

Licenciatura en Administración Pública
Escuela de Política y Gobierno
Universidad Nacional de San Martín

Tesina de Investigación

¿Igualdad en la Fuerza o igualdad por la fuerza?

Un análisis de los factores que limitan el avance de políticas de igualdad de género en el Ejército Argentino (período 2006 – 2015)

Tesista: Roberto José Cadierno

Tutor: Luciano Enrique Andrenacci

Fecha: 12 de julio, 2024

1. Resumen.

En este trabajo se analizan los factores que limitan el avance de políticas de igualdad de género en el contexto de instituciones armadas, con especial énfasis en el Ejército Argentino. La hipótesis que propongo es que la organización estudiada resulta ser poco permeable al cambio, dado que define su perfil profesional en función de un régimen de género donde el ideal profesional coincide fuertemente con un modelo de masculinidad hegemónica. Para comprobar esta hipótesis, se analizan las iniciativas desplegadas en la órbita del Ministerio de Defensa en el período 2006-2015 vinculadas a la implementación de políticas públicas que abordan la temática. La metodología empleada se basa en un diseño cualitativo, en el que se recolectó la información a través de entrevistas a integrantes de la Fuerza de diferentes unidades militares y se revisó la normativa emitida. Se concluye que los factores que limitan el avance de políticas de igualdad de género en el contexto de instituciones armadas responde a la persistencia de un discurso masculino dominante, al cual las mujeres que son parte adhieren debido a su formación y al deseo de integrarse en esos espacios sociales que reunieron –y aún reúnen- en su mayoría a personal masculino.

Palabras clave: Argentina – Fuerzas Armadas – género - transversalidad de género - políticas públicas.

Indice

1. Resumen.	2
2. Introducción.	3
3. Estado de la cuestión	5
3.1 Las políticas de acción afirmativa	6
3.2 Las políticas para las mujeres y políticas con perspectiva de género	7
3.3 Las políticas de transversalización de género	8
4. Marco teórico y argumento general	10
4.1 Género y políticas públicas	10
4.2 Perspectiva de género, intervención estatal y transversalización de la perspectiva de género.	12
4.3 La hipótesis propuesta	13
5. Metodología.	13
6. Desarrollo.	16
6.1 Antecedentes	16
6.2 Resultados de la investigación	16
6.3 Sobre el diseño y la implementación	16
7. Resistencia.	20
7.1 La falta de creencia en el servicio de las mujeres.	21
7.2 Resistencia a las políticas de género.	23
7.3 Obstáculos que limitan el avance de políticas de igualdad de género.	25
8. Formación.	27
8.1 Conocimiento de disposiciones sobre género.	29
8.2 Maternidad.	31
9. Prácticas Castrenses.	34
9.1 Trato diferente.	34
9.2 Situaciones de acoso sexual.	36
10. Conclusiones.	38
11. Bibliografía.	41

2. Introducción.

El Ejército Argentino ha sido históricamente una institución conformada por personal masculino, cimentada en la creencia de que la profesión militar conlleva una vocación especial y un estilo de vida distintivo, marcado por el compromiso con el mando y la obediencia y por la capacidad de liderazgo heroico (Donadio, 2010).

Si bien en los primeros años de la década de 1980 se abrió la posibilidad de ingreso para mujeres a sus filas como parte del Cuerpo Profesional, fue en la década de 1990 cuando se les permitió incorporarse como personal de tropa y posteriormente como personal de cuadro del Cuerpo

Comando. A pesar de estos cambios, se preservaron los estándares educativos y culturales establecidos que signaron sus características organizacionales (Derdoy, 2013: 82).

No fue sino, a partir de las iniciativas desplegadas en la órbita del Ministerio de Defensa en el 2006, vinculadas a la implementación de políticas públicas que abordan la temática de igualdad de género, que se comenzó a pensar en lograr la integración plena de las mujeres y dotar a las Fuerzas de un perfil lo suficientemente profesional como para que la identidad de género no se convirtiera en un obstáculo para el desarrollo de su carrera (Masson, 2020).

En la actualidad, el Ejército sigue siendo un espacio poco permeable al cambio, en tanto define su perfil profesional en función de un régimen de género donde el ideal profesional coincide fuertemente con un modelo de masculinidad hegemónica (Masson 2021), por ello, en esta investigación me propongo indagar: ¿Qué factores limitan el avance de políticas de igualdad de género en el contexto de instituciones armadas?

El argumento general de esta investigación consiste en que los factores que limitan el avance de políticas de igualdad de género en el contexto de instituciones armadas responden a la persistencia de un discurso masculino dominante, al cual las mujeres que son parte de las Fuerzas adhieren debido a su formación -cómo han sido educadas y socializadas- y al deseo de integrarse en esos espacios sociales que reunieron –y aún reúnen- en su mayoría a personal masculino.

Para responder a mi pregunta de investigación y desarrollar el argumento, se impone analizar su diseño y su implementación a fin de explorar si las resistencias que se vislumbran se corresponden con políticas en las cuales se valoraron las particularidades, matices, complejidades relacionadas con las identidades generadas, integración y el desarrollo profesional de las mujeres, o en su defecto, si se aplicaron lógicas provenientes de otros contextos sin adaptaciones específicas (Masson, 2020). Para ese cometido, examino las perspectivas de los agentes que trabajan en la institución, con el fin de identificar su nivel de comprensión y aceptación de los cambios normativos y la creación de estructuras administrativas. Adicionalmente, intento hallar las posibles prácticas militares que pueden generar resistencias, tensiones y obstáculos a la implementación de las mentadas políticas en el período 2006 – 2015.

Este trabajo resulta relevante para el campo de la Administración Pública, ya que busca comprender cómo evolucionó la institución castrense de un ámbito profesional netamente masculino a uno profesional mixto, adecuándose a las leyes que rigen en el ámbito civil

(Masson y Silbergleit, 2020). Además, evaluar la teoría a la luz de la experiencia, representaría una contribución empírica significativa. Finalmente, es importante tener en cuenta que aún queda mucho por investigar en esta área y que la cuestión está lejos de haber sido estudiada por los propios miembros del Ejército Argentino.

Inicio la tesina con una presentación del estado de la cuestión en el cual pongo de resalto de cuáles han sido las investigaciones hasta el momento sobre el objeto de estudio. El marco teórico elegido me permitió sustentar conceptualmente el concepto de género, políticas públicas y la conexión que se da entre ambas a través de la transversalización de la perspectiva de género. La metodología empleada para esta investigación se basa en un diseño cualitativo. Para la recolección de datos se realizaron entrevistas a integrantes de la Fuerza que desempeñan funciones en diferentes Unidades militares, a la par de revisar y analizar las diferentes Resoluciones emitidas desde la cartera de Defensa y las regulaciones internas, ello a fin de dar cuenta de la transición en la que se encuentra hoy la inserción de las mujeres en el Ejército. Avanzo con el desarrollo, poniendo a prueba la hipótesis que guía esta investigación a través del análisis de los relatos obtenidos del personal militar entrevistado, de la documentación que se fue elaborando y de los autores que escriben sobre la problemática de género en las FFAA. Por último, a modo de cierre, presento las conclusiones de la tesina.

3. Estado de la cuestión

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas se presenta como una clave para la comprensión de la realidad social y su evolución posterior. Por lo tanto, es relevante revisar las discusiones teóricas que respaldan las medidas implementadas por los Estados nacionales.

Antes de adentrarme en las principales características de las políticas destinadas a promover una mayor igualdad de género y distinguir las categorías identificadas en la literatura, es importante señalar que en América Latina persisten representaciones sociales tradicionales sobre los roles diferenciales de hombres y mujeres en lo que respecta al trabajo doméstico y la crianza de hijos e hijas. En este contexto, las políticas públicas relacionadas con el ámbito laboral y familiar influyen en la manera en que se distribuyen las responsabilidades de cuidado y crianza en los hogares. En otras palabras, existe una estrecha relación entre la orientación de las políticas estatales, especialmente en lo que respecta al papel del mercado laboral y las

responsabilidades atribuidas a las familias, y la configuración de las identidades de género (Faur, 2006).

Lo mencionado muestra al Estado, en esta región del planeta, como productor de desigualdades, pero a la vez, aunque resulte contradictorio, se vislumbran ingentes esfuerzos legislativos para adecuar las normas internas al contenido de compromisos internacionales asumidos a efectos de garantizar la igualdad que supere las desigualdades arraigadas en las estructuras sociales y culturales, teniendo presente la importancia del enfoque de género como una herramienta teórica para comprender y cuestionar las construcciones sociales y culturales de los roles de género. Sin embargo, estas medidas siguen operando bajo un concepto de igualdad meramente formal, evidenciando su marcada insuficiencia para lograr una igualdad sustancial y la limitación en el acceso al pleno ejercicio de los derechos de ciudadanía por parte de las mujeres (Pautassi, 2011).

Rodríguez Gustá (2008, 110), explica que “en un sentido estricto, todas las políticas públicas estarían, de acuerdo con Joan Acker (1990) generizadas, lo cual significa que los contenidos, los objetivos y las metodologías de las acciones del Estado están imbuidos de concepciones sobre el valor relativo de atributos culturales masculinos y femeninos, así como de creencias respecto de los comportamientos normativamente deseables para cada uno de los sexos”.

La literatura sobre las políticas públicas en cuestiones vinculadas con el género ha identificado diferentes estrategias empleadas para mitigar los efectos de la desigualdad.

3.1 Las políticas de acción afirmativa

Surgidas en Estados Unidos en la década de 1960 y en Europa en los años 1980, se destaca que estas políticas forman la base de proyectos específicos dirigidos a las mujeres como grupo objetivo y principales participantes, enfocándose en aspectos jurídicos y normativos (Masson y Silbergleit, 2020). En América Latina, la adquisición de la ciudadanía política a través del sufragio femenino, consolidada entre las décadas de los cuarenta y cincuenta, resultó ser insuficiente para garantizar el acceso de las mujeres a las esferas de poder estatal, en consecuencia, inspiradas en los principios del Artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), los movimientos de mujeres y las mujeres políticas han abogado por la introducción de medidas de acción afirmativa con el fin de lograr una mayor participación en los ámbitos de toma de decisiones (Rodríguez Gustá, 2008).

Estas políticas de acción afirmativa han sido definidas como el establecimiento de medidas temporales que tienen como el fin establecer la igualdad de oportunidades en la práctica y que permitan mentalizar a las personas o corregir aquellas situaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales discriminatorios (Osborne, 1997), donde el Estado debe garantizar sus derechos mediante disposiciones normativas específicas. Sin embargo, son criticadas por abordar sólo las injusticias superficiales y no las estructurales, sea su actuación como acciones directas, donde se intenta cambiar la composición demográfica de una organización, o indirectas, modificando la estructura de oportunidades para promover una mayor representación femenina en las jerarquías organizacionales (Rodríguez Gustá, 2008). Masson y Silbergleit (2020: 35) dicen que, aunque se observaron algunos cambios con su implementación, estas estrategias suelen mantener las desigualdades existentes. A su vez, citan a Naila Kabeer (1994) quien llamó la atención sobre el hecho de que estas políticas eran “ciegas al género”, en lugar de neutrales al género, como suele considerárselas.

3.2 Las políticas para las mujeres y políticas con perspectiva de género

Siguiendo con las estrategias de intervención, Rodríguez Gustá (2008) identifica las llamadas políticas *para las mujeres* y políticas con *perspectiva de género*.

La autora señala que las políticas dirigidas para las mujeres suelen considerar los roles de género responsabilidades entre los sexos en la reproducción y el bienestar familiar y social como dados, sin reconocer su construcción histórica. Estas políticas tienen como propósito corregir desventajas como la carga laboral adicional para las mujeres, pero no cuestionan los roles asignados a los hombres ni promueven su participación en las tareas de cuidado. Se centran en reducir las brechas de género, como las disparidades salariales, mediante cambios legislativos y educativos, pero no han fomentado la participación masculina en las tareas del cuidado (Rodríguez Gustá 2008).

Como contrapunto, las políticas con perspectiva de género buscan redistribuir recursos y oportunidades para las mujeres, centrándose en cambiar las relaciones jerárquicas de género. Esto implica acciones sobre los derechos de las mujeres, la democratización de las familias y la igualdad en las responsabilidades domésticas. De este modo, estas políticas pretenden modificar las raíces de la desigualdad, especialmente en instituciones como la familia y el mercado laboral, desafiando la división entre lo público y lo privado. Comenzando con la movilización de mujeres desde la sociedad civil para que las cuestiones de género sean

reconocidas como problemas públicos en la agenda estatal, una vez allí, se espera que el Estado promueva el cambio social a través de políticas públicas, trabajando en colaboración con grupos de mujeres y movimientos feministas. Para llevar adelante ese cometido, se requieren acciones a largo plazo y la capacitación de funcionarios estatales en perspectivas de género (Rodríguez Gustá 2008).

3.3 Las políticas de transversalización de género

En la década de 1990 surge el *gender mainstreaming*. Esta estrategia subraya la necesidad de realizar una serie de consideraciones a la hora de pensar en políticas públicas con perspectiva de género: un diagnóstico de las diferencias existentes y, a partir de allí, la definición de los problemas, la colocación de los temas en la agenda pública, la evaluación del impacto de las políticas y la adopción de un enfoque de transversalidad de género. Se busca así no solo hacer hincapié en aquellas políticas destinadas a las mujeres separadas del conjunto de los programas públicos, sino la inclusión de la perspectiva de género en la totalidad de los proyectos. Esta política se propone revisar integralmente las políticas públicas, cuestionando los elementos que redundan en favorecer relaciones desiguales entre varones y mujeres. También se orienta a lograr no sólo igualdad de derecho sino, principalmente, la igualdad de hecho ya que la experiencia demostró que la igualdad formal no necesariamente se traduce en una igualdad real. Esto implica eliminar los sesgos de género que ofrecen un trato preferente a los varones descuidando las situaciones que afectan a las mujeres, analizar los factores que generan las desigualdades y evaluar las modalidades posibles de su modificación (Masson y Silbergleit, 2020).

García Prince (2008, 62) advierte que, si se le trata como un proceso de naturaleza “más o menos” técnica, sus impactos en los núcleos de las desigualdades políticas no se traducen en reales cambios; cosa que sí parece posible cuando se maneja su dimensión política. Atento a ello, el poder transformativo del *gender mainstreaming* depende de sus alcances de la visión estratégica y holística con la cual se diseñe en su ejecución estratégica y por tanto progresiva. Caroline Moser (2005) es una de las autoras que destaca la necesidad de promover la institucionalización de la preocupación de género dentro de las organizaciones, analizando la igualdad en el grupo de personas y otros procedimientos para asegurar un proceso de transformación en términos de actitudes y “cultura”. También remarca la importancia de promover el empoderamiento de género a través de la participación femenina en el proceso de

toma de decisiones para garantizar que sus intereses estén incluidos e introduzcan temas en la agenda. Es decir, no se propone solamente el aumento de la participación de las mujeres en agendas definidas por otros, sino también atender a las contribuciones de las mujeres.

Emanuela Lombardo (2003:11) al analizar este enfoque plantea la idea del cambio de agenda, en tanto se “requieren transformaciones en las estructuras y en los procesos de toma de decisión, en la articulación de los objetivos, en la prioridad dada a los temas de género entre otros asuntos relevantes y, en general, un replanteamiento de las configuraciones institucionales que apoyan la presente división del poder en la toma de decisiones”.

Respecto de la gestión pública, la transversalización de políticas supone mecanismos más horizontales al interior del Estado a efectos de visualizar problemáticas de género en la totalidad de las áreas de intervención. Ello demanda capacidades sinérgicas, usualmente asociadas con estructuras menos jerárquicas y grupos de trabajo denominados integradores. En definitiva, la transversalización implica mayores grados de articulación en redes intra-burocráticas más que un Estado con una alta diferenciación funcional y jerárquica (Rodríguez Gustá, 2008).

En este trabajo consulté diversas publicaciones relacionadas al objeto de estudio, entre ellas, “Género y Fuerzas Armadas. Algunos debates teóricos y prácticos” (MINDEF-Friedrich Ebert Stiftung – 2010), “Militares Argentinas” (UNDEF-MINDEF, 2020), Colección “Equidad de Género y Defensa: una política en marcha” (MINDEF 2007 – 2015), Plan Integral de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa 2021-2023 (La política de género como política de Estado en el Ámbito de la Defensa– IF-2021-58697257-APN-DPG#MD), las cuales versan sobre diferentes temas teóricos y de gestión de políticas públicas de género, creación y funcionamiento de oficinas de género, resoluciones adoptadas, encuestas a personal y otras. También he tenido acceso a capítulos de libros y artículos donde Marcela Muratori junto a otros autores se centran en estudios empíricos sobre personal del Colegio Militar de la Nación. Luego de ese recorrido por la bibliografía, creo oportuno señalar que la investigación empírica que podría oficiar como antecedente válido del problema de investigación, vale decir, que más se ajusta a lo que aquí investigo, es el trabajo realizado por Laura Masson titulado “Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas y de Seguridad” (2021), quien, con el fin de evaluar los potenciales obstáculos a ser tenidos en cuenta para la implementación de la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas Argentinas, tomó como herramienta los conceptos de Moser (2005) correspondientes a evaporación, invisibilidad y resistencia y los adaptó a los datos que surgieron de su estudio.

Finalmente, hago notar que mi pretensión es realizar una contribución empírica. Con base en ello, entiendo que la discusión acerca de los obstáculos que dificultan el progreso de las políticas de igualdad de género en las Fuerzas Armadas, en particular en el Ejército Argentino, se encuentra en curso. Si bien hay algunos estudios elaborados por académicos que de una u otra manera están vinculados a la institución, resta aún mucha investigación por realizar y la cuestión está lejos de ser estudiada por los propios integrantes de la Fuerza.

4. Marco teórico y argumento general

Al inicio de esta tesina me pregunto qué factores limitan el avance de políticas de igualdad de género en el contexto de instituciones armadas, ello en función de las particulares características que presentan este tipo de agencias en relación a su perfil profesional. Con el objetivo de avanzar en la investigación fue necesario precisar los conceptos centrales, esto es, Género, Políticas Públicas, Perspectiva de Género y Transversalidad del Género e indagar la relación que existe entre ellos.

4.1 Género y políticas públicas

En primer lugar, es importante subrayar que el Género es un constructo desarrollado por las teóricas del feminismo, cuyo origen proviene del campo de la medicina. La acepción del término género que se inaugura con los estudios de género es atribuida a las autoras feministas Ann Oakley (1972) y Gayle Rubín (1975), quienes estaban preocupadas por explicar cómo las diferencias e inequidades entre hombres y mujeres eran declaradas como diferencias biológicas y no como producto de relaciones sociales asimétricas y desiguales entre los sexos, en las cuales las mujeres estaban y están en posición subordinada (Fundación Juan Vives Suriá, 2010, 27). Incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas dentro de una estrategia de promoción de calidad de vida, exige en primer lugar entender en toda su pluralidad en qué consiste el concepto de género y sus principales implicaciones políticas, sociales, culturales y, particularmente, cómo impacta la vida cotidiana de hombres y mujeres la concepción de género prevaleciente en un momento histórico determinado en una sociedad (Huggins Castañeda, 2005).

Al respecto, se denomina género al conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que se elaboran a partir de la diferencia anatómica entre los sexos, es decir, lo “propio” de los hombres y lo “propio” de las mujeres, y a la vez, se reproduce mediante

costumbres y valores profundamente tácitos que han sido inculcados desde el nacimiento con la crianza, el lenguaje y la cultura; una especie de lógica cultural omnipresente en todas las situaciones sociales, donde el ser humano introyecta esquemas mentales de género con los cuales clasifica lo que lo rodea. Se agrega que el género es más que un poderoso principio de diferenciación social; es un brutal productor de discriminaciones y desigualdades (Lamas, 2002)

Si se presta atención a la definición dada se puede ver que la noción de género se enmarca en dos sentidos, social y psicológico; en concordancia con dos dimensiones, colectiva e individual. Su estudio proporcionará un conocimiento que será utilizado como una categoría de análisis social e histórico (Fundación Juan Vives Suriá, 2010).

Algunos sostendrán, incluso, que el género es más que una categoría, es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo. El género está presente en el mundo, en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura. No obstante, es un error usual confundir género con mujer, y pensar que al decir que cuando se habla de las mujeres se está trabajando con género. Es cierto que la creciente utilización de la perspectiva de género en la elaboración de interpretaciones, diagnóstico y políticas públicas, ha permitido la visibilización de las mujeres y de la problemática que las envuelve, ha logrado avances en la emancipación femenina, pero lo ha llevado adelante no sin cierto desgaste, y eso sucede en virtud de una tendencia reduccionista que distorsiona los alcances de esta perspectiva (Huggins Castañeda, 2005, Lagarde, 1996).

Como paso de avance en el proceso de cambio socio-cultural, uno de los aspectos primordiales que se demanda es la institucionalización del enfoque de género, sobre todo en el debate actual sobre el papel del Estado en la redistribución de oportunidades -para este caso hablamos de distribución de igualdad de oportunidades para varones y mujeres- vehiculizado a través de políticas públicas (Britos et al, 2002).

Una definición pertinente sobre políticas públicas a los fines estudiados la proporcionan Oszlak y O'Donnell, (1982, 112) al caracterizarlas como “un conjunto de acciones y omisiones que manifiestan una determinada modalidad de intervención del Estado en relación con una cuestión que concita la atención, interés o movilización de otros actores en la sociedad civil”. Al elegir este concepto tuve en cuenta que, al definir las, se coloca al Estado en el centro del compromiso. Me explayaré en los puntos que siguen sobre este aspecto particular.

4.2 Perspectiva de género, intervención estatal y transversalización de la perspectiva de género.

La perspectiva de género es una opción política para develar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los varones, pero también es una perspectiva que permite ver y denunciar los modos de construir y pensar las identidades sexuales desde una concepción de heterosexualidad normativa y obligatoria que excluye (Cremona, UNICEF, 1017, 14), no obstante, esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización (ONU Mujeres).

Lo anterior me indica que la conexión entre la política pública y perspectiva de género se da a través de la transversalización de la perspectiva de género. Servirá de apoyo a esta afirmación lo que mencionaré en los párrafos subsiguientes al exponer los elementos que componen dicho enfoque.

La transversalización de una perspectiva de género -cuyo objetivo final será alcanzar la igualdad de género- demanda que sea pensada como un proceso y como una estrategia. Como proceso requiere que se evalúen cuáles son las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, que incluya la legislación y la política o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Como estrategia, tomar en cuenta los intereses y experiencias de las mujeres y los hombres para lograr una dimensión integral del diseño, la puesta en práctica, supervisión y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera tal que las mujeres y los hombres se beneficien por igual. Se trata de una estrategia de incidencia política radicalmente diferente del activismo feminista, es un enfoque top-down (de arriba hacia abajo) que compromete a la dirección de los gobiernos (Naciones Unidas en el Consejo Económico y Social, 1997, Lamas, 2002).

La transversalidad del género es una estrategia que camina por dos vías. Por un lado, en acciones agregadas a las políticas de un cierto campo de acción del estado, que se orientan a corregir un desequilibrio en la distribución de poder, recursos, oportunidades o reconocimientos entre las mujeres y los hombres. Y por el otro, en acciones dirigidas a transformar la racionalidad tanto de los procesos de formulación de las políticas públicas, como del funcionamiento interno de las propias instituciones. A su vez, con el objeto de analizarlas, se pone énfasis en diferentes dimensiones. La dimensión política, es decir, cómo está incluida la equidad de género en la definición de la política pública en cuestión, grado de compromiso, indiferencia o ceguera tienen las políticas públicas respecto a la igualdad en el reconocimiento

de necesidades, demandas e intereses de las mujeres y de los hombres, en aras de promover un mayor equilibrio distributivo en términos de género. La dimensión de la estructura, esto es, las reglas escritas y no escritas en el funcionamiento de las instituciones así como la organización y jerarquía de los sistemas y procedimientos de trabajo y finalmente la dimensión del agente de equidad, que hace referencia a la capacidad de agencia que tienen las unidades de género, la trama de puntos focales de género a lo interno de las organizaciones públicas y la red de actores sociales que impulsan la agenda de la equidad de género (Incháustegui y Ugalde, 2006). Dado su planteo sistémico acerca de la totalidad de las acciones del Estado, se afirma que las políticas con perspectiva de género y las acciones afirmativas podrían ser instrumentos de la transversalización (Rodríguez Gustá, 2008).

4.3 La hipótesis propuesta

La hipótesis de esta investigación consiste en que los factores que limitan el avance de políticas de igualdad de género en el contexto de instituciones armadas responde a la persistencia de un discurso masculino dominante, al cual las mujeres que son parte de las Fuerzas adhieren debido a su formación -cómo han sido educadas y socializadas- y al deseo de integrarse en esos espacios sociales que reunieron –y aún reúnen- en su mayoría a personal masculino. Dado que sus integrantes se muestran reticentes al cambio y exhiben ausencia de perspectiva de género, la implementación de políticas con enfoque de género, no se han originado a partir de demandas internas de sus propias organizaciones, sino que su aplicación ha sido el resultado de una decisión política. Para desarrollar el argumento, se impone analizar el diseño y su implementación a fin de explorar si las resistencias que se vislumbran se corresponden con políticas en las cuales se valoraron las particularidades, matices, complejidades relacionadas con las identidades generadas, integración y el desarrollo profesional de las mujeres, o en su defecto, si se aplicaron lógicas provenientes de otros contextos sin adaptaciones específicas.

5. Metodología.

El trabajo aborda la temática de las políticas públicas de igualdad de género en el ámbito de la cartera de defensa de la República Argentina, especialmente mirando a qué factores limitan el avance de políticas de igualdad de género en el Ejército Argentino, tomando como marco temporal de análisis el período 2006 hasta el 2015. Esta delimitación tiene fundamento en que a partir de la gestión de Nilda Garré como ministra de Defensa entre los años 2006-2010, se

implementó una política de género transversal -establecido en la Plataforma de Acción de Beijing que surgió con la IV Conferencia de la Mujer (1995)-, basada en un alto grado de institucionalización, la articulación con organismos externos y ámbitos académicos, que buscaba fortalecer las capacidades internas de las Fuerzas Armadas y promover la participación permanente de las mujeres militares, creando a tal fin, el Consejo de Políticas de Género para la Defensa por Resolución Ministerial N° 274/2007. Las políticas de género se profundizaron en la gestión del ministro Agustín Rossi (2013-2015), no obstante, esta continuidad fue interrumpida en el año 2016, al asumir como ministros de Defensa Julio Martínez (2016-2017) y Oscar Aguad (2017-2019) durante la gestión del presidente Mauricio Macri (Masson y Silbergleit, 2020).

Ahora bien, parados en el momento inicial del diseño de las políticas públicas analizo por un lado qué fue lo que se quiso hacer y por otro, dentro el periodo elegido, exploro qué fue lo que pasó con su implementación.

La relevancia que encuentro en investigar este caso responde a que la implementación de políticas de género, fue uno de los ejes fundamentales del proceso de modernización de las Fuerzas Armadas, que debía requerir del sostenimiento de políticas activas para la transformación institucional y que la inclusión de la transversalidad de género en el ámbito de la Defensa, al producir las condiciones normativas y materiales para garantizar la integración igualitaria de la mujer en una institución que tradicionalmente fue pensada como un espacio social masculino, implicaba avanzar en la consolidación de nuevos paradigmas sobre las Fuerzas Armadas (Garré, 2010).

Para llevar adelante la investigación, empleo la metodología cualitativa, que considero la más adecuada para obtener la información necesaria a los fines de entender los factores que limitan el avance de políticas aludidas en la institución estudiada. Este tipo de investigación, en palabras de Ezequiel Ander-Egg (2011, 47) se caracteriza “...por la obtención de información de manera inmediata y personal, utilizando técnicas y procedimientos basados en el contacto directo con la gente o realidad que se investiga”.

En relación a las fuentes, me serví de fuentes primarias. El recurso utilizado fue realizar entrevistas en profundidad a dieciséis personas, mujeres y varones pertenecientes a diferentes jerarquías de los escalafones de Oficiales, Suboficiales, Tropa. Efectué una indagación de trayectorias, buscando una lógica representativa en lxs entrevistadxs (varones y mujeres, diferentes posiciones, etc.), en temas vinculados a como caracterizan la institución, los motivos

de incorporación (vocación, salida laboral, tradición familiar, trabajo estable, posibilidad de conocer el país, servicio al otro, defensa de la patria), creencia en el servicio de las mujeres, formación que recibieron, trato diferente, acoso sexual y hostigamiento laboral, límites a la incorporación, conocimiento de disposiciones legales y reglamentarias que contemplan la problemática de género, resistencia al cambio y cultura institucional, percepción respecto a si las políticas han sido pensadas para la fuerza, su expresión de motivos (por qué que se aplicaron y que se quiso hacer), avance del proceso, objetivos a ver cumplidos, efectos positivos, negativos y la presencia de prácticas que deprecien el funcionamiento de los mecanismos de género instituidos (Oficinas de Género).

Para evaluar los posibles obstáculos a ser tenidos en cuenta para la implementación de la perspectiva de género, tomo como herramienta conceptual las ideas de **Resistencia:** Moser (2005) la define como mecanismos eficaces que bloquean la transversalidad de género, desde una oposición esencialmente política y basada en el género; **Formación:** es decir la búsqueda formar un perfil de hombre que esté dispuesto a dar la vida, formar líderes para hacer la guerra y garantizar la paz, y viceversa, teniendo en cuenta que desde siempre se ha asociado la guerra a la virilidad y la paz a la feminidad y que por tal razón, tradicionalmente y en todas partes, la guerra ha sido función de los hombres y las mujeres han sido excluidas del manejo de las armas (Masson, 2010); **Prácticas Castrenses:** los argumentos en base a los que se construyen los valores morales que estructura la identidad del soldado (entendido genéricamente) y definen la pertenencia a las Fuerzas Armadas que requiere la creación de normas consuetudinarias para generar espacios de socialización específicos, lealtades entre camaradas y donde las mujeres han ejercido una función diferenciada y de complementariedad con respecto a la manera en que se concibe institucionalmente la vida “ideal” de un integrante de las Fuerzas que se construye en oposición y no en colaboración con lo femenino (Masson, 2010).

Las estrategias descriptas han sido adaptadas de acuerdo con los datos provenientes de los resultados de investigación.

Teniendo en mente realizar una extensa indagación, con preguntas abiertas, previamente pautadas, reitero que las entrevistas fueron en profundidad. Este tipo de entrevista ha sido definida por Marradi, Archenti y Piovani (2007, 216) *“como una forma especial de conversación entre dos personas, dirigida y registrada por el investigador con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional continuo y con cierta línea argumental por parte del entrevistado, acerca de un tema de interés definido en el marco de la*

investigación”. En este contexto, mi investigación incluyó entrevistas tanto a personal que se incorporó antes de 2006 como a aquellos que se unieron después de 2015. Para cumplir con el objetivo de obtener una visión amplia y diversa, se entrevistó a militares de distintos grados y escalafones, incluyendo soldados voluntarios, cabos primeros, subteniente y teniente. Otras fuentes primarias utilizadas en el caso fueron documentos oficiales (Resoluciones, Directivas, Mensajes Militares, Circulares, Órdenes Especiales, etc.) y como fuente secundaria, datos recopilados de la bibliografía que ha estudiado la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

6. Desarrollo.

6.1 Antecedentes

La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas fue paulatina y se dio en distintas instancias. En primer lugar a principios de los años 1980 fue un tanto periférica y estereotipada, para luego avanzar con la incorporación formal abriendo las armas a las mujeres a fines de los años de 1990. 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. 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 (Derdoy, 2013). En este apartado comienzo relevando la visión del personal sobre su diseño e implementación y para luego evaluar los obstáculos que se desarrollaron tomando como herramienta conceptual las ideas de resistencia, formación y prácticas castrenses.

6.2 Resultados de la investigación

6.3 Sobre el diseño y la implementación

En 2006 se comenzó con la puesta en funcionamiento del primer Observatorio sobre integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas y en 2007 se consolidó el espíritu de esa iniciativa con la creación del Consejo de Políticas de Género, integrado por académicos, representantes de la sociedad civil y de las Fuerzas Armadas. Su objetivo era analizar los desafíos que enfrentaban las mujeres militares en su desarrollo profesional y proponer políticas para superarlos. Estas

instancias fueron clave para identificar necesidades institucionales y desarrollar iniciativas conjuntas en áreas como operaciones de paz, violencia de género, discriminación laboral y equilibrio entre vida profesional y familiar (Garré, 2010).

Se implementaron programas en cada uno de estos ámbitos, como la atención a la violencia intrafamiliar en centros de sanidad militar, la creación de Oficinas de Género en las Fuerzas Armadas y la apertura de Jardines Maternales para el personal militar. Estos avances normativos buscaban transformar instituciones predominantemente masculinas hacia un entorno profesional más equitativo y en sintonía con las leyes civiles (Garré, 2010).

Sin embargo, dado que la igualdad normativa no garantizaba la igualdad real, se consideró fundamental abordar las prácticas sociales y culturales que sostenían las desigualdades de género (Plan Integral de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa 2021-2023).

Para ello, se realizaron análisis comparativos con experiencias internacionales sobre la integración de mujeres en las Fuerzas Armadas, identificando tanto avances como desafíos pendientes. Este enfoque multidisciplinario subrayó la importancia del diálogo entre la sociedad civil, académicos y diversos actores estatales para una implementación efectiva y transversal de la perspectiva de género en las políticas públicas (Wachendorfer, 2010).

Sobre esos parámetros de planificación y diseño de la política pública bajo estudio, indagué al personal militar, exponiendo a continuación los primeros hallazgos de la investigación.

La mayoría del personal entrevistado reveló que su ingreso al ejército fue motivado por una combinación de vocación y tradición familiar, caracterizando a la institución como tradicional, marcada por una estricta jerarquía y una organización verticalista fundada en leyes y reglamentos. Describieron su estructura como piramidal, donde el respeto por los grados es fundamental.

Con base en esa caracterización ofrecida, a quienes dijeron estar en conocimiento de las políticas de género que se encuentran vigentes se les preguntó si esas políticas habían sido pensadas para la Fuerza. Con diferentes matices expresaron que las políticas se pensaron para otras organizaciones y se aplican a la fuerza, “generando problemas de disciplina, dado que dificulta la educación de las generaciones nuevas, siendo la mujer principalmente la que se siente atacada ante los llamados de atención y da la novedad” (Cabo Primero Oficinista Lorena Mariqueo), “antes la formación era más rigurosa en lo que es la instrucción y en la forma de hacer que el otro entienda para que estamos, yo creo que acá más allá del grado que uno tiene siempre está para cumplir órdenes y hoy en día es como que no está muy claro, eso es como

que pareciera que todos son iguales muchas veces no se respeta el grado o se confunde si uno habla fuerte, enseguida dicen me están gritando, me están tratando mal, es como que cambió, en cambio antes para mí era como una educación eso, o sea, el militar siempre habla con energía, no porque uno hable con energía está tratando mal a alguien o gritando, o sea, hoy lo veo muy marcado, que no es como antes en muchos aspectos y la diferencia se ve más con el con el personal femenino, no tanto con el masculino, a veces se nota más que nos cuidamos a ver no le hablemos mal a la soldado, mal entre comillas, ¿no? porque nadie habla mal, creo que acá somos todos profesionales, sabemos lo que hay que hacer y lo que no, pero se cuida mucho porque uno no sabe con el tema de género que hay ahora cómo se puede tratar, un hablar fuerte, un dar una orden es como que el masculino siempre tiene que estar teniendo cuidado en esos aspectos” (Cabo Primero Yesica Aguilar). En la idea de que se trata de “una cuestión política”, otras agentes piensan que se propuso “sacar el marco organizacional militar y llevarlo al marco político”. Con una visión clásica de la disciplina sin perspectiva de género, se menciona que “las cuestiones deben ser resueltas sin hacer una diferencia por géneros y no aplicando leyes que tiran más para la mujer” (Sargento Ayudante Mecánica de Equipos fijos Valentina Díaz), porque “esas normas muchas veces la utilizan para su propio beneficio distorsionando la disciplina, lo que a futuro si se sigue con esta tendencia de leyes puede resultar problemático para el ejército” (Soldado Voluntario de Primera Patricia Poli).

Una Oficial plantea inquietudes adicionales sobre la idoneidad de estas políticas, duda que se haya realizado una investigación profunda sobre su aplicación al personal militar femenino, especialmente en situaciones de adiestramiento que involucran contacto físico. La preocupación radica en la interpretación de tales interacciones como acoso, debido a la particularidad de la formación militar (Capitán Anabel Rivas).

Asimismo, personal más moderno, en la misma línea de que “se trata de políticas de género externas que se tomaron y se pusieron en la institución militar”, destaca la carencia de preparación de los institutos de formación y del ejército para la inclusión, señalando la ausencia de baños no binarios y la exclusión de personas trans de la organización. Esa falta de adaptación a las necesidades actuales refleja una brecha entre la retórica de inclusión y la realidad (Subteniente Valentina Cotiquelli).

Al indagar sobre la razón de la implementación de las políticas de género, las opiniones entre el personal entrevistado, pese a ser críticas de las medidas adoptadas, reconocen la necesidad de abordar problemas previos de desigualdad y violencia dentro de la institución militar.

Recalcan que estas políticas surgieron en respuesta a “quejas” y “casos de maltrato a mujeres dentro del ejército” (Sargento Ayudante Mecánica de Equipos Fijos Valentina Díaz, Sargento Natalia Lezcano, Soldado Voluntario de Primera Patricia Poli y Suboficial Principal Oficinista Ramón Caballero), como también a “cuestiones que no se respetaban, por ejemplo, el embarazo, el puerperio, la lactancia, situaciones de violencia de género entre parejas militares, que eran visibles pero en las que no se intervenía; esos conflictos al final terminaban afectando la actividad en la institución” (Teniente Primero Enfermera Profesional Cynthia).¹

Otras miradas apuntan a la igualdad, desde posturas divergentes. Por un lado, se encuentran aquellos que indican que lo que “se buscó fue igualar al hombre con la mujer, no llegándose a lograr en todos los casos, por el contrario, se terminó produciendo una desigualdad del lado masculino y ese beneficio resultó contraproducente para el propio personal femenino” (Sargento Oficinista Damián Romero). De modo concordante, se menciona que el principal problema son las mismas políticas de género, que “parten de una falsedad inicial, la igualdad absoluta del varón y la mujer, en derechos, pero no en deberes” (Juan, Oficial del Servicio de Justicia).² Por otro lado, personal con perspectiva de género sugiere que estas políticas “buscan la igualdad en el sentido de la igualdad de derecho, si bien fisiológicamente hombres y mujeres son distintos, las políticas buscan el equilibrio entre el trabajo y los géneros” (Claudia, integrante de un Equipo Interdisciplinario de género).³

En cuanto a la implementación de estas políticas, la mayoría del personal subraya tanto el progreso realizado como los aspectos que requieren mejoras. Se puntualiza que “ha habido avances significativos en relación a la protección legal y psicológica de la mujer” (Cabo Primero Oficinista Lorena Mariqueo), no obstante, los reparos llegan por el lado de que “no está completamente procesado para cada una de las personas ya que las generaciones más jóvenes saben lo que se tiene que hacer, lo bueno y lo malo, pero a ciertos sectores del ejército, especialmente aquellos con más antigüedad, les está costando entender que hay cosas que se tienen que hacer y otras que no, que lo que antes era normal ya no se tiene que hacer porque está mal” (Capitán Anabel Rivas), “que pese a que las políticas son buenas, las resistencias y las falencias en la implementación van a estar presentes” y “como todo proceso tiene su tiempo”

¹ Esta agente no accedió a ser grabada y tampoco quiso que se mencionara su apellido en la investigación.

² Este agente no accedió a ser grabado y tampoco quiso que se mencionara su apellido en la investigación.

³ Esta agente no quiso que su apellido sea mencionado en la investigación.

(Subteniente Valentina Cotiquelli y Claudia, integrante de un Equipo Interdisciplinario de género)

Las cuestiones a resolver según la visión del personal entrevistado se vinculan con la necesidad de un mayor control sobre las denuncias y el tiempo de investigación en las actuaciones administrativas disciplinarias para evitar afectar la carrera de los involucrados (Teniente Lucía Muñoz y Cabo Primero Oficinista Cintia Godoy).

También se esboza la idea de que algunas mujeres pueden “aprovechar” estas políticas para beneficios personales, lo que genera resentimiento entre los hombres. Expresan preocupación por el posible abuso de estas políticas utilizando las falsas denuncias en venganza con los superiores, para evitar cumplir con obligaciones o para fines personales (Juan, Oficial del Servicio de Justicia, Cabo Primero Oficinista Lorena Mariqueo, Sargento Oficinista Damián Romero).

Otra percepción volcada en las entrevistas se orienta a que para ser más igualitario la implementación “debería expandirse para contemplar la situación de los varones porque el hombre también sufre violencia de género” (Teniente Primero Enfermera Profesional Cynthia) y a la vez que “se pongan límites a la expansión de garantías hacia las mujeres ya que pueden ser perjudiciales para la organización, de ese modo ajustarse a nivel general y ser imparciales” (Sargento Ayudante Mecánica de Equipos Fijos Valentina Díaz).

En cuanto a los objetivos futuros, se espera que las mujeres abarquen una mayor variedad de roles dentro del ejército, proceso que ya ha comenzado si se considera la integración (Cabo Primero Oficinista Cintia Godoy y Subteniente Valentina Cotiquelli), pero la expectativa es que “a futuro haya hombres y mujeres en iguales puestos con las mismas exigencias, donde la mujer pueda demostrar que puede y la política de género que sea una política de género en general” (Sargento Ayudante Mecánica de Equipos Fijos Valentina Díaz).

Como fuera expuesto en el apartado metodológico, a fin de evaluar los posibles obstáculos a ser tenidos en cuenta para la implementación de la perspectiva de género, tomo como herramienta conceptual las ideas de resistencia, formación y prácticas castrenses.

7. Resistencia.

Definidas desde la teoría como mecanismos eficaces que bloquean la transversalidad de género, desde una oposición esencialmente política y basada en el género, se han manifestado en la práctica de diversas formas y ellas se pueden traducir en:

7.1 La falta de creencia en el servicio de las mujeres.

Los relatos muestran las resistencias por parte de pares o superiores y la ignorancia del rol profesional de las mujeres en ciertos contextos. Vale aclarar asimismo que, las respuestas varían según experiencias de las personas entrevistadas. Algunas integrantes atribuyen la falta de creencia en su servicio a cuestiones afines a la presencia de los estereotipos “machistas” que dominan la organización: "la mayoría son bastante machistas y creen que las mujeres no están capacitadas para ir al terreno, solo por ser mujeres, siempre surge el tema de la fuerza o la capacidad física, como levantar un cañón o realizar un cambio de posición, entonces no se asignan esas tareas a mujeres cuando las podemos realizar igual" (Sargento Natalia Lezcano), “son medio machistas, no confían en nuestra capacidad, creen que somos débiles, que no podemos trasladar un mortero o ir al terreno dos semanas, le llenan la cabeza los superiores mismos o los otros voluntarios más antiguos y las femeninas no hacen nada, las mandan a realizar tareas domésticas como el rancho o la fajina, sin incluirlas en actividades operativas" (Soldado Voluntario de Segunda Natacha Romero), también se menciona que “el ejército es un sistema individualista para los hombres donde la mujer no es tenida en cuenta, mis camaradas masculinos me lo han dicho que el ejército es para hombres" (Soldado Voluntario de Primera Patricia Poli).

Otras resistencias están ligadas con el rol de combate asignado en función de la especialidad o servicio al que pertenecen las mujeres. En este caso se coloca el foco en la condición de especialistas y la función específica que desempeñan. Se señala que el personal masculino de la misma promoción de la especialidad de arsenales creen en el servicio en virtud de “haber estudiado y entrenado codo a codo, sin ninguna restricción, sin ningún permiso” (Sargento Ayudante Mecánica de Equipos Fijos Valentina Díaz), en igual sentido otra especialista dijo que “si bien encontré personas que respetaban mi profesión de enfermera, sobre todo los de mi propia especialidad, los hombres de las armas denigran a las enfermeras, las tienen aparte” (Teniente Primero Enfermera Profesional Cynthia).

Sobre la presunta limitación de la capacidad física para realizar actividades operacionales, una suboficial considera que, salvo excepciones, la mujer por la “menor capacidad de carga, no puede llevar un mortero y placa base al hombro en instrucciones como hacen los hombres, porque no lo resiste”. En función de ello piensa que la mujer está preparada para otra cosa, no obstante, reconoce que el personal masculino cree en el servicio de las mujeres cuando se trata de su rol de oficinista (Cabo Primero Oficinista Lorena Mariqueo). Un suboficial masculino,

realizando una interpretación similar, entiende que para varias actividades de su especialidad de oficinista las mujeres pueden cumplir diversas actividades, pero para otras no, como por ejemplo pasar la pista de combate que requiere una exigencia física. Si bien dice no estar seguro que la mujer esté disminuida en capacidad física, cita como un caso particular que una femenina realice todas las actividades que hace un hombre (Sargento Oficinista Damián Romero).

La postura de las oficiales es diferente. Aunque reconocen que este proceso tuvo su evolución, ellas apuntan a enfatizar la integración y adaptación de las mujeres en el ejército en los últimos años haciendo hincapié en la importancia de la conducción. Así una oficial enfermera profesional que ingresó a principios de la década de 1990 expresó que “al inicio de mi carrera noté la diferencia, la resistencia el subalterno a saludarme, hoy en la actualidad creen en el servicio de las mujeres, igualmente depende de formación del personal” (Claudia, integrante de un Equipo Interdisciplinario de género), en igual sentido, una oficial del arma de ingenieros comentó que “a las femeninas de las primeras promociones del Colegio Militar les costó más, pero hoy existe una buena relación con los camaradas masculinos y se adaptaron bien a la convivencia” (Teniente Lucía Muñoz). Otra oficial, también integrante del arma de ingenieros, explica que aunque no ha enfrentado inconvenientes, presta atención a la integración en el trabajo en actividades relacionadas con la construcción de puentes que requieren levantar piezas muy pesadas, “yo evito crear esa división entre mujeres y hombres y trato que trabajen todos juntos unificados, porque yo veo que normalmente se destina a las femeninas a un escritorio con los papeles, entiendo que a veces dicen que somos organizadas, más ordenadas, pero yo no estoy de acuerdo, porque esa designación de tareas diferenciada hace que tal vez el camarada masculino que está haciendo fuerza vea su otra camarada femenina que está tomando mate y haciendo un papel y empieza a crearse una brecha en esas cosas, en las relaciones entre ellos” (Subteniente Valentina Cotiquelli).

Se aprecia que las oficiales que tienen una formación más acabada en el ejercicio del mando buscan emplear al personal de modo tal que contribuya al mejor cumplimiento de la misión. Esta interpretación se refleja en lo siguiente: “yo creo que todo cambio es bueno, tenemos que saber convivir, muchas de las actividades las hace bien la mujer y muchas de las actividades las hace bien el hombre, tenemos diferencias, es notorio, físicamente e intelectualmente todos somos diferentes, yo creo que hacer diferencia hoy en día es una falta de respeto a todas las personas, porque no estoy haciendo la diferencia solamente a la mujer estoy haciendo la diferencia también al hombre, no es solamente defender de un lado, no es que uno es mejor que

otro, acá en el trabajo capaz que alguno es muy bueno haciendo actividad de puente y le cuesta hacer números, por algo nuestra reglamentación nos dice que a cada hombre debemos utilizarlo según sus capacidades, que esa es la actividad de un buen jefe saber identificar la capacidad de cada uno y explotarlo al máximo”.

7.2 Resistencia a las políticas de género.

En este punto se marca que hay resistencia al cambio, especialmente debido a una cultura arraigada en actitudes machistas, se reitera que la gente más antigua es quien opone mayor resistencia a las políticas de género: “el ejército está siendo un poco reticente a los cambios pero por una cultura que ya viene de antaño, porque todavía queda gente antigua que tiene una cultura muy machista, como que la mujer no debería estar, no afirmo que la mujer este cien por ciento capacitada como el hombre, pero al menos dar la posibilidad de hacerlo” (Sargento Ayudante Mecánica de Equipos Fijos Valentina Díaz) y si bien con el tiempo se han ido superando estas barreras “todavía está esa generación que cree que la mujer no está para el ejército” (Cabo Primero Oficinista Cintia Godoy). Parecería que ese ambiente laboral masculinizado refuerza en sus valores y presunciones básicas los estereotipos de género que mantiene ante la irrupción de las nuevas integrantes “hay resistencia, porque el ejército está conformado en su mayoría por masculinos, incluso las cabezas de la institución son masculinas, entonces siempre va a haber resistencia ante el cambio” (Teniente Primero Enfermera Profesional Cynthia).

Otra resistencia recayó sobre la introducción de mecanismos legales para formular denuncias en presuntos casos de acoso laboral o sexual, “es que al principio había un rechazo, antes solo había una oficina en Estado Mayor, eso limitaba a la mujer, había que dar la novedad en el lugar de destino, denunciar a la persona de ahí hasta llegar a la oficina de género que a veces no pasaba. El personal masculino ponía resistencia, eso hoy cambió y se puede ir a la oficina de género sin seguir la cadena de comando, pero antes el personal masculino, no lo decían directamente, pero le hacían saber a la mujer que si hacia denuncia ello podía traer consecuencias” (Cabo Primero Oficinista Cintia Godoy).⁴

⁴ La referencia que hace la entrevistada a la posibilidad de articular una denuncia “sin seguir la cadena de comando” fue a partir del dictado de la Circular AGFFAA Nro 66/2014, por medio de la cual se autoriza a efectuar presentaciones directas al Ministerio de Defensa.

El personal abocado al tratamiento de cuestiones de género en la Fuerza indica que la resistencia viene por el lado del desconocimiento, “al trabajar en un equipo interdisciplinario hay cierta resistencia por desconocimiento porque las oficinas funcionan como entes asesores y la verdad es necesario, porque hay cuestión de riesgo de vida de las personas que vienen a consultar, se trata de primar ese aspecto. Para evitar resistencias se debe ser más claros en los procedimientos no orientados tanto a lo conceptual” (Claudia, integrante de un Equipo Interdisciplinario de género).

Se destaca también la importancia de educar a todo el personal militar sobre estas cuestiones y sobre los procedimientos adecuados para manejarlas, porque a las resistencias se suma “falta de conciencia plena” en ciertos sectores, así lo enuncia una entrevistada al decir que “puede ser que haya resistencia, pero también he visto que no se toma conciencia verdaderamente de lo que es género en el ejército internamente, he visto que cuando se dan las clases sucede muchas veces que tampoco hay gente interesada al cien por ciento, un suboficial o un jefe de grupo si se le pregunta cómo tiene que proceder si una soldado de su grupo le pasa esto, por ejemplo, un acoso, no va a saber responder porque tal vez tuvo una clase o tal vez no pudo asistir a esa clase por servicio y no tienen el interés al completo, no es algo que está tan arraigado, hay una falta de conciencia en ese sentido, que se lo tomen en serio, tal vez quienes están egresando son un poco más flexibles” (Subteniente Valentina Cotiquelli).

Otras postulan que la institución no es reticente al cambio, “debe seguir como era antes, tal vez menos machista”, alega que “lo que genera problemas son las nuevas leyes” y en base a eso considera que “las mujeres se están aferrando mucho a esas normas y por cualquier cosa que sea, mínima, directamente van a lo legal, ni siquiera le dan la posibilidad de ver la situación y para las mujeres actualmente todo es un problema” (Soldado Voluntario de Primera Patricia Poli).

Algunos relatos hacen la diferenciación “de un antes y un después”. Entienden que “en un principio si hubo reticencia al cambio básicamente porque el ejército siempre tuvo ciertas costumbres, cultura, órdenes o prácticas que eran de una forma y ante un cambio hay resistencias, a medida que va pasando el tiempo se va mejorando” (Sargento Oficinista Damián Romero), “antes no se tomaba como es ahora todo lo femenino, hoy está todo más igualado, no como era antes donde ponían límites para que la mujer hiciera actividades, creo que se fue adaptando, pasa que antes no había mujeres” (Sargento Natalia Lezcano).

A pesar de los reparos planteados, los entrevistados no perciben factores que desalienten la incorporación de mujeres al ejército en la actualidad ya que se han implementado cambios significativos para hacer que la institución sea más inclusiva y accesible para las mujeres, como facilitar la incorporación de mujeres a todas las armas⁵, con hijos y proporcionar licencias por maternidad.⁶

Es por eso que aclaran que antes había mayores resistencias institucionales, porque ciertas armas no existían para las mujeres, mientras que ahora sí (Teniente Primero Enfermera Profesional Cynthia), aparte agregan que “le facilitan un montón de cosas, mujeres que tienen hijos pueden entrar, antes no se podía, si una mujer quedaba embarazada se tenía que ir de baja” (Sargento Ayudante Mecánica de Equipos Fijos Valentina Díaz)

Sobre el tema, un suboficial masculino proporciona una interpretación que excede las soluciones normativas. Al respecto dice que “no sé si hay factores que desalienten la incorporación al ejército de las mujeres, pero hay cuestiones como la maternidad que le dificulta ciertas actividades del servicio y la puede complicar, entonces prefieren elegir su familia, pese a que al principio las mujeres no podían ingresar con hijo, después se implementó que en los institutos de formación que si quedaban embarazadas le daban la licencia y terminado el periodo de lactancia podían reincorporarse seguir con su carrera” (Sargento Oficinista Damián Romero).

7.3 Obstáculos que limitan el avance de políticas de igualdad de género.

En este apartado los testimonios presentan una variedad de perspectivas sobre los obstáculos que enfrenta el avance de la igualdad de género en el ámbito militar. Se observa que algunas cuestiones que acá se plantean han sido insinuadas anteriormente y también que las respuestas dependen del lugar que cada una ocupa en el orden jerárquico. Así, como indicadores que limitan el avance de género se alude a la formación y la particular cultura de la organización “en el ejército todavía no se pierde eso de ser machista” (Soldado Voluntaria de Primera Patricia Poli), esa característica blinda la posibilidad de reflexionar sobre la problemática, por eso se

⁵ Resolución MD 1143/2013, autoriza el ingreso de las mujeres a las Armas de Caballería e Infantería.

⁶ Resolución MD 849/2006, derogación de obstáculos para continuar la carrera militar a mujeres embarazadas; Resolución MD 1435/2006, deja sin efecto la prohibición de hijas/os durante la formación; Resolución MD 1273/2009, reglamento de admisión y permanencia para postulantes de Institutos de formación militar en estado de gravidez y/o de lactancia; Resolución MD 15/2010, ampliación de asistencia sanitarias para Cadetes/Aspirantes/Soldados voluntarios embarazadas y lactantes; Resolución MD 706/2011, licencia por maternidad; Resolución MD 48/2012, maternidad sin riesgo. Garantiza dos descansos en la jornada laboral en periodo de lactancia.

dice que “la aceptan de palabra, pero no la aplican ni toman conciencia tampoco” (Teniente Primero Enfermera Profesional Cynthia), con lo cual se produce un divorcio entre la norma y la realidad, “la política va a seguir avanzando, pero muchas veces no cambia por miedo a la persona que acosa, porque todo acá es por jerarquía, siempre hay alguien superior y de ese superior viene otro y la persona es amenazada, no veo que eso vaya a cambiar” (Soldado Voluntario de Segunda “En Comisión” Antonella Vargas). También se apunta al modo en cómo se llevan a cabo las actividades “si se está en el ejército, lo primero y principal es para cumplir la misión, pero hay muchas cosas que suceden para cumplir esa misión que afectan o pueden dañar el sistema mismo, sin tener un poco de empatía o un poco más de flexibilidad ante ciertas situaciones” (Subteniente Valentina Cotiquelli). Como herramienta a utilizar para enfrentar esos componentes culturales que no permiten el avance de la política se menciona las capacitaciones, “porque hay un cambio de paradigma, pero todavía falta cambiar la estructura de pensamiento, ya que todos cumplen una función indistintamente del género” (Claudia, integrante de un Equipo Interdisciplinario de género).

Un tema recurrente son las supuestas falsas denuncias, que a veces serían utilizadas por motivos malintencionados tendientes a deteriorar la reputación de personas inocentes. Algunas ven ese tipo de conductas como un límite al avance de género en el ámbito militar, “a veces las denuncias son falsas para perjudicar a la otra persona por algún motivo, eso limita al resto, porque no se puede probar o por malicia, más allá que después sea inocente el acusado, pero el daño se hizo” (Cabo Primero Oficinista Cintia Godoy). Ante esto, se demanda el establecimiento de un procedimiento acorde para pesquisar las acusaciones de acoso y discriminación, “el avance está, se ejecuta rápido, pero hecha la ley hecha la trampa porque se entra en un círculo en la parte militar donde media una denuncia por venganza sin pruebas, eso tarda en resolverse y limpiar el nombre del acusado” (Capitán Anabel Rivas). A su vez, dicen que la propia aplicación de la política ha generado temor en los superiores “noto mucho miedo por parte de superiores a lo que se llama acoso, nombran el acoso laboral que perjudica un montón al personal de cuadros antes de ser resuelto el expediente, es decir hasta los llegan a estancar en su carrera, no ven su ascenso y por ahí a la larga se termina resolviendo que no era cierta la denuncia que se ejecutó, noto que hay varias denuncias falsas y hasta que se investigan y demás cuestiones, el cuadro termina muy afectado y eso es un problema” (Teniente Lucía Muñoz).

Las modificaciones institucionales con perspectiva de género dejan traslucir el temor de los jefes a verse involucrados en las aludidas “falsas denuncias”. Este efecto terminaría perjudicando a la postre la carrera profesional de las mujeres, sobre al personal de cuadros y también de tropa que en un futuro desea continuar la carrera militar. En esos casos, suele suceder que no le permitan realizar las tareas que son de su competencia al personal militar femenino, sea por desconocimiento de la normativa o como una estrategia tendiente a evitar denuncias que pudieran afectarlos. Asimismo, esta conducta perturba la integración de las mujeres al espacio profesional porque podría generar que sean rechazadas por sus pares, al entender que son beneficiadas por el solo hecho de ser mujeres. Testimonio de ello lo brinda una suboficial especialista de arsenales al comentar que “los superiores masculinos no permiten que la mujer suba a una antena y mandan al varón, cuando nosotras estamos igualmente capacitadas por los cursos que la propia especialidad exige, y si se cumple con las normas de seguridad, nosotras podemos subir a cien metros, llevar una escalera o una caja de herramientas, eso no existía, hoy eso es así y lo interpreto como un respaldo personal que hace cada superior ya que son machistas y creen que la ley los está perjudicando, tienen miedo que haya mujeres que denuncien, que digan que tienen algún problema y que el superior la mandó, considero que imparten esa orden por miedo, siento que me están discriminando” (Sargento Ayudante Mecánica de Equipos Fijos Valentina Díaz).

8. Formación.

Tradicionalmente, la instrucción militar se ha centrado en la formación de un perfil de individuo dispuesto a sacrificar su vida, un líder capaz de conducir en tiempos de guerra para asegurar la paz. En este contexto, es crucial explorar cómo las mujeres han sido formadas bajo estos parámetros y examinar su comprensión de las políticas de género. Por otro lado, se busca entender cómo esta formación afecta su percepción de la maternidad teniendo presente que la premisa fundamental consiste en entregarse sin reservas al régimen del servicio⁷ y cumplir con sus exigencias, las cuales solo pueden satisfacerse exitosamente si se enfrentan con el compromiso nacido de la firme convicción de que su misión es servir a la Nación hasta el sacrificio personal.

⁷ MFP-51-13 “Manual del ejercicio del mando”, Cap. IV, Sec. I, Art. 4003.

El personal militar antes se ha expresado sobre la caracterización del Ejército y las motivaciones que los llevaron a incorporarse. En ese marco algunos ponen de resalto los valores inculcados y la buena formación recibida fundada en el compañerismo, la camaradería, el amor a la patria y la defensa del territorio argentino.

Se aprecia que los soldados voluntarios dejan sentado que el ejército les ha enseñado no solo habilidades militares y a ser profesional sino principalmente valores, “a los que somos del interior, aparte de lo que se aprende en la familia, acá se aprende sobre la disciplina, el orden, la camaradería” (Soldado Voluntario de Primera Patricia Poli). Sobre qué tipo de cosas le enseñaron, aparte de lo militar, que no lo tenía incorporado otro soldado dijo que “aprendió a valorar muchas cosas que antes no valoraba en mi casa, aprendí sobre el respeto, sobre ser camarada, yo cuando era civil era otra persona, ser camarada es ayudar al compañero, hacer el bien sin importar nada, eso me ayudó a ser mejor persona” (Soldado Voluntario de Segunda Natacha Romero).

Personal de cuadro con mayor cantidad de años de servicio refiere que se han experimentado cambios negativos en formación a lo largo del tiempo y atribuye responsabilidad a la aplicación de las “leyes de género”: “antes era igualitaria en términos de exigencia con los hombres pero que en la actualidad he notado una disminución en el rigor, lo que resulta problemático”, añade que, “con el pasar de los años fueron saliendo muchas cosas con las que no estoy de acuerdo, con tanta permisividad, con tantos reglamentos que a veces favorecen a las mujeres y otras veces no, porque todos somos integrantes de la fuerza, todos somos soldados y cuando se ingresa a la fuerza hay condiciones que se te imponen, y ahora las leyes que están saliendo o han salido están como permitiendo más a las mujeres sin darle lugar al hombre que se ha entrenado igual y también tiene su sufrimiento, también extraña a su familia, ahí hay error. Estas políticas de género han venido a solucionar un problema, pero también a generarlo” (Sargento Ayudante Mecánica de Equipos Fijos Valentina Díaz).

Sobre el punto, una posición masculina del “deber ser” adhiere al estereotipo descrito en encabezamiento de este apartado, al decir que “la guerra actual, que lleva a mujeres a la guerra, impone tener un grupo de mujeres más o menos preparadas para afrontar situaciones concretas con personal femenino enemigo. Sin embargo, entiendo que las Fuerzas Armadas no son su ámbito natural, sin aludir a la bondad o maldad, o a la capacidad o incapacidad de ellas, sino a lo que considero como lo natural. Así como las exigencias propias de la guerra llevaron a mujeres a ser referentes de heroísmo combativo por ejemplo Juana Azurduy, Macacha Güemes

o Santa Juana de Arco, no puede descartarse lo evidente: la sociedad necesita de tiempo para crecer; el varón, para tener un hijo, realiza una actividad de escaso tiempo, la mujer, en cambio, necesita de nueve meses. Quien ingresa a la vida militar, debe hacerlo por amor y no hay mayor amor que dar la vida por el otro. Por eso es el varón el que tiene a entregarse totalmente para proteger aquello -mujer e hijo- que necesita de mayor tiempo para mantener la supervivencia de los pueblos” (Juan, Oficial del Servicio de Justicia).

8.1 Conocimiento de disposiciones sobre género.

En relación con el conocimiento de las disposiciones sobre género, varios de los entrevistados mencionan haber recibido capacitación sobre protocolos y procedimientos disciplinarios vigentes, así como sobre los remedios legales disponibles para denunciar y recibir apoyo en caso de acoso laboral o sexual. Acá se puede ver como incide la formación descripta en la correcta interpretación de las normas de género, donde el personal militar señala que conocen su contenido por las clases impartidas. Así con diferente nivel de detalle comentan sobre las técnicas de investigación, protocolos establecidos y procedimientos disciplinarios que se encuentran enmarcados en el Anexo IV de la ley 26.394. También hacen alusión a los lugares que la Fuerza ha dispuesto para formular denuncia y recibir contención (las oficinas de género y oficiales de género destacados en diferentes unidades). Consideran que esos lugares de consulta y asesoramiento funcionan y están en conocimiento que no necesariamente se debe seguir la cadena de comando para denunciar ante ellos cuando sufre acoso, sea laboral, o sexual; también refieren haber realizado el curso dispuesto por la ley 27.499 (conocido como “Ley Micaela”) que establece en su artículo 1° la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación (Capitán Anabel Rivas, Teniente Lucía Muñoz, Sargento Oficinista Damián Romero, Cabo Primero Oficinista Lorena Mariqueo, Cabo Primero Oficinista Cintia Godoy y Soldado Voluntario de Primera Patricia Poli). Se agrega que aparte del conocimiento que aportan, “gracias a estas políticas vio que no hay que normalizar lo que está mal, que cuando era subteniente no lo veía, ejemplo ley Micaela sirve para sacar esos conceptos. Antes la mujer era el trabajo no remunerado, mi madre o abuela, hoy hay sacar el estereotipo de que las cosas de la casa la hace la mujer, eso cambió, ambos colaboramos en el cuidado de los hijos. Las clases muestran que lo normal no es normal, entender que ser funcionario público genera obligaciones

y si se ve un abuso se debe intervenir, que venga alguien golpeado al cuartel no es normal, con las clases se ayudaron a evacuar dudas y los problemas de la casa no son tan privados porque llega a la unidad, hacer entender a la víctima que no es normal la violencia en el hogar” (Capitán Anabel Rivas). También se comenta que “habiendo sido parte de los inicios de las políticas, las conozco en detalle y si bien se ha avanzado en clases y capacitaciones, todavía falta, se trata de un camino largo” (Claudia, integrante de un Equipo Interdisciplinario de género).

En cuanto a la capacitación recibida una agente describe que, en el Colegio Militar recibió clases relacionadas con la temática de género, las cuales fueron suficientes porque incluso tocaron temas de la sexualidad, de los cuidados, de la persona que sufre violencia y de las características de una personalidad manipuladora. Narra que en las clases que se dictan en la unidad de revista actual ve una deficiencia en las charlas de género, cree que sería importante que enseñe de modo más específico y personalizado a las soldados femeninas, ello en función de que entre quienes ingresan existe gran diversidad, especialmente en cuanto a lugar de procedencia, así como una formación y educación de base muy diferenciada. También considera que debe ser designado personal especializado para acompañar y brindar el apoyo suficiente a quienes enfrenten situaciones de violencia o acoso (Subteniente Valentina Cotiquelli).

Desde un enfoque más crítico, se indica que con la implementación de la perspectiva de género, solamente se pone el foco en situaciones que involucran a hombre-mujer, pero si son del mismo género no se atiende la problemática, lo que según su particular visión no es igualitario (Teniente Primero Enfermera Profesional Cynthia). Respalda esta postura lo testimoniado por otra agente que al respecto especula que esa ausencia de imparcialidad en la valoración de los conflictos entre hombre-mujer es injusta y genera tensión, “al hombre no le dan los recursos que necesita para abordar la situación, directamente lo denuncian, lo ensucian” (Sargento Ayudante Mecánica de Equipos Fijos Valentina Díaz). En varias ocasiones a lo largo de este trabajo se ha reiterado que la implementación de políticas públicas con perspectiva de género carece de igualdad, toda vez que no se contempla la situación del personal masculino. En las conclusiones daré las razones por las cuales esta mención conlleva un malentendido respecto a la citada perspectiva, que entiendo atribuible a la formación recibida por el personal femenino. Por su parte, el personal masculino que dice conocer las medidas implementadas en virtud de la función que desarrolla en la fuerza, realiza una crítica a ellas. Su argumento descansa en una oposición de corte ideológico y moral. Al respecto entiende que “están mal planteadas, en

general, ya que tienden a atacar las consecuencias y no a las causas, incluso a veces la provocan. La atracción sexual entre el varón y la mujer es muy fuerte, más en el varón y eso es un hecho concreto que se demuestra incluso hasta en el humor popular. Los varones y mujeres mantienen la inclinación natural y desordenada por el pecado original y por eso resulta absurdo, por ejemplo, dejar solos en una escuela durante las elecciones a un jefe de local con una voluntaria, no digo que sí o sí vaya a pasar algo, pero es esperable para cualquiera que conozca el alma humana. Destaco que el año pasado se aprobó y difundió en el ejército un cursillo que tiende a atacar las causas, lo cual es muy valorable” (Juan, Oficial del Servicio de Justicia).

Otra complejidad que se suma a los mecanismos de reproducción de las jerarquías de género es que las diferencias de género no afectan a todas las mujeres por igual. En jerarquías de menor rango, la diferencia de género constituye un factor determinante, en tanto se adiciona a otras posibles vulnerabilidades que pueden ser psicológicas o sociales. Antes hemos visto la diferencia de opinión entre cuadros y soldados, diferencia que tiene vinculación con la edad y la formación. Esto queda más claro si tenemos en cuenta lo apuntado por el personal de tropa que expondré a continuación: “tuvimos muchas charlas donde explican los temas de género, entendí lo que le enseñaron pero muchas veces me gustaría que se apliquen pero no se puede o tal vez no se hace por miedo, igualmente sé que puedo denunciar el acoso, presentarlo a la cadena de comando, hablar sobre la situación y ver qué pasa. No recuerdo el nombre pero sé que hay un lugar donde recurrir en esos casos” (Soldado Voluntario de Segunda “En Comisión” Antonella Vargas). De modo similar otra soldado dice no tener conocimiento de las políticas de género implementadas en la Fuerza “fui a una sola clase, hace mucho, después no fui a ninguna más porque estaba siempre de servicio”, que tiene conocimiento que existen oficinas de género para el tratamiento de situaciones de violencia hacia las mujeres y están en el Hospital Militar Campo de Mayo, que es la única que conoce, y que la función de esa oficina es defender a la víctima mujer, de acoso, de violencia y de maltrato pero si tuviera que hacer una denuncia, no sabe cuál es el procedimiento que tiene que utilizar (Soldado Voluntaria de Segunda Natacha Romero).

8.2 Maternidad.

La maternidad implica que el cuerpo de la mujer se transforma y deja de estar disponible de forma permanente para el servicio. Esa nueva circunstancia puede conspirar contra ese ideal de soldado pensado para el exclusivo cumplimiento de la misión a la que se aspira en la formación.

Con la maternidad y con las tareas de cuidado la desigualdad se hace evidente, generando tensiones con sus pares masculinos, cuando por el uso de la licencia por embarazo (cien días), luego el periodo de lactancia (de un año) y el cuidado de niños menores a cinco años, conforme lo regulado en la reglamentación vigente⁸, ya no pueden estar para los servicios de armas (guardias, turnos, semana)⁹, salidas al terreno para adiestramiento operacional, cumplimiento de roles en los Núcleos de Instrucción Básico para el personal de tropa, comisiones del servicio, y otras actividades propias de la vida militar.

Así, la maternidad se convierte en un factor que limita la participación de las mujeres en el ejército, principalmente debido a percepciones en torno a la licencia por maternidad y su impacto en la disponibilidad y compromiso laboral. Las entrevistadas lo dejan de manifiesto al indicar que “sobre todo en la parte de la maternidad, están en ese concepto de que como la mujeres podemos tener hijos, dar a luz, la licencia es un límite, te desalientan en la manera de que no vas a poder compartir con su hijo, adentro del cuartel, te van limitar o te van apuntar con el dedo porque fuiste mamá y usas esa licencia, cuando en realidad es un derecho” (Cabo Primero Oficinista Cintia Godoy). Una Oficial que dice ser madre pero que también tiene el rol de conducir, ve con buenos ojos la normativa que contempla la maternidad en la Fuerza, pero a la vez observa que “es exagerado en los tiempos, es decir, una persona que es lactante hoy en día, está ingresando a las ocho de la mañana y se está retirando a las doce del mediodía, es muy corto el tiempo que está trabajando en la unidad”. Aun así, cuenta que una cabo primero que trabajaba a sus órdenes le pidió salir de las filas del ejército (baja voluntaria) “debido a que se le complicaba el cuidado de su bebé, ni siquiera, podía con el sueldo que estaba cobrando, pagar una niñera, es decir, trabajaba y todo su sueldo iba depositado a la niñera, por lo tanto, la resolución que tomó fue irse”. Agrega la entrevistada que desconoce la existencia de alguna resolución que disponga jardines maternos en la fuerza (Teniente Lucía Muñoz)¹⁰. Aunque se han implementado políticas para atender las necesidades de las mujeres con hijos, como horarios flexibles y licencias extendidas, subsiste en algunas miradas masculinas reparos en relación a las capacidades de las mujeres para cumplir con ciertas actividades militares, así se ha expresado que “en la actualidad las mujeres no dicen que no pueden realizar una actividad porque no corresponde, pero si ponen muchas trabas para realizar distintas actividades, por

⁸ RFP 7001 “Servicio Interno y en Guarnición” Año 2018, Artículo 11.018.

⁹ Resolución MD 113/2007, excepción de guardias a embarazadas y lactantes.

¹⁰ Resolución MD 198/2008, Plan Nacional de jardines maternos y paternidad responsable.

ejemplo quedarse de servicio veinticuatro horas o servicio de semana que implica siete días en la semana dentro del cuartel y hay mujeres que dicen que no pueden porque tienen que cuidar al hijo, porque por ahí les sale más caro pagar una niñera, no dicen que no van hacer la actividad pero ponen trabas para realizarla y eso dificulta muchas veces la actividad en la unidad, eso genera tensión más que nada porque el trabajo que no hacen ellas lo tiene que hacer otro” (Sargento Oficinista Damián Romero).

Del contenido de las entrevistas surge la tensión entre “ser militar y ser madre”: “el tema de la maternidad en promociones anteriores a la mía se posponía debido a las exigencias del servicio (terreno, cursos, etc.) y se terminaron haciendo tratamiento de fertilidad porque ya son mujeres de cuarenta años, pero actualmente eso cambió, se comprende mejor la importancia de que las mujeres puedan ser madres hoy y el hombre entiende que una subteniente quiera ser madre en una etapa más joven de su carrera” (Capitán Anabel Rivas). Otro aspecto que se vislumbra en las charlas es el impacto de la maternidad en la continuidad del servicio militar. Alguna lo ve como un elemento que incide en el abandono de los institutos de formación propio de las mujeres “porque el ser madre es diferente a lo del hombre, he conocido madres que tenían hijos en el interior y ellas estaban en Buenos Aires, es difícil y diferente a los casos de los hombres” (Teniente Primero Enfermera Profesional Cynthia), o que “en el colegio militar si bien se le da licencia de maternidad y puede reingresar, he visto que algunas camaradas vieron que iba a ser más difícil seguir la carrera siendo madres, entonces decidieron irse de baja, entonces, eso puede ser una situación que no lo sufre un masculino, irse de baja porque va a ser papá y si una femenina” (Subteniente Valentina Cotiquelli). La disponibilidad de licencia por maternidad y las políticas de género relacionadas son valoradas por las entrevistadas, pero también se marcan los inconvenientes que enfrentan para equilibrar sus responsabilidades familiares y militares, lo que a veces puede llevar a decisiones difíciles, como solicitar la baja voluntaria. También se señala que algunas mujeres abandonan la carrera militar debido a las responsabilidades familiares, ya sea por limitaciones económicas o por la dificultad de conciliar el trabajo con la crianza de sus hijos “las mujeres se han ido por un tema familiar, se han casado con otros militares y no podían solventar la casa, el trabajo y dedicación, otras se han ido por temas económicos porque son madres solteras y el ejército no le retribuía lo que necesitaban para sus hijos, aun sabiendo que tenían vocación” (Sargento Ayudante Mecánica de Equipos fijos Valentina Díaz).

Como se puede apreciar, muchas de las medidas implementadas para facilitar la maternidad de las mujeres en la carrera militar incluyen ajustes operativos tales como desafectarlas de ciertos servicios (guardias, semanas y turnos), el otorgamiento de licencias (embarazo y lactancia), y políticas de cuidado (implementación de jardines maternales). A pesar de estas medidas, la maternidad continúa siendo una limitación para el avance profesional dentro de la institución. Las entrevistadas reconocen que la maternidad es una elección personal y consciente, con implicaciones que cada mujer debe gestionar individualmente, es por eso que algunas posponen la maternidad hasta etapas más avanzadas de su carrera, buscando un mejor momento que no afecte su carrera.

9. Prácticas Castrenses.

Acá se indaga sobre los argumentos que sustentan los valores morales que configuran la identidad del soldado, entendido en un sentido amplio, y que definen la pertenencia a las Fuerzas Armadas. Esto implica establecer normas consuetudinarias que buscan crear espacios de socialización específicos y fomentar lealtades entre camaradas. En este contexto, las mujeres han desempeñado roles diferenciados y complementarios en relación con la concepción institucional de la vida "ideal" de un miembro de la organización, una concepción que históricamente se ha construido en contraposición y no en colaboración, con lo femenino. Se pretende explorar cómo esta caracterización impacta en el trato hacia las mujeres, perpetuando la creencia de que no pueden integrarse en esa identidad militar, lo cual puede resultar en su cosificación y llevar a situaciones de acoso sexual y laboral.

9.1 Trato diferente.

En línea con la concepción institucional de la vida "ideal" de un miembro de la organización, la irrupción de las mujeres ha venido a trastocar los espacios de socialización creados y la propia identidad de soldado instituida, motivo por el cual las entrevistadas se centran en señalar que han experimentado un trato diferenciado siempre desmedro de su género: “recibí trato diferente por parte de un superior, se condicionaba de pedir una tarea, le molestaba darme una orden y me lo hacía saber, solo hecho de ser mujer” (Cabo Primero Oficinista Cintia Godoy), “desde la incorporación recibí trato diferente, más el hecho de ser mujer porque el hombre siempre está más bien visto que la mujer acá” (Soldado Voluntario de Segunda “En Comisión” Antonella Vargas), “cuando me incorporé, había suboficiales que me trataron de la peor forma pero nunca

dije nada porque pensé que era normal el trato, a mí me habían dicho que si entraba en el ejército me iban a tratar de ese modo, pero después con el tiempo me fueron diciendo que eso no correspondía, pero tampoco nunca dije nada”, añade que “eso sucedió por ser mujer y por ser soldado” (Soldado Voluntario de Primera Patricia Poli). Juzgan que esa concepción diferente, positiva hacia ellos, tiene sus beneficios “lo que veo mucho acá es que hay preferencia, le dan más oportunidades a los masculinos que las femeninas, por ejemplo si nosotras queremos un permiso para ir al hospital o para hacer algún trámite, siempre a la femenina es no y un masculino viene y le dan el permiso, sin importar nada” (Soldado Voluntario de Segunda Natacha Romero). Se desprende de los testimonios que el trato diferente se acentúa en las actividades que se desarrollan en el terreno, vale decir, el adiestramiento operacional, “siendo aspirante enfermera de la Escuela de Suboficiales fui tratada de modo diferente en una maniobra en Monte Caseros, Provincia de Corrientes, nos mandaron con los artilleros y el teniente primero que era el oficial instructor nos echó, diciendo que no querían femeninas porque íbamos a ser un estorbo y un retraso para ellos”, también se relata que “siendo cadete del Colegio Militar a un grupo de femeninas nos hicieron llevar una pieza que era muy pesada, durante la noche cargándola, terminamos con todo el hombro morado porque la consigna era que nosotros lo hiciéramos, eso hoy lo veo como un modo de hostigamiento innecesario” (Subteniente Valentina Cotiquelli). Otras agentes consideran que lo que contribuye a generar un trato diferente es que “a las mujeres hoy les están dando de más y eso no va con lo que es la institución, los valores enseñados del respeto, la igualdad, el trabajo en equipo” (Sargento Ayudante Mecánica de Equipos Fijos Valentina Díaz). Quien dijo no haber recibido un trato diferente, no negó su existencia, sino que se basó en la actitud personal que cada uno adopta frente al problema y la voluntad de enfrentarlo. A la vez si se presta atención a las palabras que utiliza la oficial entrevistada deja entrever la mención a ciertos estereotipos de género que existen en la fuerza, “eso va en base al carácter de cada uno, porque yo no soy sirviente de nadie, no acepto hacer una actividad, ejemplo confeccionar un documento porque supuestamente sea más prolija, que lo haga el especialista oficinista aunque sea masculino, si se marca ese aspecto no vuelve a pasar” (Capitán Anabel Rivas). El personal masculino entrevistado lo piensa como una mezcla de trato preferencial y falta de confianza “que muchas veces los superiores les dan ciertos beneficios que a los masculinos no, en actividades del servicio, fajina, impartición de clases, ya sea dar una instrucción y cosas así, es como que los más antiguos consideran que hay mujeres que no pueden hacer ciertas actividades o que no las

pueden hacer como los hombres entonces prefieren designar a un hombre que haga una actividad que a una mujer. La mujer hace tareas subalternas por decisión de los superiores” (Sargento Oficinista Damián Romero).

9.2 Situaciones de acoso sexual.

La mayoría de las entrevistadas manifiestan haber atravesado personalmente o haber visto situaciones de acoso sexual. La actitud adoptada varía entre aquellas que decidieron no formular denuncia alguna y enfrentar la situación hablando con la otra persona para manifestarle su desinterés en la propuesta “ponerle un alto a la persona” (Cabo Primero Oficinista Cintia Godoy), o imponiéndose como superior “lo hablé y ahí terminó” (Capitán Anabel Rivas), “le llamé la atención como superior, le marqué distancia, el cargo que estoy ocupando, el cargo que ocupa él y más que una sanción no ocurrió” (Teniente Lucía Muñoz). Algunas optan por enfrentar estos episodios apelando a su carácter y capacidad para manejar situaciones conflictivas, “soy de carácter fuerte y siempre he dejado en claro a los masculinos que a mí no me jodan, me hago respetar, no les doy lugar, si vi que a las otras soldados los suboficiales le mandan mensajes, fotos, videos, atrevidas, las acosan, según ellas dicen que denunciaron, que pasaron la novedad, pero siempre queda todo ahí, no escuche que sean sancionados” (Soldado Voluntario de Segunda Natacha Romero) o “manejando la situación de la mejor manera posible porque cuando era subalterna no estaban previstas las denuncias, no existían las oficinas de género, no había mecanismos para realizar la denuncia” (Claudia, integrante de un Equipo Interdisciplinario de género). Finalmente, están quienes le quitan relevancia al hecho “Es normal, que alguna femenina en el ejército, haya recibido acoso o alguna insinuación por parte de un superior o de un subalterno, yo lo viví como cadete en el Colegio Militar y también en la unidad, pero al estar en pareja con un teniente de la misma unidad entonces no sucedió de tal manera tan marcada, solo un mensaje, que me mandó un soldado, se insinuó y nunca le había dado el paso a que mande ese mensaje, entonces no lo denuncié” (Subteniente Valentina Cotiquelli).

Ahora bien, recurrir al dialogo con el superior que acosa por parte de una subalterna no siempre es exitoso, ya que hay relatos donde se expresa que pese a tratar de hablar o ignorar la situación sobrevino al rechazo el hostigamiento “recién incorporada los superiores me perseguían, me tiraban onda, digamos, insinuaciones y como no le di la confianza entonces me empezaron a aplicar por ese lado, me buscaban la falta, solamente a mí, una especie de revancha porque no

quise acceder, eso fue lo que le molestó a quien me acosaba, pero no lo dije porque tenía la intención de seguir la carrera, no se quería meter en problemas, trataba de ignorarlo, le trataba con respeto, pero no le daba tampoco la conversación. A mí me habían dicho que si decía algo me iban a dar la baja, entonces no quería perder el trabajo ni ser tipo una problemática, le ignoraba o si veía la persona directamente cortaba camino y trataba de no tener ningún tipo de contacto” (Soldado Voluntario de Primera Patricia Poli), “le dije que no vuelva a suceder pero la persona que me molestaba siguió, al principio eran insinuaciones y después me atacaba cuando yo le dije que no” (Soldado Voluntario de Segunda “En Comisión” Antonella Vargas). En contraste están aquellas que decidieron denunciar los hechos disvaliosos, “de otras personas si y di la novedad a mi superior” (Sargento Natalia Lezcano), “di la novedad de una subalterna que me informó que había sufrido acoso en el alojamiento femenino mientras yo me desempeñaba como suboficial de turno” (Cabo Primero Oficinista Lorena Mariqueo), “me dieron la novedad de una soldado mía que recibió un acoso de un suboficial, a los diez días recién pasó la novedad porque tenía miedo y bueno, se le brindó apoyo, se le dieron todas las medidas y ella decidió incluso llevar a cabo una denuncia en el ámbito civil” (Subteniente Valentina Cotiquelli).

Al igual que se observaron en ciertos relatos efectos de hostigamiento por parte de superiores que previamente fueron rechazados, se ha notado un efecto similar a nivel organizacional tras la denuncia de una mujer por acoso de un miembro del Elemento “tuve que vivir que medio cuartel me odiara y buscara la forma de hacerme sentir mal porque para ellos era la suboficial que llegó y traía un problema, la cultura crítica machista abordó que yo era el problema sin ver lo que había hecho la otra persona, después se solucionó, le pusieron los días de arresto que corresponde y nada más que es lo que se debe hacer, cometió una falta listo ya está” (Sargento Ayudante Mecánica de Equipos Fijos Valentina Díaz), “como oficial de género conozco que algunas mujeres tuvieron que irse de baja porque no quisieron sostener las denuncias” (Claudia, integrante de un Equipo Interdisciplinario de género).

Las agentes entrevistadas minimizan la situación al afirmar que no fueron acosadas, pero al mismo tiempo mencionan recibir mensajes con insinuaciones de naturaleza sexual. Esta actitud de restarle importancia y no reconocer la gravedad del problema lleva a que los mecanismos institucionales diseñados para apoyar el desarrollo profesional sean ignorados o pasados por alto. Tal como se pudo ver en los testimonios el personal militar femenino, según sus experiencias formativas y sus metas profesionales, optan -reitero- por enfrentar estos desafíos

apelando a su carácter y capacidad para manejar las diferentes situaciones que se presentan. Otras mujeres militares reconocen la violación de sus derechos, pero deciden no denunciar debido a su posición jerárquica inferior o al temor de ser percibidas como problemáticas, lo cual podría poner en riesgo su seguridad laboral.

El personal masculino, sobre casos de acoso sexual menciona que si bien no presencié, al momento de tener conocimiento de algún caso ha asesorado sobre el procedimiento, los pasos a seguir dentro de la fuerza, ya que la denuncia es personal (Sargento Oficinista Damián Romero). Para finalizar no se hallaron en esta investigación prácticas que conspiran contra el funcionamiento de mecanismos de género instituidos en el Ejército Argentino. En general quienes conocen las ubicaciones y detalles de su funcionamiento destacan que las oficinas de género funcionan muy bien. cuestiones muy puntuales para señalar: en primer lugar “que tal vez se debería dar publicidad a lo que las oficinas hacen, como todo es confidencial, el resto del personal no sabe todas las cuestiones que se trabajan acá” (Claudia, integrante de un Equipo Interdisciplinario de género), segundo, una oficial cuenta que su experiencia desde la unidad, diciendo que “he conocido a gente que hizo denuncias y no pasó nada porque todo depende de donde llegue el mensaje militar informando la situación a la unidad, los superiores dan importancia a las situaciones de género pero si llegan del Departamento de Género del Estado Mayor, ahí si se toman las medidas que se establecen en los protocolos pero si llegan de oficinas descentralizadas como las del hospital militar, no le dan importancia” (Teniente Primero Enfermera Profesional Cynthia), por último, “que en las unidades se debe informar bien que no hace falta seguir la cadena de comando para denunciar una situación que involucre género y ningún superior le puede llamar la atención a quien la omite, así lo estableció el ejército, lo que pasa algunas veces que la denunciante sigue su cadena de comando y a veces le ponen trabas, no en todos los casos, pero algunas veces sí” (Sargento Oficinista Damián Romero).

10. Conclusiones.

En esta investigación, me propuse identificar los factores que obstaculizan el avance de las políticas de igualdad de género en las instituciones armadas, enfocándome en el Ejército Argentino. Si bien a finales de la década de 1990 se logró la incorporación de las mujeres a las armas y especialidades del Cuerpo Comando completando el proceso iniciado a principios de la década de 1980, no tuvo su correlato en la integración ya que se mantuvieron normas, instancias de formación y prácticas culturales establecidas desde siempre en la institución. Bajo

esos parámetros de educación tradicionales fueron formadas y moldeadas tratando de adaptarse y de encajar en los códigos masculinos de la organización generando sus propias identificaciones. La implementación políticas públicas con perspectiva que se dio a partir del año 2006, tuvieron como objetivo transformar ese estado de cosas, para dar lugar al desarrollo de un perfil profesional dentro de las Fuerzas Armadas que permitiera el avance de sus carreras sin obstáculos basados en la identidad de género.

Un hallazgo relevante de esta investigación me indica que se ha logrado la igualdad al ingreso, pero sin perforar el carácter altamente masculino del ámbito castrense. Sobresale en la mayoría del personal entrevistado la convicción de que la formación recibida que se dio bajo los viejos estándares fue buena, lo cual deja al descubierto que la institución logró exitosamente transmitir la educación tradicional donde el género no tiene lugar, la expresión más ilustrativa es “todos somos soldados”.

Por ello, al indagar si estas políticas fueron diseñadas para la fuerza, el personal entendió que se aplicaron lógicas provenientes de otros contextos sin adaptaciones específicas, generando problemas principalmente en la disciplina, que tiene su fundamento en una estricta jerarquía y una organización verticalista basada en leyes y reglamentos, donde prima el respeto a los valores transmitidos.

Al respecto interpretan que las políticas de género vinieron a quebrar esa disciplina, en función del otorgamiento de “privilegios” para las mujeres y “desventajas” para los varones, abriendo la puerta a las falsas denuncias, donde “algunas” mujeres motivadas por subalternos intereses de medrosa entidad suelen “aprovecharse” de su condición femenina, en relación con las políticas de género. Desde la postura masculina relevada, el esfuerzo estatal puesto en la promoción de medidas de cuidado a las personas gestantes tiene un efecto similar, toda vez que las mujeres que son madres utilizarían esa condición para sustraerse del servicio. La realidad es que de los dichos de las agentes entrevistadas se desprende que ellas cargan con la responsabilidad individual de elegir el momento “oportuno” de tomar la decisión de parir a efectos que no represente un retraso en su carrera militar.

Otras resistencias que se revelan de sus relatos es la desconfianza alimentada por un conocimiento sesgado de la política, pues consideran que las fallas descansan en que no debería haber diferencias dado que todos son iguales y el hombre también sufre violencia de género. Se considera que a raíz de la implementación de las políticas los jefes se abstienen de darles tareas a las mujeres, lo que implica la exigencia adicional de demostrar que ellas “también pueden”.

Por su parte, quienes reconocen que la política de género ha contribuido a la integración de las mujeres observan que aún persisten resistencias debido a que el proceso de implementación está completo pero no está completamente asimilado, advierten una falta de toma de conciencia sobre la cuestión de género dentro de la Fuerza, actitud que se rodea de un palmario desinterés por parte del personal masculino hacia la política pública.

Otra cuestión que quedó evidenciada en la investigación es que no todos creen en el servicio de las mujeres y si lo hacen es con exclusión de las actividades operacionales, lo que lleva a una subvaloración de las especialidades y servicios que se desempeñan dentro de la organización y que son los que contienen el mayor número de mujeres en la actualidad. Esta actitud sustentada en una cultura institucional de corte “machista” -a la que adhiere particularmente el personal antiguo- contribuye a la cosificación de la mujer y se traduce en sendos casos de acoso sexual y laboral que sufren las mujeres, con el agravante que se le endilga a los procedimientos de investigación administrativos disciplinarios la responsabilidad de perjudicar la carrera del acusado, cuando la peor parte se la lleva la presunta víctima, como se pudo ver en los testimonios, quienes tienen que optar por enfrentar los hechos apelando a su carácter y capacidad para manejar las diferentes situaciones que se presentan o asumir el derrotero que conlleva haberse atrevido a formular una denuncia contra un superior.

A pesar de las resistencias que se vienen exponiendo, las mujeres de la fuerza parece haber abierto sus espacios; pero -según se desprende de los testimonios- más en virtud del mérito y las capacidades individuales que a través de la normativa de género. Esta normativa a menudo se encuentra percibida como un obstáculo.

En ese sentido, un aspecto que me parece importante destacar en esta conclusión es que, conforme fuera señalado en el marco teórico, es un error usual confundir género con mujer, y pensar que al decir que cuando se habla de las mujeres se está trabajando con género. Es cierto que la creciente utilización de la perspectiva de género en la elaboración de interpretaciones, diagnóstico y políticas públicas, ha permitido la visibilización de las mujeres y de la problemática que las envuelve, no obstante, ese tránsito no ha dado sin cierto desgaste en virtud de una tendencia reduccionista que distorsiona los alcances de esta perspectiva. Esa concepción errónea parece estar presente en algunas mujeres y hombres del Ejército generando que la integración sea parcial.

Se comprueba que la ausencia de completamiento del proceso se debe a que sobreviven los factores que limitan el avance de políticas de igualdad de género en el ejército, los que se

vinculan con la persistencia de un discurso masculino dominante que las políticas no han logrado cambiar y al cual las mujeres que son parte adhieren debido a su formación y al deseo de integrarse en ese espacio social que reunió –y aún reúne- en su mayoría a personal masculino. Por lo tanto juzgo conveniente que para sortear las dificultades descriptas se debería profundizar la agenda con perspectiva de género en el ámbito de la defensa, retomando el camino del periodo estudiado 2006-2015, periodo donde se dio la mayor profusión normativa y estudios sobre la problemática, proceso que a la fecha –debo decirlo- se ha desacelerado.

Finalmente, dada la relevancia de este tema para la Administración Pública y las políticas públicas, futuros estudios sobre la evolución de la institución militar, tradicionalmente masculina, hacia un entorno profesional mixto, se podrán profundizar comparativamente, entre diferentes fuerzas, países o en las fuerzas desplegadas en escenarios de misiones de mantenimiento de paz, ampliando de ese modo la base empírica. En nuestro país la base normativa se encuentra dictada, el avance o los límites al desarrollo de la perspectiva de género descansará eventualmente en la voluntad política de la administración de turno.

11. Bibliografía.

- Ander – Egg Ezequiel. 2011. *Aprender a investigar. Nociones básicas para la investigación social*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Britos, Adela.; Reyes Suárez, Azucena. Anzorena, Claudia. Rodríguez, Rosana. 2003. *La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas a nivel del desarrollo local*. En: Millcayac. Anuario de Ciencias Políticas y Sociales, Año 1, Nro. 1, 49-82. <https://bdigital.uncu.edu.ar/120>. Fecha de consulta del artículo: 08 de julio de 2024.
- Derdoy, Malena, 2013. Incorporación e Integración de las Mujeres en las Fuerzas Armadas “Revista Conjeturas Sociológicas” *Sección de Ciencias Sociales* N°1, Año 1, Mayo-Agosto 2013: 80-91. Fecha de consulta, 08 de julio de 2024.
- Donadio, Marcela. 2010. “La cuestión de género y la profesión militar” en *Género y Fuerzas Armadas: Algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa y Fundación Friederich Ebert.

- Faur, Eleonor. 2006. "Género, Masculinidades y Políticas de Conciliación Familia-Trabajo." *Nómadas* (Col), Nro. 24. 130-141. En <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105116598012>. Fecha de consulta 08 de julio 2024.
- Fundación Juan Vives Suriá, eds. 2010. “*Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado*”. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). En http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf_138.pdf. Fecha de consulta 08 de julio 2024
- García-Prince, Evangelina. (2008). “Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual”. En: *América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Garré, Nilda. (2010). “Prólogo” en *Género y Fuerzas Armadas: Algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa y Fundación Friederich Ebert.
- Hendel, Liliana. 2017. *Comunicación, Infancia y Adolescencia. Guía para periodistas Perspectiva de Género* (UNICEF).
- Huggings Castañeda, Magally. 2005 *Género, políticas públicas y promoción de la calidad de vida*. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (Ildis).
- Incháustegui y Ugalde. 2006. *La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia*. En *Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas*, Comisión de Equidad y Género, LIX Legislatura, Cámara de Diputados, México.
- Marradi, Alberto, Archenti Nélica y Juan Ignacio Piovani. 2007. *Metodología de las Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Emecé.
- Masson, Laura. (Comp). (2020). *Militares Argentinas: Evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de la Defensa Nacional.
- Masson, Laura. 2021 “*Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas y de Seguridad*”. Instituto Colombo-alemán para la Paz.

- Masson, Laura y Silbergleit, Melina. (comp). (2020). Militares Argentinas: Evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de la Defensa Nacional.
- Moser, Caroline. 2009. “Seguridad, transversalidad de género y programas con enfoque de Género”. https://www.scba.gov.ar/includes/descarga.asp?id=36696&n=Caroline_Moser_Seguridad_transversalidad_de_genero_y_programas_con_enfoque_de_genero.pdf. Fecha de consulta: 08 de julio de 2024.
- Lagarde, Marcela. 1996. *El género*, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. horas y HORAS, España, 13-38.
- Lamas, Marta. “El enfoque de género en las políticas públicas”, Opinión y debate. En <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23192.pdf>. Fecha de consulta, 08 de julio de 2024.
- Lombardo, Emanuela. 2003. “El mainstreaming: la aplicación de la transversalidad en la Unión Europea”. Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: 6-11.
- ONU, Informe de Consejo Económico y Social correspondiente a 1997. En <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n99/051/10/pdf/n9905110.pdf?token=sNW1N7U1LjKoDYOOuz&fe=true>. Fecha de consulta 08 de julio de 2024.
- Osborne, Raquel. 1997 “Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad” en Papers 53: 65-76. En <https://papers.uab.cat/issue/view/v53>. Fecha de consulta 08 de julio de 2024.
- Oszlak y O’Donnell. 1982. *Estado y políticas estatales en América Latina. Hacia una estrategia de investigación*. Centro de Estudios de Estado y Sociedad.
- Pautassi, Laura. 2011. “La igualdad en espera: el enfoque de género” en Lecciones y Ensayos, Nro 89. 279-298. En http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/pub_lye_numeros_89.php. Fecha de consulta 08 de julio de 2024.
- Plan Integral de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa 2021-2023, En IF-2021-58697257-APN-DPG#MD (Sistema de Gestión Documental Electrónica).

- Rodríguez Gustá, Ana Laura, 2008. “Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención”. *Temas y debates* N°16: 109-129. En <https://doi.org/10.35305/tyd.v0i16>. Fecha de consulta, 08 julio de 2024.
- Wachendorfer, Achim. 2010. “Prólogo” en *Género y Fuerzas Armadas: Algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa y Fundación Friederich Ebert.