

MILITARES ARGENTINAS



Argentina Ministerio de Defensa

MILITARES ARGENTINAS

Evaluación de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa



Buenos Aires, 2020

9

¿Militares mujeres, Mujeres militares o simplemente Militares? Relaciones de género en el Cuerpo Comando

Laura Masson

No queremos ser distintas de un “neutro” que no es neutro, sino masculino.

Transcurridos entre 16 y 20 años desde el egreso de las primeras Oficiales de Cuerpo Comando (OCC), las experiencias cotidianas vividas en las propias Fuerzas, los cambios sociales, el transcurso de cierto tiempo con mujeres en la institución y la incorporación de generaciones con vivencias actualizadas en cuestiones de género han hecho que hoy las OCC tengan, en líneas generales, la percepción de estar integradas a la Institución. A pesar de esto es posible afirmar que permanecen aún resistencias a su integración, que han marcado las trayectorias de muchas de ellas y en algunos casos ha provocado la solicitud de baja. La situación dista mucho de ser lineal y para comprender su complejidad es necesario analizarla de acuerdo a cada Fuerza y, a su vez, a cada Arma.

En este capítulo analizaré, con base en el trabajo de campo realizado, lo que he registrado como tensiones, dificultades u obstáculos en el proceso de integración de las OCC a las Fuerzas Armadas. La estrategia metodológica aplicada para dar inteligibilidad a la experiencia de estas militares ha sido dotar de valor positivo o negativo a las identificaciones profesionales preponderantes en base a las categorías jerárquicas estructurantes de la profesión, y luego analizar las combinaciones posibles de esos valores con

perspectiva de género. La materia prima de la investigación surge de un trabajo de campo cualitativo y de las vivencias cotidianas transmitidas por las OCC, mientras que el análisis se ubica en el nivel de las categorías de cognición y/o de clasificación del mundo social.

Las tensiones/dificultades/obstáculos identificados están vinculados con la identidad profesional, de acuerdo a las jerarquías de la institución militar, por un lado y, por otro, con las jerarquías del sistema sexo-género. Enmarcándome en una sociología de los grupos profesionales, analizaré el problema de los criterios de pertenencia y el lugar de las mujeres y lo femenino en la Institución. Considero que el análisis de la identidad de estas militares, que pertenecen al Cuerpo que concentra el poder y el prestigio, nos permitirá a su vez repensar la integración de las militares profesionales y las Suboficiales desde otra perspectiva.

Características e identidades de la profesión militar

Luc Boltanski (1982), en su trabajo sobre los directivos de empresas, muestra que sólo podemos develar los fenómenos singulares, cotidianos y fugaces, que en apariencia pertenecen al orden de lo psicológico, si conocemos la historia del grupo que analizamos y sus estructuras. Y solamente de esta manera es posible construir hipótesis sobre la formación y las propiedades de los instrumentos cognitivos (esquemas, categorías, conceptos, etcétera), a partir de los cuales las personas piensan el grupo y su pertenencia al mismo (p. 463). El autor cita a Eleonor Rosch para mostrar que existe una diferencia importante entre las taxonomías prácticas y los conceptos contruidos. Mientras que en los conceptos contruidos cada categoría se diferencia netamente de la otra, en las taxonomías prácticas, el proceso cognitivo obedece a otra lógica.

Las taxonomías prácticas se organizan alrededor de un significado central (*core meaning*) formado por los mejores ejemplos de una categoría, es decir, por los que se consideran “casos claros”. Rosch muestra que esa categoría tiene una estructura interna, es decir, no está compuesta por elementos indiferenciados y equivalentes. Los casos que se consideran paradigmáticos son cubiertos por una especie de halo por los otros miembros de la categoría y ese halo se expande en un orden de “similitud decreciente”. Para explicar la manera en que opera este mecanismo la autora utiliza, como ejemplo, clasificaciones dentro del mundo animal y de los colores. Para el primer caso, hace referencia a la categoría “perros” y muestra que entre todos los perros hay “perros que son más perros que otros”. Por ejemplo, los retrievers constituyen buenos ejemplos de perros y ocupan una posición central en la categoría, a diferencia de los pequineses que son malos ejemplos. Lo mismo puede decirse con los colores, por ejemplo, si pensamos en el color rojo, sabemos que hay rojos que son más rojos que otros colores rojos (p. 465).

Utilizaré estas consideraciones como punto de partida para analizar el *core meaning* de la Institución y la jerarquización interna de las categorías. En nuestro caso, la categoría profesional a analizar es “los militares”. El *core meaning* o la figura ideal del *militar* se construye, como otras categorías, a partir de varias propiedades sociológicas (sexo, género, edad, pertenencia étnico-racial, clase social, capital educativo, entre otras). Para el propósito de este capítulo tomaré, en principio, dos propiedades que consideramos centrales: la **identificación profesional** y la **identificación de género**, por tratarse de una profesión que ha sido históricamente masculina y solo recientemente ha incorporado a mujeres en sus filas. Rastrearé brevemente la historia de la formación del grupo profesional “los militares” a partir del caso del Ejército Argentino,

por ser la más antigua y paradigmática de las tres Fuerzas que componen el sistema de defensa argentino.

Luciano De Privitellio (2010) señala que el Ejército que luchó en las guerras de la independencia tiene poca relación con el Ejército de las primeras décadas del siglo XX, es decir, no hay continuidad institucional entre ellos. Con base en su trabajo sobre Agustín P. Justo, el autor muestra que en los años 80 del siglo XIX, aunque muy lentamente, el Ejército está comenzando el diseño de un nuevo modelo que se consagrará a comienzos de siglo y que puede caracterizarse por una triple condición: una rígida pero eficaz organización jerárquica y burocrática, una sólida base técnica y una misión civilizatoria dentro de la sociedad, que trascendía el rol de una organización destinada exclusivamente a las tareas de defensa (p. 204 y p. 208). Como ejemplo, el autor menciona que el relevamiento y confección de la cartografía del estado-nación fue uno de los primeros rubros en los que comenzó a delinearse el nuevo modelo.

A fines del siglo XIX, el Estado Mayor fue reorganizado por completo para establecer una rígida centralización de mandos y dividir las tareas y áreas de competencia. Las condiciones para acceder al Estado Mayor fueron, primero ser egresado del Colegio Militar y más tarde haber pasado por la Escuela Superior de Guerra. El nuevo modelo militar no es ni el de la milicia ni el del viejo ejército de línea de los años de 1880. El nuevo modelo se basó en la presencia de un grupo de Oficiales profesionales fuertemente disciplinados, egresados de una única institución formadora y sometidos a una única carrera de ascenso. Estas instancias estarían controladas por la oficialidad superior y los ascensos quedarían sometidos a criterios institucionales y profesionales delineados por el Estado Mayor.

En 1908, con la fundación de la Escuela de Suboficiales, se estableció la distinción formal entre el Cuerpo de Oficiales y Suboficiales. En ese momento, también se suprimió la posibilidad de ascender de un cuerpo a otro, que había sido común hasta entonces (De Privitellio, 2010, p. 208-211). Así, se crearon dos carreras, cada una con sus requisitos y lógicas operativas propias, como también educación, espacios institucionales y de socialización segregados. Las distinciones entre Oficiales y Suboficiales coincidieron en gran medida con distinciones étnico-raciales: mientras que los candidatos a Oficiales eran principalmente hijos de inmigrantes de origen europeo de clases media y media baja, la mayoría de los Suboficiales provenían de los pueblos originarios, desposeídos y segregados durante la colonización (Masson, 2017, p. 33). Esta jerarquización se transmitió durante décadas de padres a hijos. Como consecuencia, a diferencia de lo que ocurre actualmente, los hijos de los Suboficiales raramente tenían acceso al CMN y en el caso que esto ocurriera, era considerado una excepción. La primera gran división fue entonces entre Oficiales y Suboficiales.

Otro de los cambios importantes, pero escasamente mencionado, que estructuraron la categoría profesional que estamos analizando, fue la exclusión de las mujeres de la institución militar en su rol de combatientes y su inclusión como esposas (Masson, 2010 y 2017). Las mujeres fueron asociadas a través del matrimonio heterosexual obligatorio, en coincidencia con los preceptos del catolicismo. Así, la construcción de la identidad profesional, tal como hoy la conocemos, tiene sus raíces en las transformaciones producidas en el Ejército en las primeras décadas del siglo XX que proporcionaron las principales bases de la conformación institucional actual¹.

1. Durante el siglo XX se produjeron otras modificaciones, algunas de las cuales han sido analizadas por Badaró (2013). Sobre este tema, otras fuentes de consulta e interés son Galasso (2010) y Sábato (2010).

De acuerdo a lo descripto, la primera diferencia interna de la categoría *militares* es entre cuadro de Oficiales y cuadro Suboficiales. Dentro de los Oficiales, existe otra diferenciación que distingue entre Cuerpo Comando y Cuerpo Profesional. En esta última distinción hay una diferencia sustancial en la formación que influye en la legitimidad institucional que se percibe a través de las funciones asignadas a unos y a otros y/o a las posibilidades de ascenso. Por un lado, los únicos que tienen “conducción” son los Oficiales de Cuerpo Comando y por otro existían, hasta el año 2015, limitaciones a las carreras de ciertos Escalafones del Cuerpo Profesional, para ascender a la jerarquía más alta que es la de General, Almirante o Brigadier. Hasta ese momento, los únicos Escalafones que ascendían a la jerarquía máxima eran los de Sanidad y Auditoría². De todas las profesiones que integran actualmente las Fuerzas Armadas, la formación para la conducción que se imparte en los Institutos Militares y forma a los/as Oficiales del Cuerpo Comando, es la que tiene mayor prestigio por sobre profesiones como medicina, odontología, enfermería, psicología, educación física, informática, entre otras.

A su vez, existen distinciones dentro de la categoría misma de Oficiales de Cuerpo Comando. En cada Fuerza hay un arma que representa de manera ideal la identidad de esa Fuerza en particular. En el Ejército es la caballería, en la Fuerza Aérea son los pilotos y en la Armada son los navales. Si tomamos el ejemplo de la Fuerza Aérea, una nueva distinción se aplica a la prestigiosa categoría de los pilotos. Entre ellos, los más célebres son los pilotos de caza, en detrimento de los de transporte y los pilotos de helicópteros. Resumiendo, el *core meaning* de la Fuerza Aérea son los pilotos de

2. Mediante el Decreto Presidencial N° 1521 del año 2015 la entonces Presidenta de la Nación estableció que la totalidad de los títulos universitarios habilitarán al Personal Superior con funciones profesionales de las Fuerzas Armadas a alcanzar el grado máximo por ascenso.

caza. Como menciono más arriba, los casos paradigmáticos son cubiertos por una especie de halo por el resto de los miembros de la categoría y ese halo se diluye en un orden de “similitud decreciente”. En la Fuerza Aérea el orden de similitud decreciente sería: escalafón aire (pilotos de caza, pilotos de transporte, pilotos de helicópteros), escalafón técnico, escalafón general y Oficiales del Cuerpo Profesional.

En cuanto a la identidad de género analizaré, de acuerdo a los datos relevados, las identidades masculina y femenina³. Como señalé, las Fuerzas Armadas se constituyeron como fuerzas profesionales excluyendo a las mujeres del uso legítimo de las armas. Si examinamos brevemente la historia encontramos referencias a mujeres que participaron de las guerras antes de la profesionalización de las fuerzas. Lily Sosa de Newton (2008), menciona a algunas que participaron de las luchas armadas, antes de la creación del Colegio Militar de la Nación (1869) y de la Escuela Naval (1870) y aparecen en textos que no son parte de la historiografía académica. Una de las más conocidas es Manuela Pedraza, quien luchó en las invasiones inglesas de 1806 y 1807. Según los relatos, finalizado el combate Pedraza se presentó ante el General a cargo quien la reconoció con el grado de Alférez y un sueldo de soldado del cuerpo de artillería de la Unión (p. 21-22). En la participación en las Guerras de la Independencia aparecen nombres hoy conocidos como el de Juana Azurduy y el de María Remedios del Valle⁴. El segundo caso se trata de una mujer afrodescendiente que participó

3. Dado que en las entrevistas no surgieron casos de personas que se identifiquen como gays, lesbianas y/o con identidades no binarias, analizaremos solamente las identidades de varones y mujeres, ya que carecemos de datos para extender el análisis.

4. Juana Azurduy de Padilla fue promovida al grado de Generala post mortem (Decreto 892/2009) del Poder Ejecutivo Nacional, durante la primera presidencia de Cristina Fernández de Kirchner. Mientras que, en 2013, el 8 de noviembre fue reconocido como el “Día de los/las afroargentinos/as y de la Cultura Afro” (Ley N° 26.852), en memoria del fallecimiento de María Remedios del Valle.

activamente en las batallas al igual que Azurduy. Se la reconoce actualmente como “militar afroargentina” que luchó en la Guerra de la Independencia y es conocida como “La Capitana”, “Madre de la Patria” y “Niña de Ayohuma”. Según Guzmán (2016): “En el Río de la Plata, las mujeres de todas las clases sociales cumplieron un rol primordial durante la experiencia revolucionaria y también durante la militarización que acompañó este proceso”. Según la autora, diversas fuentes revelan que la presencia femenina en los campamentos militares de la época fue una constante y se dio en todas las situaciones posibles” (p. 2-3). Sin embargo, cuando los ejércitos se profesionalizaron prohibieron el ingreso de las mujeres.

De esta manera, la identidad de género de los militares se construye como exclusivamente masculina y en oposición a la femenina. Por ende, la primera adquiere mayor valor que la segunda. A esta oposición, que se dio de manera absoluta en el proceso de profesionalización, podemos sumar además lo que Heritier (1996) denomina la “valencia diferencial de los sexos”. De acuerdo con la autora se trata de datos que estarían “en el origen de las categorías cognitivas: operaciones de clasificación, calificación, jerarquización, estructuras en las cuales lo masculino y lo femenino se encuentran encerrados” (p. 27). La autora destaca que estas categorías, más allá de su contenido específico en cada cultura, son extraordinariamente duraderas, debido a que se inculcan muy pronto mediante la educación y el entorno cultural y se perpetúan a través de todos los mensajes y señales explícitas e implícitas de lo cotidiano.

Teniendo en cuenta estas dos identidades, el ejemplo paradigmático o el *core meaning* para la categoría militares es un **varón de Cuerpo Comando** y según la Fuerza, será un militar de **caballería, piloto o naval**. Es decir, cuando la identidad masculina y la identidad paradigmática profesional se superponen, se potencia la figura ideal de la categoría “militar”. Coincidentemente con este análisis, en el caso del Ejército, las últimas Armas que permitieron

el ingreso de las mujeres fueron las más prestigiosas, es decir Infantería y Caballería⁵.

A continuación, plasmaremos en un cuadro las combinaciones posibles de la categoría profesional y militar y les asignaremos valores positivos o negativos de acuerdo a la identidad de género y la identidad profesional con relación al *core meaning* de la categoría. Veremos, a través de los distintos ejemplos, que en cada posición se combinan dos signos y que estas combinaciones forman distintas identificaciones. Denominaremos “puras” a las que agrupen características del mismo signo, ya sea positivo o negativo, e “híbridas” a los casos que agrupen características de signos diferentes.

Cuerpo Comando	+
Cuerpo Profesional	-
Varones	+
Mujeres	-

Valores asignados a las identificaciones de género y profesionales en relación con el *core meaning*

Mujeres cuerpo comando	- +	Híbrido
Varones cuerpo comando	+ +	Puro
Mujeres cuerpo profesional	- -	Puro
Varones cuerpo profesional	+ -	Híbrido

Tipos puras e híbridas n relación con el *core meaning*

5 En las entrevistas realizadas durante la investigación las integrantes de la Oficina de Género del Colegio Militar de la Nación expresaron que el mayor impacto fue “la inserción de las mujeres a las Armas, Infantería y Caballería, que son las más resistentes”. Y cuentan que han tenido arduos debates con los Oficiales quienes continuaban esbozando el argumento de “la mujer para qué, que no tienen fuerza, que tienen que llevar la mochila y el mortero”. También mencionan que a partir de este argumento “ya se iban para atrás, y ya directamente empezaban con ‘qué hace la mujer acá’”.

De acuerdo con esta clasificación, existen dos identificaciones puras y dos identificaciones híbridas. Las identificaciones puras son estables, porque agrupan características del mismo valor, con lo cual refuerzan un ideal y no resultan disruptivas con relación al *core meaning* de la Institución. En el caso de identificaciones híbridas, que agrupan signos de valor diferente, son disruptivas y pueden producir contradicciones y alteraciones. Veremos en el análisis que las identificaciones de género siempre prevalecen por sobre las que corresponden a la jerarquía militar y dependiendo si éstas son de signo positivo o negativo la integración de las identificaciones híbridas se facilitará o se convertirá en un elemento que, tal como se estructura actualmente la institución, resulta disruptivo. Analizaré entonces cómo la institución, y las personas que forman parte de ella, gestionan las identificaciones que he denominado híbridas. En primer lugar, haré referencia a cómo el pensamiento de sentido común y las referencias generalizadoras del estilo “las mujeres militares”, desconocen las jerarquías constitutivas de la profesión militar que definen las identificaciones. A continuación, me referiré a la relación entre las Oficiales de Cuerpo Comando y las Oficiales de Cuerpo Profesional, desde la perspectiva de las primeras.

Identidad de las Oficiales de Cuerpo Comando y Cuerpo Profesional

En la primera ceremonia que asistí en mi paso por el edificio Cóndor, de Alférez en el tercer año, fui a formar entre los Oficiales masculinos. Así estaba acostumbrada. Eso aprendimos en la Escuela [de Aviación]. Porque nosotras nos considerábamos un solo Cuerpo. Después me llamó una Oficial Jefe del Cuerpo Profesional para decirme que las mujeres formaban en una sección aparte (donde todas

eran profesionales). INCONCEBIBLE para mí. Pero salí de la sección masculina y fui a la otra sección, que por cierto me correspondía hacerme cargo, así que eso hice. Después me arrepentí, ya que fue la sección que peor desfiló. Al tacho se fueron las lecciones que les daba a mis aspirantes cuando les enseñaba que el desfile debe ser disuasivo y reflejar nuestra uniformidad, marcialidad y bla, bla, bla. Esto sucede en todas las ceremonias. No fue un caso aislado el mío, ya que, de las mujeres Oficiales, más del 95 por ciento son profesionales. (Oficial Subalterna)

El texto citado es el extracto de una entrevista realizada a una Oficial Subalterna en el marco del proyecto de investigación “Evaluación de Políticas de Género para la Defensa: avances, obstáculos y desafíos”⁶. El relato muestra su percepción desde la posición y experiencia de una OCC y su extrañamiento e indignación, expresados mediante el término “inconcebible”, frente a la orden de formar con las Oficiales Profesionales con el argumento de que “son mujeres”. De acuerdo a la formación recibida, su lugar es junto a los varones, en tanto considera que “son un solo Cuerpo”. La identidad que prima, desde su perspectiva, es la profesional por sobre la de mujer. La Institución las instruye como Oficiales, pero las presenta en el ritual de formación como mujeres. Esa maniobra las iguala al Cuerpo Profesional y por lo tanto las dota de valor negativo.

La diferencia entre mujeres de Cuerpo Comando y mujeres de Cuerpo Profesional fue uno de los primeros temas que identificamos en el trabajo de campo al abordar la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Las OCC entrevistadas manifestaron que el Cuerpo Profesional y el Cuerpo Comando son carreras distintas. Una Oficial de la Armada lo resume de la siguiente manera:

6. Como fue mencionado en la Introducción, las entrevistas para el presente proyecto fueron realizadas durante el año 2018.

La diferencia es importante porque tenemos dos rumbos totalmente distintos. El Cuerpo Profesional ya entra con su título y se trata de que ellos ejerzan su título. De hecho, lo que vemos en la Escuela, por ejemplo, es que los médicos o los psicólogos tienen su rumbo ya hecho. En cambio, **en el Cuerpo Comando, lo que nosotros vemos en la Escuela Naval es lo que terminamos ejerciendo**. Entonces como que nosotros tratamos de volcar lo básico que vemos en la Escuela en los distintos destinos que tenemos una vez que egresamos.

Otra Oficial expresa que “El Cuerpo Comando es el que tiene conducción, es el que asciende a las jerarquías más altas. Además, el Cuerpo Profesional no se somete, por ejemplo, a los constantes cambios de destino”. A continuación, menciono otras diferencias a las que se refirieron, y que considero importante analizar con mayor detalle.

La formación de la identidad profesional según preceptos militares

Para referirse a este punto, las OCC mencionan la formación en el Colegio Militar, la Escuela Naval o la Escuela de Aviación. Una de ellas dice: “a mi durante cuatro años me arman la cabeza de una determinada manera”. La formación que tienen las OCC consta de un plan de enseñanza integral de cuatro años, durante los cuales quienes se forman como futuros Oficiales reciben una capacitación profesional que incluye una amplia gama de aspectos intelectuales y militares. Dentro de los últimos, las cadetes son preparadas e instruidas principalmente para la conducción, que es la aplicación del Comando a la solución de un problema militar, según el Reglamento del Régimen del Servicio. Por ello tienen asignaturas militares específicas como: Técnicas Militares Básicas, Iniciación al mando Militar, Adiestramiento Militar Inicial, Mando y Conducción. Durante tres de los cuatro años, practi-

can la conducción ya que desde segundo año comienzan a tener a cargo cadetes de primer año. Finalizado dicho ciclo, egresan como Personal Militar Superior con el grado de Subteniente, Guardiamarina o Alférez, obteniendo además un título de Licenciatura cuya denominación varía de acuerdo a cada Fuerza.

La convivencia durante cuatro años de régimen pupilo, dentro de una estructura de cumplimiento de horarios rígidos, actividades cronometradas y constantes sumada a la responsabilidad de los subalternos, produce lo que ellas denominan “una especie de acostumbramiento”. En términos teóricos, podemos definirlo como el proceso de habituación, en el sentido clásico de Berger y Luckmann (1966), en tanto proceso de institucionalización secundaria. De acuerdo a los autores, “Toda la actividad humana está sujeta a la habituación. Toda acción que se repite con frecuencia se convierte en un patrón, que puede reproducirse con una economía de esfuerzo y que, ipso facto, es aprehendido por su ejecutante como ese patrón” (Berger y Luckman, 1966, p. 70-71). Consideran, además, que “la socialización secundaria es la internalización de ‘submundos’ institucionales o basados en instituciones” que son generalmente realidades parciales en contraste con el ‘mundo base’ adquirido en la socialización primaria. Sin embargo, también son realidades más o menos cohesivas, caracterizadas por componentes normativos y afectivos, así como cognitivos (p. 158).

De acuerdo con Frederic *et al* (2010), es en los institutos de formación básica donde comienza el proceso de aprendizaje del mando de los cadetes y aspirantes y es, además, el lugar donde se aprecian y evalúan las cualidades para el liderazgo y la conducción. Según los autores, “ellos adquieren esas competencias a través de la circulación y apropiación de saberes teóricos y prácticos desplegados y actualizados, por un lado, en el desarrollo de relaciones cotidianas formalmente definidas y de carácter interpersonal que ocurren en ámbitos como aulas, gimnasios, cuadras y dormitorios,

pasillos, patios y plazas de armas, salidas al terreno y embarques. Y, por otro lado, en aquellas relaciones que se producen en espacios públicos y privados fuera del ámbito de las instituciones educativas y militares, donde también se proyecta sin solución de continuidad la configuración jerárquica castrense de las relaciones entre miembros de las fuerzas armadas” (p. 388). Otro punto de interés que se resalta en el texto citado está relacionado con los elementos estructurales del proceso de socialización secundaria propio de las instituciones como las Fuerzas Armadas.

Así, las competencias asociadas con la apropiación del sentido de la conducción y el ejercicio del mando son descritas y concebidas fundamentalmente, según los autores, como cualidades de orden moral como la lealtad, el honor, el valor, el coraje, la disciplina, la veracidad y el espíritu de cuerpo y de equipo: “Estos valores deben ser enseñados y aprehendidos por los cadetes a fin de que puedan alcanzar el estatus de Oficiales al completar su formación básica y, en consecuencia, estén en condiciones de conducir en el futuro Oficiales de menor jerarquía, Suboficiales, y soldados” (p.389). Una oficial de la Escuela Naval dice: “Nosotros en primer año no tenemos idea de la vida, entonces seguimos las aguas que nos van marcando [los cadetes de cuarto].

Estos elementos, contruidos por la Institución, son percibidos por ellas como parte de su identidad. Las OCC consideran que la manera de pensar está definida en gran parte por la profesión en la que las personas han sido formadas. Así, plantean que “Mi **estructura mental** no es la misma que la de una profesional militar. Un médico piensa como médico, nosotros como militares”. La identidad profesional que reconocen como propia y definitoria es la de “militar”, mientras que, las Oficiales de Cuerpo Profesional (OCP), son definidas primero como profesionales y luego como militares: “Nosotros primero somos militares y después otra cosa.

Ellas son primero médicas o abogadas y después militares. Lo militar es un anexo”. Y mencionan como una carencia de las OCP la falta de conducción, que es lo que conforma el *core meaning* de la identidad de la institución: “Ellas no tienen comando”. De acuerdo con una Oficial de la Armada:

El tema es que tenemos dos pensamientos totalmente distintos. Las profesionales no están internadas en lo que es lo militar. Ellas saben que tienen un curso básico (...) y pasa por darle una breve idea de lo que es ser militar. Pero ellos saben que se van a dedicar a hacer lo profesional. (...) Entonces el ideal nuestro, la formación nuestra, es totalmente distinta. Porque nosotras nos formamos cinco años dentro de lo militar, y nos seguimos formando dentro de lo militar. Entonces nuestro pensamiento es totalmente distinto. **Ellos vienen de lo civil, hacen un mini curso y siguen con el mismo pensamiento.**

Los y las OCP, para incorporarse a la Institución, reciben una formación de algunos meses, en la cual no comparten el día a día de la formación militar específica, ni reciben formación teórica profunda sobre aspectos militares. Algunos Oficiales hacen referencia a que los profesionales, reciben un “barniz militar”. La diferencia entonces es que el/la OCC tiene una “esencia militar”, mientras que el/la OCP tiene una “esencia civil” con un “barniz militar”.

Vestir un uniforme o ganarse el uniforme

Desde el período de candidatas a ingresantes de la Escuela de Aviación Militar (EAM), las aspirantes dicen anhelar portar el uniforme, por el sentido de pertenencia a la Institución, porque es el uniforme que portaron los caídos por la patria, por su significado y por ser una porción de bandera. Ese período se caracteriza

por las exigencias a la que la mayor parte de las mujeres no ha sido sometida, en su vida civil, con anterioridad al ingreso a la Escuela. Algunas de ellas reconocen que, incluso habiendo sido deportistas, les ha costado mucho el entrenamiento físico y que es en ese momento donde “aflore la voluntad”. Esto se acentúa en la etapa posterior a los tres primeros meses de cadete de primer año, donde las exigencias son aún mayores. Cuando se refieren a la “adaptación a la vida del cadete” mencionan las exigencias físicas, intelectuales y psicológicas. Por eso, algunas Oficiales hacen referencia con orgullo a que “este uniforme me lo gané, nadie me lo regaló” o “me arrastré para tener este uniforme”. Mientras que, otra de ellas, se refiere a la distinción entre “solo vestir un uniforme” o ser verdaderamente militar: “El que entró como profesional es profesional, y viste un uniforme, nada más. En cambio, nosotras somos Cuerpo Comando, somos militares”. Ellas consideran que no sólo “visten” un uniforme, sino que lo incorporan (en el sentido de hacerlo cuerpo) a través de la experiencia formativa y las exigencias del entrenamiento.

Una de las entrevistadas de la Fuerza Aérea hace hincapié en la noche previa a la entrega de uniformes cuando se realiza “la vela de armas”. Lo define como un ritual institucional cuasi religioso, donde al igual que “los caballeros en la Edad Media”, el/la cadete que recibe su uniforme es nombrado/a caballero o dama del aire, respectivamente. Esto significa que cumplió con las exigencias, que demostrará mérito suficiente, que tiene como misión la defensa de la patria y que valorará la lealtad, el respeto a las leyes y la palabra empeñada.

Lo que se desprende del análisis es el esfuerzo de las OCC por subrayar las características profesionales de las que son despojadas cuando se las engloba bajo la categoría “mujeres” y se las asimila, en circunstancias específicas, a las OCP. Lo que muestran es que

se diferencian más (por lo profesional) de lo que se parecen (por ser mujeres). El esfuerzo es para ser reconocidas como parte del Cuerpo Comando y como militares y alejarse de los intentos institucionales y del sentido común de ubicarlas como mujeres.

No queremos ser “distintas”

Las Oficiales de Cuerpo Comando se esfuerzan por borrar todo aquello que pueda hacerlas diferentes de los OCC y tratan de adaptarse a las exigencias de una Institución que fue históricamente creada para varones cuyas necesidades cotidianas estaban garantizadas por mujeres/esposas/madres que se ocupaban de las tareas domésticas y de cuidado. Es necesario no perder de vista este hecho, ya que no se trata solamente de la diferencia física, sino especialmente que en la división sexual del trabajo algunos varones tenían resuelto su mundo doméstico por mujeres que trabajaban para cubrir sus necesidades. Joan Acker (1990) señala que, en la lógica de las organizaciones, tanto los puestos como las jerarquías son categorías abstractas que se supone no tienen ocupantes, no tienen cuerpo humano, ni género. Se trata de una persona hipotética que vive para el trabajo y que no tiene necesidades ajenas al mismo. La persona que más se acerca a ese ser incorpóreo que realiza un trabajo abstracto, es un hombre cuya vida se centra en un trabajo de tiempo completo, para toda la vida, mientras que su esposa u otra mujer se ocupa de sus necesidades personales y de sus hijos (p. 129-30). Si bien no todos los varones pueden vivir este ideal, claramente el mismo no incluye a las mujeres. A pesar de esto las OCC intentan asimilarse a la Institución. Esto queda claro en los relatos de las Oficiales de las distintas Fuerzas con grado equivalente a tercer grado de Oficial:

Todas, en realidad, sabemos que estamos en una profesión que era de hombres, y que **tenemos que tener las mismas condiciones**. O sea, sabemos que si él cobra la amarra yo tendré que hacer más esfuerzo, o tendré que, no sé, por decir, ir al gimnasio y generar más fuerza, pero no puedo permitir de decirme “no tengo que cobrar la amarra porque soy mujer”. Entonces si algún personal femenino venía y me decía eso, le explicaba y le decía que no, **que en la misma condición de él es la condición que tengo que estar yo. Porque es el trabajo nuestro**.

“Las OCC hacemos ejercicios de supervivencia a la par de nuestros compañeros, nos preparamos para servir a la patria y si es necesario ir al combate. Cuando a nosotras nos mira un Oficial Cuerpo Comando (se refiere a las exigencias) nos miran a nosotras de una forma y a ellas de otra forma, distinta a cómo mira a una profesional o una Suboficial”.

De hecho, no es que sea mejor o peor, sino que... ya te digo, no es por ser hombre o por ser mujer, sino que como decimos nosotros: **somos militares, no tenemos género**.

Entonces uno siempre tiene que andar dándoles charlas, diciéndoles “volvamos a nuestras raíces”. **Nuestra raíz es: ser militares, sabemos cómo es la Institución, sabemos qué régimen tenemos**. Entonces no podemos permitir de que por ahí uno le eleva el tono de voz y ya va a la Oficina [de Género] a hacer una denuncia. No, un tono elevado del nivel de voz, es como... acá en la escuela están todo el día gritando. Pero por una cuestión de forjar el carácter. **Entonces tenemos que volver a las raíces que teníamos nosotros de recordar muchas veces que somos militares y no civiles**.

Es normal escuchar entre ellas que no quieren que las diferencien de los Oficiales de Cuerpo Comando y que son un solo

Cuerpo. Los esfuerzos por la asimilación a la Institución se relacionan con la aspiración de las OCC de acercarse al *core meaning* de la categoría, que es el que mejor define al militar. En este contexto, denotar su femineidad significaría alejarse de la identidad castrense, que hasta el momento se asume como preponderantemente masculina.

Retomando la propuesta analítica de las identificaciones puras e híbridas, las Oficiales de Cuerpo Comando suman dos signos de valor negativo (no son hombres y no son de Cuerpo Comando) que se positivizan a favor de la identidad femenina. Las OCC tienen un valor positivo (Cuerpo Comando) y uno negativo (mujeres)⁷. De acuerdo a su relato, el trato de los OCC (especialmente los más antiguos) hacia las Oficiales de Cuerpo Profesional acentúa su identidad como mujeres por sobre el aspecto identificado como militar. Por ejemplo, suelen llamarlas por el nombre en vez del apellido y/o no sancionarlas o llamarles la atención por el uso no reglamentario del uniforme (zapatos de taco, determinado tipo de aros, etc). Al no considerarlas “verdaderas militares” o “militares de carrera” su presencia y su aspecto no interfieren, de manera significativa, en la definición del *core meaning*: **varón y oficial**. Al contrario, pueden funcionar como el contrapunto a partir del cual esta identidad se refuerza.

En el caso de las OCC, en quienes se asocian signos de valores distintos, los Oficiales de Cuerpo Comando tienen dificultades de tratarlas como militares, al igual que al resto de los Oficiales y las tratan como a las Oficiales Profesionales (es decir como mujeres). Especialmente los de mayor jerarquía se sienten más cómodos con Oficiales de Cuerpo Profesional sean estos varones o mujeres,

7. Máximo Badaró denomina a esta oposición de signos “individualidad paradójica”. En su trabajo sobre el Ejército argentino afirma que la identidad femenina y el comportamiento militar masculino tradicional son dimensiones percibidas, por los miembros del Ejército, como mutuamente opuestas (Badaró, 2014).

pero se tensionan en el trato con OCC mujeres. Para ellas, que se formaron en el “espíritu militar”, este trato es considerado **“una forma de degradación”**. Cuando la entrevistada pronuncia la palabra “degradación”, reflexiona y considera que es “muy fuerte” pero, no encuentra otra que represente lo que quiere transmitir. Si nos alejamos del significado de la palabra en el sentido común (deshonrar, humillar y rebajar) y nos situamos en el significado de “de-gradar” utilizando la lógica militar, la expresión adquiere el pleno sentido de “quitar el grado”. Es este el sentimiento que las OCC experimentan cuando son tratadas como OCP. Es importante destacar que hacen la salvedad de que eso no les sucede de la misma manera con los OCC más modernos, con quienes consideran que tienen un trato más igualitario, que se resiente ante el trato desigual de los superiores⁸.

Cuando los OCC las identifican como mujeres y no como militares, se manifiesta de manera clara la figura “mujer militar” como oxímoron (Masson y Domizain, 2017). Ante esta contradicción de exigencia constante para pertenecer y el no reconocimiento pleno de esa pertenencia experimentan una sensación de frustración y decepción con la Institución. Su presencia en el CC es una herida al corazón identitario de la Institución. Sin embargo, actualmente las experiencias son variadas y complejas, mientras aún son rechazadas por algunos OCC aparecen signos de aceptación y asimilación por parte de otros.

Para finalizar este apartado dedicaré unas breves líneas a lo que sucede con la otra categoría híbrida: los Oficiales de Cuerpo Profesional varones. Al igual que con las OCC, aquí prima la identidad de género por sobre la profesional. Pero, al tratarse en este

8. A pesar de que ellas tienden a considerar que el trato desigual no sucede con los Oficiales más modernos, he identificado relatos de episodios que podrían considerarse discriminatorios o humillantes. Sin embargo, ellas tienden a minimizarlos y tienden a no identificarlos de esa manera.

caso de un valor positivo (el masculino), su integración a la Institución se da en un clima de complicidad y camaradería que no genera mayores conflictos. Como dicen las entrevistadas, los OCC se sienten cómodos y distendidos cuando tratan con los OCP.

Las políticas de género no son para nosotras

Las políticas de género parecieran no ser parte del mundo de posibilidades de las OCC. La mayor parte, si bien conocen su existencia, no las identifican como una herramienta que esté destinada a ellas y, de alguna manera, consideran que si se acercan a las Oficinas de Género esto significaría una marca que las despresigiaría.

Cuando las políticas de género comenzaron a implementarse en el ámbito de la defensa en la Argentina en el año 2007, muchas de las Oficiales que entrevistamos para este proyecto eran aún cadetes⁹. Tal como fue mencionado en el capítulo 2 de este libro, ese mismo año, el Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa (CPG) inició sus reuniones mensuales. La mayor parte de las Oficiales que participaron de este espacio pertenecían al Cuerpo Profesional. Hubo solamente tres casos de mujeres de Cuerpo Comando, pero su participación no se extendió en el tiempo: en el año 2008, se incorporó transitoriamente una Oficial de la Fuerza Aérea, posteriormente participó una Oficial del Ejército y en el año 2019, otra Oficial de la Fuerza Aérea se sumó a las reuniones en calidad de invitada.

Para ellas que “no quieren ser distintas”, la adhesión a las políticas de género significaría aceptar la diferencia. Reflexionando sobre el tema a partir de las entrevistas, una de ellas expresó que “No nos identificamos con las políticas de género porque adherimos

9. En el caso de la Fuerza Aérea, habían egresado hasta el año 2007 solamente nueve mujeres de Cuerpo Comando.

al concepto supuestamente neutro de los lugares institucionales y ‘queremos ser parte de eso’”.

Muchas de ellas han soportado acoso y hostigamiento. Quienes en un primer momento negaron cualquier dificultad, en el transcurso de las entrevistas identificaron ciertas experiencias como negativas y cuentan (muchas veces visiblemente angustiadas) situaciones más o menos graves de acoso, hostigamiento y/o humillación. Algunas han solicitado la baja, otras lo han soportado en silencio, sin pensar siquiera en recurrir a las Oficinas de Género para solicitar ayuda o asesoramiento¹⁰. A partir de estas entrevistas, se pudo identificar las tensiones y obstáculos en el proceso efectivo de integración de las OCC en las Fuerzas Armadas, que constituyen los elementos centrales de la hipótesis inicial de este capítulo.

Las OCC presentan cierta resistencia o rechazo a algunas políticas de género debido a que fueron implementadas desde una óptica distinta a la que ellas consideran correctas o acordes a lo que correspondería para la vida castrense. De acuerdo a su perspectiva, las políticas de género, tal como han sido pensadas, afectan el honor y los valores militares, asociados a la masculinidad y al sacrificio.

No, en realidad nunca me acerqué. Nunca. Sí he tenido charlas. Ha habido un montón de difusión. Siempre estamos latente con el tema. Pero ya te digo, nunca tuve problemas, por mi forma de ser creo. Que como te explicaba, siempre dejo en claro como es mi método de trabajo, tanto con los Oficiales como con el personal que tengo a cargo. Siempre marco una distancia y siempre dejo bien en

10. En la Escuela de Aviación existe una publicación denominada Cielo, que ha sido utilizada para realizar supuestas bromas acerca del comportamiento sexual de las mujeres y/o la orientación sexual de varones que no responden a la heteronormatividad. Estas publicaciones han sido vivenciadas como una forma de humillación por las personas afectadas.

claro cómo es mi postura. Entonces por eso no he tenido nunca un acercamiento a... [las Oficinas de Género]

Quiero destacar dos de las expresiones de la Oficial para pensar su posición con relación a las políticas de género. Por un lado, “nunca tuve problemas, por mi forma de ser” y por otro las afirmaciones “siempre dejo en claro cuál es mi método de trabajo” y “siempre marco una distancia”. Ambas hacen referencia a que “los temas de género” se relacionan con problemas y además los mismos son “personales”. Y la prevención de esos problemas estaría en manos de las mujeres: ser claras y poner distancia. No se vislumbra en el relato que los posibles “problemas” que puedan surgir sean responsabilidad de un varón o producto de la propia dinámica institucional. En este sentido, las políticas no son pensadas como una medida positiva que sería de utilidad para balancear el diferencial de poder entre varones y mujeres en una institución que se definió masculina al momento de su profesionalización y burocratización. En este sentido, las OCC aceptan como dado, y no cuestionan, el hecho de que la institución es masculina, tanto en su origen como en su devenir histórico.

Sin embargo, hay un hecho que indefectiblemente conecta a las OCC con las políticas de género: la maternidad. En este contexto, es vital considerar la importancia que la experiencia corporal tiene para ellas. Así como la exigencia física aparecía como la manera de legitimar su pertenencia al CC y el honor de haberse “ganado el uniforme”, en el caso de la maternidad será también el cuerpo gestante el que les mostrará la no neutralidad del diseño profesional de la carrera militar. Las OCC comenzaron a ser madres hace aproximadamente ocho años, pero muchas otras aún no llegaron a esa etapa. Existe una gran diferencia entre la percepción de las que aún no son madres, de aquellas que están transitando la etapa de embarazo, puerperio, amamantamiento y cuidado. Quienes aún

no lo han sido, sostienen la ilusión de la asimilación y se les hace difícil percibir la importancia de los cambios esenciales alcanzados por las políticas de género, especialmente aquellos que protegen a las mujeres en su capacidad procreadora. Según expresan, es necesario tener en cuenta que “Las diferentes experiencias que hemos vivido, considerando los múltiples destinos existentes en la Fuerza, hacen que no exista un único pensamiento respecto a las políticas de género”. Las que ya tuvieron hijos/as se preguntan si existe una posibilidad real de ser consideradas parte de la esencia (*core meaning*) de la Institución y a su vez cumplir con sus “obligaciones de madre”, en una carrera explícitamente masculina, pero que se pretende neutra.

Lomsky-Feder y Sasson-Levy (2018), en su análisis sobre las mujeres militares y la ciudadanía en el ejército de Israel sostienen que, en esa cultura organizativa masculina, las mujeres se ubican en una posición dual de *outsiders within* (extranjeras dentro de la Institución). Retoman el concepto de Patricia Hill Collins (2002) quien lo utilizó para analizar a las mujeres negras que trabajan en una comunidad blanca y al mismo tiempo están siendo marginadas dentro de ella. Las mujeres militares sirven en algunas de las funciones centrales (por ejemplo, en inteligencia y en el combate), pero a menudo se las excluye de los círculos internos de conocimiento y de la camaradería de los varones. Se sienten necesitadas y al mismo tiempo son denigradas (p. 9). En este caso, retomo la figura literaria del oxímoron para definir la posición de las OCC en las Fuerzas Armadas argentinas, donde todo lo que denote femineidad es visto en las OCC como un contrasentido, por lo tanto, no es poco común que las ausencias por embarazos y/o tareas de cuidado sean concebidas, especialmente por los Oficiales varones de mayor antigüedad, pero también por otras mujeres que tran-

sitaron por la Institución sin políticas de género o aún no tiene hijos, como “abusos”.

Conclusiones

En este capítulo puse en debate los obstáculos y las tensiones que se vislumbran en el proceso de integración de las OCC a las Fuerzas Armadas argentinas. Para avanzar en ese sentido fue crucial romper, desde el punto de vista analítico, con la homogeneización de la identidad “mujeres militares” y, superando el sentido común, dar prevalencia a la identidad profesional, es decir, la de Cuerpo Comando. Un tema difícil de abordar en momentos donde el movimiento feminista, que levanta consignas en nombre de “las mujeres” como categoría genérica, ha ganado las calles y está a la orden del día.

Considero que los movimientos sociales son imprescindibles para dar lugar y visibilidad a la posición de las mujeres como colectivo social en la sociedad. Sin embargo, en un estudio socio-antropológico, es necesario “no biologizar” la identidad de las mujeres, lo que significa no presuponer una identidad única y homogénea y tener en cuenta que la definición de ser mujer desde una perspectiva biológica, no genera una identidad colectiva única e indiferenciada. Esto nos permite indagar las relaciones de género, prestando atención a otras identidades que atraviesan a las mujeres y dando textura a una superficie que, casi automáticamente, se vislumbra plana bajo una identidad que se presupone única. Para seguir ese camino, fue necesario escuchar la palabra de las Oficiales de Cuerpo Comando que sitúan su identificación profesional, que no es la misma para todas las militares, por encima de la de género.

Lo que intenté mostrar es que, para las OCC, la identificación de género pasa necesariamente a un segundo plano en el

ejercicio de su profesión y reivindican como prioritario su rol de Cuerpo Comando, como estrategia de integración. A diferencia de las OCC, para las OCP no sería disruptivo, a nivel profesional, mantener su identificación de género. La experiencia de las OCC aparece como un caso particular que pone en jaque la identidad militar tal como fue concebida en el Ejército que se consolidó en las primeras décadas del siglo XX. A diferencia de la identificación de los Oficiales varones de Cuerpo Profesional que, a pesar de ser híbrida de acuerdo a la tipología establecida, no resulta amenazante al *core meaning* militar porque la identificación de género es con la masculinidad, es decir de signo positivo.

La presencia de las OCC reformula los valores institucionales que, actualmente, se debaten entre la posibilidad de un cambio que integre plenamente a las mujeres y consiga profesionalmente lo mejor de ellas. O continuar con estrategias más o menos sutiles de desvalorización, y manifestaciones de una supuesta no-pertenencia, que empujan a muchas a solicitar la baja o a descreer de una Institución que no logra responder a sus expectativas de desarrollo profesional.

En este contexto, las OCC se resisten a recurrir a las Oficinas de Género a pesar de que han vivido, en varios casos, situaciones de acoso u hostigamiento. Mi percepción, en base a las entrevistas, es que existe una tendencia a minimizar las situaciones de agresión para sostener el prestigio de su posición. Desde sus perspectivas, las políticas de género se hacen visibles y accesibles cuando los embarazos les muestran que ya no pueden simular “ser uno más” o seguir sosteniendo que “ser militar no tiene género”.

A partir del trabajo de investigación, es posible percibir un gran compromiso profesional que pareciera desgastarse a lo largo del tiempo cuando el esfuerzo realizado no es recompensado institucionalmente. Algunas de ellas empiezan a sentir que permanecer o

sacrificarse carece de sentido en tanto no hay un reconocimiento y una integración plena donde sean incorporadas con sus particularidades. Sin embargo, aquí es necesario hacer distinciones entre los varones militares. Dado que se trata de un proceso en plena transformación, no son todos los integrantes de la Institución quienes adhieren a valores tradicionales. Si bien, a pesar de que muchas lo nieguen, es posible vislumbrar en los relatos acoso y hostigamiento por parte de algunos de sus pares, consideran que ellos comprenden su situación porque también tienen hijos, a diferencia del personal más antiguo y de mayor jerarquía que se ha socializado en otros modelos de familia.

Resta revisar la lógica institucional que considera que el modelo de “militar varón absolutamente disponible” se deriva de un hecho natural o es un modelo neutral. Es necesario visualizar que los varones pueden estar disponibles 24 horas porque otra persona, habitualmente una mujer, resuelve sus necesidades básicas y se ocupa del cuidado de las personas que la familia tiene a cargo. Por otro lado, no se trata de un modelo “neutro” o “sin género”, sino de un modelo masculino que se instauró durante la profesionalización del Ejército sobre la base de excluir a las mujeres del combate y relegarlas al ámbito doméstico. Se trata entonces de repensar y actualizar la lógica institucional en base a las identificaciones y roles de género que ameritan ser redefinidos.

Bibliografía

- Acker, J. (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2 (Jun).
- Badaró, M. (2013). *Historias del Ejército argentino 1990-2010. Democracia, política y sociedad*. Edhasa: Buenos Aires.
- Badaró, M. (2014). "'One of the Guys': Military Women, Paradoxical Individuality, and the Transformations of the Argentine Army". *American Anthropologist*, Vol. 117, No.1, pp.86–99
- Berger, P. y Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality. A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Penguin Books: London.
- Boltanski, L. (1982). *Les cadres. La formation d'un groupe social*. Editions de Minuit: Paris.
- De Privitellio, L. (2010). "El Ejército entre el cambio de siglo y 1930: burocratización y nuevos estilos políticos". En: *La construcción de la Nación Argentina. El rol de las Fuerzas Armadas. Debates históricos en el marco del Bicentenario 1810–2010* (pp. 205-216). Ministerio de Defensa: Buenos Aires.
- Frederic, S, G. Soprano, A. Bracamonte, A. Levoratti y M. Martínez Acosta (2010). "La formación militar como formación moral: transmisión y adquisición de saberes teóricos y prácticos en las Fuerzas Armadas". En: S. Frederic, O. Graciano y G. Soprano (coords.): *El Estado argentino y las profesiones liberales, académicas y armadas*, Prohistoria: Rosario, Argentina.
- Galasso, N. (2010). "Las contradicciones en el Ejército durante el régimen conservador". En: *La construcción de la Nación Argentina. El rol de las Fuerzas Armadas. Debates históricos en el marco del Bicentenario 1810–2010* (pp. 205-216). Ministerio de Defensa: Buenos Aires.

- Guzmán, F. (2016). *María Remedios del Valle. “La Capitana”, “Madre de la Patria” y “Niña de Ayohuma”*. *Historiografía, memoria y representaciones en torno a esta figura singular*, Nuevo Mundo Mundos Nuevos, Debates.
- Heritier, F. (1996). *Masculino/femenino: el pensamiento de la diferencia*. Ariel: Barcelona.
- Collins, P. (2002). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Routledge: New York.
- Lomsky-Feder, E. y Sasson-Levy, O. (2018). *Women Soldiers and Citizenship in Israel: Gendered Encounters with the State*. Routledge: New York.
- Masson, L., Dominzain, J. (2017). “Mujeres militares. La batalla por la igualdad”. *Revista Anfibia*. Recuperado de <http://revistaanfibia.com/cronica/la-batalla-por-la-igualdad/>
- Masson, L. (2010). “Las Mujeres en las Fuerzas Armadas ¿Qué tipo de integración?”. En: *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Ministerio de Defensa, Presidencia de la Nación, Fundación Friederich Ebert: Buenos Aires.
- Masson, L. (2017), “Women in the Military in Argentina: Nationalism, Gender, and Ethnicity”, Demos, V. and Segal, M. (Ed.) *Gender Panic, Gender Policy* (Advances in Gender Research, Vol. 24), Emerald Publishing Limited, pp. 23-43. <https://doi.org/10.1108/S1529-212620170000024002>.
- Sábato, H (2010). “¿Quién controla el poder militar? Disputas en torno a la formación del Estado en el siglo XIX”. En: *La construcción de la Nación Argentina. El rol de las Fuerzas Armadas. Debates históricos en el marco del Bicentenario 1810–2010* (pp. 205-216). Ministerio de Defensa: Buenos Aires.
- Sosa de Newton, L. (2008). “Las mujeres en los ejércitos argentinos”. En: *Las mujeres y sus luchas en la Historia Argentina*. Ministerio de Defensa: Buenos Aires.

