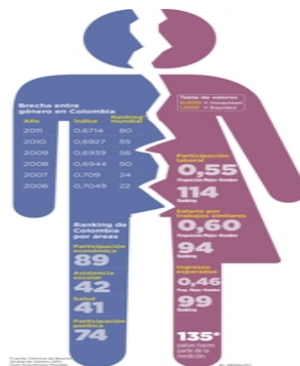




MINISTERIO DE DEFENSA
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

MANUAL ADMINISTRATIVO PARA UNIDADES DE GÉNERO EN LAS FF.AA.



COMANDO EN JEFE DE LAS FF.AA. DEL ESTADO



COMANDO EN JEFE DE LAS FF.AA. DEL ESTADO



2016

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS
E INTERCULTURALIDAD EN LAS FF.AA.



COORDINACIÓN GENERAL: LILIANA GUZMAN GORENA

ELABORACIÓN:

LIC. My. PS. GLORIA MARIA CAROLA GRYZBOWSKI GAINZA

AUTORÍA: DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS E INTERCULTURALIDAD EN LAS FF.AA. – MINISTERIO DE DEFENSA.

INDICE

MANUAL ADMINISTRATIVO PARA LAS UNIDADES DE GÉNERO	2
CAPÍTULO 1	2
I. MARCO NORMATIVO	2
A. CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS	2
B. CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER	2
C. CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	
"CONVENCION DE BELEM DO PARA	4
D. CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO.	4
E. LEY Nº 348 LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	5
F. LEY Nº 548 CODIGO NIÑO NIÑA ADOLESCENTE	5
G. LEY NO 243 CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA POLITICA HACIA LAS MUJERES	6
II. LINEAMIENTOS VIGENTES EN EL ESTADO	6
III. LINEAMIENTOS VIGENTES EN EL SECTOR DEFENSA	7
A. CODIGO DE ÉTICA DEL MINISTERIO DE DEFENSA	7
B. RESOLUCION MINISTERIAL 261	7
C. RECOMENDACIONES MINISTERIO DE DEFENSA DEL ESTADO	7
D. DIRECTIVA DE LAS FF.AA. DEL ESTADO 31/15	7
IV. OBJETIVOS DEL MANUAL	8
E. OBJETIVO GENERAL:	8
F. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	8
V. DEFINICION DE LA UNIDAD DE GÉNERO	8
A. MISIÓN	8
B. VISIÓN	8
VI. OBJETIVOS DE LAS UNIDADES DE GÉNERO/ OBSERVATORIOS DE GÉNERO	9
A. OBJETIVO GENERAL:	9
B. ESPECÍFICOS:	9
VII. FUNCIONES DE LA UNIDAD DE GÉNERO	9
A. FUNCION PRINCIPAL:	9
B. FUNCIONES ESPECÍFICAS:	9
VIII. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES	10
A. NIVEL INTERNO	10
B. NIVEL EXTERNO	10
IX. UNIDAD DE GÉNERO	11
A. ÁREAS DE LA UNIDAD DE GÉNERO Y SUS FUNCIONES	11
X. ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS FUERZAS	12
A. GRUPO CONSULTIVO –EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO	13
B. COMISION AD-HOC	13
C. ORGANIGRAMA	14
D. PERSONAL DE LA UNIDAD DE GÉNERO	14
XI. LINEAS DE ACCIÓN DE LA UNIDAD DE GÉNERO	15

MANUAL ADMINISTRATIVO PARA LAS UNIDADES DE GÉNERO

CAPÍTULO 1

El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres requiere que el Estado implemente acciones específicas y concretas para eliminar la discriminación, estando obligado a promover las políticas y acciones necesarias para suprimir todas las formas de discriminación basadas en el sexo.

Como parte de este devenir es que al interior de las Fuerzas Armadas, se visibiliza la necesidad de contar con instancias que articulen el esfuerzo institucional en materia de género, para este fin es que se crean, en las diferentes Fuerzas Oficinas/Observatorios/Unidades de Género.

I. MARCO NORMATIVO

A. CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, San José de Costa Rica de 1969.

Artículo 5. Derecho a la integridad personal.

Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad.

Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

Toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra esas injerencias o esos ataques.

- Son principios orientadores para la interpretación de los derechos de las mujeres

Ratificación de la Convención Americana de Derechos Humanos. El Estado Plurinacional de Bolivia ratificó la mencionada convención mediante Ley 1430 de 11 de febrero de 1993, disponiendo la: aprobación y ratificación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José", suscrita en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969 y el reconocimiento de la competencia de la Comisión y de la Corte Interamericana sobre Derechos Humanos, de conformidad con los artículos 45 y 62 de la Convención.

B. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

El Estado ha ratificado diversos instrumentos internacionales como la "Convención sobre la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra la Mujer" conocida por sus acrónimos en inglés como CEDAW aprobada en Nueva York. EEUU el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que reúne en un único instrumento legal internacional de derechos humanos las disposiciones de instrumentos anteriores de la

Organización de Naciones Unidas relativas a la discriminación contra la mujer, por lo que se dice que es la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres. Suscrita por el Estado Plurinacional de Bolivia firmó el 30 de mayo de 1980, ratificada el 8 de junio de 1990 (fecha de depósito), mediante Ley N° 1100 promulgada el 15 de septiembre de 1989. De la misma forma, Bolivia firmó el protocolo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer el 10 de diciembre 1999, ratificada el 27 de septiembre del 2000 (fecha de depósito), mediante la Ley N° 2103 promulgada el 20 de junio de 2000.

CEDAW, cuyo preámbulo reconoce que “para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y la familia”.

El Artículo Primero de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (1979), dice:

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

La Convención para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra la Mujer, ratificada por el país, en su preámbulo reconoce que la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres.

Entre los efectos de la aprobación de este instrumento internacional en el ámbito institucional se tiene:

- Cambio legislativo para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer, desarrollando legislación relacionada con violencia familiar, los delitos contra la libertad sexual y penalizando la violencia contra la mujer.
- En lo estructural los Estados han creado estructuras especializadas tales como la Procuradurías de la Mujer, Defensorías, Fiscalías, etc.
- En lo político cultural se han desarrollado campañas contra la violencia de género, capacitaciones, estudios, etc.
- Toda Institución debe considerar los valores que se derivan de los principios de la Convención, que en sentido ético son aquellos juicios prácticos que surgen inmediatamente de la aceptación de un valor. Por ejemplo, del valor vida humana se origina el principio de respeto a todo ser humano, del cual se deriva la igualdad, la no discriminación, la justicia, etc.

En el caso de los derechos humanos de las mujeres, se desarrollan una serie de principios generales de interpretación que se deben tener en cuenta, entre ellos:

- Enunciados básicos que se aplican en situaciones donde las normas jurídicas y los hechos a interpretar son vagos e imprecisos.
- Tienen un sentido lógico que se armonizan entre sí.

C. CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA

Asimismo, Bolivia ha ratificado la **Convención Interamericana** para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994, en **Belem do Para, Brasil** y puesta en vigor el 5 de marzo de 1995, se constituye en el primer instrumento legal internacional en el mundo que reconoce el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y cataloga la violencia contra las mujeres como una violación a los derechos humanos

Y otras normas Internacionales ratificadas por el Estado referidas a la temática tratada.

D. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.

Aprobada el 25 de enero 2009 previo referéndum.

Titulo Primero “Derechos y Deberes Fundamentales de la Persona”

Artículo 6. Inciso II. La dignidad y la libertad de la persona son inviolables. Respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado.

Titulo Segundo

Artículo 13. Los derechos reconocidos por esta Constitución son inviolables, universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. El Estado tiene el deber de promoverlos, protegerlos.

Artículo 14 II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

Artículo 15. I. Toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual. Nadie será torturado, ni sufrirá tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes. No existe la pena de muerte.

II. Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad.

Art. 15º “Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia y que el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional”.

Art. 114º “Queda prohibida toda forma de violencia física o moral, las servidoras públicas y los servidores públicos o las autoridades públicas que las apliquen, instiguen o consientan serán destituidas y destituidos, sin perjuicio de las sanciones determinadas por la Ley”.

Artículo 49. III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

Los artículos 13 y 14 de la Constitución Política del Estado Plurinacional, concordante con los artículos 38 y 39 del Decreto Supremo N°. 29894 del 07 de febrero del 2009, facultan al Ministerio de Defensa a “promover y coordinar la defensa de los derechos humanos, inclusión social, equidad de género, igualdad de oportunidades, transparencia e interculturalidad en las Fuerzas Armadas”.

El Órgano Ejecutivo dentro de la estructura del Ministerio de Defensa por DS 29894 de fecha 7 de febrero de 2009, artículo 38, párrafo II crea la Dirección General de Derechos Humanos e Interculturalidad en las Fuerzas Armadas, con una Unidad de Interculturalidad e Igualdad de Oportunidades, instancia que como parte de su desarrollo ha realizado el seguimiento y evaluación de la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas.

E. LEY N° 348 LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Aprobada el 9 de marzo de 2013

Artículo 7. Tipos de violencia contra las mujeres. Inciso 15. Violencia en la familia. Es toda agresión física, psicológica o sexual cometida hacia la mujer por el cónyuge o ex-cónyuge, conviviente o ex conviviente, o su familia, ascendientes, descendientes, hermanas, hermanos, parientes civiles o afines en línea directa o colateral, tutores o encargados de la custodia o cuidado.

DECRETO SUPREMO N° 2145. Del 14 de octubre de 2014

Artículo 15. (Medidas en el Ámbito Laboral) artículo 15, párrafo I establece; “Los Ministerios de Defensa y de Gobierno, implementarán programas y acciones de prevención de la violencia contra las mujeres, dirigidos a miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Boliviana.”

Artículo 145. Bis (Incumplimiento de deberes de protección a mujeres en situación de violencia). La servidora o el servidor público que mediante acción u omisión en ejercicio de una función pública propicie la impunidad u obstaculice la investigación de delito de violencia contra las mujeres, recibirá sanción alternativa de trabajos comunitarios de noventa (90) días a ciento veinte (120) días e inhabilitación de uno a cuatro años para el ejercicio de la función pública.

F. LEY N° 548 CÓDIGO NIÑO NIÑA ADOLESCENTE

Aprobada el 17 de julio de 2014.

Artículo 1. Tiene por objeto reconocer, desarrollar y regular el ejercicio de los derechos de la niña, niño y adolescentes, implementando un Sistema Plurinacional Integral de la Niña, Niño y Adolescente, para la garantía de esos derechos mediante la corresponsabilidad del Estado en todos sus niveles, la familia y la sociedad.

DECRETO SUPREMO Nº 2377. Del 27 de mayo de 2015

G. LEY NO 243 CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA HACIA LAS MUJERES

Del 28 de Mayo de 2012 que Incorpora las figuras de acoso y violencia política como delitos penales.

Artículo. 3 y título I, Capítulo II; Contempla entre sus fines, desarrollar e implementar políticas y estrategias públicas para la erradicación de toda forma de acoso y violencia política hacia las mujeres

Artículo. 6; Se basa en los principios de igualdad de oportunidades, no violencia, no discriminación, equidad, participación política, control social, despatriarcalización, interculturalidad y acción positiva

Artículo. 6, c. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos políticos de las mujeres en la vida política - pública del país

Artículo 6, d. El Estado garantiza el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres, generando las condiciones, oportunidades y medios que contribuyan a la participación equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, aplicando la paridad y alternancia en la representación política en todas las entidades territoriales autónomas

Artículo, i. Es obligación del Estado adoptar mecanismos para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los diferentes espacios de participación política

Artículo 7. Define como acoso los acto(s) de presión, persecución, hostigamiento o amenazas y la violencia política como acciones, conductas y/o agresiones físicas, psicológicas, sexuales; cometidos por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de las mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político – pública, o en contra de su familia, para acortar, suspender, impedir o restringir el ejercicio de su cargo o para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos.

DECRETO SUPREMO Nº 2935. Del 5 de octubre de 2016

II. LINEAMIENTOS VIGENTES EN EL ESTADO

El Viceministerio de la Mujer, en su lucha contra la Violencia intrafamiliar ha elaborado la Guía De Atención a Víctimas de Violencia Intrafamiliar (GAVVI), dirigida a: Operadores/as de los Servicios Legales Integrados para la Mujer SLIM's, con el objetivo de dotar a estas Instituciones de un instrumento de trabajo de las y los operadores/as de los SLIM's, para la atención de las víctimas en las diferentes disciplinas de su competencia.

III. LINEAMIENTOS VIGENTES EN EL SECTOR DEFENSA

A. CODIGO DE ÉTICA DEL MINISTERIO DE DEFENSA

Aplicación de principios y valores del desempeño laboral, basados en la erradicación de la discriminación y desigualdad, como principio de ética, en base al respeto, responsabilidad, dignidad, verdad y justicia (Art. 14).

B. RESOLUCIÓN MINISTERIAL 261

Que adopta políticas institucionales para prevenir, eliminar, y sancionar actos y prácticas, racistas y discriminatorias y establece mecanismos de protección a los Derechos Humanos, bajo los principios de igualdad y respeto.

C. RECOMENDACIONES MINISTERIO DE DEFENSA DEL ESTADO

Oficio del Ministerio de Defensa MD-SD-DG. DD.HH. E INT. FF.AA. N° 3029 de fecha 24 de agosto de 2015, c/anexo INFORME DG. DD.HH. E INT. FF.AA. N° 041/2015, que señala en sus recomendaciones lo siguiente:

Mesa N° 6 Violencia de Género- Acoso Sexual.

- Establecer protocolos de atención a víctimas y agresores de acoso sexual.
- Establecer lineamientos de investigación y requisitos probatorios en casos de acoso sexual.
- Adecuar la normativa vigente sobre acoso sexual y sus respectivas sanciones, en concordancia con la Ley 348.

D. DIRECTIVA DE LAS FF.AA. DEL ESTADO 31/15

De fecha 1 de diciembre de 2015, que establece normas, lineamientos, y procedimientos para incorporar en los reglamentos militares pertinentes, aspectos de género que permitan optimizar el manejo y administración del personal femenino y masculino de las FF.AA. del Estado.

Entre otros establece como criterio rector:

V. Disposiciones. Organizar y/o fortalecer las Secciones de Género en cada Fuerza para: recibir, investigar, concluir y recomendar soluciones o sanciones de cualquier denuncia en contra de aspectos de género que perjudiquen el normal desarrollo de la carrera profesional tanto del personal femenino o masculino. Asimismo realizar el seguimiento del cumplimiento de las normas y directivas por parte del personal, particularmente de los Comandantes de Unidad.

IV. OBJETIVOS DEL MANUAL

E. OBJETIVO GENERAL:

Determinar las funciones y relaciones de los cargos y áreas de trabajo, comprendidas en la estructura orgánica de la Unidad de Género, que determine el funcionamiento administrativo institucional, para lograr la eficiencia y eficacia en la generación de la información para apoyar la toma de decisiones de los comandos de Fuerza en lo que al árdea de género respecta.

F. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Establecer una estructura organizativa de las Unidades de Género estandarizada para las tres Fuerzas.
2. Describir en forma ordenada la organización y funciones de la Unidad de Género que permita la definición de líneas de coordinación y relación de trabajo entre el personal de la Unidad como de las relaciones con otras áreas institucionales.
3. Sistematizar las funciones de los diferentes recursos humanos que conforman la Unidad de Género.
4. Precisar las interrelaciones entre los niveles jerárquicos y funcionales, tanto internas como externas.

V. DEFINICION DE LA UNIDAD DE GÉNERO

Es una instancia técnica normativa¹ que contribuye a la creación de una cultura institucional, más justa y equitativa procurando el mejoramiento de la situación del personal femenino y masculino de la Institución. Entre sus funciones principales están la de coordinación, sensibilización y capacitación, vigilancia estratégica e investigación.

A. MISIÓN

Contribuir al fortalecimiento y la construcción de una cultura institucional más justa y equitativa y procurar el mejoramiento de la situación laboral, de las y los miembros de la Institución en una situación de igualdad de oportunidades.

B. VISIÓN

Ser la Unidad especializada responsable que asegure la transversalización del enfoque de género en las Fuerzas Armadas, de todas las acciones integrales que se impulsen institucionalmente, logrando la aplicación real de los principios de igualdad, equidad y no discriminación en el sector Defensa.

¹ ONU Mujeres

VI. OBJETIVOS DE LAS UNIDADES DE GÉNERO/ OBSERVATORIOS DE GÉNERO

A. OBJETIVO GENERAL:

Promover, incorporar y asesorar en la transversalización del enfoque de género en Sector Defensa, en todas las acciones institucionales que se impulsan por las distintas dependencias del mismo, para hacer valer los derechos de mujeres y hombres en la institución vinculados a la equidad de género.

B. ESPECÍFICOS:

1. Promover procesos de educación continua sobre enfoque de género y violencia intrafamiliar para que se incorpore en el abordaje integral institucional.
2. Asesorar en la incorporación del enfoque de género en la planificación estratégica y operativa, elaboración de instrumentos técnicos jurídicos de las distintas dependencias del Nivel Superior.
3. Gestión de recursos para la implementación de la Política para la Igualdad y Equidad de Género en el Sector Defensa y su Plan de Implementación.
4. Establecer coordinaciones internas e interinstitucionales efectivas, para asegurar la implementación el enfoque de género en Defensa.
5. Monitorear y dar seguimiento en la implementación del Enfoque de Género en el sector.
6. Apoyar a todas las dependencias institucionales, en los temas de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.
7. Incorporar la equidad de género en la cultura de valores institucionales mediante la estrategia de Información, educación y comunicación (IEC).
8. Coordinar acciones para lograr la Transversalización del enfoque de equidad de género en la gestión y conducción, en el marco de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Plan de Igualdad de Oportunidades.
9. Promover y apoyar la realización de investigaciones y proyectos con enfoque de equidad de género sobre la salud física, mental y social de las mujeres y de los hombres de las FF.AA. y sus familias, como base para la definición de planes programas y proyectos institucionales.
10. Vigilar la formulación de los Planes Operativos Anuales y presupuestos sensibles a género.

VII. FUNCIONES DE LA UNIDAD DE GÉNERO

A. FUNCIÓN PRINCIPAL:

Conducir, gestionar, regular, monitorear y evaluar los procesos orientados a la transversalización del enfoque de género en Sector Defensa, en las acciones institucionales de las dependencias del Nivel Superior de las Fuerzas.

B. FUNCIONES ESPECÍFICAS:

1. Brindar asistencia técnica y metodológica para la aplicación del enfoque de equidad de género en procesos de planificación institucional, a través de la estrategia Información, educación y comunicación (IEC).
2. Realizar el seguimiento y monitoreo a la Política de Igualdad y Equidad de Género en la institución creando los mecanismos que sean necesarios para lograr la coordinación entre los diferentes ámbitos de la administración institucional responsables de su aplicación

3. Asesorar a las dependencias del Nivel Superior en la elaboración de instrumentos técnicos jurídicos en materia de igualdad y no discriminación en la prestación de servicios y en la organización administrativa, así como en las relaciones interpersonales.
4. Diseñar, coordinar y operar políticas y estrategias institucionales a favor de una nueva cultura de equidad de género que fomente una clara conciencia institucional en esta materia, mediante programas de capacitación permanente a nivel de las Fuerzas
5. Establecer normas, procedimientos y metodologías para la integración del enfoque de equidad de género en el quehacer institucional.
6. Fomentar el desarrollo de talleres, conferencias, seminarios y actividades educativas relacionadas al tema de género y violencia intrafamiliar, con el fin de fortalecer las competencias en la atención integral de la problemática en los diferentes niveles para aplicar el principio de igualdad, equidad, y una vida libre de violencia para las mujeres.
7. Promover procesos de investigación con enfoque de género, así como investigaciones específicas de la población femenina dentro de la institución.
8. Elaborar lineamientos con enfoque de Género para la prestación de servicios oportunos, eficientes y eficaces en situaciones de desastres, emergencias y contingencias
9. Revisar y ajustar métodos para el registro y consolidación de un sistema de información estadístico desagregado por sexo, para la elaboración de indicadores e instrumentos de monitoreo y evaluación de los programas con enfoque de equidad de género, que contribuya a la toma de decisiones.
10. Impulsar y apoyar el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres de la institución.

VIII. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

A. NIVEL INTERNO

1. La Unidad de Género realizará coordinación a nivel interno con todas las dependencias de las Fuerzas, priorizando durante la fase de organización e implementación algunas unidades como: Ministerio de Defensa, Comando en Jefe, Comandos de Fuerza, Inspectorías, Jefaturas de Departamentos, Comandos de Grandes y Pequeñas Unidades, Gerencias, Estadística, Capacitación, Direcciones Médicas, Trabajo Social, Comités de Investigación de Incidentes de Género, atención al público; paulatinamente irá articulando con el resto de Unidades.
2. Coordinara acciones estratégicas con los niveles directivos, encaminadas a la institucionalización del enfoque de equidad de género en las Fuerzas.
3. Dinamizará la transversalización del enfoque de equidad de género en la Fuerzas.

B. NIVEL EXTERNO

1. A nivel externo, la Unidad de Género coordinará acciones con: Ministerio de Defensa como cabeza de Sector, Dirección de Derechos Humanos e Interculturalidad, Dirección Administrativa- Recursos Humanos, Instituciones Estatales, Públicas o Privadas que trabajen con el tema.

IX. UNIDAD DE GÉNERO

A. ÁREAS DE LA UNIDAD DE GÉNERO Y SUS FUNCIONES

1. SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

- a) Elaborar un plan de sensibilización y capacitación consensuado con las Unidades priorizadas arriba indicadas, durante la primera fase de implementación de la Unidad de Género promoverá la creación y/o elevación de los niveles de sensibilización y capacitación al personal de cuadros, técnico, administrativo y directivo de manera gradual y sistemática sobre la necesidad e importancia de la aplicación del enfoque de equidad de género en el quehacer institucional, como factor potenciador de la equidad social y genérica en el país.
- b) Dirigir procesos de capacitación en aspectos básicos de género, dimensiones de género en el trabajo, la educación, la salud, seguridad social, salud sexual y reproductiva, legislación y presupuesto con enfoque de equidad de género entre otros temas que se estimen pertinentes al personal de las Fuerzas.
- c) Diseñar y promover campañas de sensibilización interna en coordinación con los Departamentos de Personal. Y externamente unirá sus esfuerzos con otras instituciones y organizaciones interesadas en el avance de la equidad de género en el país.

2. VIGILANCIA ESTRATÉGICA

- a) La vigilancia estratégica que desarrollará la Unidad de Género se encuentra asociada con la supervisión, monitoreo, evaluación, la generación y análisis de estadísticas, sistema de información, elaboración y seguimiento de indicadores sensibles a género, para lo que elaborará y aplicará un plan de monitoreo, seguimiento y evaluación.
- b) Vigilar el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, así como las normas relativas a los derechos de las mujeres tanto internas como internacionales (CPE, Ley 348, y otras).
- c) Diseñar indicadores e instrumentos que faciliten la inclusión del enfoque de equidad de género, en los planes operativos y el presupuesto que las Fuerzas elaboren anualmente.
- d) Definir y supervisar la inclusión y el cumplimiento de cláusulas específicas, orientadas a la aplicación del enfoque de equidad de género.

3. INVESTIGACIÓN

- a) Identificar áreas y temas que requieren ser investigados o profundizados, para contribuir a la actualización, conceptualización e instrumentalización del enfoque de equidad de género en la Institución y apoyar la toma de decisiones oportunamente a todos los niveles de la misma.
- b) Apoyar la creación de un sistema de información desagregado por sexo y con análisis sensible a género, que contribuya a la toma de decisiones oportunamente.
- c) Participar en procesos investigativos sensibles a género con otras instituciones u organizaciones interesadas en temas afines.

4. ATENCIÓN DE CASOS

- a) Brindar atención multidisciplinaria y confidencial a los casos de género que se presenten en la Institución, haciendo uso de los protocolos de atención relativos a los incidentes de género.
- b) Apoyar la creación de un sistema de información desagregado por sexo en los casos atendidos que contribuya a la toma de decisiones oportunamente.
- c) Participar en procesos investigativos de los casos de género de la institución en relación con otras instituciones u organizaciones que lo demanden.

5. VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

- a) Entender en la elaboración de herramientas de trabajo para la prevención, detección, evaluación y asistencia de las cuestiones de violencia intrafamiliar que se susciten en el ámbito del personal de la Fuerza
- b) Garantizar la conformación y funcionamiento de los equipos interdisciplinarios de profesionales, médicos, abogados, psicólogos, trabajadores sociales, psicopedagogos, enfermeros, etc. motivados para trabajar en esta temática.
- c) Asesorar, asistir, coordinar y controlar la actividad de las Unidades de Contención de la Fuerza, para el desempeño eficaz de sus funciones y el trabajo coordinado entre ellas.
- d) Representar a la Fuerza en las actividades operativas interinstitucionales y toda otra actividad en referencia a las cuestiones de violencia intrafamiliar.
- e) Elaborar, proponer, gestionar y evaluar estrategias y campañas de prevención de la Violencia intrafamiliar en el ámbito del personal de la Fuerza y su familia.
- f) Asegurar y controlar el cumplimiento de la confidencialidad de los casos tratados, para una mayor protección de la/s personas involucradas en los mismos.
- g) Interactuar, en nombre de la Fuerza, con otros organismos públicos y/o privados, para un mejor logro de los objetivos de asistencia y prevención.
- h) Auditar a las Unidades de Contención, en lo referente al cumplimiento de sus funciones dentro del marco de normas establecidas, como así también, en la independencia de criterios de los profesionales que la integran.
- i) Producir información estadística sobre la casuística en violencia intrafamiliar, para la toma de decisiones.
- j) Participar en representación de la Fuerza, en las actividades de interés y capacitación sobre la problemática en cuestión, producida por otros organismos.
- k) Propiciar mecanismos de acción multidisciplinario y de intercambio con distintas instituciones: sanitarias, policiales, jurídicas, etc.
- l) Asesorar al Director General de Salud, en todo lo concerniente a la obtención de los recursos materiales y humanos necesarios, para el normal desenvolvimiento del servicio y cumplimiento de los objetivos de la materia.
- m) Desarrollar todas las otras funciones que surjan de su tarea, las complementarias de la misma y las necesarias para su administración interna.
- n) Promover la cultura de la prevención

X. ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS FUERZAS

La Unidad de Género de las diferentes Fuerzas, linealmente pertenecerán al máximo nivel institucional del Estado Mayor General, específicamente de la Inspectoría de Fuerza, para poder

hacer efectivas las políticas que de esta Unidad emanen, logrando con ello garantizar su implementación.

La Unidad de Género, tendrá formalmente jerarquía acorde a las funciones asignadas de una Dirección, que tendrá a su cargo las áreas siguientes:

- Área de Sensibilización y Capacitación.
- Área de Vigilancia Estratégica.
- Área de Investigación.
- Área de Atención de Casos.
- Área de Violencia Intrafamiliar.

La Unidad de Género, tendrá autoridad funcional o técnica suficiente para investigar, vigilar, sensibilizar y capacitar en materia de Equidad de Género.

La Unidad de Género, intervendrá en todas las dependencias de la Fuerza y contará para su funcionamiento con un grupo consultivo y una comisión Ad Hoc.

A. GRUPO CONSULTIVO –EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO

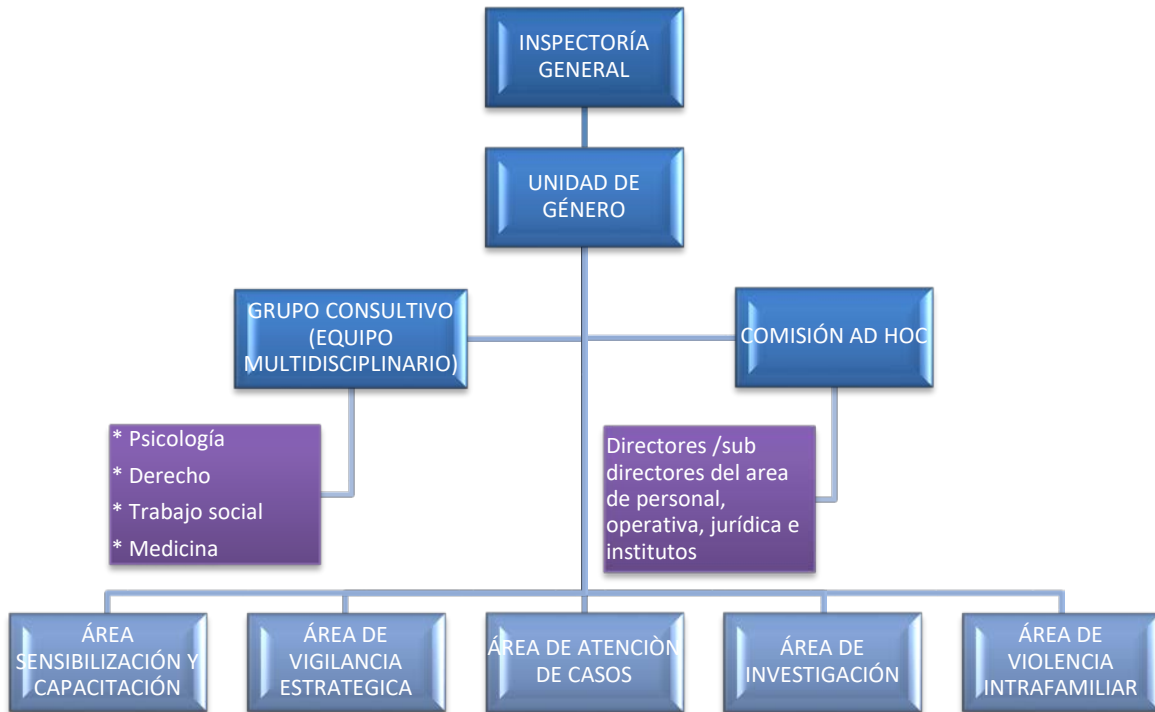
1. Grupo Consultivo a nivel interno, Equipo Multidisciplinario de especialidades ligadas al tratamiento de la temática de género y violencia intrafamiliar; psicología, trabajo social, jurídica y médica.
2. El grupo tendrá la función de asesorar la gestión de la superioridad, sobre la conveniencia y pertinencia de la toma de decisiones estratégicas y operativas, en materia de género en las Fuerzas.
3. El funcionamiento operativo del Grupo Consultivo se coordinará de forma permanente con la/el responsable de la Unidad/Observatorio.
4. El grupo consultivo formará parte del tratamiento de todos los casos que lleguen a la Unidad o sean derivados a la misma.
5. Se conformará a principio de año con memorándum de nombramiento y se convocará cuando los casos lo ameriten.

B. COMISIÓN AD-HOC

1. La Comisión Ad Hoc será integrada por: Directores/as, Subdirectores/as, con quienes se definirán y tomarán decisiones estratégicas, conformado por las autoridades que manejan los diferentes regímenes, (Personal, Operativo, Institutos, etc.), con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las políticas institucionales, técnicas y la implementación de procedimientos metodológicos que se definan, para la incorporación de la variable género en el quehacer institucional. Es entendido que las personas que integran esta Comisión serán temporales en la medida que se establezcan prioridades y temas a abordar.
2. La Comisión AD-HOC. se reunirá de ordinario con una periodicidad bimensual y de manera extraordinaria cuando la situación lo amerite.

En ambos casos habrá agendas concertadas y documentos entregados previos a las reuniones. Para lograr el manejo conceptual y metodológico en aspectos de género y Violencia Intrafamiliar por parte de los/as coordinadores, se desarrollará un Plan de Capacitación Modular.

C. ORGANIGRAMA



D. PERSONAL DE LA UNIDAD DE GÉNERO

La Unidad de Género, funcionará bajo la responsabilidad de un/a Oficial Superior, con experiencia en el manejo conceptual y metodológico del enfoque de equidad de género.

Contará con personal técnico de ambos sexos, seleccionado según las áreas definidas, quienes tendrán la responsabilidad de operativizar las funciones. Asimismo, dispondrá de personal de apoyo y asesores de diferentes áreas en un Grupo Consultivo Ad Hoc, para asegurar la visión estratégica y la apropiada transversalidad del enfoque de equidad de género en la Institución.

- Un/a Director/a Jefe/a de la Unidad en el grado de Oficial Superior.
- Una representante del escalafón de Oficiales de mayor jerarquía militar.
- Una representante del escalafón de Suboficiales y Sargentos de mayor jerarquía.
- Equipo multidisciplinario (señalado en el párrafo precedente, que será nombrado a principio de gestión con representantes para la comisión de Incidentes de género y para Violencia Intrafamiliar, pudiendo ser el mismo equipo o con diferente personal según la especialidad de los profesionales que lo conforma o por afinidad temática).

XI. LINEAS DE ACCIÓN DE LA UNIDAD DE GÉNERO

- Asesoramiento en Políticas de género.
- Sensibilización y Formación.
- Difusión.
- Elaboración de Herramientas.
- Configuración de Grupos de trabajo.
- Investigación.
- Coordinación.
- Atención de Casos de Violencia de Género y de Violencia Intrafamiliar.