

SERIE
DOCUMENTOS DE TRABAJO N°10

Incorporación e integración
de las mujeres en las
Fuerzas Armadas

Dra. Malena Derdoy



AUTORIDADES

Escuela de Defensa Nacional

Presidenta de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Ministro de Defensa

Ing. Agustín Rossi

Secretario de Estrategia y Asuntos Militares

Dr. Jorge Raúl Fernando Fernández

Subsecretario de Formación

Mg. Javier Araujo

Director de Escuela de Defensa Nacional

Lic. Jorge Elbaum

Serie Documentos de Trabajo

Secretario de Publicaciones

Dr. Hernán Borisonik

Diseñadora y diagramadora

D.G. Lara Melamet

SERIE
DOCUMENTOS DE TRABAJO N° 10

Incorporación e integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas

Dra. Malena Derdoy

Escuela de
Defensa Nacional



**Ministerio de
Defensa**
Presidencia de la Nación

Este artículo refleja las opiniones personales de su autor
y no necesariamente las de la Escuela de Defensa Nacional.



I – PRIMER DIAGNÓSTICO Y VISIBILIZACIÓN DEL TEMA.

La participación de las mujeres en distintas instituciones de la sociedad se fue dando de manera paulatina y conforme diversos procesos históricos forjados en muchos casos, por la lucha y la reivindicación de grupos que impulsaron la inclusión y el acceso a derechos de las mujeres.

En este sentido, es de destacar que el ámbito castrense no sido un escenario prioritario de conquista de los derechos de las mujeres. Los espacios de poder han estado históricamente ocupados por varones militares y eso en pocas oportunidades fue interpelado o puesto en análisis a la luz de una mayor demanda de participación femenina.

De hecho, hay diversas teorías que analizan la idea de militarización de las mujeres, poniendo a la luz algunas contradicciones al respecto. Muchos son los debates – tanto dentro de las instituciones castrenses como por fuera de ellas- que surgen a favor y en contra de la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas.

Al respecto, algunos movimientos de mujeres se han manifestado sobre de la conveniencia o no de la feminización militar¹. Este debate se ve reflejado de manera clara en el marco de las operaciones de mantenimiento de la paz, en donde algunas posturas teóricas afirman que la participación de las mujeres es fundamental para hacer contrapeso a la figura del “guerrero masculino” con la imagen más conciliadora y negociadora de la mujer. Otras, por el contrario, sostienen que las mujeres al igual que los varones, deben ocupar esos espacios no por una característica en particular construida cultural y socialmente sino desde la igualdad y el acceso equitativo a los espacios de participación y de toma de decisiones².

Más allá de los debates teóricos, hoy en día la mujer ocupa un espacio cada vez más protagónico en las Fuerzas Armadas del mundo siendo ello un claro reflejo de la democratización de las instituciones castrenses y de los avances de las mujeres en la sociedad en general.

En este terreno debemos señalar que si bien en la Argentina las mujeres accedieron a la Institución militar formalmente en la década del 80, primero como cuerpo profesional y en la suboficialidad y luego en los 90 como cuerpo comando, fue a partir del año 2003 y en particular desde el año 2006 que comenzó a cobrar un rol preponderante el desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género para el sector de la Defensa.

Inclusive cabe destacar que antes de la incorporación formal de las mujeres en las Fuerzas Armadas, existía una participación femenina la cual estaba sumamente invisibilizada atento a que la misma se basaba en roles estereotipados femeninos, ligados en general a tareas de asistencia o de cuidado de otros, en su mayoría “varones que luchaban por la patria”³.

Como mencionamos, la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas fue paulatina y se dio en distintas instancias. En primer lugar fue un tanto periférica y estereotipada, para luego avanzar con la incorporación formal abriendo las armas a las mujeres. Esto resultó el primer paso de remoción de obstáculos normativos y formales desde lo institucional. Luego, ya con las mujeres incorporadas formalmente se dio lugar al diseño de políticas específicas para el sector en materia de género.

1. Seminario Nro 13 – Conflicto armado y mujer. Position Paper - Prof. Karina Doña. Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile.

2. Exposición en el : 2nd International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces. Abril, 2010. Vienna. Panel II: Dealing with Diversity in Armed Forces: Gender, Sexual Orientations Ethnicity and religion. Presentation By Malena Derdoy, Gender Politics Director. Defense Minister. Argentina.

3. Para mayor desarrollo del tema ver: Las mujeres en las Fuerzas Armadas :¿Qué tipo de integración? Dra. Laura Masson. En “Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos”. 1er de. Bs As. Diciembre de 2010. Ministerio de Defensa y Fundación Friedrich Ebert.

De este modo, se puede leer un avance primero con la incorporación y luego con la integración de las mujeres dentro de una institución sumamente jerarquizada y masculinizada como lo son las FFAA. Cabe destacar que estas instancias se dieron y continúan desarrollándose en un marco de permanente transformación. El proceso de la inclusión cobra distintas dimensiones ya que si bien desde lo normativo se puede avanzar con la remoción de barreras formales y el diseño de políticas inclusivas, las mismas no siempre se reflejan en la práctica institucional. Con ello, para evitar el fetichismo normativo⁴ y el simple avance formal, es necesario la constante revisión de prácticas institucionales que muchas de ellas continúan siendo excluyentes y consolidando la identidad militar como únicamente masculina y varonil.

Por ello resulta necesario resaltar que el mero ingreso no garantiza la efectiva igualdad entre varones y mujeres en el ámbito de la Defensa, sino que se configura simplemente como una primer medida que debe ser acompañada por políticas de integración en materia de género. En tanto, también cobra particular importancia el monitoreo constante de la aplicación de acciones orientadas a remover las barreras formales e informales a los efectos de afianzar las estrategias de igualdad e inclusión de las mujeres en las Fuerzas. Todo ello, como cambio de paradigmas referido anteriormente respecto de la democratización de la institución.

II- CAPACIDAD DE AGENCIAMIENTO, DESARROLLO DE AGENDA PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

Las Fuerzas Armadas han sido instituciones netamente masculinas, donde se visualiza de manera preponderante un discurso androcéntrico hegemónico.

La dominación masculina en el terreno militar se fue dando casi de manera “natural” a la luz que la misma, como mencionábamos al principio, pocas veces fue puesta en disputada por las mujeres en términos de espacio de poder a conquistar.

Si bien de manera paulatina esto se fue revirtiendo, sobre todo en países de la región, con la fuerte presencia de mujeres a cargo de los distintos Ministerios de Defensa, aún las altas estructuras militares referidas a los cuerpos comandos están a cargo de varones. Esto se encuentra vinculado con un factor identitario de las fuerzas y es la llamada “antigüedad” que da cuenta, como su nombre lo indica, del transcurso de los años en la profesión militar. A la luz de que las mujeres de cuerpo COMANDO ingresaron recién en los años 80 y 90, todavía no han alcanzado la jerarquía suficiente para ocupar estos puestos de decisión⁵.

Retomando la idea de la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, cabe destacar que se pueden identificar varios factores que históricamente han restringido la participación – en sentido amplio de su concepción – de las mujeres en las FFAA.

4. Ver “El desarrollo de las políticas públicas con perspectiva de género en el ámbito de la Defensa por Nilda Garré. En. “Discriminación y Género. Las formas de la violencia”. Encuentro Internacional sobre violencia de Género. Acceso a la Justicia y Defensa Pública. Ministerio Público de la Defensa. Bs As, 2011.

5. Cabe destacar que en algunos países como Sudáfrica hay mujeres Generales y se han desarrollado diversas acciones afirmativas o de “cupos” en donde se avanzaba con reglas estructurales que impedían el actual acceso de mujeres en puestos de toma de decisión, a la luz del poco tiempo transcurrido desde la apertura de la armas. En lo que respecta a la Argentina se avanzó con reformas no en la carrera pero si que afectan a ocupar algunos lugares para los cuales se requería una jerarquía mayor. Tal es el caso de la promulgación del decreto Decreto Presidencial N° 1173/2010 que establece que hasta tanto las mujeres de cuerpo comando alcancen el grado requerido para participar de las juntas de calificación, lo harán las de cuerpo profesional que si ya cubren esos grados.

A la luz de avanzar con las distintas políticas de género en el ámbito de la Defensa resulta imperioso analizar los conceptos, las ideas, las necesidades y los planteos de las mujeres que integran las Fuerzas Armadas. En este sentido, Máximo Badaró⁶ menciona:

“la incorporación de una perspectiva de género a la formación militar requiere tomar en cuenta no sólo los mecanismos de marginación y exclusión sino también las posibilidades de agencia que se presentan a las mujeres en el ámbito militar”.

En este planteo el autor se cuestiona cuales son los criterios para identificar la “agencia” en las prácticas de las mujeres militares y planea que: *Una respuesta probable a esta pregunta sería la siguiente: la agencia se pone en evidencia en aquellas prácticas que intentan resistir o subvertir los mecanismos de dominación.*

Resulta interesante plantear aquí que la conformación del Consejo de Polítiacs de género creado en el año 2007 busca en principio poder generar un espacio de participación de las mujeres, brindando espacios institucionales que permitan subvertir la prácticas de dominación masculina. Esto al momento de integrar el Consejo con personal militar femenino (oficiales y suboficiales) quienes conjuntamente con representantes de la sociedad civil, la academia y otros organismos gubernamentales diseñen propuestas de políticas en materia de género para acercar al órgano decisor.

Este mecanismo participativo de tendencia horizontal y no verticalista como caracteriza los ámbitos de la Fuerzas Armadas, busca visibilizar de manera institucional estas demandas dando un lugar protagónico a las mujeres, participando y proponiendo líneas de acción que den cuenta de sus necesidades dentro de la institución.

Otro actor clave en la construcción de políticas publicas para el ámbito de la defensa es la escasa participación que la sociedad civil ha planteado en la materia. Recién en los últimos años se noto un grado de acercamiento mayor y de análisis – critico y propositivo- sobre las acciones a tomar⁷.

Lo mismo ocurre con la academia, quien de manera paulatina ha ido desarrollando conocimiento en la materia, incorporando la especificidad que plantea la sociología militar en el diseño de teorías y propuestas para su entendimiento y consecuente intervención.

III- LA CONSTRUCCIÓN DE UNA POLÍTICA PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA EL ÁMBITO DE LA DEFENSA.

Como se mencionaba anteriormente, a partir de 2006 se comienza a identificar una profundización del modelo democrático de las Fuerzas Armadas y como parte del mismo, la construcción de políticas activas para la plena integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas argentinas. En este sentido, si se analizan las reformas en la materia, se puede identificar una primer instancia donde se modificó aquella normativa que mantenía restricciones basadas en razón de género y se profundizó en la identificación y consecuente modificación de aquellas prácticas que limitaban la integración de la mujer. Algunas de las políticas de género que dan cuenta de lo antes mencionado son:

6. Badaró Máximo en *Mujeres militares y políticas de género en las Fuerzas Armadas: algunas reflexiones preliminares. Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. 1Er de. Bs As. Diciembre de 2010. Ministerio de Defensa y Fundación Friedrich Ebert.

7. ARDUINO, Ileana en: “Políticas de género en las Fuerzas Armadas de la República Argentina: recorridos para su integración”. *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. 1Er de. Bs As. Diciembre de 2010. Ministerio de Defensa y Fundación Friedrich Ebert.

- La eliminación de la prohibición que impedía a los padres que integraran los institutos de formación militar a ejercer su derecho a reconocer a sus hijos;
- La derogación de los actos administrativos que prohibían la permanencia en instituciones de educación militar a las mujeres embarazadas, lactantes y/o con niños/as;
- La derogación que impedía a las personas con hijos el acceso al Servicio Militar;
- La adecuación de las reglamentaciones de las Fuerzas para exceptuar a las mujeres lactantes y embarazadas de la tarea de cumplir guardias;
- La derogación la posibilidad de someter a consideración disciplinaria la existencia de hijos extramatrimoniales, embarazos de mujeres solteras y el concubinato;
- El reconocimiento del derecho de las mujeres a participar en las juntas, comisiones y/o instancias de asesoramiento para la confección de uniformes militares;
- El reconocimiento del derecho de las mujeres a participar en las ternas de postulantes para agregadurías en el extranjero;
- La incorporación de criterios de género en el Reglamento de Admisión y Registro de Solicitudes y Adjudicación de Viviendas y la incorporación de reglas específicas para la asignación de viviendas a quienes conforman hogares monoparentales y monomarentales;
- La restricción de la disponibilidad de armas para el personal denunciado judicial o administrativamente por hechos de violencia intrafamiliar, interpersonal o abuso de armas;
- La creación de un Protocolo de atención de las víctimas de violencia intrafamiliar;
- El dictado del decreto que ordenó incluir en las diferentes instancias de las Juntas de Calificación del Personal Superior y Subalterno, a las militares mujeres que se encuentren revistando en los grados a considerar en la integración de dichas juntas.

Por otro lado, se desarrollaron un conjunto de políticas activas tendientes a crear dispositivos institucionales capaces de garantizar la efectiva inclusión de las mujeres en el ámbito castrense. Se logran identificar algunas políticas como:

Consejo de Política de Género el cual funciona como una instancia de asesoramiento, y que procura asegurar la participación activa de las mujeres militares. Se configuró como un espacio donde desarrollar propuestas para el mejoramiento de las condiciones de acceso, permanencia y progreso en la carrera militar, destinadas a erradicar los obstáculos y promover acciones tendientes a garantizar la igualdad real de oportunidades para hombres y mujeres. El consejo de Política de Género está compuesto por mujeres de las Fuerzas Armadas, representantes de la sociedad civil, de la academia y de distintos organismos del Estado⁸.

Por otra parte, y a la luz de la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres se crearon *las Oficinas de Género* las cuales fueron pensadas como un lugar de comunicación, contención y orientación que para lograr la integración y la cohesión de las mujeres en las Fuerzas Armadas⁹. La composición de estas Oficinas esta dada por profesionales de distintas disciplinas, pudiendo estar integradas por personal militar o civil.

8. Resulta interesante el análisis de la Dra Garré (op. cit) sobre este punto en tanto los orígenes y las razones del Consejo de Políticas de Género: *También entendimos que la incorporación de mujeres militares no debía quedar reducida a una representación simbólica de las "mujeres" en abstracto, categoría respecto de la cual ya nadie duda sobre su falsa universalidad; entonces convocamos mujeres que aquí y ahora han escogido la profesión militar, algunas oficiales con capacidad de mando, otras suboficiales que ocupan los últimos lugares de la cadena de mando, algunas de ellas son profesionales de ciudades medias, otras, jóvenes con estudios básicos completos, algunas provenientes de otros lugares del país, algunas madres solteras, otras, sin hijos; algunas con vocación de guerreras, otras con interés por la investigación científica, etc. En fin, se fue sumando la diversidad al trabajo concreto, bien lejos de las simplificaciones, es algo que hemos podido desarrollar nuestra agenda de trabajo.*

9. Ver: "Equidad de Género y Defensa: una Política en Marcha III". Resolución Ministerial Nro 1160/08

En lo que respecta al avance de las mujeres en espacios de toma de decisión, las medidas más notorias fueron de la mano del impulso de Naciones Unidas y la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad, la cual insta a los Estados miembros a desarrollar distintas acciones a los efectos de lograr no sólo un número mayor de mujeres en el despliegue de las Operaciones de Paz sino también una participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión. Como mencionábamos al principio, el escenario de las OMP funciona como una condensación de lo que ocurre en los distintos espacios de las Fuerzas Armadas en la región sobre todo en cuanto a la participación de las mujeres y los roles que las mismas ocupan en las Fuerzas.

Por su parte, y a la luz de lograr la conciliación entre la vida familiar y la profesional como estrategia de inclusión de las mujeres en el mercado laboral y el desarrollo una responsabilidad masculina mayor en las tareas reproductivas, se diseñó el *Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable*. El plan está destinado a atender la necesidad de contar con medidas que permitan compatibilizar el desarrollo de la vida profesional sin desmedro de la familiar, en este sentido se avanzó en la construcción de Jardines Maternales en distintas unidades militares del país. El anclaje teórico de esta política se estructura en la democratización de la familia y la distribución equitativa de las tareas productivas y reproductivas dentro de las mismas, buscando desarticular los vínculos prejuiciosos en donde la responsabilidad reproductiva era un terreno exclusivo de las mujeres mientras que la productiva de los varones.

Resulta imperioso avanzar con medidas institucionales para lograr la deseada democratización de los hogares ya que de no hacerlo, se profundizará el registro que indica que las mujeres han ido asumiendo roles productivos (poder salir a trabajar) pero sin dejar o disminuir sus tareas reproductivas, produciéndose la llamada “doble jornada laboral”¹⁰.

Por otro lado, y dando respuesta a las distintas obligaciones asumidas por el Estado Nacional en materia de violencia intrafamiliar se creó el *Plan de Trabajo conjunto para promover una política integral para la detección, atención y registro de los casos de violencia intrafamiliar*¹¹. En el marco de este plan se conformaron equipos de atención interdisciplinarios en los hospitales u otras instalaciones sanitarias de las FF.AA. para la atención de la problemática, dando respuesta a la obligación del Estado Argentino a abordar políticas en materia de violencia intrafamiliar.

Ante la breve descripción realizada en los párrafos anteriores cabe destacar que la articulación y la integralidad entre las distintas políticas de género y derechos humanos ha sido absoluta, en tanto difícilmente se pueda pensar las mismas desde lugares estancos o no articulados entre sí.

Otro punto interesante es el desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género en el ámbito de la Defensa, y el cual busca reflejarse en el narrativo anterior, es el concepto y aplicación del *gender mainstreaming*. Como sabemos, el *mainstreaming* es un enfoque transformador que busca analizar los impactos del sistema de género en varones y mujeres teniendo en cuenta las especificidades de cada grupo de personas y, al mismo tiempo, buscando implementar medidas para corregir las desigualdades existentes¹².

Desde esta perspectiva las distintas políticas han avanzado tanto en puntos específicos en materia de género como también en la transversalización e integralidad del tema en otras agendas. Ello, a los efectos de evitar que las acciones en materia de género no sean políticas aisladas sino que por el contrario se encuentren transversalizadas en

10. En la plataforma de acción de Beijing, el objetivo estratégico F6 señala la necesidad de promover la conciliación de las responsabilidades de las mujeres y de los hombres en relación al trabajo y la familia (CEPAL 2007).

11. Ver “Equidad de Género y Defensa: una Política en Marcha IV”. Resolución Ministerial 1/10

12. Gender Mainstreaming: Luces y sombras de un enfoque para la igualdad de los géneros. María Rigat – Plaum. Fundación Friedrich Ebert en Argentina. Noviembre 2007.

la lógica institucional. Si bien resulta necesario la implementación de medidas puntuales y específicas en la materia, estas deben estar integradas en el resto de las acciones de democratización que se desarrollan. De esta manera se logra no sólo una verdadera inclusión sino que además es un reaseguro para la perdurabilidad de estas políticas y su reproducción en prácticas concretas de la vida institucional cotidiana.

IV- ALGUNAS IDEAS FINALES

Resulta claro que el cambio de paradigma comienza con el ingreso de las mujeres en las fuerzas Armadas, sin que resulte suficiente el ingreso formal con la verdadera y efectiva integración.

Un punto que cobra particular relevancia es la diferencia sexuada del trabajo y con ello los roles que le son asignados, culturalmente, a varones y mujeres. Esto hace a la proyección de la vida profesional como una continuidad de la vida familiar de la mujer a la cual esta estereotipadamente vinculada. Ello sobre todo prestando atención no solo a la participación de las mujeres en las FFAA sino sobre todo a los lugares que las mismas van a ocupar¹³.

Con este punto al igual que con otras agendas, una vez más, las fuerzas armadas no son ajenas a lo que ocurre en el resto de la sociedad.

Claro que las resistencias al cambio son y serán un factor preponderante que determinaran los avances o no de estas acciones. Por ello resulta prioritario incorporar a los varones en el desarrollo de estas políticas en materia de género. Esto no solo desde el concepto de integración, en donde deben articularse acciones integradas contemplando tanto la percepción de las mujeres como también la de los varones.

Estudiar las tensiones que se registran entre varones y mujeres en la sociedad en tanto acceso a derechos y desarrollo de igualdad, no resulta ajeno a las que pueden identificarse en el ámbito castrense.

13. Op. Cit: Masson, Laura : Las mujeres en las Fuerzas Armadas, ¿Qué tipo de integración? " *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*". 1er de. Bs As. Diciembre de 2010. Ministerio de Defensa y Fundación Friedrich Ebert.