

GOBIERNO CIVIL Y POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA DEFENSA. UN ANÁLISIS SOBRE LAS REFORMAS

LAS MUJERES SIEMPRE FORMARON PARTE DE LAS FUERZAS ARMADAS, PERO SU PARTICIPACIÓN ESTUVO FUERTEMENTE SIGNADA POR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y JERÁRQUICAMENTE DESVALORIZADA. EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, NUESTRO PAÍS SE DOTÓ DE UN MARCO NORMATIVO QUE REVIERTE ESTAS PRÁCTICAS Y ESTABLECE POLÍTICAS PÚBLICAS TENDIENTES A LOGRAR UN PRESENTE Y UN FUTURO MÁS IGUALITARIO.





por **MALENA DERDOY**

Abogada (UBA). Posgrado en Mediación (UBA). Diplomatura en Derechos Humanos y Mujeres (Universidad de Chile). Maestranda en Antropología Social (USAM-IDEA-IDAES). Ex directora de Políticas de Género de la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa de Argentina entre los años 2009 y 2013. Miembro del Programa de Asistencia Integral a las Víctimas de la Procuración General de la Nación

Se ha incrementado de manera sostenida la cantidad de mujeres en las Fuerzas Armadas siendo hoy en día el 14% del total de sus integrantes y registrándose un paulatino incremento. Dato de ello es la nómina de inscriptos/as a la Escuela de Suboficiales de la Armada Argentina, en donde el pasado año más del 50 por ciento de los/as anotados/as eran mujeres.

La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas resulta un escenario relativamente nuevo para los países de la región, tanto en el diseño como en la implementación de políticas de igualdad de género en el ámbito de la Defensa.

Las motivaciones que impulsaron los primeros cambios varían según los países, pero la mayoría fue avanzando en los últimos años en un sistema más inclusivo e igualitario. Aun cuando todavía resten muchas acciones para lograr una igualdad real y efectiva, se pueden ver algunos denominadores comunes en la región que permiten avanzar de manera lenta pero sostenida. Algunos países se han destacado en determinadas agendas y en todos los casos se identifica que las políticas de defensa están inmersas en una agenda nacional. Por ello, los avances en materia de género a nivel nacional resultan directamente proporcionales a los logros que puedan identificarse en el ámbito castrense.

Pero antes de enumerar algunas de estas agendas, resulta interesante poder pensar y preguntarse por qué la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas ha sido algo resistido o, al menos, recientemente desarrollado, aun por las organizaciones de mujeres.

A riesgo de caer en reducciones simplistas, me permito analizar estos impedimentos en dos grandes grupos. Por un lado, las resistencias que ofrece la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas por parte de algunos sectores, inclusive de las mismas mujeres, encontrándose aquí desde argumentos pacifistas hasta prejuicios patriarcales que excluyen a las mujeres de cualquier espacio de poder o que haya sido históricamente ocupado por varones.

Por otro lado, la incapacidad de reconstruir la historia con perspectiva de género. Esto, siguiendo a la doctora en Antropología Laura Masson, quien afirma que las mujeres siempre estuvieron en las Fuerzas Armadas, sólo que fueron históricamente invisibilizadas. Si bien la autora desarrolla varios argumentos que analizan esta práctica, el principal se basa en que las mujeres siempre estuvieron en las fuerzas pero fuertemente signadas por los estereotipos de género y jerárquicamente desvalorizadas. La diferenciación de roles socialmente asignados a hombres y mujeres en todos los espacios y la respectiva distribución de responsabilidades que de ellos han surgido –en perjuicio de las mujeres– no ha sido ajena al ámbito castrense.

Esta construcción simbólica y cultural asentada en la vida cotidiana influye en el acceso a espacios de toma de decisión, afectando de manera directa en la participación de las mujeres en lo



público y la determinación en muchos casos al espacio privado, es decir, la familia o bien en tareas de cuidado en el ámbito laboral.

Es importante en este punto señalar que con la incorporación de mujeres no sólo se supera la instancia formal que hace a la remoción de obstáculos normativos sino que interpela también un cambio cultural y una transformación paulatina en el tiempo. Recién con la apertura formal de las mujeres a las Fuerzas Armadas, ellas cobran mayor visibilidad y comienzan a adquirir paulatinamente mayor protagonismo. Sin embargo, es necesario tener en claro que el mero ingreso no garantiza la efectiva igualdad. Para lograrla se requiere de agendas permanentes que abarquen distintas áreas como la de formación y capacitación a todos los niveles, la reforma normativa con perspectiva de género, la difusión de derechos, la igualdad de oportunidades en cuanto al acceso permanente a puestos de toma de decisión y las políticas activas contra la discriminación en razón de género. Sin esto, el ingreso formal de las mujeres quedaría sólo en una proclamación y no en políticas de Estado.

En materia normativa, el Estado argentino se encuentra obligado por instrumentos internacionales de los cuales es signatario como lo es la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, sin olvidar la ley 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, la cual en su artículo 11 inc. 7 insta al Ministerio de Defensa a asumir los siguientes compromisos: “a) Adecuar las normativas, códigos y prácticas internas de las Fuerzas Armadas a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; b) Impulsar programas y/o medidas de acción positiva tendientes a erradicar patrones de discriminación en perjuicio de las mujeres en las Fuerzas Armadas para el ingreso, promoción y permanencia en las mismas; c) Sensibilizar a los distintos niveles jerárquicos en la temática de la violencia contra las mujeres en el marco del respeto de los derechos humanos; d) Incluir en los programas de formación asignaturas y/o contenidos específicos sobre los derechos humanos de las mujeres y la violencia con perspectiva de género.

Si bien el Ministerio de Defensa fue construyendo y trabajando estos temas de manera previa a la existencia de la mencionada ley, por la decisión política de la entonces ministra de Defensa, la Dra. Nilda Garré, y actualmente tiene continuidad y profundización bajo la conducción del actual ministro, el Ing. Agustín Rossi, existe un marco normativo que permite sostener estas decisiones y acciones políticas en un futuro.

Desde el año 2006 se pueden registrar las primeras resoluciones destinadas a lograr la equidad de género y defensa en las Fuerzas Armadas. En este sentido, el Ministerio de Defensa todos los 8 de marzo en conmemoración al Día Internacional de la Mujer trabajadora, difunde una publicación con los avances impulsados en materia de género a modo de difusión y también como un mecanismo de rendición de cuentas. Gran parte de la información que aquí se enumera y detalla fue obtenida de las mencionadas publicaciones.

Es de destacar que en gran medida la reforma normativa fue impulsada desde el Consejo de Políticas de Género, el cual fuera creado como un espacio de reflexión y generador de prácticas transformadoras en materia de género y defensa avanzando con

reformas normativas, con propuestas de formación y con una amplia agenda de difusión. El Consejo está integrado por representantes de la sociedad civil, de la academia, de organismos gubernamentales y por mujeres militares, tanto oficiales como suboficiales, quienes sin jerarquía ni escalafones se expresan libremente y proponen las nuevas agendas y las pautas de reformas.

Es así como a través del Consejo de Políticas de Género se impulsaron diversas medidas.

Algunas de ellas, vinculadas al desarrollo profesional de las mujeres, dentro de las cuales se puede identificar el decreto que ordenó incluir en Juntas de Calificación del Personal Superior y Subalterno a las militares mujeres; la derogación de la prohibición a quienes ingresaban a las instituciones de formación militar del reconocimiento de hijos o la asunción de paternidad, lo cual no sólo violaba el derecho de los padres a reconocer a sus hijos sino también el derecho a la identidad de los niños y niñas; la derogación de las normas que impedían la permanencia en los institutos de formación a las alumnas embarazadas; entre otras.

Asimismo se modificó la reglamentación de uniformes para mujeres garantizando en el nuevo diseño agilidad y ostentación de grado.

Se adecuaron las normas internas para facilitar la participación de oficiales y suboficiales mujeres en las misiones en el extranjero y se permitió el acceso pleno de las mujeres a cualquier arma, especialidad y escalafón de las Fuerzas Armadas.

También se modificaron normas internas a fin de evitar que la maternidad fuera utilizada como un mecanismo de disuasión para el desarrollo profesional de las mujeres. En este sentido, se restringió la realización de actividades como combate, orden cerrado, tiro y/o cualquier otra actividad que no sea debidamente aprobada por un médico a las mujeres militares embarazadas y/o lactantes ya que podrían poner en riesgo su condición; sin que ello menoscabe en su carrera militar; se reglamentaron las licencias por maternidad y paternidad y se garantizó las prestaciones médicas a hijos/as de soldados voluntarios/as, cadetes/as y aspirantes.

Respecto de la división de la vida personal y profesional se resolvió la eliminación de toda restricción que impidiera el matrimonio entre personal militar de diferentes categorías o de estos con miembros de las Fuerzas de Seguridad y se eliminó la figura de



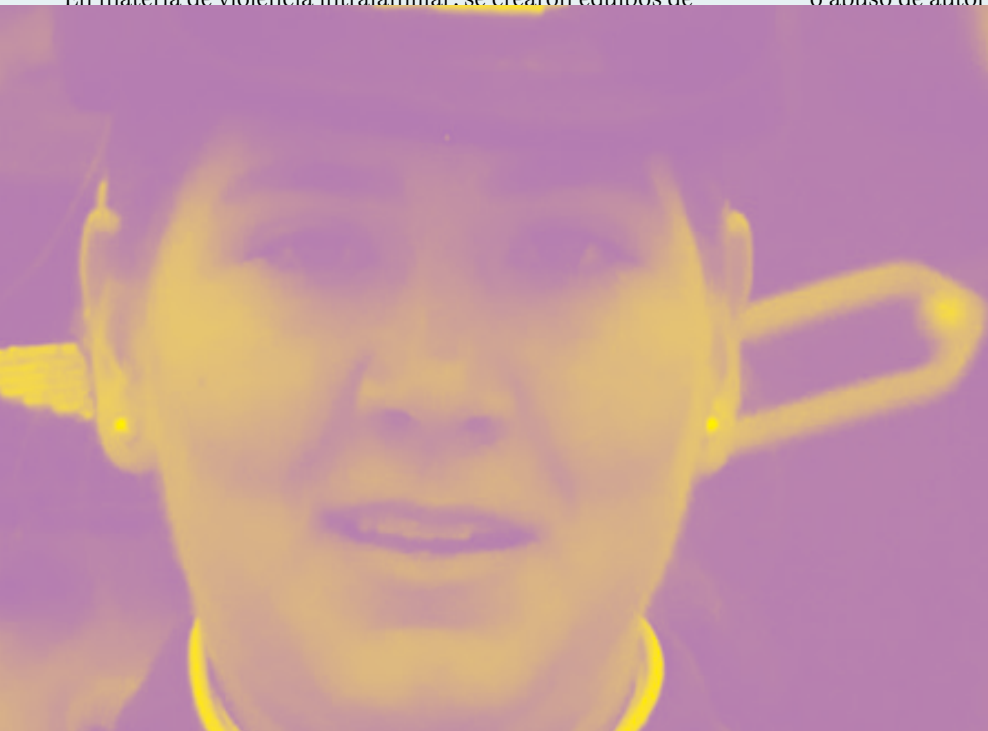
“hijos extramatrimoniales” como causa de sanción disciplinaria. Asimismo, se resolvió la eliminación de las normas existentes relativas a la exigencia de contar con la autorización o venia del superior previa al casamiento. También se instó a las fuerzas a revisar las normas y/o doctrinas a los efectos de adecuar la normativa interna castrense a lo establecido en la ley 26.618 sobre matrimonio igualitario.

A fin de originar políticas públicas que promuevan la conciliación de las responsabilidades de la vida familiar y laboral, y que incluyan a los varones desde el nacimiento de los/as hijos/as en las tareas reproductivas, se promovió la resolución que estandarizó en las tres fuerzas la licencia por paternidad en diez días hábiles y en caso de parto múltiple, el período se ampliará en cinco días corridos por cada alumbramiento posterior al primero. Por otro lado, con el objetivo de compatibilizar las responsabilidades que requieren la actividad profesional y familiar, tanto para hombres como para mujeres, civiles y militares, se puso en marcha el Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable contando hoy en día con más de 15 jardines maternales en funcionamiento a lo largo de todo el país.

En materia de violencia intrafamiliar: se crearon equipos de

atención a víctimas de violencia intrafamiliar destinados al personal militar. Estos equipos funcionan en las distintas unidades sanitarias de las fuerzas, cumpliendo así con lo indicado por la ley en materia de construir un ámbito sanitario con perspectiva de género. En materia de erradicación de la violencia intrafamiliar, se emitió una resolución mediante la cual se debía limitar la tenencia y portación de las armas de fuego de dotación sólo a los actos de servicio que requieran de las mismas y a la permanencia estricta de aquellas en el lugar en el que se deba realizar la actividad asignada en el destino, sin poder llevarse el arma a su casa. Es de mencionar la creación de criterios de género para la asignación de viviendas tanto en casos de hogares monomarentales y monoparentales como en situaciones de violencia intrafamiliar. Por otro lado, y como una herramienta de gestión, se elaboró una guía de detección temprana y derivación oportuna de las víctimas de violencia intrafamiliar.

Por otro lado se diseñó un abordaje integral a la violencia laboral en razón de género, creándose las Oficinas de Género, destinadas a atender casos y denuncias sobre el incumplimiento de las resoluciones de género y cualquier tipo de falta disciplinaria o abuso de autoridad basado en una razón de género. En este



sentido se creó la figura de acoso sexual en el nuevo sistema disciplinario, el cual puede acarrear la destitución del militar que incurriera en esta falta gravísima.

En otro orden de ideas, se puso en marcha el plan nacional de salud sexual y procreación responsable en las Fuerzas Armadas, acoplándose a los objetivos y propósitos del programa nacional del Ministerio de Salud de la Nación.

En materia de formación, además de haberse realizado una reforma integral de las currículas de todos los institutos de formación militar incorporando contenidos sobre género y derechos humanos, durante el 2013 se realizó por cuarto año consecutivo la Diplomatura de Género y Gestión Institucional, con fuerte apoyo de la Fuerza Aérea y con la prestigiosa dirección académica de la Dra. Dora Barrancos. Esta diplomatura es gratuita y abierta a toda la comunidad. Por primera vez, las Fuerzas Armadas no sólo son capacitadas en estos temas sino que además desde los espacios militares se está brindando esta formación a toda la comunidad.

Estas enumeraciones dan cuenta de algunos avances en el terreno militar bajo una conducción civil, los cuales tienen diversos anclajes teóricos y en todos los casos son encuadrados en una agenda nacional de acceso a derechos. En lo que a Fuerzas Armadas se refiere, cobra un rol particular el concepto de democratización, siendo este un espacio que demuestra que la disciplina y la jerarquía en nada deben menoscabar los derechos de quienes integran la institución, sino que por el contrario, deben fortalecerla. El concepto de disciplina como resguardo de derechos hace a la democratización del espacio, entendiendo un concepto disciplinario horizontal con un apego a la norma exigible en todas las jerarquías, no solo del subalterno sino también del superior jerárquico. Las políticas de inclusión en materia de género vinieron a ser uno de los tantos reflejos en materia de modernización e igualdad en la institución.

Pasando ahora a un análisis cuantitativo, cabe destacar que se ha incrementado de manera sostenida la cantidad de mujeres en las Fuerzas Armadas siendo hoy en día el 14 por ciento del total de sus integrantes y registrándose un paulatino incremento. Dato de ello es la nómina de inscriptos/as a la Escuela de Suboficiales de la Armada Argentina, en donde el pasado año, más del 50 por ciento de los/as anotados/as eran mujeres.

Esto se refleja en la participación en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz, en donde la Argentina cuenta con uno de los contingentes con mayor cantidad de personal femenino. En este contexto, en el año 2012, las mujeres desplegadas en las misiones de UNFICYP (Chipre) y MINUSTAH (Haití) representaron un 5,8% sobre un total de 1.803 efectivos. Dicho porcentaje aumentó un 1,4% con respecto a 2011 (que era 4,4%). Desagregando los porcentajes, en Haití representaron un 6,05% (83) y en Chipre un 5,35% (23 mujeres).

Un dato que vincula –por la idiosincrasia y las cultura de la institución castrense– las variables cuantitativas y cualitativas son los grados alcanzados en cada fuerza por las mujeres tanto en cuerpo comando como en cuerpo profesional. Dicho análisis responde a que determinados puestos en las fuerzas –generalmente referidos a la toma de decisión– están estrechamente vinculados a la jerarquía y el grado alcanzado. Esta información responde no sólo a los desempeños profesionales de las mujeres sino también a los años de ingreso de ellas a las fuerzas, sin olvidar que recién en los '80 se permitió el ingreso a Cuerpo Profesional (medicina, contaduría, abogacía, otras) y en los '90 e incluso en el 2000 –dependiendo de la fuerza de que se trate– recién se permitió el ingreso a mujeres al Cuerpo Comando. Es así como hoy en día, los máximos grados alcanzados sean, para el Ejército en oficiales mujeres en Cuerpo Comando el de capitana, y para oficiales en Cuerpo Profesional, coronela. Para la Armada Argentina, el máximo grado alcanzado en oficiales mujeres del cuerpo comando es el de teniente de fragata y en oficiales del Cuerpo Profesional, el de capitana de navío. En lo que respecta a la Fuerza Aérea, el máximo grado alcanzado por oficiales mujeres en Cuerpo Comando es el de primer teniente, mientras que en Cuerpo Profesional es el de comodora. En relación con el cambio cualitativo, cada vez se encuentran más mujeres en puestos de toma de decisión, aunque muchos espacios aún estén determinados por las jerarquías alcanzadas exigiendo grados altos a los cuales las mujeres (por la tardía apertura de las armas a ellas en comparación a los varones) aún no alcanzan.

No obstante ello, de la mano de algunas reformas se ha podido dar importantes pasos como lo es contar con la Primera Agregada Militar Argentina, una capitana de navío de Cuerpo

En relación con el cambio cualitativo, cada vez se encuentran más mujeres en puestos de toma de decisión, aunque muchos espacios aún estén determinados por las jerarquías alcanzadas exigiendo grados altos a los cuales las mujeres (por la tardía apertura de las armas a ellas en comparación a los varones) aún no alcanzan.

Profesional de la Armada quien en enero de este año comenzó a desempeñar funciones en una agregaduría militar, espacio que hasta ahora había sido sólo cubierto por varones. En esta misma línea, en el año 2011 egresaron las dos primeras submarinistas y en dos años más se tendrá la primera promoción del Colegio Militar con egresadas cadetas mujeres en las armas de Caballería e Infantería, las cuales estuvieron cerradas para el acceso a las mujeres hasta el año 2012, momento en el cual, por instrucción de la Presidenta de la Nación, se derogó el impedimento existente y se garantizó con esta medida acceso irrestricto.

En esta misma línea, en cualquier unidad del interior del país cada vez se encuentran más mujeres a cargo de personal militar, o desarrollándose como helicoptristas o en espacios de incidencia en materia de ciencia y tecnología.

A modo de conclusión, se puede encontrar que tanto la tra-

yectoria institucional de las organizaciones como sus agentes construyen diariamente el devenir cotidiano en donde cualquier reforma o modificación puede ser repelida por los propios anticuerpos que las instituciones generan. El poder sobreponerse a estos obstáculos puede configurarse como uno de los grandes desafíos de estas reformas basadas en la democratización de espacios jerarquizados.

La creación de instituciones igualitarias libres de discriminación es una obligación *sine qua non* para los Estados de derecho, los cuales están obligados a garantizar el efectivo ejercicio de derechos en la institución sin ningún tipo de distinción. La agenda de Defensa en la Argentina en materia de género ha dado los primeros pasos en la región, resultando una obligación de todos los países el desarrollo de políticas pensadas en un presente y en un futuro más igualitario.