad de la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas y prácticas organizativas. Además, se deben considerar mecanismos para medir de manera objetiva el impacto en la equidad de género y la percepción de los agentes dentro de la organización.

7.3.2 Mecanismos de Género en la Defensa.

En Argentina, se han realizado diversos esfuerzos para promover la igualdad y abordar las cuestiones de género en diferentes ámbitos, incluido el ámbito de las fuerzas armadas. (Ministerio de Defensa, 2007-2015). Algunas iniciativas y políticas son:

Programas de género y capacitación: Las fuerzas armadas argentinas han implementado programas y capacitaciones sobre género y diversidad, con el objetivo de

sensibilizar al personal militar sobre las cuestiones de género, prevenir la violencia de género y promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.

Protocolos de prevención y respuesta ante la violencia de género: Las fuerzas armadas argentinas han desarrollado protocolos específicos para prevenir y abordar la violencia de género y el acoso sexual dentro de las instituciones militares. Estos protocolos incluyen medidas para la protección de las víctimas, la denuncia segura y confidencial, y la investigación y sanción de los perpetradores.

Participación en operaciones de paz con enfoque de género: Argentina ha participado en operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas con un enfoque de género, contribuyendo al empoderamiento de las mujeres y a la protección de sus derechos en contextos de conflicto y postconflicto.

La estructura de los mecanismos de género en el ámbito de la Defensa son los siguientes:

El mecanismo rector de políticas de género en el ámbito de la Defensa es la Dirección de Políticas de Género de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, dependiente de la Secretaría de Estrategia y Asuntos Militares del Ministerio de Defensa. Sus mecanismos asociados son el Consejo de Políticas de Género; los Departamentos de Género de las tres fuerzas; la Oficina de Género Centralizada del Estado Mayor Conjunto, y las Oficinas de Género de todas las unidades militares desplegadas en el territorio nacional. Finalmente, las unidades que no cuentan con Oficinas de Género tienen un “Enlace de Género”.

7.3.3 Dirección de Políticas de Género.

Como ya se ha explicado, el organismo responsable de diseñar, planificar y ejecutar las políticas públicas con perspectiva de género en el área de Defensa es la Dirección de Políticas de Género. Fue creada el 29 de diciembre de 2008, mediante la Resolución 1545 y sus objetivos principales según la Decisión Administrativa 286/2020 son:

1. Coordinar con las instancias estatales que corresponda las acciones necesarias para el diseño y ejecución de planes, programas y acciones de difusión, sensibilización y capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de las políticas públicas del Sector Defensa.
2. Asistir a la Dirección Nacional en la propuesta de planes y programas de capacitación y sensibilización tendientes a prevenir, atender y contener problemáticas derivadas de la discriminación en razón del género, atendiendo específicamente a la problemática del acoso sexual y/o laboral.
3. Intervenir en el análisis de las reformas normativas e institucionales a fines de dictaminar la adecuación de las acciones y medidas institucionales a las exigencias de una adecuada integración de la perspectiva de género.
4. Intervenir, cuando así se lo requiera la Dirección Nacional, en la atención y seguimiento de denuncias y/o peticiones que involucren supuestos de discriminación basados en el género.
5. Asistir a la Dirección Nacional en las acciones relativas a la inclusión de normativa internacional en materia de género en el ámbito de las operaciones internacionales de paz.
6. Proponer protocolos de atención de casos de violencia laboral con componentes de discriminación y otras formas de violencia en razón del género.
7. Asistir a la Dirección Nacional en todo lo relativo a la adopción de medidas tendientes a lograr una adecuada protección de la maternidad y la paternidad responsable en el ámbito de las instituciones de la Defensa Nacional.
8. Llevar un registro o base de datos sobre casos de discriminación y otras formas de violencia en razón del género.
9. Asistir a la Dirección Nacional en la coordinación de acciones con los servicios de salud y las estructuras de personal de las instituciones de la Defensa para la adecuada incorporación de la perspectiva de género para la correcta detección y atención de casos que puedan involucrar violencia de género. (Decisión Administrativa 286, 2020)

7.3.4 Consejo de Políticas de Género.

Su creación data de 2007, mediante la Resolución 274/07, y resulta un espacio consultivo-participativo que funciona como órgano asesor para el diseño y planificación de políticas con perspectivas de género. Uno de los primeros avances logrados por asesoramiento del Consejo fue la recomendación de adecuar reglamentaciones para garantizar la perspectiva de género, en cumplimiento de tratados internacionales ratificados por Argentina. (Resolución MD 274, 2017)

El Consejo está integrado por especialistas académicas/os e investigadores/as en temáticas de género y políticas públicas, en su mayoría provenientes de universidades nacionales y organismos como el Consejo Nacional de las Mujeres y distintas ONG, así como mujeres militares de las tres fuerzas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea) tanto oficiales como suboficiales. Actualmente mantiene esa conformación, pero incorporando también mujeres militares del cuerpo comando.

Sostiene una reunión presencial por mes desde marzo a diciembre y a principio de cada año establece una agenda de prioridades temáticas.

7.3.5 Departamentos de Género de las Fuerzas Armadas.

Existen en todas las dependencias de las tres fuerzas. Trabajan en estrecha vinculación con la Dirección de Políticas de Género y de ellos dependen las Oficinas de Género y los Enlaces de Género que funcionan en cada unidad militar.

7.3.6 Oficinas de Género.

Las Oficinas de Género fueron los primeros mecanismos creados en el ámbito de la Defensa destinados a promover y acompañar la integración de las mujeres y personas del colectivo de la diversidad sexual en las Fuerzas Armadas. En 2007 se creó una oficina para cada fuerza, y la cifra se amplió posteriormente para alcanzar a todas las unidades desplegadas en el territorio nacional.

Los temas que abordan las Oficinas se vinculan con casos de discriminación y/o violencia en razón de género: discriminación, abuso de autoridad, acoso sexual, sistema

de oportunidades, condiciones de trabajo, compatibilidad con la vida familiar, necesidades de capacitación específica en materia de género y otras cuestiones enfocadas en la eliminación de brechas de género dentro de las Fuerzas Armadas. También asesoran a oficiales jefes, superiores y otros miembros de las fuerzas que tengan personal a cargo, sobre la aplicación de la normativa vigente.

Las presentaciones y consultas ante las Oficinas de Género pueden realizarse de manera directa, sin autorización ni informar a superiores, a fin de respetar el principio de confidencialidad.

Durante 2021, a partir de la aprobación de la Ley Micaela, se iniciaron capacitaciones con perspectiva de género del personal militar de las Fuerzas Armadas. La primera cohorte estuvo integrada por los y las Oficiales Auditores de las FF.AA: se capacitaron 254 abogados y abogadas militares.

Luego fueron capacitadas las altas autoridades de las Fuerzas Armadas con jerarquía de Generales, Brigadieres y Almirantes, cohorte que estuvo integrada por 84 Oficiales Superiores. En tercer término fue el turno de los restantes Oficiales Superiores con jerarquía de Coroneles, Capitanes de Navío y Comodoros. Según los registros, 617 efectivos completaron el curso en tiempo y forma. En ambos casos se combinaron clases asincrónicas con encuentros sincrónicos y todos los cursos tuvieron evaluación parcial y final.

Finalmente, en octubre de 2021 concluyó la capacitación de 2.450 Oficiales Jefes integrantes de las tres Fuerzas.

7.3.7 Diplomaturas y Especialización de Género.

1. Diplomatura Universitaria en Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas (MINDEF-UNDEF).

Esta Diplomatura se implementó por iniciativa de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa, que consideró necesario brindar formación especializada a los y las integrantes de las Oficinas de Género de las Fuerzas. Se dicta en forma articulada con la Universidad de la Defensa Nacional y se encuadra en los

lineamientos dispuestos por la Ley Micaela. Tiene una duración de cuatro (4) meses, una carga horaria total de 95 horas, y está dirigida exclusivamente al personal de las Fuerzas Armadas que trabaja en Oficinas de Género y Equipos de Violencia Intrafamiliar.

2. Diplomatura de Género y Gestión Institucional (FAA-UNDEF).

Esta diplomatura también fue propuesta desde el Consejo de Políticas de Género y fue incorporada en 2009 por el Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial (INDAE) dependiente de la Facultad de las Fuerzas Aérea Argentina de la UNDEF. Se dicta de forma presencial en la Universidad de la Defensa Nacional, aunque en 2020, en el marco de la crisis sanitaria provocada por la pandemia, se incorporó la modalidad virtual.

Su principal objetivo es contribuir a la capacitación en perspectiva de género para las y los agentes dependientes de instituciones públicas y privadas. La cursada requiere un encuentro por semana, y en ocasiones se agregan eventos especiales, como conferencias. Tiene una carga horaria de 120 horas y durante 2023 se desarrolló la decimocuarta cohorte.

En 2014 el Ministerio de Defensa creó (Resolución 1.168/14) un distintivo específico que reconoce y acredita a quienes participan de esta propuesta académica, e instruyó a los jefes del Estado Mayor General de cada fuerza para que adecuaran los Reglamentos de Uniformes con el objetivo de que este distintivo sea portado por el personal militar.

3. Especialización en Género y Gestión Institucional.

Esta carrera pretende la formación de especialistas de alto nivel académico con competencias teóricas, metodológicas e instrumentales que permitan profundizar el diagnóstico, evaluación y resolución de temas y problemas institucionales vinculados a cuestiones de género y diversidad sexual.

Fue incorporada como iniciativa del Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial (INDAE) de la Facultad de la Fuerza Aérea para responder de manera creativa

e innovadora a las transformaciones en materia de género producidas gradualmente en los Siglos 20 y 21. La carrera tiene una duración total de 500 horas, en dos (2) años.

7.3.8 Nuevo Código de Disciplina.

El 26 de agosto de 2008 se promulgó la Ley N 26.394 (Honorable Congreso de la Nación, 2008), que derogó el Código de Justicia Militar (Ley 14.029 y modificatorias) y toda la normativa interna destinada a reglamentarlo, suprimiendo la jurisdicción militar. En la práctica significó la eliminación de un código formulado para una fuerza integrada solamente solo para varones. El cambio no obedeció a la incorporación de mujeres, que habían sido integradas 25 años antes, sino a la implementación de una política de derechos humanos con perspectiva de género.

Este nuevo Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas regula las relaciones interpersonales entre varones y mujeres, y contiene normas para resolver conflictos en los ámbitos militar y privado.

7.3.9 Plan Integral de Políticas de Género⁶

Lineamientos del Plan Integral de Políticas de Género 2021-2023

Para la efectiva transversalización del enfoque de género en el ámbito de la Defensa, el Plan Integral de Políticas de Género tiene en cuenta la planificación, programación e inclusión de este enfoque en los diferentes niveles de cada Fuerza. Para llevar a cabo la estrategia de implementación se tendrá en cuenta el enfoque de la interseccionalidad (con especial énfasis en la dimensión de clase y étnico-racial). Los lineamientos del Plan se describen a lo largo de diez puntos, aprobados oportunamente por la Secretaría de Estrategia y Asuntos Militares.

1. Unificación de los criterios de implementación de las políticas de género en las tres fuerzas armadas

⁶ v. Argentina, Ministerio de Defensa (Min Def), Plan Integral de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa (2021-2023), 2021, acceso el 31 de julio de 2022, disponible en: info.faa.mil.ar/PLAN_INTEGRAL_DE_POLITICAS_DE_GENERO.pdf

Si bien el Ministerio de Defensa posee una amplia normativa que guía las políticas de género, en base al diagnóstico realizado hemos percibido que en el proceso de aplicación e implementación ha habido diferencias que impiden llevar adelante una política unificada y de acuerdo a criterios comunes. Esto dificulta no solo la implementación, sino también el diagnóstico, el seguimiento y la construcción de datos comparables. Por tal razón se propone una agenda progresiva de trabajo destinada a unificar estructuras, criterios de aplicación y reforzar la institucionalidad de las políticas de género en el ámbito de la defensa.

2. Recuperación del rol asesor del Consejo de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa e incorporación de las mujeres del Cuerpo Comando al debate

El Consejo desde su creación, estuvo integrado por mujeres militares de las tres fuerzas armadas, oficiales y suboficiales, representantes de la sociedad civil, de la academia y de distintos organismos de Estado, lo cual garantiza la pluralidad de ideas y visiones sobre cada tema que se trata. Desde la Dirección de Políticas de Género, uno de los objetivos centrales de la gestión es reposicionar al Consejo en su rol asesor para que eleve propuestas surgidas del debate de temas específicos a la máxima autoridad ministerial. La incorporación de la perspectiva de género responde a estrategias diferentes de acuerdo al momento y nivel en que se actúa. De acuerdo al diagnóstico realizado recientemente se pudo constatar que la mayor parte de las oficiales de cuerpo comando no solo no se identifican con las políticas de género, sino que tienen cierto rechazo hacia las mismas. Esto ha motivado su integración a distintas instancias de debate y participación como su incorporación en el Consejo de Políticas de Género.

3. Diseño e implementación de un sistema estadístico integrado, a partir de indicadores de género, en el ámbito de la Defensa

De acuerdo a la Resolución 93/2014, se establecía la necesidad de contar con información actualizada proporcionada por las tres fuerzas y desagregada por sexo, respecto de la situación en razón de género en cada fuerza. Este objetivo del Plan busca diseñar e implementar un sistema estadístico integrado que permita obtener indicadores de género que sean la base de ajustes en las políticas llevadas adelante y que además permitan

establecer nuevos lineamientos de política pública, focalizados de acuerdo a las diferentes problemáticas que se evidencien. Es importante asegurar el carácter comprensivo del sistema a fin que se consideren todos los aspectos que conforman la situación que se quiere evaluar.

4. Seguimiento y evaluación de la inserción de las mujeres en la carrera militar de acuerdo a los desafíos de cada etapa

Con relación a las mujeres militares, se hace necesario el diseño de lineamientos que acompañen sus trayectorias profesionales y las doten de herramientas para cada uno de los momentos y desafíos de su carrera militar, a fin de garantizar la inserción, permanencia y acceso a lugares de toma de decisión. En este sentido se daría respuesta a la acción prioritaria que la Ley N° 26.485 establece para el Ministerio de Defensa respecto de la adecuación de las normativas, códigos y prácticas internas de las Fuerzas Armadas a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

5. Fortalecimiento de las estrategias de prevención, asistencia y protección ante la violencia en razón de género en el ámbito laboral y doméstico

El Ministerio de Defensa creó las Oficinas de Género y los Equipos de Violencia Intrafamiliar en cada una de las fuerzas en el año 2009. A partir del diagnóstico realizado se percibió falta de formación en el personal que integra las oficinas, carencia de criterios de aplicación claros y en ocasiones una aplicación discrecional de la normativa existente en materia de violencia en razón de género. Esta situación requiere de una pronta intervención que reponga la perspectiva de género, estructure e integre las formas de funcionamiento de acuerdo a la normativa y un mecanismo dinámico y fluido que pueda dar pronta respuesta a las situaciones que vulneren los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia. Asimismo, se impulsará la creación y/o fortalecimiento de redes locales con instituciones existentes para la prevención, la asistencia integral, protección y el acceso a la justicia frente a situaciones de violencias en razón de género.

6. Transversalización de la perspectiva de género en los programas educativos y realización de capacitaciones y actualizaciones permanentes

De acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la Ley N° 26.485 es de competencia del Ministerio de Defensa el desarrollo de diversas acciones prioritarias como “incluir en los programas de formación asignaturas y/o contenidos específicos sobre los derechos humanos de las mujeres y la violencia, con perspectiva de género”. En este sentido es de competencia de esta dirección, en articulación con la Dirección Nacional de Formación, el impulso de las acciones necesarias para la inclusión de la perspectiva de género en los programas educativos. Por otro lado, la Ley N° 27.499, de capacitación obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, está destinada a prevenir situaciones de violencia por razones de género en ámbitos laborales y a promover una adecuada intervención frente a estos hechos.

7. Revisión con perspectiva de género y de derechos humanos de la simbología institucional de género en el ámbito de la Defensa

Promover la integración plena de mujeres y varones en el ámbito de la Defensa con énfasis en su rol profesional. Para ello, se requiere de una reflexión sobre la identidad militar, a menudo estereotipada, a fin de actualizarla contemplando la perspectiva de género.

8. Desarrollo de políticas de cuidado con base en la responsabilidad institucional y la corresponsabilidad del cuidado

Partiendo de la concepción de que cuidar es una responsabilidad social y que compete tanto a varones y mujeres por igual ha sido muy importante la política pública llevada adelante a través del Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable (Resolución N°198/08) para el personal civil y militar de las Fuerzas Armadas, en el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por el Estado, siendo uno de los ejes principales la conciliación de la vida familiar con la laboral que es uno de los principales obstáculos en el desarrollo de la carrera profesional, especialmente para las mujeres. Sin embargo, estas medidas no han sido suficientes y amerita repensar otras estrategias posibles que compatibilicen la vida profesional con la vida familiar.

9. Impulsar a nivel nacional las acciones necesarias para el cumplimiento de los compromisos relativos a los derechos de las mujeres en materia de mujeres, paz y seguridad adoptados por las Naciones Unidas

En octubre de 2000, el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas aprobó la Resolución 1325 sobre las Mujeres y los Conflictos Bélicos, que ha sido decisiva en el desarrollo de las políticas de género y en la consecución de la igualdad de las mujeres. En el año 2008 el Ministerio de Defensa, mediante la Resolución N° 1226, aprobó el “Plan de Acción en el ámbito de la Defensa para la efectiva implementación de la Perspectiva de Género en el ámbito de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz”. En el año 2015 se conformó el plan nacional fijando para su cumplimiento un plazo de tres años. En este sentido, desde la Dirección de Políticas de Género se prevé promover las acciones necesarias para dar respuesta a los requerimientos de las Naciones Unidas en materia de Mujer, Paz y Seguridad y, en diálogo con el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, impulsar la redacción de un nuevo Plan Nacional.

10. Inclusión de la perspectiva de género en tareas de ayuda humanitaria en casos de emergencias, catástrofes y limitaciones sociales críticas

La ayuda humanitaria es parte de las funciones subsidiarias de las Fuerzas Armadas. Dado que en los últimos años las mismas han participado de diversas tareas vinculadas a esta función en nuestro país, se considera prioritario dentro del presente Plan la inclusión de la perspectiva de género para programar la respuesta humanitaria teniendo en cuenta las necesidades diferenciadas según género, actuar con equidad en el contacto directo con la población y para pronosticar la agudización de las desigualdades según género a partir de eventos específicos que requieran su intervención.

Mesas de Trabajo para la Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas

Las mesas de trabajo de transversalización de perspectiva de género tienen por objeto articular y transversalizar en las Fuerzas Armadas las acciones definidas desde el Ministerio de Defensa para fortalecer la institucionalidad de género y de esta manera

potenciar el trabajo de los Departamentos y Oficinas de género a través de la articulación de las distintas áreas.

Las mesas de trabajo están coordinadas por la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa e integradas por los Directores Generales de Personal, los Directores Generales de Salud, los Directores Generales de Asuntos Jurídicos, los Directores Generales de Educación y las Jefas de los Departamentos de Género. Las reuniones se realizan tres veces al año en los meses de Marzo, Agosto y Noviembre

7.4 Algunas propuestas sobre criterios de auditoría, indicadores, modalidades para las Auditorías con Perspectiva de Género en el ámbito de la Defensa.

Como cierre de este análisis sobre la temática de género y el control interno en el ámbito de la defensa, se sugieren elementos innovadores para ser aplicados en futuras auditorías de género. Entre estos elementos se destacan las buenas prácticas y los criterios en auditorías de género; las auditorías participativas, sugeridos por la Organización Internacional del Trabajo en su Manual sobre Auditorías de Género, así como ejemplos de indicadores de género. Estas herramientas pueden enriquecer el proceso de evaluación y contribuir a la promoción de una cultura organizativa más equitativa y sensible al género en las instituciones militares.

7.4.1 Auditorías con perspectiva de Género. Buenas prácticas y criterios de auditoría.

Las “buenas prácticas” son una de las referencias principales al momento de evaluar las políticas y programas que pueden implementarse en materia de género. Esta categoría recopila aquellas acciones que han funcionado y produjeron buenos resultados al ponerlas en práctica, por lo cual merecen ser documentadas y utilizadas regularmente.

Algunas clasificaciones y guías sobre buenas prácticas para evaluar políticas y programas en materia de género:

1. Marco Analítico de Género: Este enfoque implica integrar una perspectiva de género en todas las etapas de la evaluación, desde el diseño hasta la implementación y el análisis de resultados. Esto implica considerar cómo las políticas y programas afectan a

hombres y mujeres de manera diferente y cómo pueden contribuir a reducir las desigualdades de género.

2. **Indicadores de Género:** Utilizar indicadores específicos de género para evaluar el impacto de las políticas y programas en la igualdad de género. Estos indicadores pueden incluir datos sobre acceso a recursos, participación política y social, y autonomía económica de las mujeres, entre otros aspectos.
3. **Participación de las Mujeres:** Incluir la participación activa de las mujeres en todas las etapas del proceso de evaluación, desde la identificación de problemas hasta la toma de decisiones y la implementación de recomendaciones.
4. **Enfoque Basado en Derechos:** Evaluar las políticas y programas desde una perspectiva de derechos humanos, reconociendo que todas las personas, independientemente de su género, tienen derechos fundamentales que deben ser respetados y protegidos.
5. **Enfoque Interseccional:** Considerar las intersecciones entre género, raza, clase social, orientación sexual y otras dimensiones de la identidad para comprender mejor cómo las políticas y programas afectan de manera diferenciada a diferentes grupos de mujeres y hombres.
6. **Monitoreo y Evaluación Participativa:** Involucrar a las comunidades y grupos afectados en el monitoreo y evaluación de políticas y programas, asegurando que las voces de las mujeres y otros grupos marginados sean tenidas en cuenta en el proceso de evaluación.

7.4.2 Auditorías participativas de género.

Las auditorías participativas en materia de género son un enfoque específico de las auditorías de género que involucran activamente a diferentes grupos de interés, especialmente a mujeres y a personas de otras identidades de género, en el proceso de evaluación y análisis. Este enfoque reconoce la importancia de la participación activa de las personas afectadas por las políticas y programas en la identificación de problemas, la generación de soluciones y la toma de decisiones.

Algunos aspectos importantes de las auditorías participativas en materia de género incluyen:

Participación de las partes interesadas: En las auditorías participativas, se busca la participación activa de las personas afectadas por las políticas y programas relacionados con la igualdad de género, incluyendo a mujeres, hombres y personas de otras identidades de género. Esto puede incluir a miembros de la comunidad, organizaciones de la sociedad civil, grupos de mujeres, trabajadores y empleadores, entre otros.

Diálogo y consulta: Se fomenta el diálogo abierto y la consulta con las partes interesadas durante todo el proceso de auditoría. Esto puede incluir reuniones, talleres, entrevistas y otros métodos de participación para recopilar información, identificar problemas y generar soluciones de manera colaborativa.

Empoderamiento y capacitación: Se busca empoderar a las partes interesadas, especialmente a las mujeres y a los grupos marginados, brindándoles información, habilidades y recursos necesarios para participar de manera efectiva en el proceso de auditoría y en la toma de decisiones relacionadas con la igualdad de género.

Análisis participativo de género: Se utilizan herramientas y métodos participativos para analizar cómo las políticas y programas afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres, y para identificar posibles soluciones que promuevan la igualdad de género y aborden las necesidades y preocupaciones de los diversos grupos.

Acción y seguimiento: Las auditorías participativas en materia de género no solo se centran en la identificación de problemas, sino que también buscan generar acciones concretas y soluciones prácticas para abordar las brechas de género identificadas. Además, se realiza un seguimiento continuo para evaluar el impacto de las acciones tomadas y ajustarlas según sea necesario.

7.4.3 Indicadores con Perspectiva de Género para Auditorías Cooperativas.

Una de las acciones habituales al desarrollar auditorías de gestión es la elaboración de indicadores que permitan identificar datos específicos sobre el desempeño de los distintos organismos y áreas de la administración.

En este contexto, las “Auditorías con Perspectiva de Género” requieren indicadores específicos en la materia, que permitan identificar y enfocar algunas cuestiones esenciales a tener en cuenta, que resultan propias de la materia.

Estos indicadores pueden variar dependiendo del contexto específico y de los objetivos de la política en cuestión, pero algunos ejemplos comunes incluyen:

- Participación económica: Indicadores relacionados con la participación laboral, la tasa de desempleo, la brecha salarial de género, la participación en el empleo informal, la representación en sectores económicos específicos, etc.
- Educación: Indicadores como la tasa de alfabetización por género, la matriculación y graduación en diferentes niveles educativos (primaria, secundaria, terciaria), la distribución de campos de estudio por género, etc.
- Salud: Indicadores que aborden cuestiones de salud reproductiva, acceso a servicios de salud, tasas de mortalidad materna e infantil, incidencia de enfermedades específicas por género, etc.
- Participación política: Indicadores que muestren la representación de mujeres en cargos políticos, la participación en procesos electorales, la existencia de cuotas de género, etc.
- Violencia de género: Indicadores que reflejen la incidencia de violencia de género, incluyendo tasas de denuncia, casos reportados, acceso a servicios de apoyo y protección, etc.
- Trabajo no remunerado y cuidado: Indicadores que midan la distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado entre mujeres y hombres, así como el acceso a servicios de cuidado infantil y de personas mayores.
- Autonomía económica: Indicadores que reflejen el acceso de las mujeres a recursos económicos, como la propiedad de tierras y activos, el acceso a crédito y servicios financieros, etc.-

Según la Comisión Económica de CEPAL (CEPAL Unidad Mujer y Desarrollo, 2006), los siete indicadores propuestos resultan “medidas de comparación en relación con una norma, adoptadas convencionalmente y cuyo uso se generaliza a través del convencimiento de los usuarios tanto del ámbito social, como económico y político de que son útiles para evaluar los cambios sufridos por el objeto de análisis. De ahí que a pesar de la búsqueda objetividad es importante reconocer que un indicador no solo debe sostenerse en la rigurosidad de su cálculo, sino en la credibilidad y confianza que tienen para sus usuarios, incluida la opinión pública, acerca de la capacidad de ese indicador para medir lo que pretende”.

En cuando a las Auditorías con Perspectiva de Género, advierte que “los indicadores deben ser específicos en la materia y servir como herramientas para medir los cambios producidos en las relaciones de género, equiparando objetos o situaciones similares en un mismo momento o en un plazo determinado”.

7.4.4 Auditorías cooperativas o participativas para los Organismos de Control.

Distintas entidades internacionales de fiscalización superior, adoptaron las auditorías cooperativas como regla común y confeccionaron guías que puedan ser utilizadas como herramientas para preparar, implementar y hacer seguimiento de auditorías bilaterales y multilaterales.

La GUID 9000 de la INTOSAI (INTOSAI, 2019) (Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores) es una guía que proporciona principios y directrices para mejorar la eficacia y eficiencia de las auditorías del sector público. Dentro de esta guía, se encuentra la sección sobre "Auditorías Cooperativas", que es un enfoque colaborativo adoptado por las entidades fiscalizadoras para abordar cuestiones de interés común a través de la cooperación entre dos o más organismos de auditoría.

Las auditorías cooperativas pueden ser beneficiosas para las entidades fiscalizadoras en varios aspectos:

1. Eficiencia y Economía: Al trabajar en colaboración con otras entidades fiscalizadoras, se pueden compartir recursos y conocimientos, lo que puede llevar a una

utilización más eficiente de los recursos disponibles y a una reducción de los costos asociados con la auditoría.

2. Mayor Cobertura: La cooperación entre entidades fiscalizadoras puede permitir una mayor cobertura en términos de territorios geográficos, áreas temáticas o sectores específicos que pueden ser difíciles de abordar de manera individual.

3. Compartir Mejores Prácticas: A través de la colaboración, las entidades fiscalizadoras pueden compartir mejores prácticas, herramientas y metodologías de auditoría, lo que puede contribuir a mejorar la calidad y la efectividad de las auditorías realizadas.

4. Mejora de la Perspectiva: Al involucrar a múltiples entidades fiscalizadoras en una auditoría, se puede obtener una perspectiva más amplia y diversa sobre la materia en cuestión, lo que puede enriquecer el análisis y las conclusiones de la auditoría.

5. Mayor Impacto y Credibilidad: Las auditorías cooperativas pueden tener un mayor impacto y credibilidad, ya que involucran a múltiples entidades fiscalizadoras, lo que puede aumentar la atención y la respuesta de los interesados relevantes, incluidos los responsables de la toma de decisiones.

Las auditorías cooperativas son implementadas por dos o más entidades fiscalizadoras simultáneamente y pueden dividirse en tres tipos: paralela/concurrente, coordinada y conjunta. (INTOSAI, 2019) Si bien las tareas de control son realizadas en forma simultánea por dos o más organismos de control, cada uno mantiene un equipo autónomo.

Una auditoría coordinada puede emitir informes independientes dirigidos a las autoridades de la entidad fiscalizadora, en tanto que la auditoría paralela presenta además un informe adicional y unificado, que se adjunta a los informes independientes. La auditoría conjunta, en tanto, comparte las decisiones clave y es realizada por un equipo integrado con auditores de dos o más entidades fiscalizadoras autónomas. Habitualmente, este equipo elabora un único informe conjunto.

7.4.5 Auditorías Cooperativas con Perspectiva de Género.

Argentina participó, a través de la Auditoría General de la Nación (órgano de control externo) en el encuentro organizado por la OLACEFS (Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores) en Santo Domingo en 2012 sobre "Género y Transparencia en la Fiscalización Superior". La OLACEFS es una organización que reúne a las entidades fiscalizadoras superiores de América Latina y el Caribe, y se dedica a promover la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora de la gestión pública en la región.

El encuentro de 2012 se centró en la importancia de integrar la perspectiva de género en las actividades de fiscalización superior, así como en promover la transparencia y la igualdad de género en las instituciones públicas. Se discutieron temas como el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo en las entidades fiscalizadoras, la incorporación de la perspectiva de género en las auditorías y la promoción de la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión de recursos públicos. (OLACEFS, 2012)

Dos años después de este encuentro, la perspectiva de género se incorpora a la fiscalización superior, en la Declaración del Cusco, en tanto que la Asamblea General de las Naciones Unidas, a través de su Resolución A/69/228, promueve la rendición de cuentas en la administración pública, con eficacia y transparencia, incluyendo como condición la Igualdad de Género.

En términos prácticos, la Organización Latinoamericana de Entidades Fiscalizadoras Superiores de América Latina y el Caribe (OLACEFS) impulsó dos auditorías coordinadas con perspectiva de género. La primera comenzó en 2014, estuvo a cargo de tres entidades fiscalizadoras superiores y evaluó la incorporación de asuntos de género a políticas, estrategias, programas y proyectos de gobiernos, haciendo foco especialmente en tres ejes: educación, salud y empleo. Los resultados fueron publicados en 2015. (OLACEFS, 2015)

La segunda estuvo destinada a evaluar la preparación de los gobiernos para implementar el Objetivo de Desarrollo Sostenible de Igualdad de Género y participaron dieciocho (18) entidades fiscalizadoras, entre ellas la Auditoría General de la Nación

(AGN) de Argentina. Los resultados fueron informados en la reunión ordinaria de OLACEFS celebrada en 2018, en El Salvador. (OLACEFS, 2018)

Podemos ver que la desigualdad de género es una materia de abordaje permanente en muchos organismos nacionales e internacionales, aunque resulta una materia relativamente novedosa para los organismos de control y persiste todavía cierta carencia de documentos formales que sirvan como referencia o guía para implementar auditorías con perspectiva de género.

7.5 Herramientas útiles para aplicar en auditorías de género.

De las experiencias internacionales analizadas, resulta interesante destacar algunas herramientas novedosas desarrolladas por la OIT en su Manual sobre Auditorías de Género (OIT, 2008), que podrían ser útiles para su aplicación en auditorías de género dentro de la jurisdicción del Ministerio de Defensa.

Previamente, resulta conveniente, repasar los objetivos de una auditoría de género:

- ❖ lograr comprensión sobre en qué medida el personal ha asumido e implementado la transversalización de la perspectiva de género;
- ❖ evaluar el alcance de la incorporación de la transversalización de la perspectiva de género en la organización;
- ❖ seleccionar y compartir información sobre mecanismos, prácticas y actitudes que signifiquen una contribución positiva con miras a la incorporación de la perspectiva de género en una institución;
- ❖ evaluar el nivel de recursos asignados y erogados en la transversalización de la perspectiva de género y en actividades vinculadas con temáticas de género;
- ❖ analizar en qué medida las políticas de recursos humanos son sensibles frente a cuestiones de género;
- ❖ analizar el equilibrio entre el personal de uno y otro sexo en los distintos niveles de una institución;
- ❖ establecer la línea de base inicial en lo que respecta al desempeño de una institución en materia de transversalización de la perspectiva de género, con miras

a poner en marcha un proceso continuo de fijación de parámetros para medir el avance en la promoción de la equidad de género;

- ❖ medir el avance en la ejecución de los planes de acción de transversalización de la perspectiva de género y recomendar revisiones según resulte necesario;
- ❖ determinar los espacios para introducir posibles mejoras y proponer estrategias factibles para llevar a la práctica el plan de acción.

El modelo de auditorías participativas propuesto por la OIT en su Manual tiene características especiales y sus pasos son:

Antes de la auditoría

- ✓ Invitación a las unidades de trabajo a someterse voluntariamente a una auditoría de género.
- ✓ Presentación de candidaturas por parte de los/las directores(as) de las unidades de trabajo.
- ✓ Selección consensuada de las unidades de trabajo por auditar.
- ✓ Designación de una persona de enlace por parte del director o directora de la unidad.
- ✓ Planificación y preparación de la unidad de trabajo de cara a la auditoría.
- ✓ Convocatoria para formar el equipo de facilitación de la auditoría.
- ✓ Formación y coordinación del equipo de facilitación de la auditoría.
- ✓ Recolección y envío del material para el análisis documental al equipo de facilitación.
- ✓ Análisis inicial de los documentos por parte del equipo de facilitación dos semanas antes de la auditoría.

Al comenzar la auditoría

- ✓ Reunión del equipo de facilitación de la auditoría.
- ✓ Reunión del equipo de facilitación de la auditoría y jefatura de la unidad de trabajo auditada.
- ✓ Reunión del equipo de facilitación con toda la unidad de trabajo.

Durante la auditoría

- ✓ Análisis documental y debate sobre los resultados.
- ✓ Entrevistas personales entre el director de la unidad de trabajo, los funcionarios superiores, el personal directivo o técnico y el personal de apoyo.
- ✓ Realización de un taller destinado al personal de apoyo.
- ✓ Realización de un taller destinado al personal directivo.
- ✓ Trabajo sobre el terreno: consultas con organizaciones asociadas, asociados en la aplicación de las políticas de género y organizaciones de mujeres.

Al finalizar la auditoría

- ✓ Preparación de un resumen de las conclusiones de la auditoría.
- ✓ Rendición de cuentas ante el director o la directora de la unidad de trabajo.
- ✓ Sesión de *feedback* (retroalimentación) con el personal de la unidad de trabajo.

Después de la auditoría

- ✓ Borrador del informe final de la auditoría.
- ✓ Seguimiento de las recomendaciones de la auditoría por parte de la unidad de trabajo y de otras unidades interesadas.

Es importante que el equipo que va a formar parte de la auditoría tenga conocimientos técnicos sobre la labor de la unidad auditada y sobre la temática de género.

En las auditorías participativas de género de la OIT, se recurre asimismo al novedoso método de ejercicios en talleres participativos que incentivan una interacción óptima y el diálogo entre los participantes.

Son cuatro los pilares sobre los que se fundamenta la metodología de los ejercicios participativos:

1. El enfoque de género y desarrollo.
2. La autoevaluación cualitativa.
3. El ciclo de aprendizaje del adulto.
4. El aprendizaje institucional.

Mediante la promoción de la toma de conciencia en el plano individual y el plano institucional la metodología propicia la individualización y aplicación de buenas prácticas y, en última instancia, el logro de la transversalización de la perspectiva de género.

Análisis documental:

Toda auditoría de género de una unidad de trabajo empieza con un análisis documental que lleva a cabo el equipo de facilitación. Este análisis documental puede realizarse en los niveles de un departamento; un programa; una unidad; un área; una oficina subregional, o una oficina regional.

El análisis documental tiene tres objetivos:

1. Proporciona información cuantitativa y verificable que se utilizará como referencia para complementar los resultados de las entrevistas y los talleres participativos de preparación de una auditoría de género.
2. La información que genera se emplea en el proceso participativo como material para someter a debate y evaluación de los participantes.
3. Establece un parámetro de referencia para incorporar la transversalización de la perspectiva de género en documentos futuros.

Es importante analizar por igual los documentos que tratan específicamente cuestiones de género y aquellos que no lo hacen, pues la sensibilidad de género se determina no sólo en función de la información incluida en los documentos, sino también de su perspectiva, estilo y tono.

Del análisis documental se desprenden pruebas sobre el desempeño de la unidad de trabajo en relación con las cuestiones de género, y se complementa con las actividades participativas que se llevan a cabo en el marco de la auditoría. No obstante, la sensibilidad de género de los documentos también es un aspecto importante que debe analizarse.

Durante los análisis documentales se examinan los aspectos de igualdad de género y sensibilidad en materia de género respecto a la contratación de personal y al desarrollo de recursos humanos, ya que estos elementos no pueden ser examinados aplicando el método participativo de los ejercicios del taller.

Entrevistas:

Las entrevistas son muy importantes en el marco de este tipo de auditorías.

Es fundamental entrevistar a la jefatura de la unidad de trabajo, que podrá brindar información específica sobre los antecedentes de la unidad, los planes futuros y el lugar que ocupa la transversalización de la perspectiva de género en la orientación general de la labor. Se recomienda empezar por la jefatura de la unidad de trabajo y seguir por el personal técnico y de apoyo. Las entrevistas al personal de apoyo permiten recoger abundante información, pues estas personas conocen los antecedentes administrativos de muchas decisiones que se adoptan en el proceso de transversalización de la perspectiva de género.

Talleres.

Los ejercicios de un taller se dividen en “básicos” y “optativos”. Los ejercicios básicos constituyen la base de los talleres y sirven para reforzar conceptos clave; en cada auditoría se reúne información similar a fin de establecer líneas comparativas de referencia; en la unidad de trabajo se genera una conciencia de las cuestiones de género y se obtiene valiosa información para la auditoría.

Algunos de los ejercicios que se pueden hacer en los talleres son:

- Análisis FODA, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas

Temas sobre los que se puede obtener información:

- Cuestiones de género de actualidad, debate en torno a las cuestiones de género y relación de la organización con los mecanismos nacionales de género y las organizaciones de mujeres en el contexto en el que se ejecuta el programa.
- Integración de la igualdad de género como cuestión transversal en los objetivos estratégicos, el programa y el presupuesto de la organización.
- Incorporación de la igualdad de género en la implementación de los programas y las actividades de cooperación técnica.

- Conocimientos especializados y competencias sobre género con los que se cuenta; creación de capacidades.
- Política de igualdad de género de la organización, según se refleja en sus productos y su imagen pública.
- Gestión de la información y los conocimientos.

El análisis FODA proporciona un marco de cuatro elementos que refleja las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la unidad de trabajo.

➤ Debate sobre “La organización ideal”

Temas sobre los que se obtendrá información:

- Cultura de la institución.
- Conocimientos especializados y competencias con los que se cuenta; creación de capacidad.
- Percepción de logros en materia de igualdad de género.
- Dotación de personal y recursos humanos.
- Gestión de la información y los conocimientos.

Se trata de un debate moderado primero en pequeños grupos y luego en reunión plenaria para generar una visión de la organización ideal y la forma en que su labor podría integrar el género y promover la igualdad de género. Por lo general, este ejercicio se presta para aplicarlo con el personal directivo/técnico.

➤ Cuestionario sobre calidad de la aplicación de la política de género en la organización

Temas sobre los que se obtiene información:

- Incorporación de la equidad de género como cuestión transversal en los objetivos estratégicos, el programa y el presupuesto de la organización.
- Incorporación de la equidad de género en la ejecución de los programas y las actividades de cooperación técnica.
- Conocimientos especializados y competencias con los que se cuenta; creación de capacidades.

- Política de igualdad de género de la organización, según se refleja en sus productos y su imagen pública.
 - Dotación de personal y recursos humanos.
 - Percepción del logro de la equidad de género.
 - Cultura de la institución.
 - Gestión de la información y los conocimientos.
 - Sistemas e instrumentos en uso, por ejemplo, en el área de planificación/control, desarrollo de recursos humanos y comunicación.
 - Elección de organizaciones asociadas.
- Debate grupal sobre “percepción del logro de cambios”

Temas sobre los que se obtendrá información:

- Percepción del logro de la equidad de género.
- Incorporación de la equidad de género en la ejecución de los programas y las actividades de cooperación técnica.
- Incorporación de la equidad de género como cuestión transversal en los objetivos estratégicos, el programa y el presupuesto de la organización.
- Cuestiones de género de actualidad, debate en torno a las cuestiones de género y relación de la organización con los mecanismos nacionales de género y las organizaciones de mujeres en el contexto en que se ejecuta el programa.
- Política de igualdad de género de la organización, según se refleja en sus productos y su imagen pública.
- Sistemas e instrumentos en uso, por ejemplo, para planificación/seguimiento, desarrollo de recursos humanos y comunicación.
- Elección de organizaciones asociadas.
- Gestión de la información y los conocimientos.

8. CONCLUSIONES

En este trabajo se intentó reflexionar sobre la importancia que tienen las políticas de género en el Ministerio de Defensa y específicamente para las Fuerzas Armadas. El análisis realizado revela la urgente necesidad de adaptar y fortalecer los mecanismos de control en este ámbito. Las Fuerzas Armadas son instituciones fundamentales para la seguridad y defensa de cualquier país, y su papel evoluciona constantemente en respuesta a los cambios sociales y culturales. En este contexto, la igualdad de género y el respeto a los derechos de todas las personas, independientemente de su género, se convierten en pilares esenciales para garantizar la eficacia y legitimidad de estas instituciones.

La inclusión de políticas de género sólidas y efectivas no solo promueve un ambiente laboral más justo y equitativo dentro de las Fuerzas Armadas, sino que también contribuye a mejorar su eficacia operativa y su reputación ante la sociedad. La diversidad de género en los equipos militares no solo refleja la diversidad de la sociedad a la que sirven, sino que también enriquece la toma de decisiones y la resolución de problemas al incorporar diferentes perspectivas y experiencias.

Sin embargo, la implementación exitosa de políticas de género requiere más que simplemente establecer directrices; también demanda mecanismos de control efectivos para garantizar su cumplimiento y monitorear su impacto. La supervisión constante, la formación adecuada y la rendición de cuentas son elementos cruciales para asegurar que estas políticas se traduzcan en acciones tangibles y resultados positivos.

En última instancia, ajustar los mecanismos de control en relación con las políticas de género en el Ministerio de Defensa y las Fuerzas Armadas es esencial para garantizar que estas instituciones no solo sean eficientes en su función principal de defensa nacional, sino también líderes en la promoción de la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos. Esta mejora no solo beneficia a quienes sirven en las Fuerzas Armadas, sino también a toda la sociedad al promover valores de inclusión, diversidad y justicia.

Por otro lado, en el contexto específico de la jurisdicción analizada, resulta conveniente considerar el uso de auditorías participativas con perspectiva de género como

una herramienta efectiva de control. Estas auditorías involucran a una variedad de actores en la evaluación de las políticas y prácticas relacionadas con la igualdad de género.

Las auditorías participativas con perspectiva de género ofrecen una oportunidad única para identificar brechas, desafíos y áreas de mejora desde diversas perspectivas. Al involucrar a una amplia gama de partes interesadas, se pueden obtener opiniones y experiencias variadas que enriquecen la comprensión de la dinámica de género dentro de las instituciones militares.

Además, estas auditorías no solo se centran en identificar problemas, sino que también buscan promover el diálogo constructivo y la colaboración entre diferentes grupos para encontrar soluciones efectivas. Al fomentar la participación activa de mujeres y hombres en el proceso de auditoría, se fortalece el compromiso con la igualdad de género y se crea un sentido de responsabilidad compartida en la implementación de medidas correctivas.

En conclusión, incorporar auditorías participativas con perspectiva de género como parte integral de los mecanismos de control en el ámbito de la defensa puede mejorar significativamente la efectividad y la legitimidad de las políticas de género en la Organización. Esta herramienta no solo ayuda a identificar áreas de mejora, sino que también promueve la inclusión, el diálogo y la colaboración en la búsqueda de soluciones para lograr una cultura organizativa más equitativa y respetuosa de los derechos humanos.

9. BIBLIOGRAFÍA

- CEPAL. (2012). *Matriz de análisis para la identificación de políticas justas de igualdad de género*. Santiago de Chile: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.
- CEPAL Unidad Mujer y Desarrollo. (2006). *cepal.org*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/31960-guia-asistencia-tecnica-la-produccion-uso-indicadores-genero>
- Decisión Administrativa 286. (2020). *MINISTERIO DE DEFENSA - Estructura organizativa*. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/330000-334999/334957/norma.htm>
- Garré, N. (2010). *Género y Fuerzas Armadas. Algunos análisis teóricos y prácticos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ministerio de Defensa - Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- Honorable Congreso de la Nación. (1985). CONVENCIONES - Apruébase la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. LEY N° 23.179. *Sancionada el 8 de mayo de 1985. Promulgada el 27 de mayo de 1985*. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>
- Honorable Congreso de la Nación. (2006). PROGRAMA NACIONAL DE EDUCACION SEXUAL INTEGRAL - Ley 26.150. *Sancionada el 04 de octubre de 2006 - Promulgada el 24 de octubre 2006*. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/121222/norma.htm>
- Honorable Congreso de la Nación. (2008). Deróganse el Código de Justicia Militar. Ley 26.394. *Sancionada el 6 de agosto de 2008. Promulgada el 29 de agosto de 2008*. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/143873/norma.htm>
- Honorable Congreso de la Nación. (2009). LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES. Ley 26.485. *Sancionada el 11 de marzo de 2009. Promulgada el 1 de abril de 2009*. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/texact.htm>
- Honorable Congreso de la Nación. (2009). PROTOCOLOS. Apruébase el Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999. Ley 26.171. *Sancionada el 15 de noviembre de 2006 - Promulgada el 6 de diciembre de 2006*. Obtenido de

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/122926/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación. (2010). MATRIMONIO CIVIL - Código Civil - Modificación. Ley 26.618. *Sancionada el 15 de julio de 2010. Promulgada el 21 de julio de 2010.* Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación. (2012). CODIGO PENAL - Modificaciones. Ley 26.791. *Sancionada el 14 de noviembre de 2012. Promulgada el 11 de diciembre de 2012.* Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/206018/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación. (2012). IDENTIDAD DE GENERO. Ley 26.743. *Sancionada el 9 de mayo de 2012. Promulgada el 23 de mayo de 2012.* Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación. (2017). PARIDAD DE GÉNERO EN ÁMBITOS DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA. Ley 27412. *Sancionada el 22 de noviembre de 2017. Promulgada el 15 de diciembre de 2017.* Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/304794/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación. (2020). ACCESO A LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO. Ley 27.610. *Sancionada el 30 de diciembre de 2020. Promulgada el 15 de enero de 2021.* Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/346231/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación. (2019). Ley Micaela, capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres. Ley 27.499. *Sancionada el 19 de diciembre de 2018. Promulgada el 10 de enero de 2019.* Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm>

INTOSAI. (2019). *GUID 9000 - Auditoría Cooperativa entre EFS*. Obtenido de <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/GUID-9000-Auditoria-Cooperativa-entre-EFS.pdf>

Ministerio de Defensa. (2007-2015). *Publicaciones sobre informes de gestión "Equidad de género y defensa: una política en marcha"*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

- Moiron, M. (2023). "Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género para la Auditoría General de la Nación". *Repositorio Institucional de la UNSAM*. Obtenido de https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/2292/1/TMAG_EPYG_2023_MMR.pdf.
- Naciones Unidas - Conferencias - Derechos Humanos. (s.f.). Obtenido de <https://www.un.org/es/conferences>
- OIT. (2008). *Manual para facilitadores de auditorías de género: Metodología para las auditorías participativas de género para la OIT*. Ginebra, Suiza. Obtenido de https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_093426/lang--es/index.htm
- OLACEFS. (2012). *Declaración de Santo Domingo*. Obtenido de <http://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2012/05/Declaracio%CC%81n-SANTO-DOMINGO.pdf>
- OLACEFS. (2015). *Primera Auditoría Coordinada Sobre Igualdad de Género 2014*. Obtenido de <https://olacefs.com/gtg/wp-content/uploads/sites/12/2021/12/AC-Equidad-de-Genero-Informe.pdf>
- OLACEFS. (2018). *El rol de las Entidades Fiscalizadoras Superiores frente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de [chrome-extenshttps://olacefs.com/wp-content/uploads/2017/11/Acta-de-reunio%CC%81n-Consolidacio%CC%81n.COMTEMA.pdf](https://olacefs.com/wp-content/uploads/2017/11/Acta-de-reunio%CC%81n-Consolidacio%CC%81n.COMTEMA.pdf)
- ONU MUJERES - Conferencias mundiales sobre la Mujer. (s.f.). Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- ONU MUJERES. (2015). Obtenido de Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración política y documentos resultados de Beijing+5: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>
- PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA. (2007). Obtenido de <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>
- Res. SIGEN 185/20. (2020). Sindicatura General de la Nación. Creación del Observatorio de Políticas de Género. Art. 2. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/338758/norma.htm>
- Resolución MD 274. (2017). *Creación del Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa*. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/res_27407.pdf
- Scott, J. W. (2008). *Género e Historia*. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

SIGEN. (2021). INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 04/2021 - SNI. *HERRAMIENTA DE CONTROL SOBRE LEY MICAELA, LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO, E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO.*