



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA
FACULTAD DE PERIODISMO Y COMUNICACIÓN SOCIAL
ESPECIALIZACIÓN EN COMUNICACIÓN SOCIAL,
PERIODISMO Y GÉNERO



TRABAJO INTEGRADOR FINAL
IMPACTO DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA CULTURA
INSTITUCIONAL DE LA ARMADA

Investigadora:

CRISTINA ALEJANDRA NUÑEZ

Directora de TIF:

EVA AMORIN

2017

INDICE

	Pág.	
Resumen.....	4	
PRESENTACION		
Problema de la investigación.....	6	
Objetivos.....	6	
Antecedentes.....	6	
<i>Imaginario social de la mujer dentro de las fuerzas.....</i>	7	
<i>Oficinas de Género.....</i>	8	
<i>La cultura institucional de la Armada.....</i>	9	
Justificación.....	10	
ASPECTOS METODOLÓGICOS.....		12
MARCO TEÓRICO.....		15
El patriarcado marca el imaginario social.....	16	
La óptica biologicista, influyente en la distribución de tareas.....	17	
Género, una categoría relacional.....	18	
RESULTADOS DE LA INVESTIGACION		
Cultura Institucional: imaginario respecto a la mujer en la Fuerza.....	20	
<i>División sexual del trabajo: punto de tensión.....</i>	24	
Oficinas de Género.....	28	
<i>Oficina de Género de la Armada Argentina.....</i>	29	
Implementación Políticas equidad de género: dimensión de los cambios.....	31	
<i>Las miradas sobre la conducción, todo un indicador.....</i>	34	
Comunicación institucional interna.....	38	
<i>Comunicación vía folletos.....</i>	38	
<i>Confusiones en la comunicación: violencia de género no es igual que Oficina de Género.....</i>	39	
<i>Un desconocimiento generalizado.....</i>	40	

Aceptación y Resistencias a los cambios.....	43
CONCLUSIONES.....	52
REFLEXIONES FINALES / A MODO DE EPÍLOGO.....	56
Comunicación y género: Aportes para la transformación de las Fuerzas Armadas	
BIBLIOGRAFIA.....	60
ANEXOS.....	62
Instrumentalización	
Entrevistas realizadas	

Resumen:

Las Fuerzas Armadas, instituciones históricamente formadas por varones, se vieron transformadas en los últimos años por la implementación de políticas de género y la promoción de la inclusión de mujeres en sus filas. Este trabajo indaga sobre cómo sus integrantes han recepcionado estos cambios a partir de relevar las perspectivas de las y los agentes que se desempeñan en la Armada Argentina y de analizar en particular su mirada sobre las Oficinas de Género, consideradas el principal dispositivo de comunicación del cambio iniciado.

La normativa que instauro la perspectiva de género en los dispositivos institucionales de las Fuerzas Armadas es rupturista de la lógica militarizada, en una institución de fuerte pregnancia masculina, que históricamente reunió –y aún reúne- en su mayoría sólo a varones. ¿Cómo se abren paso las mujeres ante este nuevo horizonte institucional y profesional?

El acceso de las mujeres a las Fuerzas Armadas constituye un aspecto formalmente resuelto en la mayoría de los países latinoamericanos. No obstante, el ingresar no garantiza condiciones equitativas en el desarrollo de la vida profesional. El avance hacia la igualdad se agota en el acceso a la institución. Disminuyen luego las posibilidades de un desarrollo equitativo y quedan desatendidos requerimientos básicos para el ascenso de las mujeres conforme al nuevo escenario.

Con el fin de realizar un diagnóstico sobre el impacto en la cultura institucional de la Armada de la implementación de políticas de género, busco conocer cuáles son las prácticas cotidianas de la rutina laboral de las mujeres en la actualidad, teniendo en cuenta que los cambios normativos se pusieron en vigencia a partir de 2005. A través de entrevistas a integrantes de la Fuerza, junto a la revisión de documentos emitidos desde el Ministerio de Defensa, en este trabajo se intenta dar cuenta de la transición en la que se encuentra hoy la inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

Analizo el modo en que fueron implementadas las políticas de género desde la perspectiva de varones y mujeres de la fuerza, en especial cómo fue la política comunicacional hacia el interior de la institución a través de la creación de Oficinas de Género, de tal modo de identificar en qué medida son conocidas las nuevas normas, su grado de aceptación y cuáles son las posibles resistencias que generan. Para esto, el

estudio se centra en entrevistas a integrantes de la Armada Argentina que desempeñan funciones en el Edificio Libertad de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

PRESENTACION

Problema de investigación

¿Cómo las normativas de género instauradas en las Fuerzas Armadas se convierten en prácticas cotidianas para establecer un ámbito de trabajo más igualitario entre varones y mujeres?

Objetivos

Objetivo General

Analizar las transformaciones en la cultura institucional de la Armada a partir de la implementación de políticas de género.

Objetivos Específicos

- Describir cómo operan las Oficinas de Género como dispositivos institucionales de visibilización de las políticas de equidad implementadas.
- Relevar las representaciones sociales que circulan sobre la implementación de las políticas de género en la institución.
- Identificar qué rol se asignó a la comunicación institucional en la implementación de las políticas de género.

Antecedentes

Es en el año 1982 cuando las Fuerzas Armadas Argentinas dejan de estar integradas exclusivamente por varones para aceptar mujeres entre sus filas. Veinticuatro años después, en 2006, se comienzan a implementar políticas de género orientadas a lograr la equidad en la institución. Quienes mejor expresan la transición entre ambos modelos (una institución mixta pero masculina y una institución que busca la equidad de género) son aquellas mujeres con más antigüedad en la fuerza (las que ingresaron entre los años 1982 y 2004), ya que las agentes recién incorporadas se rigen en el marco de las nuevas políticas de género.

Las Fuerzas Armadas han sido históricamente integradas por hombres, y muchos de sus sentidos se han orientado por valores masculinos (Garré, 2008: 4). Por eso, se consideró

necesario, para reforzar la integración y comunicación de las mujeres, la creación de Oficinas de Género en todas las fuerzas, un organismo que contemple las dificultades que puedan surgir en su inserción profesional. Nilda Garré, primera mujer que ejerció como Ministra de Defensa en la historia argentina, fue la impulsora de estas políticas:

“Con el aval del Ministerio de Defensa las políticas de género se constituyen en una herramienta del proceso de modernización institucional de este sector que, como cualquier otra organización de la vida institucional democrática, debe asumir como prioridad la búsqueda de una mayor equidad e igualdad de trato en el ámbito de las relaciones y prácticas que se presentan tanto hacia el interior de las Fuerzas Armadas como en los demás sectores de la Defensa Nacional” (Garré, 2008: 6).

Para dimensionar estos cambios, se pueden citar algunos ejemplos: antes de las políticas de género las mujeres debían hacer un año más que sus pares varones para ascender, ahora no. Otra prohibición era que no se permitía el matrimonio entre suboficiales y oficiales, si ocurría esto uno de los esposos debía renunciar al trabajo. Antiguamente, otra de las obligaciones impuestas por reglamento era que las mujeres debían hacer guardia hasta el quinto mes de embarazo, esto se ha modificado y a partir de que certifique su estado de gravidez, automáticamente se la exime de tareas de guardia y otras que pudieran afectar su salud o la del bebé. Antes del año 2005, a las mujeres les estaba vedado embarcar y esto las dejaba en desigualdad de condiciones; tampoco se tenía la opción de viajar al extranjero o a misiones de paz, lo que influía en percibir una remuneración inferior a las de los varones que sí podían hacer estas tareas (Alfarano y Nuñez, 2012).

Imaginario social sobre la mujer dentro de las Fuerzas Armadas

En el año 2008 se dieron a conocer los resultados de la encuesta “Equidad de género y defensa: una política en marcha” (Ministerio de Defensa, 2008 vol. II). En la consulta, se solicitaba a los entrevistados, mujeres y hombres de las tres fuerzas, que emitieran su opinión respecto de la incorporación de las mujeres a los servicios de arma infantería, una especialidad que tiene la particularidad de ser operativa y específica de las acciones de guerra y de las pocas que aún continuaban vedadas a las mujeres. En aquel momento,

el 66,3% opinaron que el acceso a estas unidades debería permanecer cerrado a las mujeres. A estos resultados le seguían el 16,3%, quienes consideraron que esta arma debería estar habilitada para mujeres calificadas y que se ofrezcan a prestar servicio como voluntarias. El resto, 13,1% decían que las calificadas deberían ser iguales a los hombres. Desglosando estos resultados, los hombres fueron en su mayoría quienes consideraban que la unidad debía permanecer cerrada (Ministerio de Defensa, 2008 vol. II). Este estudio es un antecedente que da cuenta con elocuencia de las resistencias que existían ocho años atrás, al interior de las Fuerzas Armadas para la inclusión con equidad de género, cuando comenzaban a implementarse algunos de sus dispositivos más significativos.

A nivel intrapersonal se presenta un conflicto provocado por la propia formación cultural de varones y mujeres en la sociedad en general y en las Fuerzas Armadas en especial, ya que la asignación de roles y atributos específicos para ser considerada “femenina”, ponen a las mujeres que se integran a las fuerzas en un conflicto, con el consiguiente replanteo de tal significado. Es decir, se pone en juego su propio sentido de identidad.

A esta coyuntura intrapersonal debe sumársele las complicaciones que trae aparejadas para las mujeres la integración a un ámbito renuente a su presencia. Las instituciones militares, dada su fuerte estructura tradicional, forman a sus integrantes en los valores prescriptos para el género masculino. A través del ejemplo personal, se fomenta un proceso de emulación con respecto al líder, quien establece los estándares de acciones adecuadas y no adecuadas a seguir. De esta manera, la estructura militar continúa identificada por valores y prácticas patriarcales, dirigida por y para los hombres.

Oficinas de Género: un dispositivo de visibilización para modificar la cultura institucional

Uno de los objetivos primordiales de las Oficinas de Género, creadas en el año 2008 por el Ministerio de Defensa de la Nación, fue neutralizar estas desigualdades, a través de la promoción de la tolerancia y el respeto por las diferencias sexuales, además de impulsar la evaluación de las capacidades de las agentes sin incurrir en actitudes prejuiciosas con sesgos sexistas.

Estas oficinas, tienen por objeto el seguimiento de la inserción de las mujeres en la carrera militar. Su incumbencia abarca desde las instituciones de formación militar hasta la competencia y ascensos en los altos mandos, y reflejan la necesidad de establecer el rumbo de sus trayectorias profesionales con vistas al mejor cumplimiento de las funciones de defensa nacional que un régimen democrático exige. En el marco de este trabajo, considero a las Oficinas de Género como la herramienta de comunicación interna de mayor presencia institucional para hacer visibles y concretar las políticas implementadas.

Por resolución del Estado Mayor General de la Armada (EMGA) N° 274/08 las Oficinas, que funcionan a lo largo del país, tienen las siguientes metas:

“...definir políticas desde una perspectiva que tienda a la ecuanimidad; incorporar, a través de las Oficinas, los criterios de género compartidos por las mujeres que integran la fuerza; velar para que propendan a la profesionalización de las mujeres en las Fuerzas de acuerdo a los objetivos centrales asignadas a ellas por el Estado Nacional. Asimismo, realizar un seguimiento y evaluación de la inserción de la mujer en carrera militar a efectos de instrumentar políticas que atiendan a una integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas de la Argentina fundada en la equidad”.

A ocho años de la creación de estas oficinas, el presente trabajo busca indagar sobre su visibilidad, aceptación y utilidad para quienes integran la fuerza.

La cultura institucional de la Armada

Las Fuerzas Armadas históricamente han sido integradas por hombres y es por ello que en muchos sentidos se orientan por valores masculinos. El orden masculino no requiere justificación ni legitimación, ya que es reproducido y ratificado por el orden social. Muchas de las características patriarcales del ámbito militar son naturalizadas también por las mujeres; les vienen dadas, a través de cómo han sido educadas y socializadas. A partir de la implementación de políticas de género, el campo social de las Fuerzas Armadas se presenta como espacio de tensión. (Bourdieu, 1998).

La inclusión de mujeres se caracterizó por el rol de asistencia que cumplieron, primero como enfermeras, y luego en tanto parte del Cuerpo Profesional, siempre en roles de asistencia técnica, situación naturalizada por sus pares masculinos. Mientras estuvieron en esos roles tradicionales no hubo discusiones significativas sobre su participación. Las resistencias aparecieron cuando comenzaron a integrarse al cuerpo comando, dado que ello ponía en cuestión estereotipos que asociaban esos roles a la virilidad.

Y parte de estas resistencias se visibilizan cuando los varones manifiestan qué dificultades tienen y sienten al relacionarse con las mujeres que ocupan espacios de poder. Ven a su par femenino como “competencia”, al ocupar puestos que podrían ser asignados a ellos. Su forma primera de resistencia es acusar a las mujeres de usar “sus dotes femeninas” (en sentido de sensualidad / sexualidad) cuando, por ejemplo, ascienden a puestos jerárquicos o son seleccionadas para misiones al extranjero.

A su vez, estos mismos agentes afirman que “solo es cuestión de tiempo” (para lograr la equidad de género) y que “había que adaptarse”. Este argumento sirve para dimensionar cómo se encuentra vigente la puja de poder y posiciones y dan lugar a reflexionar sobre la difícil tarea que todavía le queda por delante a la mujer militar.

Justificación

Indagar en las representaciones sociales sobre las políticas de género implementadas en las Fuerzas Armadas argentinas es relevante ya que no existen otros estudios recientes que den cuenta del tema. En particular, analizar el funcionamiento y la apropiación (o no) que tuvieron por parte de las y los agentes las Oficinas de Género (principal dispositivo de visibilización de estas políticas) permite dar cuenta de cuáles han sido los cambios en las prácticas cotidianas y en la cultura institucional con vistas a la equidad de género y qué desafíos se configuran para la política comunicacional sobre el tema.

A nivel personal, como autora de este trabajo, debo decir que tengo un interés propio en la temática, por formar parte de las Fuerzas Armadas, específicamente de la Armada Argentina, ya que presto servicios en el Edificio Libertad de la C.A.B.A. En este sentido, cuento con una accesibilidad que otros actores no tienen al tema, puedo manifestar experiencia propia y dada mi formación tengo la posibilidad de aplicar el

marco conceptual sobre género abordado durante la Especialización en Género y Comunicación. Aunque en algunas instancias del trabajo, la objetividad se hace difícil, ya que debo apartarme de mi postura como integrante de la Fuerza, cargado con pleno tinte subjetivo, esto es el desafío como investigador, que está dado por la relación sujeto de investigación-objeto de análisis, los cuales serán considerados en los recaudos metodológicos.

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

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 Fuerzas Armadas. Cabe destacar que estas instancias se dieron y continúan desarrollándose en un marco de permanente transformación. El proceso de la inclusión cobra distintas dimensiones ya que si bien desde lo normativo se puede avanzar con la remoción de barreras formales y el diseño de políticas inclusivas, las mismas no siempre se reflejan en la práctica institucional. Con ello, para evitar el fetichismo normativo y el simple avance formal, es necesaria la constante revisión de prácticas institucionales que muchas de ellas continúan siendo excluyentes y consolidando la identidad militar como únicamente masculina y varonil (Derdoy, 2014: 5).

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para reconocer las transformaciones en la cultura institucional de la Armada a partir de la implementación de políticas de género, realicé una investigación diagnóstica con metodología cualitativa (Taylor y Bogdan, 1995). El plan inicial era realizar seis entrevistas en profundidad, a mujeres y hombres que prestan funciones en la institución, para así luego analizar el marco normativo que orienta las líneas de acción implementadas. Finalmente, las entrevistas no tuvieron las características esperadas, pero fueron en total once y permitieron tener una mirada amplia sobre las perspectivas de las y los agentes militares respecto al tema.

En palabras de Taylor S. J. y Bogdan R., metodología cualitativa se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable. Taylor y Bogdan dicen que si estudiamos a las personas desde una perspectiva cualitativa, llegamos a conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad. Aprendemos sobre conceptos tales como belleza, dolor, fe, sufrimiento, frustración y amor, cuya esencia se pierde en otros enfoques investigativos.

Me interesa la metodología cualitativa, además, porque busco identificar contradicciones, conflictos e incongruencias en las miradas de las y los agentes sobre mi tema de investigación:

“La vida en grupo puede tener ciertas propiedades constantes que, por supuesto, es importante descubrir, pero también es un flujo, un proceso con oscilaciones, ambigüedades e incongruencias. La tendencia instintiva es la de tratar de resolver esas ambigüedades y esas incongruencias cuando nos cruzamos con ellas, pero verdaderamente constituyen la materia de la vida, que más bien hay que comprender, resolver y por ende eliminar”. (Nolloa Cao, 1997:107).

La técnica privilegiada para este trabajo fue la entrevista en profundidad. Se realizaron entrevistas con mujeres y varones, todos agentes en ejercicio. La mitad, habían ingresado antes de la implementación de las políticas de género – a quienes llamo más antiguas en la fuerza- y la otra mitad luego – denominadas como más modernas-. Se garantiza la confidencialidad de los datos personales de las personas entrevistadas. Esta

selección de fuentes se debe a que permite un abordaje integral del objeto de estudio. Es decir, a partir de las representaciones, percepciones y experiencias cotidianas de las mujeres de las fuerzas y de representantes femeninos que forjaron el camino en la larga lucha de la perspectiva de género en el ámbito militar, sin dejar de lado la óptica masculina para lograr visibilizar las tensiones, rupturas o conflictos.

El sentido de la vida social se expresa particularmente a través de discursos que emergen constantemente en la vida diaria, de manera informal por comentarios, anécdotas, términos de trato y conversaciones. “Los investigadores sociales han transformado y reunido varias de estas instancias en un artefacto técnico” (Guber, 2001: 4.1).

La entrevista es una estrategia para hacer que la gente hable sobre lo que sabe, piensa y cree, una situación en la cual (el investigador-entrevistador) obtiene información sobre algo interrogando a otra persona (entrevistado, respondente, informante). Esta información suele referirse a la biografía, al sentido de los hechos, a sentimientos, opiniones y emociones, a las normas o standards de acción, y a los valores o conductas ideales (Guber, 2001).

A estas instancias es menester aclarar, que mi intención de realizar entrevistas en profundidad fue un tanto fallida. En parte, quizás, debido a lo “acotado” o “militar” que es el discurso de las y los agentes –por las mismas características de la institución-, llevó a que no resultaran en profundidad. Pero, por otra parte, debido a los tiempos con los que me manejé y a estos obstáculos, amplié el número de consultadas/os y pude realizar once entrevistas a modo cuestionario –algunos vía mail-, que me permitió dar cuenta de las representaciones sociales sobre el tema. Queda claro que mis entrevistados, son agentes de entre 24 y 53 años de edad, entre ellos varones y mujeres, todas en pleno ejercicio de la actividad militar en el edificio de la Armada Argentina.

Es por ello que decidí llevar adelante los objetivos propuestos, no solo a través de entrevistas, que arrojó diferentes puntos de vista y permitió conocer el corrimiento de ideas instaladas en el universo simbólico de mujeres y hombres de distintas jerarquías e intrínseca historicidad, sino también a través del análisis de sus testimonios y biografías personales a partir del ingreso en la institución que tenía relevadas en forma previa a esta investigación. En esos testimonios y biografías intento descubrir las ideas o estructuras arraigadas que dieron origen, de alguna manera, a la producción social de

sentidos y representaciones en diferentes áreas del ámbito laboral. Este trabajo también lo voy a instrumentalizar a través de testimonios relevados con anterioridad que forman parte de mi trabajo de campo, son notas en mi diario de trabajo.

Respecto a la implementación de las políticas de género desde la mirada de quienes tienen a su cargo su implementación, es relevante investigar el porqué de la creación de las Oficinas de Género. Para ello entrevisté a una de las integrantes de dicha Oficina, sita en el Edificio Libertad, para recuperar cómo fueron implementándose las políticas de género en la institución, qué estrategias de comunicación y sensibilización a las y los agentes se desarrolló y, desde su perspectiva, cómo cambió a partir de estas políticas la cultura institucional de la Armada.

El eje se encuentra en saber cómo se ha transformado la cultura institucional de la Armada a partir de la incorporación de las mujeres, en especial a partir de las políticas de género. Aquí es donde me pregunto: ¿se ha transformado efectivamente esta cultura institucional? ¿Cómo, de qué manera, en qué medida? ¿Esta transformación es solo de formas o maquillaje o efectivamente implica una verdadera “modernización” de las fuerzas para desinstalar los discursos arrastrados durante tiempo, que al mismo tiempo disponen una visión profesional acorde a los principios de equidad de género? ¿De qué manera fueron informados sus miembros sobre los cambios implementados y que efectos tuvo ser informados de ese modo? ¿Cómo les parece que debe hacerse para comunicar y sensibilizar en la implementación de estas políticas?

MARCO TEÓRICO

Como punto inicial de este trabajo sostengo que dentro de la fuerza se creó un imaginario de género desde el cual se asignaban a varones y mujeres características, roles y funciones sociales diferenciadas sobre la base del sexo biológico y las jerarquizaciones correspondientes a éste, valorando positivamente las atribuciones, roles y funciones que se identificaban con el sexo masculino.

Para analizar las transformaciones en este imaginario de género resulta útil el concepto de representaciones sociales, que relaciona varios aspectos que acercan a la comprensión de la realidad de las otras personas, como la experiencia personal, el sistema cultural en el que se desenvuelven, la sociedad y el grupo social con el que se relacionan. Da cuenta de la complejidad en la articulación de diversas características que difícilmente se pueden integrar en una sola unidad, sin dejar flexibilidad en sus interconexiones (Banchs, 2000: 23).

Siguiendo a Banchs, ella toma a Jodelet, quien considera que la noción de representación social involucra lo psicológico o cognitivo y lo social, fundamentando que el conocimiento se constituye a partir de las experiencias propias de cada persona y de las informaciones y modelos de pensamiento que recibimos a través de la sociedad (Banchs, 2000: 3.12).

Analizar las representaciones sociales sobre los cambios en marcha me permite reconocer cómo están viendo y sintiendo estos cambios las y los agentes de distintas generaciones, qué sensaciones les genera a ellos la existencia de estas normativas, qué prejuicios y estereotipos circulaban antes del cambio y cuáles se mueven (o nuevos que se instalan) a partir de las políticas de género.

La hegemonía nunca es acabada; permite rupturas, choques y conflictos, siempre va a generar conflictos y rupturas al interior de la sociedad en este caso dentro de las Fuerzas Armadas, entre mujeres y varones; las mujeres resignifican prácticas y sentidos en torno al espacio que ocupan. Aquí ya estamos hablando de procesos contra hegemónicos. Con

las normativas impuestas se generó una realidad cambiante porque hay diferentes intereses en pugna, desestabilizar el aparato patriarcal también instalado en la fuerza y darle lugar a la mujer no asignándoles tareas solo por el hecho de ser mujer y encasillarla en su rol “de cuidadora”.

Siguiendo a Gramsci, el concepto de contra hegemonía tiene su matriz en el concepto de hegemonía donde en las condiciones del estado moderno una clase mantiene su dominio no simplemente mediante una organización especial de la fuerza, sino porque es capaz de ir más allá de sus intereses estrechos y corporativos, de ejercer un liderazgo moral e intelectual y de realizar compromisos con una variedad de aliados que se unifiquen en un bloque popular. El concepto contra hegemonía da cuenta de los elementos para la construcción de la conciencia política autónoma en las diversas clases y sectores populares.

El patriarcado marca el imaginario social

Fue a través de las prácticas culturales instaladas a lo largo del tiempo; aquellos pensamientos e imaginarios con amplio sentido patriarcal que se fijaron en las Fuerzas Armadas acerca de cómo debía comportarse y que roles le eran propios a las mujeres. “Sin embargo y a pesar de todas estas medidas, lo que vemos es una ley, un contrato jurídico que, inescapablemente, se deja infiltrar por el código de status de la moral, una modernidad vulnerable a la tradición patriarcal sobre cuyo suelo se asienta y con la cual permanece en tensión” (Segato, 2003:7). No es casual, que sea a través de las prácticas cotidianas -dentro del ámbito laboral- donde se deconstruyan esos significantes que le eran adjudicados tan solo por la condición de ser mujer y formar parte de las Fuerzas Armadas. Aquí es necesario realizarse la pregunta de cómo se determinan los roles que corresponden a cada sexo, cómo son las sanciones en cada caso y cómo se da para que se cumplan, la existencia de leyes que rigen acerca de esos roles, la división sexual del trabajo, la división de organizaciones del trabajo, teniendo en cuenta que también tienen un aspecto sociológico del tema de género, los temas económicos, el uso y el manejo del dinero y por demás del aspecto sociológico de la categoría de género.

El patriarcado es la institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres. Este mando que se extiende a la sociedad en general, que implica que los varones tienen el poder en todas las instituciones importantes de la sociedad y que se priva a las mujeres de acceso de las mismas, pero no implica que las mujeres no tengan ningún tipo de poder, ni de derechos, ni de influencias o de recursos (Donadio, 2004: 8). Como expresara Rita Segato en su libro “Las estructuras elementales de la violencia”, para tratar de entender estos postulados, ella sostiene que “es posible identificar algunos de los procesos a través de los cuales consigue impacto y eficacia”, nos referimos al poder que ejercen los varones (Segato, 2003:13).

En primer lugar, la ley nombra, coloca nombres a las prácticas y experiencias deseables y no deseables para una sociedad. En ese sentido, el aspecto más interesante de la ley es que constituye un sistema de nombres. Los nombres, una vez conocidos, pueden ser acatados o debatidos. Sin simbolización no hay reflexión, y sin reflexión no hay transformación: el sujeto no puede trabajar sobre su subjetividad sino a partir de una imagen que obtiene de sí mismo (Segato, 2003:13).

La óptica biologicista, influyente en la distribución de tareas

Haciendo una analogía con mi campo de investigación, y tal como lo explique en el párrafo anterior, desde la óptica biologicista, se podría decir que es ello –la razón natural - el motivo por el cual siempre existió una clara división entre funciones masculinas y femeninas. Así, frente a las líneas de carreras tradicionales abiertas para los hombres identificadas con el combate (infantería, artillería, caballería, etc.), las funciones asignadas en forma exclusiva a las mujeres no eran propiamente militares, sino de apoyo administrativo, de personal, de secretaría y manejo de documentos.

Por esta segregación en tareas simbólicas y funcionalmente secundarias según la naturaleza de la institución, las mujeres estaban encasilladas en una estructura (“escalafón”) exclusivamente femenina que no sólo brindaba menos oportunidades profesionales, sino que también mayor dificultad para ascender, lo que consecuentemente perjudicaba su nivel de remuneraciones, entre otras desventajas.

Es improbable que de manera espontánea un militar tradicional acepte un cambio cualitativo en el desempeño de estas actividades, porque está habituado a que sean ejercidas exclusivamente por hombres. Asimismo, en procura de probar su idoneidad, la mujer acepta todo tipo de reto pero, este comportamiento, suele considerarse controversial, competitivo y hasta desafiante porque, a pesar de su capacidad, sus pares masculinos no llegan a validarla como apta para ejercer esta profesión.

Así entonces, vemos como en nuestra sociedad, todavía hoy impera un modelo cultural que promueve que la presencia de mujeres en ámbitos fuertemente estructurados, tradicionalmente destinados para el desempeño masculino, sea vivida como una amenaza de desestabilización para el orden logrado y mantenido a través del tiempo en esos espacios.

Género: una categoría relacional

La categoría de género se construye, en principio, por oposición al sexo. O sea, que el término sexo se interpretaría como las diferencias biológicas, anatómicas sobre todo los órganos reproductivos y al género, a la construcción social y a la atribución de actitudes, roles y valores que se hace sobre esta diferencia. Aquí radican otras inequidades, conceptos como el de sexualidad y el de reproducción. Es por ello, si se le atribuye a la noción de género, como los roles sociales construidos, ahí no residen demasiadas dudas. Pero, si se sostiene que género son los roles sociales atribuidos a una persona en cuestión de su diferencia biológica, es menester plantearse lo siguiente: ¿Por qué se consideraría que un sujeto / sujeta al realizar una elección de preferencia sexual, se espera de él que sea socialmente una mujer u hombre?

Es una cuestión cultural que el hombre es hombre y la mujer es mujer. Tiene que ver con la diferencia entre sexo y sexualidad, y también tiene que ver con la diferencia entre género y sexualidad, y tiene que ver también con convicciones religiosas que consideran que las uniones naturales deseables permitidas son entre hombres y mujeres.

El género permite estudiar, comprender las relaciones entre hombres y mujeres, o sea es una categoría de análisis para dar respuesta a una realidad que no estaba siendo contemplada o analizada. Configuradas en las interacciones sociales que varían de un

grupo a otro y de una época a otra. En otras palabras, el género es la herramienta que nos permite analizar las relaciones entre hombres y mujeres.

Finalizo con una definición de género que recupero de la ponencia de la Dra. Florencia Cremona, ella explica que el género, se trata de dar a conocer a todos y hacerlo visible, “la perspectiva de género siempre en tensión y disputa, en la cual entendemos que se refiere a: La construcción sociocultural e histórica que define y da sentido a la sexualidad, y que conforma un sistema de poder que se realiza por medio de operaciones complejas, a través de normas, tradiciones, prácticas, valores, estereotipos. Estos se producen y reproducen en los discursos públicos que circulan en las instituciones sociales y habilitan, limitan y/o restringen las prácticas, esquemas de percepción y conductas de los/las individuos/as como seres sexuados desde una concepción heteronormativa, androcéntrica y, por tanto, excluyente (Cremona, 2011:3)”. Las relaciones de género constituyen un terreno privilegiado para explorar las relaciones y sus transformaciones actuales entre las Fuerzas Armadas, el estado y la sociedad.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Cultura institucional: Imaginario respecto a la mujer

La cultura institucional de las Fuerzas Armadas, desde su misma creación, está marcada por su carácter netamente machista, de valores masculinos; una institución hecha por varones y para varones. Y así se mantuvo hasta la implementación de las políticas de género a mediados de la década de 2000. Ello era visible en que la mujer debía adaptarse a la rutina militar como varón propiamente dicho, ya que los varones eran sus únicos modelos. Las mujeres veían en los agentes de las fuerzas a los “líderes” o ejemplos a seguir en la carrera.

En la actualidad, se puede decir que la agenda de género logró permear la lógica y la institución militar. No obstante, las políticas de género implementadas son vividas por los pares masculinos, casi en su mayoría, como una amenaza de desestabilización para el orden logrado en el ambiente militar.

Las formas de resistencia que ejercen a las nuevas políticas de género se producen en la convivencia diaria en el ambiente de trabajo, a través de chistes y leyendas donde siempre se resalta la imagen del varón en anécdotas marineras. Se les hace saber a las mujeres militares que asumen nuevos roles en las fuerzas que “desentonan”, están fuera de lugar. Todas las entrevistadas mujeres describieron experiencias de discriminación por parte de sus pares varones:

“...Una vez me sentí excluida en un desfile militar. Ya que éramos tres mujeres con siete hombres y a último momento nos sacaron de la escuadra de desfile y nos dijeron que era porque quedaba desprolijo. Que eran tres polleras contra siete pantalones; que el zapato femenino impide que desfilemos al ritmo de los hombres. En ese momento me sentí discriminada y avergonzada...” (Suboficial femenino, 29 años, ingresó con posterioridad de la implementación de las políticas de género).

“...Esto puedo contarlo. Estando embarcada, se me ordenaba levantar una planchada de igual forma a un masculino diciendo: “...eligieron ser igual a

nosotros (masculinos) van a cumplir con las mismas exigencias...” “...Gracias a mi madre, que me alimentó bien y que tengo fuerza, tal vez una mujer menuda se hubiera hecho daño en la columna o tal vez hasta herniado. En lo profesional las mujeres somos igual de capaces que los varones...” (Suboficial femenino, 34 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

“Más allá de los cambios que se han implementado, siento que sí hay desventajas porque no está implementada desde sus raíces, con ello quiero decir que es difícil erradicar el pensamiento masculino y nos los hacen saber a las mujeres a través de sus “chistes”, comentarios o cuando nos posicionan en un lugar de protectora o de ayuda para con los demás...” (Suboficial femenino, 36 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

Al consultar a los agentes varones sobre la inclusión de las mujeres, reconocieron que la discriminación existió, pero en general la asocian a algo del pasado, que ya fue superado. Lo mencionan como “normal” o “esperable”, parte del proceso de adaptación a convivir con mujeres en una institución antes sólo compuesta por hombres:

“Considero que durante las primeras generaciones de mujeres es cuando mayormente se vieron distinciones de género en todo aspecto, pero por falta de preparación de los miembros en cuanto al período de adaptación del paradigma masculino de las fuerzas, y por falta de profesionalismo de los mismos, ostentando un trato diferencial. (Suboficial masculino, 31 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

“En sus inicios, podría decirse que se ha limitado al personal femenino, en cuanto a sus capacidades, liberándolas de a poco con el paso del tiempo, pero quizás se debió a la precaución durante la transición de la inclusión femenina en el ámbito de las fuerzas. (Suboficial masculino, 31 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

“En estos años que corren el ingreso del personal femenino a las fuerzas supera el 50% en relación al masculino, lo cual se ha compensado en gran medida la

cantidad de masculinos y femeninos, existiendo en menor medida tratos desiguales ya que, si existiera, sería dentro del mismo género femenino y no afecta al masculino...” (Suboficial masculino, 31 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

También están quienes asocian la presencia de mujeres con un “cambio” en el ambiente de trabajo, una novedad, algo que lo hace distintivo, pero que en esa modificación no terminan de plantear si es favorable para el conjunto:

“La actual presencia del personal femenino hace distinto el ambiente de trabajo, ya que he podido tener experiencias de trabajar solo con masculinos y también con femeninos, notando esa particularidad...” (Suboficial masculino, 31 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

Estas respuestas naturalizan la desigualdad de género. Cuando se profundiza en el diálogo con estos varones militares se llega a un núcleo más profundo de las resistencias que generan las políticas implementadas. Se las asocia a “desventajas” para los varones y “privilegios” para las mujeres, bajo el manto de que las mujeres “se aprovechan” de las nuevas normas:

“...No siento desventajas, quizás puedan existir personas que generen intencionalmente situaciones ventajosas para sí mismos, por intereses personales, o por relaciones afectivas que se van dando por la sola rutina de compartir tantas horas con otra persona, y que repercuten en el entorno de trabajo. (Suboficial masculino, 31 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género)

“Sí... Las prebendas que goza el personal femenino en muchas ocasiones se traducen en una mayor carga de trabajo del personal masculino. Existen en muchos casos excesos amparado en el abuso de beneficios que la normativa

otorga a las mujeres...” (Oficial masculino, 44 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

Por otra parte, si esto lo analizamos desde la charla mantenida con la integrante de la Oficina de Género, su perspectiva es que estos “amiguismos” o “contemplaciones” con las mujeres ocurren por la falta de conducción en los superiores, que los permiten:

“Creo que es más bien algo generacional, los grupos etarios de mayor edad son los que quizás siguen teniendo esa vieja concepción de considerar que la mujer igual debilidad y el varón igual fuerza. Es por ello que impregnados de una actitud paternalista tienden por ejemplo, a asignarle al personal femenino tareas que demandan menor esfuerzo...”. (Agente de la Oficina de Género)

También aparecen desde los agentes varones críticas a las políticas de género por considerarlas insuficientes para las mujeres en la tensión entre las exigencias de la vida militar y sus roles socialmente asignados, como la maternidad. En estas críticas, podrían apuntar a modificaciones progresivas, para buscar mayor equidad real o pueden leerse como un planteo paternalista:

“Actualmente considero que debería darse mayor protección a las femeninas que en la maternidad se ven sensibles y desprotegidas ya que se las mira como militares y no como madres, lo cual, daña ese sentido de pertenencia de la mujer a la fuerza, para proteger su núcleo materno. Esto se evidencia en cuanto se dificulta cumplir con las exigencias de la fuerza y a la vez ser madre, creo que ahí debe fortalecerse las políticas...” (Suboficial masculino, 31 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

El camino de la mujer dentro y fuera de las fuerzas no ha sido simple ni lineal. El rol que se ocupa actualmente, y los cambios producidos a partir de las políticas generadas dieron como resultado la configuración de la mujer con los mismos derechos a los de los varones.

División sexual del trabajo: punto de tensión

Como punto de partida de este trabajo sostengo que dentro de las Fuerzas Armadas se creó un imaginario de género, desde el cual se asignaron a varones y mujeres características, roles y funciones sociales diferenciadas sobre la base del sexo biológico y sus jerarquizaciones de género correspondientes, valorando más positivamente las atribuciones, roles y funciones que se identifican con el sexo masculino. Una forma específica de discriminación de género que sufren las mujeres militares está marcada por la división sexual del trabajo al interior de las fuerzas.

Si bien las diferentes normativas aprobadas desde 2008 buscan revertir este tipo de segregación, aún no se ha instalado una perspectiva de igualdad. En parte, puede deberse al discurso hegemónico masculino existente y, quizá también, se deba a la existencia de parte de las mujeres de un sentimiento –no del todo consciente o explícito– de subordinación muy fuerte marcado por el sesgo del patriarcado predominante en la sociedad en general y en el ámbito militar en particular.

La división sexual del trabajo hace referencia a la diferenciación de los roles sociales asignados a hombres y mujeres y a la construcción simbólica de esos sentidos. Históricamente, en las Fuerzas Armadas a las mujeres se les asignaron roles muy específicos, de asistencia, beneficencia y cuidado, se delimitaron sus funciones y espacios. El conflicto se presenta cuando las mujeres comienzan a manifestar su deseo de realizar tareas que les sean asignadas no en función de los atributos de su género, sino de acuerdo a su desempeño profesional. Es decir, desarrollarse en actividades profesionales para las cuales se capacitaron y para las cuales fueron seleccionadas. Y en base a esta premisa exigen un lugar que ya no es complementario, sino que de pares dentro de la institución. El problema se da cuando la institución no logra integrarlas. Esta tensión no se visualiza por la presencia de las mujeres en sí, sino cuando se intenta modificar la división sexual del trabajo, a partir de la re-definición de qué lugares estas mujeres van a ocupar y qué funciones van a realizar.

La escasa ubicación de mujeres en puestos de decisión y cargos de responsabilidad jerárquica es una desigualdad de género que se repite en todas las sociedades, en mayor o menor medida. A este fenómeno, se lo conoce metafóricamente como “techo de

cristal”¹. El ámbito militar, por supuesto, no escapa a este fenómeno. Se podría explicar que los tipos de barreras que se identifican para denominar el “techo de cristal” y así de ese modo frenar la ocupación de puestos jerárquicos en las mujeres está dado por barreras organizacionales, esto tiene que ver con las prácticas que colocan a las mujeres en desventaja en comparación con sus pares igualmente capacitados.

Estas desventajas estarían dadas por exigencia de altos rendimientos físicos, existencia de prejuicios y discriminación, falta de oportunidades de desarrollo para mujeres entre otros. Otra barrera son los obstáculos que se les presentan a las mujeres en las relaciones de trabajo, puede estar dada por prejuicios masculinos. Luego también nos encontramos con barreras personales, que consisten en circunstancias de la vida personal de las mujeres y la falta de ciertos conocimientos que le impiden progresar con su carrera. Algunas de estas barreras son la falta de habilidades sociales y políticas, y el conflicto entre responsabilidades hogareñas y laborales.

Ante la pregunta acerca de si el personal, ya sean mujeres o varones, sentía desventajas respecto a sus pares, todas las respuestas que reflejan el descontento y la inequidad ante los puestos de trabajos asignados:

“Sí, aun hoy en día, creo que hay algunas diferencias, todavía hace pocos años que la armada tiene personal femenino, es una institución con una formación y estructura creada desde sus inicios por y para hombres, se avanzó mucho pero falta...” (Suboficial femenino, 39 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

“...Para pasar de ser operador a supervisor me tomaron un examen junto a un masculino (de la misma promoción), yo lo aprobé pero lo pasaron a supervisor

¹ La denominada segmentación vertical que excluye a las mujeres de los puestos que cumplen funciones jerárquicas de dirección y las relega en los puestos de menor calificación y de escasas posibilidades de progreso. En este sentido, se les impone a las mujeres un umbral que determina escasas perspectivas de ascenso y un desarrollo de la carrera profesional mucho más limitado. Algunos autores definen el fenómeno como piso pegajoso para referirse a las mujeres que ocupan cargos de baja movilidad en la parte inferior de la estructura ocupacional y como techo de cristal para reflejar la imposibilidad de ascenso a los puestos gerenciales o de conducción. Nora Goren, en Informe N° 1: “Caracterización de la inserción laboral de las mujeres en el período 2003 – 2009”.

porque él tenía hecho el curso aplicativo de Cabos Principales y yo no, esa fue la excusa...” (Suboficial femenino, 39 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

“...A las desventajas las hacen sentir cuando nos discriminan para no tener acceso a destinos de privilegios, por ejemplo, delegaciones extranjeras, comisiones al extranjero, campañas, etc. Donde podrías obtener un beneficio a nivel intelectual, cultural y tal vez económico...” (Suboficial femenino, 34 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

“...Me siento igual al masculino en cuanto a lo profesional. Si me siento con el mismo espacio, bueno... esto es porque ahora gozo de una jerarquía en la que hago respetar mis derechos. Cuando se es cabo raso es común ser abusada laboralmente...” (Suboficial femenino, 34 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

“...En la faz profesional me siento en igualdad de condiciones. Pero en lo que se refiere a la parte administrativa de personal en los últimos años veo que intentando equiparar al personal femenino con el masculino se cayó en la desigualdad en cuanto a un tratamiento paternalista y preferencial para con el personal femenino perdiendo de vista que ambos géneros prestan servicios en una institución militar... Claramente a las mujeres en la actualidad se les dispensa un trato especial por su condición de tal, otorgándoseles beneficios especiales que el hombre no tiene... Si... Las prebendas que goza el personal femenino en muchas ocasiones se traducen en una mayor carga de trabajo del personal masculino. Existen en muchos casos excesos amparado en el abuso de beneficios que la normativa otorga a las mujeres...” (Oficial masculino, 44 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

“...Siento desventajas a partir del imaginario que hay en la fuerza. Con esto quiero decir que siempre se dice dentro del ámbito militar que está hecho por y para los hombres. Que las mujeres tenemos asignadas tareas típicas para mujeres es decir; de servicio, de beneficencia sería lo débil. Más allá de los

cambios que se han implementado, siento que si hay desventajas porque no está implementada desde sus raíces, con ello quiero decir que es difícil erradicar el pensamiento masculino y nos los hacen saber a las mujeres a través de sus “chistes”, comentarios o cuando nos posicionan en un lugar de protectora o de ayuda para con los demás...” (Suboficial femenino, 36 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

Para la integrante de la Oficina de Género, la equidad llevará tiempo:

“...Antes del 2006 se notaba esa división de roles, las mujeres solo tenían acceso a aquellas armas que se relacionaban con el rol de cuidado y atención – propio de la sociedad patriarcal ya mencionada... Posterior al año 2006, con la apertura de todas las armas al personal femenino, la división de trabajo se efectuó con más equidad. Sin embargo, esa equidad plena sólo se logrará con el paso del tiempo...” (Suboficial femenino, Integrante de la Oficina de Género).

Algunas agentes, plantean su frustración por la vigencia del techo de cristal y cierta desconfianza con la posibilidad de que la situación se equipare:

“...Pienso que están muy bien ideados, que son maneras de integrar plenamente a la mujer a la fuerza desterrando el mítico pensamiento machista de que las mujeres deberían estar en sus casas o bien, cumpliendo funciones de atención, cuidados, tareas administrativas. Son muchas las mujeres profesionales, no sólo del lado de la oficialidad, sino también las suboficiales y las cabos que tienen una profesión, tienen conocimientos escolásticos que superan en muchos casos a los varones. Pero la mayoría de las veces este material humano es desaprovechado y por ende no pueden ser aplicadas las reformas de estas políticas. Si no es llevada a pleno por profesionales con todas las letras, pienso que la instrumentalización de las mismas es un camino muy pero muy largo. Mientras el tiempo sigue pasando y el gris que se abre en esta implementación es más notorio...” (Suboficial femenino, 36 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

Oficinas de género

Las Oficinas de Género fueron creadas en el año 2008, al considerarse que las Fuerzas Armadas debían contar en sus respectivas estructuras con canales formales y aptas para el abordaje de las cuestiones de género.² Para ello se previó que contaran como dotación mínima de: una psicóloga, una abogada y una profesional en trabajo social, pudiendo ser personal militar o civil. Las Oficinas de Género funcionan en dependencia directa de los jefes de personal, y atienden casos o problemas presentados, tanto por personal femenino como masculino, sin acotarse en torno a la recepción de denuncias, sino que también asesoran sobre las variadas cuestiones que puedan ser planteadas (embarazos, maternidad, discriminación, vivienda, etc.). Para el funcionamiento de las Oficinas de Género las tres Fuerzas Armadas emplean un protocolo común para la atención de las consultas.

Cuando se trata de denuncias, el alcance de las Oficinas es limitado. La oficina no puede investigar; no resuelve. Lo que hace es canalizar la problemática e intervenir para que se llegue a una solución favorable. Pero la investigación en si cuando se originan las actuaciones disciplinarias no es una competencia de la oficina. Lo que puede hacer es un seguimiento del caso, pero no puede intervenir, por ejemplo, en la investigación.

Las Oficinas han sido la principal herramienta de visibilización de las políticas de género y en el marco de este trabajo las considero como un dispositivo de comunicación hacia el interior de las fuerzas sobre el cambio iniciado. La existencia de Oficinas de Género es, de por sí, un hito, una marca institucional. Puede plantearse como una forma de generar institucionalidad –hegemonía, en los términos de Gramsci- para el cambio que se busca. Por eso, una pregunta central es si este dispositivo ha sido efectivo para dar a conocer las políticas de género al interior de las fuerzas, si es utilizado y cuál es su utilidad según las y los agentes consultados.

² (Resolución del Ministerio de Defensa 1160/2008.)

Oficina de Género de la Armada Argentina

La Oficina de Género de la Armada Argentina fue creada a través de una resolución ministerial el 16 de noviembre de 2009³. Fue aprobado su funcionamiento a la par de las oficinas de género de las otras fuerzas, donde el principal lineamiento es crear un protocolo de atención a los fines de estandarizar un criterio de consulta y de atención en cada fuerza. Así también, esta oficina analiza y evalúa las situaciones que se originan desde la inserción de las mujeres en la carrera militar como aquellas inquietudes afines con las cuestiones de género que se susciten en el ámbito laboral, brindando contención.

Si bien su propia existencia daría cuenta de un proceso de avance, que producen corrimientos y rupturas en un ambiente tradicionalmente masculino, muchas veces el factor desconocimiento es uno de los principales impedimentos para lograr la instalación plena de las nuevas normativas vigentes:

“...No la conozco, me enteré por comentarios conversando muchas veces tomado como broma “ojo... que está la Oficina de Género...” (Suboficial femenino, 39 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

“...Tendría que interiorizarme sobre cuál es su función y en qué casos se puede recurrir. No me siento representada por el mismo hecho que no se para que están...” (Suboficial femenino, 39 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

Al realizarle la pregunta a personal femenino sobre si conocían los cambios instaurados desde la implementación de las políticas de género, obtuve el siguiente resultado:

“...No los conozco. En verdad nunca me interese demasiado en esos temas...” (Suboficial femenino, 39 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

³ (Resolución Nº 1160 Ministerio de Defensa).

“...No...” (Suboficial femenino, 29 años, ingresó con posterioridad a la implementación de las políticas de género).

“...Sí, se de algunos. Les infunden temor y a otros les produce mucha indiferencia. Es por ello que considero que deben cambiar sus políticas de ejecución...” (Suboficial femenino, 34 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

“...Como yo entré hace pocos años entre no vi cambios, sé que se realizaron años anteriores que yo sea militar...” (Suboficial femenino, 24 años, ingresó con posterioridad a la implementación de las políticas de género).

“...Sí, básicamente el cambio de pollera por pantalón para el uniforme de gala del personal femenino, después de eso el resto lo desconozco absolutamente...” (Suboficial masculino, 36 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

En tanto la integrante de la Oficina de Género me decía al respecto que:

“...En principio había un total desconocimiento. No se entendía porque había surgido y siempre relacionaban que el género tenía que ver con la mujer. Con las difusiones y con la visibilización de las oficinas lo que se pudo lograr es sacar ese mito: género no es igual al sexo femenino; va más allá y lo que se busca precisamente es lograr esa equidad en la igualdad de oportunidades. La evolución que se puede notar desde las oficinas de género es eso, de que ya no hay tanto desconocimiento de para que existen las oficinas. Saben que es una herramienta institucional y que pueden contar con ella. Si, se trata de aclarar, desde que se recibe la consulta, explicarle bien cuáles son las implicancias de la oficina para que no se vayan con falsas expectativas. (Suboficial femenino, Integrante de la Oficina de Género).

A través del contacto con las mujeres de la fuerza, queda en evidencia la pobre e ineficiente comunicación interna dentro de la institución, ya que por el testimonio que algunas comentan y se ven reflejados en estas entrevistas, se nota un desconocimiento

acerca de resoluciones, decretos, servicios de contención que se elaboran en pos de lograr la equidad de género. Algunos dicen conocer los cambios, pero al pedir que mencionen algunos titubean o dicen no acordarse con precisión.

“...Las políticas de género, muy en claro no las tengo. Sí, realizaron talleres en diferentes lugares. Por ejemplo, el Ministerio de Defensa, pero de lo que se habló fue de la línea 144, y que existe una Oficina de Género, pero desconozco como funciona...”. (Suboficial femenino, 24 años, ingresó con posterioridad a la implementación de las políticas de género).

Es así, que las mujeres, por su situación histórica de subordinación y más en el ambiente militar, muchas veces desconocen los servicios a los que pueden acceder a través de la Oficina de Género. Las mujeres uniformadas pueden libremente acercarse a la oficina para denunciar su situación, y es allí donde las oficinas de género intervienen en el seguimiento de los casos basados en discriminación de género, violencia laboral y coordinar propuestas y cursos de acción respecto a la incorporación de una perspectiva de género en operaciones de paz y al desarrollo de políticas en materia de violencia familiar.

Implementación de las políticas de equidad de género: Dimensión de los cambios

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

- La eliminación de la prohibición que impedía a los padres que integraran los institutos de formación militar a ejercer su derecho a reconocer a sus hijos;
- La derogación de los actos administrativos que prohibían la permanencia en instituciones de educación militar a las mujeres embarazadas, lactantes y/o con niños/as;

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

Por otro lado, se desarrollaron un conjunto de políticas activas tendientes a crear dispositivos institucionales capaces de garantizar la efectiva inclusión de las mujeres en el ámbito castrense. Se logran identificar algunas políticas como: Consejo de Política de Género, que funciona como una instancia de asesoramiento, y que procura asegurar la participación activa de las mujeres militares. Se configuró como un espacio donde desarrollar propuestas para el mejoramiento de las condiciones de acceso, permanencia y progreso en la carrera militar, destinadas a erradicar los obstáculos y promover acciones tendientes a garantizar la igualdad real de oportunidades para hombres y mujeres. El Consejo de Política de Género está compuesto por mujeres de las Fuerzas Armadas, representantes de la sociedad civil, de la academia y de distintos organismos del Estado.

Finalmente, y a la luz de la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres, se crearon las Oficinas de Género, diseñadas como un lugar de visibilización, comunicación, contención y orientación para lograr la integración y la cohesión de las mujeres en las Fuerzas Armadas. La composición de estas Oficinas está dada por profesionales de distintas disciplinas, pudiendo estar integradas por personal militar o civil –en el caso de la Armada, se constituye por personal militar y militares profesionales, abogados y psicólogos-.

Desde esta perspectiva las distintas políticas han avanzado tanto en puntos específicos en materia de género como también en la transversalización e integralidad del tema en otras agendas. Ello, a los efectos de evitar que las acciones en materia de género sean políticas aisladas sino que por el contrario se encuentren transversalizadas en la lógica institucional. Si bien resulta necesaria la implementación de medidas puntuales y específicas, para que sean efectivas deben estar integradas en el resto de las acciones de democratización que se desarrollan. De esta manera se logra no sólo una verdadera inclusión, sino que además es un reaseguro para la perdurabilidad de estas políticas y su reproducción en prácticas concretas de la vida institucional cotidiana.

Esta mirada optimista sobre la equidad en las fuerzas es la que transmite la entrevistada de la Oficina de Género:

“...La inserción de la mujer, que ese era el fundamento principal por el que se creaban las oficinas para lograr esta igualdad de oportunidades ya está logrado. Todavía no se consigue esa equidad plena, pero hoy ya no hay una reticencia a la inserción de la mujer en áreas que antes solamente estaban delimitadas para los hombres. La mujer ahora tiene acceso a todas las armas y puede ocupar los distintos ámbitos que ocupaban los hombres, y esto se puede también demostrar, en por ejemplo las mujeres pueden ser agregadas navales, ahora recién están llegando a altos cargos, que pueden asumir altos mandos una jefatura, un comando o una dirección, o los grados máximos que es el almirantado...” (Suboficial femenino, Integrante de la Oficina de Género).

Sin embargo, y como contraposición a estos dichos, un entrevistado me dijo al ser interrogado acerca de la implementación de las políticas de género:

“...Que son una ridiculez. Que son útiles en un 37,63%. Que si realmente se le quiere dar a la mujer el mismo lugar, importancia y relevancia que a al hombre dentro de las Fuerzas Armadas, deberían copiar el modelo Israelí o Soviético al respecto (...) La doctrina castrense en estos países es totalmente superior a muchas y con respecto al tema genero son muy avanzadas, es decir ellos no llevan a delante políticas de género en las Fuerzas Armadas porque consideran que no existe una división de genero a la hora de vestir un uniforme militar sino que son todos “SOLDADOS” por igual, sin distinción de sexo. Para estos países da igual el ser hombre o mujer a la hora de ocupar una estación de combate, no importa si la persona tiene Pene o Vagina al momento de asignar una misión o al momento de usar las duchas en los alojamientos de los cuarteles...”
(Suboficial masculino, 36 años, ingresó con anterioridad a las políticas de género).

Las miradas sobre la conducción, todo un indicador

A lo largo de este trabajo he mencionado y se ha desprendido de las entrevistas la palabra “conducción”. Para quienes formamos parte de la institución es un término conocido. Pero, ¿a qué me refiero cuando hablo de “conducción”? Para definir este término tan ligado a la institución militar me remito al “Reglamento General del Servicio Naval” (Reglamento interno de la Armada). Y textualmente este dice:

“Conducción: Se entenderá como tal la adopción de todas las medidas necesarias para el logro de un fin. Salvo orden contraria, el titular de cada destino actuará por propia iniciativa para el cumplimiento de la acción planeada”.

En tanto, a la conducción del personal, expresa:

“Una Fuerza Armada vale tanto como el espíritu de sus hombres, por ello el titular de una Unidad, Fuerza, Organismo o Dependencia deberá adoptar las medidas necesaria para lograr que el personal a su mando actúe en toda ocasión

dando el máximo de sí y adoptando como objetivo propio el cumplimiento de la misión o función asignada al destino al cual pertenece. Para ello proporcionará la información necesaria, exigirá el cumplimiento de los deberes y la observación de una estricta disciplina, por parte de cada uno de los miembros de la tripulación, y respetará y exigirá que se respeten los derechos que cada subordinado posee”.

Otra definición que norma este Reglamento respecto al trato del personal es:

“Forma de mantener la disciplina: Debe mantener entre sus subordinados una severa disciplina, abstenerse de mostrar preferencia hacia alguno, tratando de proceder siempre con justicia, usando con todos de igual firmeza y cortesía y evitando tanto la rudeza como la familiaridad”.

Adentrarse en la cuestión de la conducción es un parámetro para dimensionar los cambios introducidos a partir de las políticas de género y las resistencias que generan, ya que se trata de una cuestión clave para el funcionamiento diario de todas las dependencias militares, en las cuales la imposición de la autoridad, su seguimiento y obediencia marcan el modo de relación entre superiores y subordinados (as) en la vida cotidiana de la institución. Las y los entrevistados me decían al respecto de las políticas de equidad de género y la conducción:

“...Una puede llegar a sentirse excluida cuando la superioridad te cuestiona o indaga sobre tus pensamientos políticos, sexuales o religiosos (creo que son temas de los que no se debería hablar en el trabajo), sucede que si no tenes el mismo pensamiento, te excluyen y te critican, normalmente nunca aceptan que pienses diferente. Pero supongo que esto no es un problema si tenes convicciones. Creo que la problemática tiene su raíz en los institutos de formación que forma jefes con espíritu de superioridad y solo logra instruir gente que no es hábil para la conducción. Para mí la conducción es la base fundamental de las instituciones y creo en que no solo hay que predicarla, tiene más efecto si se la aplica...” (Suboficial femenino, 34 años, ingresó con anterioridad a las políticas de género).

“...No tengo pares femeninos, sí más modernos o más antiguos⁴...y siento que aún es difícil que todos acepten la inserción de las mujeres en la fuerza...Porque sin lugar a dudas el personal femenino es complicado en la conducción por las formas y el trato que se les da en lo profesional dejando siempre una ventana entre lo profesional y lo personal, lo cual es difícil lograr un equilibrio y desde mi función de Encargado de Destino se mucho menos que necesario el actuar como fusible en todo sentido para que no se note la “diferencia” de trato. (Suboficial masculino, 51 años, ingresó con anterioridad a las políticas de género).

“..Que no es fácil de llevar sobre todo para el personal que debe abocarse a la conducción...es sin dudas un arduo trabajo que queda a través del paso del tiempo, aun así creo que se lograra con mucha paciencia y profesionalismo se lograrán los objetivos pero no a corto plazo. Es sin dudas muy bueno seguir los ejemplos de Fuerzas Armadas de otros países que tienen sin dudas muchísima más experiencia en cuanto a las políticas de género...Que se ha complicado en la conducción en los altos niveles sobretodo, donde el ejemplo debería estar en todo momento, es donde se cometen más errores por el solo hecho de quedar bien con el personal femenino, las cuales, no todas, aprovechan de dichos “errores” para sacar provecho de dichas situaciones...”(Suboficial masculino, 51 años, ingresó con anterioridad a las políticas de género).

Cuando a este mismo Suboficial se le preguntó acerca de si sentía desventaja respecto a la mujer, contestó:

“...No personalmente, pero si he visto la diferencia de trato de pares y superiores hacia el personal femenino las cuales, no en todos los casos, sacan

⁴ Vale la aclaración: “La antigüedad en Marina es un mérito”. Se dice personal más antiguo a aquél que ha ingresado antes a la Fuerza Armada, los más modernos son aquellos que han ingresado luego de la fecha del primero; es decir un Suboficial que ingresó con fecha 1995, será más antiguo que aquel que ingresó en el año 1996, siendo éste más moderno.

provecho de dicha situación o trato...” (Suboficial masculino, 51 años, ingresó con anterioridad a las políticas de género).

“...Por la conducción. Tenemos la, o mejor dicho, tengo la idea y estoy convencida de que todo pasa por la conducción. Si se ejerce una buena conducción no van a existir este tipo de problemática, ni acoso sexual, ni acoso laboral y discriminación que son las temáticas propias que debe abordar la oficina. Entendemos que, precisamente son estos directores, comandantes o jefes los que tienen que tener un conocimiento de cuáles son las problemáticas que tiene el personal subordinado. Si se ejerce una conducción y se cumplen las normas que si existen en la institución, estas inconductas no deberían darse...”

“...Y va a seguir un período de transición como lo dije al principio de la entrevista, es un cambio que no se va a dar en corto tiempo, ya pasaron siete años y creo que todavía falta camino por recorrer, que falta cambiarle la mentalidad o a las viejas generaciones, porque a las nuevas ya están surgiendo con una visión de género ya desde los institutos de formación. Considero que si se logra el objetivo de que la conducción se ejerza como se debe, en futuro, no digo que tengan que dejar de existir las oficinas de género, pero ya los comandos, direcciones o jefaturas van a poder resolver las problemáticas sin el temor de cometer abusos o de incurrir en alguna inconducta...” (Suboficial femenino, Integrante de la Oficina de Género).

“La antigüedad en Marina es un mérito”... reza una frase muy común en los superiores. Es aquí una de las aristas donde se ve que el cambio tiene que darse en los niveles jerárquicos y no sólo en las nuevas generaciones de los ingresantes. Son estos superiores los que deberían liderar el movimiento de cambio e implementación de las políticas de género en lugar de ser paternalistas o hacer pagar diferente a las mujeres. Si no erradican o trabajan en cambiar estas posturas - reflejos de las mayores resistencias a estas nuevas políticas- es un largo trabajo en vano, con futuro a desaparecer y aflorar la lógica masculina en el mando.

Comunicación institucional interna

El principal órgano comunicacional de las nuevas políticas de género es la Oficina de Género. A lo largo de siete años, se comunicó a todo el personal, o al menos, como me decía una de sus integrantes, se intentó hacer que todo el personal conozca de la existencia de la oficina, sus funciones y ante qué situaciones se puede acercar el personal a realizar consultas, denuncias, conocer sus derechos. Aunque, también recalca que el mayor problema radica en la conducción de los superiores y el desconocimiento propio del personal.

Comunicación vía folletos

Un medio de comunicación que se menciona como difusión de las políticas de género es la existencia de folletos. En realidad, estos materiales se elaboraron cuando fueron creadas las oficinas de género, como forma de propagación de su existencia, pero no se renovaron en el tiempo. La mayor parte de la folletería de género para el personal de las fuerzas es producida y destinada a la Oficina de Violencia Intrafamiliar, que tiene su órgano de función en el Hospital Naval de la fuerza. Esta es la dependencia que, se podría decir, interviene con más frecuencia con folletería. Pero lo que resulta extraño, es que no todo el personal accede o le llega esta información.

No está claro –por no tener acceso a esa oficina- cómo es el sistema de distribución de estos folletos, cómo los hacen llegar al personal para que conozca sus derechos. Si bien en el hospital existen afiches, folletos pegados, quien no asista a este lugar no llega a tener el conocimiento de su existencia. Dicho hospital se encuentra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y los integrantes de la institución que se radican en provincia, o lugares aún más lejanos no acceden a este hospital por cuestiones de lejanía. Cabe aclarar que en las oficinas de género creadas en cada dependencia militar no se atienden casos de violencia familiar. Las consultas que se realizan sobre estas temáticas, son derivadas a los equipos de atención de violencia intrafamiliar que funcionan en el marco de los servicios de sanidad naval. Esto es por el tema que las víctimas sean contenidas dentro de dispositivo específico, conformado por profesionales especializados que atienden y dependen de la Dirección General de Salud de la Armada.

Confusiones en la comunicación: Violencia de género no es igual que Oficina de Género

La Dirección General de Salud de la Armada sí cuenta con material de difusión que es distribuido en los hospitales navales de las diferentes zonas del país. En las oficinas de género se encuentran pegados afiches y folletos sobre violencia de género en las relaciones intrafamiliares a modo informativo. Se puede decir, que esto contribuye también a las falencias de desinformación, ya que las mujeres militares que en muchos casos se encuentran casadas o en situación de convivencia con personal militar masculino, sufren el corrimiento del abuso de autoridad o violencia doméstica no solo en el lugar de trabajo, o sea el ámbito público, sino también en el ámbito privado. Entonces, cuando en algunos casos se acercan a la Oficina de Género en busca de contención, deben ser derivadas a otra oficina para ser atendidas por psicólogos por ejemplo, pero no se tiene en cuenta que esta circulación es una forma de re-victimización, afecta a la víctima, quien en ese momento prefiere callar o someterse a esta situación de marginalidad, porque no sabe dónde recurrir. Estas oficinas deberían trabajar en conjunto para poder lograr unificar los servicios que ofrecen al personal y no se encuentre desorientadas al pedir ayuda.

Es necesario entonces, ya que no se encuentran bien delimitados e informados de qué manera, o cómo, o cuándo realizar las denuncias ante un hecho de violencia, brindar información sobre el cómo realizar una denuncia. Por ejemplo, con la sanción de la Ley 26.485 de “Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres en los ámbitos que se desarrollen sus relaciones interpersonales” es necesario dar a conocer el marco completo de derechos donde entre otros temas fundamentales, se hace mención a la puesta en marcha de mecanismos de conocimiento y reclamo en el ámbito laboral para el respeto a la equidad de género para prevenir, detectar y erradicar abusos o violencias de género.

Es así que un modelo de atención integral de temas de género en el ámbito laboral requiere tener en cuenta la histórica invisibilización y naturalización de la temática y, como consecuencia de ello, sus consecuentes dificultades de detección y abordaje.

Un desconocimiento generalizado

Retomando el tema de la visibilización de las oficinas de género, a partir de de las entrevistas realizadas tanto a mujeres y varones de la fuerza que para este trabajo en particular se mantuvieron conversaciones con once personas, lo más destacado es la falta de interés y creencia en las oficinas de género. Para algunos son parte de una política de estado implementada en un momento, para otros, en su gran mayoría, la principal razón de desconfianza radica en la presencia de personal uniformado en las oficinas. Una de las apreciaciones que se puede citar es a partir de la pregunta acerca de las normativas de género, cuáles cambios se nota en la Fuerza: *“Cambios normativos existen, pero no son los adecuados a mi parecer”* contestó un entrevistado varón, que continuó diciendo: *“Aquellos evidentes no son bien recibidos y algunos buscando igualdad caen en una inequidad manifiesta...”*.

Otra de las cuestiones planteadas, es acerca de qué se piensa de los aportes y avances de las políticas de género implementadas, y en más de un caso la respuesta fue: *“...en que a alguien se le ocurrió hablar respecto del tema y eso genera la esperanza de que algún día alguien se lo tome en serio realmente...”*.

El pensamiento patriarcal está profundamente afianzado en los agentes de la fuerza. Quizás estos pensamientos fuertemente arraigados en los integrantes de la fuerza, sean, en parte, consecuencia de una incorrecta o insuficiente comunicación interna. Ya sea por parte de las oficinas, desde el propio Ministerio de Defensa, de la falta de una preparación adecuada de sus miembros, que para más de un y una agente de la fuerza, son personas que improvisaron en la implementación de las políticas de género.

Cuando pregunté a la miembro de la Oficina de Género, respecto a cómo se dieron a conocer y el porqué de que existan personal que no conozca la Oficina de Género me comentaba:

“..Fuimos por diferentes vías de difusión. En principio la forma de difusión era a través de charlas, exposiciones en las diferentes zonas navales, en los distintos destinos, por folletería, por la página de internet de la Armada, todas las normativas con la que se maneja la oficina están en esta página, se pueden tener acceso”.

Los materiales de difusión pueden resultar una forma de informar. En ningún caso, por sí mismos, permiten modificar creencias ni saldar las objeciones, resistencias o diferencias de criterio que puedan tenerse sobre un tema. Para modificar cuestiones tan arraigadas son necesarios procesos de largo plazo, de comunicación presencial, en espacios de cercanía y confianza en los cuales puedan ponerse en juego las emociones de todas las personas participantes. Las charlas y exposiciones suelen permitir contar con un interlocutor para saldar dudas, pero no resuelven las cuestiones profundas de creencias que las personas tienen arraigadas. La entrevistada de la oficina de género describió el proceso que se fue dando:

“Después, también lo que ha permitido, según la cantidad de casos en las diferentes zonas que surgían después de charlas y exposiciones, que se visibilizaban más estos casos, marcó la necesidad de crear otras oficinas y no quedarnos solo con una, que era la central que está acá en Buenos Aires, sino se vio la necesidad de crear oficinas tanto en el área de Puerto Belgrano, Mar del Plata y Ushuaia. Actualmente consideramos, que no solamente estas oficinas van a lograr abarcar todas estas zonas sino que es necesario crear puntos de contacto...”

“...Y lo que más creo que nos fue beneficioso fueron las charlas. Las charlas y las exposiciones en distintos lugares, que ahora hay una programación o un cronograma que se hace anualmente y que se contemplan las distintas zonas, pero como ya tenemos oficinas descentralizadas, estas oficinas abarcan el área que les compete. Para nosotros lo que más resultado da son las charlas y las exposiciones porque es ahí donde surgen las dudas y también hacer en estas charlas no a todo el grupo humano sino separarlos, es decir, separarlos por jerarquía. Porque no es lo mismo la escucha de un grupo de marineros, de tropa voluntaria mezclado con oficiales no se animan a preguntar ni a consultar. Entonces creemos que es necesario tanto, para el que va a dar la charla que exista la presencia de un jefe, de un suboficial o de un cabo de todas las jerarquías para que puedan, para que se sientan más cómodos y puedan animarse a preguntar más. Y con el tiempo la experiencia nos ha demostrado que eso resulta. Que dividiéndolos por grupo y estando integrados así por

grupos mixtos de los que dan las charlas la gente se anima a preguntar más y hacen consulta...”

Como se señaló a lo largo de este trabajo en reiteradas oportunidades, implementar políticas de género es una forma más de democratizar una institución que requiere, por definición, valores marcados por la jerarquía y la conducción. Esto es, de alguna manera, en sí mismo contradictorio o muy complejo de ensamblar. Por eso mismo, la propuesta del dispositivo grupal –horizontal que se fue configurando para dar a conocer la existencia de las oficinas, puede haber resultado de baja efectividad o generado mayores resistencias. Aunque también debe evaluarse cuál ha sido el alcance de la comunicación interna desplegada. En ese sentido, una suboficial me dijo acerca de la difusión de las políticas de género:

“...No me informaron. Después de esta entrevista despertaron mi interés...”
(Suboficial femenino, 29 años, ingresó con posterioridad a las políticas de género).

“...Sí, me hubiera gustado que fuera diferente, pero lo que es desde la difusión de lo que es la política de género. Lo que yo no estoy muy de acuerdo, es bueno, como ya lo dije es la burocracia del tema, lo que es la Oficina de Género del Edificio Libertad, básicamente. Pero en sí me parece que la poca difusión en algunos lugares, o la mala información que llega, es lo que a mi punto de vista, me hubiese gustado que fuera diferente...”

-¿Y cuál crees que hubiera sido la forma correcta o como te hubiera gustado a vos que te llegue esa información?

– “...A través de charlas, pero que venga gente capacitada que expliquen a las mujeres básicamente o en general, que te expliquen bien, cuáles sean los beneficios, como uno puede acudir, pero en la que no solamente estemos todas las mujeres como hacían desde la Oficina de Género que llamaban a todas las mujeres para explicarte, que también estén los hombres, porque básicamente las políticas de género están establecidas en base que los hombres no hacen las cosas como corresponde. La vez pasada llegó un mensaje (comunicación interna) que ahora puedes ir al ministerio de defensa y ya no necesitas pasar por

tu jefe y pedir autorización. Podes ir a plantear algún tipo de problema de género y ya no necesitas pedir permiso. Pero eso lo sé yo y capaz que lo saben mucho la gente que esta acá en el edificio, vos por ahí preguntas, no sé en Punta Indio, que yo tengo una amiga, y nadie sabe. Ella piensa que tiene que pedir permiso al jefe, que el jefe debe pedir permiso a alguna otra autoridad, no están informados entendés?...” (Suboficial femenino, 29 años, ingresó con posterioridad a las políticas de género).

Aceptación y resistencia a los cambios

Para arrancar este capítulo, cito a Doms y Moscovici (1984: 55). Ellos definen la innovación como “un proceso de influencia social cuya fuente es, generalmente, una minoría que se esfuerza sea de introducir o de crear ideas nuevas, nuevas formas de pensar o de comportarse, sea de modificar, ideas o actitudes tradicionales, antiguos modos de pensar o de comportarse”. Frente a cualquier tipo de influencia minoritaria se produce un conflicto ya que al romperse el consenso, la mayoría se siente amenazada. Mayoría y minoría entran entonces en un proceso de negociaciones tácitas con el objeto de restablecer el consenso. La mayoría intenta por diferentes vías desprestigiar la minoría y recuperar el dominio de la situación. Dos estrategias de resistencia al cambio desarrolladas por la mayoría han sido detalladamente analizadas: la psicologización y la denegación (Banchs, 1999: 11).

Aquí es posible realizar una analogía; donde “la mayoría” que menciona Doms y Moscovici; son los varones en la fuerza; una mayoría que se siente amenazada frente a una minoría –compañeras femeninas- que avanza muy lentamente y ocupa lugares profesionales. En las charlas mantenidas con los varones, la forma de desprestigiar a las compañeras y decir que se sienten en desventajas es por ejemplo:

“...en las posibilidades de desarrollo y oportunidades de capacitación y comisiones representativas. Por qué?!?!?! Es toda una intriga todavía pero creo que viene de la mano con el tema de género y con un problema de polleras justamente, como le

decimos dentro de mi fuerza...". (Suboficial masculino, 36 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

Esta respuesta de un agente varón, frente a la pregunta de si se siente en desventaja frente a su par femenino, comienza diciendo que sí, y en una amplia desventaja; ya que ellas pueden tener acceso a posibilidades de progreso que un varón no la tiene... "*problema de polleras*", es igual a decir que solo por la condición de ser mujer, y a través de su sonrisa, una mujer militar accede a mejores puestos y privilegios. Nuevamente, vemos como florece aquí los micromachismos.

Argumentos a favor y en contra de las mujeres en las Fuerzas Armadas

La discusión que rodea la sustitución de hombres por mujeres en puestos militares reúne unas preguntas básicas:

¿Está la sociedad preparada — cualquiera ella sea — para permitir que las mujeres participen en la guerra?, toda vez que el fin de la profesión de las armas es la preparación para ese evento. ¿Están las mujeres física y psicológicamente capacitadas para desenvolverse en un campo de batalla? ¿Podrán ambos sexos integrados a las Fuerzas Armadas mantener un buen orden y disciplina?

"...Realmente no aprecio diferencias en cuanto al espacio que uno ocupa en cuanto a sus responsabilidades y jerarquías respecto de mis camaradas mujeres. No obstante considero que en algunos casos, comisiones o cursos son otorgados de manera diferente según el sexo del postulado..."

"...En las posibilidades de desarrollo y oportunidades de capacitación, así como también en algún tipo de comisión importante donde se representa a la Armada. Eso sí para formaciones de larga duración el personal masculino es el más requerido..." (Oficial masculino, 44 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

"...El grado de aceptación está dividido, existen: los que las reconocen y las violan; los que descreen de ellas; y los más dañinos, a los que les es indiferente

y prefieren no involucrarse...” (Suboficial femenino, 34 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

Puesto que la controversia se basa en la creencia universal acerca del lugar que le corresponde a las mujeres en el esquema de las actividades humanas, a menudo, este debate se acompaña de un gran toque de emotividad, ya que adjudican o relacionan a las mujeres con tareas y roles asignados al cuidado del otro, la ven como más maternal al personal femenino más antiguo, y a las más jóvenes suelen tratarlas con cierto paternalismo. Esto nos conduce nuevamente a la mala conducción de parte del personal superior y ello deriva en observar constantemente las actitudes de los hombres hacia las mujeres en el interior de las unidades, la dinámica en las relaciones interpersonales hombre-mujer, en un ambiente militar, y el personal masculino constantemente se centra en estar a la mira de las capacidades intelectuales y físicas de las mujeres y a partir de allí, juzgar el rol que desempeñan estas.

“...Hablando en mi caso en particular considero que puedo cumplir con las actividades exigidas por la carrera militar a la que me dedico al 100 %, pero veo que el personal con hijos tiene otras prioridades que muchas veces afectan cuestiones del servicio como navegar, hacer guardia, ceremonias, comisiones...” (Suboficial femenino, 39 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

“...Es un error sólo darles tareas administrativas y evitar darles tareas más acordes a la función militar misma, es decir, no cobijarlas tanto y que se hagan al lado del personal masculino para así sentirse identificadas y valoradas por lo que hacen y no por si tienen linda sonrisa...” (Suboficial masculino, 51 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

La presencia femenina en las instituciones y en las actividades militares, implica cambios de diferente índole, los cuales se han presentado permanentemente, haciéndose necesario prestarles la suficiente atención con la finalidad de que sus miembros tengan las comodidades, derechos y obligaciones de acuerdo a las normas y la disponibilidad de los recursos. Estos cambios son variados y van desde la infraestructura de las

instalaciones, hasta la forma de pensar de sus miembros o en las actividades específicas de cada uno de ellos. Esto se traduce en la existencia de una problemática que debe ser analizada por la institución armada y se refiere a que la participación femenina sea aceptada por los mandos y por el personal masculino, así como por toda la sociedad, lo que permitiría evitar tensiones y problemas entre personas y géneros, así como en la institución. La igualdad de oportunidades desafía a las políticas e instituciones existentes e introduce nuevas prácticas que promueven alternativas diferentes para las mujeres, incluyendo su derecho de participar en actividades de carácter militar. Todas estas políticas se han instalado y afianzado de manera paulatina desde la aplicación de las políticas de género. Al complejo esquema de estas políticas, se suma la falta de interés o de información del personal, de las mismas agentes que la integran, y conlleva a una ineficaz aplicación y corrección de las normativas de género, produciéndose un vacío en la mayoría de las veces, un vacío que provoca la desinformación.

Puedo denotar un retroceso cuando en las entrevistas, por ejemplo, agentes me manifiestan desconocer las políticas instauradas, sabían lo mínimo y tampoco se interesan por conocer. Queda plasmada en las entrevistas realizadas a las agentes más antiguas, como descreen de estas políticas, si bien saben que son parte de la minoría emergente, pero no confían en los avances, han sido pocas las que ven con buenos ojos las políticas instaladas pero la desconfianza que manifiestan, no permite que sean instrumentalizadas al cien por cien.

Sumado a ello, en el caso del pensamiento de los varones, se parte, además de que “una fracción de individuos o una persona que quiera introducir un elemento nuevo, perturbador en un grupo, será considerado, por lo general, como una minoría si no tiene ni la fuerza numérica, ni el poder, ni la competencia necesaria para imponer simplemente su punto de vista a una población más importante”. Para ejercer influencia, la minoría debe ser “reconocida con sus características específicas por la mayoría y debe tener una alta motivación para obtener, conservar y hacer crecer su visibilidad ante la mayoría” (Doms y Moscovici, 1984:58).

Aquí la pregunta será ¿Porque esta minoría mujeres no conserva y hacen crecer esta visibilidad de cambios en la institución? Se puede decir que ello es fruto también del mismo descreimiento y falta de interés en las agentes de la institución. Si bien la mayoría dice conocer la Oficina de Género, se deja entrever en líneas que no

comprenden el porqué de la existencia de la oficina y ante qué caso acudir. No están bien asesoradas y allí entra en juego los problemas de comunicación institucional de la misma oficina. Las charlas son pocas, no son periódicas, siendo que año a año egresan de los institutos de formación más de 1170 agentes mujeres y varones.

Si bien, más allá de todo el tratamiento fehaciente de las iniciativas, una de las cuestiones cuyo abordaje requiere ser profundizado es la internalización de la cuestión de género en todas sus dimensiones. Hay ocasiones, en el ámbito militar donde la equidad y la igualdad parecerían fluir con total normalidad, pero como hemos visto en las entrevistas, y algunas citas de los varones entrevistados traídas hasta aquí, que en el fondo, y a pesar del discurso, continúan reproduciendo en las prácticas cotidianas de relacionamiento las desigualdades de género (chistes, privilegios en beneficio de las mujeres por llamarlas más débil). La licenciada Cecilia Mazzotta, ex directora de Políticas de Género del Ministerio de Defensa, citando la expresión del psicoterapeuta Luis Bonino Méndez, sostiene que la existencia de micromachismos⁵, sean estos emanados tanto de varones como de mujeres, actúa como una substancia que corroe las posibilidades de un verdadero cambio y paraliza por momentos la consolidación de lo alcanzado. En este momento, para reflejar una de las tantas situaciones de este “micromachismo” vivido a diario, puedo citar palabras textuales de una entrevistada, cuando se le pregunto si por su condición de mujer, influía -en menos- en las actividades que debía realizar junto a sus pares. Ella decía:

“...Estando embarcada, se me ordenaba levantar una planchada de igual forma a un masculino diciendo: “...eligieron ser igual a nosotros (masculinos) van a cumplir con las mismas exigencias...” (sic). Gracias a mi madre, que me alimentó bien y que tengo fuerza, tal vez una mujer menuda se hubiera hecho daño en la columna o tal vez hasta herniado. En lo profesional las mujeres somos igual de capaces que los varones...”

⁵ Comportamientos "invisibles" de violencia y dominación, que casi todos los varones realizan cotidianamente. Dichos comportamientos, definidos como "micromachismos", son descriptos, clasificados (coercitivos, encubiertos o de crisis) y analizados sus efectos sobre la autonomía y psiquismo de las mujeres. Para favorecer la igualdad de género, los varones deben reconocer y transformar estas actitudes, grabadas firmemente en el modelo masculino. Bonino Méndez, Luis. 2011, en Revista Digital Primera Vocal.

(Suboficial femenino, 34 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

Esta frase es elocuente de que la tensión entre paternalismo y micromachismos no son más que dos caras de la misma moneda, que de diferentes formas expresan las resistencias y tensiones ante el crecimiento de la presencia y acciones de las mujeres militares en las Fuerzas Armadas.

Siguiendo estas valoraciones—derivadas de las entrevistas y anotaciones de trabajo de campo se puede hacer una puesta en común desde la perspectiva resultante de la reflexión presentada en conceptos del marco teórico— podemos advertir a simple vista, como el pensamiento patriarcal está afianzado en cada una de las entrevistas.

Respecto a los efectos buenos y malos que causan las políticas de género, una integrante decía al respecto que: “...*percibía efectos buenos y malos...*”

“...Porque noté la total falta de compromiso que tiene todo el personal respecto a estos cambios, que nos benefician a todos. He notado que al momento de suscitarse un problema, es allí donde recuerdan que existe una oficina, de que hay cambios más humanizados, más sensibles y acordes. Es más, respecto a la licencia por maternidad, indigna como madre y como mujer que un encargado masculino no sepa acerca de cómo está instrumentalizado por ley la licencia por maternidad y te cuestionen el horario de lactancia, tener que estar citando siempre al reglamento y en algunos casos, sacando copia y mostrándoselos a los mismos. Cavernícolas. Efectos buenos: se equipararon las carreras y todos tienen las mismas aspiraciones y si se cumplen los requisitos, pueden lograrlas...” (Suboficial femenino, 36 años ingresó con anterioridad a las políticas de género)

Es más, en las nuevas generaciones hay situaciones que son naturalizadas al punto que estas no confían en la Oficina de Género y sus servicios y derechos.

“...Muchas personas desconocen las políticas de género, me incluyo...” (Suboficial femenino, 24 años ingresó con posterioridad a las políticas de género)

“...Tendría que interiorizarme sobre cuál es su función y en qué casos se puede recurrir. No me siento representada por el mismo hecho que no se para que están... (Suboficial femenino, 39 años ingresó con anterioridad a las políticas de género)

En muchos casos la reticencia hacia las oficinas parte de la sola presencia del personal uniformado. Como explicaba la integrante de la Oficina de Género, al existir un sinfín de problemas de conducción, el uniforme no genera confianza ante el personal que se acerca a la Oficina de Género, ello se puede comprobar con alguna respuesta acerca de si el personal conocía la Oficina de Género y si recurriría a ella, la mayoría, la conoce, pero no le dan relevancia y autoridad institucional como instrumento de apoyo ante un caso con problemas de personal:

“... No recurriría a ella. Si por algún motivo tuviera que hacerlo, sería en última instancia. Por qué... y ya contesto la siguiente pregunta; no me siento identificada para nada. Siento que sería inútil recurrir a pedir ayuda, consejo o tal vez orientación. Son políticas que han sido impuestas en la fuerza y por tal motivo, desde mi parecer, no se le da la relevancia que debería tener. Es como si hubiese sido que está de moda y ahí están.... Orientan, aconsejan pero no creo que sea resuelto nada ya que como he dicho anteriormente se beneficia a la oficialidad, al Comando, no trasciende y quedan ahí...”(Suboficial femenino, 36 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

“...Ahí viene la cuestión que te decía hoy, a veces se confunde un poco lo que es la Oficina de Género, porque hay muchas personas, muchas chicas que no usan la Oficina de Género realmente en un caso verídico, algo que realmente le sucede, sino por otras cuestiones que después terminan como, cuando te enteras de ello, terminan como desganando, no tenes ganas de ir a un lugar así...A lo que me refiero es a la burocracia que por ahí, en algunos casos, o sea que para mí existe no, existe muchos casos de mujeres que recurren a la Oficina de Género y el caso que presentan no es verdad. O sea lo que no quieren es no trabajar más, buscan una excusa y van en ese sentido no, y a raíz de eso creo, que es cuando la mandan de un lado a otro a ver a una persona a otra para

poder constatar realmente que el problema que tiene es verdad. Pero estas injusticias lo pagan las personas que por ahí si tienen un problema y recurren a la Oficina de Género y tienen que pasar por todo eso para que, no sé si la palabra es que sea creída, en realidad es para corroborar que lo que están diciendo es verdad. Pero bueno en esa situación, cuando una persona recurre teniendo ese tipo de problema, recurre con la autoestima muy baja, entonces el hecho de que te manden a hablar con una persona, hablar con la otra, que por jerarquía, que con la cabo, que con el suboficial, entonces eso mismo genera como una depresión en la persona y no quiere recurrir y más en algunos casos cuando es violencia de género que lo que lleva a la persona a la oficina, es un tema muy delicado, a nivel psicológico la persona está totalmente vulnerable....”

“...No recurriría a la Oficina de Género porque es muy burocrática. A parte, las personas que recurren a las oficinas de género, generalmente cuando realmente les pasa, recurren como última instancia, último recurso. El que te lleven de un lado a otro, que te pregunten, que cinco personas te pregunten lo mismo, te genera cansancio. Al principio lo que piensa cualquier persona es que la otra persona que te escucha parte de la desconfianza, que no te cree lo que vos estas diciendo. Yo particularmente el último recurso que utilizaría sería la Oficina de Género, porque conozco la política en ese sentido, menos en el edificio, en el ministerio no sé cómo será. En teoría, por una agente civil que conozco me dijo que no es tan así como es en el edificio. Que la mayoría de la gente que trabaja en género es civil...No me siento representada por esta oficinas porque no lo veo como un ente valedero...”(Suboficial femenino, 27 años, ingresó con posterioridad a la implementación de las políticas de género).

“...Otra cosa que pienso que tendría que ser diferente, es que los profesionales que estén allí sean civiles, no con grado militar, en lo que es género. Un abogado, pero que sea civil, una psicóloga que trabaje junto con la gente pero que sea civil que no tenga grado militar...No sé si la palabra sería inhibir, pero una siendo militar, recurrir a la oficina y que veas a un psicólogo, por ejemplo un Teniente de Fragata, es diferente. A nivel perspectiva psicológica en la

mayoría de las mujeres si puede producir alguna inhibición. A mi quizás lo que me va a producir, pero yo como soy por mi personalidad, me va a producir desconfianza...” (Suboficial femenino, 27 años, ingresó con posterioridad a la implementación de las políticas de género).

Este capítulo se relaciona bastante con el anterior, acerca de los rechazos y aceptaciones. Por lo registrado, se puede decir que el impacto es más bien negativo en el interior de la fuerza y para el exterior, las políticas impartidas desde el ámbito de defensa es totalmente positivo.

Como bien decía en la entrevista la integrante de la Oficina de Género, es un cambio cualitativo, que se está instrumentalizando pero aún queda mucho camino por recorrer.

CONCLUSIONES

A lo largo de estas páginas he intentado responder al título de este trabajo, acerca del impacto de las políticas de género en la cultura institucional de la Armada, a través de las voces de las y los agentes de la Fuerza. De aquí se desprende que el mero ingreso a la Fuerza Armada no garantiza la efectiva igualdad entre varones y mujeres en el ámbito de la Defensa, sino que se configura simplemente como una primera medida que debe ser acompañada por políticas de integración en materia de género. En tanto, también cobra particular importancia el monitoreo constante de la aplicación de acciones orientadas a remover las barreras formales e informales a los efectos de afianzar las estrategias de igualdad e inclusión de las mujeres en las Fuerzas. Esto último se da a través de la Oficina de Género de cada Fuerza en particular, y así todo ello, como cambio de paradigmas respecto de la democratización de la institución.

En el presente trabajo logré:

-Identificar a través de las voces de las y los agentes de la fuerza –junto al material recabado a lo largo de mi experiencia de campo- la fuerte reticencia que existe hacia las Oficinas de Género. Creadas hace siete años en el marco de las políticas públicas de inclusión de equidad de género, desde una normativa impuesta en sus orígenes, se fueron implementando a través de resoluciones, normativas, circulares la plena inclusión del personal femenino a la Fuerza Armada. Es también, como resultado del dialogo mantenido con los y las agentes, donde se denota un claro desconocimiento de las normativas. Si se presenta un “problema” es allí donde intentan instruirse. También es clara la falta y la falla en la comunicación por parte de la Oficina de Género de las políticas que quieren instrumentalizar.

- Reconocer una forma específica de violencia hacia las agentes que se refleja en la división sexual del trabajo. Si bien las diferentes normativas luchan contra este tipo de segregación, aún hoy no se ha instalado esta perspectiva de igualdad, ya sea porque existe un fuerte discurso hegemónico masculino, o de parte de las mujeres exista inconscientemente un sentimiento de subordinación muy fuerte marcado por el sesgo del patriarcado predominante. Como se mencionaba dentro de la división sexual del

trabajo, hacemos referencia a la diferenciación de los roles sociales asignados a hombres y mujeres y a la construcción simbólica de esos sentidos. Históricamente a las mujeres se les ha asignado roles muy específicos y se le han delimitado sus funciones y espacios. Lo que es visibilizado como dificultad o conflicto se presenta cuando las mujeres comienzan a manifestar su deseo de realizar trabajos que no les son asignados en función de su sexo, sino de acuerdo a un desempeño profesional. Y en base a estas premisas, exigen un lugar, que ya no es complementario, sino que la ubican, le dan un lugar dentro de la institución. Esto quiere decir que ellas pueden desarrollarse en actividades profesionales para las cuales se han capacitado y para las cuales han elegido, y no solamente funciones relacionadas a roles asociados a su biología. El problema se da cuando la institución no logra integrarlas como pares de los hombres. Esta división sexual del trabajo no se visualiza por la presencia de las mujeres, sino a partir de la definición de que lugares estas mujeres van a ocupar y qué funciones van a realizar.

Detalle no menor es mencionar que una de las desigualdades más importantes en la mayoría de las sociedades, es la escasa ocupación de las mujeres en puestos de decisión y cargos de responsabilidad jerárquica. A este fenómeno, se lo conoce metafóricamente como “techo de cristal”, que ya lo he explicado en párrafos anteriores.

El ámbito militar, por supuesto no escapa a este fenómeno. Se podría explicar que los tipos de barreras que se identifican para denominar el “techo de cristal” y así de ese modo frenar la ocupación de puestos jerárquicos en las mujeres está dado por barreras organizacionales, esto tiene que ver con las prácticas que colocan a las mujeres en desventaja en comparación con sus pares igualmente capacitados. Estas desventajas estarían dadas por exigencia de diferentes exigencias en el rendimiento físicos, existencias de prejuicios y discriminación, falta de oportunidades de desarrollo para mujeres entre otros. Otra barrera son los obstáculos que se les presentan a las mujeres en las relaciones de trabajo, puede estar dada por prejuicios masculinos. Luego también nos encontramos con barreras personales, que consisten en circunstancias de la vida personal de las mujeres y la falta de ciertos conocimientos que le impiden progresar con su carrera. Algunas de estas barreras son la falta de habilidades sociales y políticas, y el conflicto entre responsabilidades hogareñas y laborales.

Es menester aclarar, que el ámbito de las mujeres de la armada argentina, está integrada por mujeres provenientes de todo el país. Esto lleva a pensar también el bagaje cultural con la que están inscriptas, y por ello también suma una fuerte resistencia a lo que está arraigado culturalmente, esa resistencia a los cambios está atravesada por cómo se ha visibilizado a la mujer; siempre en el ámbito privado, conformando también esto, el prejuicio que se tiene históricamente hacia las mujeres, heredado de la cultura patriarcal. El punto inicial para trabajar con las integrantes de la institución era la pregunta por la manera en la que se presentan e interpretan los hechos a partir de la incorporación de las normativas con perspectivas de género, en una institución que perpetúa una hegemonía violenta y excluyente con quienes no cumplen con los roles tradicionales asignados a su sexo. Es la heterosexualidad compulsiva de la que habla Judith Butler en “El género en disputa”, que se hace presente de manera provocadora en todas las propuestas de las instituciones contemporáneas. Es la pauta que normaliza el patrón femenino/masculino como sexualidades normales y reconoce a las otras formas como distintas. Es también el esquema que asigna sin demasiada perspectiva crítica por parte de los medios (de los hombres y mujeres que trabajan en ellos) a los estereotipos de los roles sociales y las representaciones de un/a otro/a diferente.

-Dar cuenta del desconocimiento generalizado sobre las políticas de género implementadas. Otra característica que aparecen en las entrevistas realizadas es que las y los agentes hablan desde la experiencia de otros o por comentarios, la mayoría no se ha acercado ni lo haría: esto marca un básico desconocimiento ni interés por conocer. Lo que llama poderosamente la atención en este trabajo, es que en más de una entrevista al personal femenino, en las preguntas que hacían referencia a las normativas y políticas de género manifestaban no conocer ni estar interesadas. Llama la atención ya que son políticas y normativas en pos de un enorme trabajo realizado en función de la igualdad y equidad de género en la fuerza.

La cultura institucional está marcada por la lógica masculina. Los avances que se pudo lograr en la materia fueron por y desde la Oficina de Género con los lineamientos impartidos desde el Ministerio de Defensa. Es un trabajo arduo, continuo, pero siempre que se presenten problemas de conducción será imposible dar pasos firmes en materia de mejoras en la visibilización de las mujeres. Como dije, la resistencia más notoria se

da en el personal masculino antiguo, que con carácter paternalista hacia las mujeres, provocan un retroceso en la aplicación de políticas de género.

-Reconocer la débil comunicación interna que brinda la Oficina de Género, lo que aporta a la lenta y precaria implementación de las políticas de género. Al sentirse sus miembros limitadas de acción por el Ministerio de Defensa, su precaria difusión se limita a algunas charlas a modo informativo. Sus miembros están formados por personal militar, y esto genera rechazo y desconfianza en toda información emanada desde la Oficina provocando: desinformación, descreimiento y desconocimiento.

La institución ha dado pasos importantes en materia de género, pero el problema recae en la implementación, la falta de recursos destinados para que se implementen políticas que realmente lleven a una implementación de las políticas de género y, además, un debilitamiento institucional por la falta de recursos. Sin embargo, creo que sí ha existido un cambio a nivel cultural que sí presenta señales de avance, pero que todavía estamos muy lejos de alcanzar.

EPÍLOGO / REFLEXIONES FINALES

Comunicación y género: aportes para la transformación de las fuerzas armadas

Si Simone de Beauvoir propone en su libro “No se nace mujer, sino que se llega a serlo”, me pregunto: ¿Por qué las mujeres no se construyen como sujetos de derecho y, a la par, y no como está hasta ahora, sujetos de la alteridad? ¿Por qué las construcciones culturales siguen mostrando resistencia a la condición de igualdad frente al género?

Y también: ¿Qué prácticas socioculturales podremos trabajar desde la comunicación para fomentar el achicamiento entre los avances normativos y las vivencias domésticas y públicas? ¿Cómo abordar desde la comunicación estas tensiones, rupturas, conflictos, que rigen los avances normativos?

A lo largo de este trabajo se analizó cómo las mujeres viven su inserción como agentes en las fuerzas y cómo son recibidas las políticas de género tanto por las mujeres como por los varones militares y si estas políticas están significando realmente una transformación para la cultura institucional de la Armada.

Las mujeres han desarrollado diferentes tácticas para posicionarse dentro de la fuerza, sacrificando muchas veces su femineidad debiendo adaptarse o camuflarse en las fuerzas según el puesto que le sea impuesto. Una agente de la fuerza me decía al respecto:

“...me siento en igualdad de condiciones respecto al nivel intelectual, respecto al físico debo reconocer que a veces estamos en desventajas las mujeres. Pero no en su totalidad porque con entrenamiento logramos estar a la par o mejor que nuestros compañeros...”. (Suboficial femenino, 36 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

Está afianzado el pensamiento, en casi la mayoría de ellas de que:

“...puedo desarrollar las mismas actividades, tener las mismas responsabilidades...”. (Suboficial femenino, 36 años, ingresó con anterioridad a la implementación de las políticas de género).

Esto de por sí es una gran avance y mucho mejor si no se sienten en desventajas anteponiendo la parte física. Otra experiencia que nos relataba una de las uniformadas entrevistadas, era que se puso a cargo durante un tiempo del puesto en el cual se desempeñaba, lo notorio de ello es que un superior la exponga a este puesto ya que su jerarquía era baja. Ella manifestaba que sus superiores le habían brindado la confianza para poder trabajar con tranquilidad.

“...Estar a cargo durante un tiempo del puesto en el cual me desempeño actualmente a pesar de mi baja jerarquía, otorgándome mis superiores la confianza para poder trabajar con tranquilidad...” (Suboficial femenino, 27 años, ingresó con posterioridad a la implementación de las políticas de género).

Esto es así, ya que se trata de una creación cultural que ha acompañado a los seres humanos a lo largo de todos los tiempos, determinando qué y quiénes hacen tal o cual cosa, de modo tal que los hombres deben hacerse cargo de determinadas funciones y mujeres de otras. Si bien es un proceso lento, estas cuestiones asimétricas van desapareciendo en la carrera de las mujeres militares. Lo que sí es una lástima, y no lo exployo aquí solamente por verme particularmente involucrada, es que se desperdicien profesionales en la fuerza, más si es una institución comprometida con los cambios en lo que respecta a la perspectiva de equidad de género, ya que cuenta con una Oficina de Género, al igual que lo tienen Ejército y Fuerza Aérea, se pierdan profesionales especializados en género y comunicación- esto es no tenerlos en cuenta-, más aún cuando estas instituciones tengan espacio para tales.

Cuando ocurre este tipo de situaciones, también podemos decir que influye para que se dé la segregación derivada en la jerarquización de funciones que ejercen los varones y se disminuya el valor social de las tareas que realizan las mujeres, no se tiene en cuenta al personal idóneo. Es como si por ser mujer se da una retribución discreta, se impide la participación en puestos de trabajo calificados y se trunca de algún modo la oportunidad de progreso.

Este argumento sirve para definir cómo se encuentra vigente la puja de poderes y posiciones dentro de un mismo ambiente. Desde la materia “Comunicación y Género”,

de la Especialización en Comunicación y Género, se analizaron los aportes de la filósofa Simone De Beauvoir para observar a la mujer como un sujeto estereotipado, con conductas propias a fuerza de tradición y costumbres marcándoles a fuego la senda que como mujer deben transitar organizándole un universo de subjetividad (Beauvoir, 1979).

De esta manera, la autora confirmó, de alguna forma, el pensamiento de que nos encontramos en una modernidad que ha llegado a resignificar los espacios sociales de lo femenino y lo masculino. Con respecto a los profesionales que están las oficinas de género o que podrían estar, es propicio decir aquí en palabras de los licenciados Díaz Ledesma y Rosales en su artículo Trampas, cuando hablan acerca de la perspectiva de género en la formación de comunicadores/as. Sostienen que “El terreno del discurso social, la cultura y la comunicación es un campo de negociaciones, conflictos y acuerdos del orden del sentido. En este contexto, la comunicación aparece como un vehículo para la transformación social y el género, no sólo como una categoría de análisis, sino también como una dimensión que está encarnada en los cuerpos y las subjetividades; un punto base que es necesario indagar y desandar, para comprender las posibilidades de acción de los/las individuos/as en un contexto sociocultural donde se da el cruce de los sistemas como fuerzas coercitivas, con la capacidad de agencia de los actores sociales que desde la subjetividad son capaces de apropiarse, negociar o cuestionarlo, entre la reproducción de su lógica y la capacidad de transformarla” (Díaz Ledesma, Rosales, 2012). Esto es propicio cuando se habla de personal idóneo para tratar los temas vinculados a la comunicación con perspectiva de género, que sepan e instalen que se cuenta con personal que se capacita en estas áreas, y no dejarlos invisibilizados.

Por supuesto que se debe trabajar desde la comunicación, la que ocurre o se desarrolla en las oficinas de género de la institución militar y como dice la Dra. Florencia Cremona en su artículo “La gestión de la comunicación en las organizaciones”, donde explica que la comunicación “no es un componente aislado del proyecto político sino todo lo contrario, es en los procesos de encuentro de comunicación/ educación donde se tejen de manera implícita y explícita los objetivos políticos institucionales. El poder identificar la dimensión de transformación social y política de la comunicación, nos

invita a pensarnos como sujetos productores de sentidos y de aprendizajes. Porque somos nosotros quienes en nuestra vida cotidiana hacemos comunicación cuando hablamos, pero también cuando no hablamos. La comunicación es transformadora si en/desde ella podemos crear relatos de futuro.” (Cremona, 2008: 5).

En el principio de este análisis, inicié con preguntas acerca de qué prácticas socioculturales se pueden realizar desde la Comunicación para fomentar el achicamiento entre los avances normativos y las vivencias domésticas y públicas y cómo abordar desde la comunicación estas tensiones, rupturas, conflictos, que rigen los avances normativos.

Es un camino largo de andar para poder resolverlos, y si lo podemos hacer desde la comunicación que es la producción social de sentidos y si la comunicación entonces es transformadora en sí, en/desde ella podemos crear relatos de futuro.

“Un abordaje complejo de la comunicación, que pueda poner en dialogo distintos enfoques y perspectivas, desarrolla la posibilidad de que seamos protagonistas de nuestra toma de decisiones. Porque lo que construye el relato de nuestra vida es lo que podemos hacer con la puesta en acto de nuestra experiencia”. (Cremona, 2008: 9).

A partir de construir cultura, es decir a partir de comunicarnos nos ponemos de acuerdo y establecemos o generamos otros sentidos, otras relaciones que de a poco se irán instalando en las instituciones, ya es un gran avance que se hayan producido las tensiones que provocaron el corrimiento de la fuerte pregnancia masculina para dar lugar a los principios de la equidad de género. Si bien los pasos logrados hasta el presente respecto a la incorporación femenina son positivos, no se modifica la situación de las mujeres ya que aún los militares varones, tanto en sus actitudes como comentarios no las consideran sus iguales.

Para lograr ello, se necesita poner profesionales acordes, y desde la comunicación lograr un verdadero cambio de mentalidad a través de un auténtico proceso de concienciación de género, una revisión de los roles tradicionales, tanto dentro como fuera de las actividades profesionales. Es decir poder realizar un cambio tanto en la vida privada como la pública y poner especial cuidado en las escuelas de formación.

BIBLIOGRAFÍA

- ALFARANO, Laura y NUÑEZ, Cristina A.(2012): “El Rol de la mujer en las Fuerzas Armadas” Tesis de grado, FPyCS.

-BANCHS, María A.(2000):“Aproximaciones Procesuales Y Estructurales al Estudio de las Representaciones Sociales”. Peer Reviewed Online Journal.

-BEAUVOIR, Simone de.(1972): El Segundo Sexo. Madrid, Aguilar.

-BOGDAN, TAYLOR/R. (1995) “Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación”. Editorial Paidós Mexicana.

-CREMONA, Florencia. (2008). “La gestión de la comunicación en las organizaciones”. Instituto de Cooperación Iberoamericana. Panamá.

-CREMONA, Florencia. (2012). Capítulo III. Tesis Doctoral. Nuevos interrogantes políticos y epistemológicos de la gestión en comunicación y género.

-DERDOY, Malena. (2014) Incorporación e integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Serie Documentos de Trabajo.

-DONADIO, Marcela.(2004): “La incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas”, informe presentado en el año 2004 para la reunión de la Latin American Studies Association, Las Vegas, Nevada- SER (Seguridad Estratégica Regional). (Donadio: miembro fundador de la ONG SER en el 2000).

-GOREN, Nora. (2010) Caracterización de la Inserción Laboral de las Mujeres en el período 2003-2009. Informe N° 1. Centro de Estudios de Mujeres y Trabajo de la Argentina.

-GRUPPI, Luciano. (1978): “El concepto de Hegemonía en Gramsci”. Ediciones de Cultura Popular, México.

-GUBER, Rosana. (2001): “La etnografía. Método, campo y reflexividad. Capítulo 4”. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

- ROSALES, Ma. Belén y DÍAZ LEDESMA, Lucas; “Teoría y praxis desde el género en experiencias de comunicación y educación en la Universidad Pública”. Artículo aceptado para ser publicado en Revista trampas de la comunicación y la cultura, ISSN: 1668-5547. Facultad de Periodismo y Comunicación Social. Universidad Nacional de La Plata. Año 10 N° 71: Sobre el “Congreso de Periodismo y Comunicación: Debates sobre la verdad, el poder y la política” (COPEM). Fecha de publicación: junio/julio de 2012. Disponible en:<http://www.revistatrampas.com.ar/2012/12/teoria-y-praxis-desde-el-genero>.

-EQUIDAD DE GENERO: UNA POLITICA EN MARCHA (2006 – 2015) – Ediciones del Ministerio de Defensa – Tomos I al IX.

- REGLAMENTO GENERAL DEL SERVICIO NAVAL -5ta Edición – 1986 – Estado Mayor General de la Armada.

ANEXOS

Instrumentalización

Para sintetizar el desarrollo conceptual que se expuso anteriormente, a continuación voy a plantear el siguiente esquema que buscará visibilizar a este proyecto acerca del conocimiento y / o pensamiento de las y los agentes acerca de las políticas de género, convivencia con ellas, para la valoración y desarrollo de la misma. El criterio será la concepción frente a cada concepto del marco conceptual, la siguiente columna identificará lo que piensan las y los agentes que han ingresado con anterioridad a la implementación de las políticas de género y en la última columna las características que implican el pensamiento de las y los agentes entrevistados con posterioridad a la implementación de las políticas de género.

CRITERIO	Agentes con fecha ingreso pre 2006	Agentes con fecha ingreso post 2006
Políticas Públicas: conocimiento Introducción de perspectiva de género en el diseño e implementación de las políticas públicas en el área de la Defensa.	-Imposición estatal. -Desvalorización de las oficinas de género. -Menosprecio a la mujer. -Conflictos de opiniones por la aplicación de la política pública (suponen que las agentes femeninas se aprovechan de ello). -Falta de conocimiento de las políticas, por ende no confían en ellas.	-Construcción colectiva. -Diálogo social con los implicados. -Falta de conocimiento de las políticas, por ende no confían en ellas.
Relaciones de género	-Paternalismo del varón a la mujer, heredado de la	-Diversidad.

<p>Institución marcada fuertemente por la mirada patriarcal. Con el devenir de los años se ha ponderado la presencia femenina gracias al aporte de la modernidad y políticas implementadas.</p>	<p>cultura patriarcal.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Visión de la mujer como estorbo y no como inclusión a la par del varón. -Exclusión. -Marginalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> -Inclusión de ambos en las tareas. -Mayor visibilidad al par femenino.
<p>Prácticas Institucionales</p> <p>Aquí se mantendrá en cuenta las prácticas a partir de la implementación de las Oficinas de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Piensan en que es una normativa impuesta. -Indiferencia y desconocimiento. -Resistencia al cambio. -No valorización. 	<ul style="list-style-type: none"> -Desconocimiento en la mayoría del personal. -Se ven como pares iguales. -Legitimidad de las oficinas con opiniones divididas.
<p>Equidad - Igualdad</p> <p>Realizar un seguimiento y evaluación de la inserción de la mujer en carrera militar a efectos de instrumentar políticas que atiendan a una integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas de la Argentina fundada en la equidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Patriarcado. -División sexual del trabajo. -Reticencia al empoderamiento femenino. 	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión. - Equidad de género. -Participación -Diálogo

<p>Representaciones Sociales</p> <p>Comprensión de la realidad de las otras personas, como la experiencia personal, el sistema cultural en el que se desenvuelven, la sociedad y el grupo social con el que se relacionan.</p>	<p>-No reconocen la capacidad física de la mujer. (Se mantiene el pensamiento mujer = débil, varón = fuerte).</p> <p>-Visión amenazante ante la presencia de la mujer.</p> <p>-No la validan aptas para ejercer la profesión.</p>	<p>-Débil reconocimiento del potencial femenino en las prácticas diarias.</p> <p>-Los varones aún sienten cierto tipo de amenaza frente a la competencia que les dan sus pares mujeres.</p> <p>-Tanto mujeres y varones se ven en igualdad de condiciones.</p>

Entrevistas realizadas

Finalmente, vengo a presentar este anexo, compuesto por diversas entrevistas realizadas a las y los miembros de la fuerza. Una de ellas, pertenece a una de las integrantes de la Oficina de Género. Todos optaron por el anonimato, y de un modo fue en beneficio ya que pudieron –en algunos casos- expresarse más al saber que no trascendería sus nombres. Los testimonios son de agentes de la fuerza, tanto mujeres y hombres con fecha de ingreso pre y posterior a la implementación de las políticas de género instaladas desde el Ministerio de Defensa. Mujeres y hombres de diferentes jerarquías, edades y que pertenecen tanto a la suboficialidad y a la oficialidad.

Es necesario aquí resaltar, que en varias entrevistas realizadas, al leerlas se encontrarán con preguntas o mejor dicho varias preguntas sin responder. No es a propósito, ni producto del olvido. Esto es así porque las y los entrevistados no sabían acerca del tema y preferían no responder.