
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.