

**Jornadas Anuales de la Escuela de Política y Gobierno
Universidad Nacional de San Martín
Mesa Género y Poder.**

¿Feminismos en las Fuerzas Armadas? Pensar el poder en el ámbito de la Defensa¹

Laura Masson

Abstract

En esta presentación analizaré la integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas argentinas, con especial énfasis en las que forman parte del denominado cuerpo comando, corazón identitario de la institución, dotado de mayor prestigio, reconocimiento y posibilidades de acceso a posiciones de poder y el último en permitir el ingreso de las mujeres. A fin de dar cuenta de la relación entre género y poder, el trabajo aborda tanto la identidad militar como la de género y analiza las tensiones y obstáculos de la integración de las mujeres de acuerdo a las posiciones de jerarquía dentro de la institución. A su vez indaga acerca de la lectura que las propias mujeres militares hacen de las políticas de género a la luz del prestigio y el poder.

Introducción

En la investigación sobre feminismos en Argentina, cuyo producto fue mi tesis de doctorado, menciono que el concepto “mujer/mujeres” no será utilizado como categoría de análisis antropológico y que sus significados deben comprenderse a la luz de **prácticas relacionales situadas social e históricamente**”. La advertencia la tomo de Henrietta Moore, quien considera que **el concepto “mujer” nunca puede constituir una categoría de investigación** y por consiguiente no pueden existir connotaciones analíticas en expresiones tales como “situación de la mujer” o “subordinación de la mujer” cuando se aplican universalmente (Moore, 1991:20). Pasados ya 13 años de aquella investigación retomo nuevamente este punto, que considero central y desafiante.

¹ Una versión más extensa del presente trabajo fue publicada en el libro *Militares Argentinas. Evaluación de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa* – MINDEF-UNDEF. Buenos Aires, 2020.

El objetivo de este trabajo es deconstruir la categoría “mujeres militares” para mostrar cómo su situación en tanto mujeres, varía de acuerdo a su posición en la estructura institucional y la identidad profesional. Haré énfasis en las militares que forman parte del Cuerpo Comando, corazón identitario de la institución, dotado de mayor prestigio, reconocimiento y posibilidades de acceso a posiciones de poder y el último en permitir el ingreso de las mujeres. Para tal fin, comenzaré con una breve descripción e historización de la configuración actual de las Fuerzas Armadas (FFAA) argentinas.

En Argentina el **Ministerio de Defensa** ejerce la conducción civil de la Defensa. Las Fuerzas Armadas están compuestas por el **Ejército**, la **Armada** y la **Fuerza Aérea**. Existe también un **Estado Mayor Conjunto de las FFAA** que asiste y asesora al Ministro/a de Defensa en materia de Estrategia Militar, realiza el Planeamiento Estratégico Militar y contribuye en forma coordinada al **Sistema de Defensa Nacional**.

La FFAA se dividen entre **Oficiales** y **Suboficiales**, distinción que se consagró a partir de la creación de la Escuela de Suboficiales en 1908 (De Privitellio, 2010:211). Los Oficiales son definidos como “personal superior” y los Suboficiales “personal subalterno”. Por otro lado, existe la distinción entre **Cuerpo Comando** y **Cuerpo profesional**. La misma está relacionada con la forma de reclutamiento, la formación y la función. **El Cuerpo comando es el que ejerce la conducción de las fuerzas** y está formado por las armas de combate y de apoyo al combate. En el caso del Ejército, las armas de combate son infantería y caballería y las armas de “apoyo al combate” (comunicaciones, ingenieros y artillería). Los Oficiales de Cuerpo Comando se forman durante cuatro años en el **Colegio Militar** (Ejército), en la **Escuela Naval** (Armada) y en la **Escuela de Aviación** (Fuerza Aérea). **El Cuerpo Profesional**, comprende los servicios: Sanidad, Justicia, Veterinaria, Educación Física, SCD y Banda, entre otros. Los profesionales se forman en las Universidades y luego hacen un curso de alrededor de seis meses para adquirir las competencias militares. Desde el año 1994 hay **soldados voluntarios/as** que

se dividen en operativos y técnicos, ambos permanecen hasta los 28 años en las Fuerzas. Actualmente las mujeres pueden ocupar todos estos espacios, pero su incorporación ha sido gradual y en etapas.

1. La primera etapa fue a principios de la década del 80 y fue en el **Cuerpo Profesional y en Suboficiales**.
2. En la segunda se permitió el ingreso de mujeres al Colegio Militar de la Nación (1997), la Escuela Naval (2002) y la Escuela de Aviación (2001)². Las mujeres del Cuerpo Comando aún no han llegado a las más altas jerarquías, porque su incorporación es relativamente reciente.
3. La última etapa fue la apertura de armas específicas que habían permaneció cerradas a la incorporación de mujeres. Por ejemplo, **la apertura de las armas de Caballería e infantería del Ejército**, en el año 2011 (Resolución del Estado Mayor del Ejército N°1143/2011).

Transcurridos entre 16 y 20 años desde el egreso de las primeras Oficiales de Cuerpo Comando (en adelante OCC), las experiencias cotidianas vividas en las propias Fuerzas, los cambios sociales, el transcurso de algunas décadas con mujeres en la institución y la incorporación de generaciones con una perspectiva de género más igualitaria han hecho que hoy las OCC tengan, en líneas generales, la percepción de estar integradas a la Institución. Sin embargo, resistencias a su integración que aún permanecen han marcado las trayectorias de muchas de ellas y en algunos casos han provocado la solicitud de baja. La situación dista mucho de ser lineal y para comprender su complejidad es necesario analizarla de acuerdo a cada Fuerza y, a su vez, a cada Arma.

Analizaré, con base en trabajo de campo realizado durante 2018, lo que he identificado como tensiones, dificultades u obstáculos en el proceso de integración de las OCC a las Fuerzas Armadas. La estrategia metodológica, para dar inteligibilidad a la experiencia de estas militares, fue dotar de valor positivo o negativo a las identificaciones profesionales preponderantes con base en las categorías jerárquicas estructurantes de la profesión, y luego analizar las combinaciones posibles de esos valores. La materia prima de la investigación

² El Colegio Militar de la Nación se creó en 1869. Es decir, son 128 años de una institución exclusivamente masculina y la Escuela Naval en 1870 y se abrió para el ingreso de mujeres en 2002 (lo que implica 132 años sin mujeres).

surge de trabajo de campo cualitativo y de las vivencias cotidianas transmitidas por las OCC. El análisis se ubica en el nivel de las categorías de cognición y/o de clasificación del mundo social.

Enmarcándome en una sociología de los grupos profesionales, analizaré el problema de los criterios de pertenencia al grupo y el lugar (posible o imposible) de las mujeres y lo femenino dentro de la institución. Considero que el análisis de las militares pertenecientes al Cuerpo Comando, que concentra el poder y el prestigio, nos permitirá a su vez repensar la integración de las militares profesionales y las suboficiales desde otra perspectiva.

1. Características e identificaciones en la profesión militar

Luc Boltanski (1982), en su trabajo sobre los directivos de empresas, muestra que sólo podemos develar los fenómenos singulares, cotidianos y fugaces, que en apariencia pertenecen al orden de lo psicológico, si conocemos la historia del grupo que analizamos y sus estructuras. Y solamente de esta manera es posible construir hipótesis sobre la formación y las propiedades de los instrumentos cognitivos (esquemas, categorías, conceptos, etcétera), a partir de los cuales las personas piensan el grupo y su pertenencia al mismo (p. 463). El autor cita a Eleanor Rosch para mostrar que existe una diferencia importante entre las taxonomías prácticas y los conceptos contruidos. Mientras que en los conceptos contruidos cada categoría se diferencia netamente de la otra, **en las taxonomías prácticas, el proceso cognitivo obedece a otra lógica.**

Las taxonomías prácticas se organizan alrededor de un significado central (*core meaning*) formado por los mejores ejemplos de una categoría, es decir, por los que se consideran “casos claros”. Rosch muestra que esa categoría tiene una estructura interna, es decir, no está compuesta por elementos indiferenciados y equivalentes. Los casos que se consideran paradigmáticos son cubiertos por una especie de halo por los otros miembros de la categoría y ese halo se expande en un orden de “similitud decreciente”. Para explicar la manera en que opera este mecanismo la autora utiliza, como ejemplo, clasificaciones dentro del mundo animal y de los colores. Para el primer caso hace referencia a la categoría “perros” y muestra que entre todos los perros hay “perros que son más perros que otros”.

Por ejemplo, los retrievers constituyen buenos ejemplos de perros y ocupan una posición central en la categoría, a diferencia de los pequineses que son malos ejemplos. Lo mismo puede decirse con los colores, por ejemplo, si pensamos en el color rojo, sabemos que hay rojos que son más rojos que otros colores rojos (p. 465).

Utilizaré estas consideraciones como punto de partida para analizar el *core meaning* de la Institución y su jerarquización interna. En nuestro caso, la categoría profesional a analizar es “los militares”. El *core meaning* o la figura ideal del *profesional militar* se construye, como otras categorías, a partir de varias propiedades sociológicas (sexo, género, edad, pertenencia étnico-racial, clase social, capital educativo, entre otras). Tomaré, en principio, dos propiedades que considero centrales: la **identidad profesional** y la **identidad de género**, por tratarse de una profesión que ha sido históricamente masculina y solo recientemente ha incorporado a mujeres en sus filas. Rastrearé brevemente la historia de la formación del grupo profesional “los militares” a partir del caso del Ejército argentino, por ser la más antigua y paradigmática de las tres Fuerzas que componen el sistema de defensa argentino.

Luciano De Privitellio (2010) señala que el Ejército que luchó en las guerras de la independencia no tiene relación con el Ejército de las primeras décadas del siglo XX, es decir, no hay continuidad institucional entre ellos. Con base en su trabajo sobre Agustín P. Justo, el autor muestra que en los años 80 del siglo XIX, aunque muy lentamente, el Ejército está comenzando el diseño de un nuevo modelo que se consagrará a comienzos de siglo y que puede caracterizarse por una triple condición: una rígida pero eficaz organización jerárquica y burocrática, una sólida base técnica y una misión civilizatoria dentro de la sociedad, que trascendía el rol de una organización destinada exclusivamente a las tareas de defensa (p. 204, p. 208)³. A fines del siglo XIX, el Estado Mayor fue reorganizado por completo para establecer una rígida centralización de mandos y dividir las tareas y áreas de competencia. Las condiciones para acceder al Estado Mayor fueron, primero ser egresado del Colegio Militar y más tarde haber pasado por la Escuela Superior de

³ El autor menciona que el relevamiento y confección de la cartografía del estado-nación fue uno de los primeros rubros en los que comenzó a delinearse el nuevo modelo.

Guerra. El nuevo modelo militar no es ni el de la milicia, ni el del viejo ejército de línea de los años de 1880.

El nuevo modelo se basa ahora en la presencia de un grupo de oficiales profesionales fuertemente disciplinados, egresados de una única institución formadora y sometidos a una única carrera de ascenso. Estas instancias estarían controladas por la oficialidad superior y los ascensos quedarían sometidos a criterios institucionales y profesionales delineados por el Estado Mayor. En 1908, con la fundación de la Escuela de Suboficiales, se crearon dos carreras, cada una con sus requisitos y lógicas operativas propias, como también educación, espacios institucionales y socialización segregados. Las distinciones entre Oficiales y Suboficiales coincidieron en gran medida con distinciones étnico-raciales: mientras que los candidatos a Oficiales eran principalmente hijos de inmigrantes de origen europeo de clases media y media baja, la mayoría de los Suboficiales provenían de los pueblos originarios, desposeídos y segregados durante la colonización (Masson, 2017, p. 33). Esta jerarquización se transmitió durante décadas de padres a hijos. Como consecuencia, a diferencia de lo que ocurre actualmente, los hijos de los Suboficiales raramente tenían acceso al CMN y en el caso que esto ocurriera, era considerado una excepción. La primera gran división fue entonces entre Oficiales y Suboficiales.

Otro de los cambios importantes, pero escasamente mencionado, que estructuraron la categoría profesional que estamos analizando, fue la exclusión de las mujeres de la institución militar en su rol de combatientes y su inclusión como esposas (Masson, 2010 y 2017). Las mujeres fueron asociadas a través del matrimonio heterosexual (obligatorio en función de normas no explícitas), en coincidencia con los preceptos del catolicismo. Así, la construcción de la **identificación profesional, tal como hoy la conocemos**, tiene sus raíces en las transformaciones producidas en el Ejército en las primeras décadas del siglo XX que proporcionaron las principales bases de la conformación institucional actual⁴.

De acuerdo a lo descripto, la primera diferencia interna de la categoría “militares” es entre Oficiales y Suboficiales. Dentro de los Oficiales existe otra diferenciación que distingue entre Cuerpo Comando y Cuerpo Profesional. Entre ambos hay una

⁴ Durante el siglo XX se produjeron otras modificaciones, algunas de las cuales han sido analizadas por Badaró (2013). Sobre este tema otras fuentes de consulta e interés son Galasso (2010) y Sábato (2010).

diferencia sustancial en la formación que influye en la legitimidad interna que se percibe a través de las funciones asignadas a unos y a otros y/o a las posibilidades de ascenso. Por un lado, los únicos que tienen “conducción” son los Oficiales de Cuerpo Comando y por otro existían, hasta el año 2015, limitaciones a las carreras de ciertos Escalafones del Cuerpo Profesional, para ascender a la jerarquía más alta que es la de General, Almirante o Brigadier. Hasta ese momento, los únicos Escalafones que ascendían a la jerarquía máxima eran los de Sanidad y Auditoría⁵. De esta manera, de todas las profesiones que integran actualmente las Fuerzas Armadas, la formación para la conducción que se imparte en los Institutos Militares y forma a los/as Oficiales del Cuerpo Comando, es la que tiene mayor prestigio por sobre profesiones como medicina, odontología, enfermería, psicología, educación física, informática, entre otras.

A su vez existen distinciones dentro de la propia identidad de Oficiales de Cuerpo Comando. En cada Fuerza hay un arma que representa de manera ideal la identidad de esa Fuerza en particular. En el Ejército es la caballería, en la Fuerza Aérea son los pilotos y en la Armada son los navales. Si continuamos el ejemplo con la Fuerza Aérea, una nueva distinción se aplica a la prestigiosa identidad de los pilotos. Entre ellos, los más célebres son los pilotos de caza, en detrimento de los de transporte y los pilotos de helicópteros. Resumiendo, el *core meaning* de la Fuerza Aérea son los *pilotos de caza*. Como menciono más arriba, los casos paradigmáticos son cubiertos por una especie de halo por el resto de los miembros de la categoría y ese halo se diluye en un orden de “similitud decreciente”, que sería el siguiente: escalafón aire (pilotos de Caza, pilotos de transporte, pilotos de helicópteros), escalafón técnico, escalafón general y oficiales del cuerpo profesional.

En cuanto a la identidad de género analizaré, de acuerdo a los datos relevados, las identidades masculina y femenina⁶. Como mencionamos, las Fuerzas Armadas

⁵ Mediante el Decreto 1521 del año 2015 la entonces Presidenta de la Nación estableció que la totalidad de los títulos universitarios habilitarán al Personal Superior con funciones profesionales de las Fuerzas Armadas a alcanzar el grado máximo por ascenso.

⁶ Dado que en las entrevistas no surgieron casos de personas que se identifiquen como gays, lesbianas y/o con identidades no binarias, analizaremos solamente las identidades de varones y mujeres, ya que carecemos de datos para extender el análisis.

se constituyeron como fuerzas profesionales excluyendo a las mujeres del uso legítimo de las armas. Si examinamos brevemente la historia encontramos referencias a mujeres que participaron de las guerras antes de la profesionalización de las fuerzas. Lily Sosa de Newton (2008), menciona a algunas que participaron de las luchas armadas, pero la gran mayoría de las referencias son anteriores a la creación del Colegio Militar de la Nación (1869) y de la Escuela Naval (1870) y aparecen en textos que no son parte de la historiografía académica. Una de las más conocidas es Manuela Pedraza quien luchó en las invasiones inglesas de 1806 y 1807⁷. En la participación en las Guerras de la Independencia aparecen nombres conocidos como el de Juana Azurduy y el de María Remedios del Valle⁸. El segundo caso se trata de una mujer afrodescendiente que participó activamente en las batallas al igual que Azurduy. Se la reconoce actualmente como “militar afroargentina” que luchó en la Guerra de la Independencia y es conocida como “La Capitana”, “Madre de la Patria” y “Niña de Ayohuma”. Según Guzmán (2016): “En el Río de la Plata, las mujeres de todas las clases sociales cumplieron un rol primordial durante la experiencia revolucionaria y también durante la militarización que acompañó este proceso”⁹. Sin embargo, cuando los ejércitos se profesionalizaron prohibieron el ingreso de las mujeres.

De esta manera, la identidad profesional castrense se construyó como exclusivamente masculina y en oposición a la femenina. Por ende, la identidad de género que adquirió mayor valor fue la masculina. A esta oposición, que se cristalizó en el proceso de profesionalización, podemos sumar lo que Heritier (1996) denomina la “valencia diferencial de los sexos”. De acuerdo con la autora se trata de datos que estarían “en el origen de las categorías cognitivas: operaciones de clasificación, calificación, jerarquización, estructuras en las cuales lo masculino y lo femenino se encuentran encerrados” (p. 27). La autora destaca que estas categorías, más allá de su contenido específico en cada cultura, son

⁷ Según los relatos, finalizado el combate Pedraza se presentó ante el General a cargo quién la reconoció con el grado de Alférez y un sueldo de soldado del cuerpo de artillería de la Unión (p. 21-22).

⁸ Juana Azurduy de Padilla fue promovida al grado de Generala post mortem (Decreto 892/2009) del Poder Ejecutivo Nacional, durante la primera presidencia de Cristina Fernández de Kirchner. Mientras que, en 2013, el 8 de noviembre fue reconocido como el “Día de los/las afroargentinos/as y de la Cultura Afro” (Ley N° 26.852), en memoria del fallecimiento de María Remedios del Valle.

⁹ Según la autora, diversas fuentes revelan que la presencia femenina en los campamentos militares de la época fue una constante y se dio en todas las situaciones posibles” (p. 2-3).

extraordinariamente duraderas, debido a que se inculcan muy pronto mediante la educación y el entorno cultural y se perpetúan a través de todos los mensajes y señales explícitas e implícitas de lo cotidiano.

Teniendo en cuenta estas dos identidades, el ejemplo paradigmático o el *core meaning* para la categoría militares es un **oficial varón de Cuerpo Comando** y según la Fuerza, será un militar de **caballería, piloto de caza o naval**. Es decir, cuando la identidad masculina y la identidad paradigmática profesional se superponen, se potencia la figura ideal de la categoría “militar”. Coincidentemente con este análisis, en el caso del Ejército, las últimas Armas que permitieron el ingreso de las mujeres fueron las más prestigiosas (Infantería y Caballería)¹⁰.

Los siguientes cuadros muestra las combinaciones posibles de la categoría “militar”. Le asignaré a cada una valores positivos o negativos de acuerdo a la identidad de género y la identidad profesional con relación al *core meaning* de la categoría. Veremos, a través de los distintos ejemplos, que en una posición se combinan dos signos y que estas combinaciones forman distintos tipos. Denominaremos “puros” a los casos que agrupen características del mismo signo, ya sea positivo o negativo, e “híbridos” a los casos que agrupen características de signos diferentes.

Cuerpo Comando	+
Cuerpo Profesional	-
Varones	+
Mujeres	-

Valores asignados a la identificación de género y profesional en relación con el *core meaning*

Mujeres cuerpo comando	- +	Híbrido
Varones cuerpo comando	+ +	Puro

¹⁰ Las integrantes de la OG del Colegio Militar de la Nación expresaron que el mayor impacto fue “la inserción de las mujeres a las armas, infantería y caballería, que son las más resistentes”. Y cuentan que han tenido arduos debates con los oficiales quienes continuaban esbozando el argumento de “la mujer para que, que no tienen fuerza, que tienen que llevar la mochila y el mortero” y a partir de ahí “ya se iban para atrás, y ya directamente empezaban con ‘qué hace la mujer acá’”.

Mujeres cuerpo profesional	--	Puro
Varones cuerpo profesional	+-	Híbrido

Tipos puros e híbridos en la construcción de las identidades profesionales

De acuerdo con esta clasificación existen dos tipos puros y dos tipos híbridos. Los tipos puros son estables, porque agrupan características del mismo valor, con lo cual refuerzan un ideal y no resultan disruptivos con relación al *core meaning* de la institución. En el caso de los tipos híbridos, que agrupan signos de valor diferente, son disruptivos y pueden producir contradicciones y alteraciones. Veremos en el análisis que la identificación de género tiende a prevalecer por sobre la que corresponde a la jerarquía militar y dependiendo si ésta es de signo positivo o negativo la integración de los tipos híbridos se facilitará o se convertirá en un elemento que, tal como se estructura actualmente la institución, resulta disruptivo. Analizaré entonces cómo la institución, y las personas que forman parte de ella, gestionan las identidades que he denominado híbridas. En primer lugar, haré referencia a cómo el pensamiento de sentido común y las referencias generalizadoras del estilo “las mujeres militares”, desconocen las jerarquías constitutivas de la profesión militar que definen las identidades.

Mujeres Oficiales de Cuerpo Comando y de Cuerpo Profesional

A continuación, me referiré brevemente a la relación entre las Oficiales de Cuerpo Comando y las Oficiales de Cuerpo Profesional, desde la perspectiva de las primeras. Citaré el extracto de una entrevista realizada a una Oficial Subalterna en el marco del proyecto de investigación “Evaluación de Políticas de Género para la Defensa: avances, obstáculos y desafíos”:

En la primera ceremonia que asistí en mi paso por el edificio Cóndor, de Alférez en el tercer año, fui a formar entre los Oficiales masculinos. Así estaba acostumbrada. Eso aprendimos en la Escuela [de Aviación]. Porque nosotras nos considerábamos un solo Cuerpo. Después **me llamó una Oficial Jefe del Cuerpo Profesional para decirme que las mujeres formaban en una sección aparte** (donde todas eran profesionales). INCONCEBIBLE para mí. Pero salí de la sección masculina y fui a la otra sección, que por cierto me correspondía hacerme cargo, así que eso hice. Después me arrepentí, ya que fue la sección que peor desfiló. Al tacho se fueron las lecciones que les daba a mis aspirantes cuando les enseñaba que el desfile debe ser disuasivo y reflejar nuestra uniformidad, marcialidad y bla, bla, bla. Esto sucede

en todas las ceremonias. No fue un caso aislado el mío, ya que, de las mujeres oficiales, más del 95% son profesionales. (Oficial Subalterna)

El relato muestra su percepción desde una posición y experiencia como OCC y su extrañamiento e indignación, expresados mediante el término “inconcebible”, frente a la orden de formar con las Oficiales Profesionales con el argumento de que “son mujeres”. De acuerdo a su formación profesional su lugar es junto a los varones, en tanto considera que “son un solo Cuerpo”. La identificación que prima, desde su perspectiva, es la profesional por sobre la de mujer. La Institución las instruye como Oficiales, pero las presenta en el ritual de formación como mujeres. Esa maniobra las iguala al Cuerpo Profesional y por lo tanto las dota de valor negativo.

Las OCC consideran que la manera de pensar está definida en gran parte por la profesión en la que las personas han sido formadas. Así, plantean que “**Mi estructura mental** no es la misma que la de una profesional militar. Un médico piensa como médico, nosotros como militares”. La identidad profesional que reconocen como propia y definitoria es la de “militar”, mientras que, las Oficiales de Cuerpo Profesional (OCP de ahora en adelante), son definidas primero como profesionales y luego como militares: “Nosotros primero somos militares y después otra cosa. Ellas son primero médicas o abogadas y después militares. Lo militar es un anexo”. Y mencionan como una carencia de las OCP, la falta de conducción, que es lo que conforma el *core meaning* de la identidad de la institución: “Ellas no tienen comando”. De acuerdo con una Oficial de la Armada:

El tema es que tenemos dos pensamientos totalmente distintos. Las profesionales no están internadas en lo que es lo militar. Ellas saben que tienen un curso básico (...) y pasa por darle una breve idea de lo que es ser militar. Pero ellos saben que se van a dedicar a hacer lo profesional. (...) Entonces el ideal nuestro, la formación nuestra, es totalmente distinta. Porque nosotras nos formamos cinco años dentro de lo militar, y nos seguimos formando dentro de lo militar. Entonces nuestro pensamiento es totalmente distinto. **Ellos vienen de lo civil, hacen un mini curso y siguen con el mismo pensamiento.**

Los y las OCP para incorporarse a la Institución reciben una formación de algunos meses, en la cual no comparten el día a día de la formación militar específica, ni reciben formación teórica profunda sobre aspectos militares. Algunos oficiales hacen referencia a que los profesionales, reciben un “barniz militar”. La diferencia

entonces es que el OCC tiene una “esencia militar”, mientras que el OCP tiene una “esencia civil” con un “barniz militar”. Las OCC se esfuerzan por subrayar las características profesionales de las que son despojadas cuando se las engloba bajo la categoría “mujeres” y se las asimila, en circunstancias específicas, a las OCP. Lo que muestran es que se diferencian más (por lo profesional) de lo que se parecen (por ser mujeres). El esfuerzo es por ser reconocidas como parte del Cuerpo Comando y como militares y alejarse de los intentos institucionales y del sentido común de ubicarlas como mujeres.

2. No queremos ser “distintas”

Las OCC se esfuerzan por borrar todo aquello que pueda hacerlas diferentes de los OCC y tratan de adaptarse a las exigencias de una Institución que fue históricamente creada para varones cuyas necesidades cotidianas estaban garantizadas por mujeres/esposas/madres que se ocupaban de las tareas domésticas y de cuidado. Es necesario no perder de vista este hecho, ya que no se trata solamente de la diferencia física, sino especialmente que en la división sexual del trabajo algunos varones tenían resuelto su mundo doméstico por mujeres que trabajaban para cubrir sus necesidades. Joan Acker (1990) señala, que en la lógica de las organizaciones tanto los puestos como las jerarquías son categorías abstractas que se supone no tienen ocupantes, no tienen cuerpo humano, ni género. Se trata de una persona hipotética que vive para el trabajo y que no tiene necesidades ajenas al mismo. La persona que más se acerca a ese ser incorpóreo que realiza un trabajo abstracto, es un hombre cuya vida se centra en un trabajo de tiempo completo, para toda la vida, mientras que su esposa u otra mujer se ocupa de sus necesidades personales y de sus hijos (p. 129-30). Si bien no todos los varones pueden vivir este ideal, claramente el mismo no incluye a las mujeres. A pesar de esto las OCC intentan asimilarse a la Institución. Esto queda claro en los relatos de las Oficiales de las distintas Fuerzas con grado equivalente a tercer grado de Oficial:

Todas, en realidad, sabemos que estamos en una profesión que era de hombres, y que **tenemos que tener las mismas condiciones**. O sea, sabemos que si él cobra la amarra yo tendré que hacer más esfuerzo, o tendré que, no sé, por decir, ir al gimnasio y generar más fuerza, pero no puedo permitir de decirme “no tengo que cobrar la amarra porque soy mujer”. Entonces si algún personal femenino venía y

me decía eso, le explicaba y le decía que no, **que en la misma condición de él es la condición que tengo que estar yo. Porque es el trabajo nuestro.**

“Las OCC hacemos ejercicios de supervivencia a la par de nuestros compañeros, nos preparamos para servir a la patria y si es necesario ir al combate. Cuando a nosotras nos mira un Oficial Cuerpo Comando (se refiere a las exigencias) nos miran a nosotras de una forma y a ellas de otra forma, distinta a cómo mira a una profesional o una Suboficial”.

De hecho, no es que sea mejor o peor, sino que... ya te digo, no es por ser hombre o por ser mujer, sino que como decimos nosotros: **somos militares, no tenemos género.**

Es normal escuchar entre ellas que no quieren que las diferencien de los Oficiales de Cuerpo Comando y que son un solo Cuerpo. Analizado desde el punto de vista de la identificación, los esfuerzos por la asimilación a la Institución se relacionan con la aspiración de las OCC de acercarse al *core meaning* de la categoría, que es el que mejor define al militar. En este contexto, denotar su femineidad significaría alejarse de la identidad castrense.

Retomando la propuesta analítica de los tipos puros e híbridos, las OCP suman dos signos de valor negativo (no son hombres y no son de Cuerpo Comando) que se positivizan a favor de la identidad femenina. Las OCC tiene un valor positivo (Cuerpo Comando) y uno negativo (mujeres)¹¹. En la Institución, el trato que los OCC (especialmente los más antiguos) les dan acentúa la femineidad por sobre el aspecto identificado como militar. Por ejemplo, suelen llamarlas por el nombre en vez del apellido y/o no sancionarlas o llamarles la atención por el uso no reglamentario del uniforme (zapatos de taco, determinado tipo de aros, etc). Al no considerarlas “verdaderas militares” o “militares de carrera” su presencia y su aspecto no interfieren, de manera significativa, en la definición del *core meaning*: **varón y oficial**. Al contrario, pueden funcionar como el contrapunto a partir del cual esta identidad se refuerza.

En el caso de las OCC, se asocian signos de valores distintos: Cuerpo Comando, positivo y mujer, negativo. De acuerdo a las entrevistadas los OCC, categoría que representa identitariamente a la Institución, especialmente los de mayor jerarquía, se sienten más cómodos con OCP sean estos varones o mujeres, pero

¹¹ Máximo Badaró denomina a esta oposición de signos “individualidad paradójica”. En su trabajo sobre el Ejército argentino afirma que la identidad femenina y el comportamiento militar masculino tradicional son dimensiones percibidas, por los miembros del Ejército, como mutuamente opuestas (Badaró, 2014).

se tensionan en el trato con OCC mujeres. Tienen dificultades de tratarlas como militares, al igual que al resto de los Oficiales y las tratan como a las Oficiales Profesionales (es decir como mujeres). Para ellas, que se formaron en el “espíritu militar”, este trato es considerado **“una forma de degradación”**. Cuando la entrevistada pronuncia la palabra “degradación”, reflexiona y considera que es “muy fuerte” pero, no encuentra otra que represente lo que quiere transmitir.

Si nos alejamos del significado de la palabra en el sentido común (deshonrar, humillar y rebajar) y nos situamos en el significado de “de-gradar” en la lógica militar, la expresión adquiere el pleno sentido de “quitar el grado”. Es este el sentimiento que las OCC experimentan cuando son tratadas como OCP. Es importante destacar que hacen la salvedad de que eso no les sucede de la misma manera con los OCC más modernos, con quienes consideran que tienen un trato más igualitario, que se resiente ante el trato desigual de los superiores¹².

Cuando los OCC las identifican como mujeres y no como militares, se manifiesta de manera clara la figura “mujer militar” como oxímoron (Masson y Domizain, 2017). Ante esta contradicción de exigencia constante para pertenecer y el no reconocimiento pleno de esa pertenencia experimentan una sensación de frustración y decepción con la Institución. Su presencia en el CC es una herida al corazón identitario de la Institución. Actualmente, las experiencias son variadas y complejas, mientras aún son rechazadas por algunos OCC aparecen signos de aceptación y asimilación por parte de otros que aceptan y empatizan las características y condiciones de un cuerpo gestante y lo que implica el trabajo de cuidado.

Para finalizar este apartado dedicaré unas breves líneas a lo que sucede con la otra categoría híbrida: los Oficiales de Cuerpo Profesional. Al igual que con las OCC aquí prima la identidad de género por sobre la profesional. Pero, al tratarse en este caso de un valor positivo (el masculino), su integración a la Institución se da en un clima de complicidad y camaradería que no genera mayores conflictos. Como dicen las entrevistadas, los OCC se sienten cómodos y distendidos cuando tratan con los OCP.

¹² A pesar de que ellas tienden a considerar que el trato desigual no sucede con los oficiales más modernos, he identificado relatos de episodios que podrían considerarse discriminatorios o humillantes. Sin embargo, ellas tienden a minimizarlos y tienden a no identificarlos de esa manera.

Las políticas de género no son para nosotras

Las políticas de género parecieran no ser parte del mundo de posibilidades de las OCC. La mayor parte, si bien conocen su existencia, no las identifican como una herramienta que esté destinada a ellas y, de alguna manera, consideran que si se acercan a las Oficinas de Género esto significaría una marca que las desprestigiaría.

Cuando las políticas de género comenzaron a implementarse en el ámbito de la defensa en la Argentina, en el año 2007, muchas de las oficiales que entrevistamos para este proyecto eran aún cadetes¹³. Ese mismo año, el Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa (CPG) inició sus reuniones mensuales. La mayor parte de las oficiales que participaron de este espacio pertenecían al Cuerpo Profesional¹⁴.

Para ellas que “no quieren ser distintas”, la adhesión a las políticas de género significaría aceptar que son distintas. Reflexionando sobre el tema a partir de las entrevistas, una de ellas expresó “No nos identificamos con las políticas de género porque adherimos al concepto supuestamente neutro de los lugares institucionales y ‘queremos ser parte de eso’”.

Muchas de ellas han soportado acoso y hostigamiento. Quienes en un primer momento negaron cualquier dificultad, finalmente identifican ciertas experiencias y cuentan (muchas veces visiblemente angustiadas) que han tenido experiencias de acoso, hostigamiento y/o humillación. Algunas han solicitado la baja, otras lo han soportado en silencio, sin pensar siquiera en recurrir a las

¹³ En el caso de la Fuerza Aérea habían egresado hasta el año 2007 solamente nueve mujeres de Cuerpo Comando.

¹⁴ Hubo solamente tres casos de mujeres de Cuerpo Comando, que no se extendieron en el tiempo: en el año 2008, se incorporó transitoriamente una Oficial de la Fuerza Aérea, posteriormente participó una Oficial del Ejército y en el año 2019, otra Oficial de la Fuerza Aérea se sumó a las reuniones en calidad de invitada.

oficinas de género para solicitar ayuda o asesoramiento¹⁵. A partir de estas entrevistas, se pueden identificar claramente las tensiones y obstáculos en el proceso real de integración de las OCC en las Fuerzas Armadas, que constituyen los elementos centrales de la hipótesis inicial de este trabajo.

Las OCC presentan cierta resistencia o rechazo a algunas políticas de género debido a que fueron implementadas desde una óptica distinta a la que ellas consideran correctas o acordes a lo que correspondería para la vida castrense. De acuerdo a su perspectiva, las políticas de género, tal como han sido pensadas, afectan el honor y los valores militares, asociados a la masculinidad y al sacrificio.

No, en realidad nunca me acerqué. Nunca. Sí he tenido charlas. Ha habido un montón de difusión. Siempre estamos latente con el tema. Pero ya te digo, nunca tuve problemas, por mi forma de ser creo. Que como te explicaba, siempre dejo en claro como es mi método de trabajo, tanto con los Oficiales como con el personal que tengo a cargo. Siempre marco una distancia y siempre dejo bien en claro cómo es mi postura. Entonces por eso no he tenido nunca un acercamiento a... [las Oficinas de Género]

Quiero destacar dos de las expresiones de la Oficial para pensar su posición con relación a las políticas de género. Por un lado, “nunca tuve problemas, por mi forma de ser” y por otro las afirmaciones “siempre dejo en claro cuál es mi método de trabajo” y “siempre marco una distancia”. Ambas hacen referencia a que “los temas de género” se relacionan con problemas y además los mismos son “personales”. Y la manera de prevenir esos problemas es siendo clara y poniendo distancia. Es decir, subyace la idea de que las mujeres son responsables ante cualquier hecho que pueda suceder. Las políticas de género no son pensadas como una medida positiva que sería de utilidad para balancear el diferencial de poder entre varones y mujeres en una institución que se definió masculina en el momento de su profesionalización y burocratización. Tampoco se vislumbra en el relato que los posibles “problemas” podrían surgir ante la responsabilidad de un varón o de la propia dinámica institucional.

¹⁵ En la Escuela de Aviación existe una publicación denominada *Cielo* que ha sido utilizada para realizar supuestas bromas acerca del comportamiento sexual de las mujeres y/o la orientación sexual de varones que no responden a la heteronormatividad. Estas publicaciones han sido vivenciadas como una forma de humillación por las personas afectadas.

Sin embargo, hay un hecho que indefectiblemente conecta a las OCC con las políticas de género: la maternidad. En este contexto, es vital considerar la importancia que la experiencia corporal tiene para ellas. Así como la exigencia física aparecía como la manera de legitimar su pertenencia al CC y el honor de haberse “ganado el uniforme”, en el caso de la maternidad será también el cuerpo gestante el que les mostrará la no neutralidad del diseño profesional de la carrera militar. Las OCC comenzaron a ser madres hace aproximadamente entre seis y ocho años, pero muchas otras aún no llegaron a esa etapa. Existe una gran diferencia entre la percepción de las que aún no son madres, de aquellas que están transitando la etapa de embarazo, puerperio, amamantamiento y cuidado. Quienes aún no lo han sido, sostienen la ilusión de la asimilación y se les hace difícil percibir la importancia de los cambios esenciales alcanzados por las políticas de género, especialmente aquellos que protegen a las mujeres en su capacidad procreadora. Según expresan, es necesario tener en cuenta que “Las diferentes experiencias que hemos vivido, considerando los múltiples destinos existentes en la Fuerza, hacen que no exista un único pensamiento respecto a las políticas de género”. Las que ya tuvieron hijos/as se preguntan si existe una posibilidad real de ser consideradas parte de la esencia (*core meaning*) de la Institución y a su vez cumplir con sus “obligaciones de madre”, en una carrera explícitamente masculina, pero que se pretende neutra.

Lomsky-Feder y Sasson-Levy (2018), en su análisis sobre las mujeres militares y la ciudadanía en el ejército de Israel sostienen que, en esa cultura organizativa masculina, las mujeres se ubican en una posición dual de *outsiders within* (extranjeras dentro de la Institución). Retoman el concepto de Patricia Hill Collins (2002) quien lo utilizó para analizar a las mujeres negras que trabajan en una comunidad blanca y al mismo tiempo están siendo marginadas dentro de ella. Las mujeres militares sirven en algunas de las funciones centrales (por ejemplo, en inteligencia y en el combate), pero a menudo se las excluye de los círculos internos de conocimiento y de la camaradería de los varones. Se sienten necesitadas y al mismo tiempo son denigradas (p. 9). En este caso, retomo la figura literaria del oxímoron para definir la posición de las OCC en las Fuerzas Armadas argentinas, donde todo lo que denote femineidad es visto en las OCC como un contrasentido, por lo tanto, no es poco común que las ausencias por

embarazos y/o tareas de cuidado sean concebidas, especialmente por los oficiales varones de mayor antigüedad, pero también por otras mujeres que transitaron por la Institución sin políticas de género o aún no tiene hijos, como “abusos”.

3. Conclusiones

En este trabajo puse en debate los obstáculos y las tensiones que se vislumbran en el proceso de integración de las OCC a las Fuerzas Armadas argentinas. Para avanzar en ese sentido fue crucial romper, desde el punto de vista analítico, con la homogeneización de la identidad “mujeres militares” y, superando el sentido común, dar prevalencia a la identidad profesional, es decir, la de Cuerpo Comando. Un tema difícil de abordar en momentos donde el movimiento feminista, que levanta consignas en nombre de “las mujeres” como categoría genérica, ha ganado las calles y está a la orden del día. Considero que los movimientos sociales son imprescindibles para dar lugar y visibilidad a la posición de las mujeres como colectivo social en la sociedad. Sin embargo, en un estudio socio-antropológico, es necesario “no biologizar” la identidad de las mujeres, en el sentido de no presuponer una identidad única y homogénea. Esto nos permite indagar sobre las relaciones de género, pero prestando atención a otras identificaciones que atraviesan a las mujeres y dando textura a una superficie que, casi automáticamente, se vislumbra plana bajo una identidad que se presupone única. Para seguir ese camino, fue necesario escuchar y dar entidad a la palabra de las OCC que sitúan su identidad profesional, que no es la misma para todas las militares, por encima de la identidad de género. Lo que intenté mostrar es que, para las OCC, la identidad de género pasa necesariamente a un segundo plano en el ejercicio de su profesión y reivindican como prioritario su rol profesional de Cuerpo Comando, como estrategia de integración. A diferencia de las OCC, para las OCP no sería disruptivo, a nivel profesional, mantener su identidad de género.

La experiencia de las OCC aparece como un caso particular que pone en jaque la identidad profesional tal como fue concebida en el Ejército que se consolidó en las primeras décadas del siglo XX. A diferencia de la identidad de los oficiales varones de Cuerpo Profesional que, a pesar de ser híbrida de acuerdo a la

tipología establecida, no resulta amenazante al *core meaning* militar por ser la identidad de género (la masculina) positiva. La presencia de las OCC reformula los valores institucionales que, actualmente, se debaten entre la posibilidad de un cambio que integre plenamente a las mujeres y consiga profesionalmente lo mejor de ellas. O continuar con estrategias más o menos sutiles de desvalorización, y manifestaciones de una supuesta no-pertenencia, que empujan a muchas a solicitar la baja o a descreer de una Institución que no logra responder a sus expectativas de desarrollo profesional.

En este contexto, las OCC se resisten a recurrir a las Oficinas de Género a pesar de que han vivido, en varios casos, situaciones de acoso u hostigamiento. Mi percepción, en base a las entrevistas, es que existe una tendencia a minimizar las situaciones de agresión para sostener el prestigio de su posición. A su perspectiva, las políticas de género se hacen visibles y accesibles solamente cuando los embarazos les muestran que ya no pueden simular “ser uno más” o seguir sosteniendo que “ser militar no tiene género”.

A partir del trabajo de investigación, es posible percibir un gran compromiso profesional que pareciera desgastarse a lo largo del tiempo cuando el esfuerzo realizado no es recompensado institucionalmente. Algunas de ellas empiezan a sentir que permanecer o sacrificarse carece de sentido en tanto no hay un reconocimiento y una integración plena donde sean incorporadas con sus “particularidades”. Sin embargo, también aquí es necesario hacer distinciones entre los varones militares. Dado que se trata de un proceso en plena transformación, no todos los integrantes de la Institución transmiten estos valores. Si bien, a pesar de que muchas lo nieguen es posible vislumbrar en los relatos acoso y hostigamiento por parte de algunos de sus pares, las OCC consideran que ellos comprenden su situación porque también tienen hijos, a diferencia del personal más antiguo y de mayor jerarquía que se ha socializado en otros modelos familiares.

Resta revisar la lógica institucional que considera que el modelo de “militar varón absolutamente disponible” se deriva de un hecho natural o es un modelo neutral. Es necesario visualizar que los varones pueden estar disponibles 24 horas porque otra persona, habitualmente una mujer, resuelve sus necesidades básicas y se ocupa del cuidado de las personas que la familia tiene a cargo. Por otro lado, no

se trata de un modelo “neutro” o “sin género”, sino de un modelo masculino que se instauró durante la profesionalización del Ejército sobre la base de excluir a las mujeres del combate y relegarlas al ámbito doméstico. Se trata entonces de repensar y actualizar la lógica del trabajo institucional en base a identidades y roles de género que necesitan ser redefinidos.

BIBLIOGRAFIA

Acker, J. (1990). “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations”. *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2 (Jun).

Badaró, M. (2013). *Historias del Ejército argentino 1990-2010. Democracia, política y sociedad*. Edhasa: Buenos Aires.

Badaró, M. (2014). ““One of the Guys”: Military Women, Paradoxical Individuality, and the Transformations of the Argentine Army”. *American Anthropologist*, Vol. 117, No.1, pp.86–99

Berger, P. y Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality. A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Penguin Books: London.

Boltanski, L. (1982). *Les cadres. La formation d'un groupe social*. Editions de Minuit: Paris.

De Privitellio, L. (2010). “El Ejército entre el cambio de siglo y 1930: burocratización y nuevos estilos políticos”. En: *La construcción de la Nación Argentina. El rol de las Fuerzas Armadas. Debates históricos en el marco del Bicentenario 1810–2010* (pp. 205-216). Ministerio de Defensa: Buenos Aires.

Galasso, N. (2010). “Las contradicciones en el Ejército durante el régimen conservador”. En: *La construcción de la Nación Argentina. El rol de las Fuerzas Armadas. Debates históricos en el marco del Bicentenario 1810–2010* (pp. 205-216). Ministerio de Defensa: Buenos Aires.

Guzmán, F. (2016). *María Remedios del Valle. “La Capitana”, “Madre de la Patria” y “Niña de Ayohuma”*. *Historiografía, memoria y representaciones en torno a esta figura singular*, Nuevo Mundo Mundos Nuevos, Debates.

Heritier, F. (1996). *Masculino/femenino: el pensamiento de la diferencia*. Ariel: Barcelona.

Collins, P. (2002). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Routledge: New York.

Lomsky-Feder, E. y Sasson-Levy, O. (2018). *Women Soldiers and Citizenship in Israel: Gendered Encounters with the State*. Routledge: New York.

Masson, L., Dominzain, J. (2017). "Mujeres militares. La batalla por la igualdad". *Revista Anfibia*. Recuperado de <http://revistaanfibia.com/cronica/la-batalla-por-la-igualdad/>

Masson, L. (2010). "Las Mujeres en las Fuerzas Armadas ¿Qué tipo de integración?". En: *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Ministerio de Defensa, Presidencia de la Nación, Fundación Friederich Ebert: Buenos Aires.

Masson, L. (2017), "Women in the Military in Argentina: Nationalism, Gender, and Ethnicity", Demos, V. and Segal, M. (Ed.) *Gender Panic, Gender Policy* (Advances in Gender Research, Vol. 24), Emerald Publishing Limited, pp. 23-43. <https://doi.org/10.1108/S1529-212620170000024002>.

Sábato, H (2010). "¿Quién controla el poder militar? Disputas en torno a la formación del Estado en el siglo XIX". En: *La construcción de la Nación Argentina. El rol de las Fuerzas Armadas. Debates históricos en el marco del Bicentenario 1810–2010* (pp. 205-216). Ministerio de Defensa: Buenos Aires.

Sosa de Newton, L. (2008). "Las mujeres en los ejércitos argentinos". En: *Las mujeres y sus luchas en la Historia Argentina*. Ministerio de Defensa: Buenos Aires.