

MILITARES ARGENTINAS



Argentina Ministerio de Defensa

MILITARES ARGENTINAS

**Evaluación de Políticas de Género
en el ámbito de la Defensa**



Buenos Aires, 2020

Masson, Laura

Militares argentinas : evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa / Laura Masson. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de la Defensa Nacional, 2020.

328 p. ; 21 x 15 cm.

ISBN 978-987-46550-8-0

1. Defensa Nacional. 2. Estudios de Género. I. Título.

CDD 355.008

Ministerio de Defensa de la República Argentina
Universidad de la Defensa Nacional

UNDEF *libros*

Militares Argentinas. Evaluación de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa

Compiladora y coordinadora de la edición:
Laura Masson

Dirección de Arte:
Jimena Vicente

Foto de tapa:
Estanislao Santos

Edición, corrección de textos y diagramación:
Estela Aganchul

ISBN: 978-987-46550-8-0

Hecho el depósito que marca la Ley 11.723

Impreso en la Argentina / *Printed in Argentina*

Contenido

Prólogo ■ <i>Agustín Rossi</i>	7
Presentación. Un profundo cambio cultural ■ <i>Eduardo Jozami</i>	II
Introducción ■ <i>Laura Masson</i>	15

I.

Las Políticas de Género en el ámbito de la Defensa

Diseño y ejecución de políticas de género en el ámbito de la Defensa. Análisis y breve reseña histórica. <i>Laura Masson</i> ■ <i>Melina Silbergleit</i>	33
El Consejo de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa ■ <i>Marilina Montiel</i>	73
Formación en Género desde las Fuerzas Armadas. La “Diplomatura de Género y Gestión Institucional” de la Fuerza Aérea Argentina ■ <i>Elizabeth Sotelo</i>	97

II.

Instrumentos institucionales para el abordaje de situaciones de violencia contra las mujeres

Impacto de la implementación de las políticas de género en el Derecho Disciplinario Militar. El caso del Ejército Argentino ■ <i>Luz Ivone Perdomo</i>	139
Abordaje institucional de la Violencia Intrafamiliar en razón de género en las Fuerzas Armadas argentinas ■ <i>Natalia Escoffier</i>	171
Experiencia del equipo del Hospital Naval Puerto Belgrano en el abordaje a la violencia intrafamiliar ■ <i>José Luis Cardozo</i>	213

III.

Experiencias de integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas

Experiencias y percepciones sobre las mujeres en las Fuerzas Armadas ■ <i>Adriana Franceschina</i>	241
De la incorporación a la integración. La inserción profesional de las mujeres en la Armada Argentina, 2007-2019 ■ <i>Mariana Gutiérrez</i>	265
¿Militares mujeres, Mujeres militares o simplemente Militares? Relaciones de género en el Cuerpo Comando ■ <i>Laura Masson</i>	293
Sobre las autoras y autores	323

Prólogo

Con la publicación de **Militares Argentinas. Evaluación de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa** retomamos una práctica institucionalizada del Ministerio de Defensa de publicar resultados de gestión y análisis académicos sobre las políticas de género. Esta tradición, inaugurada en el año 2007– interrumpida entre 2016 y 2019–, dio como resultado nueve libros de la colección *Género y Defensa: una política en marcha* donde constan los diagnósticos, la normativa y las medidas adoptadas en materia de políticas de género y un libro con una perspectiva analítica, denominado *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*, realizado en colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Fundación Friedrich Ebert en el año 2010. A diez años de esta publicación, presentamos **Militares Argentinas** que es el producto de un extenso proyecto de investigación, radicado en la Universidad de la Defensa Nacional en el cual participaron académicas civiles especialistas en Género y Fuerzas Armadas, asesoras de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa, mujeres militares y un varón militar. Esta amplia variedad de miradas sobre el tema, donde están representadas la mayor parte de

las personas involucradas, formará parte de los insumos que guiarán nuestra política de género en los próximos años.

La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas es el hecho cultural más trascendente que éstas han tenido desde la recuperación de la democracia. Como muestran los resultados de investigación plasmados en este libro, no se trata solamente de adaptar la infraestructura y hacer baños y vestuarios para mujeres, como solía escucharse en los inicios de su ingreso a las Fuerzas, sino que, en una organización claramente vertical y rígida, la presencia de las mujeres ha sido un hecho disruptivo que generó una cantidad de cambios culturales fuertemente provechosos. Por tal razón, hay que seguir alentando el ingreso de las mujeres, resguardando sus derechos y tratando de hacer el camino más fácil a todas aquellas que quieran ser parte de las Fuerzas Armadas argentinas.

Las políticas de género en el ámbito de la Defensa en la Argentina han sido una referencia a nivel regional. Iniciativas como la Diplomatura de Género y la Especialización en Políticas de Género en la Gestión Institucional, ambas pertenecientes al Instituto de Derecho Aeronáutico y Espacial de la Fuerza Aérea, son pioneras en incorporar la formación con perspectiva de género en las Fuerzas Armadas. En cuanto al desarrollo profesional de las mujeres, es destacable mencionar que, al momento de cierre de la edición de este libro, la Teniente Sofía Vier realizaba su vuelo de bautismo en un avión de caza en la IV Brigada Aérea de Mendoza junto a sus tres compañeros. De esta manera, Sofía se convirtió en la primera mujer en la historia de la aviación de la Fuerza Aérea Argentina en realizar el denominado “Vuelo Solo” en un avión de caza. En mayo de este mismo año, Elisa Roth, en un nuevo hecho histórico, abrió camino a otras mujeres al consagrarse como primera Oficial mujer en la Infantería de Marina de la Armada. Ambas representan a jóvenes mujeres que llegaron a lugares a los

que era impensado acceder en un pasado muy cercano. Situaciones que solo son posibles gracias a instituciones que se abrieron para dar lugar a la capacidad, la destreza y el coraje de mujeres que deciden comprometerse con la defensa de su país.

Militares Argentinas es un libro que nos permite, pasados poco más de diez años de implementación de políticas con perspectiva de género en el ámbito de la Defensa, tener un diagnóstico de la situación actual. Podemos medir resultados, profundizar los compromisos, detectar nuevas dificultades, develar los obstáculos persistentes y redoblar los esfuerzos para que nuestras Fuerzas Armadas consigan un alto nivel de profesionalidad. Pero lo más importante es que recoge las voces de las y los protagonistas de estos cambios, tanto de quienes implementan las políticas como de quienes son sus destinatarias. Escuchar sus experiencias, mirar desde sus lugares, comprender su día a día y entender cómo los temas de género se articulan de manera particular con la profesión militar. Dado el tiempo transcurrido, hoy ya podemos escuchar la voz de las Oficiales de Cuerpo Comando, aquellas que ingresaron a fines de la década de 1990 y comienzos del nuevo siglo. Dado que serán en breve las primeras mujeres de Cuerpo Comando en ocupar cargos de alta jerarquía, es de vital importancia conocer sus puntos de vista y su alto nivel de compromiso tanto con la institución castrense como con la defensa de la Nación.

El Ministerio de Defensa continuará acompañando los cambios culturales en las relaciones de género que se forjaron durante años de compromiso de las mujeres y se han manifestado con fuerza en los últimos años en la Argentina. Trabajamos para que la perspectiva de género sea transversal a toda la Institución y convocamos a hombres y mujeres de las Fuerzas Armadas a comprometerse con estas transformaciones sociales e institucionales. Creemos que es el camino para mejorar nuestra capacidad de gestión, nuestra

dinámica institucional y, sobretudo, para consolidar espacios más justos e igualitarios.

Agustín Rossi
Ministro de Defensa

Presentación

Un profundo cambio cultural

La historia argentina registra una larga tradición de luchas por los derechos de las mujeres. Los reclamos por el voto femenino y la participación en la vida política, el acceso a la Universidad y a las actividades profesionales, así como el creciente protagonismo femenino en las luchas sociales, constituyeron desde hace más de un siglo mojones de una senda en la que debieran recordarse muchos nombres importantes. Entre ellos, destacamos el de Eva Perón, reconocida hoy por el más diverso espectro político, porque su irrupción hizo realidad los viejos anhelos de las sufragistas e implicó una notable ampliación en los alcances de un movimiento que logró inmensa convocatoria social.

El restablecimiento de la democracia en 1983 alentó la participación de las mujeres en todos los espacios, no sin encontrar resistencias que en algunos casos fueron muy significativas. Gradualmente, también las Fuerzas Armadas, acompañando una tendencia universal, incorporaron mujeres a sus filas, iniciando un proceso llamado a provocar cambios significativos en muchos aspectos de la actividad militar.

En los últimos años, las luchas por los derechos de las mujeres cobraron un impulso más decidido. La escandalosa revelación de

los casos de femicidio que se suceden cotidianamente mostró el rostro criminal de una visión patriarcal que resulta incompatible con los valores que deben caracterizar a una sociedad democrática. La movilización impulsada por el *Movimiento Ni una Menos*, con una notable presencia juvenil, sacudió a un país que se avergonzaba de la naturalización que durante años había permitido la perduración de las formas más aberrantes de violencia de género. En todos los órdenes de la vida argentina, y las Fuerzas Armadas no podrían ser la excepción, se manifiesta una saludable reacción basada en un creciente protagonismo de las mujeres.

Estas transformaciones, junto con la aprobación de las leyes sobre identidad de género, matrimonio igualitario y otras, implicaron una notable democratización de la vida social argentina. Esto no puede entenderse al margen de las políticas iniciadas en la primera década del siglo que mostraron un país que se animaba a encarar su pasado con plena conciencia de que la profundización de la democracia no podría sostenerse sino sobre la Verdad, la Memoria y la Justicia. En su reciente alocución ante el Congreso Nacional, Alberto Fernández reiteró ese compromiso cuando consideró los derechos humanos como “la columna vertebral de la República Argentina”.

La Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario está integrada por el área de Políticas de Género. Más allá de los diversos criterios que deben aunarse en la integración de un organigrama ministerial, es obvio que hoy la persistencia de hechos graves de violencia de género es uno de los aspectos más actuales de violación a los derechos humanos, como es también innegable que las múltiples manifestaciones de la reivindicación feminista y por el reconocimiento de la diversidad sexual han ampliado significativamente los marcos de la lucha por los derechos humanos en la Argentina. Difícil y equivocado sería, en consecuencia, pensar ambas cuestiones por separado.

Las mujeres y la política de género han llegado a las Fuerzas Armadas para quedarse, afirma el ministro de Defensa Agustín Rossi, lo que supone un compromiso de abrir cada vez más las puertas de las instituciones armadas al contingente femenino. Habrá que asegurar las mejores condiciones para que esa incorporación sea menos conflictiva y para que la presencia de las mujeres pueda ejercer su influencia en una transformación cultural que consideramos inexorable. Desde una perspectiva de ampliación de derechos que, a nuestro juicio, debe impulsar hoy la profundización de la vida democrática, la presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas es un hecho tan significativo como auspicioso. El exclusivismo masculino ha sido tradicional en la vida militar, mucho más que en cualquier otra de las instituciones sociales. La presencia de las mujeres no puede ser, por lo tanto, sólo un agregado, un nuevo tema o una complicación para la adecuada organización de las Fuerzas: supone un cambio cultural de una profundidad que hoy sólo podemos vislumbrar. La publicación de este libro será una contribución significativa para avanzar en la comprensión de ese proceso y para seguir pensando en el aporte que, desde la perspectiva de género y los derechos humanos, puede hacerse en la formación de los nuevos contingentes militares.

Eduardo Jozami

*Director Nacional de Derechos Humanos
y Derecho Internacional Humanitario
del Ministerio de Defensa*

Introducción

Este libro es producto de un proyecto de investigación en el que participamos académicas que trabajamos con perspectiva de género, militares del Cuerpo Profesional (abogadas, ingenieras y trabajadores sociales) de las distintas Fuerzas Armadas, que han sido parte del proceso de implementación de las políticas de género en el ámbito de la Defensa en la Argentina, y estudiantes de posgrado que realizaron sus tesis en el marco del proyecto. El trabajo que aquí se presenta integra dos perspectivas, por un lado, el saber proveniente de la formación académica y por otro, el que se construye desde la gestión de las políticas de género y en diversas posiciones institucionales. Ambos puntos de vista se funden, con distintos énfasis, en la trayectoria de todas y cada una de las personas que escriben aquí. Estas características, sumadas al trabajo de campo realizado, le dan a este libro una riqueza y una profundidad pioneras en el análisis de las políticas de género en el ámbito de la Defensa en la Argentina.

He sido parte del proceso de implementación de esas políticas desde el año 2007, cuando se creó el Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa, del cual soy integrante desde ese momento hasta la actualidad. También he participado en la im-

plementación de numerosas instancias de formación al personal militar. Si tomamos como parámetro las recomendaciones del enfoque de la transversalización de género, podemos decir que estas políticas se desarrollaron de forma ejemplar. Se comenzó con la realización de eventos de sensibilización, diagnóstico de situación y la creación de una instancia consultiva-participativa, como el mencionado Consejo. De forma casi simultánea, se crearon Oficinas de Género (2008) en las tres Fuerzas Armadas y Equipos Interdisciplinarios de Violencia Intrafamiliar (2008), que reciben denuncias de vulneración de derechos, asesoran en materia de género, difunden las novedades sobre derogación o creación de nueva normativa y realizan capacitaciones. Finalmente, en el año 2008 se creó la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa, órgano rector en materia de género para las Fuerzas Armadas, que hoy se encuentra a mi cargo.

Pasados poco más de diez años del inicio de esta experiencia innovadora, las instituciones castrenses han cambiado y podemos decir que el tema género está actualmente en la agenda de los mandos de las tres Fuerzas, y que ya no hay ningún tipo de restricción formal para que las mujeres se incorporen a las armas o especialidades. Las Oficiales de Cuerpo Comando, que fueron las últimas en ingresar a las instituciones armadas, están progresando en sus carreras y si bien sabemos que existen dificultades, que se analizan a lo largo de este libro, el porcentaje de mujeres en las Fuerzas ha aumentado. En el año 2010, las mujeres de Cuerpo Comando representaban el 2 por ciento del total de efectivos en el Ejército Argentino, mientras que en el año 2019 ese porcentaje ascendía a 5,66 por ciento. En la Armada el número de mujeres es aún mayor, pasó de un 2 por ciento inicial a un 9,41 por ciento. En la Fuerza Aérea, para los mismos años, los porcentajes son 0,76 por ciento y 4,62 por ciento. Esto suma un total de 1,58 por ciento de

mujeres militares en el Cuerpo Comando en el año 2010 contra un 6,56 por ciento en 2019. El máximo grado alcanzado por una Oficial de Cuerpo Comando es el de Mayor (Ejército Argentino), Teniente de Navío (Armada) y Capitán (Fuerza Aérea), mientras que en el Cuerpo Profesional, el máximo grado alcanzado por una Oficial en el Ejército es General, para la Armada es Contralmirante y para la Fuerza Aérea, Comodoro.

Sin embargo, si bien estos avances son sumamente significativos, aún queda mucho por hacer para lograr la integración plena de las mujeres y dotar a las Fuerzas de un perfil lo suficientemente profesional como para que la identidad de género no se convierta en un obstáculo para el desarrollo de la carrera. Si bien sabemos que los cambios sociales requieren tiempo, esto no significa esperar que el tiempo resuelva las desigualdades sino, por el contrario, necesitamos un trabajo constante y sostenido. Para dar cuenta de manera somera del estado de situación de los análisis del tema en la región, haré un repaso breve, no exhaustivo, de la bibliografía que ha abordado el tema de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

Entre las autoras que han estudiado los procesos de incorporación y desarrollo de carrera de las mujeres en las Fuerzas Armadas de la región, se destacan varios trabajos de gran importancia para aproximarnos a un tema aún poco explorado, pero que no profundizan en sus análisis (Bobeá, L. 2008; Donadío & Mazzotta 2009, Lucero 2010, 2011, 2018; Castrillón, L; Von Chrismar, P, 2011; Frederic y Calandrón, 2015;). En Brasil se destacan, entre otros, los tempranos trabajos de D'Araujo (2000, 2003, 2004), el trabajo pionero en cuanto a su perspectiva interdisciplinaria y de género de Emilia Takahashi (2002, 2005), las investigaciones realizadas por Silva (2007, 2008, 2010) y los trabajos de Mathias (2005), Adão (2016) y Masson (2019). En Bolivia y Ecuador, es de subrayar la importancia de la dimensión étnica en el análisis de

la integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas, como los trabajos de Selmeski (2007) y Zaragocín (2014). En el caso de Chile, podemos mencionar los trabajos de Pérez Bravo (2011) y Villalobos Koeniger (2011) y en una perspectiva más amplia, debatiendo acerca de género y poder, y mujeres y uso de armas se encuentra el trabajo pionero de Cheri Zalaquett (2009).

En la Argentina, en líneas generales, los análisis han estado enfocados en los cambios normativos y de políticas de equidad de género desarrolladas durante la gestión de la ministra Nilda Garré (2005-2010), pero con menor detalle respecto de sus efectos y cambios a través del tiempo (Ministerio de Defensa & Friedrich Ebert Stiftung, 2010; Masson, 2010a, 2010b y 2015; Frederic, 2013; Badaró, 2013; Derdoy, 2014; Pozzio, 2014; Barrancos, 2015; Masson & Dominzain, 2017). Por otra parte, algunos trabajos realizados en el marco del Colegio Militar de la Nación y desde la psicología abordaron el tema de los prejuicios y el liderazgo (Zubieta et al., 2011; Sosa et al., 2011; Torres, 2014). Entre los trabajos que han profundizado sobre los aspectos institucionales y de género vinculados a la inserción de las mujeres a las Fuerzas Armadas podemos mencionar a Badaró (2014) y Masson (2017). Sin embargo, un análisis sistemático y profundo de las políticas de género a lo largo del tiempo era aún una tarea pendiente. Este libro tiene por objetivo realizar un aporte en ese sentido, a fin de evaluar y diagnosticar avances, obstáculos y desafíos para orientar el rumbo a seguir.

Acerca del libro

Los capítulos del libro hacen hincapié en los aspectos que, en mayor o menor grado, se han institucionalizado en las Fuerzas Armadas desde los comienzos de las políticas de género hasta el momento en que se realizó la investigación. Se analizan los cam-

bios normativos, la creación de estructuras administrativas, la instauración de espacios de debate y consulta, la creación de programas de formación en género, las formas de resolución de casos disciplinarios vinculados a vulneración de derechos en el ámbito laboral y doméstico y, como aporte más novedoso, las experiencias profesionales de militares como ejecutoras y como destinatarias de las políticas de género. Este libro hace hincapié en las políticas de género, a partir de las dinámicas propias de las Fuerzas Armadas, y en la detección de las principales tensiones y obstáculos en el día a día de una Institución que ha dejado de ser exclusivamente masculina.

Los resultados de investigación son producto de un trabajo de campo que incluye entrevistas semi-estructuradas, entrevistas individuales abiertas, grupos focales, construcción de datos estadísticos y análisis de casos. Dos de los capítulos son producto de tesis de maestría. Los datos recogidos fueron abundantes y no todos han podido ser reflejados en este libro. Por otro lado, algunos aspectos no llegaron a ser trabajados en el proyecto y quedarán como tema de futuras investigaciones. La mayor parte de las personas entrevistadas para este libro son mujeres. Los pocos varones son integrantes de las Oficinas de Género y Equipos de violencia intrafamiliar. Hemos sumado conversaciones informales con jefes y alumnos de la Diplomatura de Género y Gestión Institucional.

El libro se divide en tres partes. La primera, denominada “Las políticas de género en el ámbito de la Defensa”, analiza los aspectos formales del desarrollo de estas políticas públicas: la normativa, la construcción de una instancia deliberativa y la sistematización de la educación. En el Capítulo 1, Masson y Silbergleit analizan las políticas públicas con perspectiva de género en términos generales para luego abocarse a un recorrido analítico por la especificidad que tuvieron en su aplicación en el ámbito de la Defensa. En el

Capítulo 2, Montiel trabaja sobre creación del Consejo de Políticas de Género como política pública y analiza los debates y las primeras medidas tendientes a la modificación y derogación de normativas que provocaban discriminación. Muestra que el trabajo del Consejo fue enriquecido por la diversidad de las experiencias de feministas y de mujeres provenientes de diferentes ámbitos de la vida pública, académica y política, y destaca el Consejo como espacio heterogéneo y diverso. En el Capítulo 3, Sotelo analiza la Diplomatura de Género y Gestión Institucional, directamente relacionada con el capítulo antecedente. Subraya su carácter de pionera en la materia por la diversidad de aportes y experiencias de docentes y estudiantes desde sus respectivas pertenencias institucionales. La Diplomatura, como primera formación específica en materia de género dentro de las Fuerzas Armadas, supone un acompañamiento a la política pública que conlleva un proceso de adaptación de las prácticas institucionales de gestión a la normativa vigente. La autora describe y examina los perfiles del estudiantado, su procedencia respecto a la Fuerza a la que pertenecen y observa las características de cada cohorte desde su comienzo hasta la actualidad.

La segunda parte, “Instrumentos institucionales para el abordaje de situaciones de violencia contra las mujeres”, aborda las herramientas específicas a partir de las cuales las instituciones castrenses han tramitado y regulado los casos de violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico y laboral. En el Capítulo 4 Perdomo, a partir de un breve recorrido sobre las principales transformaciones sociales desde la década de 1980 hasta la actualidad, describe y analiza el impacto en el Código Disciplinario Militar de la incorporación de los tratados internacionales en materia de derechos humanos y género en la Constitución Nacional. Lo hace a través del análisis de las faltas disciplinarias (tipificadas

como leves, graves y gravísimas) más comúnmente denunciadas por las mujeres militares, donde se hace evidente la forma capilar del patriarcado, a la que la autora hace referencia como micro-machismos. Identifica tres casos que operan en el análisis como elementos empíricos para comprender las transformaciones de la interpretación de las normas. En el Capítulo 5, Escoffier analiza, en el marco más amplio de la violencia contra las mujeres, las especificidades de la violencia intrafamiliar en el ámbito militar. Hace hincapié en el trabajo de la Dirección de Políticas de Género y sobre los determinantes de orden contextual propios de las familias militares que tienen un rol central en las vidas cotidianas. Por ejemplo, los permanentes traslados de destino y la dificultad de las mujeres para generar relaciones interpersonales más estables, entre otros. En el Capítulo 6, Cardozo sitúa su trabajo en el Hospital Naval de Puerto Belgrano de la Armada Argentina, con la violencia intrafamiliar en las familias militares. Define la población con la que trabaja y describe la conformación de un equipo estable interdisciplinario especializado en el tema. Destaca el conocimiento práctico adquirido en instituciones civiles de ayuda a víctimas de violencia y describe las tareas llevadas adelante, desde talleres y charlas, hasta el trabajo en red, en el que la víctima es acompañada en un contexto de cuidado y apoyo más amplio. Es de destacar, al final del trabajo, el análisis de los “mitos” sobre la violencia intrafamiliar en población militar y sus contrastes con la realidad.

La tercera parte, “Experiencias de integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas”, recoge el punto de vista de las propias mujeres militares tanto en la implementación de las políticas como desde el lugar de destinatarias. En el Capítulo 7, Franceschina trabaja sobre las experiencias y percepciones de las mujeres en las Fuerzas Armadas, a partir de un ejercicio reflexivo sobre su propia experiencia, para mostrar cómo el primer supuesto de la igualdad

entre varones y mujeres en la Armada fue solo un supuesto. Este punto se vincula con el debate entre universalidad vs. particularismo del Capítulo 1. Analiza además las formas de construir el género en la vida castrense a través del uniforme, el orden social y la familia y la división de las tareas. Respecto de las políticas de género analiza el trabajo de las Oficinas de Género y construye un andamiaje interpretativo a partir de tres mecanismos que obstaculizan la implementación de la perspectiva de género: evaporación, invisibilidad y resistencia. Describe contextos en los que se evidencian estereotipos de género como la supuesta “fragilidad de las mujeres” y mecanismos informalmente institucionalizados como “pagar derecho de piso”. Destaca también la importancia fundamental de la formación y difusión del trabajo de género, especialmente en el intercambio de experiencias y percepciones. En el Capítulo 8, Gutiérrez trabaja sobre los procesos de incorporación e integración de las mujeres en la Armada, destacando su carácter procesual. Describe las características del ingreso de las mujeres en la Armada, desde 2007, y considera dos dimensiones: la incorporación y la integración. Mientras la incorporación se constituye principalmente por el enrolamiento y la eliminación de trabas para el ingreso, lo que ha sido sostenido, la integración se refiere a la equidad de oportunidades para el acceso a cargos de conducción y desarrollo de carrera y se da en forma parcial. Trabaja con análisis de trayectorias a través de las cuales se establecen las características reales que tuvo la inserción de las mujeres en las prácticas institucionales. Finalmente, en el Capítulo 9, Masson trabaja las tensiones y obstáculos de la integración de las Oficiales de Cuerpo Comando en las Fuerzas Armadas, más allá de los avances que se registran desde su incorporación. Muestra la importancia de percibir las diferencias entre las posiciones y la identificación profesional de las mujeres que integran la Institución para

poder dar cuenta de las contradicciones y el rechazo de las mujeres de Cuerpo Comando a las políticas de género. Construye un andamiaje teórico para pensar las identificaciones preponderantes, tanto positivas como negativas. Todo ello en función de un núcleo duro de identificación (*core meaning*). Determina dos grandes variables: la profesional militar (Cuerpo Comando o Cuerpo Profesional) y la de género (masculino o femenino) y asigna valores positivos y negativos a cada una de ellas. Esto le permite construir un sistema de variables y categorías para analizar las posiciones de los y las militares y comprender las relaciones de género en este espacio particular. Los principales hallazgos de este capítulo están relacionados con la importancia de analizar a las mujeres en función de sus contextos y no como un universo homogéneo. En este sentido, la autora muestra que las Oficiales de Cuerpo Comando intentan asemejarse más a los Oficiales de Cuerpo Comando (el “ser militar”) que a las otras mujeres. Buscan el borramiento de los rasgos de género que las hacen “diferentes” como forma de acercarse al *core meaning* de la Institución. Pero, las diferencias respecto de los Oficiales de Cuerpo Comando se imponen a partir de la maternidad (el “ser madre”). Así, lo femenino de las Oficiales de Cuerpo Comando pivotea entre estas dos identificaciones: “ser militar” - “ser madre”.

En base a los análisis aludidos, ¿qué nos demandarían hoy las políticas de género en el ámbito de la Defensa? Más arriba mencioné que en sus inicios, y desde la perspectiva del enfoque de la transversalidad, las políticas de género en el ámbito de la Defensa fueron ideales. Sin embargo, como señala Rodríguez Gustá (2008) “la transversalización de género en un sentido transformador –lo

cual implica cambiar los propios estándares asociados con la masculinidad y la feminidad—, no sólo trastocando su valoración cultural relativa sino haciendo del género un atributo menos saliente (Rees, 2005), demandaría nuevas capacidades por parte de los Estados, las organizaciones de mujeres y los movimientos feministas”. Considero que estas condiciones, al menos parcialmente, se dan hoy en la Argentina, a las que se suma alguna posibilidad real de que en el ámbito de las Fuerzas Armadas sea posible cambiar los estándares asociados con la masculinidad y la feminidad. En este sentido, y de acuerdo al diagnóstico realizado, considero que necesitamos percibir los matices y las complejidades de la integración de las mujeres al ámbito de la Defensa. En primer lugar, la gestión institucional deberá identificar la especificidad que se genera en la articulación de los temas de género con las características de una Fuerza Armada. En segundo lugar, esta especificidad requiere ser comprendida para poder garantizar el desarrollo profesional de las mujeres militares, su plena integración y el respeto a la manera en que construyen su identidad profesional. No siempre es conveniente aplicar lógicas propias de otros contextos sin mediaciones. Un ejemplo de esto es el uso del lenguaje inclusivo. Las jóvenes Oficiales, en su afán de integración, en términos generales no están de acuerdo en la feminización de las denominaciones de los grados y los cargos. No se sienten identificadas cuando las llaman Capitana, sino que prefieren ser “la Capitán”. Consideran que deben ser ellas quienes decidan la forma en que deben ser nombradas y no que ese nombre sea resultado de una “imposición” ajena a la Institución. Este tema, pendiente de resolución, muestra que no se resuelve desde una mirada única y requiere que las mujeres militares puedan pensarse a sí mismas desde una perspectiva de género. En tercer lugar, en el estado actual de las políticas de género, ni las mujeres ni los varones militares pueden ser pensados

como un todo homogéneo. Debemos distinguir cómo es la situación según la Fuerza de pertenencia, el rango jerárquico, el tipo de arma o servicio, según se trate de Cuerpo Profesional o Cuerpo Comando o de personal superior o subalterno. Esto es necesario porque no todas las mujeres sufren la desigualdad de género de la misma manera y no todas cuentan con las mismas herramientas para revertir esa situación. Por otro lado, hoy muchos militares varones son receptivos a las políticas de género y se comprometen con su implementación. Si bien cuando aplicamos las políticas miramos habitualmente la falta y el obstáculo, porque ahí es donde debemos trabajar, es de vital importancia reconocer las buenas prácticas y los aspectos positivos con los que ya contamos luego de más de diez años de políticas de género.

Laura Masson

*Directora de Políticas de Género
de la Dirección Nacional de Derechos Humanos
y Derecho Internacional Humanitario
del Ministerio de Defensa*

Bibliografía

- Badaró, Máximo (2014). “One of the guys”: Military Women, paradoxical individuality, and the transformations of the Argentine Army. *American Anthropologist*. Vol. 117, N°1, pp. 86-99.
- Bobeá, L. (2008). “Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas. Un estudio del caso dominicano”. En Revista *Nueva Sociedad* No. 213. Disponible en: http://nuso.org/media/articles/downloads/3494_1.pdf
- Castrillón, I., Von Chrismar, P. (2013) *Mujer y Fuerzas Armadas en el contexto sudamericano: una visión desde Chile*. ESD. Estudios de Seguridad y Defensa- esd.anepe.cl.
- D’Araujo, M. (2000). “To protect and to exclude: women an Armed Forces in Brazil”. In: *Crossroads of history: experience, memory, orality*. Anais do XIth International Oral Conference, Vol. I., p. 129-134. Istanbul: International Oral History Association.
- D’Araújo, M. (2004). *Mulheres, homossexuais e Forças Armadas no Brasil. Nova história militar brasileira*. Rio de Janeiro: FVG: Bom Texto.
- D’Araujo, M. (spring 2003). “Pós-modernidade, sexo e gênero nas Forças Armadas”. *Security and Defense Studies Review*. ISSN:1533-2535, Volume 3 No. 1.
- Frederic, S y Calandrón, S. (2015). “Gender Policies and Armed Forces in Latin America’s Southern Cone”. En *Res Militaris*. Ergomas issue n°1, Women in the Military (Parte Uno), September.
- Lucero, M. (2011). “Las mujeres en el ámbito de la defensa y la seguridad internacional. La equidad de género dentro de las Fuerzas Armadas en Sudamérica: Los casos de Argentina y Chile”. Revista *Melibea* Vol. 5, pp 101 -120. Universidad de Congreso, Universidad Champagnat.

- Masson, L. (2010a). "Las Mujeres en las Fuerzas Armadas. ¿Qué tipo de integración?" En *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa y Fundación Friederich Ebert.
- Masson, L. (2010b). "La transformación del rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas: hacia la construcción de un espacio mixto". En Center for Hemispheric Defense Studies Security and Defense Studies Review *An Interdisciplinary Journal* all-Winter Issue. Volume 11.
- Masson, L. (2015). "Saberes académicos, experiencias y militancias. Buenas prácticas en políticas públicas con perspectiva de género". En *Equidad y Defensa: una política en marcha IX*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Masson, L. (2017). Masson, L. (2017). "Women in the Military in Argentina: Nationalism, Gender and Ethnicity". En: *Gender Panic, Gender Policy. Advances in Gender Research*, Volume 24, p. 23-43.
- Masson, L. (2019). "Tensions and negotiations surrounding the inclusion of female officers in the Brazilian Air Force". In *The Politics of Military Families. State, Work Organizations, and the rise of the Negotiation Household*. Edited by R. Moelker, M. Andrés and N. Ronés.
- Mathias, S. (2005). "As Mulheres chegam aos quartéis". Resdal Eletrônica (2005). Disponible en: <http://www.iidh.ed.cr/comunidades/seguridad/docs/seg_docfuerzas/as%20mulheres%20ffaa-suze-2005.pdf>
- Pérez Bravo, Claudia (2011). "Una aproximación a la construcción de identidad de mujeres cadetes en la Escuela Militar del Ejército de Chile". *Calidad en la educación* N°35. Santiago: versión on-line. ISSN 0718-4565.
- Selmeski, B. (2007). "Indigenous integration into the Bolivian and Ecuadorian armed forces." In *Cultural Diversity in the Armed Forces: An International Comparison*, ed. J. L. Soeters and J. Van der Meulen. London and New York: Routledge.

- Silva, C. (2010). “Famílias de Militares: uma análise sobre o ethos nômade, a construção das relações e as configurações de família no Exército”. In: *34º Encontro Anual Da ANPOCS, 2010, Caxambu/MG. Programas e Resumos*. 34º Encontro Anual da ANPOCS. São Paulo: ANPOCS.
- Silva, C. (2008). *Gênero, Hierarquia e Forças Armadas: um estudo etnográfico acerca da presença de mulheres nos quartéis*. (Prêmio Lévi-Strauss 2008 - Modalidade B).
- Silva, C. (2007). “Masculinidades e Feminilidades nas Forças Armadas: uma etnografia do ser militar, sendo mulher”. In: *VII Reunião de Antropologia do Mercosul. Rio Grande do Sul, julho de 2007*. Disponível em: <http://www.arqanalagoa.ufscar.br/abed/Integra/Cristina_Rodrigues_da_Silva_13-08-07.pdf>. Acesso em: 07 Dez. 2013.
- Rodriguez Gustá, A. (2008) “Las escaleras de Escher: la transversalización de género vista desde las capacidades del Estado”. En *Aportes para el Estado y la Administración Pública* 14(25): 53-70.
- Sosa, F., Torres, J., Frascaroli, C., Fernández, O. (2011). “Igualdad y equidad de género en la formación de estudiantes militares”. *III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*, 22 al 25 de noviembre de 2011.
- Takahashi, E. (2002). “Homens e Mulheres em campo: um estudo sobre a formação da identidade militar”. Tese (Doutorado em Educação) – Campinas: UNICAMP, Campinas. Mimeo.
- Takahashi, E. (2005). “Homens e mulheres: identidade militar”. In: *29 Encontro Anual da ANPOCS, 2005, Caxambu*. Programa e Resumos - ANPOCS 2005. São Paulo: ANPOCS.
- Villalobos Koeniger, P. (2011). “El servicio militar femenino voluntario en el ejército de Chile”. Tesis de Maestría. Chile: Flacso-Universidad de Concepción.

Zalaquett A., Cherie (2009). *Chilenas en armas: Testimonios e historia de mujeres militares y guerrilleras subversivas*. Santiago de Chile: Catalonia.

Zubieta, E., Beramendi, M., Sosa, F., Torres, J. (2011). "Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar". *Revista de Psicología*, 29 (1),101-130.

PARTE I

Las Políticas de Género en el ámbito de la Defensa

1

Diseño y ejecución de políticas de género en el ámbito de la Defensa. Análisis y breve reseña histórica

Laura Masson ■ Melina Silbergleit

El género en las políticas públicas

Desde el reconocimiento de los derechos civiles y políticos de las mujeres en la primera mitad del siglo XX hasta la movilización de miles en las calles, a comienzos del siglo XXI, muchos han sido los cambios sociales. También se han transformado las políticas públicas con el objetivo de lograr tanto el reconocimiento formal de la igualdad como el cambio de perspectiva en las instituciones. Consideramos que, en su diseño e implementación, las políticas públicas con perspectiva de género requieren del diagnóstico y reconocimiento de las diferencias estructurales entre varones y mujeres y de la creación de mecanismos que contribuyan de manera sustantiva a reducir la desigualdad. En este camino, tanto las estrategias como los resultados nunca son lineales y demandan propuestas específicas de acuerdo a la población destinataria y los contextos histórico-sociales. A su vez, el diseño de las políticas debe actualizarse y responder a las necesidades de cada momento.

En la década de 1980, la antropóloga británica Henrietta Moore (1999) realizó una importante síntesis analítica de la relación de las mujeres con el Estado. En su trabajo destaca el desarrollo de la

normativa jurídica relacionada con la política familiar (reformas vinculadas con la propiedad, la sucesión y el matrimonio, medidas en torno a licencias por maternidad) que posibilitaron una mayor libertad para las mujeres en la esfera familiar. Por otra parte, evidencia que la influencia de las políticas públicas en la vida de las mujeres, especialmente en los gobiernos socialistas, estuvo marcada, entre otras cosas, por la igualdad de oportunidades para acceder al empleo y a salarios iguales por trabajo idéntico, medidas relativas al cuidado de los/as niños/as y acciones que regulan el ejercicio de la sexualidad y la reproducción (leyes de matrimonio, penalización o no de la violación, anticoncepción, penalización/despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo, entre otras). Dependiendo de los países, algunos de estos temas pueden considerarse superados, mientras que otros están en pleno proceso de negociación o aún a la espera de su resolución.

Queremos señalar dos puntos importantes para pensar los temas que se abordan en este libro. El primero es la estrecha relación entre el diseño de las políticas públicas y la configuración de roles e identificaciones desde el accionar del propio Estado. Tal como muestran diversas autoras, el Estado no solo regula la vida de las personas, sino que también define ideologías de género, conceptos de “feminidad” y “masculinidad” y determina la imagen ideal de varones y mujeres (Moore, 1980; Masson, 2004; Faur, 2006). Una de las formas en que los Estados construyen imágenes ideales de masculinidad y femineidad es en la conformación de las Fuerzas Armadas. Autoras como Yuval Davis (1996), Helms (2006), Veena Das (2007), Masson (2017), Lomsky-Feder y Sasson-Levy (2018) tematizan, a partir de análisis y perspectivas diversas, la relación de las mujeres con la Nación, el Estado y la ciudadanía tomando en cuenta su integración a las Fuerzas Armadas nacionales.

El segundo punto importante para pensar el género en las políticas públicas es la tensión entre el enfoque de la ciudadanía universal vs. los derechos específicos (Fraser, 2007; Young, 1996; Rodríguez Gustá, 2008; Pautassi, 2011; Guzmán, 2012). El enfoque de la ciudadanía universal supone una igualdad de hecho, dado que las políticas alcanzan a todos los ciudadanos y ciudadanas sin realizar distinciones, y el único requisito de acceso suele ser la pertenencia nacional. Sin embargo, uno de los aportes más significativos de los debates al respecto demuestra que la utilización de categorías abstractas como “ciudadanía”, “comunidad”, “fuerza de trabajo” o “pobreza” dan por supuesto que los actores del desarrollo son varones, que las únicas necesidades e intereses mercederos de atención son las de ellos y no reconocen la desigualdad de género existente. De esta manera, las desigualdades se reproducen y se excluye de hecho a las mujeres de los recursos y beneficios. Naila Kabeer (1994) llamó la atención sobre el hecho de que estas políticas eran “ciegas al género”, en lugar de neutrales al género, como suele considerárselas.

Una vez reconocida la desigualdad, una de las estrategias que ha sido utilizada para mitigar sus efectos es la creación de programas y políticas de acción positiva. Según Raquel Osborne (1997), éstas buscan la igualdad de oportunidades por medio de medidas temporales que permiten contrastar o corregir las desigualdades que, de una manera u otra, habían sido promovidas por el propio Estado. Este es el caso en las instancias de representación política. En la Argentina se sancionó, en 1991, la Ley N° 24.012 o Ley de Cupo Femenino, que propició el aumento de la representación de las mujeres a través de cuotas de participación mínima (30 por ciento) en las listas de candidatos/as presentadas por los partidos para las elecciones. En 2017, mediante la Ley N° 27.412, conocida como la Ley de Paridad de Género, la cuota se elevó al 50

por ciento y las listas de candidatas/os al Congreso de la Nación (diputadas/os y senadoras/es) y al Parlamento del Mercosur deben ubicar “de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente”.

Estas políticas están en la base de los llamados proyectos específicos en los que las mujeres son el grupo objetivo y las principales participantes. Se caracterizan por estar centradas en una dimensión formal –jurídica y normativa– y se desarrollaron en Estados Unidos a partir de la década de 1960 y en Europa en la década de de 1980. El objetivo fue reconocer las **necesidades específicas** de las mujeres y llevar adelante medidas para favorecerlas, poniendo a disposición recursos que ellas pudieran controlar y/o actividades de las que puedan beneficiarse directamente. No obstante, a pesar de que algunos cambios fueron registrados con su aplicación, estas estrategias suelen ser propensas a dejar intactas las relaciones desiguales vigentes. Rodríguez Gustá (2008) remarca que mantienen las diferencias primarias buscando compensar a las mujeres por su eventual doble inserción en el ámbito público y privado.

En la década de 1990 se produce un cambio de paradigma y surge el *gender mainstreaming*. Este enfoque subraya la necesidad de realizar una serie de consideraciones a la hora de pensar en políticas públicas con perspectiva de género: un diagnóstico de las diferencias existentes y, a partir de allí, la definición de los problemas, la colocación de los temas en la agenda pública, la evaluación del impacto de las políticas y la adopción de un enfoque de transversalidad de género. Se busca así no solo hacer hincapié en aquellas políticas destinadas a las mujeres separadas del conjunto de los programas públicos, sino la inclusión de la perspectiva de género en la totalidad de los proyectos. El *gender mainstreaming* o la transversalidad de género se propone revisar integralmente las

políticas públicas, cuestionando los elementos que redundan en favorecer relaciones desiguales entre varones y mujeres. También se orienta a lograr no sólo igualdad de derecho sino, principalmente, la igualdad de hecho ya que la experiencia demostró que la igualdad formal no necesariamente se traduce en una igualdad real. Esto implica eliminar los sesgos de género que ofrecen un trato preferente a los varones descuidando las situaciones que afectan a las mujeres, analizar los factores que generan las desigualdades y evaluar las modalidades posibles de su modificación.

García Prince analiza las limitaciones del *gender mainstreaming* y considera que, si se lo trata como un proceso de naturaleza “más o menos” técnica, sus impactos en los núcleos de las desigualdades políticas no se traducen en cambios reales. Pero los cambios reales sí parecen posibles cuando se maneja su dimensión política. Para la autora, el poder transformativo del *gender mainstreaming* depende de los alcances de la visión estratégica y holística con la cual se diseñen las políticas en su ejecución estratégica y progresiva (García Prince, 2008, p. 41). Lo que nos lleva a cuestionar la eficacia de las medidas por sí mismas, sin tomar en cuenta el compromiso de las personas involucradas, la decisión firme de los gobernantes y las demandas de la sociedad civil respecto de estos temas.

La transversalidad de género es, entonces, una estrategia aceptada a nivel internacional, que supone asegurar que la perspectiva de género sea previa y central en todas las etapas: diagnósticos, desarrollo de políticas, investigación, diálogos y consensos, legislación, asignación de recursos, planificación, implementación, monitoreo y evaluación de programas y proyectos. A esto sumamos que es vital el trabajo para el cambio de la “cultura institucional”, que refiere a los valores que orientan las prácticas cotidianas. De este modo, se aspira a acciones destinadas a cambiar las relaciones

de género existentes redistribuyendo recursos, responsabilidades y poder entre mujeres y varones.

Institucionalización de la perspectiva de género

En 1990, Joan Acker (1990) desafió la suposición de que las instituciones son neutrales al género y mostró en un artículo, que devino en clásico, que las instituciones y los perfiles laborales están “generizados”. Por su parte, Caroline Moser (2005) es una de las autoras que destaca la necesidad de promover la institucionalización de la preocupación de género dentro de las organizaciones, analizando la igualdad en el grupo de personas y otros procedimientos para asegurar un proceso de transformación en términos de actitudes y “cultura”. También remarca la importancia de promover el empoderamiento de género a través de la participación femenina en el proceso de toma de decisiones para garantizar que sus intereses estén incluidos e introduzcan temas en la agenda. Es decir, no se propone solamente el aumento de la participación de las mujeres en agendas definidas por otros, sino también atender a las contribuciones de las mujeres.

Al respecto, Emanuela Lombardo (2003:10) plantea un enfoque de cambio de agenda, en tanto se “requieren transformaciones en las estructuras y en los procesos de toma de decisión, en la articulación de los objetivos, en la prioridad dada a los temas de género entre otros asuntos relevantes y, en general, un replanteamiento de las configuraciones institucionales que apoyan la presente división del poder en la toma de decisiones.” Se busca no sólo realizar acciones destinadas a las mujeres, sino también que los varones asuman responsabilidades, para conseguir mayor igualdad e integración. Estas políticas dan pie a proyectos cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades en el acceso y control de los recursos y beneficios del desarrollo, la satisfacción de los inte-

reses de género, ya sean prácticos o estratégicos (Molineux, 1985)¹ y el empoderamiento (*empowerment*) de las mujeres².

Si hacemos foco en las políticas de género en la Argentina, es necesario resaltar como un importante indicador de equidad de género en el terreno público, que el país ha sido pionero en el empleo de cuotas electorales que ampliaron sistemáticamente las proporciones de legisladoras nacionales (Rodríguez Gustá, 2008). Sin embargo, Rodríguez Gustá menciona que, a diferencia de otros países como Chile, no se ha logrado implementar una estrategia consistente de transversalización de género en el Estado, al momento en que realiza su escrito. Al analizar puntualmente la historia institucional y políticamente convulsionada del Consejo Nacional de las Mujeres destaca que, desde el retorno de la democracia, las políticas públicas de género han estado signadas por su discontinuidad, insuficiencia de financiamiento y ambigüedad en la definición de la equidad y resalta cómo esa discontinuidad se reflejó en el deterioro de su jerarquía, autonomía y presupuesto.

A pesar de esto, es necesario destacar que en casi todas las provincias y municipios se crearon áreas específicas de género que

1. “Caroline Moser (1989), interesada en ofrecer a los planificadores una herramienta útil para proyectar acciones de desarrollo a favor de las mujeres, tradujo el concepto “intereses de género” al lenguaje de la planificación convirtiéndolo en necesidades de género. Esta investigadora considera que, desde la perspectiva de la planificación, los intereses pueden ser definidos como “las preocupaciones prioritarias” y las necesidades como “los medios por los cuales dichas preocupaciones son satisfechas”. Dado que las necesidades son palpables y específicas, este concepto resulta más útil cuando se trata de diseñar programas y proyectos destinados a satisfacer las demandas de las mujeres” (*Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. Universidad del País Vasco <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/112>).

2. El concepto de empoderamiento toma relevancia tras la histórica Conferencia Mundial de las Mujeres en Pekín en el año 1995, cuando se lo empleó por primera vez en los debates políticos como estrategia fundamental para que las mujeres asuman un papel de liderazgo y puedan tener un rol preponderante en la toma de decisiones. Es preciso considerar que la transversalidad y el empoderamiento son acciones complementarias, que se vinculan estrechamente en la medida en que toda política diseñada y desarrollada sobre la base de la transversalidad debería redundar en el empoderamiento de las mujeres.

implementan políticas hacia las mujeres y, a fines del año 2019, al asumir como presidente de la Nación Alberto Fernández, se creó el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad como apuesta política que busca sopesar estas dificultades. Del mismo modo, si recorremos los avances en la ampliación de derechos de las mujeres y en la igualdad de género, debemos resaltar un conjunto de normas sancionadas para acceder a servicios de salud sexual y reproductiva, al parto respetado, protección integral contra la violencia, prevención, sanción y asistencia a las víctimas de trata de personas, la Ley de Educación Sexual Integral y la regulación del contrato de trabajo para el personal de casas particulares, entre muchas otras. Es de destacar, además, que en 2019 se promulgó la Ley N° 27.499, denominada Ley Micaela³, que instruye la obligatoriedad de formar en temas de género a quienes integran los tres poderes del Estado y, en el año 2018, se profundizó y discutió por primera vez en el ámbito parlamentario un proyecto de ley para la interrupción voluntaria del embarazo.

Otras acciones fundamentales para evaluar la ampliación de derechos en la Argentina es la Ley de Matrimonio Igualitario, sancionada en 2010, y la Ley de Identidad de Género, sancionada en 2012. La primera de ellas cuestiona el modelo heteronormativo que no solamente hace referencia a la conformación de un tipo ideal de unión sexo-afectiva, sino a la organización de todo un sistema administrativo y valorativo en función de presumir que todas las personas que nos rodean son heterosexuales. A partir de la posibilidad de que se casen personas del mismo sexo, la legislación en materia de familia reconoce y protege la identidad, el matrimonio y la parentalidad de personas LGTBI (lesbianas, gays,

3. En reconocimiento a Micaela García, víctima de femicidio asesinado en la provincia de Entre Ríos.

trans, bisexuales e intersex)⁴. Por su parte, la Ley de Identidad de Género permite que las personas trans sean tratadas de acuerdo a su identidad autopercibida e inscriptas en sus documentos personales con el nombre y el género vivenciado, sin intervenciones judiciales y sin patologizar su identidad⁵.

Por último, es necesario mencionar que, en las últimas décadas en la Argentina, varias mujeres accedieron a puestos clave en el Estado: las primeras mujeres juezas de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Elena Highton de Nolasco en 2004 y Carmen Argibay en 2005), la primera presidenta electa, Cristina Fernández de Kirchner, la primera ministra de Economía, Felisa Michelli, y Nilda Garré, primera ministra de Defensa y, posteriormente, de Seguridad, entre otras. Sin embargo, a pesar de todos los adelantos mencionados, aún persisten grandes brechas relacionadas con las posibilidades reales de la incorporación de los cambios en la cosmovisión de personas e instituciones. Durante un largo período de tiempo, la expansión del marco normativo convive con prácticas institucionales que sostienen y reproducen no sólo las desigualdades entre varones y mujeres, sino también entre mujeres de distintas clases sociales, y en prácticas discriminatorias y excluyentes de las personas trans, gays y lesbianas.

Retomando el análisis de Rodríguez Gustá del Consejo Nacional de las Mujeres, como ejemplo de discontinuidad, insufi-

4. El movimiento de diversidad sexual tiene una larga historia de organización en el país, surgió en la década de los setenta y continuó su organización política durante más de cuarenta años. Sin embargo, sus demandas empezaron a ser reconocidas por el Estado nacional a partir de las leyes mencionadas junto con la de Reproducción Médicamente Asistida (2013), el Código Civil y Comercial Unificado (2014) y el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 1006/2012, de Reconocimiento Legal de Hijos e Hijas de Familias Co-maternales (que permite la inscripción de niños y niñas por parte de matrimonios conformados por personas del mismo sexo).

5. Esta Ley ordena, además, que todos los tratamientos médicos de adecuación a la expresión de género sean incluidos en el Programa Médico Obligatorio, lo que garantiza una cobertura de las prácticas en todo el sistema de salud, tanto público como privado (Cutuli y Keller, 2015).

ciencia de financiamiento y ambigüedad en la definición de la equidad, consideramos que las políticas de género implementadas en el Ministerio de Defensa entre los años 2006-2015 fueron la contracara de esta experiencia. Más allá de los señalamientos que haremos como tensiones y obstáculos, podemos sintetizar la experiencia como exitosa y transformadora. A partir de la gestión de Nilda Garré como ministra de Defensa entre los años 2006-2010, se implementó una política de género transversal, basada en un alto grado de institucionalización, la articulación con organismos externos y ámbitos académicos, que buscaba fortalecer las capacidades internas de las Fuerzas Armadas y promover la participación permanente de las mujeres militares. Esta iniciativa fue continuada por el ministro Arturo Puricelli (2010-2013), en cuya gestión se eliminó la restricción para el ingreso de mujeres a las Armas de Caballería e Infantería del Ejército. Las políticas de género se profundizaron en la gestión del ministro Agustín Rossi (2013-2015), en la que se destacan el desarrollo de una política de cuidados en la que se inauguraron nuevos jardines maternales y se realizaron convenios con autoridades provinciales, se promovieron los lactarios en las Instituciones castrenses, se crearon nuevas Oficinas de Género y se reglamentaron las responsabilidades de los Puntos Focales de Género. También son destacables las medidas sobre la evaluación y monitoreo de las políticas de género (Resolución Ministerial N° 452/13) e indicadores de género y la promoción del ascenso (en vida) de la primera mujer a Generala de Brigada del Ejército Argentino, esta continuidad fue interrumpida en el año 2016, al asumir como ministros de Defensa Julio Martínez (2016-2017) y Oscar Aguad (2017-2019) durante la gestión del presidente Mauricio Macri. La institucionalización de las políticas se sostuvo (aunque debilitada) a través de la continuidad de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de

Defensa y mecanismos de las propias Fuerzas Armadas como las Oficinas de Género y los Equipos de Violencia Intrafamiliar.

Mujeres en las Fuerzas Armadas: del apoyo y la complementariedad a los esfuerzos por la integración

Como mencionamos al inicio, una de las formas en que los Estados construyen imágenes ideales de masculinidad y femineidad es a través de la conformación de sus Fuerzas Armadas, es decir, a quienes se reconoce como representantes de la defensa de la Nación⁶. En la Argentina se pueden reconocer diferentes momentos de la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas, que han sido graduales y cada uno con su propia complejidad.

Masson (2010a) analiza los momentos en que se produjeron reformas institucionales en las Fuerzas Armadas para el ingreso de mujeres y destaca que este proceso registra dos etapas. La primera, a principios de la década de 1980, con la incorporación de personal femenino al Cuerpo Profesional⁷. Este cambio surge como iniciativa del propio medio castrense y se da prácticamente al mismo tiempo en las tres Fuerzas. Entre los años 1980 y 1983 se permitió el ingreso de mujeres al Cuerpo Profesional de las tres Fuerzas, tanto para Oficiales como para Suboficiales. El Ejército y la Fuerza Aérea incorporaron mujeres Oficiales al Cuerpo Profesional en 1982, un año antes del inicio de la democracia, y la Armada en el año 1981 e incorporó mujeres Suboficiales al Cuerpo Comando en el año 1980, y fue la primera de las tres Fuerzas en modificar la normativa restrictiva.

6. Sobre este punto ver el Capítulo 9 en este libro.

7. La primera incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas fue en 1977, mediante la Ley N° 21.521, con la creación de la Policía Aeronáutica Nacional (PAN), que podría considerarse dentro de la primera etapa.

Si analizamos los datos actuales de composición de las Fuerzas, encontramos que la participación femenina –especialmente entre los Oficiales–, continúa destacándose en el ámbito profesional, puntualmente en el área de salud. Esta realidad coincide con lo que acontece en el mercado de trabajo, siendo esta una actividad con una alta carga de cuidado. La mayoría se concentra, principalmente, en tareas semicalificadas como la enfermería y, en las últimas décadas, con una tendencia creciente como profesionales médicas. Así, lo que sucede en las Fuerzas coincide con los datos sobre la representación de las mujeres registradas en el sector salud en la Argentina, donde el 71 por ciento son mujeres, valor que se encuentra muy por encima del resto de la economía, donde éstas apenas alcanzan el 40 por ciento (Aspiazu, 2016).⁸ Es importante vincular esta realidad con la probabilidad de que las mujeres de las Fuerzas Armadas accedan a los puestos jerárquicos más importantes. Sobre ello, Muleiro y Escoffier (2015) analizaban la dificultad de que esto suceda dado que el personal femenino de mayor jerarquía pertenecía, hasta el momento, al Cuerpo Profesional y para muchas unidades es requisito indispensable que sus jefes/as sean Oficiales de Cuerpo Comando. Por otro lado, refieren que las capacitaciones que se exigen luego para postular a agregadurías militares en el exterior solo son accesibles para Oficiales de Cuerpo Comando⁹.

Ahora bien, retomando lo planteado por Masson (2010a), el segundo momento de transformaciones aconteció durante un gobierno democrático y consistió en la modificación de la normativa que restringía el ingreso de mujeres a los Institutos de formación

8. <http://nulan.mdp.edu.ar/2465/1/aspiazu.2016.pdf>

9 Es importante destacar que, dentro del Cuerpo Profesional, quienes ejercen la medicina y la abogacía pueden ascender al Generalato. Tradicionalmente, los jefes del Hospital Militar han sido Generales, sin embargo, la actual Jefa del Hospital Militar ocupa ese cargo, pero no ha sido ascendida al grado de General.

de Oficiales e incluyó una modificación en la modalidad de reclutamiento del personal de tropa donde se suspendió el Servicio Militar Obligatorio, basado en el sistema “universal” instaurado en 1901. A partir de 1994, las mujeres pueden ingresar como soldados voluntarias¹⁰. Ambas transformaciones son sumamente significativas en cuanto atraviesan la identidad de la Institución, que hasta el momento permanecía resguardada. Por un lado, al no permitir mujeres en el Cuerpo Comando y, por otro, por excluirlas del servicio militar obligatorio, uno de los mecanismos de pertenencia ciudadana reservado sólo a los varones (Yuval Davis, 1996; Boëne, 2003; Lomsky-Feder y Sasson-Levy, 2018). El Ejército Argentino fue el primero en permitir el ingreso de mujeres al Cuerpo Comando en el año 1997 y el último en eliminar las restricciones para el acceso de las mujeres a las armas de Infantería y Caballería. La Escuela de Aviación eliminó la restricción de ingreso de mujeres en el año 2001 y la Escuela Naval en el año 2002.

Consideramos que la apertura de las emblemáticas armas de Caballería e Infantería, pertenecientes a la más antigua de las tres Fuerzas, corresponde a una tercera etapa de integración de las mujeres que se dio posteriormente a las dos mencionadas por Masson (2010a). Esta modificación institucional, que se realizó mediante Resolución Ministerial en el año 2012, puede definirse como un nuevo paso en la modificación de la identidad exclusivamente masculina de las Fuerzas Armadas argentinas y es un espacio que continúa siendo resistente a la presencia de las mujeres.

10 El Servicio Militar Voluntario (SMV) es la prestación que efectúan por propia decisión los argentinos varones y mujeres, nativos, por opción o ciudadanos naturalizados, con la finalidad de contribuir a la defensa nacional, brindando su esfuerzo y dedicación personales con las características previstas en la presente Ley (Ley N° 24.429, artículo 1°).

Perspectiva de género en el ámbito de la Defensa: avances normativos

Los avances normativos que se establecieron en el ámbito de la Defensa sucedieron en el período que va desde el año 2006 —a partir de la implementación de políticas de género—, hasta el año 2015, momento en el cual hubo cambio de signo político y asumió el gobierno la alianza “Cambiemos”. Los cambios estuvieron vinculados con la transformación de las instituciones castrenses de un ámbito profesional netamente masculino a un ámbito profesional mixto, y en su adecuación a las leyes que regían en el ámbito civil (Masson, 2010b). Tal como detalla la autora, uno de los principales ejes para lograrlo fue la revisión del modelo de familia que sostenía la normativa militar, el cual implicaba la dedicación y el tiempo completo de sus miembros, la exclusión de las mujeres de la estructura formal y su inclusión en tanto esposas. Se establecieron una serie de normas que derogaron la prohibición de acceso de quienes tuvieran hijos/as o personas a cargo, tanto al Servicio Militar Obligatorio (Decreto Presidencial N° 1.647/2006), como a los Institutos de formación.

Al mismo tiempo, se promovieron acciones que reconocieran las exigencias domésticas para sus integrantes y modificaran la vinculación que tenían los propios varones con las Fuerzas, como el reconocimiento de los hijos/as, el derecho a su identidad y las prestaciones médicas (Resoluciones Ministeriales N° 1435/2006 y N° 15/2010). También, el compatibilizar el respeto de los derechos provenientes de la maternidad y las necesidades del desarrollo de la carrera profesional en sus distintas etapas (Resolución Ministerial N° 48/12), así como evitar que mujeres embarazadas y lactantes hagan determinadas actividades (tiro, combate, orden cerrado) y la extensión de la licencia por paternidad (Resoluciones 706/11). En esta línea, fue muy significativo el Plan Nacional de

Jardines Maternales y Paternidad Responsable, mediante el cual se promovió la creación de jardines maternales que prioritariamente atienden la demanda de trabajadores/as militares y civiles con hijos/as de entre 45 días y 2 años de edad.

Conjuntamente, en la revisión normativa se propuso reconocer las distintas formas de organización familiar y la redefinición de roles al interior de la familia. Para ello, se identificaron instrumentos de regulación que debieron ser derogados o modificados. Se suprimieron las directivas existentes que recababan información sobre “situaciones regulares o irregulares de familia” y se revisaron y modificaron aquellas cláusulas que referían como única posibilidad de ordenamiento familiar el casamiento heterosexual. Como contrapartida se impulsó la Resolución Ministerial N° 1.103/2011 que establece la adecuación de la normativa a la Ley de Matrimonio Igualitario y se suscitaron acciones que no presuponen la existencia de una familia integrada por un varón y una mujer, especialmente para la adjudicación de viviendas.

A su vez, se incluyó el tema de violencia intrafamiliar como un aspecto en el cual el Estado tiene la obligación de intervenir, dejando atrás aquellas concepciones que la consideraban una cuestión del espacio privado. Por consiguiente, se estableció el “Plan de trabajo conjunto para promover una política integral para la detección, atención y registro de los casos de violencia intrafamiliar”, que se guía por las obligaciones que pesan sobre todos los actores públicos en materia de violencia, cualquiera sea el ámbito estatal en que estos se encuentren.

En este sentido, se tomaron como áreas de desarrollo las estructuras de salud pública a cargo de las Fuerzas Armadas y se llevó adelante una política que incluye la capacitación, la conformación de equipos interdisciplinarios de asistencia a víctimas y la realización de protocolos estandarizados, entre otras

medidas¹¹ (Arduino, 2010). También, para brindar en la propia estructura militar una instancia de atención que asegure la gestión institucional con perspectiva de género, se crearon las Oficinas de Género (Resolución Ministerial N° 1.160/08) y se establecieron acciones puntuales para prevenir y sancionar la discriminación y el acoso sexual.

En el plano de formación con perspectiva de género, en el año 2009 se creó la Diplomatura de Género y Gestión Institucional en el Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial (IN-DAE), con el objetivo de ofrecer un espacio de capacitación y profundización en la temática de género para el personal de las Fuerzas Armadas, extensivo a otras áreas de interés. La Diplomatura continuó ininterrumpidamente, alcanzó los 10 años de cursada y más de 700 egresados/as hasta el año 2019¹².

Las normativas mencionadas fueron el resultado de un trabajo diagnóstico específico que intentaba dar cuenta de la transición de una profesión tradicionalmente masculina hacia un espacio de trabajo mixto, en el cual las mujeres deben ser reconocidas no en términos de colaboración (y complementariedad) en las tareas definidas como masculinas, sino en condiciones de igualdad en el desempeño profesional (Masson, 2010b). Tal como expresa Donadío (2004:9) la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas existe desde sus inicios sin embargo, la organización de las Fuerzas como institución profesional a principios del siglo XX no incluyó la participación femenina en su estructura.

En el año 2006 se realizó un censo para conocer las condiciones socio-económicas de las mujeres en las Fuerzas, una encuesta de opinión sobre sus percepciones y expectativas al interior de sus unidades y de la Fuerza en general, el análisis sobre su situación

11. Para profundización sobre este tema, puede consultarse el Capítulo 5 del presente libro.

12. Sobre la Diplomatura, puede consultarse el Capítulo 3 del presente libro.

jurídica y de la infraestructura edilicia para detectar posibles vulnerabilidades y reformas a realizar. En 2007, con la formación del Consejo de Políticas de Género para la Defensa se dio respuesta a una demanda común de las mujeres de todas las Fuerzas: la necesidad de poder acceder a algún espacio en el que pudieran participar y discutir, como mínimo, respecto de las cuestiones que las afectan directamente (Arduino, 2010). Desde allí se identificaron los temas del uso de uniformes, la participación de las mujeres en misiones internacionales, entre otros debates. En el año 2008, para dar mayor institucionalidad a las políticas que comenzaron a implementarse a partir de 2006, se creó la Dirección Nacional de Políticas de Género dependiente de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario¹³.

En el año 2013, para continuar con el análisis diagnóstico, se incorporó la variable sexo en el manejo de datos de las tres Fuerzas, dentro del denominado “tablero de comando” (Resolución Ministerial N° 452/13) y un año después se desarrollaron indicadores de género (Resolución Ministerial N° 93/14). Uno de los resultados percibidos a partir de estos instrumentos, fue la existencia de una baja tasa de retención de las mujeres dentro de las instituciones militares. En este sentido, si analizamos la información suministrada por las propias Fuerzas, encontramos un crecimiento exponencial del número de mujeres a partir del año 2010. Sin embargo, al observar porcentualmente la participación, el crecimiento no es tan grande: en el año 2017 las mujeres en las tres Fuerzas representaban solamente un 17 por ciento, lo cual equivale a una mujer cada, aproximadamente, ocho varones, porcentaje que aumentó un 5 por ciento desde el año 2007. Por otro lado, la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas no necesariamente se concentra en las tres instituciones castrenses

13. Estos temas se analizan en detalle en el capítulo 2 de este libro.

por igual. En el año 2019 el porcentaje de mujeres es sustancialmente mayor en la Fuerza Aérea y la Armada (25 por ciento y 26 por ciento respectivamente), mientras que en el Ejército alcanza apenas el 14 por ciento.

La presencia, desde hace más de cuatro décadas, de las mujeres en las instituciones castrenses evidencia un largo recorrido donde se pudieron ir rompiendo las barreras –implícitas y explícitas–, demostrando la capacidad y el interés de las mujeres en desarrollarse profesionalmente en todos los ámbitos. Sin embargo, la documentación y precisión cuantitativa nos permite dar cuenta que aún son muchos los desafíos, y que su incorporación a las Fuerzas es aún escasa. Por lo tanto, solamente a partir de un análisis continuado y de la profundización de las medidas se podrá ir ahondando en la integración efectiva, es decir, aquella que supera la aceptación formal del ingreso y avanza hacia un proceso de integración sustancial en condiciones de equidad, con lo que se logró una alta tasa de retención y permanencia.

Tal como plantea García Prince, la transversalización de género puede hacerse efectiva si existe decisión y compromiso político. Este se vio disminuido paulatinamente con el cambio de gobierno, a fines del año 2015. La gestión gubernamental que se inició ese año tuvo dos ministros de Defensa. El primero mostró sensibilidad con el tema y, aunque el compromiso registrado fue menor, la Directora de Políticas de Género se reconocía como feminista y realizó diversas acciones en pos del sostenimiento del camino iniciado. En el segundo caso, el interés en el desarrollo y profundización de las políticas fue inexistente. Aun así, la Dirección Nacional de Políticas de Género continuó sus funciones, pero sin contar con apoyo político. Un ejemplo es que en estos años no sólo no se impulsó ninguna Resolución que promueva la igualdad de género sino que se discontinuaron las publicaciones anuales

denominadas *Género y Defensa: una política en marcha*, donde se plasmaban las acciones realizadas¹⁴. Como aspecto positivo de este período debe mencionarse la creación de la Oficina de Género del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas (EMCO). La falta de compromiso político por parte de las autoridades ministeriales tuvo rápida repercusión en gran parte del personal de las Fuerzas Armadas, que interpretó que las incómodas políticas de género habían sido un tema “pasajero” y vinculado a una gestión de gobierno específica.

Mecanismos institucionales para la integración de las mujeres: las Oficinas de Género

Hubo dos mecanismos institucionales en las propias Fuerzas Armadas que han sido de importancia en la implementación de las políticas de género en el ámbito de la Defensa: las Oficinas de Género (OG) y los Equipos de Violencia Intrafamiliar (VIF) que dependen de las áreas de sanidad y bienestar de cada Fuerza y son analizadas en profundidad en el Capítulo 5. Las primeras fueron creadas en las tres Fuerzas en el año 2008 y dieron continuidad a la experiencia de la Oficina centralizada de la mujer de la Fuerza Aérea, creada ese mismo año. De acuerdo a lo que indica la Resolución Ministerial, la dependencia orgánica de cada Oficina debía ser la Dirección General de Personal de cada Fuerza. En el caso de la Armada y la Fuerza Aérea la denominación es Departamento de Género y tiene dependencia directa de la Dirección General de Personal. En el caso del Ejército, se creó un Departamento de Asuntos Humanitarios y Género, y de éste depende la OG.

A continuación, citamos uno de los considerandos de la resolución ministerial que crea las OG por considerar que, pasados

14. La primera de las publicaciones *Equidad de Género y Defensa: una política en marcha*, se realizó en marzo de 2007.

doce años, los argumentos esgrimidos deben aún ser trabajados a nivel institucional: “considerando que las Fuerzas Armadas han sido integradas históricamente por hombres y que muchos de sus sentidos se han orientado por valores masculinos, es necesario reforzar la integración de las mujeres mediante la creación de un organismo que contemple las dificultades que puedan surgir de su inserción profesional”. Por un lado, las Fuerzas Armadas continúan orientadas por valores de masculinidad y se hace necesario que estos valores sean resignificados. Por otro, el objetivo de reforzar la integración de las mujeres mediante la creación de las OG fue solo parcialmente alcanzado y merece atención para lograr un reconocimiento pleno de las mujeres militares. Si bien las acciones de las OG han sido muy importantes y ayudaron a resolver muchas de las tensiones y desafíos que enfrentan las mujeres, también agudizó la posición de “otredad” y diferencia frente al modelo masculino hegemónico. A tal punto esto ha sido así que las Oficiales de Cuerpo Comando difícilmente contemplan la posibilidad de realizar consultas. El acercamiento a las OG puede denotar para ellas, en el ámbito castrense, una posición de debilidad, una “personalidad problemática” y/o un mal desempeño de la conducción¹⁵.

Composición de las Oficinas de Género

Con el transcurso del tiempo las Fuerzas Armadas crearon nuevas Oficinas y en 2019 llegaron a 22 incluidos los Departamentos¹⁶, la última en crearse fue la OG del Estado Mayor Conjunto.

15. Este punto será trabajado en profundidad en el Capítulo 9.

16. Antes de avanzar en el análisis, es relevante realizar unas aclaraciones de tipo metodológicas. El acceso a la información no fue homogéneo y, a pesar de que el proyecto y el trabajo de campo contaban con la aprobación de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa, en algunos casos se presentaron dificultades. En una de las Fuerzas, si bien las investigadoras fueron recibidas, en una de las OG la

Los Departamentos de Género están ubicadas en las sedes burocráticas de cada Fuerza: edificio Libertador (Ejército), edificio Libertad (Armada) y edificio Cóndor (Fuerza Aérea). En líneas generales, la composición de sus equipos es más completa que el resto de las Oficinas y una de sus funciones es asesorar a las demás. Idealmente, los equipos de las OG están compuestos por el jefe/a que es un/a oficial, un/a asistente social, un/a abogado/a, un/a psicólogo/a y una persona que lleva la administración. Sin embargo, a lo largo de los años la composición de las OG ha fluctuado y algunos equipos se han desmembrado, ya sea por cambios de destino de sus integrantes o por solicitud de baja. La pérdida de personal afecta fuertemente el funcionamiento de las OG, ya que la formación en perspectiva de género conlleva tiempo, dedicación y experiencia. El resto de las OG suelen tener menos personal asignado y muchas veces desempeñan funciones, simultáneamente, en otros destinos. Por otro lado, no siempre se garantiza la formación en género y no todas las personas que son parte de las OG tienen afinidad con el tema.

Las funciones

De acuerdo a la Resolución Ministerial N° 1.160/2008, los objetivos de las OG son los siguientes:

- A) Analizar y evaluar las distintas situaciones que se desprenden de la inserción de las mujeres en la carrera militar.

desconfianza y reticencia a brindar información obstaculizó el monitoreo y la información brindada fue más reactiva que colaborativa. Como contraparte obtuvimos datos en otra de las OG de la misma Fuerza. En otra de las Fuerzas tuvimos acceso a entrevistas en profundidad donde las personas consultadas se expresaron en sus análisis y percepciones de manera colaborativa y muy profesional. En este caso pudimos obtener datos de calidad y entrevistamos OG de tres unidades diferentes. Finalmente, en la tercera Fuerza, por razones de tiempo e imposibilidad de compatibilizar agendas, no pudimos realizar entrevistas.

- B Canalizar y recibir inquietudes relacionadas con las cuestiones de género que se susciten en el ámbito laboral.
- C) Brindar orientación jurídica y contención psicológica preliminar al personal militar femenino y proponer acciones tendientes a solucionar las situaciones planteadas.

De los tres objetivos, el que ha sido más desarrollado es el objetivo (C)¹⁷. En cuanto al objetivo (B), a inicios de la creación de las OG, a pesar de la difusión realizada, los prejuicios que pesaban sobre el “tema de género” hacían que las consultas fueran escasas. Con el tiempo, tanto las consultas como el inicio de denuncias comenzaron a crecer y las Oficinas a ser parte de la cultura institucional. Pero este “ser parte” implicó un proceso de aceptación que, en algunos casos tuvo avances y retrocesos y en otros demoró su reconocimiento formal y aún es materia pendiente el reconocimiento real. En palabras de una entrevistada:

...la Oficina de Género existía, todo el mundo sabía que existía, pero no figurábamos en la orgánica. O sea, cuando veás la organización, no aparecía el cuadradito que dijese: “Oficina de Género”. Y teníamos como una dependencia ambigua, entonces había como... no sé, un chisporroteo de quién se iba a hacer cargo de la Oficina de Género. ... **Y fue mucho también la lucha nuestra de que nos reconozcan.** Si bien estábamos reconocidas, no lo estábamos formalmente en la orgánica. Y hará tres años que figuramos en el organigrama, que empezamos a hacer cosas más intensas (...)

Nosotras necesitábamos el aval. Como personal de la Oficina necesitábamos tener un respaldo de la autoridad. Si no es como que

17. Este tema es analizado en el Capítulo 7 tomando como referencia el caso de la Armada.

nos íbamos manejando de acuerdo a la necesidad, pero formalmente necesitábamos responder a alguien y saber adónde pertenecíamos dentro del organismo. Es así que logramos que se defina quién iba a ser la cabeza (...) entonces ahora ya figuramos, estamos formalizadas dentro de ese organigrama. Personalmente, creo que si bien hay una aceptación de las políticas de género **es una... aceptación y un manejo formal, que quizás requiere un poco más de atención y una bajada un poco más real. Que realmente sea efectivo, que el interés también sea efectivo y genuino...** no pasa. (...) ¿Hay una convicción? ¿Hay una interiorización, una internalización, de que esto es así, una aceptación? Y... no lo sé...

En cuanto al objetivo (A), ha sido el menos desarrollado de los tres, ya que las actividades de las Oficinas se volcaron más a dar respuestas a las demandas recibidas sobre situaciones específicas que a realizar tareas de evaluación y monitoreo. Con el tiempo, se sumó la difusión de normativa dictada por el Ministerio de Defensa, así como actividades de formación y capacitación en temas de género. En las entrevistas realizadas estas tareas, que eran subsidiarias de aquellas definidas en la Resolución Ministerial, aparecen junto con la respuesta a los casos, como las principales:

Hay tres grandes patas de lo que es el funcionamiento de la Oficina, que tiene que ver, por un lado, con atención y asesoramiento en relación a las consultas que se iban realizando. Ya sean consultas o a veces más en tono de denuncias. Por otra parte, las capacitaciones, la difusión y la tercera parte, al menos desde donde yo lo veía, era de la cuestión más administrativa y la generación de proyectos a nivel más interno.

Porque, lógicamente, las funciones que son primordiales en género, en la Oficina son: capacitación, que ahí se canaliza a través de las distintas charlas a los cadetes, y después la atención de casos, o sea, estamos más también para el tema de atención de casos. Hay que estar predispuesta para que en el momento se acerquen las personas, escuchar, llenar planillas y, después, intentar buscar una solución. Las principales actividades son esas: la atención, la capacitación y promover, supuestamente, las políticas de género.

La “promoción de las políticas de género” aparece junto a la palabra “supuestamente”, indicando que es lo que debería hacerse, pero que de hecho no sucede. Otro punto a destacar es que las OG se convirtieron en un lugar de consulta acerca de otros problemas ante la ausencia de mecanismos institucionales para canalizarlos:

Lo que más vemos que vienen a consultar son problemas de conducción, no de género en sí, como que no está bien en conocimiento qué es género o qué no. Ahora, como que cualquier cosa puede ser género, entonces por las dudas vienen. Después, lo otro que vienen a preguntar, que tampoco es género, y que sigue segundo en el ranking, son temas de violencia intrafamiliar.

Este tema de consultas no relacionadas con género ha sido muy debatido en los inicios del Consejo de Políticas de Género. La respuesta fue que se debía tomar la demanda y orientar a la persona para una posible solución. Esto se denominó “derivación responsable”. La experiencia de las OG ha variado de acuerdo a la idiosincrasia de cada Fuerza y de los lugares específicos donde se insertan. A continuación, analizaremos los principales obstáculos y desafíos que han mencionado las personas entrevistadas.

Obstáculos

Una de las medidas que involucran a las OG y que más resistencia presentó fue la posibilidad de “saltar la cadena de comando” para hacer consultas o denuncias. De acuerdo a una resolución ministerial, la persona afectada no tiene la obligación de referir el problema a su superior jerárquico, sino que puede acceder a la OG, sin consultar o dar previo aviso a su jefe.

E1: Esto que cualquier persona puede golpear la puerta y venir cuando lo desee, a través de un mail, un teléfono, acercarse espontáneamente, seas coronel o seas cadete de primer año, yo creo que esa fue, entre comillas, la normativa, por ahí que es que...

E2: eso es por ahí lo que más produjo urticaria con el tema de las Oficinas de Género (...) lo tuvieron que confirmar [por Resolución] porque algunos no lo entendían, y es que la Oficina de Género está abierta a todos sin distinción de grado, sin distinción de jerarquía, no importa quién seas, quién no, podías acceder en forma directa. El problema es que en la estructura militar no ocurre eso. Como es vertical, es disciplinaria, jerárquica, ¿cómo alguien que tiene problemas va a venir en forma directa? Que toca, justamente, la vulneración de la cadena de mando. Entonces... **era constantemente tener que explicar que podían acceder, porque a los cadetes les decían que no, me tenés que dar la novedad a mí para después ir a la Oficina.** Y nosotros tener que hacer unas charlas con Oficiales y “no, no requieren pedirle permiso a ustedes para que vengan a la Oficina”.

Esta medida, que resulta sumamente polémica en una Institución cuya lógica está basada en la jerarquía y la disciplina, fue necesaria para garantizar la no vulneración de derechos a la que las mujeres se encontraban expuestas en mayor medida que los varones, tanto por pertenecer a una minoría como por la cultura masculina de la Institución. Desde la perspectiva de género, esta

disposición es ejemplar, en tanto reconoce la desigualdad existente entre varones y mujeres a la hora de diseñar estrategias para el logro de la igualdad. En caso de haber sido necesario que las/os denunciante(s) respeten la cadena de comando, la medida podría haber reproducido las desigualdades constitutivas de la configuración institucional, más allá de que se trate de un mecanismo diseñado para disminuir la brecha de género.

Otro obstáculo que surgió a partir de la implementación de las OG fue el argumento generalizado acerca del supuesto “abuso por parte de las mujeres” de la normativa que otorga derechos en relación con aspectos de género y/o las denuncias a las OG. Este fue un tema mencionado en las distintas Fuerzas, tanto en entrevistas a los equipos de las OG como a mujeres Oficiales y Suboficiales y a Oficiales varones. En algunos casos es mencionada como una de las causas por las cuales las OG serían rechazadas:

La búsqueda de por ahí sacar un provecho, y el hombre olfateó también, esto, de parte de la mujer... Y hubo un rechazo a las Oficinas por eso.

E1: Y hubo un rechazo a las Oficinas que tenía que ver con que **por ahí había mujeres que aprovechaban su situación de ser mujer**, y existían Oficinas que avalaban, entre comillas un poco esto, se generó también un cierto enojo con las Oficinas o resentimiento, mala mirada, que tenía más que ver con esto, ¿no?

Creían que, porque la mujer se acercaba a la Oficina, era como una obligación atender ese problema y solucionarlo, no importase lo que pasase o lo que dijese la persona. No obstante, también era un trabajo extra para nosotras de poner la lupa y ser lo más objetivas posible, para que se muestre esa objetividad y que el hombre no crea que porque la mujer viene a la Oficina de Género quiere decir que él va a ser atacado y que la solución siempre va a ser en contra de ellos. **Hay**

mujeres a las que le hemos tenido que decir que como aplicaba la Resolución el jefe estaba bien.

Un tercer obstáculo, que es importante mencionar, tiene que ver con la constitución de los equipos y los cambios en las jefaturas:

...siempre hay muchos movimientos con cada cambio de gestión, de un nuevo... tanto de la Oficina, como la Dirección, como la elección de personal. **Cada uno con su librito. Entonces siempre había que estar como reorganizando** (...) [Al principio] había mucha libertad para trabajar de parte del equipo, las propuestas que se hacían, había mucho lugar. Después tanto con la segunda... como la tercera jefatura lo que pasó fue que costó hasta que más o menos encontraron el lugar (...) conocer el tema básicamente. Llegaron sin conocimientos del tema. Y si bien... sobre todo uno de ellos, manifestó mucho interés, la realidad es que costó, y lleva un tiempo, como con cualquiera, poder ponerse en sintonía. Uno sentía que cuando más o menos se había acomodado, se tenía que ir.

Este es un punto crítico para el buen funcionamiento y el sostenimiento de las políticas de género que requiere ser revisado por la institución en tanto la formación para cubrir la especialidad del destino, es decir, la gestión con perspectiva de género es decisiva para tomar las decisiones correctas acerca de la política de personal. Muchos problemas y vulneración de derechos podrían evitarse con un asesoramiento profesionalmente fundamentado.

Desafíos

A continuación, mencionaremos los desafíos que las/os integrantes de las OG entrevistados/as consideraron más importantes. Por un lado, el tema de la legitimidad de las OG y por otro el de las políticas de cuidado. En varios casos se mencionó la preocu-

pación por la continuidad de las Oficinas, la aceptación/necesidad de las mismas ante los cambios sociales, la articulación de las personas que ya están formadas en género y la profundización de temas puntuales:

Todavía falta trabajar muchas cosas, falta la aceptación, si bien **hay una aceptación, aún no es total y genuina**. Entonces, como está camuflado, hay personas que realmente lo incorporan, y otros que no. Todavía tenemos un gran porcentaje de personal militar que son de la vieja escuela, como se denominan. Todavía falta... quizás, las generaciones nuevas y también por un cambio social que hay y cultural. Lo tienen como ya más incorporado porque ya en el afuera también se habla mucho, que estén viendo ya por televisión el tema del aborto (...) y la identidad de género... Bueno, pensando en esto, el desafío, específicamente esto, es un desafío. **Cómo aceptar la homosexualidad, el travestismo**, entre otras cuestiones dentro de las Fuerzas, es un desafío pendiente.

Yo creo que surgió [el tema de género] en un momento donde políticamente se dio como una orden a nivel ministerial, fue impuesta, no fue algo que dijeron “la necesitamos”. **Pero ahora creo que con todo lo que está surgiendo y todos estos cambios sociales es una herramienta que sí o sí necesitan**. Porque si no, la verdad que no sabrían que hacer. Ellos no entienden, no saben, entonces bueno, que haya gente que sí entiende y que sí se sabe es como que les da una mano. (...) **Entonces es como que nos están dando de a poco más poder...**

...puede pasar que mañana venga otro que le interese, y todo esto vuelva a resurgir. Entonces me parece que ahí sí se va a poder contar... o ya hay cierta gente más preparada con la que en ese momento se va a poder contar. Tampoco hace falta que venga alguien,

ya hay gente, el tema es que sepan que... que se armen diálogos, hay un montón de gente que está muy perdida por todos lados.

Las políticas de cuidado aparecen como otro de los grandes desafíos, especialmente cuando es necesario romper con la tradicional división sexual del trabajo, sobre la que históricamente se sostuvieron las Fuerzas Armadas. Si bien, como hemos mencionado, se ha avanzado en el tema, las dificultades se agudizan, principalmente ante dos circunstancias: cuando se trata de personas oriundas de provincias diferentes a las de su destino o cuando la situación económica es desfavorable. En algunos casos, esas variables se combinan y son las familias que mayor vulnerabilidad presentan:

Me parece que no se terminó de romper esta polaridad entre la mujer, ubicada como la que tiene que hacer los cuidados y no tiene nada que hacer en el Ejército, y el varón como el que tiene que estar en la guerra y tiene que estar combatiendo, tiene que estar trabajando (...) es una falencia que nos ha quedado... y digo a nivel Oficina, a nivel Ejército e incluso, también lo diría, más a nivel Ministerio y sociedad.

La insuficiencia [de lugares de cuidado] afecta en el sentido de que hay mujeres que, económicamente, no les alcanza para pagar una guardería afuera, entonces se complica el tema del cuidado, y eso genera en el ámbito de trabajo estas cuestiones de que, “necesito que mi jefe contemple que yo dos días tengo que salir más temprano”.

La ausencia de jardines hace que muchos tengan que pedir excepciones, pedir permisos, mudarse a otros lados. Algunas personas nos han contado que los dejan solos (...) hay muchos que entran por ahí, no sé, a las 7 de la mañana y los hijos entran al colegio 7 y media, entonces se van de la casa a las 6 y los pibes se van solos, los dejan esas dos horas solos, son pibes de 8 años.

La insuficiencia de espacios de cuidado y la asignación de esa responsabilidad a las mujeres es un tema que se comparte con el diagnóstico a nivel nacional. De acuerdo a la Encuesta Nacional sobre la Estructura Social del Programa de Investigación de la Sociedad Argentina (PISAC) la asignación de las responsabilidades de cuidado y tareas del hogar recae abrumadoramente sobre las mujeres (88 por ciento). Esta situación no se revierte cuando la mujer percibe la mayor parte de los ingresos, sino que ella asume las tareas en casi el 70 por ciento de los casos. A su vez la división sexual del trabajo se reproduce con la asignación de tareas del hogar a las hijas mujeres (Faur y Pereyra, 2018).

Logros y aspectos positivos

Una de las preguntas que el equipo de investigación realizó durante las entrevistas fue acerca de los logros, la resolución exitosa de casos y los aspectos positivos que podían identificar. En este sentido, obtuvimos respuestas diversas tanto acerca de qué situaciones identificaron como positivas como qué entendían como positivo o exitoso desde el punto de vista de la gestión con perspectiva de género. Agruparemos los testimonios de acuerdo a las siguientes categorías: cambios institucionales significativos, resolución positiva de casos y problemas familiares, cambios en la dinámica institucional para actuar ante denuncias de abuso.

- **Cambios institucionales significativos**

La apertura a las Armas de Caballería e Infantería creo que fue uno de los logros más importantes, porque realmente era como una postura muy, muy estructurada y son armas muy patriarcales, con una actitud muy cerrada. También los ascensos y las misiones de paz... Donde fueron incorporándose cada vez más mujeres, o sea participan más mujeres en las misiones...

Hubo muchos logros... Las licencias de maternidad y paternidad... Mayormente en paternidad, hoy creo que se puede ver un cambio. (...) Pude ver el cambio que hay en lo que es Oficiales. Por ejemplo, antes era más complicado cuando eran padres, permiso para ir a asistir al hijo y la licencia era tomada, con ciertos cuidados. Es un cambio significativo que al principio era tomado con temor, de tomarte los diez días. Sin embargo, a medida que fueron pasando los años, **hoy podemos ver que muchos de los Oficiales... los masculinos**, es como que lo han adquirido y esto es positivo y sí, **se dan el permiso para disfrutar de la familia.**

- **Resolución positiva de casos y problemas familiares**

Los casos **muy exitosos son los que la persona que ejercía ese hostigamiento, esa violencia, se ha dado cuenta.** Esos son los casos que podría decir muy exitosos... Entonces ahí uno decía, “bueno, algo de esto quizás no se vuelva a repetir”.

Nos ha llegado un personal que es oficial, hombre, que estaba pasando una situación de violencia, obviamente que cuando es a la inversa no se toma que es violencia de género, pero no obstante no deja de ser algo relacionado a lo que nosotras manejamos, y si bien no era una denuncia de violencia, hemos sido el canal donde él pudo abordar su problemática, donde se le habló, se le explicó, diferenciando como corresponde todas las cuestiones. Lo llevamos, desde lo jurídico y desde lo psicológico, a tomar resolución de lo que le estaba pasando (...) pasado un tiempo... un año y pico **vino a agradecernos, porque gracias a nosotras le dio la vuelta al problema sin tener que perder su familia**, y eso es lo importante.

- **Cambios en la dinámica institucional para actuar ante denuncia de abusos**

Todavía se está investigando [un caso de denuncia durante el viaje de la Fragata Libertad], pero para mí ya se tomó una medida y estuvo bien. Que **a las personas denunciadas se las bajó de la Fragata** y hubo como una medida en automático, que **por ahí años anteriores no hubiera pasado nada**. Y ahora fue como que, si bien todavía se investiga, [en ese momento] se actuó.

A través de la descripción de la organización, funciones, obstáculos, desafíos y logros de las OG, intentamos dar un breve panorama de la evolución de la implementación y funcionamiento de las OG desde su creación en el año 2008. Más allá de la identidad de cada Fuerza y de las particularidades de los lugares donde funcionan, hay algunos aspectos comunes a todas. En primer lugar, la falta de legitimidad inicial y la resistencia al modo en que se tramitan las consultas y las denuncias. En segundo lugar, esa carencia de legitimidad, que aún persiste, comienza a mezclarse con la necesidad de contar con asesoramiento y herramientas para dar respuesta a los cambios sociales y culturales en la sociedad y en las estructuras del Estado. En tercer lugar, las dificultades que se presentan ante la falta de una estructura que dé respuesta a la insuficiencia de espacios de cuidado para las niñas/os de personal civil y militar de las Fuerzas Armadas.

Finalmente, se vislumbra, aunque de manera tímida, la mención a la incorporación genuina de la perspectiva de género, en casos como la posibilidad de utilizar la licencia por paternidad, la necesidad de absorber y dar respuesta a los cambios que provienen actualmente de las demandas sociales y el caso mencionado como “muy exitoso” donde la persona que comete la falta, además de recibir la sanción correspondiente, reconoce su error. Esto da la

pauta de un cambio institucional incipiente con posibilidad de sostenerse a largo plazo.

Conclusión

En este capítulo contextualizamos brevemente la dinámica adquirida por las políticas de género a lo largo del tiempo y en particular las políticas de género en el ámbito de la Defensa. Las Fuerzas Armadas son especialmente importantes para pensar las relaciones entre varones y mujeres dado que se trata de una Institución que representa una de las formas hegemónicas de la masculinidad que se articula de manera estrecha con el desempeño profesional. Señalamos, en un primer punto, la manera en que el propio Estado configura roles e identificaciones de género. En ese sentido, como mostramos a lo largo del capítulo, las Fuerzas Armadas se encuentran en un proceso de transformación.

El segundo punto que marcamos es la tensión entre el enfoque de la ciudadanía universal vs. los derechos específicos. El primer enfoque supone que la igualdad existe por el hecho de que las políticas alcanzan a todos los ciudadanos y ciudadanas sin realizar distinciones, pero no contemplan las diferencias y desigualdades de base. La vinculación de las mujeres con la Institución, a partir de su profesionalización en las primeras décadas del siglo XX, fue desde un espacio diferenciado y complementario (el doméstico) a partir de una clara división sexual del trabajo, donde las mujeres fueron excluidas del manejo de las armas. Este punto es uno de los aspectos más conflictivos actualmente en tanto se hace cada vez más evidente que las instituciones no son neutras, sino que han sido diseñadas para personas cuyas responsabilidades de cuidados son suplidas por otras (en general mujeres) que les permiten a los varones una dedicación exclusiva al desempeño profesional. Segal (2004) señala que, aunque existen requerimientos organizativos

en otras profesiones, el Ejército es casi único en el tipo de exigencias que impone a los miembros del servicio y a sus familias. Esto se pone fundamentalmente en evidencia en el caso de las Oficiales de Cuerpo Comando.

En cuanto a las políticas en el ámbito de la Defensa, éstas han sido un ejemplo en la región e incluso se han adelantado, en las medidas implementadas con perspectiva de género, a la Administración Pública Nacional en la Argentina, como en el caso de la ampliación de la licencia por paternidad, tal como lo hemos mostrado en el análisis de las OG. Sin embargo, los cambios formales no se traducen en forma automática en cambios reales, ni la perspectiva de género logra sostenerse sin “voluntad política”. De esta manera, tanto debido a las resistencias institucionales como a un desinterés de los dirigentes políticos por el tema, se produjeron regresiones en los últimos cuatro años. Sobre este punto trabajamos al analizar las OG en los apartados “Obstáculos” y “Desafíos” donde mostramos las dificultades que surgen al no haber “una aceptación total y genuina” de las políticas de género. Si la perspectiva no se sostiene a partir de lo que se denomina habitualmente como “decisión política”, la dinámica institucional tiende a retroceder.

Al mismo tiempo, los cambios sociales y las grandes movilizaciones impulsadas por los feminismos en la Argentina demandan una respuesta de las instituciones. Y lo que antes era percibido como un tema impuesto y pasajero, comienza a considerarse una necesidad de adquirir las herramientas para dar respuesta. Consideramos que los testimonios recogidos durante la investigación y reproducidos en este capítulo permiten mostrar este momento de cambio y transformación. Así, la discontinuidad, insuficiencia de financiamiento y ambigüedad en la definición de la equidad a las que hace referencia Rodríguez Gustá (2008), parecieran ahora po-

der revertirse al estar amparadas por los cambios impulsados por los movimientos de mujeres y los feminismos. Sin embargo, a pesar de las grandes transformaciones sociales que se han producido, persisten brechas de género que serán analizadas en los capítulos subsiguientes, junto con las transformaciones recientes.

Bibliografía

- Acker, J. (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2 (Jun).
- Arduino, I. (2010). Políticas de género en las Fuerzas Armadas de la República Argentina: recorridos para su integración". En: *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa, Presidencia de la Nación, Fundación Friederich Ebert.
- Aspiazu, E. (2016). "Heterogeneidad y desigualdades de género en el sector Salud: entre las estadísticas y las percepciones sobre las condiciones de trabajo" *Revista Pilquen*. Sección Ciencias Sociales, 19(1), 55-66. ISSN 1851-3123
- Boëne, B. (2003). « La professionnalisation des armées: contexte et raisons, impact fonctionnel et sociopolitique ». *Revue française de sociologie*. Vol. 44, No. 4, Profession: militaire (Oct-Dic., 2003), pp. 647-693.
- Cutuli, M. S. y Keller, V. (2015). "At the forefront of Sexual rights? Notes on Argentinean LGBT Activism". En: Tellisand, A. y Bala, S. (editores). *The Global Trajectories of Queerness: Rethinking same-sex politics in the Global South*. Amsterdam: Brill Rodopi Press.
- Das, V. (2007). "The Figure of the Abducted Woman: The Citizen as Sexed". In: *Life and Words violence and the descent into the ordinary*. Los Ángeles: University of California Press.
- Escoffier, N. y Muleiro A. (2015). "Resolución Ministerial N° 93/2014: producción de indicadores y su vinculación con la transversalización de la perspectiva de género". En: C. Mazzota, ed. *Equidad de Género y Defensa: una política en marcha IX*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Faur, E. (2006). "Género, masculinidades y políticas de conciliación Familia-Trabajo". *Nómadas* (Col), núm. 24, pp. 130-141.

- Faur, E. y Pereyra, F. (2018). “Gramáticas del cuidado”. En: Juan Ignacio Piovani y Agustín Salvia (Coordinadores). *La Argentina en el Siglo XXI. Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual. Encuesta nacional sobre la estructura social*. Siglo XXI: Buenos Aires. pp. 497-534
- Filgueira, F. (2014). *Hacia un modelo de protección social universal en América Latina*. CEPAL. División de Desarrollo Social. Noruega: Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Fraser, N. (2008). “La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación”, *Revista de Trabajo*, Año 4, Número 6.
- García-Prince, E. (2008). “Políticas de igualdad, equidad y *gender mainstreaming*. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual”. En: *América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Guzmán, V. (2011). “Procesos políticos-institucionales e igualdad de género: el caso de Chile 1985-2010”. Tesis doctoral. Departamento de sociología, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Helms, E. (2006). “Gendered Transformations of State Power: Masculinity, International Intervention, and the Bosnian Police”. *Nationalities Papers*, Vol. 34, No. 3, July 2006.
- Kabeer, N. (1994). “Reversed realities. Gender Hierarichies in Development Thought” (London: verso).
- Lombardo, E. (2003). “El *mainstreaming*: la aplicación de la transversalidad en la Unión Europea”. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 10-15, pp. 6-11.

- Lomsky-Feder, E. y Sasson-Levy, O. (2018). *Women Soldiers and Citizenship in Israel. Gendered Encounters with the State*. New York: Routledge.
- Masson, L. (2004). *La política en Femenino. Género y poder en la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: Antropofagia.
- Masson, L. (2010a). “La transformación del rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas: hacia la construcción de un espacio mixto”. En: *Security and Defense Studies Review. Interdisciplinary Journal of de Center for Hemispher Defense Studies*. Volumen 11, Fall Winter 2010. Washington: Board.
- Masson, L. (2010b). “Las Mujeres en las Fuerzas Armadas ¿Qué tipo de integración?”. En: *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa, Presidencia de la Nación, Fundación Friederich Ebert.
- Masson, L. (2017). “Women in the Military in Argentina: Nationalism, Gender and Ethnicity”. En: *Gender Panic, Gender Policy. Advances in Gender Research*, Volume 24, p. 23-43.
- Molyneux, M. (1985). “Mobilization without Emancipation? Women’s Interests, State and Revolution in Nicaragua”, *Feminist Studies*, vol. 11, nº 2.
- Moore, Henrietta (1999). *Antropología y feminismo*. Madrid: Ediciones Cátedra-Universitat de València-Instituto de la Mujer.
- Moser, C. y A. Moser (2005). “Gender mainstreaming since Beijing: a review of success and limitations in international institutions”, *Gender and Development*, vol. 13, nº 2.
- Osborne, Raquel (1997). “Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad”, *Papers*, octubre-noviembre, pp. 65-76.
- Pautassi, L. (2007). “El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos”. Santiago de Chile: Unidad Mujer y Desarrollo.

- Pautassi, (2011). “La igualdad en espera: el enfoque de género”. *Lecciones y Ensayos*, nº 89, pp. 279-298
- Rodríguez Gustá, A. L. (2008). “Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención”. *Temas y debates*. Revista Universitaria de Ciencias Sociales: Rosario. vol. 12. 119-129
- Segal, M. (2004). “El Ejército y la Familia como Instituciones Voraces”. En: Moskos, Ch. y Frank Wood. *Lo Militar ¿Más que una profesión?* España: Ministerio de Defensa.
- Young, I.M. (1996). “Vida política y diferencia de grupo: una crítica de ideal de ciudadanía universal”. En: Castells, C. (comp.): *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós. 99-126.
- Yuval-Davis, N. (1996). “Género y Nación. Articulaciones del origen, la cultura y la ciudadanía”. En: *Arenal: Revista de historia de mujeres*, Vol. 3, nº 2.

2

El Consejo de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa

Marilina Montiel

En el plano específico de la Defensa, se puede ubicar como punto de quiebre el año 2006, dado que constituye el momento en el cual, embrionariamente, se comenzaron a abordar cuestiones de la relación entre varones y mujeres desde la perspectiva de género. En este sentido, la creación en el año 2007 del Consejo de Políticas de Género, marcó un punto de inflexión en el tratamiento de la temática. No obstante, es relevante destacar la creación, en el año 2009, de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa. Esta Dirección pasó a ser la instancia ministerial encargada de operativizar las políticas de Estado en materia de género en el ámbito específico de la Defensa, articulando con las tres Fuerzas Armadas y el Estado Mayor Conjunto. Esta nueva área se creó bajo la órbita de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. En este capítulo se busca analizar la implementación del Consejo de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa y lo desarrollado en diez años de su funcionamiento, como también mencionar los saldos pendientes y los desafíos a futuro.

La implementación del Consejo de Políticas de Género

Si bien en la Argentina las mujeres accedieron formalmente a las instituciones militares en la década de 1980, primero como cuerpo profesional y en la Suboficialidad y, a partir de la década del 90 y hasta comienzos de los 2000 como Cuerpo Comando, fue en particular desde el año 2006 cuando comenzó a cobrar un rol preponderante el desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género para el sector.

En primer lugar, desde las autoridades del Ministerio y, luego de la conformación del Consejo, desde ese espacio se decidió comenzar a trabajar sobre las normas internas que debían ser modificadas o derogadas por ser discriminatorias, de acuerdo a todas las convenciones y tratados internacionales que el Estado argentino suscribe y por los cuales debe dar respuesta mediante el diseño de políticas que tiendan a erradicar prácticas y normas que discriminan en razón del género. Por otro lado, se avanzó en el diseño de nuevas políticas públicas tendientes a satisfacer las demandas identificadas por los estudios de diagnóstico realizados en el año 2006, a través de una encuesta motorizada desde el Ministerio, con el objetivo de conocer la situación de las mujeres militares en la institución castrense. En este caso se registró, desde las autoridades ministeriales, luego del análisis de las encuestas realizadas, la necesidad de adoptar medidas concretas para poner en pie de igualdad a las mujeres militares las cuales, por diversas razones, entre ellas su tardía incorporación, se encontraban en condiciones de desigualdad con respecto a sus camaradas varones.

En este sentido, Carreiras (2017) menciona que gran parte del cambio de paradigma que las Fuerzas deben afrontar, en las últimas décadas, en materia de políticas de género está basado en que históricamente la Institución impartía un modelo de conducta y servicio que estaba dirigido a homogeneizar a sus integrantes. Es

decir, una Institución que, de acuerdo con el análisis de la autora, está estructurada sobre relaciones de género, en donde el buen soldado se encuentra identificado con el ideal de hombre fuerte, agresivo y heterosexual, todas éstas características relacionadas íntimamente con lo que se consideraban los mandatos masculinos. Con la incorporación de mujeres a la Institución y de la visibilización de la diversidad sexual, la autora plantea que el desafío es poder administrar a las Fuerzas Armadas desde la diversidad y no desde un modelo homogéneo.

En este sentido, el Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa ha sido piedra angular del trabajo en la materia, con el rol que asumió desde el año 2007. Este órgano asesor surge como una iniciativa de la ministra de Defensa Nilda Garré que, a través de una encuesta anónima llevada a cabo por el Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas, detectó la necesidad de contar con un espacio para trabajar las situaciones desventajosas atravesadas por las mujeres en las Fuerzas Armadas argentinas. El Observatorio fue creado a través de la Resolución Ministerial N° 213/07, con el objeto de diagnosticar, con base en la producción y procesamiento de la información reglamentaria, estadística y cualitativa, la inserción de las mujeres en la profesión militar. Otro de sus objetivos era realizar recomendaciones para el diseño de políticas públicas con la finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en su desarrollo profesional.

Los resultados de la encuesta mencionada fueron publicados por el Ministerio de Defensa en marzo del año 2007 y presentados en un acto, presidido por la ministra Garré, en conmemoración del día internacional de la mujer trabajadora. Esta publicación inauguró una serie identificada con el título *Equidad de género y defensa: una política en marcha* bajo el sello editorial de la Biblioteca del Ministerio de Defensa, cuenta en total con nueve títulos publicados, uno por año, desde el año 2007 hasta el año 2015.

En *Equidad de género y defensa: Una política en marcha I* (2007), se detalla todo el diagnóstico cuantitativo y cualitativo realizado por el Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas, dependiente de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio, con base en el análisis de la encuesta realizada a las mujeres militares durante el año 2006, con el objetivo de conocer el desarrollo profesional y poder contar con herramientas que permitiesen desarrollar políticas en materia de equidad de género. Dicha encuesta se realizó a través de un cuestionario estructurado en 64 preguntas, que fueron auto-administradas por el 20 por ciento de las Oficiales y Suboficiales mujeres de las tres Fuerzas Armadas, sobre un total de 3.900 personas. Los temas abordados en la encuesta abarcaban desde el desarrollo profesional, la discriminación de género y acoso sexual dentro de la Institución, hasta la formación educativa recibida y las cuestiones de parentesco y filiación. En este sentido, y de acuerdo a lo planteado por Moser (2005), la importancia de contar con la percepción de las mujeres militares, quienes serían las receptoras de las políticas implementadas en la materia, requirió en una primera instancia de la decisión de las autoridades del Ministerio, la elaboración de la encuesta mencionada para poder contar con un diagnóstico lo más detallado posible.

El Consejo se crea en 2007 por Resolución Ministerial N° 274/07, y su funcionamiento fue reglamentado mediante Resolución Ministerial N° 73/12. En sus comienzos, estuvo coordinado por la Subsecretaría de Formación. Posteriormente, luego de la creación de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (Decreto Presidencial N° 788/07), se realiza el traspaso del mismo a la nueva Dirección Nacional. En el año 2009 se crea la Dirección de Políticas de Género, dependiente de la Dirección Nacional que tendrá a

su cargo, entre otras tantas funciones, la coordinación del Consejo¹.

En la Resolución Ministerial de creación del Consejo se menciona la obligación del Estado argentino –asumida internacionalmente y reafirmada con la Reforma Constitucional de 1994–, respecto a la adopción de medidas en relación con la situación de las mujeres y la jerarquización de diversos instrumentos de protección de los derechos humanos (Art. 75, inciso 22 CN), como vinculante de la iniciativa de creación de dicho Consejo. La Resolución también hace hincapié en la consideración especial de las normas contenidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), orientadas a desarrollar herramientas que permitan erradicar la discriminación en razón del género en el ámbito castrense. También, en dicha resolución se menciona la necesidad de organizar una instancia de trabajo específica que tenga como objetivo formular recomendaciones, desarrollar insumos y producir materiales para la promoción de mejores condiciones laborales y personales de las mujeres militares. En este sentido, la resolución destaca la participación de diversos actores públicos para lograr una visión más plural y democrática en el desarrollo de dicho Consejo.

Asimismo, la creación del Consejo estuvo directamente relacionada y amparada en la normativa internacional sobre derechos humanos, que en la Argentina tiene carácter constitucional, como se menciona anteriormente. Para Frederic y Calandrón (2015), la conformación del Consejo como un espacio heterogéneo, en relación a las representantes de diferentes agencias estatales, aca-

1 La Subsecretaria estaba a cargo en ese momento de la Dra. Sabina Frederic. La Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho internacional Humanitario, ni bien se creó estuvo a cargo de la Dra. Ileana Arduino y la Dirección de Políticas de Género, creada en 2009, tuvo como primera directora a la Dra. Malena Derdoy.

démicas y ONG's, fue parte de este proceso de cambio dentro de la Institución.

A su vez, también fueron convocadas mujeres militares, tanto Oficiales como Suboficiales de las tres Fuerzas Armadas, para conformar el Consejo. El criterio utilizado para esta convocatoria fue solicitar la presencia de las Oficiales y Suboficiales más antiguas en la Institución.

La diversidad como herramienta de gestión

La conformación del Consejo como un espacio heterogéneo es mencionado de la siguiente manera en su Resolución de creación:

(...) que conforme se ha establecido para otros procesos de elaboración de políticas institucionales tales como los desarrollados en el área educativa o respecto del sistema de justicia militar, este Ministerio entiende una adecuada política democrática de gestión de la agenda pública encuentra en la **interacción con diversos sectores de la sociedad civil** una oportunidad de maximizar los resultados esperables (...). (Resolución Ministerial N° 274/07)

Esta marcada decisión de gestión institucional en relación con los vínculos entre el “mundo” militar y el “mundo” civil tiene, por lo menos en el contexto que se inscribe, algunas cuestiones que deben ser analizadas. Como fue mencionado anteriormente, y de acuerdo con lo analizado por Badaró (2013), uno de los grandes objetivos de la gestión gubernamental encabezada por Nilda Garré (2005-2010), fue el proceso de *ciudadanización* de los militares a través de la modificación de los programas de educación, con la incorporación de la temática de derechos humanos y, por otra parte, la incorporación de las mujeres a las Fuerzas. Dentro de este proceso, se puede comprender la creación del Consejo como

espacio heterogéneo en su conformación como parte de la política de institucionalización en materia democrática.

En este sentido, durante la gestión gubernamental mencionada se hizo especial énfasis en la democratización de las Fuerzas Armadas en un contexto de implementación de políticas públicas ancladas en los estándares de derechos humanos. A su vez, y dado el reciente accionar de las Fuerzas Armadas en la última dictadura cívico-militar (1976-1983), invitar a formar parte del Consejo a referentes de diferentes organismos que no pertenecen al “mundo” militar colabora en desarmar el binomio militares-sociedad civil.

Para poder abarcar el proceso de cambio de las Fuerzas, se consideró necesario, desde la conducción ministerial, equiparar a las Fuerzas Armadas con los preceptos de la sociedad democrática, de tal forma que la Institución castrense no fuese un apartado del resto de las instituciones gubernamentales y que respondiera a los cánones legales en materia de derechos humanos, por lo que la equidad de las mujeres dentro de las Fuerzas era un punto pendiente.

Helena Carreiras (2017) señala que en los países donde se relevó mayor participación de la mujer militar fue en aquellos donde la democratización de las relaciones de género se encontraba más equiparada en la sociedad en general. Cuanto más participación política y autonomía tenían las mujeres, en esas sociedades se encontraba mayor participación en las Fuerzas Armadas. Es importante destacar que el Consejo fue desarrollándose en un contexto en donde se produjeron cambios fundamentales en las políticas estatales en relación con la equidad de género. En este sentido, “la inclusión de género es mayor cuando las Fuerzas se abren a la sociedad debido a cambios organizacionales hacia la profesionalización y donde se implementaron políticas de género en las Fuerzas Armadas.” (p. 286). De este modo, una de las formas en las que se implementa esta apertura en materia de diseño de políticas públicas, es la conformación del Consejo de Políticas de Género.

¿Cómo fue posible esta integración en la Argentina? Las mujeres invitadas a formar parte del espacio, provenían de instituciones académicas, de organizaciones de la sociedad civil y de organismos gubernamentales. Algunas de estas mujeres se reconocían como feministas. ¿Qué feminismos integraron el Consejo? Las mujeres², representantes de la academia, invitadas a formar parte de este espacio, tenían una trayectoria en cuestiones de género que databa de un largo tiempo. La presencia de estas mujeres en cada una de las reuniones permitió un debate y un trabajo profundo de las medidas que del Consejo fueron emanando. Este largo camino se encuentra permeado de militancia en el feminismo por trayectorias de varias décadas³. En este sentido, Masson (2007) menciona que, en nuestro país, fueron las militantes feministas las que comenzaron a construir una agenda pública de la temática y que este trabajo abonó los diferentes espacios institucionales para luego implementar políticas con perspectiva de género. Es necesario destacar las diferencias que puntualiza la autora en su libro con respecto a los feminismos sobre los cuales basa su análisis. Para Masson (2007) las trayectorias dentro del feminismo no son homogéneas sino más bien complejas y heterogéneas. Entre los diferentes feminismos se ubican las feministas académicas, las feministas que desarrollan sus actividades en partidos políticos, las feministas de las organizaciones de la sociedad civil (ONG's) y las feministas que desarrollan su tarea en agencias gubernamentales tanto nacionales como internacionales. En el caso del Consejo,

2 Cabe aclarar que en los primeros años también participó un académico, el Dr. Máximo Badaró que investigaba las relaciones militares, pero que de acuerdo a lo reflejado en las actas del Consejo sólo estuvo en sus inicios.

3 Laura Masson analiza estas trayectorias de militancia en su libro *Feministas en todas partes. Una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina* y también en su artículo "Saberes académicos, experiencias y militancias. Buenas prácticas en políticas públicas con perspectiva de género", que fue publicado en el libro *Nueve de Equidad de Género y Defensa: Una política en Marcha*.

las feministas que participaron fueron las académicas y las de las ONG's.

En este sentido, es dable destacar que en la conformación del Consejo se puede ver la representación de cada uno de estos feminismos –a excepción de las feministas autónomas, según Masson (2007)–, dado que cada una de las mujeres representantes, tanto de la academia como de las ONG's y de otras carteras ministeriales, cuentan con una trayectoria en donde se reconocen feministas.

De esta forma, además de tener una ministra mujer, con compromiso en la temática, al frente de una cartera históricamente ocupada por hombres que, en sus discursos sobre las cuestiones de género, reiteradamente puntualiza su condición de mujer, el surgimiento del Consejo condensó la heterogeneidad de experiencias y saberes de todas aquellas mujeres que lo integraban, con el objetivo de analizar y llevar adelante políticas en materia de equidad de género en el seno castrense.

Los debates en el Consejo

Los debates iniciales, que se encuentran plasmados en las actas sobre el lugar que ocupaban las mujeres en las Fuerzas, dieron lugar a la conjugación entre la experiencia aportada por las mujeres militares y los aportes de las académicas y de las representantes de las ONG's. En palabras de Beatriz, oficial de la Armada, integrante del Consejo desde sus inicios, se plasma esta conjugación en:

Reconocer cosas comunes no solo con las mujeres de otras Fuerzas sino también con mujeres que se desempeñan en otras áreas. Porque de pronto una podía tener la presunción que la problemática estaba asociada a las Fuerzas y no es así. O sea, la problemática también estaba asociada a otros ámbitos que no son las Fuerzas Armadas. Esta dificultad de la mujer de insertarse en determinados roles, lo contaba

Dora Barrancos: en la misma universidad los problemas y cómo le costó a ella llegar a un cargo, siendo que el porcentaje (de mujeres) que hay en la Universidad es mucho más alto que el que hay en las Fuerzas. Fue descubrir que la problemática era más generalizada. Las Fuerzas están inmersas en la sociedad, de hecho, tiene los mismos paradigmas que la sociedad. Eso también fue un descubrimiento.

En este sentido, Arduino (2010), menciona que:

Es importante en este punto señalar que con la incorporación de mujeres –si de integración efectiva estamos hablando– se trata de superar la acepción formal para el ingreso de mujeres y avanzar hacia un proceso de integración sustancial y en condiciones de equidad. Este proceso, planteado seriamente, no puede evitar el escenario en que aparecen dos lógicas contrapuestas. Por un lado, la lógica de la diversidad de género que reivindica y se propone visibilizar las diferencias; por el otro la lógica de la homogeneidad (masculina) que en el ámbito militar aparece como un valor en sí mismo” (p. 93).

Asimismo Juana, oficial de la Fuerza Aérea menciona que:

El intercambio fue muy enriquecedor tanto por el contacto con mujeres de otras Fuerzas, como con personas de afuera, de organismos externos. Tenían una formación en género cosa que nosotras no, con el *input* de los organismos de afuera que nos daban información de cómo eran evaluadas esas temáticas en otras áreas del Estado, por ejemplo.

Tanto en el relato de Beatriz como en el Juana, el encuentro con estas mujeres que vienen de experiencias y trayectorias en otros espacios, no solo académicos sino también de otros organismos estatales o de organizaciones de la sociedad civil, les permitió darle una dimensión a lo que consideraban un problema puntual en su trayecto como mujeres en una estructura mayoritariamente masculina.

Este vínculo, en palabras de Juana, de *organismos externos*⁴ y de las mujeres militares en el marco del espacio del Consejo, permitió analizar y rever una cantidad de normativa que no representaba a las mujeres. En palabras de Graciela, Suboficial de Fuerza Aérea:

Cuando comencé a participar del Consejo y a trabajar con la temática de género nos dimos cuenta de que no había nada reglamentado para nosotras o que no estaba tan prolijo porque cada Fuerza tenía una reglamentación diferente o tenías que esperar al buen criterio de un jefe para tratar las problemáticas de las mujeres.

En este sentido, Beatriz cuenta la importancia que tuvo el acercamiento a la temática de género en el intercambio con las mujeres académicas.

Teníamos cero conocimiento del tema. Desde lo intuitivo sabía que había cuestiones que debían abordarse, pero no tenía el fundamento académico, las capacitaciones vienen a saldar este vacío. Para mí el género era el género gramatical, no tenía otra concepción más allá de lo intuitivo. A lo intuitivo me refiero a que siempre creí que la mujer podía cumplir cualquier función. Me refiero a que romper el paradigma del rol ya lo tenía intuitivamente pero no fundamentado. De hecho, ya con mi carrera de base, ingeniería, en donde también eran en su mayoría hombres, yo creía que podía cumplir ese rol. De alguna manera yo ya adhería a ese concepto, aunque no lo tenía académicamente fundamentado.

4 Los espacios a los que se refiere Juana cuando menciona “organismos externos” fueron detallados anteriormente en el desarrollo de este capítulo. Pero esa categorización comprende tanto a las referentes académicas, como a las referentes de otras carteras ministeriales especializadas en la temática y las representantes de las ONG’S. Como también se detalló anteriormente todas ellas se reconocen feministas, pero desde diferentes trayectorias. En este sentido, Masson (2007) considera que el feminismo “en tanto espacio social heterogéneo y basado en oposiciones, solo es completamente inteligible en términos de las interacciones que presupone” (Masson,2007: 34).

En relación con lo mencionado por Beatriz, sobre su “adhesión” al concepto de género y la falta de fundamentación teórica, Scott (1996) plantea cómo esta noción sobre el género pasa a ser una forma de denotar las “construcciones culturales”, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres.

Me parece interesante señalar que el Consejo representa, desde su constitución, la decisión institucional de administrar las políticas de género en el ámbito de la Defensa incorporando el punto de vista de la diversidad, tanto por los saberes como por las trayectorias diferentes de sus integrantes. Así lo destaca también Masson (2015) cuando menciona que el Consejo:

En un claro ejemplo de una construcción institucional compleja: mujeres militares, mujeres académicas, representantes de organismos del Estado y ONG's han logrado articular saberes y experiencias y potenciar las posibilidades de cambio a partir de la conjugación de trayectorias distantes y disímiles que abrieron nuevos interrogantes tanto a la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas como a los debates feministas (p. 40).

En este sentido, para Ana Laura Rodríguez Gustá (2008) resulta necesaria para la implementación de políticas públicas con perspectiva de género, la interacción con organizaciones de mujeres desde ONG's hasta los movimientos feministas, dado que éstas, desde su organización, disputan un espacio en la agenda pública para abordar estas cuestiones:

De acuerdo con Ferre (2002), la inclusión popular privilegia la 'doble visión' de quienes son 'extraños dentro' del sistema: en la medida en que existan mecanismos de consulta abiertos y asiduos, la interlocución entre Estado y la sociedad civil permitirá una política de presencia de las voces y los intereses de mujeres, especialmente

de quienes han estado marginadas y situadas por fuera de la élite política (p. 114).

Es importante destacar cómo el armado y la composición del Consejo, y su funcionamiento, se estructuró en una lógica completamente desconocida para el ámbito de las Fuerzas Armadas, tendientes históricamente a homogeneizar y estandarizar a sus miembros y a sus quehaceres como militares. Según Carreiras (2017), esta “administración desde la diversidad” permitió el análisis y debate de todas las medidas que, desde el Consejo, surgieron como propuestas y posteriormente fueron institucionalizadas a través de la sanción de normativas y de la implementación de diversas acciones en la materia.

A su vez, la conformación heterogénea del Consejo por parte de sus integrantes en cuanto a sus trayectorias, además de concebirse como la decisión institucional por parte de las autoridades ministeriales de democratizar a las Fuerzas Armadas a través de la apertura y vínculo con el “mundo civil”, inauguró un proceso en donde se discutirían idearios muy arraigados en la Institución y ese intercambio, les permitió a varias de las mujeres militares ver que eran parte también de un concepción social mucho más amplia y compleja, que requería ser pensada y debatida, al menos como punto de partida.

Por otra parte, en las entrevistas es remarcado por las mujeres militares que el Consejo visibilizó una problemática que ellas creían individual y, también, cómo el espacio de reunión con otras mujeres les permitió comprender la vinculación estructural entre la institución castrense y la sociedad con respecto a los roles asignados a las mujeres (Carreiras, 2017). En este sentido, las entrevistadas hacen hincapié en los cambios producidos en la sociedad en estos diez años de funcionamiento del Consejo, todos relacionados principalmente desde el ámbito legislativo, con las sancio-

nes de las Leyes N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, N° 26.618 sobre Matrimonio igualitario y N° 26.743 de Identidad de género. Para las entrevistadas, todas estas modificaciones fueron de gran sustento para todos los cambios impulsados desde el Ministerio a través del Consejo.

Asimismo, se destaca en el corpus de todas las resoluciones sancionadas en la materia la mención a los tratados y convenciones internacionales de los derechos de las mujeres como a las leyes nacionales mencionadas. En este sentido, y de acuerdo a lo planteado por Segato (2003), la potencia simbólica de la ley y expansión permanente en su sistema de nombres, fue parte del proceso de institucionalización de la temática en las Fuerzas Armadas.

De acuerdo con Muzzopappa y Villalta (2011), la conservación de las actas de las reuniones del Consejo también es parte de este proceso de institucionalización. A su vez, según el concepto de campo estatal de Bourdieu (1996), podemos comprender la producción de las actas como un espacio donde se pueden entender las relaciones que se entretajeron para llevar a cabo esta tarea. Volviendo a Muzzopappa y Villalta (2011), las actas y las resoluciones que se sancionaron, producto del trabajo del Consejo, posibilita abordar dichos documentos producidos por el Estado como “el resultado de las relaciones de poder que lo constituyen y atraviesan” (p. 18). Esto incluye, parafraseando a Gledhill (2000) un análisis etnográfico de la acción política en la vida cotidiana, sus símbolos y rituales, y la contemplación de] la cultura política, allí donde el poder se afirma y se cuestiona en la práctica social (p. 42).

Asimismo, y en relación con lo planteado por las entrevistadas, la institucionalización de todo lo desarrollado por el espacio se

vuelve tangible, además de todo el corpus normativo, por las ya mencionadas publicaciones anuales realizadas desde el Ministerio (*Equidad de género y defensa: una política en marcha*) y la creación e implementación de las 22 Oficinas de Género en el seno de las Fuerzas con el objeto de recepcionar denuncias en razón de género, orientar a la superioridad, capacitar en la materia y realizar difusiones sobre la función de las mismas y de todo el corpus normativo en la materia⁵. También, en materia normativa, se sancionó la apertura del ámbito de todas las Armas, que permaneció vedada para las mujeres hasta el año 2011⁶.

En palabras de Rodríguez Gustá (2008), “la igualdad de género sería un criterio que daría forma y significado a las políticas y la institucionalidad del Estado. Por eso es que, desde el enfoque de la transversalización, cobra relevancia la idea de un Estado imbuido de una lógica de género” (p. 117).

A diez años de la creación del Consejo de Políticas de Género: dificultades actuales y desafíos a futuro

En el momento de la entrevista donde se les pregunta a las mujeres militares, más allá de toda la normativa sancionada y las políticas públicas implementadas en la materia, perciben un cambio cualitativo en la Institución con respecto a la incorporación de las mujeres, todas ellas coincidieron que es palpable el cambio iniciado hace diez años. En este sentido, Teresa, manifiesta que:

Hay desafíos y saldos pendientes, eso es seguro, pero creo que no es la misma la situación de una mujer militar hoy que hace diez años,

5 Los objetivos de las Oficinas de Género figuran en la Resolución de Reglamentación de las mismas. Resolución 1238/2009.

6 En el año 2011 por Resolución Ministerial 1143/2011 se remueve la restricción normativa existente para la participación de las mujeres en las Armas de Infantería y Caballería del Ejército Argentino.

en todo sentido. Hemos avanzado, hay mujeres Oficiales superiores. Si bien se podría hacer otra lectura y decir que eso no es indicativo, igual se ha roto la brecha de que una mujer pueda llegar a ocupar un puesto de toma de decisión. El desafío es, de alguna manera, empoderar a esas mujeres para las que asuman esos puestos de decisión, lo hagan con una perspectiva de género, que es algo muy distinto.

Para Beatriz, oficial de la Armada:

Se avanzó mucho, sobre todo en la normativa. El paradigma no cambió solo en los varones sino en las mujeres también. El empoderamiento desde la Institución ya está, ahora de alguna manera es tarea nuestra, de las mujeres, justificar ese empoderamiento, aprovecharlo. Hasta eso cambió hoy en la Institución: los hombres también reclaman. Yo defendiendo los derechos de hombres y mujeres. Luché más por el de las mujeres porque no estaban equiparados. Era visto como poco hombre si se ocupaba de esas cosas. Hoy eso cambió. El hombre tiene mucho más espacio para mostrar necesidad de afecto y de estar con su hijo.

La preocupación en el recambio generacional de las integrantes militares del Consejo fue mencionada en cada una de las entrevistas por las mujeres. En este sentido, observan un cierto rechazo por las jóvenes que ingresan a las Fuerzas hacia la temática. Este rechazo, según las entrevistadas, puede entenderse como forma de pasar lo más desapercibidas posible en razón de su género y por considerar que todos sus méritos en la carrera deben estar asociados a sus capacidades y no a las “facilidades” que desde el Estado se le otorga por ser mujer. Carreiras (2017) analiza la teoría de las representaciones meramente simbólicas (*token*) en donde se vuelven más representantes de su categoría que personas independientes. Esta teoría remarca que dado el bajo número de mujeres en las Fuerzas (meramente simbólica), se refuerza la segregación social

y “puede conducir a las personas en esa posición a desarrollar ‘estrategias’ de compensación, ya sea por exceso de éxito, mediante el ocultamiento de éxitos o volviéndose en contra de las personas de su propia clase” (p. 67). En las actas de los últimos años, se encuentra especificada, como inquietud de las integrantes, la incorporación de mujeres militares más jóvenes y sobre todo del Cuerpo Comando. En varios eventos fueron invitadas mujeres de Cuerpo Comando para dar su testimonio en las actividades organizadas por la Dirección e incluso fueron invitadas desde el Ministerio algunas mujeres de este Cuerpo a viajes de intercambio a Estados Unidos. En relación con lo analizado por Carreiras (2017), varias de estas mujeres han mencionado que desean llegar a sus puestos por sus propios logros y no en razón a su género. En este sentido Beatriz, oficial de la Armada, cree que la participación de mujeres de este Cuerpo es de vital importancia para el Consejo dado que “El rol de las mujeres de Comando va a allanar el camino a sus congéneres. Porque nosotras allanamos el camino en general” (se refiere a las mujeres de Cuerpo Profesional).

Teresa también lo referencia, pero destaca lo importante que es para las mujeres que las que lleguen a puestos de conducción ejerzan sus funciones teniendo perspectiva de género. En este sentido, Teresa considera que “Las más modernas se muestran más reacias a estas cuestiones”. Carreiras (2017) analiza estas actitudes de rechazo como formas de compatibilizar con el grupo dominante (el masculino) y respecto al rechazo en la participación de espacios como el Consejo, como “estrategias” para pasar lo más desapercibidas posibles. A su vez, Marcela, oficial de la Fuerza Aérea, considera que “las más jóvenes transitan en la Institución un camino mucho más allanado en relación con la incorporación de la mujer en las Fuerzas, pero lo transitan como una cuestión adquirida y no consideran necesario comprometerse con la temática”.

Esta inquietud, que aparece en las actas y las entrevistas respecto a la participación en el Consejo y el compromiso con la temática dentro de las Fuerzas por parte de las mujeres militares más jóvenes, devela la necesidad de analizar esta situación y de buscar herramientas que incentiven la participación de las mujeres jóvenes en el Consejo.

Graciela, Suboficial de Fuerza Aérea, plantea durante el desarrollo de la entrevista que, aún después de diez años de funcionamiento del Consejo, considera que “todavía está un poco invisibilizada la labor que tiene la Suboficial dentro de la Fuerza. Las tareas de Oficiales y Suboficiales son muy diferentes, como tener que hacer guardia en el medio de la nada y tener que estar peleando por un baño. Eso las profesionales, el médico o el abogado no lo pasaron. La que vivimos nosotras, no la viven las señoras Oficiales y no tengo nada contra las Oficiales”. Graciela plantea que en el Consejo se deben puntualizar y tratar de forma diferenciadas las problemáticas que atraviesan las Suboficiales, que son muy diferentes a las vividas por las mujeres profesionales. Asimismo, Graciela manifiesta: “Yo participo del Consejo porque me parece fundamental que la mirada de la Suboficial esté representada.”

Consideraciones finales

En el desarrollo de este trabajo, uno de los propósitos fue dar cuenta cómo el Consejo de Políticas de Género se gesta como espacio heterogéneo y diverso. Esta composición respondió a una concepción de la administración desde la diversidad (Carreiras, 2017) y se configuró como parte de un proceso más amplio de cambio en las Fuerzas Armadas, en donde la democratización y la profesionalización (Sain, 2002) de la Institución fueron dos objetivos que marcaron la gestión gubernamental a partir de 2006.

A su vez, en relación con la decisión institucional de incorporar a diferentes organismos de la sociedad civil a los cambios en materia de democratización de las Fuerzas Armadas y en relación con el proceso de ciudadanía analizado por Badaró (2013), la creación del Consejo de Políticas de Género resulta una política tangible en este sentido. Dado que, desde sus inicios, este espacio estuvo integrado, además de las mujeres militares, por representantes de instituciones académicas, organizaciones de la sociedad civil y por otras carteras ministeriales especializadas en la temática.

En este sentido, la implementación de políticas de género en el ámbito castrense a partir de la creación del Consejo, puede entenderse con respecto a la implementación de la transversalidad de género:

Primero como, la institucionalización de la preocupación de género dentro de la organización en sí misma, con la igualdad de género en el grupo de personal y otros procedimientos para asegurar un proceso de transformación de la organización en términos de actitudes y "cultura"; segundo, empoderamiento de género a través de la participación femenina en el proceso de toma de decisiones para lograr que se oigan sus voces y tener el poder para introducir cuestiones en la agenda (Moser, 2005, p. 18).

De esta forma, por primera vez desde su ingreso a la Fuerza, las mujeres militares fueron convocadas por el Ministerio para debatir y contribuir en el diseño de políticas que se adecuaran a los estándares de los derechos humanos, especificados en tratados y convenciones internacionales los cuales el Estado no solamente ratifica sino también tiene responsabilidades y obligaciones.

A su vez, en lo planteado por las mujeres entrevistadas en el relato de su trayectoria como integrantes del Consejo, aparecen conceptos como los de *desnaturalización y reconfiguración de las relaciones sociales*. En este sentido, "no hay que perder de vista el

modo en que las personas construyen proyectos que transforman lo que ellas son a través de la acción social y cómo, en consecuencia, adquieren capacidad de expresión y, en ciertos aspectos, cambian la historia” (Gledhill, 2000, p. 147). Estos conceptos aparecen como “marcas” en las mujeres militares en sus intercambios con el resto de las integrantes del espacio, sobre todo con las representantes académicas.

La conformación del Consejo como un espacio diverso y heterogéneo, de acuerdo a las trayectorias de sus integrantes, les permitió a las mujeres militares encontrarse en un ámbito para reconocer que sus problemáticas en la Institución no respondían a una situación individual. Tanto en el contenido de las actas como en lo mencionado en las entrevistas, el espacio del Consejo visibilizó que las cuestiones que afectaban a las mujeres militares en el desarrollo profesional, correspondían a una situación estructural de la Institución. A su vez, en el intercambio con las mujeres académicas, de ONG's y de otros organismos estatales, las mujeres militares corroboraron que esta desigualdad estructural en razón del género (Lagarde, 1996), también era palpable en la sociedad. En este sentido, la vinculación de las mujeres militares con el resto de las integrantes del Consejo, de diferentes trayectorias académicas, políticas e institucionales como feministas (Masson, 2007), permitió una articulación de saberes y experiencias que fueron la usina para diagramar y diseñar políticas públicas con perspectiva de género en las Fuerzas Armadas. De acuerdo a lo planteado por Mouffe (1999), en relación con el dinamismo y heterogeneidad de las categorías de identidad, no como únicas e inamovibles y lejos de una concepción esencialista, en la vinculación entre las mujeres integrantes del Consejo, en palabras de las militares entrevistadas fue esa heterogeneidad, justamente, lo que les permitió conocer otras situaciones y enriquecerse con otros puntos de vista.

Bibliografía

- Arduino, Ileana (2010). "Políticas de género en las Fuerzas Armadas de la República Argentina: recorridos para su integración". Buenos Aires: Fundación Friederich Ebert. Ministerio de Defensa, p. 93.
- Badaró, Máximo (2013). *Historias del ejército argentino. 1990-2010: democracia, política y sociedad*. Buenos Aires. Edhasa.
- Bourdieu, Pierre (1996). "Espíritus del Estado. Génesis y estructura del campo burocrático". N° 8 *Revista Sociedad-UBA*, pp. 5-29.
- Frederic, Sabina; Calandrón, Sabrina (2015). "Gender Policies and Armed Forces in Latin America's Southern Cone". *Res militaris*, (1): 1-15.
- Carreiras, Helena (2017). *Militares y perspectiva de Género. Las mujeres en las Fuerzas Armadas de las democracias occidentales*. Buenos Aires: Ediciones UNDEF, p. 286.
- Ministerio de Defensa de la Nación (2008-2015). *Equidad de género y defensa: una política en marcha*. Tomos I-IX. Buenos Aires: Biblioteca del Ministerio de Defensa.
- Gledhill, John (2000). *El Poder y sus disfraces. Perspectivas antropológicas de la política*. Barcelona: Bellaterra, p. 43. Cap. 1, 4 y 6.
- Lagarde, Marcela (1996). *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia*. Madrid: Horas y horas, pp. 13-39.
- Lamas, Marta (2007). "Género, desarrollo y feminismo". En: revista *Pensamiento Iberoamericano*. Ciudad de México, pp. 133-152.
- Masson, Laura (2007). *Feministas en todas partes: Una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina*. Buenos Aires: Prometeo.
- Masson, Laura (2010). "La transformación del rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas: hacia la construcción de un espacio mixto". En: *Security and Defense Studies Review*. Interdisciplinary Journal of Center

- for Hemispheric Defense Studies. Volumen 11, Fan Winter. Washington: Board.
- Masson, Laura (2015). “Saberes académicos, experiencias y militancias. Buenas prácticas en políticas públicas con perspectiva de género”. En: *Equidad y Defensa: una política en marcha IX*. Buenos Aires: Biblioteca del Ministerio de Defensa.
- Ministerio de Defensa (2010). “Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas”. Buenos Aires: Ministerio de Defensa, p. 40.
- Moser, Carolina (2005). *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi*. Londres: Overseas Development Institute, pp. 1-19.
- Mouffe (1999). *El retorno de lo político. Comunidad, ciudadanía, pluralismo y democracia radical*. Barcelona: Paidós. (Cap. I, IV, IX)
- Muzzopappa, Eva y Villalta, Carla (2011). “Los documentos como campo. Reflexiones teórico-metodológicas sobre un enfoque etnográfico de archivos y documentos estatales”. En: *Revista Colombiana de Antropología* N° 47, pp. 13-42.
- Rodríguez Gustá, Ana Laura (2008). “Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención”. En: *Revista temas y debates* N° 16, p. 117, pp. 109-129.
- Sain, Marcelo, (2002). “Las Fuerzas Armadas en la Argentina. Los dilemas de la reforma militar en una situación de crisis”. En: *Security and Defense Studies Review*. Vol. 2., pp. 217-245.
- Sain, Marcelo (2010). *Los votos y las botas. Estudios sobre la defensa nacional y las relaciones cívico-militares en la democracia argentina*. Buenos Aires: Prometeo.

Segato, Rita Laura (2003). *La argamasa jerárquica: Violencia moral, reproducción del mundo y la eficacia simbólica del Derecho*. Brasilia: Universidad de Brasilia, pp. 1-20.

Scott, Joan (1996). “El género: Una categoría útil para el análisis histórico”. En: Lamas Marta (Comp.) *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, México: UNAM/Pueg, pp. 1-36.

3

Formación en Género desde las Fuerzas Armadas. La “Diplomatura de Género y Gestión Institucional” de la Fuerza Aérea Argentina

Elizabeth Sotelo

“La verdadera educación no sólo consiste en enseñar a pensar sino también en aprender a pensar sobre lo que se piensa y este momento reflexivo –el que con mayor nitidez marca nuestro salto evolutivo respecto de otras especies– exige constatar nuestra pertenencia a una comunidad de criaturas pensantes. Todo puede ser privado e inefable –sensaciones, pulsiones, deseos– menos aquello que nos hace partícipes de un universo simbólico y a lo que llamamos ‘humanidad’”.

FERNANDO SAVATER

Desde la década de 1990, el impacto y significado de las transformaciones de “los roles de género”, tanto en la vida cotidiana y doméstica como en la esfera pública, política e institucional en general, fue tramando la configuración de un campo específico de intereses en el ámbito académico de las Ciencias Humanas y Sociales que permitió ampliar el repertorio de temas y tópicos desplegados desde los *Estudios de género*. Es innegable que esa trama ha podido emerger sostenida por las luchas y notables cambios que la condición femenina, sus colectivos y demandas, junto a las de otros grupos tradicionalmente excluidos como los que integran

el movimiento de Diversidad Sexual, han logrado instalar en la agenda pública y política.

Es en este contexto, e impulsada por el Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa (MINDEF), que se creó la “Diplomatura de Género y Gestión Institucional”, cuya premisa fundamental es contribuir al proceso de modernización de las Fuerzas Armadas a través de un espacio educativo de formación específica para promover la equidad, la no discriminación y la no violencia. Esta Diplomatura, en la cual me desempeñé como Directora académica desde su inauguración, tuvo su inicio y desarrollo en el Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial (INDAE), perteneciente a la Dirección General de Educación de la Fuerza Aérea Argentina. Comenzó a dictarse en el año 2010 y desde entonces continúa consolidándose y reeditándose anualmente. Se encuentra aprobada por la Facultad de la Fuerza Aérea y el área de Extensión Universitaria de la Universidad de la Defensa Nacional (UNDEF)¹, tiene un plan de estudios anual y la modalidad del curso es presencial. Para acceder se requiere que las y los postulantes posean nivel secundario, terciario o universitario. El plan se estructura en nueve módulos, a saber: *Introducción a los estudios de género; Género, ciudadanía y derechos; Masculinidades; Género y gestión; Historia de las relaciones de género; Género, cuerpo y salud; Metodología de la Investigación; Violencia de género; Género, defensa y seguridad*. Complementan el curso conferencias magistrales, talleres y otros eventos.

Por Resolución Ministerial N° 979/2012 del Ministerio de Defensa, la “Diplomatura de Género y Gestión Institucional” fue declarada de interés para el ámbito de la Defensa Nacional, por lo

1 La Universidad de la Defensa Nacional se creó en 2014 por Ley N° 27.015, con base en los Institutos Universitarios que al momento de la ley funcionaban en la órbita del Ministerio de Defensa de la Nación y las Fuerzas Armadas.

que se instruyó al señor Jefe del Estado Mayor General del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea para que se incorporara en el listado de las carreras y los cursos que son de interés para las Fuerzas Armadas. Asimismo, el Consejo de Políticas de Género, visualizando la necesidad de reforzar la capacidad del personal en la aplicación de gestión con esta perspectiva –en especial la de aquellos que cotidianamente se encuentran avocados a la temática–, promovió la aprobación de la Resolución Ministerial N° 96/2014 por medio de la cual se insta al Jefe de Estado Mayor General de cada una de las Fuerzas a designar integrantes de las Oficinas de Género, Direcciones Generales de Personal, la Auditoría General de las Fuerzas Armadas y del Servicio Jurídico para cursar la Diplomatura.

Desde sus inicios, la Diplomatura se destacó por constituir un espacio reconocido por su excelencia, no solo por las instituciones castrenses sino también por las Fuerzas de Seguridad y Policiales, cuyas autoridades incentivaron a su personal para cursarla. Esta propuesta de formación, que a través de los años se ha caracterizado por ser un puente integrador que genera interacciones positivas en la materia, se encuentra abierta a la comunidad en general y al personal de otros organismos del Estado como el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) o el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) que fue reemplazado por el actual Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad, así como también a alumnos/as extranjeros/as.

Otro aspecto que se ha impulsado desde el ámbito de la Diplomatura y merece ser destacado, es el desarrollo de proyectos de investigación y extensión universitaria. Docentes y alumnos/as de la Diplomatura han participado de las convocatorias para presentación de proyectos de investigación y desarrollo, en el marco del Programa UNDEFI de acreditación y financiamiento de proyec-

tos de investigación y de las convocatorias del Programa UNDEX de la Secretaría de Extensión Universitaria de la UNDEF².

Los alentadores resultados del recorrido transitado durante diez años, han sido el motor para avanzar en el camino educativo y promover la presentación en el año 2018, ante la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), de la carrera de “Especialización en Políticas de Género en la Gestión Institucional” aprobada en el año 2019. Es así que la Fuerza Aérea Argentina es precursora en el dictado de un curso de posgrado en Género en la estructura educativa de las instituciones armadas.

Educación y Derechos

En sintonía con los postulados de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la principal meta de la Diplomatura fue garantizar, en el ámbito de las instituciones, una efectiva implementación y ejercicio de las normas y procedimientos establecidos en materia de género y derechos humanos, asegurando su conocimiento y apropiación por parte de quienes deben ponerlos en práctica y también exigir su cumplimiento. Robustecen este propósito otras convenciones internacionales de jerarquía constitucional, entre las que podemos citar la Convención Interamericana Belém Do Pará, leyes nacionales como la Ley N° 26.485 (2009) “Ley de Pro-

2 A ocho años de la implementación de la Diplomatura fue aprobado y financiado el Proyecto de investigación UNDEFI (convocatoria 2017) en “Evaluación de Políticas de Género para la Defensa: avances, obstáculos y desafíos (2007-2017)”, dirigido por la Dra. Laura Masson. El mismo fue desarrollado durante los años 2018- 2019 y los resultados de dicha investigación forman parte de este libro. También se llevó a cabo, en el mismo período, el Proyecto de Extensión Universitaria (Programa UNDEX): “Que las mujeres sepan que las mujeres pueden. Capacitación en Género y Gestión Institucional para el ámbito de las asociaciones mutuales en Argentina” junto a la Confederación Nacional de Mutualidades de la República Argentina (CONAM).

tección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollan sus Relaciones Interpersonales”, las específicas modificaciones al Código Civil (2015) y al Código Penal (2012), así como las Resoluciones claves expedidas por el Ministerio de Defensa de la Nación, en todas las cuales se enmarca el diseño del plan de estudio y los contenidos dictados en el diplomado. Garantizar el acceso a la información, la capacitación y la formación implica habilitar el conocimiento de derechos, su ejercicio y promoción.

Si reconocemos, como la especialista Graciela Morgade (2012), que “La educación formal (...) es uno de los espacios centrales en la reproducción o transformación de las relaciones de género” (p. 57), ofrecer un espacio de formación específico en el tema, supone sistematizar y evaluar las consecuencias, para mujeres y varones, de las medidas previstas en todos los sectores, incluida la legislación, verificando que las experiencias disímiles de los géneros, se tengan en cuenta al diseñar, ejecutar, supervisar y evaluar todas las actividades previstas asegurando proporcionar un efectivo marco de igualdad. La experiencia de esta Diplomatura es pionera a nivel regional e internacional, ya que no se registran antecedentes de iniciativas educativas en género y derechos humanos que provengan del ámbito propio de las Fuerzas Armadas y estén dirigidas tanto a sus propias instituciones como a otras del Estado Nacional y Provincial y a la comunidad en general.

Como ya lo he expresado, la Diplomatura de Género y Gestión Institucional se dicta a través del INDAE dependiente de la Facultad de la Fuerza Aérea de la Universidad de la Defensa Nacional. Esta particularidad, de que dicha formación específica sobre Género y Derechos Humanos se haya institucionalizado en una unidad académica de las Fuerzas Armadas, es innovadora y posibilita enriquecer y fomentar la interrelación de saberes con

personas que no pertenecen al ámbito castrense; además de ser un vehículo de articulación para que el personal de las instituciones militares y de seguridad interactúen sobre estas temáticas en cuanto a las vivencias propias de sus profesiones y sus prácticas. Como veremos en el análisis estadístico, año a año, las cohortes se vienen caracterizando por la participación de un variado núcleo de personas—provenientes de las Fuerzas Armadas, de Seguridad y Policiales, de otros organismos del Estado y de la comunidad en general, que asisten intercambiando experiencias profesionales con las/los docentes, compañeros y compañeras.

La generación de estas interacciones positivas favorece y afianza el conocimiento teórico-práctico de los contenidos impartidos, ello se traduce en un valioso aporte para el proceso de transformación social ya que cada uno de los y las cursantes que han internalizado la enseñanza que el espacio académico proporciona, producen un efecto expansivo multiplicador en la esfera laboral, social y familiar que los circunda. Por lo tanto, esta formación que promueve el cambio cultural no sólo de quienes la cursan sino también el de su entorno, contribuye en la mejora del grado de civismo y repercute en la toma de decisiones de los individuos en todos los ámbitos en que se desarrollan y coexisten. En el mismo sentido, la Diplomatura resulta ser una efectiva herramienta de enseñanza y difusión en sintonía con el ritmo que demandan las políticas públicas y los trascendentes cambios legales que en la materia se vienen llevando a cabo.

Uno de los objetivos fundamentales como espacio académico de formación, ampliación y profundización de conocimientos en temas de género para el ámbito específico de las Fuerzas Armadas, de Seguridad y extensivo a otras áreas de interés, es transmitir los principales núcleos teóricos de la problemática de género en la gestión institucional y su comprensión; así como también desarrollar la capacidad de análisis crítico que estimule iniciativas para

la aplicación de los principios de equidad de género en los diferentes ámbitos y áreas de desempeño. En suma, es una propuesta necesaria dentro de una trama social donde “será preciso garantizar un acceso permanente a formas de aprendizaje que permitan la reconversión profesional continua” (Tedesco, 2000, p. 74)

El papel de las y los profesores como mediadores en este proceso se vuelve entonces fundamental, pues desde su destacada experticia son quienes despiertan y sostienen férreamente el interés y entusiasmo de las/os estudiantes en la indagación y desnaturalización de representaciones sociales referidas a roles, ámbitos y atributos que alcanzan tanto a las mujeres como a los varones y a otras identidades disidentes, además de permitir visualizarlos dentro de un sistema de relaciones de poder. Forman parte del plantel docente de nuestra Diplomatura prestigiosos/as profesionales e investigadores/as de diversos campos (antropología, derecho, sociología, medicina, psicología, historia, trabajo social y otros) entre quienes se encuentran reconocidas feministas como la socióloga e historiadora Dora Barrancos, que orientó los primeros pasos y trayectoria de la diplomatura, y la médica especialista Mabel Bianco, ineludibles referentes.

Es de suma importancia contar con docentes altamente calificados/as ya que sin ellos/as no sería posible el pretendido objetivo de dar un salto de calidad en la educación. Su labor es de mayor significancia no solo por transmitir conocimiento, sino por su gran compromiso en motivar la reflexión e inspirar el cambio cultural.

Un dato a destacar es que en el año 2014 el Ministerio de Defensa, por Resolución Ministerial N° 1.168/2014, creó un distintivo con el propósito de otorgar un símbolo que contribuya al reconocimiento y acreditación de todos/as quienes participan de la propuesta académica de la Diplomatura, instruyendo a los Jefes del Estado Mayor General de cada una de las Fuerzas para que se

adecuaran los Reglamentos de Uniformes con el objetivo de que el distintivo sea portado por el personal militar. Portar este distintivo implica –tanto para militares como para civiles– no sólo visibilizar el tránsito por esta formación académica sino también un mayor compromiso para actuar y gestionar con perspectiva de género.

Es de señalar –y a modo de preámbulo del análisis que seguirá–, la amplia convocatoria que reúne nuestra oferta académica: alumnos y alumnas nacionales y extranjeros/as pertenecientes a las Fuerzas Armadas, a las Fuerzas de Seguridad y a instituciones del ámbito público y privado. Desde sus inicios, en 2010, egresan año a año numerosas cohortes de más de 50 cursantes llegando a más de 100 en el año 2019, lo que indica que la “Diplomatura de Género y Gestión Institucional” se posiciona como un preciado recurso educativo para la formación del personal y transformación de las Instituciones, precursor en el ámbito castrense nacional y entre las Fuerzas Armadas de Suramérica.

En este sentido, es de resaltar que la labor académica que desde el año 2010 se viene llevando a cabo a través de la Diplomatura, se corresponde plenamente con el propósito de la Ley N° 27.499, “Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado” (sancionada el 19-12-18), que persigue el objetivo de que las y los agentes de la Administración Pública Nacional, en todos los niveles y jerarquías, cuenten con las herramientas teóricas-prácticas necesarias para desnaturalizar la discriminación y las relaciones desiguales de género y contribuir a la prevención de la violencia de género. Lo expresado se desprende, indudablemente, de lo plasmado en el Plan de igualdad de oportunidades y derechos (PIOD) 2018-2020 de la Ley Micaela, en el cual el Ministerio de Defensa, entre otras medidas, fomenta la promoción de la “Diplomatura de Género y Gestión Institucional” como acción programática y específica para la Transformación cultural-comunicacional, en favor de

proporcionar herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos con el fin de lograr instituciones inclusivas que promuevan la igualdad de género y el ejercicio efectivo de los derechos.

A la luz del citado imperativo legal, podemos decir que el haberse pergeñado en el año 2010 la diplomatura en el ámbito militar con los objetivos, plan de estudios, modalidad e impronta que prestigiosamente la caracterizan, fundamentalmente basado en brindar un espacio de excelencia académica dirigido a alumnos/as de distintas Instituciones, en especial las castrenses y de seguridad, con diferentes niveles jerárquicos y educativos, no solo significó en su momento dar efectiva respuesta desde la educación a los preceptos de la Ley N° 26.485³ y concordantes, sino que a la vez significó un hito institucional que, ya desde entonces, como un faro advertía la necesidad de que todos/as los/as funcionarios y agentes del Estado debían estar capacitados/as en género para revisar las propias conductas, revertir y desenvolverse garantizando la equidad de género y la no violencia.

¿Quiénes cursan la “Diplomatura de Género y Gestión Institucional”?

Este apartado fue construido con base en el análisis de datos estadísticos del alumnado de la Diplomatura durante el período 2010-2018 y se agregan algunos datos puntuales del año 2019. En primer lugar, se centra en la cantidad de cursantes que egresaron observando las variables de género, promedio de edad, nivel educativo y la institución, organismo o lugar de procedencia. Luego se enfoca en características de los/as cursantes de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas de Seguridad.

3 Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.s

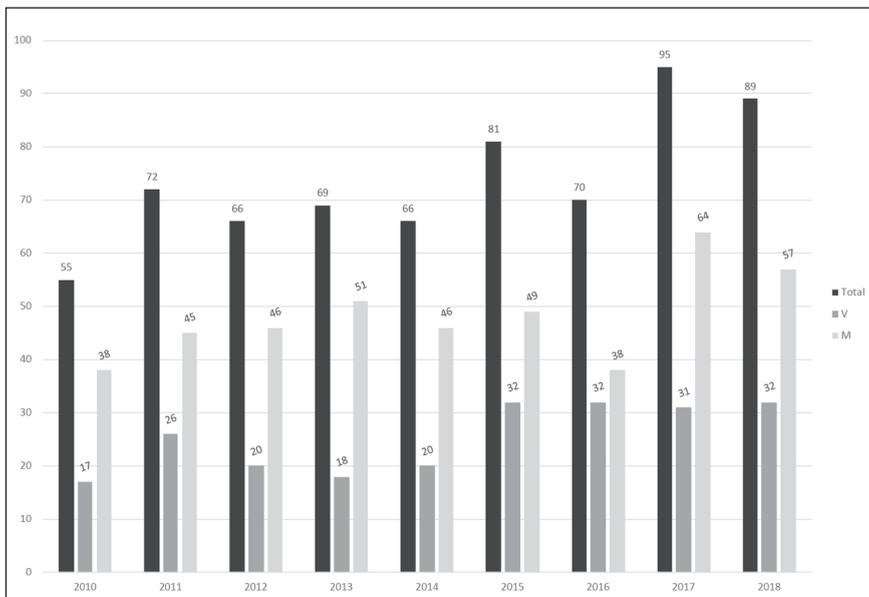


Gráfico 1. Cantidad de alumnos/as egresados/as de la Diplomatura desde 2010 a 2018

Gráfico 1: A partir de este gráfico se visibiliza que entre los años 2010 y 2018 inclusive la cantidad de alumnos/as fue en incremento: de 46 personas en la primera cohorte (2010) se llegó a 81 cursantes en 2015, superando los 90 en el año 2017 y en 2018 fueron 89. Sobresale que en todos los años lectivos la cantidad de mujeres supera a la de los varones. Sin embargo, la concurrencia de varones fue avanzando cada año y alcanzó la cantidad de 32 alumnos en 2015, meta que se mantuvo estable hasta 2018. **En el año 2019** (ciclo lectivo no abarcado en el gráfico), se registró el mayor número de alumnos/as egresados/as en la historia del Diplomado llegando a la cantidad de **113**: 68 mujeres y 45 varones, los mismos, mantienen la tendencia de los últimos años a participar en mayor proporción acortando la brecha con la cantidad de mujeres.

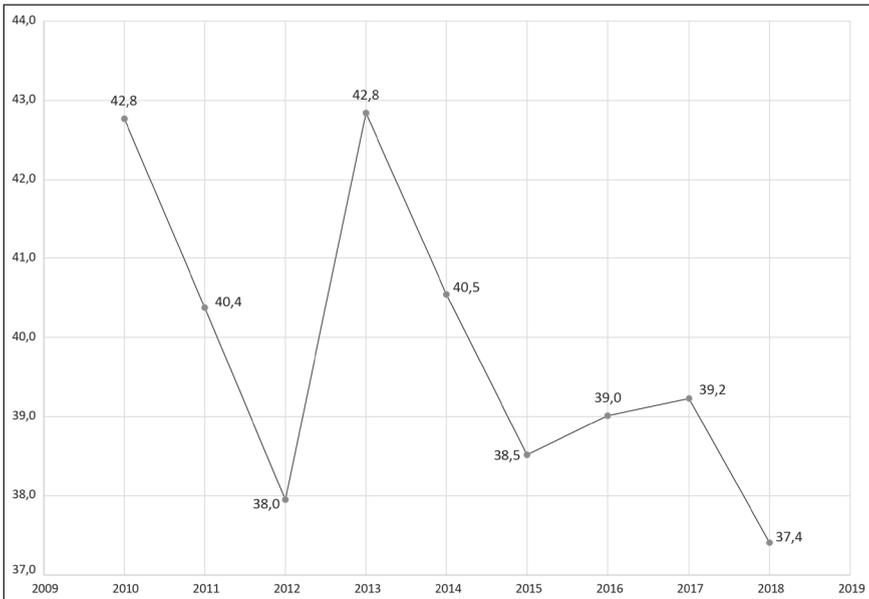


Gráfico 2. Promedio de edad del alumnado (2010- 2018)

Gráfico 2: Entre los años 2010-2018, el promedio de edad de los/as alumnos/as oscila entre 37 a 43 años, lo que demuestra que en el transcurso de cerca de una década el grupo etario se mantuvo estable con una leve tendencia de concurrentes de edades más bajas en los últimos cursos. Considerando la escala jerárquica militar y las edades aproximadas en que el personal transita por los distintos grados de la carrera, se puede inferir que los que han sido proclives a la cursada son quienes atraviesan jerarquías de Oficiales Subalternos antiguos a Oficiales Jefes y de Suboficiales Subalternos antiguos a Superiores. En este sentido, no se visibiliza que haya habido suficiente integración de máximas jerarquías y tampoco de jerarquías iniciales.

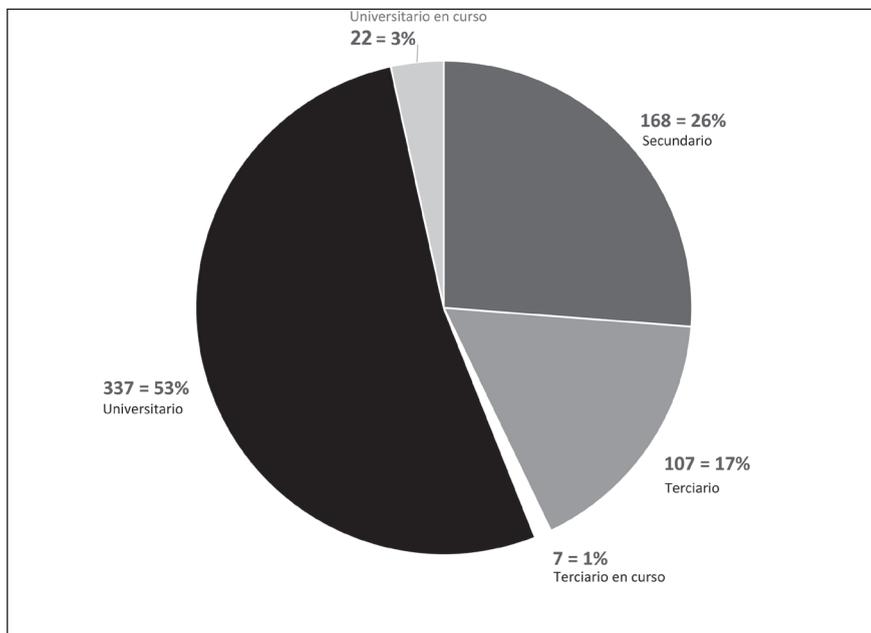


Gráfico 3. Cantidad y porcentaje de los/as alumnos/as según nivel educativo a su ingreso (2010- 2018)

Gráfico 3: Desde 2010 a 2018 inclusive, se observa la heterogeneidad de los niveles educativos que poseen las personas que concurren al Diplomado con acentuada integración de alumnos/as de nivel universitario (53 por ciento) y terciario (17 por ciento) los cuales sumados constituyen el 70 por ciento del alumnado y con el 7 por ciento que estaba cursando estudios universitarios y terciarios, el porcentaje sube al 77 por ciento de alumnos/as con niveles educativos superiores al secundario.

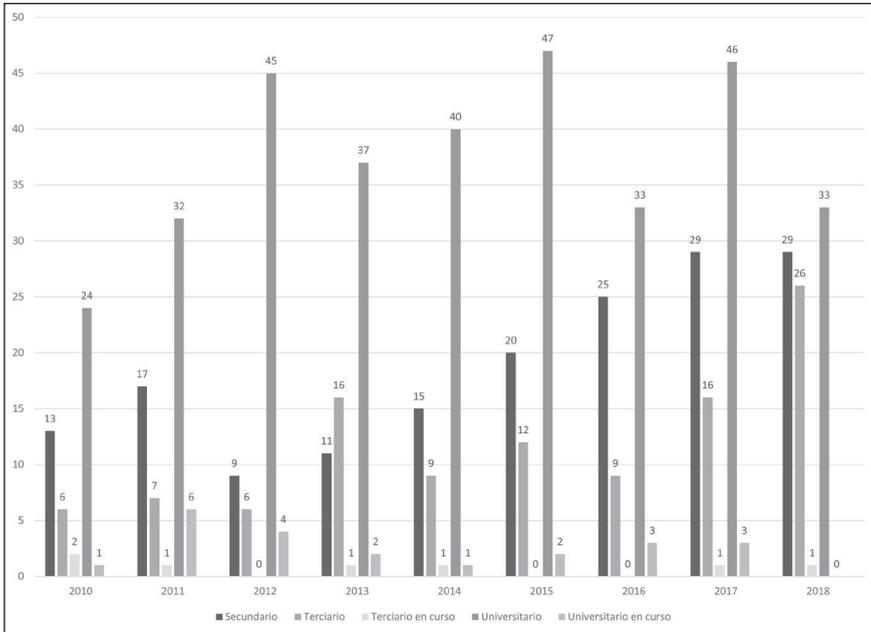


Gráfico 4: Nivel de educativo de los/as alumnos/s a su ingreso, por ciclo lectivo (2010-2018)

Gráfico 4: Si bien el requisito mínimo de ingreso es poseer título secundario, se observa que, a lo largo de todos los años, el alumnado estuvo integrado no sólo por personas con este nivel educativo, sino también con terciario y universitario (ya sea completo o en curso). En este sentido, es de destacar la concurrencia de estudiantes con nivel universitario que en todos los años lectivos son mayoría. La composición del alumnado y la experiencia de cursar con personas de distintos niveles educativos indican que en la Diplomatura se producen intercambios significativos entre sujetos con saberes y experiencias diversas, guiados por el cuerpo académico que los contiene.

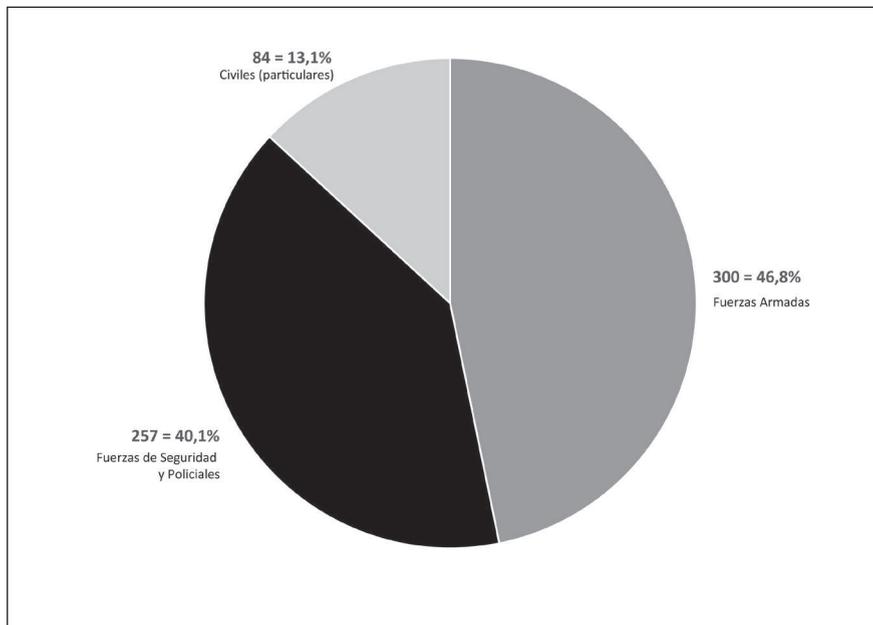


Gráfico 5: Cantidad y porcentaje de los/as alumnos/as de las Fuerzas Armadas, de Seguridad y Policiales (incluido el personal civil) y de otras Instituciones/Organismos y comunidad en general (2010-2018).

Gráfico 5: En el análisis de los datos cuantitativos diferenciando entre Fuerzas Armadas, Fuerzas de Seguridad y de otras instituciones/organismos o de la comunidad, los alumnos/as provenientes de las Fuerzas de Seguridad representan un alto porcentaje (40,1 por ciento), sin embargo, el porcentaje mayor lo conforman las Fuerzas Armadas (46,8 por ciento), lo que resulta lógico tratándose de un curso dentro del ámbito educativo de las propias Fuerzas y reconocido de “interés para el ámbito de la Defensa Nacional”. En una proporción menor (13,1 por ciento), pero aun así significativa, se integra por estudiantes de otras instituciones y de la comunidad en general.

Con el objeto de observar la evolución de la composición del alumnado según la Institución /Organismo/ ámbito de procedencia, se toman como testigos los ciclos lectivos **2010** (inicio del Diplomado), **2014** y **2018**, representados en cantidad y porcentaje, cuyo análisis comparativo se realiza al final de los gráficos 6, 7 y 8 correspondientes a esos años.

Es de señalar que, entre los extranjeros que han participado del Diplomado, encontramos miembros de las Fuerzas Armadas de Perú, Ecuador, Chile y Venezuela.

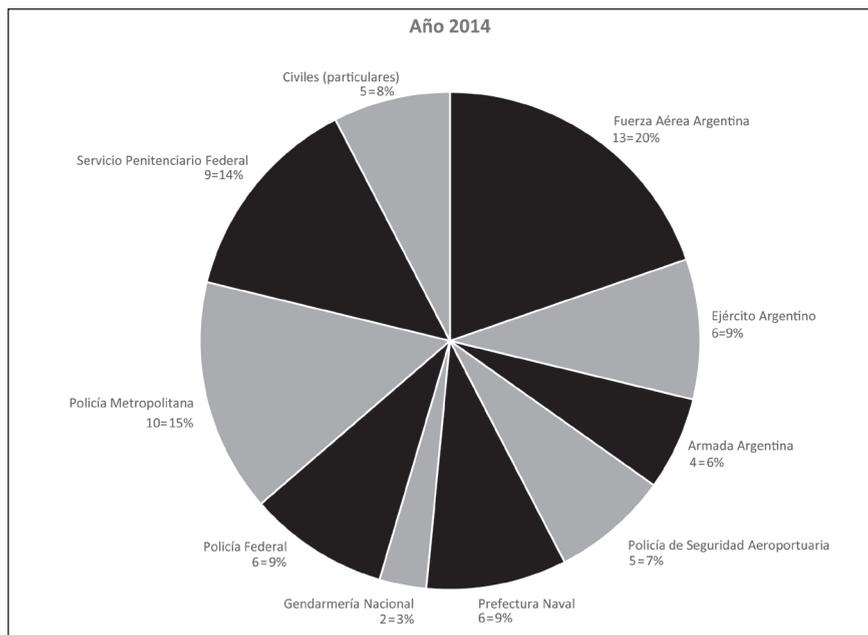


Gráfico 6: Composición de alumnos/as del Diplomado ciclo lectivo 2010, según Institución / Organismo / Particulares, por cantidad y porcentaje.

Formación de Género desde las Fuerzas Armadas. La "Diplomatura de Género..."

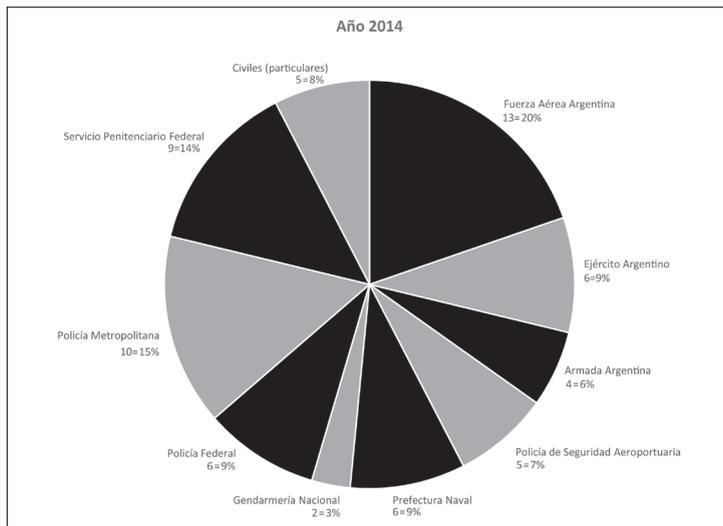


Gráfico 7: Composición de alumnos/as del Diplomado ciclo lectivo 2014, según Institución / Organismo / Particulares, por cantidad y porcentaje.

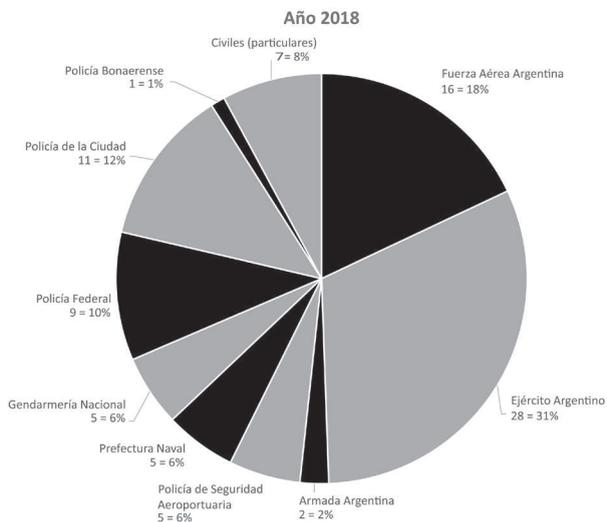


Gráfico 8: Composición de alumnos/as del Diplomado ciclo lectivo 2018, según Institución / Organismo / Particulares, por cantidad y porcentaje.

Análisis de los gráficos 6, 7 y 8

En el Gráfico 6, se observa que en el año **2010** la única Fuerza de Seguridad que participó del Diplomado fue la Gendarmería Nacional con 1 alumno/a, junto a personal de la Armada, del Ejército y la Fuerza Aérea, ésta última con 25 cursantes, que representan el 55 por ciento del curso. En el año **2014** cursaron integrantes de **todas** las Fuerzas de Seguridad Federales: Gendarmería Nacional, Prefectura Naval, Policía de Seguridad Aeroportuaria, el Servicio Penitenciario Federal, la Policía Federal y la Policía Metropolitana, sumando un 57 por ciento, además del personal de las Fuerzas Armadas (35 por ciento) y civiles de otras instituciones y de la comunidad (8 por ciento).

En el año 2018, se visibiliza que la Diplomatura mantiene en su claustro la participación y confluencia de personal de la Gendarmería Nacional, Prefectura Naval, Policía de Seguridad Aeroportuaria, Policía Federal, Policía de la Ciudad y Policía Bonaerense que conforman un 41 por ciento del alumnado, un 51 por ciento compuesto por personal de las Fuerzas Armadas y un 8 por ciento de alumnos/as pertenecientes a otras instituciones o a la comunidad/particulares. La alta concentración de cursantes de distintas instituciones erige al Diplomado en un espacio académico de gran importancia para la interrelación de las variadas experiencias profesionales que enriquecen el aprendizaje, así como la adquisición de conocimientos en la materia y ampliación de la perspectiva de los participantes.

Análisis del perfil profesional del personal de las Fuerzas Armadas que concurre al Diplomado

En este apartado se observa el grado de participación del personal de las Fuerzas Armadas considerando la Fuerza de pertenencia, cuadro o agrupamiento (Oficiales, Suboficiales, Personal Civil), Cuerpo (Comando, Profesional) y género. De esta forma, a tra-

vés de la comparación cuantitativa de estos datos profesionales básicos, se puede visibilizar cómo ha sido su integración en los diferentes años lectivos.

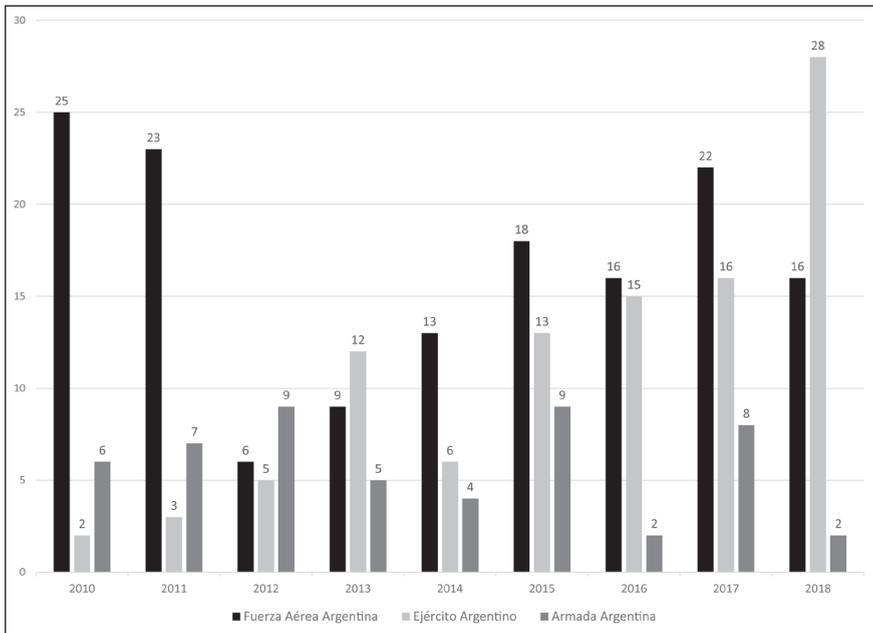


Gráfico 9: Cantidad de alumnos/as de las Fuerzas Armadas por Institución y año lectivo (2010-2018)

Gráfico 9: Con foco en los cursantes de las Fuerzas Armadas, se advierte que en los años 2010, 2011, 2014, 2015, 2016 y 2017, los alumnos/as de la Fuerza Aérea superaron en cantidad a los provenientes del Ejército y la Armada, alcanzando a integrar una cohorte inicial de 25 cursantes en 2010 que fue variando hasta descender en 2018 a 16 alumnos/as. La Armada comenzó en 2010 con 6 cursantes, en 2012 superó al Ejército y Fuerza Aérea al llegar a 9, bajando a 2 cursantes en 2018. A partir de 2013 su grado de integración es de baja proporción respecto a las otras institucio-

nes castrenses. El Ejército comenzó en 2010 con 2 alumnos/as y fue aumentando paulatinamente la cantidad, en 2013 subió a 12 hasta alcanzar en 2018 la suma de 28 alumnos/as superando a la Fuerza Aérea y a la Armada.

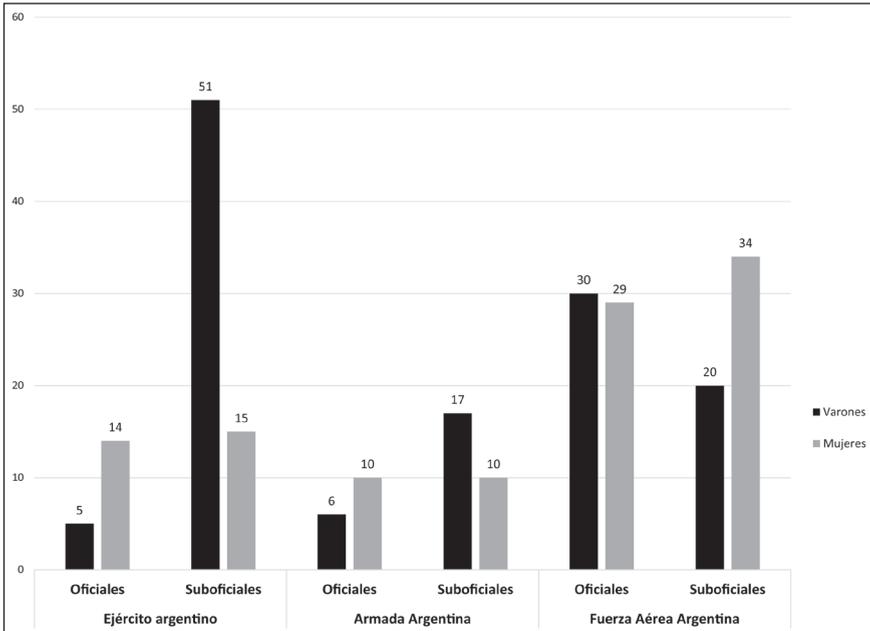


Gráfico 10. Cantidad de Oficiales y Suboficiales cursantes de las FFAA según su género (2010- 2018)

Gráfico 10: Este gráfico permite visibilizar que en el Ejército las Oficiales cursantes superan la cantidad de Oficiales varones. Inversamente, la cantidad de Suboficiales varones que cursan es mayor que el número de Suboficiales mujeres. En la Armada, las Oficiales cursantes también superan la cantidad de Oficiales varones mientras que la cantidad de Suboficiales varones es mayor que el número de Suboficiales mujeres. La Fuerza Aérea, por su parte, tiende a la equitativa participación de Oficiales mujeres y varones,

ya que éstos superan la cantidad de mujeres por diferencia de uno, mientras que hay mayoría de Suboficiales mujeres cursantes.

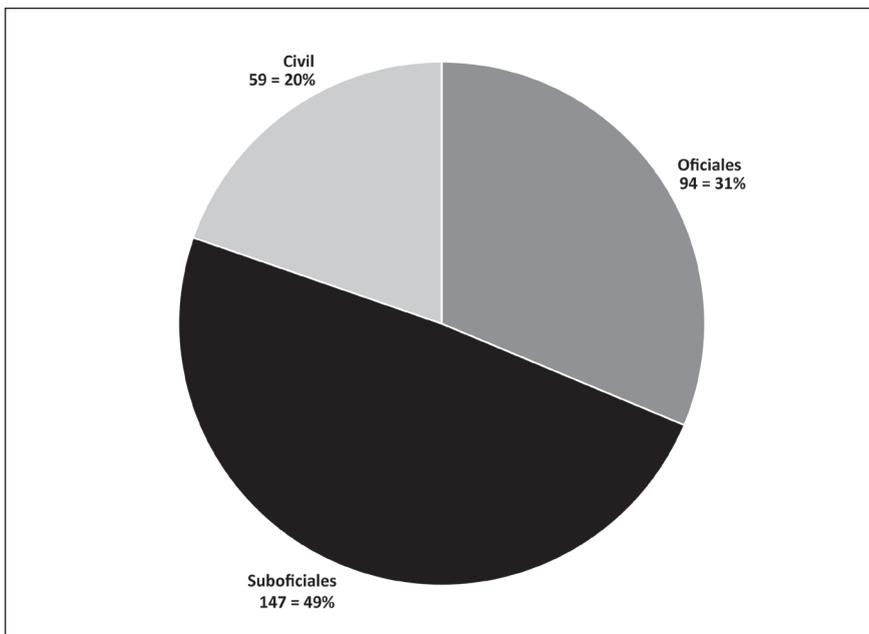


Gráfico 11. Cantidad y porcentaje egresados/as de las Fuerzas Armadas según cuadro de pertenencia (2010- 2018)

Gráfico 11: Del total de egresados/as pertenecientes al Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea, resulta que el mayor porcentaje lo conforma el personal del cuerpo de Suboficiales (49 por ciento), le sigue el cuerpo de Oficiales (31 por ciento) y el personal civil (20 por ciento).

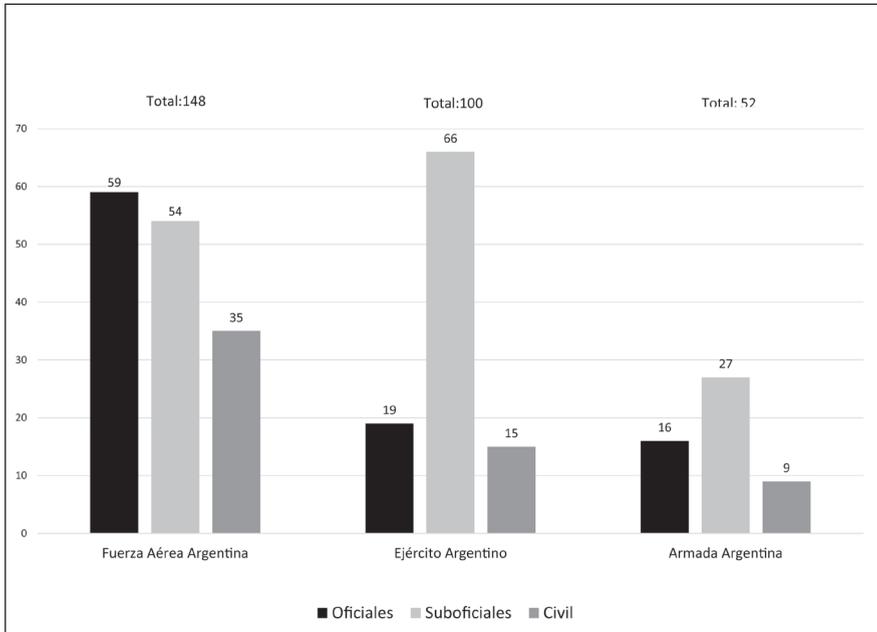


Gráfico 12: Cantidad de alumnos/as por Fuerza Armada y según Cuadro de pertenencia (2010-2018)

Gráfico 12: Los datos de este gráfico muestran la distinción entre Oficiales, Suboficiales y personal civil de cada una de las Fuerzas. Se evidencia que la Fuerza Aérea posee la mayor cantidad de egresados/as Oficiales (59), seguida del Ejército (19) y de la Armada (16), éstas dos últimas llegan casi a un tercio del máximo alcanzado por la Fuerza Aérea. También se observa que la cantidad de personal civil de la Fuerza Aérea (35) es mayor que la del Ejército (15) y la de la Armada (9).

Por su parte, el Ejército alcanza la mayor cantidad de egresados/as Suboficiales (66), le sigue la Fuerza Aérea (54) y la Armada (27). En la Armada cuyos egresados/as en mayor cantidad son sub-Oficiales (27), le siguen los/as Oficiales (16) y el personal civil (9),

la misma secuencia, acorde a la cantidad, tiene el Ejército. De las tres Fuerzas, la Armada es la que reporta menor cantidad de egresados/as en cada cuadro: Oficiales, Suboficiales y personal civil.

A continuación, se expone un análisis desagregado de cada año lectivo:

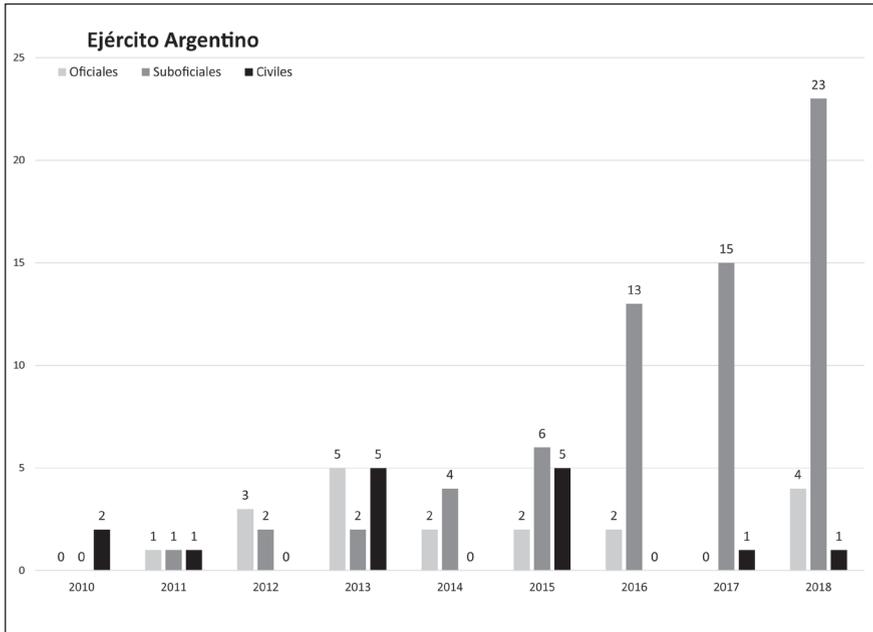


Gráfico 13: Cantidad de alumnos/as Oficiales, Suboficiales y civiles del Ejército por año (2010- 2018)

Gráfico 13: Este gráfico indica que los/as **Oficiales** del Ejército recién en el año 2011 participaron de la cursada con un alumno/a, entre 2012 y el 2016 la cantidad osciló entre dos y cinco (alcanzada solo en el año 2013); en el año 2017 no se integró ningún oficial y en 2018 cursaron 4 Oficiales. Por otra parte, el cuadro de **Suboficiales** del Ejército también se incorporó al Diplomado

en 2011 con 1 alumno/a, oscilando en el lapso de los años 2012-2015 entre dos y seis alumnos. A partir de 2016 comienza a incrementar su participación con 13 cursantes, llegando en 2017 a 15 alumnos/as y en 2018 a 23 alumnos/as. En cuanto a la participación del **personal civil** del Ejército, observamos que se suma desde el comienzo (2010) con 2 cursantes, oscilando entre un máximo de 5 y un mínimo de 1 en los años 2011 a 2018, excepto en los años 2012, 2014 y 2016 en que surge que no cursaron.

Por lo expuesto, se puede concluir que mientras la incorporación de Suboficiales del Ejército fue en aumento, la cantidad de Oficiales fue fluctuando entre 5 cursantes y menos de esa cantidad; el personal civil mantuvo una baja proporción siendo nula en tres ciclos lectivos.

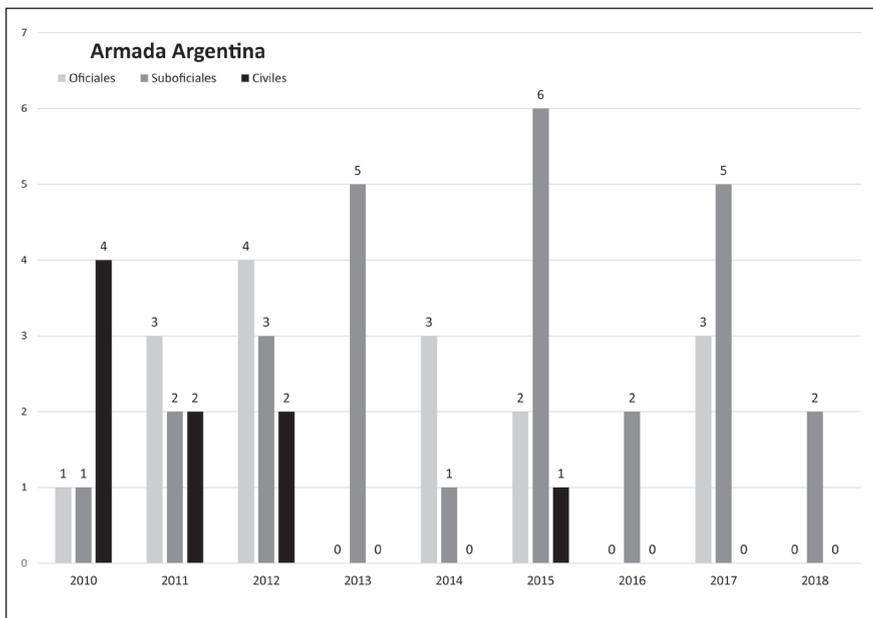


Gráfico 14: Cantidad de alumnos/as Oficiales, Suboficiales y civiles de la Armada por año (2010 a 2018)

Gráfico 14: En este gráfico se observa una baja participación en la Diplomatura de Oficiales de la Armada que comenzó con 1 alumno/a en el año 2010 oscilando entre un máximo de 4 y mínimo de 2 en los años 2011 a 2017, sin concurrencia en los años 2013, 2016 y 2018. La cantidad de Suboficiales cursantes oscila entre un máximo de 6 y 1 en los años 2010 a 2018. Es notable la escasa participación del personal civil que en 2010 se incorporó con 4 cursantes, fluctuando entre 2 y 1 en los años 2011, 2012 y 2015, siendo nula su participación en los ciclos lectivos 2013, 2014, 2016, 2017 y 2018.

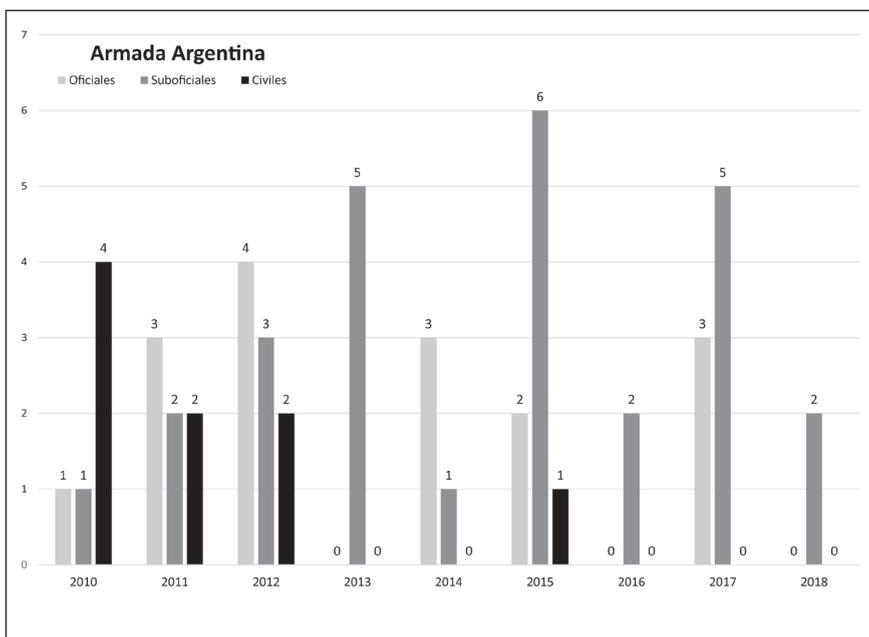


Gráfico 15: Cantidad de alumnos/as Oficiales, Suboficiales y civiles de la Fuerza Aérea por año (2010 a 2018)

Gráfico 15: A partir de estos datos, se puede señalar que los/las **Oficiales** de la Fuerza Aérea se integraron a la Diplomatura a partir del año 2010 con 11 alumnos/as, descendiendo a 5 en el año 2011, a 1 en 2012 y 3 en 2013. En el lapso de los años 2014 a 2018 la cantidad oscila entre un máximo de 11 y un mínimo de 5. Con respecto a la participación de los/as **Suboficiales** de esta Fuerza, su concurrencia en 2010 fue de 10 alumnos/as y elevaron su número a 13 en 2011. Luego, descendieron a 3 en 2012 oscilando hasta llegar a un máximo de siete en el año 2018. Por su parte, el **personal civil** de la Fuerza Aérea se sumó desde el comienzo del Diplomado en 2010 con 4 representantes y entre los años 2011-2018 su participación osciló entre un máximo de 5 y un mínimo de 2 alumnos/as, excepto en el año 2017 en que elevó la cantidad a 11 cursantes.

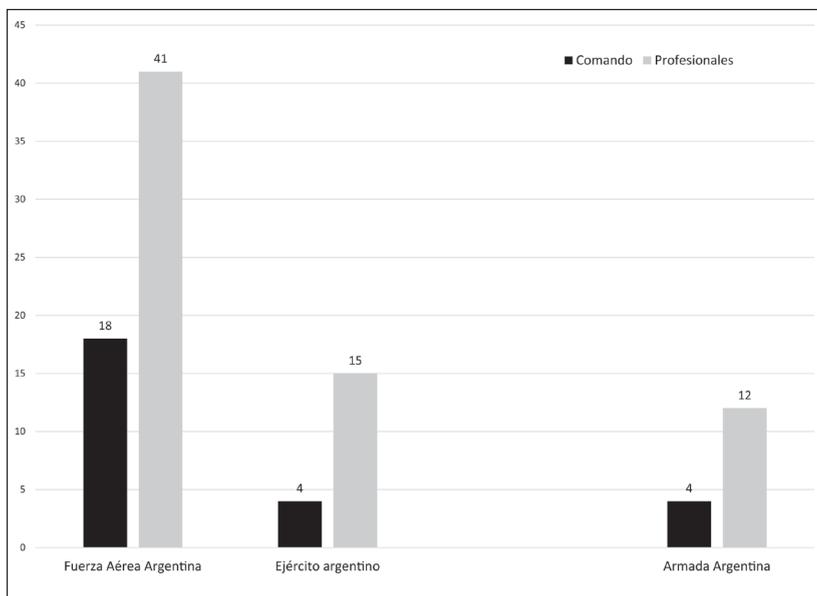


Gráfico 16: Cantidad de alumnos/as Oficiales de las Fuerzas Armadas, según Institución y Cuerpo de pertenencia: Comando o Profesional (2010-2018)

Gráfico 16: En cada una de las Fuerzas se observa que los/as Oficiales del Cuerpo de los Servicios Profesionales participaron del Diplomado en mayor proporción que los/as Oficiales del Cuerpo Comando. En el Ejército y la Armada, los/as Oficiales del Cuerpo Comando alcanzan aproximadamente un tercio de la cantidad de los/as Oficiales del Cuerpo de los Servicios Profesionales. En la Fuerza Aérea la cantidad de los/as Oficiales cursantes del Cuerpo Comando se acercan a la mitad de la cantidad de los/as Oficiales del Cuerpo de los Servicios Profesionales; no obstante, es llamativo que solo una Oficial del Cuerpo Comando cursó la diplomatura (2018), según registros.

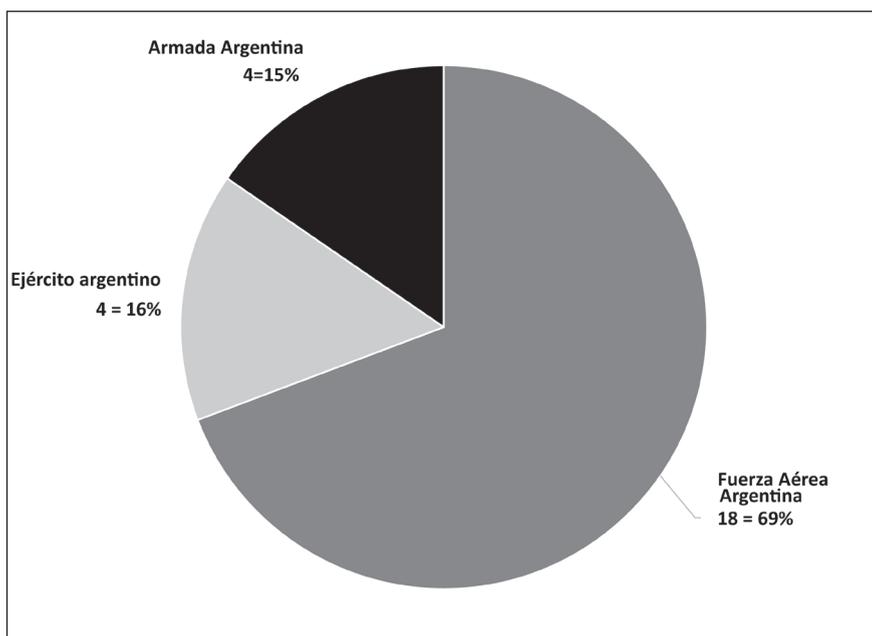


Gráfico 17. Cantidad y porcentaje de alumnos/as Oficiales del Cuerpo Comando según Fuerza de pertenencia (2010-2018)

Gráfico 17: De la lectura de este Gráfico se desprende que los alumnos/as que son Oficiales del Cuerpo Comando de la Fuerza Aérea representan, en comparación con las otras Fuerzas, una mayoría del 69 por ciento. El 31 por ciento restante se divide entre los/as Oficiales del Cuerpo Comando del Ejército (16 por ciento) y de la Armada (15 por ciento), respectivamente.

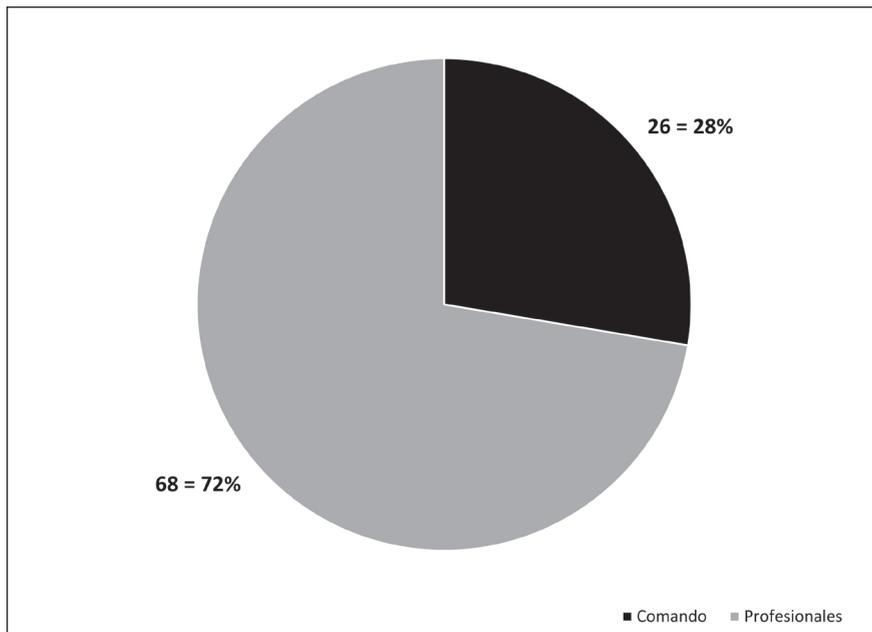


Gráfico 18: Cantidad y porcentaje del total de egresados/as Oficiales de las Fuerzas Armadas, según cuerpo de pertenencia (2010-2018)

Gráfico 18: Del total de Oficiales de las Fuerzas Armadas egresados/as como Diplomados/as sin distinguir por Institución, el personal de Oficiales pertenecientes al Cuerpo de los Servicios Profesionales representa un 72 por ciento, duplicando holgadamente el porcentaje de Oficiales del Cuerpo Comando, quienes conforman un 28 por ciento.

Análisis del perfil profesional del personal de las Fuerzas de Seguridad Federales y Policiales que concurre al Diplomado

En este punto se observa el grado de participación del personal de las Fuerzas de Seguridad Federales y Policiales según Institución de pertenencia, cuadro o agrupamiento (Oficiales, Suboficiales, personal civil) y género. A través de la comparación cuantitativa de estos datos profesionales básicos, se busca visibilizar cómo ha sido su integración en los diferentes años lectivos.

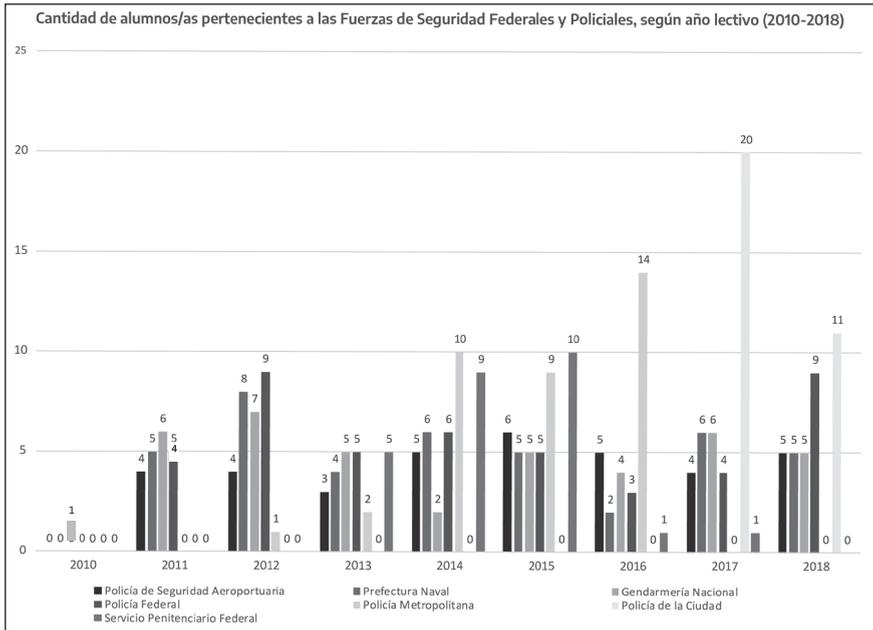


Gráfico 19: Cantidad de alumnos/as pertenecientes a las Fuerzas de Seguridad Federales y Policiales, según año lectivo (2010-2018)

Gráfico 19: Se observa aquí que las Fuerzas de Seguridad Federales y Policiales se incorporaron masivamente a partir del año

2011 y alcanzaron ese año, en conjunto, la cantidad de 19 alumnos/as. Entre los años 2012-2018 se consolida un marcado incremento llegando en los años 2015 y 2017 a los/as 40 y 41 cursantes.

Desde el año 2012 a 2016 cursó personal de la entonces vigente Policía Metropolitana que fue reemplazada por la Policía de la Ciudad a partir de enero de 2017. En el año **2018**, se registra la incorporación de la una alumna proveniente de la Policía de la Provincia de Buenos Aires, dato que no se encuentra representado en este gráfico por no haber alumnos/as de esta Institución en otros ciclos lectivos.

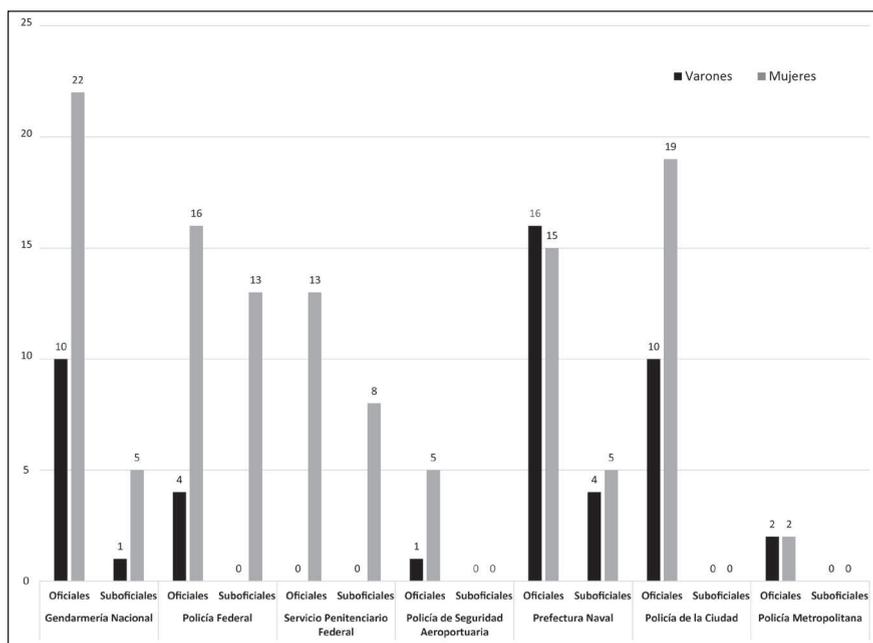


Gráfico 20: Cantidad de Oficiales y Suboficiales cursantes de las Fuerzas de Seguridad Federales y Policiales, según su género (2010 a 2018)

Gráfico 20: Este gráfico indica que en las Fuerzas de Seguridad Federales y Policiales la mayor cantidad de cursantes está confor-

mada por mujeres, excepto en la Prefectura Naval donde la proporción tiende a ser equivalente, dado que los cursantes varones (16) superan levemente en cantidad a las mujeres (15). También se observa equivalencia cuantitativa entre varones y mujeres en la entonces vigente Policía Metropolitana.

Por otra parte, resulta mayor la cantidad de mujeres Oficiales cursantes, no solo respecto a los Oficiales y Suboficiales varones sino también en cuanto a las Suboficiales. Cabe señalar que la Policía de Seguridad Aeroportuaria como también la Policía de la Ciudad (ex Metropolitana), por estructura escalafonaria poseen solamente categoría de Oficiales.

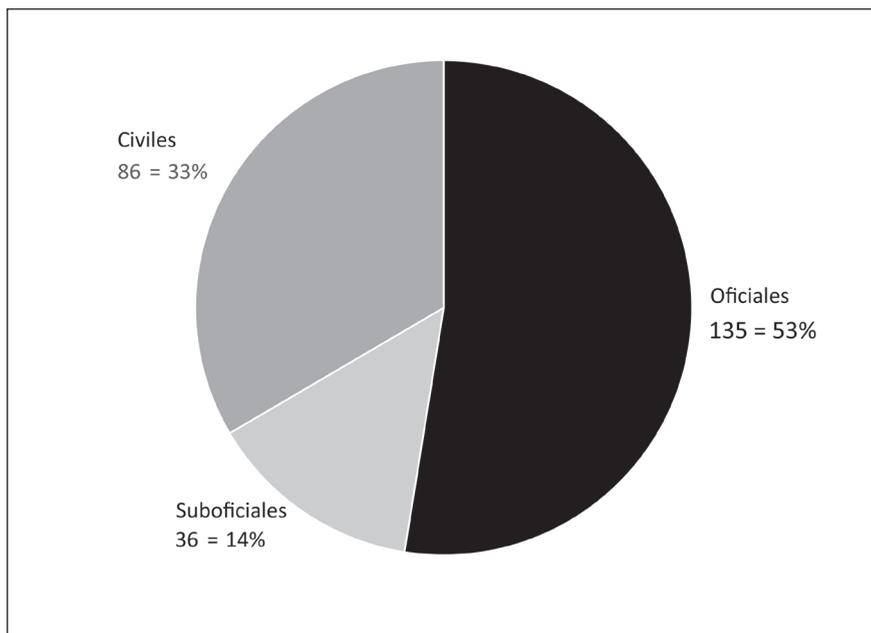


Gráfico 21: Cantidad y porcentaje de egresados/as pertenecientes a las Fuerzas de Seguridad Federales y Policiales, según cuadro de pertenencia (2010-2018)

Gráfico 21: Resulta de este gráfico que la mayor cantidad de egresados/as provenientes de las Fuerzas de Seguridad y Policiales pertenecen al cuadro de Oficiales, alcanzando un porcentaje del 53 por ciento. No obstante la incidencia que en dicho porcentaje puede tener el hecho que tanto la Policía de la Ciudad (ex Metropolitana) como la Policía de Seguridad Aeroportuaria poseen solamente escalafón de Oficiales, se puede concluir que para las Fuerzas de Seguridad Federales y Policiales resulta de gran importancia para el desempeño profesional que su personal posea formación en Género y Derechos Humanos y, en tal sentido, incentivan la participación del personal superior, lo cual constituye un ejemplo a seguir por parte del personal subordinado o subalterno.

Percepciones de los/as alumnos/as en torno a la Diplomatura

Aquí se da cuenta de las percepciones de las/os alumnos/as con respecto a su experiencia de aprendizaje en el cursado de la Diplomatura. Para tal fin, se tendrá en cuenta el análisis de las respuestas que las/os estudiantes dieron a una pregunta acerca de los aportes que este Diplomado les brindó como herramienta para el ámbito de su esfera personal/social; esta pregunta fue incorporada en el trabajo final de la cursada del año 2019.

Partiendo de las respuestas elaboradas por las/os estudiantes se puede apreciar que el contenido trabajado en las instancias didácticas favorece el reconocimiento de desigualdades y violencias naturalizadas en un proceso de deconstrucción que se vuelve fundamental para avanzar en la equidad de derechos tanto a nivel personal como en el resto de los espacios de interacción social que los sujetos reconocen como prioritarios para la vida democrática. En ese sentido consideramos que la Diplomatura permite repensar y transformar acciones desde ámbitos laborales diversos y específi-

camente desde la gestión institucional estatal. Así lo demuestran, por ejemplo, los siguientes comentarios:

“En la **Comisaría de Género y Servicios Jurídicos a la Comunidad**, es fundamental tener perspectiva de género porque debemos evitar la revictimización de la mujer u hombre denunciante (...) Por último, consideramos que el hecho de ser funcionarios públicos nos genera una responsabilidad social aún mayor, con lo cual capacitarnos con perspectiva de género no solo evitaría que seamos denunciados por violencia institucional sino que también como medida de acción positiva, aportaría un granito de arena en esta sociedad que está luchando por salir del Patriarcado”

“Nosotros al ser **personal militar**, nos desempeñamos en una Institución que tradicionalmente y durante mucho tiempo fue un lugar pura y exclusivamente para varones, motivo por el cual hasta hace muy poco tiempo se sentía la resistencia a la incorporación de otras personas que no sean del género masculino. Gracias al conocimiento que adquirimos en este Diplomado desde nuestro lugar de trabajo sabremos cómo afrontar alguna situación de género, violencia y discriminación que se presente, tanto para brindar orientación a un par o para acompañar y/o conducir a un personal subalterno”.

“Esta Diplomatura ha incorporado en nuestro puesto de trabajo casos, leyes, doctrinas, procedimientos en el ámbito civil y militar y conocimientos en general que antes desconocíamos con respecto a las cuestiones de Género. En nuestros casos el hecho de trabajar en **Asesorías Jurídicas**, intervenimos en algunas cuestiones de género, ya sea a través de Dictámenes Jurídicos los cuales deben fundamentarse en la normativa aplicable”.

“En el rol que nosotras tenemos como ‘Oficiales de enlace de género’ como **auditoras del Ejército Argentino**, la Diplomatura de Género nos brindó una gran capacitación para poder ayudar y asesorar a las

víctimas sobre sus derechos y realizar una correcta derivación. Hoy, gracias a la Diplomatura de Género sabemos que existen otras herramientas y nuestra misión será transmitírselas a las víctimas cada vez que vengan en búsqueda de asesoramiento.”

“Todos los integrantes de este equipo, nos desempeñamos en diferentes **roles dentro del Ejército**, desde **tareas administrativas** propias de las especialidades o jerarquías, **servicios de guardia, funciones de ceremonial, actividades operacionales en el terreno y tiro** con distintos tipos de armamentos de dotación dentro de la Fuerza, entre otras actividades. Trabajamos armoniosamente con afán, colaborando entre soldados y personal civil, con el fin de resolver asuntos cotidianos, correspondientes a las funciones específicas que se presentan dentro de cada puesto que ocupamos. Nuestro deseo es expresar que desde que se han implementado las Políticas de Género, existe una bienvenida transformación igualitaria...”

“Pertenece a una **División específica** que recibe hechos y denuncias de violencia de género y violencia laboral en los cuales el victimario resulta ser personal de la Policía Federal Argentina. Con una temática tan particular, es necesario para nosotras/os lograr un correcto desempeño como funcionarios/as públicos/as a través de la perspectiva de género generando, finalmente, un cambio de paradigma dentro de la Institución que representamos.”

“Ha resultado sumamente importante para el desarrollo de nuestro rol como **Oficiales Instructores**. Aprender cómo tratar a una posible víctima de este tipo de delitos, cómo contenerla y brindarle el apoyo necesario para que se sienta libre de expresar su problemática y desde la vía legal se la pueda ayudar”.

“En cuanto a la gestión institucional, fue muy importante el aporte de los distintos organismos que expusieron a lo largo de la Diplomatura, ya que nos permitió no solo conocer sus roles, funciones y

protocolos de actuación sino además comenzar a articular con aquellos que no conocíamos mediante una comunicación o contacto directo.”

Asimismo, resulta evidente que los/as estudiantes han podido reflexionar acerca de cómo el recorrido formativo que propone la Diplomatura impacta en el ámbito personal/ familiar/social:

“La Diplomatura (...) nos ayuda a combatir obstáculos en las comunicaciones personales cuando aparecen diferencias de género, etnia, discapacidad, clase social, cultura, etc. Nos hace comprender que cada ser humano no es una copia de estereotipos, sino que lo que sentimos, percibimos y hacemos en forma individual nos da una identidad diferente a cada uno”

“Este Diplomado nos brindó herramientas conceptuales que nos permitieron tener una mirada más crítica de distintos aspectos de nuestra vida cotidiana y del entorno. Advertimos a diario que nuestra mirada se ha modificado (...) Así, por ejemplo, en la organización familiar estamos más advertidas de la influencia de la cultura patriarcal que dictamina que las mujeres “deben” ocuparse de sus hijos/as mientras que para los hombres pareciera seguir siendo “opcional”. También en eventos sociales, muchas veces escuchamos comentarios que podemos identificar conceptualmente (...). Con alguna pregunta o comentario, no siempre bien recibido, a veces se pueden cuestionar y/o visibilizar estas situaciones”

"(...) el gran aporte de la Diplomatura en nuestras esferas personales ha sido poder analizar de manera crítica nuestros propios comportamientos y la forma en la que replicamos como algo “natural” estereotipos de género. (...) nos ha permitido poder transmitir el conocimiento adquirido a nuestros núcleos sociales de pertenencia, especialmente en el ámbito familiar.

“En mi vida personal al ser papá viudo con dos hijos me abre la mente mucho más, y con el ejemplo personal y la comunicación los podré enseñar a ver cómo es el mundo en el que vivimos para así darles las herramientas necesarias para que nada los tome por sorpresa. En lo social me va a permitir una comunicación más fluida en las relaciones (...) como así también entender y analizar los mecanismos y valores que rigen el funcionamiento de la sociedad”.

Cabe referir que el alumnado del ciclo lectivo 2019 estuvo conformado en un 61 por ciento por personal militar, un 28 por ciento por integrantes de las Fuerzas de Seguridad y Policiales y un 14 por ciento por civiles procedentes de otros organismos del Estado o de la comunidad en general

Atento a todo lo expresado, y sosteniendo que la “compleja trama que configura la individualidad de una persona está estrechamente tejida con hilos de expectativas, imágenes y valores contruidos socialmente” (Morgade, 2012, p. 20), a través de estas voces podemos subrayar que la Diplomatura, como espacio de educación formal, interpela positivamente a quienes la cursan y los/as desafía a ocupar roles protagónicos en la transformación social desde organismos del Estado y desde la vida cívica como ciudadanos y ciudadanas críticos.

Conclusiones y desafíos

Sobre el tema desarrollado y analizado hasta aquí, se puede concluir que esta Diplomatura representa un avance real en materia de capacitación con perspectiva de género con alcance a toda la sociedad, contribuyendo de este modo a las acciones impulsadas por las políticas públicas específicas que el Estado nacional sostiene.

Es de destacar que incorporar a los varones de las Fuerzas Armadas a un campo de interés al que, generalmente, no suelen acercarse por motu proprio o tan siquiera por curiosidad, significó para el ámbito de la Defensa dar un paso trascendente, entre otros, para el cambio de una anquilosada cultura tendiente a asociar la profesión militar a los valores masculinos. Promover desde la educación la revisión y modificación de antiguas y arraigadas concepciones aprehendidas, fue un importante acierto.

Al adquirir la Diplomatura relevancia institucional, los varones se han sentido interpelados y convocados a la necesaria ampliación de su perfil profesional en el contexto que venimos describiendo, aunque estimamos necesario que se inscriban mayor cantidad de Oficiales, no solo varones sino también mujeres, especialmente del Cuerpo Comando. Lo mismo se puede inferir respecto a los integrantes de las Fuerzas de Seguridad y Policiales.

La gran cantidad de diplomados/as (754) que han pasado por nuestras aulas son quienes coadyuvan a difundir los pilares culturales que abogamos, a la vez que fomentan que cada vez más personas concurren a la Diplomatura. En este aspecto, con el correr de los años hemos podido constatar que muchos varones y mujeres se encuentran muy interesados en participar, por sugerencia de otros/as compañeros/as e inclusive de familiares.

Para las alumnas, la Diplomatura representa un lugar de encuentro común que las fortalece e invita a repensar circunstancias, identificarse y coincidir con muchas otras mujeres, visibilizar situaciones adversas por razones de género que se encuentran naturalizadas y, a la vez, escuchar, debatir y reflexionar junto con los varones sobre los temas que la clase convoca, tal como distinguir barreras invisibles o sutiles pero no por eso menos perniciosas que suelen obstaculizar su carrera profesional.

A modo de proyectar ideas que permitan seguir afianzando la Diplomatura como herramienta teórica-práctica de directa incidencia en el desarrollo laboral de todos quienes diariamente conducen, toman decisiones, asesoran, intervienen o se desempeñan, en niveles estratégicos, operativos y tácticos institucionales, estimamos adecuado avanzar en los siguientes puntos:

Si bien la Diplomatura es considerada de interés para el ámbito de la Defensa Nacional, aún no se encuentra contemplada como condición para ocupar determinados cargos o puestos institucionales u orgánicos, tampoco está taxativamente establecido el puntaje, calificación o incidencia que el Diplomado otorga a quienes sean evaluados para alcanzar niveles jerárquicos, cubrir funciones o tareas, particularmente para el personal que integra grupos especiales, cumple comisiones de servicio o misiones en la Antártida y en el exterior o despliega en el marco de Misiones de Paz o de Ayuda Humanitaria.

Avanzar en ese sentido resulta acorde a la obligatoriedad de capacitación en género para los y las agentes de la Administración Pública Nacional, en todos los niveles y jerarquías, establecida por la Ley Micaela. También estimamos que siendo la experiencia de la Diplomatura pionera entre las Fuerzas Armadas de Suramérica, sería importante fomentar el intercambio de conocimientos con integrantes de las Fuerzas extranjeras que cumplan funciones en las Agregadurías o se encuentren comisionados en el país por estudios u otras actividades laborales, a través de una convocatoria específica.

Al respecto, cabe agregar que si bien algunos miembros de las Fuerzas Armadas de otros países, por propia iniciativa, participaron del Diplomado, la posibilidad de que en el ámbito castrense argentino a los/as egresado/as se les asigne un puntaje o calificación adicional para incluir en sus legajos sería una medida que

reafirmaría el interés institucional en que concurren mayor cantidad de alumnos/as de todos los niveles jerárquicos y, además, sería un modo de incentivar, tanto a los militares y civiles nacionales como a los extranjeros, ya que a éstos les servirá de parámetro para sus instituciones de pertenencia, realimentando y expandiendo los alcances de esta experiencia académica a toda la Región Suramericana.

Por último, esperamos que la Diplomatura, junto con la carrera de Especialización aprobada recientemente, siga contribuyendo a la ampliación de derechos y a la formación necesaria y específica en materia de género y gestión institucional para la construcción conjunta de una cultura organizacional necesaria dentro de un contexto democrático, profesional y acorde a los estándares de nuestra Constitución y de derechos humanos.

Bibliografía

Morgade, G. (2012). *Aprender a ser mujer, aprender a ser varón*. Buenos Aires: Noveduc.

Savater, Fernando (1997). *El Valor de Educar*. Barcelona: Ariel.

Tedesco, J. (2000). *Educación en la sociedad del conocimiento*. México: FCE.

PARTE II

Instrumentos institucionales para el abordaje de situaciones de violencia contra las mujeres

4

Impacto de la implementación de las políticas de género en el Derecho Disciplinario Militar. El caso del Ejército Argentino

Luz Ivone Perdomo

Introducción

En la Argentina, a partir de la recuperación de la democracia se comenzó a generar una conciencia cívica crítica acerca del funcionamiento de las instituciones sociales, y colocó en la agenda del debate público las asignaturas pendientes en materia de igualdad de derechos entre varones y mujeres, entre otros temas. La reforma de instituciones en el Derecho de Familia, tales como la Ley N° 23.264 de Patria Potestad compartida o la Ley N° 23.264 de Divorcio vincular, fueron producto de la acción política del gobierno y no de demandas del movimiento de mujeres (Birgin, 2000, p. 10). La vida democrática, a partir de 1983, propició canales de participación que favorecieron la expresión de las demandas por parte de las mujeres en los distintos ámbitos en que participaban.

La última reforma, en 1994, de la Constitución Nacional, incrementó la protección de los derechos de las mujeres incorporando diversos mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades. Para ello, esta reforma tuvo en cuenta diversos tratados sobre derechos humanos y les asignó rango constitucional, con-

templados éstos en el artículo 75, inciso 22, e incorporando la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación sobre la Mujer, asumiendo así el Estado argentino la obligación internacional de aplicar medidas de acción positiva para garantizar la vigencia de dicha norma¹. Cabe destacar la promulgación de la Ley N° 24.012, modificación al Código Nacional Electoral, conocida como “ley de cupos” que hizo obligatoria la representación de un mínimo correspondiente al 30 por ciento de mujeres en listas para cargos electivos, un hito fundamental que permitió que las mujeres instalaran en el Parlamento el tratamiento de normas con perspectiva de género.

Sin embargo, aún después de muchos años de significativos cambios normativos, las mujeres siguen pidiendo igualdad frente a los varones en aquellos lugares en que están presentes. En el caso de la Institución castrense en la Argentina, el ingreso de las mujeres comienza en la década de 1980. Helena Carreiras (2014) señala dos tipos principales de influencias para explicar los diversos ritmos y características del reclutamiento militar femenino, así como las orientaciones políticas relativas a su presencia en la Institución. Por un lado, los factores sociales y culturales parecen enmarcar el proceso y, generalmente, crean las condiciones de base para el reclutamiento de la mujer. Estos factores surgen del cambio social mundial en relación con los patrones de participación social y política de la mujer, su ingreso al mercado laboral y la presión democrática dirigida hacia valores de género más igualitarios. Por otro, probablemente con una influencia más directa, se producen transformaciones dentro de las organizaciones militares resultantes de grandes cambios en las relaciones internacionales y

1 Cabe agregar, que la igualdad de oportunidades siempre estuvo en nuestra Constitución, pero no decía entre “varones y mujeres”, ya que, al estar las mujeres relegadas al espacio de lo privado, de la inteligencia de tal manda constitucional se garantizaba la igualdad a todos los varones.

del cambio tecnológico: la inversión de la relación entre funciones de combate y de apoyo, la fragmentación organizacional y la especialización laboral, el fin de los ejércitos de masas y el desarrollo de las fuerzas voluntarias, que incrementan la profesionalización y la reducción de su magnitud. Todos estos cambios determinaron la necesidad de personal más calificado y marcaron la dependencia de los militares respecto de la sociedad mundial (p. 37).

El género en el Derecho Disciplinario Militar

Es frecuente escuchar en el ámbito castrense que las mujeres, en particular aquellas que pertenecen a las Armas, para obtener el derecho al ingreso, permanencia y promoción deben servir de igual forma que el varón y con sus mismos estándares de rendimiento. Esta afirmación cae en la trampa de considerar iguales en el plano jurídico a quienes ostentan posiciones desiguales en la sociedad y, de esta manera, producen inequidad en nombre de la igualdad. Por ejemplo, las mujeres en general cargan con las tareas domésticas y el cuidado de los niños, con lo cual la carga laboral se duplica y les resta competitividad profesional.

Pese a todo, el derecho al ingreso a las Armas de combate es un hito fundamental en el anclaje de las políticas de género en la Institución castrense. Si bien es cierto que el derecho, entendido en sentido lato como la ley, consagra “derechos” también puede generar diferencias de género. Por otro lado, aun cuando consagre derechos, siempre se observa una disociación entre la ley y la práctica social, con lo cual el poder del derecho para resolver los problemas entre varones y mujeres resulta cuestionable aun hoy y debe ser problematizado cotidianamente por el colectivo de mujeres. Si bien se han removido obstáculos de derecho para la incorporación de la mujer en cualquier Arma y/o Servicio, aún persisten obstáculos de hecho que impiden una integración plena.

En este sentido, el derecho no es neutro, sino que tiene muchos significados que van más allá de la letra de la ley, refleja valores, mitos, rituales, imaginarios, creencias de la sociedad en la que rige (Birgin, 2000). Es el resultado de un proceso de construcción social que expresa también las relaciones de género. Teniendo en cuenta que vivimos en una cultura patriarcal, resuelve tanto problemas de hombres como de mujeres conforme a viejos estereotipos y prejuicios instalados en el imaginario social. El ámbito castrense no es una excepción a esto, especialmente teniendo en cuenta el hecho de que la milicia siempre fue “cosa de hombres”. Desde la incorporación de las mujeres en la década de 1980 hasta el año 2006, solo existía un artículo referido a las mujeres mediante el cual se les concedía la licencia por maternidad (45 días antes y 45 días después del parto), lo que reafirma la idea de que lo único distinto que le pasaba a la mujer era el parto, sin considerar que en un ámbito donde los varones son mayoría y ejercen el poder, las mujeres sufren día a día situaciones vinculadas con discriminación y, en muchos casos, violencia por el solo hecho de ser mujer. Estas situaciones y las graves dificultades para compatibilizar la vida familiar con la laboral impactaban negativamente en las mujeres que, en algunos casos, pedían su baja antes de llegar a la mitad de su carrera².

En 2006, las mujeres militares eran un porcentaje poco significativo dentro de la población militar total, perteneciendo en su mayoría a los servicios profesionales, sin que hubiese en ese momento políticas de género. Luego de 10 años de implementación de las políticas de género, las mujeres llegaron a representar el 14

2 Estos datos son relevados por el Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas, creado mediante Resolución Ministerial N° 213/2007. Tuvo como objetivo realizar un seguimiento y evaluación de la inserción de la mujer en la carrera militar.

por ciento dentro del Ejército, porcentaje que hasta 2019 no ha sido superado³.

Recordemos que la Institución castrense fue creada por hombres y para hombres e inicialmente la presencia de las mujeres solo fue pensada en los servicios de apoyo de combate, tales como los servicios de sanidad. Las políticas de género se cristalizaron mediante cambios normativos logrados a través de resoluciones ministeriales, las cuales instruían a los jefes de los Estados Mayores Generales de las Fuerzas a revisar la normativa interna y modificarla. Otro cambio de relevancia fue la promulgación de un nuevo Código de Disciplina Militar que impactó en la cultura institucional. A continuación, se analiza este nuevo Código y el impacto que las políticas de género produjeron en él.

El nuevo Código de Disciplina: análisis desde la perspectiva de género

El 26 de agosto de 2008, se promulgó la Ley N° 26.394 que derogó el Código de Justicia Militar (Ley N° 14.029 y sus modificatorias) y todas las Normas, Resoluciones y Disposiciones de carácter interno que lo reglamentaban, y se suprimó la jurisdicción militar. De esta manera, se derogaba un Código hecho para un Ejército pensado solo para varones. Aunque el motivo del cambio no obedeció a la incorporación de las mujeres en la Institución castrense, ya que éstas estaban presentes desde hacía veinticinco años, este cambio integral⁴ sí obedecía a la implementación de

3 Debemos destacar que en la implementación de las políticas de género fue fundamental la decisión política desde el más alto nivel de asumir que las políticas de género son una política de estado dentro de una gestión que hizo de la defensa de los derechos humanos parte del objetivo de su gestión.

4 Integraban la comisión redactora: Dr Alberto M. Binder, Dr Gastón Chillier, Dr Diego Freedman, Dra Mirta L. López González, Dr Manuel Omar Lozano, Dr Rodolfo Mattarollo,

una política de derechos humanos como política de Estado. Según Arduino (2015)⁵:

Se trató entonces de una reforma claramente enmarcada en un proceso político de modernización institucional en el que múltiples iniciativas transcurrían a través del vector de los derechos humanos como eje articulador, y que tuvo un anclaje marcado en la decisión de proveer una nueva retórica y praxis que pensara a las Fuerzas Armadas no ya sólo como instrumento a ser controlado y limitado en nombre de los derechos humanos, sino como instituciones cuyos hombres y mujeres debían ser prioritariamente reconocidos como sujetos de derecho bajo lo que se conoció en otras latitudes como ciudadanía de uniforme (p. 113).

Se deja atrás un sistema formalista y plagado de oportunidades para el ejercicio de la arbitrariedad que, además, vulneraba derechos elementales del personal militar como el derecho a la defensa. Si bien no fue pensado con perspectiva de género sino como un aporte al proceso de modernización institucional de las Fuerzas Armadas, con el tiempo muchas normas dieron solución a problemas de violencia que aquejaban al colectivo de mujeres.

Autoras como Alda Facio⁶ (1992) y la abogada feminista Haydée Birgin⁷ (2000), se preguntaron cómo el género funciona dentro del derecho, y cómo el derecho funciona para crear género. Habitualmente se afirma que el derecho es masculino en un doble sentido: por un lado cristaliza creencias y estereotipos de una so-

Cl Dr José Agustín Reilly, Dr Alejandro Slokar, Dr Gabriel Pablo Valladares y el Dr Eugenio Raúl Zafaroni. Solo una integrante era una mujer.

5 Ileana Arduino fue Directora de Derechos Humanos del Ministerio de Defensa de la Nación.

6 Jurista feminista, escritora, docente y experta internacional en género y derechos humanos costarricense, referente en Latinoamérica.

7 Abogada y feminista argentina.

ciudad patriarcal y por otro, desde muy antiguo son los varones los que lo escriben y lo hacen desde una perspectiva androcéntrica. Cuando más mujeres comprometidas con los derechos de las mujeres comenzaron a participar en los distintos ámbitos donde se forma el derecho, se visibilizaron problemas que atañen, en mayor medida, a las mujeres y se diseñaron posibles soluciones. Esto mismo ocurrió en el ámbito de las Fuerzas Armadas cuando las mujeres pudieron ser oídas y comenzaron a plantear problemas que eran propios de su género y a buscar soluciones para cristalizarlas en normas e incluso cuestionarlas y reinterpretarlas.

El Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas regula las relaciones interpersonales entre varones y mujeres, contiene una serie de normas enfocadas en resolver los conflictos en el ámbito militar y el privado cuando la falta cometida así lo requiera. Forma parte del nuevo sistema de Justicia Militar la Ley N° 26.394, que consta de los siguientes anexos: I: Modificaciones al Código Penal y al Código Procesal Penal de la Nación, II: Procedimiento penal militar para tiempo de guerra y otros conflictos armados, III: Instrucciones a la población civil para el tiempo de guerra y otros conflictos armados, IV: Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas y V: Creación del Servicio de Justicia Conjunto de las Fuerzas Armadas. Para los fines de este capítulo se hará hincapié en el Anexo IV “Código de disciplina de las Fuerzas Armadas” y el V “Creación del Servicio de Justicia Conjunto de las Fuerzas Armadas”.

En el marco del mencionado Código, las situaciones que generan desavenencias pueden ser tipificadas como faltas leves, graves o gravísimas, según las circunstancias. A continuación, se analizarán distintos tipos de faltas desde una perspectiva de género y atendiendo a las interpretaciones instrumentadas en diversos casos. Se comenzará con las faltas leves más comunes denunciadas por las mujeres en el Ejército Argentino en los últimos diez años.

Faltas leves

Actos de descortesía y falta de respeto

Las denuncias más comunes se refieren a frases o chistes sexistas dirigidos a las mujeres. Estas situaciones muchas veces no son tenidas en cuenta por los jefes, quienes consideran que la mujer que denuncia es muy sensible, irritable o carente de camaradería. En general, no hay varones que denuncien estas situaciones.

Cuando las denuncias son tenidas en cuenta y se logra probar la comisión de la falta, se sancionan conforme a lo previsto por el Artículo 9, como faltas leves, subsumiéndose la conducta disvaliosa en el Inciso 3: “El militar que efectuare actos de descortesía y falta de respeto en el trato con otro militar” y en el Inciso 4: “El militar que tratare en forma irrespetuosa a civiles durante el desarrollo de actividades del servicio”. Estas faltas no fueron pensadas con perspectiva de género, sin embargo la institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito castrense permitió poner en evidencia comportamientos antes “invisibles”, denominados micromachismos, que casi todos los varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones interpersonales (Bonino Méndez, 1998). Es así como, a partir de la reflexión crítica sobre estas conductas, las normas mencionadas fueron interpretadas con perspectiva de género.

Una falta leve se puede sancionar con apercibimiento o arresto simple o riguroso hasta cinco días. Conforme el Artículo 15 “el apercibimiento es la reprobación formal y expresa que, por escrito, dirige el superior al subordinado, sobre su conducta o proceder, de la cual debe dejarse constancia en el legajo personal del causante”. El arresto simple se encuentra normado en el Artículo 17: “El arresto simple implicará la permanencia del causante por el tiempo que dure su arresto en domicilio particular, buque o unidad que se indique. El sancionado participará en las actividades de la unidad

que su jefe determine, permaneciendo en los lugares señalados el resto del tiempo”. El arresto riguroso está establecido en el Artículo 18: “El arresto riguroso significará el internamiento del causante en el buque o unidad que se determine. El militar sancionado no participará en las actividades de la unidad durante el tiempo que dure el arresto, con relevo de mando y del servicio pertinente.

Por último, cabe agregar que conforme el Artículo 29 “Las sanciones disciplinarias por faltas leves y graves, que no impliquen una sanción superior a los cinco días de arresto, serán impuestas mediante la aplicación directa e inmediata de quienes conforme lo establecido en la presente Ley (Anexo IV de la Ley N° 26.394), ostenten potestad disciplinaria”

Faltas graves

Estas se encuentran tipificadas en el Artículo 10, a través de 22 incisos donde se describen diversas conductas y un último párrafo que incluye una fórmula genérica que orienta la aplicación de tales normas por fuera de los casos previstos. El Artículo 30 del Código de Disciplina establece que: “Cuando se trate de faltas que puedan acarrear una sanción grave, previo a su aplicación, quien tenga el comando o el superior jerárquico según lo previsto en la presente ley, confeccionará una información disciplinaria en la que consten todas las circunstancias necesarias para el mejor conocimiento y juzgamiento de la falta y las recomendaciones sobre la decisión que se debe tomar. El superior oír al infractor y decidirá lo que corresponda”. Por otro lado, según el Artículo 22, las faltas graves podrán ser sancionadas con arresto simple o riguroso hasta sesenta días. La investigación no podrá superar el plazo de 60 días.

A continuación, se enumeran las faltas graves en las cuales se encuadran conductas disvaliosas que, en general, tienen como sujeto pasivo a las mujeres, enunciadas en el Artículo 10.

Inciso 7: El militar que realizare actos o manifestaciones que de alguna forma discriminen a cierto grupo de personas. Por ejemplo, manifestaciones o actos en contra de la disminución de jornada laboral de las mujeres militares y/o civiles por lactancia. Inciso 8: El militar que realizare actos o manifestaciones que agraven o injurien a otro militar. Por ejemplo, insultos explícitos o implícitos de un militar varón a una mujer militar por su condición de tal relacionados con determinadas partes de su cuerpo.

Finalmente, hay situaciones indeterminadas que lesionan la disciplina militar y que se encuadran en la última parte del Artículo 10: “También constituirán faltas graves todos los actos u omisiones análogos que conlleven un menoscabo a la disciplina militar dificultando el cumplimiento eficiente de las funciones, tareas y objetivos de las Fuerzas Armadas. Asimismo, podrán ser consideradas graves las faltas leves previstas en el artículo anterior.” Por ejemplo, la violencia psicológica o el maltrato laboral de parte de un jefe a una mujer militar y/o civil.

Faltas gravísimas

El Artículo 12 establece para este tipo de faltas “el principio de legalidad” al definir y enumerar taxativamente cuáles son. Las faltas gravísimas se sancionan con destitución, conforme lo prescrito en el Artículo 23. No obstante, cuando existan circunstancias extraordinarias de atenuación, el Consejo de Disciplina podrá recomendar al Jefe del Estado Mayor General respectivo que se aplique una sanción menor. El Artículo 19 establece que la destitución consiste en:

1. La pérdida definitiva del grado.
2. La baja de las Fuerzas Armadas.

3. La imposibilidad de readquirir estado militar si no es en cumplimiento de las obligaciones del servicio militar que, como ciudadano, le correspondan.

A medida que aumenta el quantum de la sanción, también aumentan los requisitos para su procedencia y las garantías procesales del sancionado. A diferencia del legajo disciplinario para investigar faltas graves, las gravísimas requieren una instrucción disciplinaria. La instruye un oficial auditor instructor quien, en el plazo máximo de seis meses, efectuará el informe pertinente solicitando la desestimación de la denuncia o el juzgamiento por el Consejo de Disciplina. Si se constata que la falta no es gravísima sino de otra entidad recomendará la aplicación del trámite pertinente. A fin de garantizar el derecho de defensa del presunto infractor, éste deberá designar un abogado de la matrícula, en caso de no hacerlo se le asigna uno de oficio, también podrá nombrar a un asesor militar de su confianza.

El infractor será suspendido del servicio mientras dure el procedimiento, siempre y cuando se aprecie que el no estar suspendido pueda incidir o no se garantice la imparcialidad del mismo. En este aspecto debería contemplarse si la presencia del presunto infractor representa un peligro para la víctima, de ser así, como medida precautoria debe ser trasladado o suspendido en el servicio.

Concluida la instrucción el Consejo de Disciplina fijará día y hora para una audiencia oral dentro de los treinta días. El Consejo de Disciplina dictará su resolución inmediatamente después de finalizado el debate. Antes de iniciar el debate el presunto infractor puede reconocer su falta y aceptar la sanción. La sanción es apelable dentro de los 10 días por escrito, fundando e indicando los elementos de prueba que se solicita sean revisados. La instrucción disciplinaria se elevará al Consejo General de Disciplina que luego de una audiencia oral resuelve en definitiva.

Según el Artículo 7, “Las faltas gravísimas serán susceptibles de control judicial integral ante la jurisdicción contencioso administrativa federal y según procedimientos vigentes en dichos tribunales. También serán susceptibles de control judicial la aplicación de sanciones por faltas leves y graves, cuando se alegue expresamente la violación de las prohibiciones establecidas en el artículo 4º de esta Ley”.

Cabe aclarar que, si bien el “Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas” no contiene tipos disciplinarios específicos sobre violencia laboral, de género y/o intrafamiliar, ni sobre discriminación hacia la mujer, prescribe diversos tipos disciplinarios en los cuales se pueden subsumir las mencionadas conductas disvaliosas a saber:

Artículo 13, Inciso 9: **Abuso de autoridad.** El superior que abusando de sus facultades de mando o de su cargo obligare a otro militar a realizar actos ajenos a la actividad militar o le impida arbitrariamente el ejercicio de un derecho o el cumplimiento de una obligación.

Un ejemplo que involucra a mujeres es que se solicite a las mismas la realización de tareas de limpieza como casos donde un Oficial Jefe ordena a una Suboficial oficinista que asee su habitación en el Casino de Oficiales.

Artículo 13, Inciso 24: **Abuso de poder disciplinario.** El militar que en ejercicio de su poder disciplinario violare las prohibiciones establecidas en el artículo 4 de este Anexo.

Por ejemplo, casos de una serie de sanciones leves aplicadas a una mujer militar en un corto período de tiempo que no guardan proporcionalidad con las supuestas faltas disciplinarias cometidas.

El Artículo 4 del Código de Disciplina, mediante el título “Prohibiciones”, destaca una serie de acciones prohibidas que ejecuta-

das en forma sistemática contra una mujer constituyen violencia de género:

- Utilizar el poder disciplinario para ordenar o fomentar tareas o acciones ajenas a las funciones militares.
- Sancionar ideas o creencias políticas, religiosas o morales.
- Afectar la dignidad personal, provocar burlas o humillaciones, socavar deliberadamente la autoestima o debilitar el espíritu de cuerpo y trabajo en equipo.
- Promover toda forma de discriminación, según lo establecido en las leyes respectivas.
- Realizar campañas de hostigamiento personal o grupal o promover el odio y el resentimiento entre grupos o unidades.
- Debilitar las capacidades personales y grupales que permiten el cumplimiento eficiente de las tareas asignadas.
- Promover el descrédito de los inferiores o el debilitamiento del orden jerárquico.
- Omitir la sanción de faltas que, si bien no producen un efecto inmediato, debilitan el estado general de disciplina, salvo razones expresas de eficiencia en el servicio.
- La aplicación de sanciones con rigor excesivo, formalismo o sin ninguna utilidad para el cumplimiento de las tareas o del estado de disciplina.
- Eximir de un modo permanente a una persona o un grupo de la acción disciplinaria de sus superiores directos.

Otras de las situaciones que más denuncian las mujeres militares es el acoso sexual, que está tipificado como falta grave o gravísima según si el infractor es superior o no:

Artículo 10, Inciso 9: El militar que efectuare un requerimiento de carácter sexual, para sí o para un tercero, bajo la amenaza de causar a la víctima un daño relacionado con el servicio o su carrera (falta grave).

Artículo 13, Inciso 26: Acoso sexual del superior. El militar que, prevaliéndose de una situación de superioridad, efectuare un requerimiento de carácter sexual, para sí o para un tercero, bajo la amenaza de causar a la víctima un daño relacionado con el servicio o su carrera (falta gravísima).

Además, cualquiera de los delitos contemplados en el Título III: “Delitos contra la integridad sexual” del Código Penal, pueden constituir una falta disciplinaria gravísima cometida bajo las circunstancias establecidas en el Artículo 13, Inciso 23: “El militar que con motivo o en ocasión de sus funciones militares, o dentro de un establecimiento militar o en lugares asignados al cumplimiento de tareas militares, cometiere un hecho que pudiera constituir un delito previsto en el Código Penal o en leyes especiales cuya pena máxima sea superior a un (1) año” (falta gravísima).

Asimismo, cabe destacar que las situaciones de violencia familiar, antes de la implementación de las políticas de género, se consideraba como pertenecientes al ámbito privado de las personas, exentas del alcance disciplinario. Por esta razón, estaban absolutamente invisibilizadas. Dicha interpretación cambió a partir de 2015, momento en que quedó firme una Resolución del Consejo de Disciplina donde, frente a una situación de violencia física entre un matrimonio y/o pareja de militares, se aplica la sanción de destitución por “Agresión” establecida en el Artículo 13, Inciso 1:

“El militar que agrediere o le causare lesiones o la muerte a otro militar, superior o inferior en la jerarquía”.

Análisis de casos que provocaron cambios en la interpretación de las normas disciplinaria⁸

En este apartado se analizarán tres casos que tienen en común el ejercicio de la violencia contra las mujeres, tal como se la define en la Ley N° 26.485. Dos de éstos se caracterizan por una diferencia de poder que se manifiesta en la posición jerárquica dentro de la Institución. El otro caso se da entre pares y la relación de poder no se basa en la diferencia jerárquica marcada por la Institución, sino en la relación de género que, tal como la define Joan Scott⁹ (1986): “el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (p. 366). En los casos A y C el tipo de violencia que se ejerce es física, mientras que en el B, el tipo de violencia ejercida es psicológica.

Caso A

En este caso se analiza una situación de violencia intrafamiliar, donde ambos son militares. Un Oficial Jefe, pareja de una Suboficial Subalterna, en el contexto de una pelea en su domicilio ejerce violencia sobre ella, la golpea y le quiebra una de sus extremidades¹⁰. El análisis de este caso es de utilidad porque sentó el criterio que la violencia contra la mujer militar sufrida en el ámbito intra-

8 La investigación de los casos abordados se basó en relatos periodísticos, entrevistas y análisis de los fallos correspondientes.

9 Joan Wallach Scout, historiadora estadounidense, efectuó importantes contribuciones en el campo de la historia de género e historia intelectual.

10 Clarín.com 27/003/20017 Artículo “Un caso inédito. Por primera vez, destituyen a un militar por violencia de género”.

familiar, ya sea que se produzca fuera o dentro de la jurisdicción militar, constituye la falta gravísima de “Agresión” (tipificada en el Artículo 13, Inciso 1 de la citada normativa) y fue resuelto con la destitución del causante. El caso tomó estado público y fue difundido en diversos medios de comunicación.

De acuerdo a los análisis realizados, como consecuencia de la intervención del Ministerio de Defensa, a través de la Dirección de Políticas de Género¹¹, se fijaron pautas de interpretación. Entre las principales podemos mencionar:

- **“Agresión” fuera de jurisdicción militar:** Lo establecido en el Artículo 13, Inciso 1 no constituye una cuestión de interpretación, ya que taxativamente manifiesta: “Agresión. El militar que agrediere o le causare lesiones o la muerte a otro militar, superior o inferior en la jerarquía”. Es preciso señalar que si la norma hubiera querido que este Inciso sea aplicable únicamente a los casos en los cuales el personal militar involucrado se encontrase de servicio o en jurisdicción militar, así lo hubiese establecido, como bien se deja asentado en otros apartados de la legislación en cuestión.
- **Violencia de Género y Estado:** La mencionada cartera ministerial señaló que “...la violencia de género constituye un tema de injerencia pública, sin importar el ámbito en el cual la misma ocurra, como lo señala la Ley Nacional N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.

11 Licenciada Cecilia Mazzotta, 30 de junio e 2015, Directora de Políticas de Género de la Dirección Nacional d Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa.

- **Capacitación en Género:** También se puso de relevancia el rol fundamental que cumplen los/as Oficiales auditores/as instructores/as al conducir las investigaciones internas dentro de las Fuerzas, por lo cual el ministro de Defensa suscribió en dicha oportunidad la Resolución N° 96/2014, que instruye a designar auditores de las tres Fuerzas Armadas a fin que los/as mismos/as realicen la Diplomatura en Género y Gestión Institucional a cargo de la Fuerza Aérea Argentina, que se dicta anualmente desde el año 2010 y tiene un módulo sobre violencia contra las mujeres.
- **Adecuar conductas al marco normativo:** Los tratados internacionales sobre derechos humanos incorporados a nuestra Constitución Nacional en 1994, junto a las políticas de género que se implementaron desde el año 2006, hizo necesario adecuar el accionar de sus integrantes a ese marco normativo.
- **El estado militar y sus obligaciones:** Queda establecido que la relación disciplinaria emerge ante la contradicción de conductas con la normativa que se encuentra vigente dentro y fuera del ámbito castrense, como consecuencia de la mencionada relación de sujeción especial que tienen los militares con el Estado Nacional. Cabe agregar que el estado militar impone a quien lo ostenta una particular sujeción de la persona a las especiales obligaciones que emergen de las leyes y reglamentos militares en concordancia con el ordenamiento jurídico público en general.
- **Violencia de género en el ámbito disciplinario:** Ante la posibilidad de lesionar los derechos de una mujer militar víctima de violencia de género por parte del personal que posea estado militar, sin tener en cuenta el lugar donde ocu-

rra, importará el surgimiento de una relación disciplinaria con motivo de dicha lesión, fundándose en el desprecio hacia estos derechos constitucionalmente garantizados.

- **Violencia intrafamiliar y la falta disciplinaria de “Agresión”**: La calificación legal en la que se pueda subsumir el hecho concreto deberá estar reflejado en las circunstancias particulares en cada una de las situaciones ocurridas, así cuando se trate de violencia intrafamiliar entre dos personas con estado militar podrá ser subsumido en el Artículo 13, Inciso 1: “Agresión”.

Por otro lado, el fallo de la sentencia de primera instancia en la Justicia Penal, suma otros aportes valiosos entre los que destacamos los párrafos más relevantes, que impactan en el ámbito disciplinario¹²:

- **Valor asignado al relato de la víctima**: “De esta manera, se ha contado con el testimonio de la víctima, relato pormenorizado, sin fisuras y ordenado en forma secuencial, es decir, preciso en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar respecto de lo sucedido; circunstancias éstas que lo han tornado creíble, máxime teniendo en cuenta los informes de fs... han acreditado no sólo la existencia de su lesión sufrida en el brazo derecho sino la gravedad del hecho.” La mujer es único testigo de lo que le ocurre, en general los episodios de violencia se dan en el ámbito privado, sin testigos. Cuando el hombre dice que no fue y la mujer dice que sí, la tendencia es creer al hombre “porque no hay pruebas”. La palabra de la mujer siempre estuvo devaluada.

12 Sentencia del Juzgado Nacional en lo Criminal de Instrucción N° 18 de Capital Federal del 10 de julio de 2015. CCC 33103/20015.

- **Valor de la amplitud probatoria:** “Vale mencionar que si bien no existieron testigos presenciales, lo cierto es que en casos como el de estudio, resulta normal que el ilícito accionar del imputado se desarrolle en un ámbito reservado, íntimo y alejado de miradas de terceros, razón por la cual los dichos de la víctima –que habitualmente son la única pauta de cargo– deben ser valorados con mayor detenimiento, máxime cuando la imputación formulada por..., resulta más que elocuente tomando en cuenta, reitero, los informes incorporados en autos.”
- **Valor de los testimonios:** Sobre este punto, se ha sostenido que “El principio *testis unus, testis nullus* ha sido superado doctrinal y legislativamente, interpretándose que no hay que atenerse al número de testigos, sino a su calidad (...) la credibilidad (...) depende de la verosimilitud de sus dichos, probidad científica del declarante, latitud y seguridad del conocimiento que manifiesta, razones de la convicción que declara, confianza que inspira etc., y cuando no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones”. (Sala VI, la causa N° 21.852/2013 Espina, Brian Lucas Javier s/ procesamiento”, rta 4/12/2013).
- **Estándar de apreciación de la prueba:** “...la prueba debe ser evaluada a la luz de las pautas dispuestas por la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, la cual reguló a nivel nacional las pautas establecidas por la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de Belém do Pará para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”.

- **Responsabilidad del Estado en casos de violencia contra las mujeres:** “No hacerlo implicaría desconocer tratados internacionales, con la consiguiente responsabilidad para el Estado Argentino que ello podría acarrear. Siguiendo dicha línea de razonamiento y en cuanto a los parámetros estipulados a nivel internacional, la Excma Cámara del Fuero ha sostenido que “...debe satisfacerse la responsabilidad no sólo a nivel interno sino también respecto a las obligaciones asumidas en el orden internacional, pues las características del hecho incluyen temas abordados por la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención Belém Do Pará– que revisten jerarquía constitucional desde su aprobación Ley N° 23.179 del 8 de mayo de 1985 y Ley N° 24.632 del 13 de marzo de 1996, respectivamente, a partir de las cuales el Estado argentino se comprometió a investigar, sancionar y reparar de manera efectiva los conflictos que se susciten en temáticas en que las mujeres y los niños estén involucrados...” (CNCCorr, Sala VI, F.J.A.” rta. 07/05/12).
- **Amplitud probatoria:** Dichos instrumentos reconocen la obligatoriedad de la amplitud probatoria (reconocida como un derecho) para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos (Artículo 16, Incisos 1º y 31 de la aludida Ley).
- **Acceso a la justicia:** Establece que se debe garantizar a la mujer víctima el derecho a tener acceso a la justicia. “A su vez, se reconoce el derecho a obtener una respuesta ju-

dicial pronta y efectiva (Artículo 7, Inciso c y Artículo 16, Inciso b).

- El Tribunal de Alzada en el ámbito penal confirmó la sentencia de primera instancia condenando por lesiones al victimario, destacándose de su sentencia lo siguiente:¹³
- **Ponderación de las pruebas:** “la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que se desarrollen sus Relaciones Interpersonales, ha incorporado una perspectiva de género en su valoración. El inciso i) del artículo 16 establece “la amplitud probatoria, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus testigos”, mientras que el artículo 31 establece que “regirá el principio de amplia libertad probatoria para acreditar los hechos denunciados, evaluándose las pruebas ofrecidas de acuerdo a los principios de la sana crítica. Se considerarán las presunciones que contribuyen a la determinación de los hechos, siempre que sean indicios graves, precisos y concordantes”.
- **Estándar probatorio:** Si bien la doctrina ha formulado diversas objeciones a estos artículos, en este caso el magistrado interviniente ha expresado que “... nada impide establecer un estándar probatorio diferente para delitos esencialmente disímiles, en función del ámbito de privacidad en que habitualmente ocurren, pues dicho principio debe aplicar respecto de situaciones iguales ya que lo contrario se desvirtúa. Máxime si como ocurren en este caso, los dichos

13 Fallo del Tribunal Oral Nro 7 de Capital Federal de fecha 24 de mayo de 2018, Causa N° 4856.

de la víctima y la lesión acreditada se han visto corroborados por indicios concordantes ...”.

- **Agravantes:** Un punto a destacar son los agravantes tenidos en cuenta al momento de ponderación de la pena: tales como el grado de agresividad exteriorizado por el imputado, las secuelas del daño psicológico, la formación intelectual, la instrucción militar, la notoria superioridad física respecto de la víctima, lo que se traduce en una especial vulnerabilidad de la víctima, teniendo en cuenta que se encontraba presente su hijo menor.

Caso B

El caso B analiza una situación de violencia denunciada por una Oficial Subalterna hacia su persona por parte de su ex pareja, también Oficial. Denuncia haber sufrido distintos episodios de violencia física y psicológica tales como descalificaciones verbales, empujones, intento de ahorcamiento, entre otras agresiones. De manera paralela a la denuncia en el ámbito de la Fuerza, efectuó una presentación ante un Juzgado Civil para obtener una medida cautelar, de protección hacia su persona, impidiéndole al presunto infractor el contacto con la víctima. También efectuó una denuncia penal por la violencia padecida.

El estudio de este caso es de utilidad, ya que, si bien las conductas disvaliosas desplegadas por el infractor son catalogadas como falta grave, se otorga importancia a la normativa en materia de género para analizar los distintos tipos de violencia sufrida por la víctima. Resulta también importante destacar el valor de la pericia psicológica como prueba, en el ámbito disciplinario.

En función del análisis del caso, se destacan los aportes que consideramos más relevantes:

- **Medida cautelar:** el Juzgado Civil hizo una rápida concesión de la medida cautelar para la protección de la víctima. Para tal fin tuvo en cuenta los relatos de la denunciante, la problemática familiar planteada, el informe médico legal, la evaluación de la situación de riesgo de conformidad con lo dispuesto por el art. 4º y el art. 26 de la Ley N° 26.485. Ello, “...sin que implique una decisión de mérito que declare al denunciado autor de los hechos que se le atribuyen, bastando, para su dictado, la mera sospecha de maltrato ante la evidencia física o psíquica que presente el maltrato y la verosimilitud de la denuncia” (confr. CNCiv, Sala A, la Ley Rev. del 3/12/96, pag. 6 CNCiv, Sala A, 1996/05/21-B, M.J.C: R.O, la Ley 1996-E, 493; DJ, 1996/02/129; JA, 1999).
- **Concepto de lesión y acreditación del daño ocasionado:** En el ámbito penal¹⁴ se desestimó la denuncia de lesiones porque no se pudo acreditar el daño sobre su persona, pese a que consideró que según las declaraciones testimoniales era posible su ocurrencia. Es interesante puntualizar lo que se entiende por daño: “... para constituir una lesión es preciso que el daño se trate de una situación en la que queda el cuerpo aun cuando cesa la acción del sujeto. Según este concepto no constituye lesión torcerle el brazo a alguien sin que, una vez que el autor cesó su acción sobre la víctima, resulte un daño. Además, que no basta para tener por configurada una lesión típica la referencia a un “traumatismo” contenida en un informe médico...”. No se contempló como punible el daño psicológico.

14 Juzgado Nacional en lo Criminal y Correccional N° 19. CCC 3330/2018.

- **Valoración de las pericias psicológicas:** en el ámbito disciplinario además de tenerse en cuenta el relato de la víctima y testigos, se valoraron las pericias psicológicas tanto de la víctima como del victimario. En cuanto a la denunciante, se registró un indicador emocional significativo que refiere a una vivencia traumática no elaborada. Estas pericias revelaron que la mujer había padecido un trauma y que tenía todas las características de una mujer maltratada, presentando síntomas de ansiedad, problemas en la alimentación, angustia, dificultad para conciliar el sueño y baja autoestima.
- **Pruebas de violencia psicológica:** los mensajes de texto vía telefónica que la pareja intercambiaba fueron tenidos en cuenta como indicios de la violencia psicológica ejercida sobre la víctima.
- **Ámbito de aplicación de sanciones para personal militar:** se destacó que “...las conductas que las normas castrenses establecen no se limitan a observar el desempeño y comportamiento del agente en las tareas propias encomendadas por la Fuerza, sino que, en esencia se extienden al comportamiento público y privado del personal militar, tal como lo sostiene la jurisprudencia nacional (Excma. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal en los autos: “C.C.E. C/M° INTERIOR-PFA S/PERS MIL Y CIV DE LAS FFAA Y DE SEG”, Expte. 36732-2004).” Es de destacar que “Establecer cuándo un acto de la vida privada incide en la función o cargo constituye una cuestión de hecho, que depende de cada caso concreto, (...)” (Conf. MARIENHOFF, Miguel S., *Tratado de Derecho Administrativo*, Tomo III-B, Abeledo Perrot (1970), Buenos Aires, p. 430).

- **Articulación entre la normativa disciplinaria y los tratados internacionales:** se destaca lo normado en el artículo 11, inciso 7 de la Ley N° 26.485, que impone la responsabilidad al Ministerio de Defensa de la Nación de adecuar 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.

Caso C

En el caso C se analiza una situación de violencia donde un Suboficial invita a una soldado a tomar mate a su habitación, ubicada en el Casino de Suboficiales, ésta acepta. Al cabo de unos minutos, el victimario cierra la puerta, saca su arma reglamentaria, la apoya sobre la mesa, amedrentando así a su víctima, de quien posteriormente abusa¹⁵. A diferencia de los dos casos anteriormente analizados, éste sucede en jurisdicción militar y se tipifica en sede penal bajo la figura de abuso sexual con acceso carnal, siendo condenado. En el ámbito disciplinario, esta situación se traduce como comisión de delito, establecida en el artículo 13, inciso 23 del Código de Disciplina y la sanción impuesta al infractor fue la destitución.

A continuación, detallamos los principales aspectos de la sentencia que impactaron en el ámbito castrense, especialmente el valor de la formación con perspectiva de género:

15 El caso fue publicado en diversos medios periodísticos tales como Infobae, Artículo “Sentate ahí, es una orden”: un sargento admitió que violó a una soldado en un cuartel del Ejército”, por Miguel Prieto Tolledo, publicado el 30 de mayo de 2019.

- **Incorporación de la perspectiva de género en el proceso judicial:** se introduce en la sentencia una aclaración preliminar acerca de la forma en que se debe “abordar, analizar y fallar” en este tipo de situaciones y del deber de incorporar y valorar, con perspectiva de género, las decisiones jurisdiccionales que, como deber del Estado debemos tomar.
- **Importancia de la formación en género:** la sentencia hace mención a la Ley N° 27.499, conocida como “Ley Micaela”, mediante la cual se establece como obligatoria la formación en la temática de género a todos aquellos que se desempeñen en la función pública en los tres poderes del Estado.
- **Interpretación de la perspectiva de género en las decisiones jurisdiccionales:** la sentencia considera que la perspectiva de género significa “desprenderse de los estereotipos o prejuicios discriminatorios y machistas a la hora de interpretar los hechos y las normas jurídicas y de este modo superar la mera igualdad formal que en ocasiones brindan las normas para intentar alcanzar un igualdad real entre los géneros” y “no pasar por alto que históricamente las leyes han sido redactadas desde la perspectiva de un hombre y sin tener en cuenta a los distintos géneros existentes, por lo cual a la hora de valorar los hechos y las normas jurídicas debemos identificar si existe algún tipo de desigualdad basada en el género, la cual no puede ser sostenida en el marco de un estado igualitarios de derecho (Artículo 16, Constitución Nacional)”.
- **Valoración del testimonio de la víctima:** destaca que “ante la presencia de un testigo en soledad del hecho no cabe prescindir sin más de sus manifestaciones, sino que

las mismas deben ser valoradas con la mayor severidad y rigor crítico posibles, tratando de desentrañar el mérito o la inconsistencia de la declaración mediante su confrontación con las demás circunstancias de la causa que corroboren o disminuyan su fuerza y examinado cuidadosamente las calidades del testigo”¹⁶.

- **Valoración de exámenes médicos:** más allá de la presencia o no de fluidos corporales que indiquen abuso sexual con acceso carnal, la sentencia pondera estudios médicos legales que revelen otros signos compatibles con el acceso carnal en contra de su voluntad.
- **Acerca de la carga probatoria:** la sentencia llama la atención sobre las pruebas que habitualmente se exigen a las víctimas de violación y que no deben serle exigidas, como: a) probar que no existió una relación sexual consentida; b) probar que se utilizó fuerza; c) probar que la víctima se resistió. En relación con lo dicho, remarca que en el caso analizado lo que hubo fue abuso coactivo de una relación jerárquica autoritaria, es decir “Abuso de autoridad”.
- **Daños a la Institución:** la sentencia destaca que cuando el delito es cometido por un funcionario público no sólo infringe el principio de no lesionar a los demás, sino competencias de fomento que convierten al sujeto en garante de protección. Por lo tanto “el delito cometido en el marco de una relación institucional no es simplemente un delito de infracción de deber general, sino especial, ya que su comisión identifica (...) una doble injusticia, al tiempo que in-

16 Doctrina de la CFCP, Sala III, “Ferrou”, 5/2/2016, causa CCC 2846/2008/TO1/CFC1, REG. 24/16; CFCP, Sala IV “Orzusa”, 28/03/2016, causa FTU 18571/20122/TO1/9/CFC1, reg. 302/16.4, entre otros).

fringe la prohibición de lesionar a terceras personas, lesiona a la institución a la que pertenece”.

Conclusiones y desafíos a futuro

En este capítulo se analizó el Código de Disciplina Militar desde la perspectiva de género, identificando aquellas faltas en las cuales pueden subsumirse conductas disvalisosas que constituyen situaciones de violencia contra las mujeres. Se analizaron tres casos resueltos desde la perspectiva de género, a partir de lo cual podemos esbozar las siguientes conclusiones y desafíos a futuro.

En primer lugar, el Código de Disciplina Militar no fue diseñado con una perspectiva de género, pero la adquiere a medida que se lo reinterpreta como consecuencia de las políticas de género implementadas en el ámbito castrense.

Se impone una revisión de diversas figuras disciplinarias como, por ejemplo, el acoso sexual, más acorde a la nueva jurisprudencia y doctrina en materia de género. En tal sentido, la Auditoría General de las Fuerzas Armadas ha emitido circulares con perspectiva de género, a fin de uniformar la asistencia técnico legal en la materia. Además, la jurisprudencia en materia de violencia de género debe ser tenida en cuenta como un estándar en la resolución de cuestiones disciplinarias.

En las situaciones de violencia de género que se suscitan entre el personal militar, se aprecia una superposición de relaciones de poder que se manifiestan a través de la jerarquía y posición dentro de la estructura jerárquica y las desigualdades de género. Es de destacar que desde la implementación de las políticas de género en el Ejército se ha iniciado también un proceso de cambio en la cultura institucional.

Como desafíos a futuro podemos mencionar la profundización de la formulación de políticas, normas y acciones específicas de intervención con perspectiva de género, así como la innovación en las estructuras administrativas y de gestión a fin de poder dar respuestas a las situaciones de violencia de género y/o intrafamiliar. A esto se suma la formación de profesionales militares de diversas áreas tales como sanidad y justicia con perspectiva de género y la formación para todo el personal militar en la temática de género y violencia contra las mujeres, conforme lo establecido en la Ley Micaela, cuyo inicio está previsto en el año 2020.

Bibliografía

- Arduino, I. (2015). *La revista del Plan Fénix*. Año 6, número 48, septiembre. Buenos Aires: Plan Fénix.
- Birgin H., Costa, P. y otros (2000). *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho*. Buenos Aires: Biblos.
- Bonino Méndez, L. (1998). *Micromachismos. La violencia invisible en la pareja*. Madrid: CECOM.
- Carreiras, H. (2017). *Militares y Perspectiva de Género. La mujer en las Fuerzas Armadas de las democracias occidentales*. Buenos Aires: UNDEF libros.
- Conf. Marienhoff, Miguel S. (1970). *Tratado de Derecho Administrativo*, Tomo III-B, Buenos Aires: Abeledo-Perrot, p. 430.
- Doctrina de la CFCP, Sala III, “Ferrou”, 5/2/2016, causa CCC 2846/2008/TO1/CFC1, REG. 24/16; CFCP, Sala IV “Orzusa”, 28/03/2016, causa FTU 18571/20122/TO1/9/CFC1, reg. 302/16.4, entre otros.
- Facio, A. (1992). *Cuando el género suena cambios trae*. San José de Costa Rica: ILAMUD.
- Facio, A. (2000). “Hacia otra teoría crítica del derecho” En: Herrera Gioconda, coordinadora. *Las fisuras del patriarcado. Reflexiones sobre feminismo y Derecho*. Ecuador: FLACSO.
- Scott, J. (1996). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. En: Lamas, M., compiladora. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG.
- Sentencia del Juzgado Nacional en lo Criminal de Instrucción N° 18 de Capital Federal del 10 de julio de 2015. CCC 33103/20015.

Normativa

Constitución Nacional.

Ley N° 23.179. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Ley N° 24.632. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Ley N° 26.394. Anexo IV “Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas”.

Ley N° 26.485. Ley de Protección integral para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.

5

Abordaje institucional de la Violencia Intrafamiliar en razón de género en las Fuerzas Armadas argentinas

Natalia Escoffier

Un año después de la creación del Consejo de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa (CPG), y un año antes de la creación de la Dirección de Políticas de Género (DPG) en el Ministerio de Defensa, se institucionalizó por primera vez en las Fuerzas Armadas una iniciativa contra la violencia intrafamiliar. El presente capítulo se propone entonces analizar brevemente el programa de abordaje, prevención e intervención de la violencia intrafamiliar de género¹ en el seno de las Fuerzas Armadas argentinas en el período 2006-2016, desde su puesta en agenda hasta su desarrollo sostenido como política de Estado.

Género y violencias contra las mujeres

Llevar adelante un estudio anclado en la categoría de género desde una perspectiva feminista requiere, primeramente, abordar las relaciones de poder: cómo circula, qué intersticios recorre y cómo se camufla para pasar desapercibido. El poder opera en

1 El presente artículo constituye una versión muy sintética de la tesis de maestría “El diseño e implementación de un programa de abordaje institucional de la Violencia Intrafamiliar en razón de género en las Fuerzas Armadas argentinas como política social de Estado”.

forma fronteriza y, como señala Cynthia Enloe (2014), avanza y retrocede de manera muy especial en las relaciones interpersonales cercanas. El poder nos habla de las relaciones sociales, y los vínculos de pareja y familiares precisamente están en la base de esa pirámide. Enloe se pregunta entonces qué matrimonios y uniones están reconocidos, por qué gobiernos y con qué fines, cómo funcionó históricamente la ciudadanía, qué derechos se tienen siendo una mujer o un varón en una sociedad determinada y qué conductas están legitimadas en cada sociedad o son valoradas según el reflejo de los medios de comunicación masiva. Más aún, como señalan Amador Muñoz y Monreal Gimeno (2010), tomando en cuenta que “desde la tradición cultural de occidente se ha considerado que la sociedad patriarcal respondía al orden natural” (p. 83).

Marcela Lagarde (2001) menciona que aprendemos a comunicarnos en relación con la cosmovisión de género que nos rodea, la cual resulta clave en la estructuración de la identidad autopercebida. En este sentido, “la categoría de género es adecuada para analizar y comprender la condición femenina y la situación de las mujeres, y lo es también para analizar la condición masculina y la situación vital de los hombres. Es decir, el género permite comprender a cualquier sujeto social cuya construcción se apoye en la significación social de su cuerpo sexuado con la carga de deberes y prohibiciones asignadas para vivir” (p. 29). De este modo, como bien refuerza María Luisa Femenías (2013), la perspectiva de género nos habla de los modos posibles de asignación de funciones aceptadas en relaciones familiares o sociales “imaginariamente ligadas al sexo” (p. 19).

Se trata, entonces, de relaciones sociales en gran medida dinámicas pero al mismo tiempo estáticas desde el punto de vista de sus basamentos. Esta inmutabilidad relativa dio lugar a que las corrientes feministas desarrollaran cuestionamientos a las es-

estructuras imperantes en la sociedad patriarcal occidental en forma crítica y profunda. Al respecto, Judith Butler (2007) habla de la importancia de pensar una genealogía de las vinculaciones que, necesariamente, “indaga sobre los intereses políticos que hay en señalar como origen y causa de las categorías de identidad que, de hecho, son los efectos de instituciones, prácticas y razonamientos de origen diverso y difuso” (p. 38).

En este contexto de debates académicos es que se inscribe en la Argentina, en el año 2009, la primera ley nacional concebida íntegramente desde una mirada que pone de manifiesto las relaciones históricas y estructuralmente desiguales de varones y mujeres, así como la violencia que las mujeres están sujetas a sufrir por el mero hecho de autoperibirse como tales. La Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales, aborda la desventaja profunda que conlleva y legitima, bajo formas diversas, los distintos tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, sin importar el ámbito en el cual esta violencia ocurra, ampliando así su concepto espacial más allá de los límites del maltrato físico.

“Lo personal es político”, es una frase asociada fuertemente a la segunda ola del feminismo, con la cual se buscó dejar en claro lo artificial y falaz de la pretendida escisión de las esferas pública y privada, y la dominación y preponderancia masculina en ambos espacios (Humm, 1995). La sujeción de las mujeres al mundo del hogar fue trasladada irreflexivamente a la tradición normativa moderna, la cual también relegó al ámbito de la privacidad la violencia de los vínculos familiares. Por este motivo, la Ley N° 26.485 puede entenderse como un punto de inflexión jurídico en la Argentina, al desarrollar una conceptualización integral y amplia de la violencia de género, analizándola desde su perspectiva

de problemática social compleja. Esta ley se erige, entonces, como un nuevo paradigma legal desde un punto de vista cualitativo.

La mayor puesta en agenda política, mediática y social de la violencia contra las mujeres propició un aumento de debates de distinta profundidad sobre el tema, dando lugar a perspectivas que centran la variable explicativa en distintos elementos. Algunas interpretaciones destacan el crecimiento de la cantidad de hechos de violencia registrados. Mientras que otros abordajes le adjudican relevancia a la toma de conciencia de las víctimas, al mayor apoyo estatal o social para quienes se acercan a denunciar, al impacto de iniciativas de política pública concretas, a la sanción de normativa y procedimientos estandarizados o a la mayor difusión de recursos, ponderando algunas de estas miradas como factor(es) explicativo(s) primario(s). Más allá de lo antedicho –y de los escollos en materia de producción de datos fidedignos–, la cantidad de denuncias, presentaciones y consultas por violencia de género en la Argentina (tanto en el plano intrafamiliar como en otros espacios) ha ido en aumento en la última década. Sin embargo, la deficiencia en materia de fuentes públicas precisas, estandarizadas y federales, también emerge como una deuda del Estado.

Con esta preocupación en agenda, en el año 2012 se creó el Registro Único de Casos de Violencia contra la Mujer (RUCVM) perteneciente al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina (INDEC). Según datos de este Registro correspondientes al período del año 2013-2015, de los 50.703 casos ingresados (que incluye todos los tipos y modalidades de violencia especificados), alrededor del 85 por ciento de las mujeres denunciaron que sus agresores eran sus parejas o ex parejas. Es decir, 8,5 de cada 10 denuncias o consultas radicadas ante distintos organismos públicos fueron por violencia de género intrafamiliar y el 95,1 por ciento de las personas sindicadas como agresoras eran varones.

Entre los organismos que suscribieron el RUCVM se encuentra el Ministerio de Defensa, a través de su DPG. Como fue mencionado anteriormente, esta dependencia ministerial fue creada en el año 2009, al igual que la citada Ley N° 26.485. El dato temporal es relevante porque anida también en la decisión de desarrollar políticas públicas de atención a la violencia de género y, desde el plano laboral, busca alcanzar igualdad de oportunidades y de trato en el marco de un proceso de modernización de las instituciones armadas del país.

La trayectoria de las mujeres en las Fuerzas Armadas argentinas

Pueden explicitarse al menos dos razones especialmente tomadas en consideración para dar cuenta de la relevancia de incluir el presente apartado. La primera, es que el debate que permitió la posterior puesta en agenda del tema que aborda el programa de violencia intrafamiliar fue posible gracias a la masa crítica de las mujeres militares recientemente incorporadas. La segunda, porque gran parte de esas mujeres son actúantes en el marco del programa.

Hecho este señalamiento es posible destacar que la incorporación de personal femenino a las filas castrenses, que se dio como un proceso escalonado de levantamiento de trabas formales e informales, guarda estrecha vinculación con las relaciones sociales de género imperantes en nuestra sociedad y con el rol asumido por el Estado en procesos históricos de esta naturaleza. En palabras de Dora Barrancos (2010), “durante la transición democrática se prodigaron normativas legales que aumentaron los derechos de las mujeres, tanto en el orden civil como en el político” (p. 290). No obstante, nada novedoso decimos al remarcar que el acceso de las mujeres a espacios tradicionalmente masculinos, como el ámbito

del trabajo y la arena pública se hizo, en sus inicios, en franca reproducción de las tareas realizadas en los espacios familiares. En este sentido, Ana Laura Martín y Karina Ramacciotti (2016) sostienen que “los estereotipos del pensamiento binario de género influyeron para que ellas tuvieran el camino más liberado para las actividades que se asociaban a la extensión de los roles domésticos y de cuidado” (p. 82).

La misma lógica es la que podemos encontrar en el caso de lo ocurrido con la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas tanto de la Argentina como de la mayoría de las instituciones castrenses del mundo. Es decir, se pudieron comenzar a derribar los obstáculos formales de ingreso sólo si una gran parte de las mujeres continuaban reproduciendo los roles para ellas esperados. Según Fernández (1994): “En tal sentido, Lévi-Strauss señala que la división sexual del trabajo podría llamarse ‘prohibición de tareas según sexo’, aludiendo a los procesos histórico-culturales por los cuales los varones prohibieron a las mujeres su participación en las tareas de mayor prestigio de cada sociedad, es decir, aquellas tareas que se ritualizan y celebran; pueden incluirse aquí desde la caza y la guerra hasta el gobierno de los estados modernos” (p. 33). Si bien han existido antecedentes relevantes de mujeres integrando espacios de combate en etapas previas a la formación de los ejércitos nacionales, estos relatos han sido invisibilizados por la historiografía hegemónica.

Las primeras integrantes de las Fuerzas Armadas se incorporaron en gran medida como enfermeras (ejemplo de ello son las veteranas de la Guerra de Malvinas) o llevando adelante tareas de apoyo, como por ejemplo funciones administrativas y de servicios. Más allá de esto, cabe destacar que, en el marco de esta primera apertura a los cuerpos profesionales de las Fuerzas Armadas también se incorporaron mujeres que provenían de ramas como la

ingeniería, la abogacía, la medicina o los sistemas. Si bien no se trató de un número sustantivo, es preciso mencionarlas para no parcializar la lectura del fenómeno².

La incorporación reciente en espacios masculinizados, tanto por su tradición como por su concepción y prácticas; el número muy minoritario de mujeres en relación con sus pares varones y las particularidades de la carrera militar; colaboraron en dar como resultado una arena profesional que coopta el ámbito familiar desde muchas aristas y que comenzó a ser abordada desde una mirada de las relaciones sociales de género hace poco más de diez años.

Si bien este tema será desarrollado con mayor nivel de detalle en apartados posteriores, sintéticamente se entiende que la arena profesional que nos ocupa coopta la vida familiar ampliamente, dado que permea las dinámicas de las relaciones familiares cotidianamente dentro de los barrios militares, mediante la cohabitación en espacios diversos como las instituciones educativas (que muchas veces se encuentran dentro del perímetro del barrio), sucediendo lo mismo con las actividades recreativas, sociales y religiosas que son compartidas, en muchos casos, por el personal militar y su núcleo familiar.

2 Elisabetta Addis, Valeria Russo y Lorenza Sebesta (1994) también abonan la teoría de entender la apertura de las Fuerzas Armadas en estrecha vinculación con la búsqueda por restablecer la legitimidad puesta en cuestión tras décadas de gobiernos autoritarios en Latinoamérica. Es entonces en el marco de este proceso de modernización y, sobre todo, de democratización de las Fuerzas Armadas, en el cual se inscribe la segunda etapa de incorporación paulatina de mujeres a las filas del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Asimismo, también cobran relevancia en este período el desarrollo y consolidación de documentos internacionales de derechos humanos, el impulso de los movimientos de mujeres y otros factores coyunturales sociales de distinta índole.

Antecedentes institucionales y normativos

Algunas de las modificaciones en la normativa interna tuvieron impacto sobre las dinámicas familiares al tiempo que otras se centraron en la carrera profesional, la erradicación de la violencia laboral y el acoso sexual, los cambios en los uniformes, las licencias, la participación en misiones de paz y otras instancias internacionales, entre otros tópicos abordados (Masson, 2010b).

El proceso de incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas enriqueció los debates sobre las implicancias de su ingreso a estas instituciones tradicionalmente masculinas, especialmente en las armas de combate, y su integración en roles históricamente desempeñados por varones. Estas discusiones se dieron tanto al interior de las propias Fuerzas, como también entre quienes tomaban decisiones políticas, la comunidad académica y las propias feministas y activistas políticas (Enloe, 2014), (Runck, 2006). Los debates también tuvieron asidero en la academia y en las organizaciones de la sociedad civil de la Argentina y de otros países de la región como Chile, Ecuador, Bolivia o Venezuela, por citar solo algunos ejemplos internacionales.

En este contexto, la Ley N° 26.485 de 2009 se erigió en el marco normativo conceptual nodal que posibilitó la puesta en agenda pública de este tema en el seno de las instituciones castrenses y se centró en lo concerniente al diseño e implementación de políticas públicas, delimitando qué responsabilidad le competiría a cada organismo de Estado. En el inciso séptimo del artículo 11 se describen las funciones asignadas al Ministerio de Defensa, las cuales debían llevarse a cabo en pos de lograr la transversalización de la perspectiva de género desde su ámbito de competencia concreta. Asimismo, el decreto reglamentario de esta ley, estableció taxativamente que el Ministerio de Defensa debía “tomar en consideración las recomendaciones del CPG que funciona en su

órbita, a los fines de realizar las propuestas sobre las acciones referentes a la temática a ser desarrolladas por la institución” (Ley N° 1.011 / 2012). Este punto es relevante no solo porque visibiliza el trabajo realizado desde sus orígenes por el CPG, sino también porque jerarquiza la normativa e iniciativas resultantes del trabajo desarrollado por ese órgano asesor.

La violencia de género como problema social

La violencia de género no ha sido siempre considerada un problema social en el sentido más teórico del término. Hasta hace no mucho tiempo, la violencia contra las mujeres tampoco se abordaba en forma transversal y, por lo tanto, no se estudiaba científicamente desde la interdisciplina. Remi Lenoir (1993) va a decir que para que un tema o una demanda colectiva se configure como un problema social, no basta con que se registre un mal funcionamiento de la sociedad en determinado ámbito, sino que se requiere un trabajo social que implica el reconocimiento y la posterior legitimación de la cuestión como tal.

En el mismo sentido, la violencia al interior de las familias, como concepto, como forma de violencia ligada a esta institución, tampoco ha existido siempre. Salvo valiosas excepciones desde el campo feminista, quienes abordaron el tema generalmente fallaron en situarlo en el contexto del análisis de género, las relaciones y el poder. La violencia, entonces, más allá de la disgregación de sus formas o modalidades, está siempre vinculada al intento por mantener cierto tipo de orden social imperante.

Por lo tanto, como señala De Lauretis (1987), la violencia está generizada por antonomasia, considerando que la misma noción de retórica de la violencia presupone un orden del lenguaje y que algún tipo de representación discursiva está en juego no solo en el concepto mismo de violencia sino también en las prácticas violen-

tas. De allí que la noción de violencia se vuelve inseparable de la noción de género.

El abordaje psicosocial de la violencia intrafamiliar en razón de género

Vinculados ya los conceptos de perspectiva de género, intereses estructurales y violencia, resulta necesario ahondar en los fundamentos teóricos de la violencia intrafamiliar en razón de género desde una mirada psicológica. De acuerdo con Ana María Fernández (1994), la familia se construye conceptualmente en términos de narrativas: “las narrativas de los tres mitos de la familia: –mujer-madre, la pasividad erótica femenina y el amor romántico– sostuvieron y sostienen a la familia nuclear privada que instituye la modernidad” (p. 136). Estas ideas sostienen estos relatos socialmente legitimados, nos conducen a estereotipos de género y subsumen a las mujeres a roles de subordinación y tareas de cuidado. Mujeres tuteladas, mujeres que aprenden desde su socialización primaria a jugar reproduciendo ese imaginario, mujeres que absorben de los medios de comunicación y las películas cómo los resortes invisibles del sistema patriarcal sustentan la lógica de las relaciones sociales, naturalizando en muchos casos la violencia psicológica o simbólica sufrida.

Sin embargo, de acuerdo con Eva Giberti (2010), la novedad de los últimos años reside en la inclusión de la violencia como tal en territorios judiciales, fundamentalmente a través del cambio de la mirada del Estado sobre cuestiones que antes permanecían en el ámbito estrictamente personal, privado o doméstico. La violencia física es entonces el emergente de una violencia estructural menos palpable y más tolerable por el conjunto de la sociedad hasta cierto umbral que, por supuesto, siempre es dinámico. Lo que se legitimaba socialmente en términos de violencia de género medio

siglo atrás, no se toleraría del mismo modo en la actualidad. Sin embargo, parte del engranaje que sustenta la violencia simbólica y psicológica permanece intacto. Quien sufre violencia física, como sujeto, es objetivado, es despojado de su ser por el agresor, porque: “ontológicamente, para poder golpear es necesario despreciar al otro. Esa posibilidad de pegar es imposible sin registrar al otro como alguien descalificado” (p. 85).

Así, la persona que sufre queda inmersa en una espiral repleta de promesas de cese de la violencia, tornando su posible salida difusa y laberíntica. El argumento asiduamente sostenido en distintos ámbitos del supuesto ‘derecho a irse’ de las mujeres víctimas se aplica sistemáticamente: “Repetidamente se escuchan afirmaciones del tipo: ‘pueden dejar al marido si quieren /.../, si no lo hacen es porque les debe gustar que les peguen /.../ son cómplices /.../’” (Femenías, 2013, p. 41).

Esta supuesta posibilidad de cortar el círculo lejos está de ser una cuestión de meras voluntades o iniciativas particulares porque “las mujeres enfrentan una cantidad de obstáculos materiales y subjetivos que operan como verdaderas barreras para acceder a las herramientas legales existentes” (ELA, 2012, p. 23). Esto influye en que muchas veces no se sostengan los procesos judiciales iniciados y aquí cobran extrema importancia las políticas dirigidas a proveer redes de contención.

En el caso de las familias del personal militar, la situación de la construcción de redes de contención social comporta ciertas particularidades. Sue Jarvis (2011) opina que la falta de redes en el ámbito de las esposas civiles del personal militar debido –entre otras cosas– a su constante movilidad genera, en el mejor de los casos, que construyan relaciones superfluas en lugar de relaciones de amistad o conexión profunda y esto empeora la situación de las mujeres que son víctimas de violencia intrafamiliar.

Retomando autores vinculados a la sociología militar como Morris Janowitz y Roger Little, Jarvis (2011) remarca cómo las instituciones militares han funcionado siempre como organizaciones totalizadoras, demandando compromiso absoluto y controlando en gran medida las vidas tanto de su propio personal como las de sus familias. Mady Wechsler Segal (1991) las define como instituciones voraces. En este contexto, las identidades previas de algún modo se reemplazan por la identificación con los pares, con camaradas, y con una puesta en valor de la disciplina y los postulados castrenses que permea el ámbito laboral pero también el personal.

Es en este contexto complejo que emerge el diseño de políticas con perspectiva de género en el seno de las Fuerzas Armadas de la Argentina. A este respecto, Laura Masson (2010b) va a enfatizar que, si bien desde el punto de vista del acceso a ciertos espacios profesionales la incorporación de personal femenino se dio en forma minoritaria y tardía, las mujeres siempre pertenecieron y fueron parte constitutiva de este mundo militar, especialmente desde su lugar de esposas, dando sustento al modelo de familia destacado por las instituciones castrenses.

Es entonces la totalidad del personal militar y civil de las tres Fuerzas Armadas argentinas, así como también sus familias convivientes y no convivientes, la población objetivo del programa en análisis, el cual cuenta con una serie de proyectos que se han desarrollado, y algunos otros que continúan en ejecución, de distinta duración. Estos proyectos tienen a su vez poblaciones objetivo específicas, las cuales están siempre englobadas dentro de la población general antes referenciada.

La puesta en agenda pública del tema y el rol del Consejo de Políticas de Género

El politólogo Thomas Dye (2005) brindó una definición breve y precisa para enfatizar qué implica una política pública. Este autor sostiene que se trata de todo aquello que el gobierno decide hacer o no hacer. Es decir que las iniciativas estatales y las decisiones tomadas por el funcionariado incluyen tanto la acción como la omisión.

En el marco de la creciente puesta en agenda pública de temas de género, la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa abordó como dos de sus principales líneas de trabajo (aunque no únicas) lo concerniente a las Oficinas de Género (para tratar la violencia de modalidad laboral) y, por otro lado, la agenda de violencia intrafamiliar. Con respecto a esta última, en el marco del Plan de Trabajo Conjunto para promover una Política Integral para la Detección, Atención y Registro de los Casos de Violencia Intrafamiliar, es posible identificar dos lineamientos primarios. Uno de ellos referido expresamente a la erradicación de situaciones de violencia de esta naturaleza. El otro, orientado a profundizar sobre la temática, retirándola del ámbito privado y asumiéndola como un tema de política pública.

A través del Consejo de Políticas de Género se buscó asegurar la representación de las voces de las mujeres militares, sin importar si las mismas integraban la oficialidad o la suboficialidad y sin importar tampoco el cargo o jerarquía que ostentaran. Esto ayudó a garantizar la pluralidad de ideas, experiencias y trayectorias, otorgándole al Consejo una diversidad inusual para el tratamiento de estos temas. Laura Masson (2015) desarrolla, en uno de sus textos, las maneras en las que se compone el feminismo como espacio social y destaca que las tres primeras de ellas estuvieron presentes en la conformación del CPG. Por un lado, las denominadas “fe-

ministas académicas”, encarnadas en las representantes de estudios de género de distintas universidades públicas. En segunda instancia las “feministas institucionalizadas”, vinculadas a la sociedad civil y nucleadas en distintas ONGs que desde el primer momento integraron este espacio y continúan haciéndolo en la actualidad. Por último, el grupo que Masson tipifica como las “feministas políticas”, por ejemplo, aquellas que concurrían como representantes de organismos del Estado (el entonces Consejo Nacional de las Mujeres o las agencias provinciales que abordaban temáticas de género, etc.). El último grupo, que es el que no se vinculó con el Consejo (justamente por su propia concepción de la lucha feminista), es el de las activistas “autónomas” (p. 38-39).

Autoras como Herbert (1998) y Carreiras (2006) destacan también cómo la ideología masculina imperante en las instituciones militares es mucho más efectiva para limitar la participación de mujeres que cualquier otra barrera institucional o interpersonal. Sobre este punto también ha focalizado el Consejo. En los primeros tiempos se trabajó en la realización de diagnósticos y posteriormente se avanzó en el debate de iniciativas que abordaban temas como, por ejemplo, la necesidad de compatibilizar la rutina militar y el desarrollo de las tareas ligadas al plano familiar (Ministerio de Defensa, 2010, p. 17). El Consejo se erigió así en un espacio de generación de capital social (Bourdieu, 1980) en el ámbito interno de las instituciones castrenses, pero también en relación con la conducción civil de la defensa y la sociedad en su conjunto.

Pierre Bourdieu (2005) nos remite al concepto de portavoz, pensando en quien actúa como referente autorizado o legitimado para presentar ideas en representación de grupos. Así, “por oposición a la palabra individual, como grito, protesta, la palabra del portavoz es una palabra autorizada que debe su autoridad al hecho de que quien la enuncia está legitimado por el grupo que le auto-

riza a hablar en su nombre” (p. 6). En este caso, y si bien la estrategia del Consejo se basó en intentar brindar la misma entidad a las opiniones de todas sus integrantes, la función de ciertas mujeres que por su jerarquía actúan como portavoces de su Fuerza o su escalafón, no dejó de estar presente en ningún momento desde la creación del Consejo. Por su parte, Remi Lenoir (1993) también va a entender que describir la génesis de un problema social supone el estudio de estos “intermediarios, culturalmente favorecidos, que cumplen la función de portavoces” (p. 81). Más allá de este innegable desafío originado en la cultura institucional misma de las Fuerzas Armadas, los mecanismos de trabajo instituidos a través del CPG incluyeron características que rompieron con la lógica jerárquica tradicional de los espacios militares.

La implementación de un programa de violencia intrafamiliar en el contexto de las Fuerzas Armadas

En su texto *Objeto Sociológico y Problema Social*, Remi Lenoir (1993) da cuenta del proceso de normalización que se da desde el surgimiento de un problema social como tal, hasta la acción pública que se suscita como respuesta al mismo, previo pasaje por la legitimación. En este proceso que, como tal, también ocurrió en el ámbito de la Defensa y que va de la mano de la generación de experticia en la cuestión, este autor destaca que no basta con que se encuentren agentes socialmente reconocidos como competentes para examinar la naturaleza del problema y proponer soluciones aceptables: hay que legitimarlo de alguna manera en la escena de los debates públicos (p. 84), para que adopte la forma de un problema social.

El año 2008 representó un verdadero momento de quiebre para el abordaje del tema en las Fuerzas Armadas, no solo porque fue el año de inicio del Plan en el cual se centra este artículo, sino

también porque en ese momento se dictaron varias resoluciones ministeriales que, hasta 2019, continuaban erigiéndose en recursos de trabajo fundamentales para los equipos de atención.

El puntapié normativo inicial tuvo lugar en noviembre de 2008, mediante la Resolución Ministerial N° 1.348, a partir de la cual se cristalizó en un documento concreto la creación del Plan de Trabajo Conjunto para promover una Política Integral para la Detección, Atención y Registro de los Casos de Violencia Intrafamiliar” mediante la obligación que se le impuso a los jefes de los Estados Mayores Generales de incorporar y difundir, en lugares de fácil acceso (como podían ser las guarniciones, unidades y demás dependencias), un listado de los recursos existentes para la lucha contra la violencia intrafamiliar. En esa resolución se mencionaba, además, que la violencia intrafamiliar es un fenómeno multicausal que requería de la interdisciplina del derecho, la psicología y el trabajo social, adoptándose un modelo de trabajo de tipo intersectorial que implicaría la coordinación interinstitucional.

En este contexto se conformaron los primeros equipos de atención interdisciplinarios que hasta el año 2019 funcionaban en los hospitales u otras instalaciones de las Fuerzas, con el objeto de brindar atención en los casos de este tipo y, sobre todo, con el objeto de cumplimentar la obligación del Estado de desarrollar políticas integrales en materia de violencia intrafamiliar, para respetar los distintos tratados y declaraciones internacionales suscritos en relación con esta temática. El abordaje de la cuestión se ha centrado en la contención, registro y asesoramiento para quienes son víctimas de este tipo de violencia, apuntando tanto a familiares civiles del personal militar como, lógicamente, a los propios integrantes de las tres Fuerzas. Asimismo, ampliando la mirada asistencial, ciertos proyectos del programa tienden a prestar colaboración institucional con los procesos judiciales que se susciten como consecuencia de hechos de este tipo y haciendo la deriva-

ción responsable a los distintos organismos de Estado competentes. Se entiende por derivación responsable el proceso por el cual un equipo interdisciplinario especializado en la temática, en base al análisis de la situación presentada y evaluando el nivel de riesgo existente y la complejidad del caso, realiza una derivación a uno o más lugares de atención determinados. Por otra parte, también se trabaja en el marco de los procesos de actuaciones disciplinarias cuando el presunto delito cometido pudiera constituir una falta disciplinaria tipificada en el Código de Disciplina Militar (Ley N° 26.394/2009 y su Decreto Reglamentario N° 2.666/2012).

Posteriormente, el 21 de enero de 2009, mediante la Resolución Ministerial N° 50, se delimitó un primer protocolo de atención que alcanzaba al Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. El mismo fue producto del trabajo de un comité formado *ad hoc* para validar un primer borrador del protocolo que había sido elaborado por la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, de acuerdo con pautas establecidas por la Organización Panamericana de la Salud (Ministerio de Defensa, 2009). En ese marco, se retomaron conceptos esbozados en distintos instrumentos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y se destacó la necesidad de derribar prejuicios y mitos asociados a este tipo de violencia. También se requirió la coordinación con la sociedad civil para alcanzar los objetivos propuestos.

A su vez, se puso énfasis y se dejó por escrito que la información suministrada por las víctimas debía ser confidencial y que debía contemplarse que cada persona tiene su propio tiempo para encarar procesos de denuncia o puesta en conocimiento de los hechos, ante lo cual los equipos debían estar preparados para brindar la contención necesaria durante ese proceso.

El 8 de enero de 2010 se dictó una Resolución Ministerial que, en sus considerandos, retoma una idea central para este trabajo.

Y es que el programa estuvo pensado “para dar respuesta a una problemática en donde la cuestión de género tiene una incidencia indubitable y que reviste un innegable interés público...” (Resolución Ministerial N° 001/2010). Este documento estipula, además, que la coordinación completa sería asumida por la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, al tiempo que el grupo de trabajo sería coordinado por esta misma instancia ministerial junto a representantes de las direcciones o comandos de sanidad y de personal de las Fuerzas.

La decisión institucional de imbricar a las áreas de sanidad se vinculaba a la conceptualización de la violencia intrafamiliar como una problemática de salud pública de primer orden. Asimismo, también resulta relevante que la otra pata institucional de responsabilidad recayera sobre las direcciones asimilables a “recursos humanos”; áreas encargadas, entre otras cuestiones, de la continuidad y ascensos del personal, de establecer el perfil de idoneidad que deben tener los mismos y, por supuesto, de regir y hacer cumplir el plano disciplinario. Por último, el establecimiento de la coordinación como responsabilidad de la Dirección Nacional de Derechos Humanos reforzaba también la conducción civil de la Defensa.

El trabajo de los Equipos de Atención a Víctimas de Violencia Intrafamiliar

Para finales de 2016, se encontraban en funcionamiento once equipos interdisciplinarios de atención a víctimas de violencia intrafamiliar en las tres Fuerzas Armadas y uno en la Policlínica ACTIS ubicado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el cual depende orgánicamente del Instituto de la Obra Social de las Fuerzas Armadas. En el caso del Ejército (Fuerza que es la más

extendida territorialmente, y la cual cuenta con la mayor cantidad de personal en términos absolutos), existían cinco equipos propios, al tiempo que en la Fuerza Aérea y en la Armada Argentina funcionaban tres equipos en cada una de ellas.

Dentro de las Fuerzas Armadas, la palabra “género” permaneció asociada y fue conceptualmente anclada a los temas tratados por las Oficinas de Género, respondiendo a problemáticas de violencia laboral vividas por mujeres, mientras que “Violencia Intrafamiliar” o “VIF”, como se la suele nombrar, ha sido un área que se concibió desde sus orígenes ligada al plano asistencial de la salud, pensada como una instancia de apoyo institucional para las familias que sufrían violencia por parte de un agresor militar. Esta disquisición primigenia se tradujo desde los mandos superiores hacia el personal más moderno, es decir, con menos antigüedad y grado en las Fuerzas.

En línea con algunos conceptos ya esbozados, la serie de particularidades que comporta el análisis y trabajo con instituciones como las armadas también ha impulsado a los equipos a capacitar al personal de las áreas de sanidad militar, para que el área que usualmente tiene el primer contacto con las víctimas esté en capacidad de detectar los indicios de violencia psicológica que suelen estar presentes en conjunto, o incluso mucho antes de que ocurra la violencia física. Como señala Femenías (2013), “la violencia simbólica resuelve su eficacia en la violencia física, y sus modos de encubrimiento. Entendiendo así la violencia física como el emergente excesivo de una violencia estructural más profunda” (p. 103). Es entonces en ese primer momento de violencia psicológica donde la prevención cumple un rol clave a la hora de diseñar políticas de protección.

Una víctima civil que se acerca a uno de los equipos interdisciplinarios posiblemente perciba como una situación de compleji-

dad adicional la eventual radicación de una denuncia o la puesta en conocimiento de los hechos vividos, cuando toda la vida familiar, económica e incluso conceptual se puede poner en cuestión en ese develamiento por la propia sinergia de la carrera militar. Ejemplo de ello es lo concerniente a la situación habitacional, la falta de redes, la distancia con el lugar de origen, los vínculos sociales con otras familias de militares, la atención médica en hospitales castrenses, entre otras situaciones que distan mucho de la vida familiar que se desarrolla fuera de los cuarteles.

Tanto en la suboficialidad como en la oficialidad, e incluso en el personal de tropa voluntaria, la carrera militar requiere una incorporación a temprana edad (en muchos casos recién cumplidos los 18 años). Implica también muchas veces dejar el lugar de origen, la familia, la red de contención primaria y comenzar a formar parte de una institución que largamente excede lo que podemos comprender como un mero empleo. Ser militar es, ante todo, un *estado*. Implica una nueva cosmovisión, una forma de ser y comprender el mundo que, en muchas esferas, es distinta de la vida civil.

Cuando el círculo de pertenencia, los valores y el imaginario familiar están contruidos en torno a una institución, el trabajo que deben hacer los equipos con las víctimas que reciben no es menor. Para el personal militar y sus familias la construcción de lazos personales se da en estrecha vinculación con las expectativas de ascenso profesional y los mandatos castrenses. En este contexto, como va a señalar María Luisa Femenías (2013), una mujer que se aleja de un círculo de violencia en el hogar también debe lidiar con la posibilidad de la segregación en otros planos más profundos. Por eso, “para las mujeres siempre sobrevuela la posibilidad real o fantaseada de la ‘expulsión’, y de perder en consecuencia las ‘ventajas’ de tener una red de pertenencia. Este suele ser el balance que llevan a cabo muchas mujeres cuando regresan o nunca se van de un hogar violento. (...) se resuelve así debido a un contundente

principio de realidad...” (p. 85). Como expresa Cynthia Enloe (2014), cualquier base militar, donde sea que esté ubicada, es un lugar donde son nutridas y valoradas ciertas formas de masculinidad, mientras otras son castigadas o reprimidas. A su vez, la apertura a un mayor caudal de mujeres en estos espacios, ya no sólo como esposas o trabajadoras civiles de tareas de apoyo o cuidado, sino con funciones de alta jerarquía generó resistencias y también rupturas importantes.

Transformaciones en el marco de este proceso

Como señalan Mokate y Saavedra (2006), el campo de las políticas públicas se basa en “conceptos, modelos y enfoques que permiten entender el juego de intereses, el papel de los actores, las relaciones y dinámicas entre ellos y las instituciones que caracterizan el sector público” (p. 13). En este sentido, y al margen de sus marchas y contramarchas, el programa de abordaje de la violencia intrafamiliar para las Fuerzas Armadas no ha podido resolver todavía una serie de desafíos que impactan negativamente en el desempeño de la labor realizada por los distintos actores intervinientes y dificultan también la realización de una evaluación precisa de sus resultados y sus respectivos proyectos.

Grindle (1980) identifica con claridad la manera en la cual las trabas sociales y estructurales influyen en la ‘implementabilidad’ de los programas, y sostiene que las personas y los grupos que buscan transformar las relaciones sociales, por lo general encuentran oposición por parte de aquellos cuyos intereses se ven amenazados. En este caso, estructuras institucionales altamente cristalizadas en prácticas arraigadas a preceptos que resaltan cierto tipo de masculinidad hegemónica y han contado con escasa tradición de mujeres, presentaron esperables resistencias a algunos de los cambios introducidos por estas iniciativas impulsadas desde el año

2006, entre las que se destacan principalmente las enumeradas a continuación.

Los procedimientos

En primer lugar, encontramos la problemática constante y permanente de la no estandarización de procedimientos más allá de la existencia de diversos protocolos. Es decir que no es posible observar que un mismo problema sea abordado y tramitado en forma similar en distintas unidades.

Este obstáculo es atribuible a dos principales motivos. Por un lado, la resistencia tácita o expresa de los miembros de las Fuerzas Armadas a la erosión del *status quo* en materia de prácticas y costumbres bien internalizadas. En este sentido, Enloe (2014) sostiene que, como sucede en distintas esferas, hay varones que han visto los avances en términos de acceso de las mujeres (especialmente en aquellos espacios tradicionalmente masculinos como pueden ser las Fuerzas Armadas), como un ataque o un avance sobre 'sus' espacios, lo cual ha redundado en la consideración femenina como intrusiva.

En segundo lugar, se evidencia como problemática la falta de conocimiento y ciertas fallas en la comunicación de los diferentes actores involucrados en el desarrollo del programa. Molina y Licha (2005) observan como uno de los problemas principales que permean a los gobiernos en la actualidad, la falta de coordinación entre departamentos y programas, la cual es atribuida a la desarticulación entre el diseño y la implementación de las políticas.

La violencia económica y la problemática habitacional

La problemática habitacional de las víctimas continúa siendo uno de los escollos más complejos de abordar, máxime cuando la mayoría de las familias con integrantes militares residen fuera

de sus lugares de origen, en barrios castrenses, y con escasa red de contención. La Resolución Ministerial N° 1.502/2010 ha colaborado con cierto grado de éxito para impulsar las denuncias de aquellas mujeres civiles que consideraban como una limitante concreta su problema habitacional si hacían públicas las situaciones vividas. Sin embargo (y como era esperable) esta herramienta no ha logrado resolver el problema de fondo de la violencia económica que excede la situación de la residencia y se erige como uno de los condicionantes principales para quienes sufren violencia intrafamiliar.

La falta de perspectiva de género en las investigaciones internas

La forma en la cual se conducen a veces las actuaciones internas en el ámbito de las Fuerzas tal vez sea otro de los desafíos más difíciles de abordar en términos de la revictimización que sufren quienes denuncian. Asimismo, cuando esto sucede, se genera un metamensaje disciplinador para otras potenciales víctimas.

Las desigualdades territoriales

La disparidad procedimental también emerge como una problemática manifiesta del programa, al focalizar en las diferencias registradas entre cada Fuerza por su expansión territorial y por el carácter eminentemente centralizado de la Argentina. El Ejército tiene una dispersión territorial mucho más importante que la Armada o la Fuerza Aérea, cuyo personal está más concentrado en los destinos donde estas instituciones cuentan con sus bases principales. De este modo, y más allá del trabajo de difusión que se realiza, se observan diferencias en el alcance de estas políticas en el interior del país respecto de lo que sucede en los puntos neurálgicos. En los destinos más chicos o alejados de los grandes

centros urbanos, no solo la cantidad y calidad de recursos zonales son menores, sino que la implementación de esta iniciativa debe convivir con modos de actuar internalizados en comportamientos anclados en las tradiciones de cada lugar, lo cual no estuvo planificado diferencialmente en los lineamientos del programa.

Como señalan Guzmán Barcos y Montaña (2012), “a lo largo del ciclo de una política pública, la toma de decisiones enfrenta restricciones derivadas de las reglas formales e informales que regulan las relaciones entre los distintos niveles del Estado...” (p. 20). Asimismo, en los casos en los cuales la capacitación efectivamente llega, muchas veces las mismas están planificadas para ciertos cargos, grados y cuadros y no para la totalidad de los integrantes. Esta situación se complejiza considerando que una gran cantidad de personal recibe dispar formación en género y violencia a lo largo de su carrera por múltiples variables.

La residencia de una significativa parte del personal en barrios militares, especialmente aquellos más alejados de los grandes centros urbanos, lleva a que las víctimas de violencia intrafamiliar recurran a los hospitales castrenses o incluso a las pequeñas áreas de sanidad que toda guarnición posee, al menos en un primer momento luego de la ocurrencia de estos hechos. En línea con lo mencionado en el apartado previo, si quien sufre la agresión es revictimizada por quien atiende esa consulta, seguramente esto funcione como factor altamente desalentador para radicar una denuncia o buscar apoyo psicoterapéutico para salir del círculo de la violencia. De este modo, la legitimidad del trabajo de los equipos y el respaldo que los mismos tengan en cada momento es una variable clave.

La asignación presupuestaria

Guzmán Barcos y Montaña (2012) van a remarcar al respecto que “los diferentes actores controlan diversos tipos de recursos asociados al grado de organización interna y capacidad de movilización externa. Los recursos movilizados pueden ser de distinto tipo: de infraestructura (patrimonio), políticos (apoyo político, mayoría), de violencia (fuerza), jurídicos (derecho), humanos (personal), económicos (dinero), cronológicos (tiempo), de confianza (consenso), interactivos (organización), o cognitivos (información y experticia)” (p. 20).

Esta atención también se vincula a la mayor o menor articulación de los equipos con los recursos zonales o las mesas locales de violencia. Desde su mirada teórica, Remi Lenoir (1993) describe las tensiones existentes en relación con los modos de gestión de los problemas sociales y dice que con el paso del tiempo y la formalización de los procesos “el terreno tiende a desplazarse y las armas tradicionales de los conflictos políticos van cediendo lugar a las confrontaciones entre responsables político-administrativos y expertos de la institución” (p. 94). En el caso que nos ocupa, es posible observar cómo con la institucionalización del programa y dependiendo del perfil de quienes tuvieron poder de decisión sobre los principales ejes relevantes, se fue configurando una relación de mayor o menor confrontación entre el grupo de asesoramiento profesional y político y los encargados de la disposición de recursos materiales y humanos.

La asignación presupuestaria estatal concreta para transversalizar temas de género siempre ha sido un punto de lucha profunda en el marco de la cual el Ministerio de Defensa y las Fuerzas Armadas no han estado exentos. Más aún cuando puede decirse que “el indicador más importante del compromiso de un gobierno con

una política es su asignación presupuestaria” (Rodríguez Gustá, 2008a, p. 63).

Como señala Rodríguez Gustá (2008b), tanto las políticas con perspectiva de género como las acciones afirmativas pueden ser instrumentos de la transversalización, como estadio último y superador de las políticas sensibles al género. Sin embargo, también, como afirman Moser y Moser (2005), “las políticas de transversalización de género pueden evaporarse, entre otros factores, por la escasez de recursos o la presencia de culturas institucionales adversas a la igualdad (...). Esta evaporación es más plausible de ocurrir cuando las maquinarias de género son vulnerables” (p. 122-123).

El ‘paternalismo’ existente en las Fuerzas Armadas

Las Fuerzas Armadas son instituciones donde el paternalismo se encuentra afianzado quizás de forma más palpable que en otro tipo de organizaciones donde las jerarquías y la tradición masculina no fueron ejes fundantes. Este paternalismo ha cristalizado también en la concepción de las víctimas civiles que muchas veces reclaman a los superiores castrenses una toma de intervención desde el lugar que ocupan en el seno de la ‘familia militar’.

Las formas en las cuales se produce la subjetividad, entendidas como los sistemas colectivos de representaciones que influyen en la construcción identitaria de las personas –al igual que las posiciones y roles que ocupamos–, se van transformando y van adquiriendo sentidos históricos diferentes (Catinari *et al*, 2011). En este sentido, el rol social del personal militar en nuestro país ha sufrido transformaciones, sin por eso alejarse del todo de su razón de ser vinculado al uso legítimo de la violencia en casos estipulados para la defensa de la soberanía de la nación. No obstante, las lecturas que encuentran que este ‘poder de muerte’ legalmente aceptado en ciertas situaciones especiales tiene vinculación con una ma-

yor posibilidad de desarrollar conductas violentas, no encuentra anclaje teórico y es reduccionista para con la problemática. Rita Segato (2010) agrega al respecto que “la masculinidad representa aquí una identidad dependiente de un estatus que engloba, sintetiza y confunde poder sexual, poder social y poder de muerte. Los ‘hombres’, dice Ken Plummer (...) se autodefinen a partir de su cultura como personas con necesidad de estar en control, un proceso que comienzan a aprender en la primera infancia. Si este núcleo de control desaparece o se pone en duda, puede producirse una reacción a esa vulnerabilidad” (p. 37).

Asimismo, resulta relevante destacar que los innegables factores de riesgo, asociados al potencial de mayor acceso a armas de fuego o el posible entrenamiento en técnicas especiales, constituyen una particularidad para estas familias al tiempo que se entretienen junto a los conceptos de lealtad y camaradería con el resto de los pares, lo cual adiciona características propias para el caso que nos ocupa. Como señalan Cardarelli y Rosenfeld (2000), “el imaginario social es uno de los reguladores de la vida colectiva y un dispositivo de control y ejercicio del poder” (p. 43). En este sentido, la lógica interna de las relaciones sociales intrafuerzas cuenta con modalidades que le son propias, vinculadas a una multiplicidad de factores. Otro elemento de relevancia se vincula al efecto totalizador de estas instituciones, en las cuales una persona puede esperar pasar su vida laboral entera hasta el día de su retiro, e incluso más allá. Desde esta mirada, el ‘estado militar’ es permanente y por eso no podría trazarse un paralelismo con lo que sucede en la mayoría de los trabajos de otra naturaleza. Siguiendo una idea retomada por Sue Jarvis (2011), los uniformes militares, adornados por las insignias y los distintivos de los grados, juegan un rol de estandarización del personal y generan un lenguaje común.

La falta de credibilidad a la palabra de las víctimas

Incluso con el arduo trabajo realizado desde hace un tiempo a esta parte, en muchos casos se sigue culpabilizando y responsabilizando a la propia víctima de las agresiones que sufre. Como señala Mariana Carbajal (2014), este “es otro mito sobre el que hay que trabajar socialmente para terminar de desarmar, pero que aún está tan extendido que sigue reproduciéndose...” (p. 88). Esta clase de preconceptos extendidos en la sociedad también permean en el trabajo que deben hacer los equipos de las Fuerzas e implican la necesidad de construir estrategias de capacitación dirigidas a concientizar sobre la multicausalidad y la transversalidad del fenómeno, para derribar este tipo de prejuicios.

Remi Lenoir (1993) va a decir que los “principios de clasificación no tienen, pues, su origen en la ‘naturaleza’, sino en un trabajo social de producción de poblaciones que los llevan a cabo, según criterios jurídicamente construidos” (p. 62). De este modo, las víctimas de violencia serían una población socialmente reconocida como tal, tras el desarrollo de un proceso de construcción del problema que las emparenta en tanto grupo con una situación común. En este caso, dentro de la población podríamos delimitar un pequeño subgrupo, que sería el integrado por quienes son víctimas de violencia intrafamiliar en el seno del mundo militar.

Como fuera mencionado en otras oportunidades, la formación que recibe el personal militar (como sucede con la educación de la sociedad en su conjunto), es una variable de gran relevancia para situarnos en el contexto actual de alcance de estas políticas. La prevención continúa siendo un tema que no se ha consolidado lo suficiente, dado que se observa la persistencia de la reproducción de estereotipos masculinos y femeninos estancos en la formación. Esta situación es relevante porque “cuando no nos adaptamos a los estereotipos asociados al grupo de referencia recibimos el ‘cas-

tigo social' correspondiente, como puede ser la falta de afecto de los demás, la reprimenda, o incluso alguna sanción" (Amador Muñoz y Gimeno Monreal, 2010, p. 86).

Las consecuencias disciplinarias de ejercer violencia contra las mujeres

La vinculación todavía difusa para delimitar el alcance del trabajo de los equipos de violencia intrafamiliar y las consecuencias disciplinarias de los hechos de este tipo perpetrados por personal de armas continúa siendo otro desafío. La ausencia de sanciones expresas que hagan mención a la violencia y la concepción asistencial de los equipos interdisciplinarios requiere una mayor planificación y decisión para unificar criterios y evitar la discrecionalidad.

Como se mencionó en los primeros capítulos de este trabajo, si bien la violencia intrafamiliar de género no está reconocida como un hecho sancionable *per se* en el Código de Disciplina de las Fuerzas, sí existen faltas que pueden llegar a imponerse al personal militar de comprobarse su responsabilidad en una situación de esta naturaleza.

La brecha entre consultas y efectivas denuncias y la articulación con la justicia

La serie de obstáculos registrados también se relaciona con la brecha existente entre consultas y efectivas denuncias. Los equipos de atención a víctimas reciben cientos de consultas que nunca llegan a materializarse en denuncias y eso permanece como una gran resistencia para el trabajo realizado. Como sucede en otros ámbitos, al margen de las variaciones por área geográfica y por época, existe una amplia distancia entre las situaciones de violencia intrafamiliar sucedidas y las efectivas denuncias presentadas.

La articulación con la justicia también juega un rol en esto, dado que es muy variable. Depende de los juzgados intervinientes, del personal que registra una denuncia, de que los canales burocrático-administrativos funcionen e incluso del azar. La escasa conexión entre lo actuado en el fuero civil y penal también resulta problemática para estos casos. “Se desconocen entonces los antecedentes del caso, las medidas contradictorias, la falta de actuación que puede haber habido o las desobediencias a las sanciones por parte del victimario. Esto se agudiza en los casos en los cuales el victimario es un integrante de una Fuerza Armada o de Seguridad” (Carbajal, 2014, p. 73), dado que abundan las denuncias en las cuales, si bien la pregunta está presente en los formularios, el conocer si el agresor pertenece a alguna Fuerza es un dato obviado en el cuestionario que se realiza. Incluso en los casos donde esto se pregunta, también se abren caminos posibles con diferente resolución.

El primero de ellos, y único satisfactorio, es que se consulte a la denunciante si su agresor es militar, que ella especifique la situación de ser éste el caso y que, posteriormente, esa información sea remitida por la autoridad judicial competente al Ministerio de Defensa para que lo tramite y canalice a la institución que corresponda.

Una segunda opción es que la denunciante refleje la situación pero quien toma la denuncia obvие registrarla o sí la registre, pero que en el complejo engranaje que comienza a recorrer esa presentación nunca llegue a articularse con el Ministerio y, por lo tanto, la información no llegue a destino en ningún momento o llegue solo si la causa adquiere trascendencia pública en los medios y/o avanza rápidamente en la justicia.

La tercera vía posible es que la presentante sea consultada, pero decida no informar que su victimario es militar por miedo a que eso repercuta en el trabajo o ‘le traiga algún tipo de problema’

según el eventual riesgo que la víctima evalúe, lo cual nos remite nuevamente a las tensiones adicionales que se presentan para una víctima al develar una situación de esta naturaleza. Más allá de los problemas técnicos de planificación y las diferencias en la asignación de recursos, la capacitación sigue siendo uno de los ejes fundamentales para modificar las prácticas aleccionadoras que llevan a guardar silencio.

Reflexiones finales

El ámbito militar no ha sido precisamente una arena de conquista histórica de derechos para las mujeres, al menos hasta que esas reivindicaciones comenzaron a tomar mayor protagonismo en los últimos años. Hasta ese momento, los espacios de poder habían estado enteramente ocupados por varones y la interpelación o cuestionamiento de esta situación solo pudo darse acompañada de una mayor demanda de participación de mujeres mediante su incorporación formal. Con antelación a ésta, la aparición femenina emerge en formas sumamente estereotipadas, ligadas mayormente a tareas de asistencia o de cuidado.

Desde la perspectiva de Álvarez (1998), resulta más apropiado pensar el feminismo como un campo discursivo de actuación-acción que únicamente como un movimiento social en el sentido más clásico de la expresión. Esta idea propone adoptar una mirada más amplia de los espacios en los cuales pueden desenvolverse las mujeres que se sienten reflejadas e identificadas con los principios básicos del feminismo. Fungidas ellas en disputas cada vez más profundas que a menudo se relacionan con el plano de la producción estratégica de sentidos, sus luchas incluyen y a la vez exceden las reivindicaciones de derechos formales.

El clivaje producido a partir de la puesta en marcha de políticas con enfoque de género en el seno de las Fuerzas Armadas respon-

dió a una serie de variables, algunas de ellas coyunturales y sociales, y también en estrecha relación con el proceso de democratización y modernización de las instituciones armadas que tuvo lugar luego de la finalización de la última dictadura cívico-militar. En ese contexto es que comenzó a corporizarse lo que en 2008 se consolidó como el primer “Plan de Trabajo Conjunto para Promover una Política Integral para la Detección, Atención y Registro de los casos de Violencia Intrafamiliar en el Ámbito de las Fuerzas Armadas”, destinado a atender tanto a víctimas militares como familiares civiles del personal de Armas.

Por otra parte, en 2009 se sancionó la Ley N° 26.485, normativa que emergió como un elemento de fuerte relevancia en el marco del proceso que retiró del ámbito de la privacidad del hogar a la violencia intrafamiliar. En ese contexto, gran parte del trabajo que pudo realizarse en el sector específico de la Defensa tuvo fuerte vinculación con lo que sucedía en el plano nacional, así como también con la mirada internacional que cristalizó en distintos documentos que antecedieron las iniciativas en análisis.

Más allá del nivel macrosocial en el cual la sanción de normativa específica fue relevante, el espacio de discusión y análisis forjado a partir de la puesta en marcha del CPG aparece como un factor fundamental para comprender el derrotero atravesado por la temática de violencia intrafamiliar desde su primer surgimiento hasta su consolidación como política de Estado. En palabras de Masson (2015), “el momento inicial del CPG, donde se tejieron los primeros vínculos y las intervenciones eran muy heterogéneas, dio lugar a un Consejo con mayor afinidad y compromiso con la perspectiva de género y los temas de la agenda feminista” (p. 40).

El breve tiempo transcurrido desde la implementación de estas políticas, incluso desde la propia incorporación de las mujeres a los espacios militares, solo permite realizar análisis cautelosos. Siguiendo a Carreiras (2006), las visiones menos optimistas con-

cuerdan en que hay evidencia suficiente para aseverar que las mujeres militares continúan siendo *tokens* al representar ellas menos del quince por ciento del total del personal de Armas y esto no variará en el futuro cercano porque la mayoría de los problemas que enfrentan –la presión de desempeño, la movilidad bloqueada, el aislamiento social en el marco de la camaradería masculina o el acoso sexual–, no son modificables por decreto o normativa.

Más allá del grado de acuerdo que pueda tenerse con lo antedicho, lo cierto es que las mujeres de armas continúan sujetas a un doble dilema. Por un lado, por su innegable situación minoritaria están hipervisibilizadas en tanto colectivo, son más miradas, más observadas. Por otro lado, en muchos casos todavía son invisibilizadas por sus camaradas, por-y-en tanto individuos que comparten la característica de autoperibirse mujeres, así como también desde sus propias demandas como colectivo. Esta circunstancia se suma a la paradoja de tener que ‘optar’ por pasar inadvertidas, desde un lugar de fuerte condicionamiento y en un mundo donde se requiere a las mujeres demostrar el doble de éxito para ganar los mismos espacios.

En el caso de las mujeres civiles y militares que sufren violencia intrafamiliar por parte de un personal militar, su situación es compleja. Para quienes residen en barrios militares o cuentan con poca red de contención debido a los países alejados de sus lugares de origen, el grado de exposición y la sensación de panóptico se vuelve capilar. Más allá de la existencia de dispositivos de recepción de denuncias y atención especializada, para estas víctimas se juega su modo de ser y comprender el mundo cuando denuncian, al ser ellas también parte constitutiva de estas instituciones. Las reformas normativas, la difusión y la prevención son aristas claves de este programa que no solo no deben discontinuarse, sino que son imperiosamente necesarias para no retroceder en las conquistas alcanzadas. La voluntad del funcionariado militar y civil también

impacta y explica muchos de los avances registrados en las luchas que han tenido lugar a lo largo de este tiempo.

Como señala Enloe (2014), la modificación de reglas y normativa imperante en cualquier tipo de institución es solo el principio de su transformación en materia de género, pero no garantiza que la cultura institucional vaya a ser por eso menos patriarcal o jerárquica. En este sentido, y si bien se comparte la idea esbozada, la cultura institucional militar argentina pudo efectivamente empezar a dar muestras de cambios profundos en algunos planos, mediante aquellas modificaciones observadas a partir de la suscripción de resoluciones ministeriales que colaboraron, por ejemplo, en resquebrajar el modelo de familia nuclear heteronormativa y singular.

Los desafíos que se observan para la consolidación del programa todavía son muchos. Ejemplo de ello es la necesidad de continuar trabajando en mecanismos de planificación que permitan subsanar los déficits registrados. Como señala Rodríguez Gustá (2008a), “en América Latina, las debilidades en los procesos de planificación son particularmente preocupantes desde el punto de vista de la adopción y ejecución de políticas transversales de género, aun cuando exista un declarado compromiso político con ellas” (p. 57). También resulta clave lograr la incorporación de más varones comprometidos con la temática y que la implementación de la perspectiva de género no quede únicamente como responsabilidad de las mujeres.

La articulación con otros poderes del Estado, como el Judicial, así como la circulación de información más fluida entre las fuerzas de seguridad y el Ministerio de Defensa, como conductor civil de las tres Fuerzas Armadas; resulta imprescindible para lograr medidas de *accountability*. Tanto las dependencias del Ministerio de Defensa, como también los equipos de atención de las ins-

tituciones armadas no actúan en el vacío. Las transformaciones históricas han repercutido con distinto grado de fuerza y deben tenerse siempre en cuenta a la hora de reflexionar sobre las deudas pendientes de esta política.

La modificación de reglas formales continúa siendo una demanda que debe atenderse. Asimismo, el diseño de nuevos proyectos de capacitación que apunten a erosionar ciertas prácticas informales internalizadas se aprecia también como una condición necesaria para el desarrollo del programa. Por otro lado, la disparidad que se observa entre algunas provincias del país y las grandes ciudades tampoco ha sido abordada en profundidad, en relación con la especificidad de los lugares en los cuales funcionan las distintas unidades militares. La asignación insuficiente de recursos para capacitar, sumado al escaso monitoreo del trabajo de algunos de los equipos y la inexistencia de puntos de enlace especializados a lo largo y ancho de la Argentina también han colaborado en instalar trabas en forma permanente para el abordaje integral de la temática.

Por lo expuesto, en esta etapa se vuelve necesario articular estrategias que aceleren los procesos, pero sin por ello capitular y perder el foco de los ejes de trabajo que han sido fundantes. Más allá de las guías de derivación y las planillas de entrevista, la problemática de la no estandarización de procesos es manifiesta y palpable.

Por otra parte, la línea divisoria entre la mirada asistencial de la salud y el plano administrativo disciplinario también constituye un punto que debe continuar en estudio, requiriendo voluntad, pero también capacidad de gestión. No obstante, no debe perderse el foco respecto del alcance de medidas punitivas para este tipo de situaciones y la necesidad de no agotar el trabajo en este punto, sino también trabajar, por ejemplo, sobre herramientas ligadas a las particularidades de violencia económica que impactan especialmente a las familias del personal militar.

A poco más de diez años de la primera implementación de estas políticas, resulta imperioso desarrollar un nuevo diagnóstico que permita reformular aquello que fuera señalado y que continúa obstaculizando partes esenciales del programa. Tanto el Consejo de Políticas de Género como la Comisión de Violencia Intrafamiliar son espacios clave para poder sortear este desafío. Puede decirse entonces que la política más amplia en la cual se insertó el programa en análisis quedó a mitad de camino entre la aplicación de la perspectiva de género y su transversalización. En palabras de Rodríguez Gustá (2008b), “la igualdad de género sería un criterio que daría forma y significado a las políticas y la institucionalidad del Estado. Por eso es que, desde el enfoque de la transversalización, cobra relevancia la idea de un Estado imbuido de una lógica de género” (p. 7).

En el caso que nos ocupa se aprecia que, si bien se registraron cambios profundos y se logró instituir y dar continuidad en el tiempo a la mayor parte de lo planteado, no puede decirse que se haya logrado cambiar la lógica de la cultura institucional masculina de las instituciones armadas argentinas donde las mujeres siguen sufriendo desigualdades. No obstante, lo cierto también es que “las políticas de género, con todas sus limitaciones, son parte de ofensivas modernizadoras más amplias, que desde la sociedad y desde los Estados se ejercen para mejorar la calidad de la democracia” (Guzmán Barcos y Montaña, 2012, p. 32). En este sentido, las huellas mnémicas dejadas por estos lineamientos a lo largo de los años constituyen rastros difícilmente borrables y permiten vislumbrar transformaciones positivas profundas que deben impulsarnos a seguir trabajando con compromiso creciente en esta senda.

Bibliografía

- Addis, E., Russo, V. E. y Sebesta, L. (1994). *Women Soldiers: Images and Realities*. Nueva York: St. Martin's Press.
- Álvarez, S. E. (1998) "Feminismos Latinoamericanos". Trabajo presentado en el *Conversatorio sobre Reflexiones Teóricas y Comparativas sobre Feminismos en Chile y América Latina*. Universidad de Chile, Santiago de Chile, 2-3 de abril de 1998. Recuperado de: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/12008/11293>
- Amador Muñoz, L. y Monreal Gimeno, M. del C. (2010). "Intervención social y género". En: Gimeno Monreal, María del Carmen y Martínez Ferrer, Belén (comp.). *Esquemas de género y desigualdades sociales*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Barrancos, D. (2010). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Bourdieu, P. (1980) "Le Capital Social». En: *Actes de la recherche en sciences sociales*. Volumen 31 Número 1, p. 2-3. Recuperado de: http://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069
- Bourdieu, P. (2005). "El misterio del Ministerio". En: Loïc Wacquant (coordinador) *El misterio del Ministerio. Pierre Bourdieu y la política democrática*. Barcelona: Gedisa Editorial.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- Carbajal, M. (2014). *Maltratadas: Violencia de género en las relaciones de pareja*. Buenos Aires: Aguilar.
- Cardarelli, G. y Rosenfeld, M. (2000). "Con las mejores intenciones. Acerca de la relación entre el Estado Pedagógico y los agentes sociales". En: Duschatzky, Silvia (comp.) *Tutelados y Asistidos. Programas Sociales Políticas Públicas y Subjetividad*. Buenos Aires: Paidós.

- Carreiras, H. (2006). *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*. London: Routledge.
- Catinari, V., Isnardi, J. y Torres Cárdenas, M. (2011). “De posibilidades e imposibilidades. Acerca de la identidad de género”. En: Demarco, L., De Isla, M. M. e Isnardi, J. (comps.), *Equis. La igualdad y la diversidad de género desde los primeros años*. Buenos Aires: Las Juanas Editoras.
- De Lauretis, T. (1987). “The Violence of Rhetoric: Considerations on Representation and Gender”. En: *Technologies of Gender Essays on Theory, Film, and Fiction*. Bloomington: Indiana University Press.
- Dye, T. (2005). *Understanding public policy*. Nueva Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género – ELA (2012). *Más allá de la denuncia: los desafíos del acceso a la justicia. Investigaciones sobre violencia contra las mujeres*. 1ª ed. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género – ELA.
- Enloe, C. (2014). *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. California: University of California Press.
- Femenías, M. L. (2013). *Violencias Cotidianas (en las vidas de las mujeres)*. Rosario: Prohistoria.
- Fernández, A. M. (1994). *La Mujer de la ilusión*. Buenos Aires: Paidós.
- Giberti, E. (2010). Violencias en las familias. En: *Revista de la Defensa* N° 4. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Grindle, M. (1980). *Politics and Policy Implementation in the Third World*. New Jersey: Princeton University Press.
- Guzmán Barcos, V. y Montaña, S. (2012). “Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010)”. En: *Serie Mujer y Desarrollo* 118. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5847/S1200803_es.pdf

- Herbert, M. (1998). *Camouflage Isn't only for Combat. Gender, Sexuality and Women in the Military*. New York: New York University Press.
- Humm, M. 1995. *The dictionary of feminist theory*. Ohio: State University Press.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). *Relevamiento conclusivo del Registro Único de Casos de Violencia contra la Mujer (RUCVM)*. Recuperado de: <http://www.cnm.gob.ar/observatorio.php>
- Jarvis, S. (2011). *Relocation, Gender and Emotion. A psychosocial perspective on the experiences of military wives*. Londres: Karnac Books.
- Lagarde, M. (2001). “El género y feminismo”. En: *Desarrollo Humano y Democracia. Cuadernos Inalcanzables*. N° 25. Madrid.
- Lenoir, R. (1993). “Objeto Sociológico y Problema Social”. En: Champagne, P. et al. *Iniciación a la práctica sociológica*. México: Siglo XXI.
- Ley N° 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y su Decreto Reglamentario 1.011/2010. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> y http://www.cnm.gov.ar/Leg-Nacional/Ley_26485_decreto_1011.pdf
- Ley N° 26.394 Deróganse el Código de Justicia Militar y todas las normas, resoluciones y disposiciones de carácter interno que lo reglamentan. Modifícase el Código Penal y el Código Procesal Penal de la Nación. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/143873/norma.htm>
- Martín, A. L. y Ramacciotti, K. (2016). “Profesiones sociosanitarias: Género e Historia”. En: *Avances del Cesor*, V. XIII, N° 15, Segundo semestre 2016, pp. 81-92.

- Masson, L. (2010a). "Las Mujeres en las Fuerzas Armadas. ¿Qué tipo de integración?". En: *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa y Fundación Friederich Ebert.
- Masson, L. (2010b). "La transformación del rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas argentinas: hacia la construcción de un espacio mixto". En: *Center for Hemispheric Defense Studies Security and Defense Studies Review An Interdisciplinary Journal 2010 all-Winter Issue*. Volume 11. Recuperado de: http://www.williamjperrycenter.org/sites/default/files/publication_associated_files/SDSR%20Vol11.pdf
- Masson, L. (2015). "Saberes académicos, experiencias y militancias. Buenas prácticas en políticas públicas con perspectiva de género". En *Equidad y Defensa: una política en marcha Vol. IX*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- McCall, R. (2006). "Feminists in the Military: Is Armed Service Compatible with Feminism?". En *Off Our Backs*, February 2006. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/20838596>
- Ministerio de Defensa de la Argentina (2010). *Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Mokate, K. y Saavedra, J. J (2006). *Gerencia Social: Un Enfoque Integral para la Gestión de Políticas y Programas*. Washington D. C.: Documentos de Trabajo del INDES.
- Molina, C. G y Licha, I. (2005). *Coordinación de la Política Social: criterios para avanzar*. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo - Instituto para el Desarrollo Social.
- Rodríguez Gustá, A. L. (2008a). "Las escaleras de Escher: La transversalización de género vista desde las capacidades del Estado". En: *Revista Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental*. Buenos Aires: vol. 14.

- Rodríguez Gustá, A. L. (2008b). “Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención”. En: *Revista Temas y Debates 16*. Buenos Aires.
- Segato, R. (2010). *Las estructuras elementales de la violencia: ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. 2da ed. Buenos Aires: Prometeo.
- Wechsler Segal, M. (1991). *El ejército y la familia como instituciones voraces*. En: Moskos, Charles y Wood, Frank: *Lo militar más que una profesión*. Madrid: Ministerio de Defensa.

6

Experiencia del equipo del Hospital Naval Puerto Belgrano en el abordaje a la Violencia Intrafamiliar

José Luis Cardozo

Este trabajo tiene como finalidad presentar la experiencia y evolución del Equipo de Prevención y Asistencia a la Familia en Riesgo del Hospital Naval Puerto Belgrano (HNPB), dependiente de la Armada Argentina desde su creación hasta fines de 2018. La Base Naval de Puerto Belgrano es el asentamiento principal de la Flota de Mar y se encuentra emplazada en el partido Coronel Rosales. El personal militar que allí trabaja está conformado, aproximadamente, por 9.000 militares. Al momento de elegir la forma de alojamiento, los militares optan por ser trocistas¹ o locales². Estos últimos, en general, eligen vivir en Punta Alta³, la ciudad cabecera del partido. En la Institución, como parte del ejercicio de la conducción del personal, existe una dinámica de relación entre el personal, propia de las Fuerzas Armadas, que se caracteriza por una asimetría de poder legitimada por el cargo o jerarquía.

1 Vivir en las unidades navales o alojamiento que se le designe la Armada.

2 Alquilar y vivir en la ciudad que elija el personal y su familia.

3 La ciudad cuenta con 60.000 habitantes, de los cuales 38000 aprox. tienen afiliación al Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas, desde ahora IOSFA.

Para cumplir la misión y sus objetivos Institucionales, la Armada cuenta con diferentes componentes navales, aéreos y terrestres para brindar, entre otros objetivos, la asistencia y el apoyo a la comunidad. Los medios son operados por mujeres y varones, integrantes de la sociedad. Este conjunto de militares, capacitados para la tarea, son el pilar para el cumplimiento de los objetivos institucionales. En la etapa formativa del personal militar se inculcan valores y principios en los cuales se prioriza la vida del prójimo antes que la propia, cuestión que no entra en discusión y genera un compromiso por el bienestar del otro. En tal sentido, cuando un personal militar presenta una disfuncionalidad⁴ —entendiendo como tal a cualquier tipo de enfermedad, trastorno o deficiencia que afecte al sujeto ocasionado por factores endógenos o exógenos—, se activa una secuencia de apoyo sistematizada, la cual se encuentra bajo un protocolo de acción, para vehiculizar la recuperación de su bienestar. Este apoyo se encuentra detallado en las diferentes normativas institucionales en las que, más adelante, profundizaremos. Dentro de estas disfuncionalidades que alteran el equilibrio biopsicosocial del sujeto, existen las problemáticas sociales que también atraviesan al personal militar y sus familiares tales como el consumo de drogas, alcoholismo o la violencia intrafamiliar (VIF). En rasgos generales, este es el contexto en el cual trabaja el Equipo de Prevención y Asistencia a la Familia en Riesgo.

Conformación y funcionamiento del equipo

En julio de 2007 se crearon los equipos de abordaje en casos de violencia intrafamiliar, la institución responsable es la Armada Argentina y el organismo articulador es la Dirección de Sanidad

4 Cualquier tipo de enfermedad que afecte al sujeto.

de la Armada. Sus objetivos estratégicos son: prevenir la violencia contra las mujeres, niñas y niños; atender, proteger y reparar el daño psicosocial y promover el acceso a la justicia a las víctimas. En el marco del compromiso asumido por el Estado para erradicar toda forma de violencia hacia las mujeres, las Fuerzas Armadas, como organismos integrantes del Estado Nacional, comenzaron a implementar estrategias para intervenir en este fenómeno social. Por ello, la Armada, desde el año 2007, articuló en los hospitales navales la conformación de equipos interdisciplinarios en la ciudad de Buenos Aires, en la Base Naval de Puerto Belgrano y en la ciudad de Ushuaia. Los mismos están conformados por médicas/os, psicólogas/os, trabajadoras/es sociales y abogadas/os. De acuerdo a lo dispuesto en el anexo I, punto 2.1, de la Disposición DGPN N° 381/07, cada uno de estos equipos “...intervendrá dentro del marco de su competencia en la atención del personal militar y civil y miembros de su grupo familiar, que se presenten en forma espontánea o sean derivados por los servicios médicos o destinos de la Armada”.

Posteriormente, en el año 2009 y por Resolución Ministerial N° 50/09, a fin de dar respuesta a una problemática donde la cuestión de género tiene una incidencia indubitable, se delimitaron los objetivos a desarrollar en el Plan de Trabajo Conjunto para Promover una Política Integral para la Detección, Atención y Registro de los Casos de Violencia Intrafamiliar en el ámbito de las Fuerzas Armadas, los cuales consistieron en: proponer la conformación de un equipo interdisciplinario de asistencia a las víctimas en cada una de las Fuerzas Armadas, sensibilizar y capacitar en la temática y estandarizar un protocolo de atención a las víctimas y generar un mecanismo de registro de los casos. Este último incluye la “forma en que deberán estar integrados los equipos de atención de víctimas de violencia intrafamiliar, las normas de funcionamiento de

los mismos, el modelo de entrevista con la víctima y los componentes claves para la atención de las víctimas de violencia intrafamiliar” (Protocolo de atención de víctimas de violencia intrafamiliar en las Fuerzas Armadas aprobado en la Resolución Ministerial N° 50/09).

Asimismo, se incluyó una planilla de admisión que estableció un registro único de casos de violencia intrafamiliar en las Fuerzas Armadas. Esta planilla forma parte del legajo individual que es de carácter confidencial. Se asegura la confidencialidad de las actuaciones ratificadas por los compromisos éticos del ejercicio de cada profesión más la Resolución Ministerial N° 50/2009 donde se especifica que “...la confidencialidad sobre la información suministrada por las víctimas es un requisito fundamental en el cuidado y buena atención de las víctimas, así como la capacidad de los/las prestatarios/as de los distintos servicios para comprender cuando una persona necesita atención y o información debiendo estar preparado para ofrecerla”. El Equipo asegura esta confidencialidad en las actuaciones, intervenciones, documentos, denuncias e informes de los involucrados en un lugar reservado para tal fin al que solo el personal del equipo tiene acceso. Otra de las funciones mencionada en la resolución es: “... que el Centro (Hospital) deberá asegurar los medios que permitan la adecuada localización de sus integrantes, a fin de la atención de las situaciones que pudieran presentarse en horarios diversos, implantando en forma orgánica los procedimientos que permitan su consulta particularmente fuera del horario de trabajo y en días feriados”. Esto llevó a que los profesionales del equipo cubran una guardia pasiva de 24 horas, y estar disponibles para que el personal médico de la guardia del hospital los contacte y así recibir directivas ante un caso de VIF.

Caracterización de la población potencial y objetivo

La población objeto de este proyecto es todo personal civil y militar y sus familiares que hayan sido víctimas de violencia en cualquiera de sus formas, por parte de su pareja y/o ex pareja, sin importar el espacio físico donde ocurra, que perjudique el bienestar, la integridad física, psicológica o la libertad y el derecho al pleno desarrollo de otro miembro de la familia.

Quedan comprendidas las violencias física, sexual, psicológica y económica, presentadas de manera conjunta o no. La violencia económica incluye también la negación a cubrir necesidades alimentarias para los hijos o gastos básicos para la supervivencia del núcleo familiar conviviente, así como el control de gastos o ingresos⁵.

Acerca de los recursos humanos

El equipo está coordinado por el militar más antiguo que preste servicios en el equipo. Los integrantes son: un abogado/a, seis psicólogos/as, dos trabajadores/as sociales, un/a médico/a psiquiatra, un/a médico/a pediatra (*ad hoc*) y un/a administrativo/a. El equipo puede realizar interconsultas médicas de acuerdo con los requerimientos de cada caso y éstas serán realizadas por los diferentes profesionales del HNPB. Otro tipo de evaluación a la que se someten los casos es a una “supervisión interna”, en una reunión de equipo, la cual se desarrolla con carácter semanal. Allí se presentan los nuevos casos, se designan los profesionales que los abordarán y se evalúan los casos que se encuentran en intervención, en este proceso se analizan las estrategias de abordaje entre los profesionales del equipo, realizando las correcciones que se

5 <http://www.ara.mil.ar/genero/violencia.html>

crean oportunas. El equipo cuenta también con una supervisión externa a cargo de una licenciada en psicología.

Capacitación del personal

El abordaje de la violencia intrafamiliar implica conocerla a través de un proceso teórico-práctico que concatene las aristas multicausales. La teoría nos permite el conocimiento del objeto de estudio, de su realidad. En relación a la temática de la VIF, se han dado a conocer datos de abordajes en equipos, los cuales se pueden mencionar desde la multidisciplina e interdisciplina, siendo la menos empleada la transdisciplina. Miguel Martínez Miguélez (2007) menciona que

“(…) el ‘movimiento’ intelectual y académico denominado ‘transdisciplinariedad’ se ha desarrollado mucho en los últimos 15 años; este movimiento desea ir ‘más allá’ no sólo de la uni-disciplinariedad, sino también, de la multi-disciplinariedad (que enriquece una disciplina con los saberes de otra) y de la inter-disciplinariedad (que lleva, incluso, el orden epistémico y metodológico de una a otra). Aunque la idea central de este movimiento no es nueva (Piaget la proponía ya en los años 70 como una “etapa nueva” del conocimiento), su intención es superar la parcelación y fragmentación del conocimiento que reflejan las disciplinarias particulares y su consiguiente hiperespecialización y, debido a esto, su incapacidad para comprender las complejas realidades del mundo actual, las cuales se distinguen, precisamente, por la multiplicidad de los nexos, de las relaciones y de las interconexiones que las constituyen”.

Esto se puede lograr favoreciendo la especialización de los integrantes del equipo que abordan la violencia y ampliando las propuestas académicas de formación de posgrado profesional orientadas a la temática de Violencia de Género / Violencia Fa-

miliar, como ha sido el caso de integrantes del Equipo de Puerto Belgrano⁶.

Es necesario mencionar esto ya que, al momento de las intervenciones, los saberes sectorizados se convierten en los primeros obstáculos del trabajo en equipo. Asimismo, se puede incurrir en hegemonías de unas profesiones con relación a otras, cuando la tarea de un equipo de trabajo debe ser el espacio de enriquecimiento de las intervenciones. Es altamente probable que en los equipos que no se trabaje con apertura y convicción, se realicen intervenciones iatrogénicas y revictimizantes.

El personal integrante del equipo se encuentra capacitado en la temática desde dos ejes principales: el teórico y el práctico. Con relación al eje teórico se contó con el apoyo institucional de la Ar-

6 Durante el año 2015, se presentó ante la Comisión de coordinación de equipos de las tres Fuerzas Armadas la necesidad para que los profesionales integrantes de los Equipos VIF puedan contar con capacitación de posgrado específica en el tema. La Directora de Políticas de Género y su equipo evaluaron las diferentes alternativas de formación presentadas a la comisión. Transcurridas varias reuniones de trabajo, tanto con las autoridades de educación de las tres Fuerzas Armadas, como así también con la Subsecretaría de Formación del Ministerio y los responsables de la Universidad del Museo Social Argentino (UMSA) se logró un convenio marco entre el MINDEF y la UMSA para la cursada de la Especialidad en Violencia Familiar. El cual comprendía solo al personal militar profesional dado que las gestiones son internas de cada Fuerza. Por cuestiones ajenas al MINDEF, los profesionales civiles quedaron fuera de esta capacitación dado que, por Disposición Nacional, la suscripción de nuevos convenios debe ser consultada y en algunos casos atravesar el recorrido Institucional del Ministerio de Modernización. Por tal motivo se impulsó el proyecto, suscribiendo el convenio para la cohorte 2016 únicamente para personal profesional militar destinado en equipos VIF. Al año siguiente y coordinado con personal de la Universidad se logró la continuidad del convenio, se solicitó autorización a la Dirección de Sanidad de la Armada quien a través de la Dirección de Educación autorizó la incorporación de otro profesional militar para la cohorte 2017. Asimismo, una psicóloga integrante del equipo manifiesta la disposición de realizar la misma. Esto llevó a coordinaciones entre la Armada y la UMSA a efectos de concretarse tal pedido. Actualmente se cuenta con tres profesionales próximos a rendir la tesis. Un detalle a mencionar es que la ubicación geográfica de Puerto Belgrano (700 km al sur de la provincia de Bs As), la densidad poblacional (60.000 hab) y no permite el acceso a las Universidades que brinden capacitación especializada a los profesionales y oportunidades de capacitación como esta, no se hubiese concretado sin en trabajo conjunto entre el Ministerio de Defensa y, en nuestro caso, las autoridades Navales.

mada Argentina para la participación en actividades de formación como posgrados, diplomados y maestrías, impartidas por diferentes centros académicos. De igual modo, la concurrencia a jornadas de capacitación, seminarios y talleres ha sido una constante en este tiempo. Con relación al eje práctico, los profesionales del equipo cuentan con años trabajados en instituciones civiles de ayuda a víctimas de violencia, dependientes de otras instituciones como la Municipalidad de Bahía Blanca y la de Punta Alta.

Tareas de prevención realizadas por el equipo

Otra actividad realizada por el equipo es la de sensibilizar y capacitar en materia de violencia intrafamiliar para lo cual se desarrollan, durante el año, una serie de charlas y talleres tendientes a visibilizar el tema, proporcionar los indicadores necesarios para el rápido reconocimiento de situaciones de violencia y subrayando la disponibilidad del equipo para la concurrencia voluntaria al mismo. Estas charlas/talleres son solicitadas por los diferentes destinos (lugares de trabajo del personal), se coordinan telefónicamente y luego se formalizan a través de un Mensaje Naval⁷. En estos talleres participan tanto el personal militar como el personal civil que cumple funciones en ese lugar. Una condición que el equipo solicita es que el personal concurrente a las charlas sea separado entre Oficiales y Suboficiales para, de esta manera, obtener una mejor dinámica de comunicación e interacción con los talleristas. También se separa por grupos etarios, un grupo de 19 a 30 años, que comprende a la tropa voluntaria y hasta Cabos Principales inclusive, y otro para Suboficiales de 30 a 50 años. Se fundamenta esta separación en función del ciclo de vida familiar

⁷ Entiéndase por Mensaje Naval a toda la comunicación oficial de un destino a otro de la Armada. En la cual solicita / requiere el cumplimiento de determinada acción. Se destaca por ser de redacción concisa.

que pudiera estar atravesando cada participante, ya que se hace énfasis en diferentes ejes. Los objetivos de estos talleres son: visualizar la violencia en los vínculos, analizar críticamente ideas y creencias colectivas sobre la violencia contra las mujeres, identificar las diferentes responsabilidades de cada miembro en las situaciones familiares conflictivas, aumentar la capacidad resolutive generando un proceso que permita establecer pautas vinculares y de comunicación no violentas.

La metodología empleada es la de taller, una técnica que permite que cada uno de los participantes pueda contribuir, desde la revisión de su propia práctica y experiencia, invitando a la reflexión grupal y a la construcción de un saber colectivo. La forma de trabajo en los talleres se adapta a las necesidades de los participantes, lo que les da flexibilidad a los profesionales que, de acuerdo al grupo etario, presentan el caso clínico a trabajar. Se selecciona el tema de trabajo, así como a los coordinadores de cada taller, abordando la temática desde tres aspectos: marco legal e institucional de la VIF, violencia de género y maltrato infantil.

El lugar donde se desarrolla el taller no reviste mayor importancia, aunque sí es necesario que las condiciones permitan trabajar con comodidad. El taller admite hasta 60 participantes para que facilite la interacción. Este detalle es importante porque la cantidad de participantes está directamente relacionada a la participación de los mismos en la puesta en común, entendiéndose que, a mayor cantidad de concurrentes, disminuye la interacción y participación, por cual se subdivide a los participantes en grupos que no excedan los 10 integrantes. La información que los coordinadores quieren transmitir es proporcionada a través de un caso clínico ficticio que promueve el proceso de discusión grupal⁸,

8 El mismo está orientado a generar cambios en relación a los patrones de comportamiento, creencias, preconcepciones y prejuicios.

orientada a generar cambios en relación a los patrones de comportamiento, creencias, preconceptos y prejuicios. Se hace la presentación de la temática, contextualizando a los participantes en un marco legal internacional, nacional, provincial e institucional y la importancia de generar agentes preventores de esta realidad⁹. Se asignan 15 minutos para la lectura del caso clínico y la puesta en común dentro del grupo de las preguntas activadoras del debate. Superado el tiempo, se realiza la presentación de las conclusiones a las que cada grupo arriba. Finalizada la exposición, se prosigue a obtener la conclusión acerca de cada pregunta. Esto depende de la habilidad de cada coordinador del taller, dado que se busca un nexo integrador o hilo conductor de cada una de las ideas aportadas por los grupos para construir la conclusión final de cada pregunta. A su vez, se utiliza este tiempo para incursionar en cuestiones no habladas o que aún no se hicieron visibles.

Como resultado general de la instrumentación de estos talleres, podemos decir que son altamente satisfactorios, tomando como criterio la alta participación de los concurrentes en la puesta en común y el gran interés por aportar situaciones cuando los coordinadores hablan. Al finalizar cada taller se efectúan consultas particulares y solicitud de admisiones para nuevos casos. Otro objetivo importante alcanzado fue lograr que se visibilice la naturalización social que hasta el momento existe en la VIF, como el no reconocimiento de la violencia económica, violencia sexual en las relaciones de pareja, violación de correspondencia (e-mail, sms, facebook, whatsapp) como también, aunque en menor medida, el correctivo que se aplica a los niños a modo de castigo físico por algún incumplimiento de la conducta esperada. Queda en eviden-

9 Los talleres y charlas se abordan desde esta concepción a efectos de generar una mayor apertura de trabajo en los concurrentes. De esta manera logramos vencer la resistencia que presenta esta temática y la asociación de ideario social que la VIF es superior en el personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas de Seguridad

cia que dichos prejuicios y estereotipos de género coexisten con concepciones más igualitarias en relación con el lugar de varones y mujeres en nuestra sociedad, sobre todo las generaciones más jóvenes que se muestran más abiertas a los cambios a diferencia de los mayores¹⁰ que se muestran más resistentes. Asimismo, quedaron de manifiesto los patrones culturales en los que cada franja etaria fue socializada.

Algunas conclusiones sobre el trabajo en talleres

Vale agregar que las situaciones de violencia aparecen tempranamente en las relaciones de noviazgo y entre los jóvenes está muy presente. Se dan los mismos patrones de conducta violenta en personas de diferentes orígenes, es decir no hay mayores diferencias entre un joven de Mendoza, Jujuy, Misiones o Chubut, sí hay diferencia en el acceso a servicios especializados que existen en las grandes ciudades a diferencia de los recursos más limitados y aislamiento en pequeñas poblaciones. Observamos también el tiempo de duración del noviazgo. Al grupo etario de 30 a 40 años le corresponden noviazgos largos, incluso datan de la pre adolescencia. En contraparte, tenemos al grupo de jóvenes de 18 a 22 años cuyos noviazgos son de corta duración, aunque esto no es determinante de la VIF. Los avances, tanto sociales como jurídicos, que incluyen a las relaciones de noviazgo dentro de la normativa VIF, sumado a las campañas de prevención que se llevan adelante por diferentes medios a nivel macro social, constituyen una herramienta valiosa para la visibilización de la violencia. Teniendo esta información disponible, cada persona puede, de forma rápida, identificar la dinámica del ciclo de la violencia familiar, sus indicadores y poder

10 La situación con los jóvenes se evidenció en los talleres con aspirantes jóvenes en un grupo etario de 18 a 22 años, la otra en los talleres con los cursos de Cabos Principales y más marcado en Suboficiales grupo etario 30 a 40 años.

prevenir el avance de la misma pudiendo asesorar, con válidas referencias a algún/a amigo/a, familiar o reconocer estas disfunciones también dentro de su pareja.

Para finalizar, podemos decir que de acuerdo a Bocanegra Ramos (2008), que los individuos conforman una sociedad determinada, internalizando una forma de comportamiento social y respondiendo a roles o status asignados según el género, edad, etc., ligado fundamentalmente a la cultura. Las pautas o patrones culturales son modelos normados que las sociedades establecen y en la cual cada individuo tiene que aprenderlo, de esta manera se va formando una especie de ADN cultural. Frente a interacciones sociales respondemos desde esa determinación intrínseca que repite modelos de resolución de conflictos aprehendidos.

Los integrantes de las Fuerzas Armadas provienen de diferentes contextos culturales con rasgos basados en una forma patriarcal en mayor o menor medida. La propuesta de trabajo consiste en hacer visible la violencia, para sensibilizar al personal y actuar sobre los mitos y estereotipos de género que sientan la base de la violencia familiar. Trabajando con esta modalidad, se logró que el tema sea hablado y consensuado en pequeños grupos de trabajo, obteniendo de esta manera, una reflexión de las conductas desde sus pares.

Todo esto demanda un gran esfuerzo por parte del equipo de profesionales ya que, anualmente, se supera el dictado de más de 30 talleres en diferentes instalaciones de la Armada. Como equipo se siente que se realiza un aporte significativo a la prevención de esta temática dentro del contexto de la Base Naval de Puerto Belgrano y su proyección a las ciudades de los distritos de Coronel Rosales, Bahía Blanca y la zona en la cual se encuentran emplazadas las familias de los integrantes de la Fuerza.

Trabajo en red

Desde un comienzo, se trabajó con la premisa de evitar la revictimización de las mujeres y optimizar las intervenciones a través de las redes sociales. Según Sluzki (1996), el trabajo en red caracteriza el conjunto de relaciones interpersonales importantes para el individuo y es una herramienta de trabajo indispensable para los equipos que trabajan la violencia intrafamiliar. Las relaciones que componen la red, para Orlandi (2011), pueden incluir la familia nuclear y extensa, las amistades, los contactos profesionales, escolares y comunitarios, brindando apoyo, integración social, sentimiento de pertenencia. En nuestro caso la red es conformada por diferentes instituciones que abordan la prevención y atención de la VIF así como también las instituciones que, de una u otra forma, colaboran en aportar recursos y saberes para los diferentes abordajes.

La Base Naval de Puerto Belgrano cuenta con una policía identificada como Policía de Establecimientos Navales y allí se encuentra la Oficina de la Mujer, que tiene la misma función que la Comisaría de la Mujer de la policía de la provincia de Buenos Aires. Es un ente para radicar denuncias de hechos de violencia intrafamiliar ocurridos en el ámbito de la Base Naval de Puerto Belgrano y Barrios Militares. Trabajan en conjunto con la Comisaría de la Mujer de Punta Alta recibiendo y girando oficios a las diferentes unidades de la Armada que tenga personas que han sido denunciadas por violación de la ley provincial N°12.569 y modificatoria N° 14.509.

A lo largo de estos años se logró articular con la Comisaría de la Base Naval de Puerto Belgrano, la Comisaría de la Mujer de la Ciudad de Punta Alta, el Servicio Local de Promoción y Protección de los Derechos de los Niños, el Servicio Zonal de Protección de los Derechos del Niño, el Juzgado de Paz del Partido de Coro-

nel Rosales, la Ayudantía de Fiscalía del Partido de Coronel Rosales, la Dirección de Acción Social del partido de Coronel Rosales, los institutos de educación de todas las ramas y modalidades y ONG's entre otras. Todas estas instituciones aunamos criterios de abordaje macrosocial a través de la formación de la Mesa Local de Prevención de la Violencia Familiar, de la cual formamos parte desde un comienzo. Todo este trabajo optimizó las intervenciones pudiendo ofrecer mayores recursos y reducir tiempos en beneficio de las víctimas.

Un trabajo que no se puede dejar de mencionar es el que se realiza con los niños/as posibles víctimas de abuso sexual. La tarea consiste en el proceso de escucha, asesoramiento y tratamiento para el/la niño/a y hacia los padres, se proyecta el acompañamiento para la denuncia, se incluye también el acompañamiento a la cámara Gesell, por parte de la psicóloga tratante, en los días previos a la declaración para que el/la niño/a pueda ir visualizando dónde va a tener que declarar y así pierda el temor y la angustia que genera, en ocasiones, el silencio y, por ende, la falta de pruebas para sustentar la denuncia. Se incluye el acompañamiento a los juicios para contener al niño/a y en la mayoría de las oportunidades se concurre, citado por el juzgado, a declarar.

Normativas de apoyo a la gestión

Desde el comienzo, el accionar del equipo estuvo enmarcado por las leyes nacionales N° 24.417, N° 26.485 y de la provincia de Buenos Aires N° 12.569 y N° 14509. Por las resoluciones ministeriales y, dentro de la Armada específicamente, con reglamentos que instruyeron a los comandantes, directores o Jjefes brindando herramientas para el abordaje de la temática VIF así como la creación de los equipos de atención enfocados en la violencia familiar y sus competencias.

En la Armada se cuenta con disposiciones que normativizan el abordaje de esta temática tales como:

- Disposición Permanente de la Dirección General de Personal y Bienestar de la Armada N° 07/14 “Mecanismos a adoptar en caso de que Personal Militar ejerza actos de Violencia sobre su entorno Familiar o Social”.
- Disposición Permanente de la Dirección General del Personal Naval N° 06/09 “Informaciones que deberán efectuarse cuando personal militar se encuentre involucrado en causas tramitadas ante la justicia penal y/o correccional federal u ordinaria”.

Es necesario mencionar que, desde el Ministerio de Defensa, se dispusieron reglamentaciones que contribuyen a disminuir las situaciones de riesgo tales como:

- Resolución Ministerial N° 208/2008: restricción de portación de armas en el ámbito laboral para personal militar involucrado en hechos VIF. En relación a este punto vale aclarar que el personal de la Armada solo hace uso de armas en el ámbito laboral, en determinadas situaciones, con armamento propiedad del Estado y que no pueden salir con las mismas del ámbito castrense. El personal militar no posee armas reglamentarias para su uso en la vía civil salvo las tramitaciones que, de forma particular, realice cada uno.
- Resolución Ministerial N° 50/09/2009 “Protocolo de atención de las víctimas de violencia intrafamiliar en las Fuerzas Armadas”.
- Resolución Ministerial N° 1.502/2010 relacionada a vivienda. Esta resolución instruye a las Fuerzas Armadas para los casos en que exista una orden judicial de exclusión del

hogar por violencia intrafamiliar, se permita que la víctima y sus hijos/as permanezcan en la vivienda de la Fuerza por un plazo máximo de un año o hasta tanto dure la medida cautelar emitida por autoridad competente. Anterior a esta disposición podría ocurrir que, en una exclusión del hogar, el victimario se presente en la Alcaldía y solicite la entrega de la vivienda. Dejando sin techo a la víctima.

- Gestión ministerial con Instituto de la Obra Social de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (IOSFA) para que las solicitudes de baja de la esposa o concubina sean analizadas y que se presente una certificación judicial de divorcio, evitando de este modo, extender la violencia dejando sin cobertura de la obra social a la pareja.

Todas estas disposiciones contribuyeron a reducir las posibles acciones de coerción que se implementaban contra sus víctimas, quienes mantenían el secreto de su padecer para no perder estos beneficios vitales.

- A partir de diciembre del año 2014 se comenzó a trabajar abordando al personal militar victimario en el marco de la Disposición N° 07/2014 – “Mecanismos a adoptar en caso de que Personal Militar ejerza actos de Violencia sobre su Entorno Familiar o Social”, que ordena el pasaje por Junta de Reconocimientos Médicos a todo personal militar que se encuentre ejerciendo violencia en su grupo familiar o de pareja.

En estas Juntas se evalúa a la persona para descartar si se está o no en presencia de un accionar que constituya conducta patológica, si la conducta de referencia es atribuible a etiología con compromiso de la salud mental por alteración pura del psiquismo, si en la génesis de la patología interviene algún proceso orgánico o si se

está en presencia de una etiología mixta (psíquica y orgánica). Esta Disposición enmarca a la violencia como una enfermedad, como un problema psicológico o relacionado a cuestiones de adicción y no como un abuso de autoridad, una asimetría de poder puesta en práctica en su familia, legitimado por la sociedad patriarcal. Si bien se concreta brindar asistencia al varón que ejerce violencia en su grupo familiar o su pareja, el procedimiento suele ser un obstáculo al momento de intervenir profesionalmente, dado que la persona denunciada no concurre de forma voluntaria, visualizándose en oportunidades cierta resistencia a permitir indagar en relación a su ámbito privado. Es importante mencionar que para redactar la Disposición 07/2014 no se consultó a los profesionales integrantes de los equipos de asistencia. Sí se puede asegurar que la concurrencia del varón a tratamiento con profesionales del equipo reduce las situaciones de violencia en la pareja e inclusive produce un cese de la misma.

- Resolución Ministerial 01/2015 “Creación de la Comisión de Coordinación de Equipos Interdisciplinarios de Atención a los Casos de Violencia Intrafamiliar en las Fuerzas Armadas”. A estas reuniones, en función del presupuesto institucional, concurre el Jefe del Equipo y un profesional civil a designar. Dicha comisión se erigirá en un espacio institucional que dé respuestas jurídicas y administrativas vinculadas a la tramitación, atención, contención y prevención de situaciones de violencia intrafamiliar. Asimismo, se busca empoderar a los equipos, brindándoles mayores recursos y capacidad de acción para su trabajo cotidiano.

Temas tratados en esta comisión:

- Las disposiciones de licencia VIF para las víctimas,

- La posible desafiliación de la víctima en caso que sea su pareja, dejándola sin cobertura médica al igual que a sus hijos
- Actividades de ateneos para capacitaciones de los profesionales integrantes de los equipos y muchos otros temas de igual importancia.

Pasaje por Junta de Reconocimientos Médicos

Como fue mencionado, la Armada Argentina posee un mecanismo que no existe en las otras dos Fuerzas. Se trata del pasaje por Junta de Reconocimientos Médicos del personal que ejerce violencia de género. Esta reglamentación fue implementada en diciembre del año 2014 y al 31 de diciembre de 2018, se pueden contabilizar 256 personas denunciadas por VIF en cualquiera de sus formas. Estas personas pudieron acceder a tratamiento individual en los cuales se buscó reducir la reincidencia de los actos violentos y la protección del entorno familiar.

Para Levy (2008) "...El riesgo de reincidencia decrece cuanto más estructurados estén los programas terapéuticos a la vez que se adecuen a las necesidades y a los patrones de aprendizaje individuales. Quinsey (1995) reitera la necesidad de ofrecer tratamientos individualizados. [...] Por ejemplo, las características de personalidad, algún posible trastorno concurrente y la capacidad de asimilación y aprendizaje. Pongamos por ejemplo el tratamiento con modalidad grupal de maltratadores donde se les trata y se aplican intervenciones iguales para todos. Evidentemente algunos de estos integrantes saldrán beneficiados y con una nueva actitud hacia la vida mientras para otros no se habrá llegado a la raíz del problema" (p. 165). Según la autora "Una vez establecido el rapport, lo cual puede tardar en suceder dependiendo de la personalidad del terapeuta y la conexión entre éste y el paciente, pasaremos a incrementar la motivación y reducir las resistencias haciéndoles

comprender los aspectos detrimentales de su conducta antisocial y en ocasiones psicopática y cómo les afecta” (p. 185).

Análisis de denuncias

A continuación, presentamos el análisis de datos obtenido del total de las denuncias radicadas en la ciudad de Punta Alta entre los años 2015 y 2018. Del total de los 256 casos atendidos 35, son mujeres y 221 son varones. De acuerdo a la edad, podemos afirmar que la violencia se da mayoritariamente entre el grupo etario de 18 a 32 años obteniendo un mayor porcentaje (30 por ciento) en el grupo de 27 a 32, situación que se relaciona con el momento del ciclo de la vida en que ya están casados y con hijo/s menores.

Como resultante de las intervenciones realizadas con el personal denunciado, se observa las siguientes situaciones:

- En algunos casos presentan cumplidores en la asistencia a los turnos, aunque incumplen las recomendaciones terapéuticas.
- En otras ocasiones se observa transgresión al cumplimiento de los turnos, con ausentismos pronunciados y sostenidos en el tiempo. La solución a esto fue mandar una comunicación oficial al Comandante informando de tal abandono.
- Asimismo, podemos encontrar que, a lo largo de la entrevista, se expresa hacia los profesionales como “Usted”, ya que de acuerdo a Dohmen (1997) “La tendencia de estos hombres es hablar en tercera persona. Emplean el ‘Usted’ con el terapeuta con el fin de comprometerlo y hacerlo cómplice de su accionar. No hablan de sí mismo ni usan la primera persona del singular para autoaludirse” (p. 69). Continuando con su análisis dentro de esta perspectiva, menciona que los hombres violentos se presentan a las en-

entrevistas de dos maneras: con restricción emocional o melancólica. En este caso la persona se presenta con rasgos “tallados en mármol”, con discurso terminante, muy seguro, incisivo y racional. Piensa y medita antes de contestar. Se siente acusado, en un lugar pasivo. Cuestiona al entrevistador acerca de su profesionalidad: “yo mucho en los psicólogos no creo”. En este caso no hay registro de su conducta ni del daño provocado.

- Otra característica interesante ocurre con los dos militares Oficiales integrantes del Equipo, que son de mayor rango que el personal que concurre, por ende, se presentan con una postura pasiva. Entendemos que para desarmar un modelo violento debemos dejar de lado el verticalismo característico de la relación entre militares. Este hecho los desestabiliza al punto tal que durante el tiempo de espera y en la entrevista, generan una atmósfera tensa tratando de provocar esa asimetría, buscando que se los confronte, realizando comentarios poco lógicos a los profesionales.
- Otros se niegan a dar datos que aporten al abordaje argumentando que son hechos de su vida privada y como tal se guardan su derecho a callar. Al respecto para Adams (1989), citado por Dohmen (1997), “...estos hombres no esperan que su comportamiento violento hacia las mujeres sea condenado, ni siquiera tomado en cuenta. La actitud de estos hombres que consideran que el maltrato que ejercen hacia las mujeres no pertenece a la esfera pública responde al sistema cultural y social en que nos encontramos inmersos” (p. 77). Y Dohmen (1997) menciona que “...en este entrevistado se aprecia una negativa absoluta a reconocerse como golpeador, y llega a manifestar su sorpresa por la actitud de

su mujer al categorizarlo de ese modo. Esta cuestión denota además la ceguera selectiva, la imposibilidad de comprender que su conducta produce determinadas reacciones en la mujer” (p. 85).

- En el marco de las entrevistas pautadas, se convoca a la esposa o pareja. Inmediatamente se oponen argumentando que la causa de la oposición es debido a su pareja, falta de tiempo o no conformidad al procedimiento.
- Graban de forma encubierta las entrevistas, filman con cámaras ocultas, amenazan con judicialización del proceso que se le está haciendo, intimación por otros medios al punto de tener que suspender entrevistas y cambiar de profesional. En ocasiones se puede encontrar una gran protección por parte de los jefes en función a la doble fachada del agresor que a nivel laboral y social es excelente profesional, ubicado, de trato cordial y afable al punto que se descrea de la víctima cuando llega la información de que fue denunciado. Asimismo, para Ferreira, citado por Dohmen (1997), “...esta personalidad dual no es conflictiva para el agresor. Actúa con naturalidad su ‘doble fachada’, sabe que su conducta violenta no será bien vista, a no ser por otros que comparten su modo de actuar y de ser” (p. 52).

Consideraciones finales

Durante los años en que se dictaron los talleres, charlas y capacitaciones hemos escuchado de personal militar y civil, una serie de prejuicios que los denominamos “mitos” y que se pueden resumir de la siguiente manera:

Mito I

“El personal masculino militar que ejerce violencia es más peligroso que los varones que componen la sociedad civil por estar en las Fuerzas Armadas”

Realidad: Ocurre que el rango etario de hechos VIF se sitúa en la edad en que las Fuerzas tienen a su personal de forma activa. Asimismo, se puede agregar que del total de las denuncias radicadas en la ciudad de Punta Alta, el porcentaje de denuncias que involucran a personal militar es del 15 por ciento.

Mito II

“El personal militar es más violento por estar preparado para el combate”. Según Sonkin y Durphy (1982): “...Recientes estudios han demostrado que las familias de los militares experimentan una mayor incidencia de violencia doméstica, además del entrenamiento que todos los hombres experimentamos al crecer en nuestra sociedad, los militares aprenden a luchar en la guerra, esto hace que, para ellos, la violencia se convierta en un modo de vida”. [...] “Si enseñamos a algunos profesionales, como los militares, a utilizar la violencia, no solo debemos darles mensajes claros y consistentes acerca de cuándo y dónde es apropiada, sino que también deberíamos transmitirles mensajes claros y consistentes sobre dónde y cuándo es inapropiada” (p. 4).

Realidad: Con esta apreciación encontraríamos que el mayor porcentaje de varones denunciados sería el correspondiente al personal de Infantería. En las estadísticas relacionadas con el personal que concurrió a la Junta de Reconocimientos Médicos, solo un tercio de ellos es Infante de Marina, el resto es ocupado por personal de servicios generales (camareros, cocineros, lavaderos) y en

tercer lugar por personal componente de la fuerza aeronaval. Aunque si se plantea desde el universo total de los efectivos Infantes emplazados en esta zona, el porcentaje se invierte dejando a estos en minoría. Se puede deducir que el personal de infantería tiene un control sobre su instrucción para el combate y que la misma no incide en la peligrosidad o modalidad de violencia.

Mito III

“No denuncio porque si el jefe sabe que es violento lo van a echar de la Armada”.

Realidad: Esto está relacionado a la gravedad de la situación que aconteció. Es intención de la Institución intervenir en la pareja para que cese todo acto de violencia, para lo cual se instrumentó el pasaje por Junta de Reconocimientos Médicos al victimario.

Mito IV

“Si me presento en su trabajo, los jefes lo van a proteger”.

Realidad: Como se mencionó anteriormente, se instrumentaron normativas para Comandantes, Directores o Jefes en los que se brindan las herramientas para abordar la VIF. Cabe agregar que el personal de Oficiales son funcionarios públicos y, como tales, tienen las obligaciones que impone el Estado para estos casos. Bajo estas condiciones, los sujetos que ejercen violencia en el ámbito familiar, suelen sentirse funcionales al sistema adaptándose rápidamente, sin cuestionar, y proyectando la imagen de un militar de muy buen desempeño.

Esto no implica que todos los militares ingresen al sistema por este motivo, pero sí es importante mencionarlo dado que aquí encontramos “la doble fachada” del personal victimario, la que, según Ferreira, citada en Dohmen (1997), no le genera conflicto

porque: “Esta personalidad dual no es conflictiva para el agresor. Actúa con naturalidad su doble fachada. Sabe que su conducta violenta no sería bien vista, a no ser por otros que comparten su modo de actuar y de ser. Por eso es que cuida que su comportamiento no trascienda del ámbito privado. Amenaza con el objeto de lograr su objetivo, que su accionar no se haga público. Quien desarrolla su actividad laboral sin inconvenientes y en su ámbito privado ejerce violencia” (p. 55). Esta doble fachada hace que, en un primer momento, sus superiores y grupo laboral descrean de la realidad VIF denunciada terminando en una revictimización de la víctima.

Se hace necesario resaltar que para un cambio de paradigma es necesario incluir en la currícula de formación en los institutos militares tales como Liceos, Escuela Naval y Escuela de Suboficiales, un seminario sobre la temática de género y sociedad. Asimismo, debe incluirse capacitación de carácter obligatoria para Comandantes, Directores y Jefes, así como para el personal de apoyo religioso y el personal de salud.

Durante estos 12 años de trabajo efectivo y continuo, realizado por los profesionales en el Equipo del Hospital Naval de Puerto Belgrano, se puede decir que el camino recorrido ha sido fructífero en experiencias caracterizadas por una amplia diversidad de factores. Dado que el fenómeno VIF es multicausal, y que no existen recetas únicas para la intervención de los casos, sumado a esto el elevado compromiso de los profesionales integrantes del equipo, se puede asegurar que contamos con un alto estándar de calidad. Muchas de las intervenciones no podrían tener la asertividad que poseen si no fuera por el gran apoyo institucional con el que se cuenta en los diferentes escalones de la conducción de la Armada. No se puede dejar de mencionar el incondicional apoyo por parte de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio

de Defensa con la que se articulan tareas en pro de la víctima. Y, sobre todo y más importante, el agradecimiento enorme a los integrantes del equipo que realizan una labor impecable con un elevado nivel académico y práctico, ya que sin ellos este éxito no sería posible.

Bibliografía

- Bocanegra Ramos, A. (2008). *Pauta o patrón cultural*. Recuperado de <http://abocanegrar.blogspot.com/2008/12/pauta-o-patrn-cultural.html>
- Dohmen, Mónica (1997). “Perfil del hombre golpeador”. En: Jorge Corsi (Coord.), *Violencia masculina en la pareja: Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención*. Buenos Aires: Editorial Paidós
- Levy, T. (2008). “Propuesta de tratamiento para delincuentes Violentos con componente psicopático”. En: *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, Vol. 8, pp. 161-192. España: Universidad de la Rioja.
- Martínez Miguélez, M. (2007). *Conceptualización de la transdisciplinariedad* Recuperado de <https://journals.openedition.org/polis/4623>
- Orlandi, R. (2011). *Participação da rede social signicativa de mulheres que vivem e convivem com o HIV no enfrentamento da soropositividade* (Tese de doutorado não-publicada). Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.
- Sluzki, C. (1996). *La red social: frontera de la práctica sistémica*. Buenos Aires: Gedisa.
- Sonkin, D. y Durphy, M. (1982). *Aprendiendo a vivir sin violencia. Manual para hombres*. Tr.: Jorge Corsi. Estados Unidos: Volcano Press.

PARTE III

Experiencias de integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas

7

Experiencias y percepciones sobre las mujeres en las Fuerzas Armadas

Adriana Franceschina

Percepciones y experiencias

En octubre de 1981, con 24 años y recién recibida de Ingeniera Química, ingresé a la Armada Argentina y fui parte de la primera promoción de profesionales integrada por varones y mujeres. Esto constituyó un desafío, tanto para mí como para quienes ya integraban las filas de la Institución. En mi caso, provenía de una universidad pública y, desde mi punto de vista, entendía que si hombres y mujeres habían recibido idéntica formación académica no habría razones para que existiesen diferencias entre el desarrollo profesional de un ingeniero y de una ingeniera.

Este razonamiento era el resultado de ignorar, entre otras cosas, que estaba ingresando a una organización que se encontraba definida, conceptualizada y estructurada por los hombres y para los hombres. A lo largo del siglo XX, las teorías de la organización y la gestión dieron por sentado el supuesto de que las organizaciones y las profesiones eran ajenas al género y que los trabajadores, definidos de forma abstracta, eran reclutados y recompensados sobre la base de destrezas o cualidades “objetivas” y las profesiones podían estructurarse independientemente de quiénes ocupasen cada

puesto en particular. Sin embargo, según manifiesta Helena Carreiras (2014), los trabajos más recientes han desafiado claramente este supuesto, y mostraron cómo las prácticas organizacionales se modelan a través de las líneas de género (p. 30-31). La autora cita a Joan Acker como “una de las primeras en sistematizar los diversos aportes que, desde hace más de una década, han sentado las bases de esta nueva perspectiva en el ámbito del género, el trabajo y las organizaciones. En su propuesta de una teoría de las organizaciones de género, Acker argumentó que las organizaciones no son neutrales en cuanto al género, que las posiciones y los puestos de trabajo han incorporado suposiciones sobre el tipo de trabajador que se supone que debe llenarlas” (p. 62-63).

El entusiasmo inicial, basado en que era mi primer trabajo y confluían los deseos de desarrollo profesional e independencia económica, además de la desafiante propuesta en una institución como la Armada Argentina, se sustituyó progresivamente por entender que la decisión tan innovadora que me había motivado a ingresar a las Fuerzas Armadas no estaba sustentada en una verdadera política de inclusión de género por parte de la Institución. Descubrí, por el contrario, que las relaciones interpersonales y la configuración organizacional reproducían los modelos culturales imperantes en la época respecto de la integración de género.

En ese momento, al igual de lo que sucedía en la sociedad en general, existía una disyunción entre la retórica de todos aquellos innovadores frente al ingreso de las mujeres a la Fuerza, y lo que sucedía en la práctica cotidiana con relación al desarrollo profesional y a la integración de las mujeres a los espacios laborales.

Además de las cuestiones logísticas que se suscitaron con la incorporación de las mujeres, como los alojamientos en los cuarteles, las unidades de superficie y la inexistencia de baños exclusivos para mujeres, el cuerpo y la apariencia de la mujer causaron gran preocupación desde su ingreso a la Institución.

Si hoy queremos hacer una evaluación sobre la integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas es imperioso hablar de las relaciones de género como principio estructurante, tanto en la sociedad en general como entre los militares en particular.

Tres instancias de construcción y reproducción de la diferencia

Según lo manifiestan Candace West y Don H. Zimmerman (1987), crear diferencias entre niños y niñas y entre hombres y mujeres que no son naturales, esenciales o biológicas es la forma de construir el género. Una vez construidas las diferencias, son usadas para reforzar la “esencialidad” del género. Los autores se proponen comprender el género como un logro rutinario, metódico y recurrente. Para ellos, “hacer género” implica un complejo de actividades perceptivas, interactivas y micropolíticas, socialmente guiadas, que arrojan trajes particulares como expresiones de “naturalezas” masculinas y femeninas. Consideran que el género es un hacer situado, un rasgo emergente de las situaciones sociales y un medio para legitimar una de las divisiones más fundamentales de la sociedad. A continuación, describiré lo que considero que son instancias de “construcción” y reproducción de la diferencia entre varones y mujeres.

El uniforme

El uniforme produce sentimientos y comportamientos tanto en quienes lo visten como en quienes lo perciben desde afuera, representa un simbolismo que decodificamos instantáneamente. La lógica social nos pide saber en todo momento quiénes somos dentro de la comunidad. El uniforme tiene una larga historia y tradición en las Fuerzas Armadas y determina la identidad del

personal que lo usa. El militar tiene derecho al uso del uniforme reglamentario, insignias, atributos y distintivos propios del grado y función y el deber de usarlo cuando se encuentra en servicio. El ingreso de las mujeres a las Fuerzas obligó a una reflexión sobre el uniforme y a una actualización de la reglamentación sobre su uso.

En este proceso de enfatizar la diferencia y reafirmar la identidad de género “correcta” aparecieron tensiones y negociaciones permanentes, poniendo especial atención en el diseño de los uniformes, las gorras y zapatos, como así también el arreglo del cabello, uñas, maquillaje y joyería.

El uniforme resultó ser un tema de tratamiento frecuente. Aun en la actualidad nos encontramos con jefes, tanto varones como mujeres, que sostienen que el uso de la pollera es necesario para mantener la femineidad y diferenciación entre lo masculino y lo femenino, aunque no sea útil para el desempeño de las funciones profesionales. Si la justificación del uniforme es para que los integrantes de la Fuerza compartan idéntica imagen pública y, consecuentemente, reforzar sentimientos de identificación y pertenencia, ¿cuál es la necesidad de diferenciar la imagen femenina de la imagen masculina más allá de la adaptación del uniforme a las formas diferentes de los cuerpos?

¿Se nos ocurriría imponer uniformes diferenciados, por ejemplo, para el personal con distintas procedencias de origen? ¿Por qué es necesario para la Institución sostener y reforzar las diferencias de sexo/género mediante la indumentaria?

¿Es necesario diferenciarse de los varones desde la indumentaria o son los varones quienes utilizan el argumento de “preservar la femineidad de la mujer” para diferenciarse de ellas como mecanismo de reafirmación de su masculinidad y lo que ella representa?

Esa necesidad de diferenciación se ha mantenido a lo largo de décadas y está tan arraigada en la Fuerza, que aun en la actua-

lidad, al establecer el tipo de uniforme que el personal usará en un evento, es condición necesaria detallar si la mujer concurre con pollera o pantalón, situación debida a que en el Reglamento de Uniformes, el uso del pantalón es ordenado para Unidades de embarco, mientras que para los restantes destinos es de carácter optativo, y deja esta definición a criterio y parecer de quien preside el evento.

En el afán de reglamentar sobre aquellos rubros que marcan la diferencia con el hombre, en el Reglamento de Uniformes se ha ordenado sobre el cabello del personal femenino: "... No se permitirán cortes de cabellos escalonados o desiguales en su longitud, como así también el uso de flequillos ...", características que no determinan la prolijidad ni discreción en el vestir del uniforme, efectivamente en las jerarquías de Oficiales superiores se observa con frecuencia mujeres que hacen uso de estas modalidades en el arreglo del cabello sin causar por ello perjuicios en su imagen o en el ejercicio de su función.

En lo referente al uso de cosméticos, contrariamente a lo reglamentado, donde se le asigna carácter de "optativo", muchos jefes y jefas aprecian como un descuido en la presentación de la mujer militar cuando no lo utilizan, y no marcan la diferencia con sus pares varones. La femineidad remarcada implica el riesgo de un mayor encasillamiento de funciones, como lo afirma Helena Carreiras (2014).

El orden social y la familia

El ingreso de las mujeres a la Armada significó una transgresión al orden social establecido, era lo contrario de lo que a principios de la década de 1980 se esperaba como actividad propia de una mujer. Si bien era tradicional que los hijos varones del personal militar continuaran la elección profesional de su padre, que una

mujer decidiera esto alteraba los modelos vigentes. En ese momento, lo habitual era que se conformaran familias entre Oficiales modernos de la Fuerza y las hijas de Oficiales de mayor jerarquía. Es decir, era esperable que las hijas de los Oficiales se casaran con Oficiales, pero no que se conviertan ellas mismas en militares. En ese momento era necesario cumplir con el requisito ordenado reglamentariamente de solicitar la autorización del superior para contraer matrimonio, conocido como “venia de enlace”. Esta solicitud se debía efectuar con no menos de cuatro meses de anticipación a la fecha prevista para contraer enlace y, entre otras cuestiones, se ordenaba no fijar fecha hasta tanto se autorizara o denegara la venia correspondiente. Esta normativa fue dejada sin efecto en el año 2008, como parte de las políticas de género en el ámbito de la Defensa.

Desde mi incorporación, y por décadas posteriores, con frecuencia se repitió una pregunta que, para el caso de las mujeres, marcaba el inicio de muchas conversaciones: “¿Que piensa su marido de que usted haya elegido la profesión militar?”. Esta simple pregunta reflejaba conceptos profundos que conforman una distinción jerárquica en razón de género, situando al marido en una posición asimétrica y superior respecto de la mujer. En mi caso, mi posición profesional representaba a la mujer en el ejercicio de sus derechos, inadmisibles para algunos de los Oficiales de ese momento, que atentaba contra la imagen culturalmente aprendida sobre el hombre, la mujer y la guerra. El interrogante, además, tenía sus fundamentos en el modelo cultural de la época, donde las mujeres, especialmente las de clase media, tenían su accionar limitado al ámbito doméstico, y para incursionar en el ámbito público debía hacerlo con “autorización del varón”, ya sea ésta implícita o explícita. Es decir, era necesario que el hombre

asumiera su representación anulando así la capacidad de decidir libremente.

Por tal razón, la presencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas, ya sea como esposas de los varones Oficiales o Suboficiales o ellas mismas como personal de las Fuerzas, estaba siempre mediada por la autoridad y/o autorización masculina. En el caso de las esposas esto era reglamentariamente así, y en el caso de las mujeres militares, la supuesta autorización del esposo estaba al menos en el imaginario de gran parte de los militares varones.

Las Fuerzas Armadas han sido instituciones tradicionalmente masculinas y pertenecer a ellas era una manera de reforzar esa masculinidad. Otra forma de hacerlo era por contraposición con todo aquello que se entiende como femenino. La expresión “cosas de mujeres” tiene implícita una subvaloración en razón de género de las cuestiones catalogadas bajo esa etiqueta y el ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas se percibía, además, como un atentado a la capacidad de la Institución para conferir masculinidad.

La división de tareas

La guerra suele definirse como una actividad masculina y, a menudo, las características masculinas altamente valoradas se asocian con la guerra, la imagen de la mujer guerrera siempre se vislumbró como intrínsecamente perturbadora, ya que implica una ruptura simbólica con el orden de género dominante basado en la separación entre varones y mujeres y la división sexual respecto al trabajo. Siguiendo esta línea de razonamiento, se puede entender que la identidad de la mujer militar se vislumbre como “problemática” y, contradictoriamente, en apariencia se haya utilizado con frecuencia para sostener ese mismo orden hegemónico de género. En ese contexto era necesario justificar su presencia en la Fuerza y a menudo se entendía como la imagen de la mujer “antinatural”. Para

compartir el espacio con los militares varones fue necesario romper paradigmas de una Institución tradicionalmente masculina. Toda aquella mujer que se apartaba de la norma social establecida era un “bicho raro”, siempre sujeta a una evaluación en términos de concepciones normativas de actitudes y actividades apropiadas a su condición de género. Cuando se desempeñaba eficientemente en un rol del servicio, se hacía mención a su condición de mujer, como si fuera una limitación inherente, para reforzar el logro: “Ha demostrado compromiso en el cubrimiento del servicio de guardia a pesar de ser madre de dos hijos...” ¿Se les hubiera ocurrido pensar: “Ha demostrado compromiso en el cubrimiento del servicio de guardia a pesar de ser padre de dos hijos...?”.

Más allá de los mitos y las historias acerca de mujeres guerreras, según manifiesta Carreiras (2014), la participación de la mujer en combates de guerra reales o su presencia en las zonas de guerra revela un patrón histórico de exclusión y omisión. En síntesis, a pesar de la importancia de las funciones que desempeñaba, la mujer tiende a “desaparecer” de los relatos históricos sobre iniciativas militares.

En lo que respecta a nuestro país, a principios de la década de 1980, la Armada decidió incorporar mujeres a sus filas y fueron las enfermeras quienes tuvieron una participación activa en el conflicto bélico de Malvinas. Seguidamente fueron convocadas mujeres profesionales, limitando en algunos casos el campo de acción. Por ejemplo, si nos remitimos a las Ingenieras Químicas, éstas no estaban habilitadas para desempeñarse en la especialidad de explosivos como sí lo estaban los Ingenieros. Esta decisión se sustentaba en una concepción de masculinidad y femineidad, donde esta especialidad era considerada de carácter riesgoso y el varón, como “protector”, asumía el riesgo frente a las mujeres, sus “protegidas”, generando así una desigualdad respecto de la condición e intereses de las mujeres como ciudadanas y como soldados, construyendo

un posicionamiento asimétrico de ambos géneros en la escala laboral y afectando consecuentemente el proceso de integración a las Fuerzas Armadas. Los nuevos papeles asignados a las mujeres en el ámbito de las Fuerzas Armadas se justificaron en un discurso que subrayaba características estereotipadamente femeninas, promoviendo así una re-naturalización de las diferentes ubicaciones de hombres y mujeres en el ámbito de la Fuerza.

Las políticas de género en la Armada Argentina

Con el transcurrir de los años se han experimentado muchos cambios favorables respecto a la integración de las mujeres al ámbito de las Fuerzas Armadas. En la actualidad, no existen limitaciones en el ingreso a ninguno de sus componentes. Claro está que la afirmación precedente es solo el comienzo del proceso de integración. En este sentido, la implementación de las Oficinas de Género ha sido un recurso de apoyo a la conducción del personal, sobre todo el femenino, asesorando desde lo legal-reglamentario y psicológico durante el proceso de integración, apoyo que aún continúa. Además, a lo largo de los últimos 10 años se ha efectuado el análisis y la revisión de la normativa para actualizarla con perspectiva de género.

Las Oficinas de Género

Es innegable que en las últimas décadas se originaron profundas transformaciones en el conjunto de la sociedad. Se produjo un cambio de paradigma que llevó a que la perspectiva de género logre penetrar una de las instituciones más tradicionales y masculinas, como son las Fuerzas Armadas. La Resolución Ministerial N° 1.160 del año 2008 instruyó a las Fuerzas a dictar normas para la creación de las Oficinas de Género y en el año 2009, según Resolución Ministerial N° 1.238, se aprobó el Régimen de

Funcionamiento y el Protocolo de Atención de dichas Oficinas. Ese mismo año también se creó el Departamento de Género de la Dirección General del Personal Naval. En la Armada las primeras Oficinas de Género que se crearon fueron las de Puerto Belgrano y Mar del Plata y, posteriormente, se habilitó la de Ushuaia.

Actualmente, se encuentran en funcionamiento cuatro equipos de trabajo, como así también diferentes puntos de enlace en distintos destinos del país, lo cual reafirma la federalización e institucionalización de las oficinas como herramientas de gestión.

Estas oficinas constituyen un espacio institucional de comunicación, contención y orientación para el personal militar y civil, y tienen como función primordial brindar asesoramiento para el desarrollo profesional en igualdad de condiciones entre varones y mujeres. En este contexto, trabajan en la recepción de consultas sobre la aplicación de la normativa vigente y tramitan denuncias por casos que pudieran contener discriminación o maltrato en razón de género.

Asimismo, se erigen como un instrumento de consulta permanente para quienes tienen la responsabilidad de la conducción del personal de las Fuerzas, constituyendo un elemento útil para evacuar las inquietudes de los mandos vinculadas a la aplicación de normativa, resolución de conflictos y eliminación de la discriminación. La creación de estos recursos institucionales, los cuales en un principio fueron resistidos y con el paso del tiempo más aceptados, son la materialización de que es posible transformar espacios que reproducen en sus prácticas cotidianas desigualdades en razón del género. Trabajar para promover una cultura de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, visibilizar y desnaturalizar cuestiones que hacen a la temática género, entre otras tantas cosas, han potenciado posibilidades para un cambio positivo.

El mayor desafío de las Oficinas de Género consiste en lograr una igualdad de oportunidades y objetivos en el desarrollo de la carrera de las mujeres militares con relación a sus pares varones. Sin embargo, su funcionamiento se ha visto dificultado por una serie de mecanismos institucionales y burocráticos que dificultan que todos los objetivos originales sean alcanzados.

A continuación, desarrollaré un análisis de diversas situaciones a partir del estudio, encaminamiento y seguimiento de presentaciones efectuadas a las Oficinas de Género de Puerto Belgrano por personal que consideró vulnerados sus derechos a causa de conductas que afectan el proceso de cambio esperado. La mayoría de las situaciones denunciadas fueron generadas por conductas de un militar varón, que habrían afectado directa o indirectamente a una mujer militar o civil de inferior jerarquía, evidenciando en todos los casos una marcada asimetría de poder. En ese contexto, es posible percibir la existencia de mecanismos que se contraponen al fortalecimiento democrático de la política institucional en razón de género.

Con fines analíticos mencionaré los mecanismos de evaporación, invisibilidad y resistencia identificados por Caroline Moser, Olivia M'Chaju-Liwewe, Annalise Moser y Naomi Ngwira (2004) en el análisis de la aplicación de políticas públicas, los cuales he adaptado en su definición para aplicarlos al análisis de los casos con los que he trabajado a lo largo de cinco años al frente a la Oficina de Género ubicada en la Base Naval de Puerto Belgrano, puerto militar que constituye el principal asiento operativo de la Armada Argentina. La Base Naval, situada contigua a la ciudad de Punta Alta y a 30 km de Bahía Blanca, tiene una superficie de 18.000 hectáreas en donde prestan servicio aproximadamente 9.000 militares y residen 1.500 familias. Dentro del mismo predio, y a 17 km de distancia, se encuentra la Base de Infantería de

Marina Baterías, y a unos 28 km se encuentra la Base Aeronaval Comandante Espora.

El personal militar destinado en esta Base Naval constituye una población aproximada de 8.000 Suboficiales y 1.000 Oficiales, con un porcentaje de mujeres, entre los Suboficiales, del orden del 22 por ciento, mientras que el porcentaje entre los Oficiales es de aproximadamente 16 por ciento. La Oficina de Género atiende los requerimientos del personal de las tres zonas navales.

A continuación, menciono los mecanismos analizados por Mosser et. Al (2004) y, de acuerdo a mi experiencia, los defino de la siguiente manera:

- **Evaporación:** Cuando fracasan las buenas intenciones institucionales al ponerse en práctica.
- **Invisibilidad:** Cuando los procedimientos de investigación se realizan correctamente y fallan en documentar lo ocurrido en el terreno.
- **Resistencia:** Cuando mecanismos eficaces bloquean el análisis del caso con perspectiva de género y redireccionan el relato hacia una lógica donde el mecanismo de la denuncia de la mujer se convierte en un atentado contra la autoridad masculina.

A partir de estos tres mecanismos, analizaré las situaciones más comunes que se presentan en los casos denunciados ante la Oficina de Género de Puerto Belgrano.

Mecanismos de Evaporación

La investigación de los hechos denunciados se efectúa en el destino donde desempeñaban sus funciones profesionales las presuntas víctimas y victimario y para ello el Comandante, Director o Jefe designa un “Oficial Investigante”, perteneciente al Cuerpo

Comando para el tratamiento de faltas leves/graves y un Oficial Auditor para faltas graves complejas/gravísimas. El resultado de la investigación es enviado a la instancia superior, sin la participación de la Oficina de Género donde se efectuó la denuncia y, en algunos casos, sin la revisión de un auditor. Reglamentariamente se solicita que notifiquen a la Oficina de Género los resultados de la investigación. Podría resultar de utilidad la participación de esta Oficina en la supervisión de las entrevistas a los testigos, crear posibilidades de re-preguntar cuando la situación no es clara y asesorar en las conclusiones a las que se llega una vez finalizada la investigación. De esta manera se garantizaría la transversalidad de la perspectiva de género en todo el proceso que implica la investigación.

La ausencia de las oficinas en la supervisión de este proceso trae aparejado que errores ocurridos en esta instancia no se detecten oportunamente y se generen a futuro dilaciones significativas en el procedimiento, las que conducen a una pérdida de efectividad en la solución del caso. Como ejemplo, se puede citar un caso en el que se designó como Investigante a un Oficial que había tenido participación indirecta en los hechos denunciados y al ser detectado este error fue ordenado a rehacer las actuaciones. Para mencionar otro ejemplo de este mecanismo, hubo casos denunciados por aspirantes mujeres, donde la finalización del procedimiento se produjo con posterioridad a su baja de la Institución, documentando “Falta de adaptación a la vida militar”, causal que ha generado en la Oficina de Género la incertidumbre sobre los reales motivos que provocaron tal decisión.

Otro ejemplo de este mecanismo es propiciado al momento de tomar declaración a las personas testigos de los hechos denunciados. Frecuentemente son interrogados acerca de conductas inapropiadas de superiores jerárquicos y en algunos casos estos

testigos eligen no comprometerse con sus declaraciones por temor a las consecuencias que esto podría traer en el desarrollo de sus desempeños profesionales, sin evaluar las consecuencias que esto ocasiona sobre la víctima, por lo que no se obtienen testimonios efectivos y/o fidedignos.

Para evitar que se susciten mecanismos de evaporación, es muy importante el contenido de las preguntas que se realizan a los testigos, ya que de sus respuestas podrían surgir las evidencias de los hechos que se están investigando. Se debe utilizar un lenguaje claro y fácilmente comprensible, sin hacer uso de tecnicismos y promover que la descripción de los hechos se efectúe como parte de las respuestas.

Mecanismos de Invisibilidad

Me referiré a mecanismos de invisibilidad, para dar cuenta de los procedimientos de investigación que se realizan correctamente, pero fallan en documentar lo ocurrido en el terreno.

En varios casos se aprecia falta de perspectiva de género del personal designado para efectuar la investigación. Por este motivo no detectan situaciones de violencia en razón de género que se producen como resultado del desarrollo de los propios procedimientos administrativos. De esta manera, ante la falta de perspectiva de género, no solo se invisibiliza lo ocurrido en el terreno, sino que suelen generarse procesos de re-victimización.

Un ejemplo de ello lo constituye la calificación de “comentarios inapropiados reiterados” del denunciado, en referencia a expresiones vertidas que discriminan a las mujeres por su condición. La calificación carece de detalles para reflejar la magnitud de los hechos y la supuesta afectación de la víctima. Podría estar ocultando una conducta de violencia laboral con origen en una discriminación en razón del género mediante el uso del lenguaje. Un ejemplo

de este mecanismo lo constituye el caso en que un auditor ignoró como prueba válida de acoso sexual los mensajes de texto de un superior jerárquico a una mujer subordinada, donde el denunciado le ofrecía llevarla en su auto, otorgarle una disminución de la jornada laboral, protección y otros beneficios. Esto ocurrió por entender el auditor que no se cumplían todas las condiciones que establece el Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas cuando describe, en el “Capítulo III. Faltas gravísimas, Artículo 13, Inciso 26. Acoso sexual del Superior: El militar que, prevaliéndose de una situación de superioridad, efectuar un requerimiento de carácter sexual, para sí o para un tercero, bajo la amenaza de causar a la víctima un daño relacionado con el servicio o su carrera”. Desde su punto de vista el presunto victimario “no habría amenazado con causar un daño relacionado con el servicio o su carrera”. Ante estos hechos se aplica un criterio de amplitud probatoria con perspectiva de género ya que aun cuando no existía prueba directa, había indicios probatorios.

La formación en temas de género de los Oficiales Investigantes es determinante para que el resultado de la investigación sea eficiente y se alcance en un tiempo tal que haga posible modificar las condiciones del ambiente laboral tendiente a la eliminación de todo tipo de violencias.

Mecanismos de Resistencia

Como mencioné más arriba, el mecanismo de resistencia se activa cuando se redirecciona el relato hacia una lógica donde la denuncia de la víctima se convierte en un atentado contra la autoridad masculina. Como ejemplo de este mecanismo puedo mencionar una situación que se observa con frecuencia en el trabajo realizado por la Oficina de Género, cuando se altera el eje del análisis de los hechos denunciados y se centra la intencionalidad

y la culpabilidad en la víctima construyendo un relato alternativo sobre la base de la supuesta existencia de objetivos particulares que ella habría ocultado en su exposición y que la habrían motivado a efectuar la denuncia, adjudicándole un comportamiento reprochable como la “venganza”, para poner en tela de juicio sus dichos y, en consecuencia, restarle valor testimonial. Este direccionamiento tendencioso del análisis de los hechos que se centran sobre la víctima y no sobre el victimario, provoca falta de objetividad en la investigación y refuerza las asimetrías de poder, visibilizadas en las jerarquías existentes.

Otra conducta característica es adjudicar a la víctima no haber realizado manifestación expresa de su negativa. En este caso, no se tiene en cuenta que en una institución altamente jerarquizada como son las Fuerzas Armadas, es dificultoso rechazar una “invitación” del superior, y sucede que, si bien puede no existir una expresa y taxativa negación, de ningún modo significa aceptación voluntaria de la propuesta. En ese contexto de asimetría de poder, un militar varón con el poder que le otorga la jerarquía, le “propone” a una militar mujer subordinada y posicionada desfavorablemente en razón de género en la escala social, una actividad ajena al trabajo. El superior, empoderado por su jerarquía y el conocimiento que le otorga el cargo que tiene, conoce las vulnerabilidades de su subordinada, factor que aprovecha para manifestar actitudes que lo instituyen como su protector (“Yo te consigo los días que necesitas”, “Yo te libero de la guardia”, “Yo le pido la excepción al jefe”, etc.). Simultáneamente, con los beneficios laborales ofrecidos surge la exigencia de determinados “favores”. Claro está que la reacción del superior en el caso de existir una negativa puede convertirse en un inminente peligro para la subordinada: “voy a interceder para que te pongan de guardia ese día que necesitas no estar” o “voy a interceder para que no te den la excepción.”

Los casos tratados en esta Oficina tienen como principal obstáculo la falta de pruebas por cuanto, frecuentemente, los hechos investigados no ocurren de manera visible ni frente a terceros. El análisis interdisciplinario de los casos nos permite reconocer los mecanismos subyacentes para determinar el modo más adecuado de abordaje de la problemática.

Otros mecanismos de reproducción de las jerarquías de género

¿Las diferencias de género afectan a todas las mujeres por igual dentro de las Fuerzas Armadas o en el contexto de las jerarquías de menor rango la diferencia de género constituye un factor determinante, en tanto se suma a otras posibles vulnerabilidades? Entre las y los ingresantes en las distintas convocatorias que efectúa la Institución existe gran diversidad, especialmente en cuanto a lugar de procedencia, así como una formación y educación de base muy diferenciada. Cabe destacar el hecho de que comparten el espacio jóvenes provenientes de todas las provincias, algunos residentes en zonas urbanas y otros en zonas suburbanas, con condicionamientos sociales y culturales diversos. Este amplio espectro de individualidades está atravesado por cuestiones de género en las relaciones interpersonales. Un ejemplo de esto es el período inicial, donde subyace un desconocimiento de las reglas que norman el nuevo espacio de convivencia. Este momento resulta ser un periodo de mucha vulnerabilidad, donde se conjugan una multiplicidad de factores que afectan tanto a mujeres como varones. A continuación, mencionaré contextos donde se evidencian estereotipos de género.

- La suposición de la fragilidad de las mujeres y el “derecho de piso”

Fundamentado en el estereotipo de que las mujeres son “débiles y frágiles”, pueden éstas resultar expuestas a situaciones para “templar el carácter”, con el objetivo de fortalecerlas. Es en este contexto donde algunas mujeres de las jerarquías más bajas experimentan discriminación y violencias verbales en razón del género causadas por el personal encargado de su conducción. Algunas desconocen que son conductas inapropiadas, naturalizadas desde su ámbito de pertenencia y asumen la situación como el “derecho de piso” que tienen que pagar para trabajar en las Fuerzas Armadas.

En estas situaciones, tiene una importante incidencia el grupo de pares que visibiliza esta violencia y empodera a las personas cuyos derechos se ven vulnerados para tomar la decisión de revertir la situación que están padeciendo.

Un ejemplo de este tipo de mecanismo es el caso de un encargado que se dirigía a sus subordinadas por su nombre de pila o apodo, sin mantener el debido respeto del trato militar que se utiliza habitualmente con los varones. Así mismo efectuaba comentarios descalificadores por su condición de mujer, conforme a un patrón machista. Esta violencia ejercida sobre el grupo femenino afectaba negativamente el desarrollo profesional de las mujeres, pudiendo esta actuación tener consecuencias en su salud.

Helena Carreiras (2014) hace mención al hecho de que la imagen de la mujer como “la otra” dentro de la Institución (es decir, aquello que no es masculino), está sujeta a una gran variabilidad e inestabilidad. Según Carreiras: “En el universo simbólico de lo militar coexisten múltiples subcategorías o arquetipos de mujeres. Además de la asociación más amplia entre las mujeres y todos los valores y cualidades que no son masculinos, y por lo tanto no son

deseables para un soldado, surgen varios estereotipos. Una primera imagen es la de la mujer como objeto sexual”. La autora cita a Arkin y Dobrofski para mencionar que “ven el énfasis en el uso y abuso heterosexual de las mujeres como objetos sexuales como una derivación de la necesidad de descartar cualquier posible duda sobre la identidad de género del varón” (p. 43).

Otras mujeres militares, aunque reconocen esta vulneración de sus derechos, eligen no denunciar por pensar que no serán escuchadas o, en caso de serlo, entienden que no se les creería la descripción de los hechos, motivado esto por su inferioridad jerárquica. Además, creen que su continuidad laboral se vería sensiblemente afectada como consecuencia de que el superior dispone de herramientas que podrían ser usadas de manera coercitiva contra ellas. Por ejemplo, fojas de conceptos, sanciones disciplinarias, listas de guardia, francos, entre otras.

También existe, por parte de algunas mujeres, falta de confianza en la línea de comando para la solución del conflicto. Ha habido casos que algún responsable de la conducción está implicado directamente o que se interrumpa la cadena de comando sin alcanzar la instancia capaz de resolver el tema, lo que produce un desgaste en la relación laboral con sus superiores. Como ejemplo, cabe citar el caso de una mujer que efectuó una presentación por acoso sexual de un superior, compañero de promoción de su encargado. Éste, en conocimiento de la situación, intentó sin éxito solucionarlo sin dar parte a la instancia superior. Efectuada la denuncia en la Oficina, además de haber recibido el denunciado una sanción disciplinaria, su encargado también resultó afectado por no haber conducido a su personal eficientemente y no notificar los hechos a las instancias superiores.

Las mujeres que deciden realizar una denuncia recurren a la Oficina de Género donde personal con formación en la temá-

tica efectúa la contención de la denunciante y realiza un análisis de los hechos manifestados desde los puntos de vista legal-reglamentario y psicológico, efectuando en este contexto contención y asesoramiento a la denunciante. Posteriormente, se establece contacto con su destino de origen para que se investiguen los hechos denunciados y, de corresponder, se tomen las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de violencia en el ambiente de trabajo.

- **La línea de comando y la lealtad**

Cabe mencionar que, si bien está avalado desde la normativa el acceso a la Oficina de Género sin seguir la línea de Comando, muchos jefes interpretan este hecho como una falta de lealtad del personal con sus superiores por sacar el conflicto del contexto donde ocurrieron los hechos, dando participación a terceros. Ha habido oportunidades en que esta modalidad de recurrir a la Oficina, en lugar de percibirla como una herramienta que puede ayudar y complementar a la conducción, fue considerada como una forma de quebrantar el orden jerárquico. Y si bien no se manifiesta explícitamente por tener conocimiento de que la reglamentación contempla esta posibilidad, en algunas oportunidades se ha calificado como “conflictivas” a las personas concurrentes.

Frecuentemente, después de concurrir a la Oficina, la supuesta víctima es escuchada por el Comandante, Director o Jefe, quien tiene la responsabilidad primaria en la implementación de medidas efectivas para su contención y de los procedimientos administrativos a desarrollarse. Afortunadamente, en los últimos años constituyen un grupo en crecimiento las que, además de reconocer la violencia a la que son sometidas con estos hechos, eligen denunciarla.

Otro efecto de las modificaciones institucionales con perspectiva de género ha sido el temor de los jefes a verse involucrados

en “falsas denuncias” con la consiguiente afectación de su carrera profesional. En esos casos, suele suceder que sean más permisivos con el personal militar femenino que con el personal militar masculino, por desconocimiento de la normativa y como una estrategia para prevenir denuncias que pudieran afectarlos. Esta conducta afecta la integración de las mujeres al espacio profesional por ser rechazadas por sus pares, al entender que son beneficiadas por el solo hecho de ser mujeres.

Consideraciones finales

Las Oficinas de Género efectúan habitualmente charlas informativas y acciones de sensibilización en los distintos niveles jerárquicos para difundir la temática y generar conciencia, entendiendo que estamos transitando un proceso de cambio institucional, producto de las obligaciones del Estado al adoptar un rol activo en la promoción de la igualdad de género y del proceso evolutivo de la mujer en nuestra sociedad. En estos últimos años se consolidó el accionar de la Oficina y se logró mayor visibilidad y consideración entre el personal militar y civil que, como consecuencia, actualmente se acerca a realizar consultas.

Durante las charlas de difusión con encargados y jefes de diferentes antigüedades en la Institución, resulta muy enriquecedor el intercambio de experiencias conflictivas vividas con subordinados y subordinadas y su abordaje para solucionarlas desde la reglamentación. El grupo interdisciplinario que integra la Oficina hace un importante esfuerzo en desmitificar que éstas son oficinas creadas para las mujeres. Es una problemática sobre la cual se debe trabajar permanentemente hasta lograr un cambio verdadero y perdurable en el tiempo. La historia nos viene enseñando que los sectores privilegiados difícilmente renuncian a su poder a no ser mediante la confrontación. En la dinámica del proceso se

observan momentos donde parece haber un resurgimiento de la cultura machista, en contraposición a la política institucional. Un ejemplo son las maneras en que se instrumentan estrategias para ir “contra” el accionar de las Oficinas, lo que resulta en la no resolución de algunos de los casos que se denuncian. Considero que el fracaso de estas investigaciones se debe en parte a la participación de los Oficiales Investigantes que pertenecen al Cuerpo Comando y no están entrenados en la perspectiva de género, y/o abogados externos a las Oficinas de Género que aportan fundamentación jurídica carente de perspectiva de género. Es en esos momentos cuando debemos intensificar los esfuerzos y la creatividad para cumplir la función asignada.

El desafío consiste en lograr un justo equilibrio, respetando los derechos del personal de desarrollarse profesionalmente en un ambiente libre de violencia laboral, sin perder de vista que integramos las filas de una Institución Militar a la que fuimos convocados para defender la Soberanía Nacional.

Bibliografía

- West, C. and Zimmerman, D. “Doing Gender” (1987). En: *Gender and Society*, Vol. 1, No. 2 (Jun.). California: Sage Publications, Inc. pp. 125-151.
- Carreiras, H. (2017). *Militares y perspectiva de género. Las mujeres en las Fuerzas Armadas de las democracias occidentales*. Buenos Aires: UNDEF.
- Moser, C., M’Chaju-Liwewe, O., Moser, A., Ngwira, N. (2004). *DFID Malawi Gender Audit: Evaporated, invisibilized or resisted?* Reino Unido: Department for International Development.

8

De la incorporación a la integración. La inserción profesional de las mujeres en la Armada Argentina, 2007-2019

Mariana Gutiérrez

Yo creo que lo que hay que lograr es que las mujeres que estén en las Fuerzas no estén porque hay una ley que diga que tienen que estar, si no que estén porque son aptas para lo que tienen que hacer. (Oficial, profesional, 8 años de antigüedad)

Yo [mujer] no quiero ser igual que vos [varón], yo quiero tener las mismas oportunidades que vos. (Suboficial, electrónica, 25 años de antigüedad).

Introducción

A partir del año 2006, comenzó el camino hacia la incorporación plena de las mujeres dentro de la Armada Argentina, con la entrada en vigencia de una serie de resoluciones ministeriales orientadas a tal fin. Algunas de las medidas más importantes fueron la eliminación de cupos o restricciones para el reclutamiento, cambios en los requisitos de maternidad/paternidad, políticas vinculadas al cuidado de los/as hijos/as, eliminación de barreras para el ascenso y promoción dentro del régimen profesional, entre otras¹. Desde entonces, se abrieron las puertas para que cualquier persona, sin distinción de género, pudiera ingresar y hacer carrera

1. Para una enumeración exhaustiva de dichas medidas, véase Ministerio de Defensa (2010, pp. 17-20).

en todos los cuadros y escalafones de esta Fuerza². Si bien con anterioridad a estas medidas estaba permitido el ingreso de personal femenino, este era minoritario y se encontraba restringido a algunos escalafones o especialidades³. En este sentido, el acceso de mujeres al Cuerpo Profesional data de 1982, a diferencia del Cuerpo Comando, cuya apertura ocurrió a partir de 2002 (Donadio y Mazzotta, 2009, pp. 53-55).

En el caso del cuadro de Suboficiales, el personal femenino tiene permitida la entrada desde 1980, aunque con limitaciones en el acceso a ciertos escalafones y dentro del régimen profesional de carrera. Por ejemplo, hasta 2008 estuvo vedado el ingreso al escalafón de Infantería de Marina, que solo aceptaba personal masculino⁴. Por otra parte, las mujeres no tenían permitido embarcar formalmente⁵, lo cual constituía –y continúa siendo– un

2. La carrera militar de la Armada se divide en dos cuadros (Oficiales y Suboficiales), que a su vez se dividen en escalafones y especialidades. Dentro del cuadro de Oficiales, existen el Cuerpo Profesional y el Cuerpo Comando. El primero refiere a personas con título universitario adquirido en el ámbito civil que se incorporan en el escalafón que corresponda: Sanidad (médicos), Auditoría (abogados), Ingeniería, Clero castrense y Especial (psicólogos, arquitectos, otros). El segundo cuerpo alude a quienes se forman en la Escuela Militar Naval y ejercen el mando institucional, dentro de los escalafones Naval e Infantería de Marina. Existe un tercer escalafón, Intendencia, para quienes egresan de la Escuela Naval que se inserta, sin embargo, dentro del Cuerpo Profesional.

3. “La mujer siempre estuvo, ahora lo que podemos es acceder a cargos jerárquicos más altos” (Oficial, profesional, 8 años).

4. Las mujeres fueron admitidas como aspirantes en la Escuela de Suboficiales de la Armada para ingresar a este escalafón a partir de 2008 (Soprano 2016. Cfr. LA GACETA, 06.07.2009, “Con sólo 19 años, una luleña se graduó como infante de Marina”, disponible en: <https://www.lagaceta.com.ar/nota/333967/informacion-general/con-solo-19-anos-lulena-se-graduó-como-infante-marina.html>, acceso 30.08.2019). Por otra parte, para el cuadro de Oficiales, desde 2002, se encontraba formalmente abierta la admisión como cadetes en la Escuela Naval (Soprano, 2016), pero hacia finales de 2009 todavía no había personal femenino en el escalafón Infantería de Marina del Cuerpo Comando (Ministerio de Defensa 2010, 13)

5. La práctica muestra que las mujeres sí embarcaban en ocasiones, de facto. Sin embargo, esto sucedía bajo la figura “en comisión” de servicios, sin asignación efectiva del destino operativo a la Suboficial en cuestión y, por lo tanto, sin que contabilizara para el ascenso.

requisito obligatorio para el ascenso a ciertos grados jerárquicos⁶. En consecuencia, ellas se insertaban en un régimen especial para la promoción en la carrera⁷, que consistía en contabilizar un año más de permanencia en cada grado⁸ y un techo a la jerarquía máxima a ser alcanzada que llegaba solamente hasta Suboficial Principal (uno anterior a la categoría máxima)⁹.

El diagnóstico inicial previo a la implementación de estas políticas inclusivas señalaba ciertas resistencias comunes vinculadas a supuestas limitaciones infraestructurales, aquí destaca el problema de las habitaciones y baños exclusivos para mujeres o de equipamiento –uniformes– (cfr. Ministerio de Defensa 2007, 2008b, 2010). Sin embargo, las mayores reticencias aparecían en relación con la hegemonía del estereotipo de género masculino en la construcción de la identidad y tipos ideales para los integrantes de la Armada. Algunos de estos elementos perviven pero otros fueron desapareciendo o mermando con el paso del tiempo.

6. Cfr. Decreto PEN N° 1025/2004, Anexo I, Reglamentación del Capítulo III - Ascensos, del Título II - Personal Militar en Actividad - de la Ley para el Personal Militar N° 19.101 y sus modificatorias. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/95000-99999/97434/norma.htm> (acceso 30.08.19)

7. Debido a las restricciones operativas que les eran impuestas, las Suboficiales femeninas quedaban encuadradas dentro del Régimen “Bravo” de ascenso. De acuerdo con la reglamentación del sistema de ascensos del personal subalterno, existen 3 regímenes de carrera: “Alfa” o normal, alcanza hasta el grado de Suboficial Mayor (grado máximo); “Bravo”, donde los tiempos deseables y normales de ascenso son superiores en un año a los del régimen anterior, alcanza hasta el grado de Suboficial Principal; y “Charlie”, alcanza el grado máximo de Suboficial Primero, con los tiempos deseables y normales de ascenso (Decreto PEN N° 1025/2004, Anexo I, 2.03.55).

8. De este modo, si un cabo principal masculino podía, luego de cinco años, ascender a Suboficial segundo, en el caso de un personal femenino del mismo rango debía cumplir seis años para calificar para el ascenso al grado inmediato superior.

9. A partir de 2007, las mujeres pudieron ingresar dentro del mismo régimen que los varones. En 2006 hubo una consulta formal al personal Suboficial femenino en actividad para pasar a ser “operativas”, embarcar e incorporarse al régimen general (Suboficial, Operaciones, 31 años).

En este capítulo, damos cuenta del derrotero de la inserción de las mujeres en la Armada Argentina desde 2007, considerando sus dos dimensiones: la incorporación y la integración. La *incorporación*, tal como la entendemos, consiste en el nivel de enrolamiento dentro de las Fuerzas, resultado de la eliminación de trabas para el ingreso, mientras que la *integración* supone equidad en las oportunidades para el acceso a cargos de conducción y el desarrollo de carrera (Ministerio de Defensa, 2007, Badaró (2010) y Pozzio (2014). Examinamos los alcances de estos procesos a partir del análisis de información documental, normativa y las representaciones de Oficiales y Suboficiales femeninas con diversas trayectorias y experiencias dentro de la Institución.

Guían nuestra investigación los siguientes interrogantes: ¿qué cambios hubo en la composición por género del personal de la Armada en la última década (2009-2019), tanto en los cuadros subalternos como superiores, y en los distintos niveles jerárquicos? ¿Qué características tuvo esa inserción en términos cualitativos? ¿En qué medida las Oficiales y Suboficiales pudieron acoplarse de manera integrada a la carrera profesional? ¿Cuál es la mirada preponderante respecto del rol femenino en la Fuerza? ¿Cuáles han sido las contribuciones de la presencia femenina y qué obstáculos siguen encontrando para el desarrollo de su carrera? ¿Cómo evalúan las políticas de género implementadas?

Los principales hallazgos de la investigación revelan que, en lo que respecta a la primera dimensión, cuantitativamente el número de mujeres dentro de la Armada se ha incrementado significativamente durante la última década. En cuanto a la integración de las Oficiales y Suboficiales (nuevas y antiguas), ocurrió aunque de manera parcial. Por un lado, la convivencia entre varones y mujeres parece menos forzada e incómoda que en épocas anteriores, aunque sobreviven en la cultura institucional los estereotipos de

lo militar asociado “al varón” en detrimento de “la mujer”, a partir de la exitosa transmisión de una idea de lo masculino como neutro. Asimismo, a pesar del esfuerzo estatal puesto en la promoción de medidas de cuidado y conciliación, la maternidad sigue representando un retraso para el desarrollo de carrera de las militares.

La incorporación del personal femenino en la Armada

Una primera medida para evaluar la inserción de las mujeres dentro de las Fuerzas Armadas está constituida por el reclutamiento de personal femenino para integrar sus cuerpos profesionales. En este sentido, las leyes de cupo y las políticas de fomento de la contratación de mujeres han facilitado la entrada en ámbitos públicos tradicionalmente masculinizados (Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales y de Seguridad, legislaturas, ejecutivos, política partidaria en general). Si bien el aumento cuantitativo del personal femenino por sí mismo no es suficiente para garantizar una efectiva igualdad en términos de oportunidades de carrera y posiciones de conducción para varones y mujeres¹⁰, constituye un primer paso hacia la integración de las mujeres en la vida institucional.

Al analizar la evolución de la participación del personal femenino dentro de la Armada en los últimos diez años, de acuerdo al Informe sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas (Ministerio de Defensa, 2010), hacia finales de 2009 la proporción de varones y mujeres era de 93 por ciento y 7 por ciento respectivamente, y no había diferencias entre los cuadros de Oficiales y Suboficiales (tabla 1). La baja presencia de personal femenino dentro de los cuadros profesionales de la Fuerza en ese momento

10. Por ejemplo, en el ámbito de la representación parlamentaria, el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género sostiene que “si bien la dimensión cuantitativa de la presencia femenina en las legislaturas es necesaria para iniciar el proceso de transformación de las relaciones de poder entre varones y mujeres, no es condición suficiente. Para que una minoría llegue a ser una ‘masa crítica’, es necesario además, un cambio cualitativo en las estructuras de poder” (ELA, 2011, 2).

contrasta con la cantidad de alumnas en los institutos de formación para ese año: las mujeres representaban un 23,7 por ciento del total de cadetes (Escuela Naval Militar) y un 43,4 por ciento del total de aspirantes (Escuela de Suboficiales de la Armada).

Tabla 1. Distribución del personal de la Armada y Escuelas, según género y cuadro jerárquico, 2009

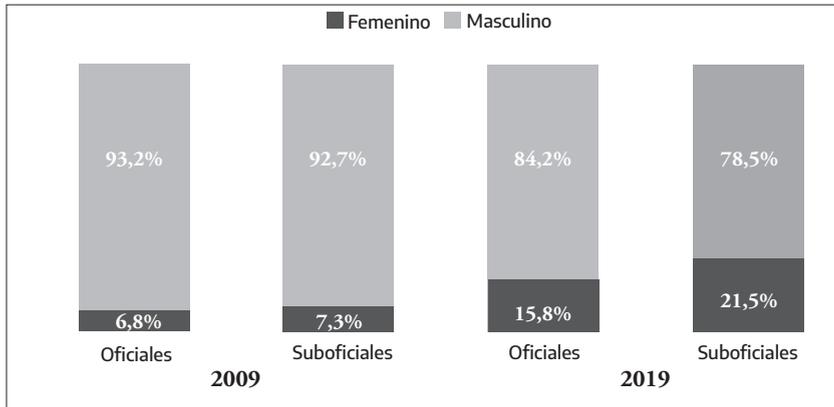
		Mujeres (%)	Varones (%)	N (Obs)
Armada	Oficiales	6,8%	93,2%	2.321
	Suboficiales	7,3%	92,7%	17.475
	Total	6,7%	93,3%	19.796
Escuelas	Cadetes	23,7%	76,3%	490
	Aspirantes	43,4%	56,6%	792
	Total	35,9%	64,1%	1.282

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Ministerio de Defensa (2010)

Una mirada comparativa con los datos de 2019¹¹ deja entrever que la política de incorporación de mujeres en esta Fuerza tuvo resultados positivos (gráfico 1). A inicios de este año, el personal femenino representaba un 21 por ciento del total del personal naval. Aquí sí se advierte una mayor participación de las mujeres en el cuadro de Suboficiales, en relación con el de Oficiales. Del total de Oficiales, el 16 por ciento es personal femenino, mientras que en los Suboficiales este número asciende a 22 por ciento.

11. Información proporcionada por la Oficina de Género de la Armada, abril 2019.

Gráfico 1. Personal de la Armada, según cuadro y género, 2009-2019



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Ministerio de Defensa (2010) y datos proporcionados por la Oficina de Género de la Armada.

Estas cifras –más bajas en Oficiales que en Suboficiales– pueden parecer desalentadoras en principio, y llevan a suponer que persisten los obstáculos para el ingreso a los puestos de conducción y mando.¹² Sin embargo, la composición al interior de la estructura del cuadro de Oficiales muestra un avance sustantivo para el personal femenino hacia 2019 (tabla 2). Aunque dentro de los Oficiales jefes y superiores solo representan un 6 por ciento respecto del total, en el cuadro de Oficiales subalternos, las mujeres encarnan el 25 por ciento del personal. Esto tiene una razón temporal obvia, más allá de los impedimentos y resistencias de

12. En la Argentina, de cada 10 puestos de máxima autoridad relevados hacia 2010, en promedio, menos de 2 estaban ocupados por mujeres, de acuerdo a la medición del Índice de Participación de las Mujeres que incluye el sector público, la sociedad civil, los sindicatos y las empresas (ELA, 2011b, 3). En la misma línea, Carreiras (2004, 2008) señala que las mujeres suelen tener representación limitada en los puestos jerárquicos más altos, y muestra para los casos de Portugal y Holanda que la incorporación formal no necesariamente fue seguida de una integración social efectiva.

género que puedan seguir existiendo al interior de las jerarquías más altas: las mujeres ingresaron masivamente y sin restricciones dentro de la carrera recién a partir de 2006-2007, por lo que no tuvieron el tiempo de cumplir los requisitos mínimos de permanencia en los rangos jerárquicos para alcanzar los escalones más altos de la carrera militar.

Tabla 2. Distribución del personal de la Armada, cuadro de Oficiales, según género, 2019

	Mujeres (%)	Varones (%)	N (Obs)
Oficiales Superiores	5,9%	94,1%	388
Oficiales Jefes	6,3%	93,7%	841
Oficiales Subalternos	25,1%	74,9%	1.285
Total Oficiales	15,8%	84,2%	2.514

Fuente: Elaboración propia con base en datos proporcionados por la Oficina de Género de la Armada.

Tabla 3. Distribución del personal de la Armada, cuadro de Suboficiales, según género, 2019

	Mujeres (%)	Varones (%)	N (Obs)
Suboficiales Superiores	7,6%	92,4%	6.130
Suboficiales Subalternos	29,9%	70,1%	7.780
Tropa Voluntaria (Marineros)	33,5%	66,5%	1.690
Total Suboficiales	21,5%	78,5%	15.600
Total Personal (Oficiales + Suboficiales)	20,7%	79,3%	18.114

Fuente: Elaboración propia con base en datos proporcionados por la Oficina de Género de la Armada.

En el cuadro de Suboficiales, el impacto de las políticas de incorporación femenina es aún más notorio (tabla 3). También aquí los varones tienen mayor presencia en los rangos más altos (en Suboficiales superiores ocupan el 92 por ciento de las plazas), sin embargo, las mujeres ascienden al 30 por ciento del total de Suboficiales subalternos, y esa cifra aumenta a 39 por ciento en los grados más modernos¹³ (Cabo Primero y Cabo Segundo).

En suma, las políticas que promovieron la incorporación de mujeres en el ámbito de la defensa tuvieron resultados positivos dentro de la Armada. En los últimos diez años ingresó una cantidad proporcionalmente bastante mayor de personal femenino respecto del período anterior a la implementación de las políticas de inclusión. Esto es evidente al observar los rangos más modernos, tanto del cuadro de Oficiales como de Suboficiales. No obstante, “los números solos poco nos dicen acerca de los obstáculos y situaciones de discriminación y segregación que sufren las mujeres en su vida diaria” (ELA, 2011b, p. 12). Las limitaciones a la integración plena de mujeres en el ámbito de la Defensa no constituyen un caso excepcional. Estas autoras alertaban sobre el estado crítico en términos de equidad de género en los puestos de mando y conducción de las instituciones públicas y privadas en la Argentina (ELA, 2011b). La política partidaria es otro de los espacios en los que se observan las dificultades que han tenido las mujeres para integrarse y apropiarse de los puestos de mayor responsabilidad dentro de la actividad. En un estudio que indaga sobre la brecha de género en el clientelismo, Szwarcberg (2016, p. 124) muestra que las mujeres participan más que los hombres en redes de solución de problemas que demandan una gran cantidad de tiempo;

13. Los términos “moderno” y “antiguo” son utilizados en la jerga militar para referirse a la antigüedad del personal y, por consiguiente, la mayor o menor jerarquía. Esta última no está dada solo por la inclusión dentro de cierto rango (vg. Suboficial Principal), sino también por la antigüedad en dicho rango.

pero, sin embargo, tardan más en recibir una recompensa por sus actividades y en ser nombradas para cargos políticos. Adicionalmente, encuentra en las propias mujeres dedicadas a la militancia partidaria estereotipos arraigados acerca del rol y los espacios reservados al hombre y la mujer (2016, p. 130).

A continuación, avanzaremos en el análisis de la integración de las mujeres dentro de la carrera profesional de la Armada Argentina a partir de dos ejes que surgieron en la realización de las entrevistas: las tensiones entre “ser militar y ser mujer” y las implicancias que conlleva la decisión de “ser o no ser madre”.

Ser militar y ser mujer

Hemos visto que, efectivamente, hubo un aumento cuantitativo de las mujeres dentro de la Armada. Ahora veamos cómo este incremento se tradujo en prácticas institucionales más equitativas para el desarrollo de carrera de las mujeres militares¹⁴. Ahora, ¿qué características tuvo esa inserción en términos cualitativos? Una vez derribados los obstáculos para el ingreso, ¿en qué medida estas Oficiales y Suboficiales pudieron acoplarse de manera integrada a la carrera profesional? ¿Cuál es la mirada preponderante respecto del rol femenino en la Fuerza? ¿Cuáles han sido las contribuciones de la presencia femenina y qué obstáculos siguen encontrando para el desarrollo de su carrera? ¿Cómo evalúan las políticas de género implementadas?

Sabrina¹⁵ ingresó a la Armada como Cuerpo Comando, Natalia lo hizo en el Cuerpo Profesional. Ambas tienen menos de diez

14. Esta ha sido una preocupación recurrente en los estudios sobre la integración de las mujeres en el ámbito de la Defensa, tanto en la Argentina (Ministerio de Defensa y Friedrich Ebert Stiftung, 2010, Masson, 2010, Frederic, 2013, Derdoy, 2014, Pozzio, 2014, Barrancos, 2015, Masson y Dominzain, 2017) como en la región y el mundo (Carreiras, 2004, 2018, Carreiras y Kümmel, 2008, Donadio y Mazzotta, 2009, Lucero, 2010, 2018, por mencionar algunas).

15. Los nombres utilizados son ficticios.

años como operativas en la Fuerza y saben que sus desarrollos de carrera como Oficiales serán distintos¹⁶. Rocío, Nora y Belén son Suboficiales, se incorporaron a la Armada hace más de 20 años, cuando ellas ingresaron las mujeres “no podían” embarcar (formalmente). Rocío y Belén son mamás, y cuando tuvieron a sus hijos no existían las políticas de cuidado como la franquicia para amamantar o la existencia de jardines maternos en los destinos. Julieta es la más moderna, comenzó su carrera como Suboficial en 2009 y fue una de las primeras mujeres en incorporarse al escalafón de Infantería de Marina. A través de la reconstrucción de las trayectorias –profesionales y personales– de estas seis mujeres pudimos asomarnos a las implicancias materiales de las políticas con perspectiva de género en el ámbito de la Defensa y contribuir a la evaluación de las políticas de integración de las mujeres dentro de la Armada Argentina¹⁷.

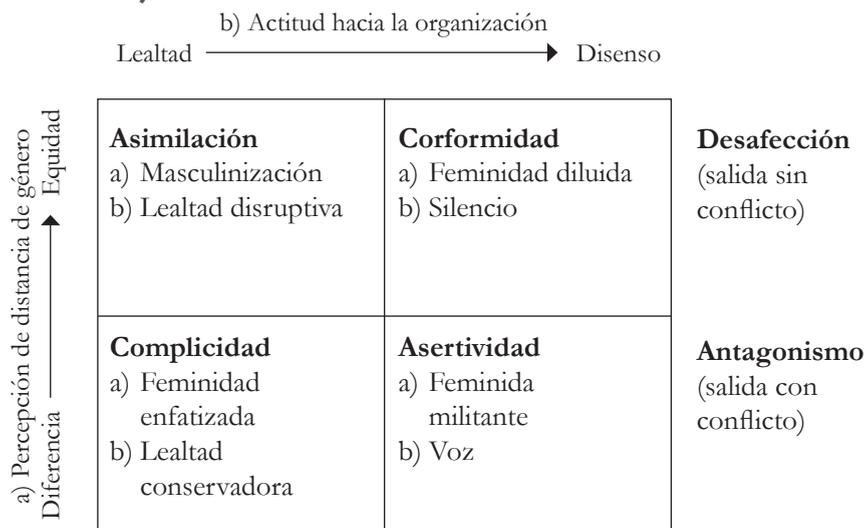
En el análisis de las percepciones y testimonios de las entrevistadas, recurrimos a los tipos ideales de las estrategias de las mujeres frente a los condicionamientos institucionales que elabora Carreiras (2008). Esta autora desarrolla una tipología de las respuestas de las mujeres a los condicionamientos institucionales a partir de la combinatoria de: a) la concepción de la distancia de género (en términos de diferencia o equidad), y b) la actitud dominante hacia la organización (lealtad o disenso, con base en Hirschman, 1970), (gráfico 2). Las alternativas varían desde el desarrollo de estilos de liderazgo agresivos, compartiendo las prácticas y usos masculinos

16. “La diferencia es importante, porque tenemos dos rumbos totalmente distintos” (Oficial, Comando, 12 años). “Los Profesionales siempre vamos a estar subordinados a los Comandos. Ellos hicieron eso para que funcione así”. (Oficial, Profesional, 8 años).

17. El trabajo de campo fue realizado entre noviembre de 2018 y abril de 2019 por dos investigadoras del proyecto (Laura Masson y Mariana Gutiérrez). La participación en las entrevistas fue voluntaria. Estas tuvieron un formato semiestructurado –a partir de una guía de pautas orientativas que se elaboró en forma conjunta por todas las integrantes del proyecto de investigación–, grabadas y luego transcritas para su procesamiento.

(asimilación), hasta la acción disruptiva y la confrontación con la cultura machista (asertividad), pasando por la apelación a la neutralidad de género (conformidad) y el mantenimiento de las diferencias de género, reproduciendo los roles tradicionales de varones y mujeres (complicidad) (Carreiras, 2008, pp. 174-176)¹⁸.

Gráfico 2. Tipología de las estrategias de integración de las mujeres militares



Fuente: Traducido de Carreiras, 2008, p. 174.

La estrategia de *asimilación* refiere a quienes consideran que las diferencias de género deberían ser eliminadas y se adaptan “a la manera militar”, desarrollando estilos de liderazgo agresivos, masculinizándose. Las *conformistas*, en cambio, buscan minimizar las diferencias de género, principalmente a través de la auto-conten-

18. Las dos alternativas de la derecha (desafección y antagonismo), quedan por fuera del ámbito institucional.

ción y la neutralidad de género. La estrategia de *complicidad* busca mantener las diferencias: reproduce los roles tradicionales de varones y mujeres, enfatizando las características estereotípicas de la feminidad. Por último, la *asertividad* es elegida por aquellas para quienes las diferencias deberían mantenerse, pero en un sentido emancipatorio. Esta estrategia corresponde a un comportamiento proactivo y disruptivo: las mujeres “asertivas” pueden confrontar con la cultura machista, están predispuestas a denunciar los casos de acoso sexual, usar los canales Oficiales para realizar reclamos, asegurar el respeto a las políticas referidas a la maternidad y la familia, denunciar irregularidades en la promoción y el desarrollo de carrera debido a las responsabilidades familiares de las mujeres.

Un primer resultado muestra que la concepción de la función y carrera militar sigue estando prioritariamente asociada al estereotipo de los varones: “Todas sabemos que estamos en una profesión que era de hombres, y que tenemos que tener las mismas condiciones [que ellos]” (Oficial, Comando, 12 años en la Institución). “Como mujer, es más difícil que para el hombre. Porque está hecho todo para el hombre, y la mujer siempre tiene como que remarla y pelear contra el sistema en esos puntos” (Oficial, Profesional, 8 años en la Institución). En algunos testimonios surge la tensión entre “ser militar” y “ser mujer”, donde lo segundo se posterga en pos de lo primero.

[En relación con las denuncias por abuso de autoridad que tramitan en las Oficinas de Género] Entonces uno siempre tiene que andar diciendo “volvamos a nuestras raíces”: ser militares, sabemos cómo es la Institución, sabemos qué régimen tenemos. Tenemos que volver a las raíces: recordar muchas veces que somos militares y no civiles. Como decimos nosotros: somos militares, no tenemos género. (Oficial, Comando, 12 años en la Institución).

Un aspecto inicial de la integración de las mujeres, entonces, consistió en el proceso de adaptación a una institución moldeada por y para personal masculino. “El personal femenino se adapta a todo. A todo el sistema. Puede que a uno le cueste un poco más que a otro” (Suboficial, Furriel, 21 años en la Institución). Este proceso ocurrió en ambos sentidos: para el personal femenino respecto del masculino, y viceversa¹⁹. En este último caso, la primera de las adaptaciones tuvo que ver con las instalaciones y la infraestructura, que se resolvió de manera más o menos sencilla, seguido por la labor operativa mixta y el ejercicio del mando por sobre varones y mujeres.

Éramos las primeras mujeres electrónicas que ingresábamos a ese taller. Nunca había habido mujeres. Nos adaptaron, como siempre... al personal femenino se le adapta un lugar... así que nos adaptaron la enfermería. (Suboficial, Electrónica, 25 años en la Institución).

Desde que yo egresé siempre tuve lugar con el tema de los alojamientos, los baños. Por ejemplo, hay buques que tienen un solo baño y solamente se pone un cartelito, se cambia y listo. (Oficial, Comando, 12 años en la Institución).

En este aspecto, los testimonios dejan entrever una diferencia generacional entre los varones más antiguos y los más modernos. Los Oficiales y Suboficiales de mayor antigüedad parecen presentar mayores dificultades a la hora de lidiar con las “cuestiones femeninas”. En varias de las entrevistas surgieron, por ejemplo, interrogantes de los hombres acerca de cómo conducirse frente al ciclo menstrual (¿Qué hago? ¿Les duele mucho? ¿Cómo es el tema?), asociado con la vergüenza que les produce a ellos hablar de este asunto; mientras que la respuesta de ellas fue: “no pasa

19. Las entrevistas estuvieron orientadas a relevar las percepciones de las mujeres, por lo cual no contamos en esta instancia con evidencia respecto de las impresiones del personal masculino de la Fuerza.

nada, es lo normal / andá a comprar un tampón / ibuprofeno y listo”. En relación con este punto, Masson (2010, p. 53) relataba las expresiones de desconcierto en 2008 por parte de los Oficiales acerca de la forma en que debían “tratar a las mujeres”, dado que no podían hacerlo de la misma manera que a sus esposas o a sus hijas, pero tampoco como a un hombre tal como estaban acostumbrados hasta ese momento. Los más modernos, al haber compartido la instancia de formación con compañeras mujeres parecen tener un trato más familiarizado con ellas.

Las primeras promociones eran como algo: mujer-hombre. Ahora no. Ahora ya no hay diferencia para nada. (...) Pasa en los Oficiales más antiguos, que al no tener compañera es mucho más difícil. En cambio, mis compañeros no, mis compañeros están súper acostumbrados. (Oficial, Comando, 12 años en la Institución).

Creo que, por ahí, en la mentalidad de la gente más joven, sí ves un cambio. (Oficial, Profesional, 8 años en la Institución).

Entonces, para la mujer conducir hombres y mujeres es más fácil. Para el hombre, conducir hombres es fácil. Conducir mujeres le es más difícil. (Suboficial, Operaciones, 31 años en la Institución).

La adaptación de las mujeres a los estándares masculinos también se hace presente en la negación de las diferencias entre unos y otras. Aquí, las entrevistas sugieren que la Institución logró exitosamente transmitir la neutralidad de género (masculino), dando lugar a su apropiación incluso por las mujeres que se unieron a la Armada. De acuerdo con los testimonios relevados, consideran que no debería haber diferencias ni en el trato ni en la asignación de tareas a hombres y mujeres.

Las instituciones castrenses respondieron al ingreso de mujeres estimulando la “neutralidad” de género, donde lo masculino se vuelve neutro y universal y como consecuencia invisibiliza y niega

lo diverso (femenino), (Ministerio de Defensa, 2008, 55-58). Ellas, por su parte, se adaptaron y aceptaron las pautas y costumbres imperantes dentro del ámbito militar²⁰.

Si compartís un momento con nosotros te das cuenta de que no diferenciamos entre el hombre y la mujer. No acostumbramos a hacer esa diferencia nosotros. (...) Siempre lo dejo en claro: para mí son todos iguales. Si uno tiene que ir a limpiar, tanto hombre como mujer, va y limpia. (Oficial, Comando, 12 años en la Institución).

Si es hombre o mujer, para mí los deberes y los derechos son exactamente los mismos. Primero, es una persona, y después de eso, tiene una jerarquía. (Suboficial, Operaciones, 31 años en la Institución).

Todos tenemos un rol en el barco, cumplen el mismo rol, tanto el varón como la mujer, en caso de una navegación cumplen el mismo rol, entonces nos preparan a todos por igual". (Suboficial, Furriel, 21 años en la Institución)

La contracara de esta afirmación de que "todos somos iguales" conduce al "nadie puede (o debería) tener condiciones especiales", y nos lleva a la exigencia que recae sobre las mujeres para demostrar que "también pueden", ya sea destacando en sus labores y/u organizando su vida familiar de modo que no interfiera con su desarrollo profesional (sobre este último punto volveremos más adelante). Está presente en algunos testimonios la idea de que las mujeres tienen que ser mejores que los hombres en las tareas que realicen, más aún cuando ocupan lugares de poder o posiciones que tradicionalmente eran masculinas.

Me parece que las mujeres, por lo que yo veo, tratan de hacer las cosas muy bien porque tienen como toda mujer, siempre que probar

20. Resulta llamativo, por ejemplo, que en todo momento las entrevistadas se refirieran al colectivo y a ellas mismas en masculino ("cada uno sabe", "el personal", "todos", "nosotros"). Solamente en una ocasión una entrevistada hizo alusión a una "caba".

más de lo que prueba un hombre para estar. Yo creo que las mujeres hacen las cosas un poco mejor porque tienen esa presión extra de que cuando una mujer está en un puesto de hombre, generalmente lo hace dos veces mejor”. (Oficial, Profesional, 8 años en la Institución).

Esta necesidad de lograr un desempeño excesivamente bueno (*overachievement*) aparece en la literatura como una de las reacciones más comunes de las mujeres a los escollos institucionales que enfrentan (Carreiras 2008, p. 173). La presión extra y la visibilidad de las mujeres en tanto minoría las lleva a sentir que deben hacer más y mejor que sus pares masculinos, y que ese esfuerzo no siempre es valorado.

Otra consecuencia de la visión igualitarista (y la neutralidad de género) remite a la valoración del mérito personal, que invisibiliza los resortes institucionales que actúan como plataforma para el desarrollo en la carrera. La trampa que esconde este razonamiento es la responsabilización individual respecto de los logros profesionales personales: si tanto varones como mujeres tienen las mismas capacidades bajo las mismas condiciones, dependerá del esfuerzo de cada quien cuán lejos pueda llegar. Por ende, los retrasos y pocos avances serán producto de la falta de mérito de los (las) individuos.

A las postulantes les he dicho: 'Señoritas, acá no es cuestión de ser mujer, es cuestión de querer superarse'. Es el esfuerzo de cada una. Pero porque es cuestión de voluntad de cada una. (Oficial, Comando, 12 años en la Institución).

Después igual está en cada uno, en cómo quiere sacar provecho de cada uno, el femenino, si quiere sacar provecho, está en cada uno”. (Suboficial, Infantería de Marina, 10 años en la Institución).

Hay que acordarse que la Armada tiene más de doscientos años y la mujer tiene treinta en la Armada. Es un poquito más del 10 por ciento de la historia naval, de algo que es históricamente de hombres, donde se han metido mujeres. Bueno: la mujer que se mete sabe a lo que se mete. (Suboficial, Operaciones, 31 años en la Institución).

Estas nociones de mérito, esfuerzo y autosuperación también tienen implicancias en algunas consideraciones que surgieron con frecuencia en las entrevistas, asociadas a la cualidad y el carácter de cada una en relación con la existencia (o ausencia) de problemas y/o cómo actuar frente a ciertas situaciones conflictivas. En tal sentido, se repitieron frases como “nunca permití que (me) sucediera, nunca tuve problemas, yo no permito que suceda”. Nuevamente, observamos que prima en el relato el factor personal por sobre el institucional.

Nunca tuve problemas, por mi forma de ser creo. Que como te explicaba, siempre dejo en claro cómo es mi método de trabajo, tanto con los Oficiales como con el personal que tengo a cargo. (Oficial, Comando, 12 años en la Institución).

Nunca tuve ningún tipo de problema. En ningún lado, ni por trabajo, ni por conducción, ni personal... Nunca, yo voy, cumplo mi trabajo, si tengo que sugerir, opinar, siempre fui escuchada... Por eso digo, también todo depende de una... uno sabe cómo transitar el camino este. (Suboficial, Furriel, 21 años en la Institución)

Nunca presenté tampoco ningún tipo de problema, y donde he estado tampoco la gente con la que he trabajado. Tratamos siempre sí, si alguno tiene un inconveniente, se trata de solucionarlo. (Suboficial, Infantería de Marina, 10 años en la Institución).

El intento de despegarse de las características estereotípicas asociadas a lo femenino constituye otra de las reacciones más frecuentes en la adaptación de las mujeres a los ámbitos castrenses,

dominados por idearios masculinizantes. En concordancia, ellas pueden preferir trabajar con varones (vistos como más directos, más honestos, más sencillos) y ser críticas de otras mujeres a quienes describen como celosas, complicadas, más conflictivas. (Carreras, 2008, p. 173).

En relación con estos estereotipos de género, persiste en el imaginario colectivo la noción de que “algunas” mujeres suelen “aprovecharse” de su condición femenina, ya sea para librarse de alguna tarea indeseada, ya sea en relación con las políticas de género (por ejemplo, falsas denuncias por abuso de autoridad). Esta idea apareció en varios de los testimonios, aunque en ningún caso las entrevistadas pudieron dar ejemplos conocidos de tal ocurrencia.

Hay distintos tipos de perfiles, la que quiere hacer las cosas bien, y después está la que se aprovecha de ser mujer para obtener beneficios sin hacer nada. (Oficial, Profesional, 8 años en la Institución).

Es mi punto de vista, creo que hay algo de viveza (por las denuncias en la Oficina de Género). (Oficial, Comando, 12 años en la Institución).

Hay muchas mujeres también que por ahí, no sé cómo decirlo... que abusan del hecho de decir 'soy mujer y no puedo levantar ese sillón"'. (Suboficial, Furriel, 21 años en la Institución).

Para cerrar este apartado, reconstruimos el relato de una de las entrevistadas en torno a cómo pudo adaptarse y crecer en la carrera. Nora declara que su estrategia fue siempre “no competir” –y no representar competencia– para el personal masculino, al mismo tiempo que procuraba no necesitar de la ayuda de los varones y, tal vez de manera inconsciente, destacar por su desempeño.

Creo que eso fue la clave para llevarme bien con el personal masculino todo el tiempo. Siempre les dije: no compitan conmigo, es competir con nadie. Es lo que yo le enseñé al personal femenino

y masculino, les enseño por igual, que ellos tienen que darse lugar de forma profesional. No miren su físico, miren su inteligencia. La inteligencia supera lo físico. Esa es la clave.

Cuando me pasó la campaña, yo tomaba mate sola. Y bueno, el mate creo que llevó a demostrarles que... 'no te necesito'. A ver, no era por competir, era por decir: yo tengo mi lugar, mis cosas. ¿Y si necesité? Sí, claro que necesito. Pero en realidad, espero. Nunca fui atropellada. Nunca fui con altanería. Siempre creo que cuando uno llega nuevo tiene que venir con la cabeza gacha a conocer el terreno, y nunca competir. Entonces ellos nunca conmigo sienten competencia. Como no sienten competencia... creo que eso es mucho lo que yo les enseño: nunca competir. Y a ellos también: no compitas conmigo.

[Una vuelta] Me tocó ir sola, porque el Suboficial [varón] se había enfermado, y fue un: '¿Y usted lo va a reparar?', 'Y, sí, señor' –le contesté al Comandante. '¿Pero sabe algo usted? Porque...', 'Y, mire –le digo–, muchas opciones usted no tiene. Pero yo no tengo inconveniente. Yo me vuelvo al taller y ve usted cómo lo solucioná'. Y bueno, lo reparé y el hombre, el capitán, siempre me acuerdo que me dijo 'la verdad, la felicito. Y discúlpeme que haya sido atrevido, pero no estoy acostumbrado a ver personal femenino'.

Las mujeres no embarcaban. Las mujeres a bordo no iban a estar todavía, porque no estaba pensado (eso fue en el 2004). Y en [el examen de] la especialidad me dicen: 'Bueno, mire, usted tendría que salir primera, porque tiene muchos conocimientos, pero como nunca navegó, va a salir segunda'. O sea que la razón era porque yo nunca había navegado ni iba a navegar, porque el conocimiento lo tenía. Y no era que no navegaba porque no quería... Encima le digo 'no importa', esboqué una sonrisa como diciendo 'no me interesa'. Me había llevado el gusto de que me felicitaran de que estaba bien el trabajo.

Y yo siempre quería eso, aspirar a eso. Que las mujeres pudiésemos... Es igualdad de oportunidades, más que nada". (Suboficial, Electrónica, 25 años en la Institución).

Aparece aquí nuevamente la reacción de sobresalir en la labor y una estrategia de adaptación asertiva, aunque no confrontativa. En este relato se entremezclan la necesidad de mostrar capacidad y pericia en la realización de tareas ante la mirada desconfiada del superior (varón), el orgullo que no permite reconocer debilidades ni pedir ayuda, la satisfacción de recibir la felicitación y el reconocimiento por el desempeño logrado, y la postura firme frente a los compañeros: "yo no compito con vos, pero tampoco vos compitas conmigo". Todo ello en el contexto de la aspiración –en ocasiones frustrada–, por iguales condiciones y oportunidades a las de sus compañeros (varones), sin pretensiones de prerrogativas ni beneficios particulares.

Ser o no ser (madre)

La cuestión de la maternidad es un tema central dentro de las políticas de equidad de género. Muchas de las medidas implementadas han estado orientadas a facilitar la elección de ser madres para quienes tienen una carrera militar, ya sea a través de consideraciones operativas (desafectación del Servicio en ciertos puestos), licencias (embarazo, lactancia, paternidad) o políticas de cuidado (jardines maternales, guarderías). Los testimonios relevados dan cuenta de una efectiva implementación de estas medidas, un alto conocimiento de las mismas y una aprobación unánime respecto de la utilidad e importancia de dichas políticas, tanto para quienes son como para quienes no son madres.

Las políticas de género son necesarias. En la carrera, por ejemplo, nos ayudan un montón. Más que nada con la maternidad. (Oficial, Comando, 12 años en la Institución).

Creo que la Armada está facilitando mucho con el tema guarderías, jardines maternos. Cuando tuve a mi nena no había guarderías en todos los destinos, en todas las bases, y ahora hay. (Suboficial, Furriel, 21 años en la Institución).

Sin embargo, es posible advertir que la maternidad sigue constituyendo un obstáculo al desarrollo de la carrera. Esta aparece en las entrevistas como una elección consciente e individual, cuyas implicancias deben ser asumidas por cada mujer en particular. Las mujeres que desean ser madres y avanzar en la carrera profesional pueden postergar esta decisión hasta llegar a cierta etapa de la carrera, donde el destino operativo resulte “compatible” con la elección, o bien se ocupan de organizar su vida familiar de modo que no interfiera con la operatividad dentro de la Institución.

En cualquier caso, se observa una responsabilización sobre la mujer respecto de su decisión de ser madre. Esta es una decisión que no debería entrar en contradicción con la cualidad de “militar”, para lo cual ellas deben ocuparse de conciliar ambos mundos. Cómo lo hagan dependerá de la situación particular de cada una (solicitar los servicios de una niñera, contar con ayuda de un familiar, compartir las tareas de cuidado con la pareja). La Institución provee “bastantes herramientas para que vos puedas trabajar”.

Si decido ser mamá decidí ser mamá. Yo entré para ser militar. Entonces también tengo que cumplir ese rol. ¿Por qué? Porque le estoy generando un problema a la Armada. Porque elegí ser mamá, pero vos también elegiste ser militar, entonces no me podés abandonar ahora. (Oficial, Comando, 12 años en la Institución).

El tema es hacer una planificación familiar en base a lo que vos elegiste. Vos también elegiste ser militar. Es decir, nadie te obligó a que seas militar, fue una elección de vida tuya. Entonces como elección de vida respetala, pero compatibilizá el resto de las cosas. (Suboficial, Operaciones, 31 años en la Institución).

A pesar de las políticas de conciliación implementadas, la maternidad sigue generando retrasos en la carrera de aquellas que deciden ser madres. Esto sucede incluso en el caso de parejas navales (cuando ambos son miembros de la Armada): la “parentalidad” no tiene las mismas consecuencias para los varones que para las mujeres.

Pero sí es verdad que cuesta, a la mujer le cuesta. Porque te ponen trabas y no te lo hacen fácil. Y terminás siendo como esa persona que no quiere trabajar o que está buscando excusas para faltar. Es como re incompatible para la gente de las Instituciones eso porque el hombre, claro, el hombre sigue yendo. (Oficial, Profesional, 8 años en la Institución).

Yo creo que, en este caso, que hay compañeros navales que están juntos, la mujer siempre va a quedar detrás porque si quieren tener hijos, ella siempre se va a atrasar. Nunca va a ser justo eso. (Oficial, Profesional, 8 años en la Institución).

En realidad, es un poco complicado. Porque la verdad es que me encanta la carrera, pero hay un momento en que uno tiene que decidir: o soy mamá o sigo la carrera. En algún momento tengo que ser mamá y es lo que quiero. Sé que tengo que renunciar, sí. (...) A ellos ni los afecta, no. Es como que el [personal] masculino continúa con la carrera normal por el hecho de que al masculino no le genera nada. (Oficial, Comando, 12 años en la Institución).

Porque la gran mayoría, una vez que es mamá, es como que dice ‘bueno, me aboco al nene’ [y relego la carrera]. Pero la verdad es que

uno siempre tiene que pensar que nosotras no ingresamos para ser madres, sino que nosotras ingresamos para ser militares. (Oficial, Comando, 12 años en la Institución).

En resumen, la decisión de “ser madre” implica mucho más que solo “tener hijos/as”: es gestarlos, parirlos, amamantarlos y luego ocuparse de ellos procurando su bienestar y cuidado, todo lo cual aparece como responsabilidad, si no exclusiva, primaria de la mujer. La maternidad es vista como una elección consciente e individual, de la que las mujeres militares deben hacerse cargo responsablemente, compatibilizando la vida profesional con la familiar y aceptando las consecuencias (negativas) que pueda conllevar para la carrera.

A modo de conclusión

El objetivo de este capítulo consistió en examinar la inserción de las mujeres en la Armada Argentina desde 2007. Los principales hallazgos de la investigación revelan que, en lo que respecta a la *incorporación*, las políticas que promovieron el reclutamiento de mujeres en el ámbito de la Defensa tuvieron resultados positivos dentro de la Armada. En los últimos diez años, ingresó una cantidad bastante mayor de personal femenino respecto del momento anterior a la introducción de las políticas inclusivas, lo que se hace evidente al observar los rangos más modernos, tanto del cuadro de Oficiales como de Suboficiales.

En cuanto a la *integración* de las Oficiales y Suboficiales (antiguas y modernas), ocurrió de manera parcial. Si examinamos las reacciones de las entrevistadas en clave de la tipología de Carreras (2008), encontramos una mayoría de respuestas que podrían clasificarse como de conformidad, algunas de asimilación, pocas de asertividad, y ninguna de complicidad. El análisis de los testimonios de las entrevistadas es coincidente con la literatura

acerca de la integración de mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinos, especialmente los castrenses. A pesar de la creciente aceptación –y naturalización– de la inclusión de las mujeres en la vida militar, las resistencias culturales persisten. Por un lado, la convivencia entre varones y mujeres parece menos forzada e incómoda que en épocas anteriores, aunque sobrevive en la cultura institucional una concepción de lo militar asociado a lo varonil, a partir de la exitosa transmisión de una idea de lo masculino como neutro. Si bien las entrevistadas no reconocieron la existencia de dispositivos explícitos de discriminación, y/o manifiestan no haberla vivido personalmente, sí aparecieron otras cuestiones que señalan limitaciones en su plena integración a la Armada, especialmente las vinculadas a la predominancia del estereotipo de género masculino y a las implicancias que trae la decisión de ser madres para la vida profesional. A pesar del esfuerzo estatal puesto en la promoción de medidas de cuidado y conciliación, la maternidad sigue representando un retraso para el desarrollo de carrera de las mujeres militares.

El proceso iniciado en 2006-2007 recién está comenzando a dar sus frutos. El camino hacia la integración plena de las mujeres en la Armada Argentina es largo y no estará exento de vaivenes y tropezones. En este capítulo pudimos asomarnos a las implicancias materiales y reales de la agenda con perspectiva de género en el ámbito de la Defensa. Futuros estudios podrán avanzar en la comprensión comparada, entre Fuerzas, entre países y longitudinales, incorporando más casos o ampliando la base empírica. Hasta aquí, esperamos haber contribuido a la evaluación de las políticas de integración de las mujeres dentro de las Fuerzas Armadas en la Argentina.

Bibliografía

- Badaró, M. (2010). “Mujeres militares y políticas de género en las Fuerzas Armadas: algunas reflexiones preliminares”. En: M. d. Defensa & F. E. Stiftung, *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Barrancos, D. (2015). “Relaciones de género en el ámbito de la Defensa. El camino hacia la equidad”. *Voces del Fénix* (48), pp. 48-57.
- Carreiras, H. (2004). *Gender and the Military. A Comparative Study of the Participation of Women in the Armed Forces of Western Democracies*. Florencia: European University Institute.
- Carreiras, H. (2008). “From Loyalty to Dissent: How Military Women Respond”. En H. Carreiras & G. Kümmel (Edits.), *Women in the Military and in Armed Conflict* (pp. 171-181). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Carreiras, H. (2018). “La integración de género en las Fuerzas Armadas. Condicionamientos y perspectivas”. *Nueva Sociedad* (278), pp. 130-143.
- Carreiras, H. & Kümmel, G. (Edits.). (2008). *Women in the Military and in Armed Conflict*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Derdoy, M. (2014). “Gobierno civil y políticas de género en el ámbito de la defensa. Un análisis sobre las reformas”. *Voces del Fénix* (32), pp. 108-115.
- Donadio, M. & Mazzotta, C. (2009). *La mujer en las Fuerzas Armadas y policiales. Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. Buenos Aires: RESDAL.
- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) (2011). *Detrás del número: un estudio sobre las trayectorias políticas de mujeres y varones en las legislaturas argentinas*. Buenos Aires: ELA.

- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) (2011b). *Sexo y poder. ¿Quién manda en la Argentina?* Buenos Aires: ELA.
- Frederic, S. (2013). *Las trampas del pasado: las Fuerzas Armadas y su integración al Estado democrático en Argentina*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Lucero, M. (2010). “El espacio de las mujeres en las Fuerzas Armadas sudamericanas, su inserción profesional en el contexto regional y la cuestión de género”. *Security and Defense Studies Review* (11), pp. 9-24.
- Lucero, M. (2018). “La larga marcha de las mujeres en las Fuerzas Armadas latinoamericanas”. *Nueva Sociedad* (278). Recuperado de <https://nuso.org/articulo/la-larga-marcha-de-las-mujeres-en-las-fuerzas-armadas-latinoamericanas/>.
- Masson, L. (2010). “La transformación del rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas: hacia la construcción de un espacio mixto”. *Security and Defense Studies Review* (11), pp. 43-56.
- 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/>
- Ministerio de Defensa (2007). *Equidad de género y defensa: Una política en marcha* (I). Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Ministerio de Defensa (2008). *Ciudadanía, Democracia y Derechos Humanos para las Fuerzas Armadas*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Ministerio de Defensa (2008b). *Equidad de género y defensa: Una política en marcha* (II). Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Ministerio de Defensa (2010). *Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.

- Ministerio de Defensa, Fridrich-Ebert Stiftung (2010). *Género y Fuerzas Armadas. Algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Pozzio, M. (2014). “Liderazgos femeninos y políticas de equidad de género. El caso de la gestión de Nilda Garré al frente del Ministerio de Defensa (2005-2010)”. *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP*. Ensenada.
- Szwarcberg, M. (2016). “Género y clientelismo: lecciones del caso argentino”. *Revista SAAP* 10 s(1), pp. 123-140.
- Soprano, G. (2016). “Análisis de la configuración de burocracias estatales subalternas a partir de una investigación etnográfica sobre Suboficiales de la Armada Argentina en el siglo XXI”. *Andes* (27). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12749260003>

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 en 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, Guardia-marina 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, construidos 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 “afloja 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 tiene 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 desprestigiaría.

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 Ayobuma". 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.

Sobre las/os autores

José Luis Cardozo

Licenciado en Servicio Social. Capitán de Corbeta de la Armada Argentina. Jefe de la División Servicio Social y de la División Prevención y Asistencia a la Familia en Riesgo del Hospital Naval Puerto Belgrano. Diplomado Internacional en Violencia de Género, Diplomado en Género y Gestión Institucional (Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial, Universidad de la Defensa Nacional). Especialista en Violencia Familiar y Doctorando en Trabajo Social (Universidad Nacional de Rosario).

Natalia Escoffier

Licenciada en Ciencia Política (Universidad de Buenos Aires). Magíster en Diseño y Gestión de Programas Sociales y Especialista en Política, Evaluación y Gerencia Social (FLACSO). Ha sido docente en distintas instituciones y ha participado en proyectos de investigación sobre temáticas de género desde el año 2008. Se desempeñó en el Estado nacional por espacio de diez años como asesora y coordinadora. Entre 2013 y 2018 fue asesora de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa.

Adriana Franceschina

Ingeniera Química (Universidad Nacional del Sur). Capitán de Navío Ingeniera de la Armada Argentina. Integró la primera promoción mixta de profesionales de la Armada (1982). Jefa de la Oficina de Género de Puerto Belgrano (2015-2019). Integró el Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa. Diplomada en Género y Gestión Institucional (Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial, Universidad de la Defensa Nacional).

Mariana Gutiérrez

Licenciada en Ciencia Política (Universidad de Buenos Aires), Diplomada en Género y Gestión Institucional (Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial, Universidad de la Defensa Nacional) y Doctoranda en Ciencia Política (Universidad Nacional de San Martín). Docente de grado y posgrado (Escuela de Política y Gobierno-UNSAM) y en el Curso de Oficiales de la Policía de Seguridad Aeroportuaria. Especialista en seguridad ciudadana, formación y profesionalización policial, género y políticas públicas.

Laura Masson

Master y Doctora en Antropología Social (Universidad Federal de Río de Janeiro) y docente e investigadora de la Universidad Nacional de San Martín. Desde 2020 es Directora de Políticas de Género de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa. Se especializó en género y feminismos, participación social y política

de las mujeres e integración de mujeres a las Fuerzas Armadas. Es autora de *Feministas en todas partes. Una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina* (2007) y *Fuerzas Armadas en Democracia*. (2015).

Marilina Montiel

Profesora en Ciencias Antropológicas (Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires) y Master en Derechos Humanos, Estado y Sociedad (Universidad Nacional de Tres de Febrero). Diplomada en Promoción de Políticas de Género y Abordaje a las Violencias (Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires). Diplomada en Género, Fortalecimiento de Derechos y Participación de las Mujeres (Universidad Nacional de San Martín). Asesora de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa (2016 hasta la actualidad).

Melina Silbergleit

Socióloga (Universidad de Buenos Aires). Realizó la Maestría en Estudios de Género (Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales). Asesora en Políticas de Género del Ministerio de Seguridad (2011-2015). Docente sobre temas de Género en la Escuela de Cadetes de la Policía Federal y en la Diplomatura de Género y Gestión Institucional (Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial, Universidad de la Defensa Nacional). Capacitadora en Fuerzas Policiales y de Seguridad, en el Poder Judicial y en el Servicio Penitenciario bonaerense.

Elizabeth María Sotelo

Abogada y Comodoro de la Fuerza Aérea Argentina, es la primera mujer en ingresar al escalafón jurídico. Especializada en Derecho Aeronáutico y Espacial y en Derecho Bélico Internacional Humanitario. Miembro del Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa desde 2007. Directora Académica de la Diplomatura de Género y Gestión Institucional (Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial, Facultad de la Fuerza Aérea, Universidad de la Defensa Nacional). Fue Jefa del Departamento de Género de la Fuerza Aérea.

Luz Ivone Perdomo

Abogada y Teniente Coronel del Ejército Argentino. Mediadora en Provincia de Buenos Aires y especializada en Derecho de Familia. Jefa del Departamento de Género del Ejército Argentino. Posee Postítulo de Formación Docente. Profesora Universitaria. Diplomada en Género y Gestión Institucional (Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial, Universidad de la Defensa Nacional). Curso de Posgrado, “Especialización en Derecho Militar”, realizado en la Escuela Superior de Guerra. Integrante del Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa desde 2007.

En la foto de tapa

Marcela Mastronardo

Ejército Argentino. Sargento, Mecánico de Aeronave,
Mecánica de UH1H

Pamela Verón

Ejército Argentino. Cabo Primero, Mecánico
de Aeronave, Mecánico de Citation C-550

Ana Belén Castañeda

Ejército Argentino. Teniente Primero, Arsenales,
Oficial instructor del Colegio Militar de la Nación

Amparo Fernández

Fuerza Aérea Argentina, Curso básico conjunto para pilotos
de helicópteros

María Alejandra Crespo

Armada Argentina. Teniente de Navío,
Naval, Jefe del Depto. Académico Militar
y Apoyo a la Enseñanza de la Escuela de Ciencias del Mar.

COLOFÓN (PIE DE IMPRENTA)