
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.