

**2020**

# Diplomatura Internacional en Comunicación y Defensa Nacional

## Trabajo Integrador Final



**RIESCO SANDRA LILIANA**

**DNI 22.325.790**

**Lic. En Letras**

**Asesora Área Extensión - ESSA**

## 2. Corpus del trabajo:

**a. Título:** *Género, contexto y evolución en la formación militar: caso Escuela de Suboficiales de la Armada.*

**b. Tema:** T3- Política de género, derechos humanos y rol subsidiario de las FFAA

**c. Objetivo general y Objetivos específicos**

Objetivo general: Describir el estado actual de las políticas de género en las escuelas de formación de las FFAA: caso particular ESSA

Objetivos específicos:

- 1- Valorizar antecedentes y evolución general de las tres fuerzas y en particular de la Armada Argentina sobre cuestiones de género en los institutos de formación.
- 2- Actualizar y cotejar datos estadísticos sobre la evolución de la inserción, ingreso, permanencia y egreso de personal femenino en distintos escalafones de la Escuela de Suboficiales de la Armada.
- 3- Problematizar la calidad de la inclusión en cuanto a género y roles.

**d. Informe preliminar:**

Para el desarrollo investigativo se consultaron las siguientes fuentes:

a) Académicas:

- *Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas* (Mindef2010)<sup>1</sup> de donde se extrajeron datos estadísticos y la primera etapa del marco normativo.
- *Equidad de género y defensa: una política en Marcha I-VIII*<sup>2</sup> De allí se incorporaron cuestiones referentes a la inserción permanencia y egreso de las aspirantes y cadetes femeninas de las escuelas de formación. Se analizaron las percepciones sobre obstáculos al ingreso y permanencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas, se tomaron datos sobre resultados de encuestas geolocalizadas y se constataron datos sobre creación de oficinas de género.
- “El rol de las mujeres en las FFAA: la experiencia de la Escuela Naval Militar”(en Garré,2010)<sup>3</sup> de donde se tomaron aspectos generales para encarar la investigación.
- *Militares argentinas. Evaluación de políticas de género* (Masson, 2020)<sup>4</sup>; se tomaron los capítulos que refieren a las experiencias de integración de mujeres en las tres fuerzas entre otros aspectos.
- “Gobierno civil y políticas género en el ámbito de la Defensa. Un análisis sobre las reformas”<sup>5</sup> (Derboy, 2014) revisión sobre marco legal.
- “Implementación de Sistema Educativo de Contención de Personal en Estado de Gravidéz” (TN Vitali M,2016)<sup>6</sup> plantea una propuesta acerca de la inclusión con calidad de las militares embarazadas.

---

<sup>1</sup> Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas (2010) Ministerio de Defensa

<sup>2</sup> Equidad de género y defensa: una política en marcha I a VIII Buenos Aires: Ministerio de Defensa.

<sup>3</sup>Vignolles PM. “El rol de las mujeres en las FFAA: la experiencia de la Escuela Naval Militar” Garré, Nilda (2010) Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos. Buenos Aires: Ministerio de Defensa, pp 165-67.

<sup>4</sup> Masson L. (2020) *Militares argentinas : evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa*, Universidad de la Defensa Nacional, CABA.

<sup>5</sup> Derboy M (2014)Gobierno civil y políticas género en el ámbito de la Defensa. Un análisis sobre las reformas Voces en el Fénix La revista del Plan Fénix año 5 n° 32 pp108-115

- “Análisis de aspectos inherentes a los recursos humanos en la Institución y su impacto en la conducción del personal y/ o en el desarrollo de roles y funciones a en unidades operativas”(TN Rodríguez A, 2017).<sup>7</sup> Este trabajo investigativo desarrolla la influencia del personal femenino en el ejercicio eficiente en unidades operativas. Entre las causales menciona la falta de preparación y capacidad física adecuada enfatizando que hay masculinos que también se incluyen en este estudio que no pueden realizar eficazmente determinadas maniobras, las cuales deban ser cumplidas por personal de mayor jerarquía trayendo aparejado de liderazgo y conducción. Estos dos últimos trabajos académicos fueron realizados por dos tenientes mujeres que presentaron dicha investigación para aprobar el Curso aplicativo dictado en la Escuela de Oficiales de la Armada – ESOA.
- b) Marco legal: Resoluciones del Ministerio de Defensa sobre incorporación de mujeres en las FFAA, requisitos de ingreso, asignación de tareas a embarazadas, creación del Observatorio de Género y del consejo de Políticas de género, oficina de género, etc.
- c) Informantes: se realizaron consultas sobre datos estadísticos suministrados por diversas oficinas de la ESSA como personal Civil, Personal Docente, Ingreso, Evaluación, Coordinación de la Enseñanza. Se entrevistó a tres informantes (Jefa Gabinete Psicopedagógico-Teniente de Corbeta Inés Martínez, Jefe del Área Educación Física, Profesor Carrascosa G y Suboficial Mayor instructor del Escalafón Infantería de Marina- Córdoba) a quienes se les consultó sobre ingreso, orientación y permanencia de las aspirantes, dificultades de inserción y egreso, escalafones elegidos de manera voluntaria, aptitudes físicas que condicionan la adaptación, entre otras cuestiones.
- d) Artículos periodísticos: se revisaron artículos periodísticos la mayoría referidos a conmemoraciones sobre el día de la mujer, donde destacan las acciones y roles de pioneras en diversos ámbitos de la defensa, en particular de la Armada Argentina, extraídos del portal de Gaceta Marinera, Clarín, Infobae.

**e. Investigación periodística:** introducción, desarrollo del tema trabajado y presentación de la información, conclusiones.

El tema seleccionado “Género, contexto y evolución en la formación militar: caso Escuela de Suboficiales de la Armada” es un tema transversal que ocupa cualquier agenda de actualidad pues concierne a todos los ámbitos: periodísticos, políticos, sindicales, y claramente posee vigencia en el ámbito de defensa. Sin embargo los

---

<sup>6</sup> Vitali M (2016) “Implementación de Sistema Educativo de Contención de Personal en Estado de Gravidéz” Escuela de Suboficiales de la Armada, recuperado de Hemeroteca de ESOA Intranet.

<sup>7</sup> Rodríguez A (2017) “ Análisis de aspectos inherentes a los recursos humanos en la Institución y su impacto en la conducción del personal y/ o en el desarrollo de roles y funciones a en unidades operativas”, Escuela de Suboficiales de la Armada, recuperado de Hemeroteca ESOA de Intranet.

datos expuestos son particulares, están contados desde el corazón de una de las escuelas de formación militar, la Escuela de Suboficiales de la Armada, por ello las audiencias probablemente sean restringidas.

Iniciamos la investigación haciendo una lectura sobre aspectos normativos, sobre la historia de las políticas de género en nuestro país, partiendo de la última obra compilada por la Dra. Laura Masson (2020) donde se aborda con amplitud el espectro sobre políticas de género en el ámbito de la defensa y a partir de allí consultamos algunos de los trabajos editados por el Ministerio de Defensa a partir del año 2007. De igual modo analizamos otra bibliografía tanto académica como editada en portales periodísticos que dieran cuenta sobre la vigencia de la temática. En este sentido observamos que la temática sobre género suele ser tratada como conmemoración –homenaje en los portales periodísticos durante el mes de marzo a fin de recordar el día internacional de la mujer o cuando surge entre los hechos la noticia de la primera mujer en algún destino, especialidad o rol de las Fuerzas Armadas. De alguna manera la primera parte de las piezas periodísticas producidas, refleja esto, en el sentido de repasar sucesos que fueron hito en las fuerzas. Una vez interiorizados sobre el tema, nos pareció interesante cotejar datos estadísticos y ahondar en las percepciones sobre género a más de una década de impulsadas las políticas de género. Como el tema es muy amplio optamos por observar algunos aspectos desde el corazón de una de las escuelas de formación, la Escuela de Suboficiales de la Armada -ESSA - enclavada en la Base Naval de Puerto Belgrano. Allí tomamos contacto con datos estadísticos, realizamos consultas y entrevistas en diversos departamentos y divisiones como: ingreso, evaluación, gabinete psicopedagógico y áreas académicas.

Los datos recabados sobre el egreso de las aspirantes femeninas de la ESSA, tomando como punto de partida los indicados por el Informe sobre Integración del Mindef<sup>8</sup> 2010, donde se indicaba un egreso del 43% y cotejándolos con los aportados por la institución respecto del año 2019 36%, arrojan un descenso del 8% de egreso femenino. Al preguntarnos a qué se debe dicha tendencia, observamos que en realidad inciden varios factores. En principio, el número de ingresantes total en la institución y del mismo modo en la Escuela Naval es prácticamente el mismo – oscila entre un 30 y 45 % del ingreso total desde que se iniciaron las políticas de apertura alrededor del 2006<sup>9</sup>. Esto se debe a que el número de plazas por año es el mismo; en el caso de la ESSA cuenta con 1200 plazas y solo 700 están destinadas a los aspirantes de 1° año, entendiendo que con ello nos referimos a alojamiento, alimentación y logística. A estos aspectos hay que agregarle que año tras año la Dirección General de Personal Naval DGPN junto con la dirección de la escuela coordinan los porcentajes de postulantes necesarios para cada escalafón, aunque no pudimos corroborar si ocurre lo mismo para distribuir el

---

<sup>8</sup> Cfr Informe sobre Integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, Op.cit. pp25

<sup>9</sup> Nos informaron que a partir del año 2018 el ingreso de las Escuelas de formación de la Armada se realiza en conjunto, es decir los postulantes pasan todo el proceso de inscripción y admisión cursando los mismos exámenes y pruebas, según los resultados se los direcciona a una u otra escuela para iniciar el Periodo Selectivo Preliminar.

personal femenino. Otro factor radica en las exigencias solicitadas en cuanto a resistencia física y psicológica, tanto en el Período Selectivo Preliminar (PSP) como a lo largo de las cursadas, que hacen que en ciertos casos tanto mujeres como varones- de manera voluntaria o a partir de los resultados obtenidos en las pruebas- pidan la baja. En el caso de las aspirantes mujeres que poseen hijos a su ingreso, es frecuente que algunas no puedan sostener su permanencia en la institución a causa de estos lazos y deciden salir de la fuerza.

Las estadísticas por escalafón indican que entre un 80 a 90% eligen y su perfil de aptitudes les permite incorporarse a Servicios y Furrieles, entre un 60 y 70 % a áreas más técnicas como Enfermería, Hidrografía, Oceanografía por nombrar algunas; en cambio los escalafones que demandan fuerza y resistencia física son escasos, los guarismos arrojan entre un 10 y 20% de presencia femenina. Sin embargo según las fuentes consultadas la mayoría de los escalafones ha tenido en algún momento presencia femenina entre sus cursantes.

De manera de tener un panorama completo constatamos que la dotación femenina de la ESSA consta de un 20% de oficiales mujeres cuyo grado máximo en el Cuerpo Comando es el de Teniente de Corbeta; un 30 % de Suboficiales quienes sí alcanzan hace varios el grado superior que es el de Suboficial Mayor. Los índices de personal militar femenino según nos informaron no pueden ser menores ya que son imprescindibles en el acompañamiento de las aspirantes en las primeras etapas de formación, aunque las tareas de conducción siempre sean mixtas. Sí se observa, dada la poca antigüedad de las oficiales destinadas, que ocupan puestos de conducción de rango menor. Ante esto nos contestaron que aún no hay oficiales mujeres tan antiguas para detentar cargos directivos<sup>10</sup>. Numéricamente la equidad se observa en los puestos de personal civil y docente, aunque en este último, solo el 30% de los cargos jerárquicos es detentado por mujeres. Sí nos sorprendió gratamente que en el caso del personal civil que posee un 44,7% femenino, existe un solo cargo jerárquico en el cual se ubica una mujer y en el área de mantenimiento de 5 integrantes, 3 son mujeres Técnicas en Seguridad e Higiene.

Si nos salimos de los números no observamos grandes problemáticas en cuanto a la incorporación, inclusión como permanencia femenina; aunque varias fuentes al referirnos a los escalafones que requieren mayor destreza y capacidad física nos planteaban que las mujeres pueden cumplir con las tareas y pruebas pero que carecen de resistencia en el tiempo, y esto trae aparejado después problemas en los destinos en las cadenas de mando. Este hecho lo corroboramos con un estudio realizado por la Teniente Rodríguez A (2017), quien sostiene que la falta de destreza y resistencia física, tanto en varones como mujeres plantea graves problemáticas en la cadena de mando y en la logística de buques y destinos operativos, pues personal superior debe sustituir a quien no puede completar la faena. Un ejemplo de ello lo describe en su investigación de esta manera: “ [...]en una Corbeta, una cabo Segundo de mar en su primer año, no podía cobrar una

---

<sup>10</sup> Recordemos que las primeras mujeres ingresaron a la Escuela Naval en 2002 y en la actualidad poseen el grado de Teniente de Navío.

amarra mojada ni levantar tachos de pintura. En este caso, se contaba con una persona menos en la maniobra de amarras, y las tareas de esfuerzo físico que debían ser realizadas por el personal más moderno del cargo, eran ejercidas por un Cabo Primero en su quinto año.”<sup>11</sup>

Como conclusión podemos afirmar que las políticas de género en el corazón de una de las escuelas de formación de las FFAA se cumplen en cuanto a su adecuación normativa, edilicia, ingreso irrestricto a todos los escalafones, conservación de las vacantes ante situaciones de embarazo. En cuanto a los índices estadísticos podemos colegir que en el caso de las aspirantes se concentran en los escalafones que requieren aptitud académica como hidrografía, protección y cuidados como enfermería, servicio como camareras, pero son pocas las que se encuentran en las filas de los escalafones que requieren resistencia física como Mar e Infantería (aclaramos en la especialidad Infante / Infante, porque en las demás especialidades motoristas artilleras suele haber un 15% de mujeres). Las percepciones sobre la inclusión y permanencia femenina en su mayoría, están naturalizadas, sin embargo consideramos que la integración aun se ha quedado en los números y en las resoluciones ministeriales, falta calidad en la adecuación de políticas que compatibilicen el rol militar con el ámbito familiar y personal de las mujeres. En este sentido nos interpelan ciertas problemáticas que advierte la Teniente Vitali (2016)<sup>12</sup> en su investigación, cuando sostiene que las políticas de género promueven el ingreso con equidad, pero no contemplan aspectos concernientes a las condiciones equitativas en el desarrollo de la vida profesional es así que plantea la realización de capacitaciones y cursos previstos en las agendas de cada escalafón en este periodo de in- passe, lo cual se refuerza en el apartado de (Gutiérrez M: 2020) quien indica que “[...] a pesar del esfuerzo estatal puesto en la promoción de medidas de cuidado y conciliación, la maternidad sigue representando un retraso para el desarrollo de carrera de las militares”<sup>13</sup>

Finalmente nos preguntamos si esta percepción sobre una falta de integración plena en el ejercicio profesional traerá aparejado una reflexión aún más profunda sobre los roles, para lograr en esta nueva etapa una efectiva integración, que supone equidad en las oportunidades para el acceso a cargos de conducción y el desarrollo de la carrera, a fin de minimizar tensiones entre ser militar y ser mujer.

#### **f. Contenidos y elementos a comunicar.**

La pieza a comunicar es un reporte periodístico pensado para un medio digital: **Las chicas de La ESSA en números. Estado de las Políticas de Género en la Escuela de Suboficiales de la Armada.** Esta planteado como un reportaje especial, pero puede ser editado en dos o tres entregas dada su extensión. Combina el desarrollo escrito en cuanto a sus lineamientos generales a partir del cual se enlazan un video explicativo y una infografía que contiene entrevistas bajo el formato de audio. Está dividido en los siguientes segmentos:

---

<sup>11</sup> Cfr Rodríguez,(2017) Op. Cit p4

<sup>12</sup> Cfr Vitali (2016) Opus cit.

<sup>13</sup> Gutierrez M “De la incorporación a la integración. La inserción profesional de las mujeres en la Armada Argentina, 2007-2019 en Masson L. (2020) Opus cit p 269.

**Historia y marco legal**, donde se introduce el enlace de un video que reseña mediante una línea temporal sucesos concernientes a género respecto del marco legal en el contexto de las FFAA para concentrarse de manera simultánea con algunos hechos puntuales de las Armada Argentina y sus escuelas de formación.

**Más que estadísticas**, describe a partir de datos, los antecedentes y el estado actual de las políticas de género en los números de las ESSA, en cuanto a porcentajes de ingreso y egreso de aspirantes femeninas y datos por escalafón, índices femeninos en el contexto institucional en cuanto a personal militar, civil y docente, graficado con infografías.

**Género y roles**. En este apartado se volcaron en una infografía interactiva fragmentos de audios de las entrevistas realizadas a la Jefe del Gabinete Psicopedagógico al docente encargado del Área Educación Física y a un Instructor militar de Infantería de Marina. Los aspectos refrendados sobre género tienen que ver con motivaciones de ingreso, designación de las orientaciones, capacidad física perfiles y parámetros de evaluación.

**Otra mirada**, concluye en que la equidad es un hecho en cuanto a las estadísticas pero aún existen aristas en cuanto a la calidad de inclusión por solucionar.

**g. Adecuación de los contenidos a los medios elegidos para la difusión de la investigación**. Breve descripción y fundamentación.

Para poder desarrollar la pieza periodística, los contenidos recabados se desplegaron a través de un formato digital que utiliza datos técnicos con un registro formal pero coloquial o amigable. Además se trató de atraer la atención mediante la incorporación de infografías con diseño icónico y colorido acorde al formato digital, un video que registra de manera casi didáctica las políticas de género en el ámbito de la defensa y un enlace interactivo que permite escuchar en las voces de los entrevistados la contracara de los números estadísticos, al referirse al ámbito más íntimo de la inclusión femenina y sus problemáticas.

Resulta compleja la selección del medio exacto en el cual volcar la/s piezas periodística ya que el formato elegido: reporte escrito para un medio digital con enlaces multimedia es poco habitual en los medios gráficos digitales y son pocos los que desarrollan en profundidad la temática. Por tanto a continuación indicaré algunas especificaciones de publicación:

Medio elegido posible: “Voces en el Fénix”, revista digital periódica que aborda desde diversas perspectivas la discusión sobre hechos de actualidad desde la reforma fiscal a los diversos mecanismos de control social que existen en la sociedad. En ella existen gran variedad de artículos sobre género y FFAA.

La temática abordada es pertinente para la revista pero se tendrían que realizar modificaciones respecto de su desarrollo ya que es una revista digital cuyo tratamiento de contenidos es solamente escrito, no posibilita la incorporación de datos infográficos y de activar enlaces.

Otras posibles opciones de publicación parcial del trabajo serían: “Gaceta marinera”/ portal de la Armada Argentina que difunde noticias y realiza ediciones sobre temas especiales, este podría incluirse en esta sección; un portal de alcance nacional como infobae/ que suele incorporar notas especiales sobre defensa y

género: en estos casos los datos se deberían concentrar, se podrían utilizar algunas de las infografías estadísticas e incluir el enlace de video que repasa el marco histórico legal.

**h. Adecuación de los contenidos a las audiencias a las que estará dirigida cada una de las piezas comunicacionales.** Breve descripción y fundamentación.

El reporte general está dirigido a una audiencia interesada en el tema de género en general y sobre defensa en particular que maneje portales digitales. El perfil más cercano sería el de un interesado en la evolución y estado actual de las políticas de género desde el interior de una de las fuerzas que lo viva de manera cercana, por profesión o roles asumidos. Los contenidos como especifiqué arriba, se introducen a través de datos visualizados en infografías de diseño atractivo y a través de video y audios que plantean una mayor cercanía de los mensajes mediante la utilización de fotografías y la voz. De todas las piezas, el video que reseña el marco legal y los hitos en las FFAA es el que puede utilizarse para un público general en otros medios de difusión.

**i. Estrategia multimedia o transmedia elegida para difundir el trabajo.** Breve descripción y fundamentación.

La estrategia de difusión promueve la producción de contenidos multimedia bajo el formato longform, mediatizándolos a través de imágenes, audio, video, e infografías. Según en el portal que se edite, por ejemplo si se lo adapta para un portal como Infobae o alguna revista especializada como “Voces en el Fénix” existen espacios de retroalimentación para que las audiencias incorporen en las redes de cada medio comentarios y sugerencias para seguir ampliando, replicando o criticando los contenidos.



### 3. Anexo 1:

## LAS CHICAS DE LA ESSA EN NÚMEROS

### ESTADO DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA ESCUELA DE SUBOFICIALES DE LA ARMADA.

A raíz de la publicación el pasado mes de septiembre del libro *Militares argentinas. Evaluación de las políticas de género en el ámbito de la defensa*, coordinado por la Doctora en antropología Laura Masson y publicado por el Ministerio de Defensa, nos preguntamos sobre el estado de estas políticas desde el corazón de una de las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas enclavada en la Base Naval de Puerto Belgrano: la Escuela de Suboficiales de la Armada -ESSA.

Es así que indagaremos a lo largo de este reporte sobre aspectos concernientes a la trayectoria de las políticas de género en el ámbito de la de defensa como marco general, haciendo foco en el contexto actual de la ESSA a partir del cruce de estadísticas y voces de actores de la comunidad.

#### HISTORIA Y MARCO LEGAL

En este apartado podrás acceder a una línea de tiempo donde se relatan algunos sucesos que marcaron la trayectoria de las mujeres dentro de los institutos de formación de la Armada Argentina. Se puntualiza en particular las últimas décadas donde las políticas de género acompañaron y moldearon los actuales procesos formativos de las aspirantes a Cabo Segundo de la Escuela de Suboficiales de la Armada.

[https://drive.google.com/file/d/1kPwIRYJALn6fWxtw9cvaCkxKP75nOFpl/view?usp=s\\_haring](https://drive.google.com/file/d/1kPwIRYJALn6fWxtw9cvaCkxKP75nOFpl/view?usp=s_haring)

## MÁS QUE ESTADÍSTICAS

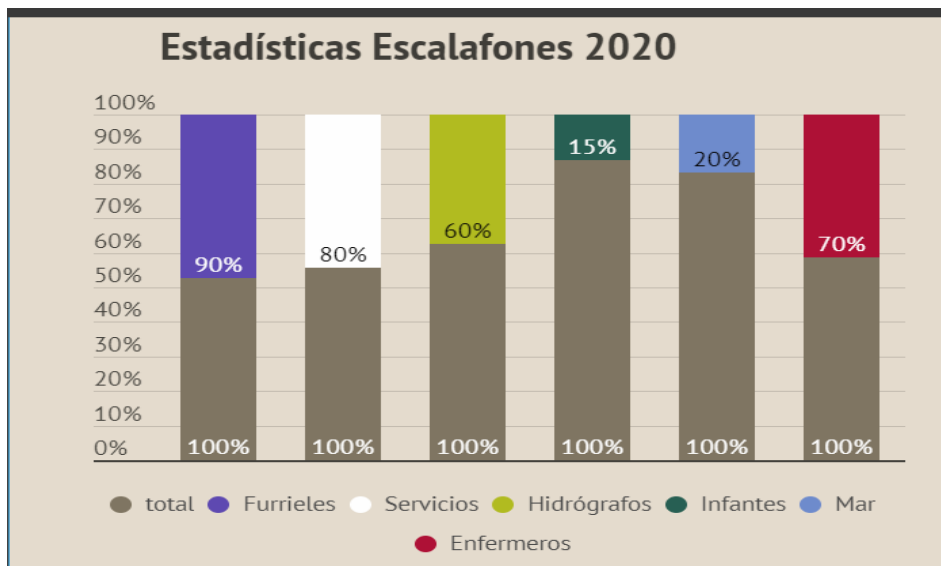
Para comenzar observemos en el siguiente gráfico el panorama general respecto de la dotación femenina de las tres Fuerzas Armadas donde se verifica un índice del 17%. Sin embargo, si miramos en detalle la composición interna, vemos que la Armada y la Fuerza Aérea se disputan el podio con un cuarto del total de sus dotaciones, respecto del Ejército que ha quedado en la retaguardia.



De aquella primera incorporación femenina allá por 1980 con las 44 primeras aspirantes que ingresaron al Escalafón Enfermería (el único al que podían acceder) y el posterior egreso de las 25 primeras Cabo Segundas Enfermeras, sin duda hoy parecen datos perdidos en el tiempo.

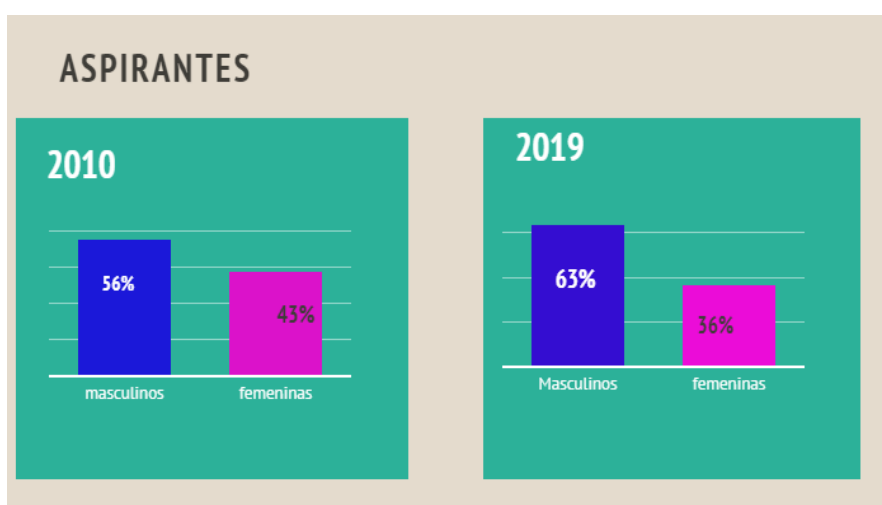
Fuente: Elaboración propia con base en datos del Libro Militares argentinas (2020) UNDEF

Desde ese entonces, esta especialidad junto con la de Servicios y Furrieles son las más pobladas, oscilando según los períodos entre el 60 y 80 % del egreso femenino. Claro está, que los fronteras que derribaron las nuevas normativas sobre el ingreso irrestricto para todos los escalafones y especialidades, aún a 4 décadas de las primeras enfermeras y a 10 años de promulgada la RM N<sup>o</sup>1143/11 que la avala, no han significado plena equidad. Pues en ciertos escalafones persisten estereotipos masculinos como lo son Escalafón de Infantería de Marina y el Escalafón Mar; sin embargo entre un 10 a 15 % de su dotación está conformada por mujeres. Esto lo podremos corroborar en el siguiente gráfico que señala el panorama del 2020, pandemia mediante, sobre el estado de algunos Escalafones en cuanto dotación femenina de cursantes.



Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por División Estadísticas ESSA

Para cotejar los índices porcentuales actuales acerca de la trayectoria de egreso, tomamos los datos aportados por el *Informe sobre la integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas*, elaborado por el Ministerio de Defensa en 2010, donde observamos un claro descenso en el egreso femenino.



Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por División Estadísticas ESSA e Informe integración Mindef 2010

Según fuentes consultadas, los guarismos de egreso se han mantenido en los últimos años 2017 35% y 2018 31%. La pregunta es ¿a qué se debe este descenso de alrededor de un 7 %? ¿Falta de interés por ingresar a la Armada, problemáticas en la permanencia, falta de aptitud respecto de los perfiles de egreso?. Algunos sostienen que la curva de interés por pertenecer a la fuerza descendió, además de que la novedad de ser mujer militar para algunos sectores no reviste encanto; para otros, por lo bajo admiten que los tristes sucesos acaecidos con el ARA San Juan le han sumado a la profesión un riesgo impensado, que ha desestabilizado no solo a la cúpula de la Armada. Teorías aparte, uno de los factores que también incide en el número de ingresantes y egresados son los magros presupuestos que se han destinado en la última administración a la formación de los cuerpos militares.

Esperemos que entre las proyecciones a futuro del FONDEF se destine parte del presupuesto para formación.

## Números y más números.

Y todo comienza para la División Ingreso de la ESSA cada septiembre, octubre cuando los jóvenes de las diversas regiones del país se deciden por esta institución para: “Encontrar su vocación y construir su futuro”, según reza uno de sus lemas publicitarios. Sus computadoras y registros comienzan a largar guarismos sobre: cantidad de inscriptos, número de los que se presentan a rendir exámenes de ingreso, cantidad de aprobados, de ingresantes al Periodo Selectivo Preliminar PSP y un lago etcétera.

Como queda todo registrado, pudimos acceder a algunos datos y perlititas sobre el sistema de ingreso. El cual a lo largo de los años –tecnología mediante- sumó a las charlas itinerantes por escuelas y delegaciones navales, donde se manifiestan testimonios de vida de suboficiales en actividad y se dejan pilas de folletos, el sistema actual que despliega su página web [www.essa.ara.mil.ar](http://www.essa.ara.mil.ar).

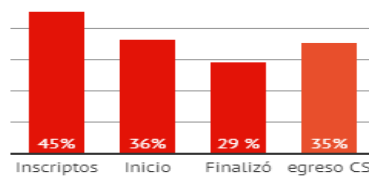
Entre el proceso de incorporación y egreso se prevén varias etapas como: Inscripción, Presentación para ser examinados, Iniciación del Período Selectivo Preliminar PSP y finalización del PSP. En dicho período de unos 30 días, los postulantes se acercan a la vida militar a través de instrucciones, actividad deportiva, deberes militares a fin de construir un perfil de competencias básicas para el inicio de la carrera. Luego prosigue el cursado de entre 2 y 3 años para las Tecnicaturas y el posterior egreso.

## Índices femeninos

### Proceso de inscripción a egreso como Cabos Segundas

2017

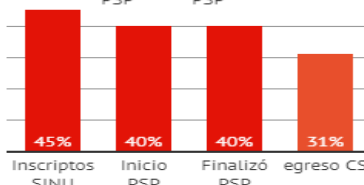
descenso del 10% en el proceso de inscripción a egreso de mujeres



2018

#### Sistema de Ingreso Unificado SINU

Aquí debemos tomar los datos desde inicio PSP y su egreso los cuales arrojan un descenso del 9%



Fuente:  
Elaboración propia con base en datos suministrados por División Ingreso ESSA

Si tomamos los guarismos de 2017 y 2018 observaremos un desgranamiento considerable entre incorporación y egreso de mujeres de entre un 9 y 10%. Teniendo en cuenta que desde 2018 se organizó un Sistema de ingreso Unificado (SINU) a partir del cual la Escuela Naval y la Escuela de Suboficiales de la Armada desarrollan en conjunto el ingreso y la obtención de postulantes. En este sentido, la División Ingreso de la escuela indicó que las pruebas físicas, psicotécnicas y los controles médicos son los mismos y a partir de dichos resultados se direccionan los aprobados de acuerdo al perfil de competencias requeridas en cada institución para dar inicio al PSP. Por tanto podemos mencionar que la expectativa de ingreso y de egreso se mantiene estable.

### **Perlitas**

- ✓ La postulante y /o aspirante que queda embarazada conserva su vacante por un año atendiendo a la Resolución MinisterialN°849/06- Por tanto ya quedaron en la historia esos folletos donde se leía: “argentino, soltero...”
- ✓ La ESSA posee 1200 plazas para aspirantes de 1º y 2º año. Este es un dato a tener en cuenta porque limita el número de ingresantes cada año estimado en 700, hecho que consideramos mantiene estables los índices de ingreso y egreso como indicábamos.
- ✓ La Dirección General de Personal Naval junto con la dirección de la Escuela es quien indica anualmente los porcentajes de postulantes necesarios para cada escalafón. Lo que no pudimos corroborar es si ocurre lo mismo para distribuir el personal femenino requerido.
- ✓ Nos quedamos con ganas de leer qué decían las disposiciones de ingreso sobre: “Actos discriminatorios” y “Alturas mínimas y tatuajes”, aunque una de las suboficiales que colaboró brindando datos ostentaba en su brazo un tatuaje, como aclarando que los tiempos han cambiado

Desde ese hito fundacional materializado con el egreso en 2009 de las primeras Infantes de Marina, hecho que significaba que la puerta estaba abierta plenamente para todos los destinos hasta la actualidad, sin dudas ha corrido mucha agua. Hoy las mujeres de la Armada Argentina navegan –en superficie y en submarinos–, bucean, participan en Misiones de Paz, integran las Escuadrillas Aeronavales, realizan campañas de la Infantería de Marina y forman a hombres y mujeres en las escuelas.

## Otras mujeres de la escuela

El actual contexto nos interpela a preguntarnos por otras cuestiones. En los pasillos de la Escuela, no se suelen escuchar comentarios sobre género, las aspirantes tienen a la vista ejemplos claros de que la carrera se la traza cada una con su foja, siempre hay una Suboficial Primera o una Suboficial Mayor donde verse reflejada a futuro, nos comenta la Suboficial Primero Lorena Martínez encargada del Escalafón Enfermería.

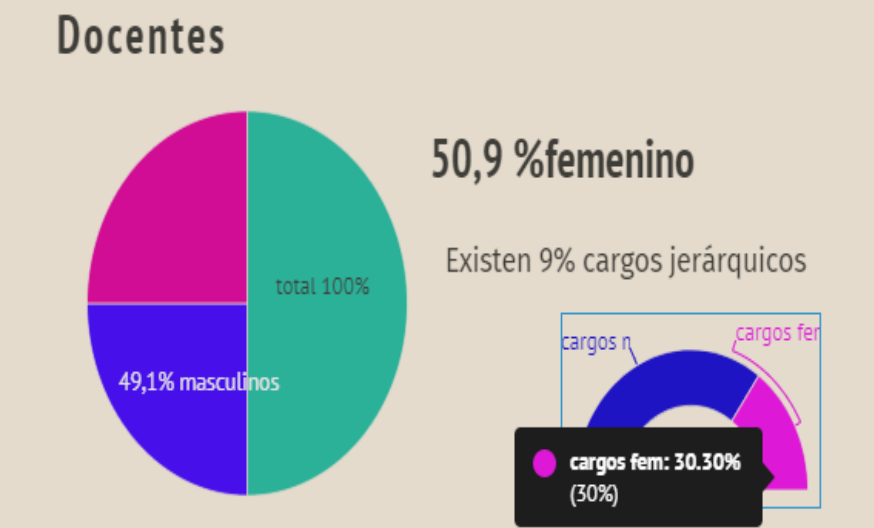
Por su parte al consultar sobre la dotación femenina nos indicaron que el número de dotación militar femenina en la escuela es del 32%. No puede haber un número menor pues son imprescindibles para llevar adelante la conducción del área Cuerpo-encargada de organizar los batallones y ejercer acciones de liderazgo ante las aspirantes femeninas. Esto no significa que la militares solo conduzcan mujeres, es común verlas impartir directivas al completo de los batallones en los momentos de orden cerrado, espacio donde se practican los desplazamientos de tropas y se instruye sobre la obediencia y el mando militar. Aunque en lo posible son ellas las que se encargan de monitorear lo estrictamente femenino en la primera etapa de formación militar.



Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por Departamento General ESSA

Como observamos en el gráfico de arriba la dotación de oficiales es menor y aún en la escuela no ocupa cargos jerárquicos porque el grado máximo de las oficiales Comando destinadas en la actualidad a la escuela es de Teniente de Corbeta (recordemos que las primeras mujeres que ingresaron en 2002 a la Escuela Naval hoy son Tenientes de Navío), en cambio sí hay Oficiales mujeres con el grado de Capitán de Navío pertenecientes al cuerpo Profesional.

Y seguimos indagando sobre otros índices contextuales de la escuela y nos encontramos con estos datos sobre el personal docente y civil, donde reconocemos equidad en cuanto a la paridad existente en su composición, pero no así en la distribución de sus cargos jerárquicos. En el caso de los docentes solo el 30% es ocupado por mujeres, pues el resto lo ocupa personal militar masculino retirado de los escalafones que en la actualidad conducen como Profesores Asesores. Otro dato

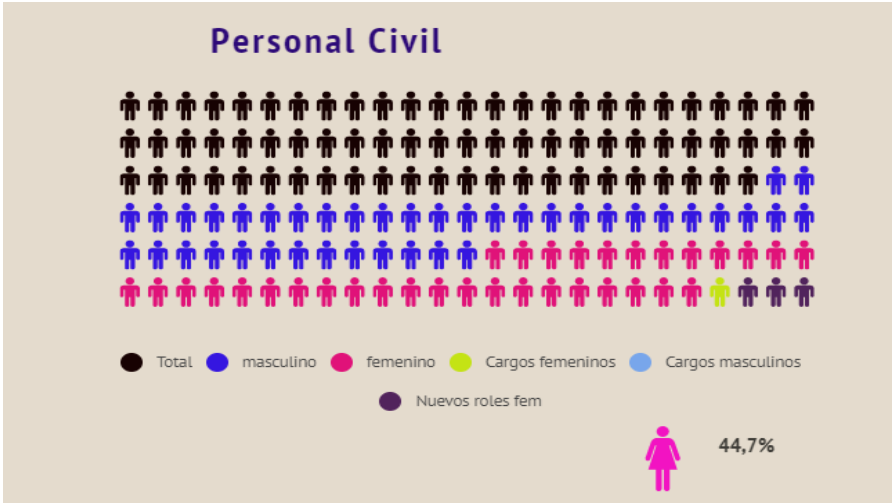


de la realidad que da para otro análisis, el tema de la idoneidad sin títulos en docencia.

Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por División Personal Docente ESSA

La perrita aquí la brinda el área de personal civil, con un total de 76 personas de las cuales el 44,7% son mujeres, cuya única jefatura es ocupada por una mujer, además de que las áreas de mantenimiento y seguridad están ocupadas por 3 mujeres Técnicas en Seguridad e Higiene y 2 varones, sin contar las mujeres plomeras y electricistas militares que se desempeñan en ese ámbito. Este dato plantea que de manera silenciosa, ciertos roles y percepciones sobre género están cambiando.

Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por División Personal Civil ESSA



## *Género y roles*

En el siguiente reporte ahondaremos sobre otros aspectos que influyen en la equidad y distribución de roles entre la dotación femenina y masculina. Para ello indagamos en diversas áreas de la escuela sobre motivaciones de ingreso, cómo se deciden las orientaciones, si la capacidad física incide en la permanencia de ciertos escalafones como por ejemplo Mar e Infantería; si con la inclusión femenina existen nuevos perfiles y parámetros de evaluación. Para indagar estos temas accedé a este portal y escuchá las voces de actores como la Teniente Inés Martínez, Jefa del Gabinete Psicopedagógico, el Profesor Gustavo Carrascosa del Área Educación Física y el Suboficial Mayor de Infantería de Marina Córdoba. <https://www.thinglink.com/scene/1415769108229652482>

Si accediste a escuchar las voces de los entrevistados verás que el problema no es la equidad en los procesos de incorporación sino la permanencia durante la cursada y en las proyecciones de mantenimiento dentro de la fuerza en los posteriores destinos, en particular en los escalafones donde la capacidad física demanda mayor grado de resistencia.

## *Otra mirada*

Para finalizar y a modo de reflexión planteamos otra perspectiva que profundiza sobre la problemática que en ocasiones se suscita en algunos destinos operativos y su eficacia en la conducción y desarrollo de roles. Que es nada más y nada menos que llegar a un puesto de trabajo y no poder cumplir con los roles asignados según los perfiles de egreso.



Para que veamos que la problemática de la integración en las FFAA es compleja, tuvimos acceso a dos trabajos de investigación desarrollados para aprobar el Curso Aplicativo dictado en la Escuela de Oficiales de la Armada ESOA, cuyas autoras son dos mujeres Tenientes de Navío. Quiénes desde dentro de la fuerza aportan una mirada crítica respecto de la equidad en cuestiones de género en el ámbito de la Armada Argentina. La Teniente Vitalini María Lourdes se cuestiona acerca de una problemática que hasta el momento no ha podido subsanarse, y que de alguna manera en la entrevista realizada al Suboficial Mayor Córdoba se planteaba, ¿Qué sucede con el personal militar femenino cuando queda embarazada? Por lo general como se conoce en la jerga si son operativas, es decir si se encuentran embarcadas, automáticamente se les ofrece desembarcar y son trasladadas a destinos administrativos, en los cuales por lo general hay superávit de personal. Así comienza el derrotero de esas militares solo vistas como futuras madres, que se autoperciben relegadas y encima con mayores derechos que los masculinos., sostiene en su investigación, “Implementación de Sistema Educativo de Contención de Personal en Estado de Gravidéz”.

En este sentido la investigación de la teniente Vitalini propone la generación de un espacio académico con el dictado de cursos de especialización, muchos de los cuales son ordenados en diversos periodos de la carrera, al que la embarazada pueda acceder en diferentes momentos del año y cuanto vuelva a su destino cumpla con total idoneidad sus obligaciones de servicio. Esta problemática de la falta de operatividad cuando la mujer está cursando su estado de gravidéz, lo suma la Teniente Rodríguez Andrea a las problemáticas que conlleva incorporar en un destino operativo personal femenino o masculino que fue adiestrado pero que al momento de ejecutar tareas que requieren resistencia física, debe ser relevado. En su estudio sobre roles y funciones la Teniente de Navío Rodríguez, indica: “A través de mi experiencia en Unidades Operativas he presenciado situaciones en las que había personal que por no poseer la capacidad física suficiente, debía realizar sus tareas personal más antiguo, o las maniobras dejaban de realizarse eficientemente”. Dejando en claro que esto trae aparejado complicaciones en la cadena de mando y como consecuencia, sobrecarga de tareas. En su análisis cuestiona que en la asignación de especialidades a los aspirantes de la ESSA se desarrolla solo en base a estudios psicotécnicos, tests y entrevistas donde los postulantes manifiestan dos especialidades de preferencia y dos que no quisieran; pero que la capacidad física no es relevante en esa instancia.

No sabemos si estos estudios, sus problemáticas y posibles soluciones llegarán a los oídos encargados de solucionarlos y direccionarlos en futuras resoluciones. Tal vez sea una oportunidad para que sus voces trasciendan junto con todas las que conformaron este reporte; para que- lo hayan expresado claramente o susurrado- contribuyan a que en un futuro próximo las agendas de las redacciones este tema no ocupe los primeros puestos.

Riesco Sandra

#### 4. Anexo 2: Fuentes y bibliografía (detalle de lo descrito en el informe preliminar).

##### Bibliografía consultada:

##### Académica

- Barrancos, D. (2015). "Relaciones de género en el ámbito de la Defensa. El camino hacia la equidad". Voces del Fénix (48), pp. 48-57.
- Derboy M (2014) "Gobierno civil y políticas género en el ámbito de la Defensa. Un análisis sobre las reformas " Voces en el Fénix año 5 n° 32 pp108-115
- 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.
- Ministerio de Defensa de la Argentina (2010). *Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Ministerio de Defensa, *Equidad de género y defensa: una política en marcha I a VIII*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Ministerio de Defensa, 2007 a 2014 .
- Rodríguez A (2017) " Análisis de aspectos inherentes a los recursos humanos en la Institución y su impacto en la conducción del personal y/ o en el desarrollo de roles y funciones a en unidades operativas", Escuela de Suboficiales de la Armada, recuperado de Hemeroteca ESOA de Intranet.
- Soprano G (2016) Autonomía y heteronomía en la educación de suboficiales en las fuerzas armadas en argentina actual. Una comparación con los casos de Brasil y Chile Cuadernos FHycs-UNJu Recuperado de <http://revista.fhycs.unju.edu.ar/revistacuadernos/index.php/cuadernos/article/view/14/323>
- Sosa F et alt. (2011) "Igualdad y equidad de género en la formación de estudiantes militares" Colegio Militar de la Nación - Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Recuperado de <https://www.aacademica.org/000-052/99.pdf>
- Vignolles PM. (2010) "El rol de las mujeres en las FFAA: la experiencia de la Escuela Naval Militar" En: Garré, N. Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos. Buenos Aires: Ministerio de Defensa, pp 165-67.
- Vitali M (2016) "Implementación de Sistema Educativo de Contención de Personal en Estado de Gravidéz" Escuela de Suboficiales de la Armada, recuperado de Hemeroteca de ESOA Intranet.

##### Publicaciones periodísticas:

- "113° aniversario de la Policía de Establecimientos Navales" Gaceta Marinera", 6, enero 2020, Recuperado de <https://gacetamarinera.com.ar/113-aniversario-de-la-policia-de-establecimientos-navales/>

- “Emotivo debut de la primera orquesta de mujeres de las Fuerzas Armadas” Telam, 3 de marzo 2020 Recuperado de: <https://www.telam.com.ar/notas/202003/438246-debut-primera-orquesta-mujeres-fuerzas-armadas.html>
- “Mujeres de la Armada” gaceta Marinera 8 marzo 2015 Recuperado de: <https://gacetamarinera.com.ar/mujeres-de-la-armada/>
- “La primera oficial mujer de la Infantería de Marina dirige la unidad de botes que asistió a isleños” Télam 24 de marzo 2020, Recuperado de: [telam.com.ar/notas/202005/467667-la-primera-oficial-mujer-de-la-infanteria-de-marina-dirige-la-unidad-de-botes-que-asistio-a-islenos.html](https://www.telam.com.ar/notas/202005/467667-la-primera-oficial-mujer-de-la-infanteria-de-marina-dirige-la-unidad-de-botes-que-asistio-a-islenos.html)
- Morales G. “María Inés Uriarte, la primera almirante de la Argentina: Infobae 28 de agosto de 2019. Recuperado de: [nfobae.com/sociedad/2019/08/28/maria-ines-uriarte-la-primera-almirante-de-la-argentina-la-mujer-no-tiene-ningun-tipo-de-impedimento-para-formar-parte-de-la-armada/](https://www.infobae.com/sociedad/2019/08/28/maria-ines-uriarte-la-primera-almirante-de-la-argentina-la-mujer-no-tiene-ningun-tipo-de-impedimento-para-formar-parte-de-la-armada/)

#### Resoluciones:

- Resol. MinDef N° 849/06.
- Resol. MinDef N° 1435/06 - Revisión de la normativa a fin de dejar sin efecto en las regulaciones vigentes los requisitos de ingreso y/o permanencia que pongan como restricción tener hijos o tenerlos durante el transcurso de su permanencia en la institución de que se trate.
- Resol. MinDef N° 113/07 - Revisión de las normativas vigentes para la asignación de tareas de guardia a fin de exceptuar de las mismas a las mujeres embarazadas y las que se encuentren en período de lactancia.
- Resol. MinDef N° 213/07 - Creación del Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las FF.AA.
- Resol. MinDef N° 274/07 - Creación del Consejo para Políticas de Género del Ministerio de Defensa.
- Resol. MinDef N° 1160/08 - Creación de las Oficinas de Género en el seno de las
- Resol. MinDef N° 1273/09 - Adecuar la reglamentación vigente a los fines de no dejar excluidos de los institutos de formación ni de la carrera militar al personal femenino que se encuentre en estado de gravidez y a las mujeres y hombres que tuvieran hijos legalmente a cargo.
- Resol. EMGA N° 133/07 - Situación del personal militar femenino en estado de embarazo y periodo de lactancia.

### 5. Anexo 3:

Entrevistas.

Entrevista realizada al profesor Gustavo Carrascosa Asesor del Área de Educación Física de la ESSA:  
[https://drive.google.com/file/d/1dSjvBxu8dwQnKA3r2eA3yAXTI3\\_LvG4m/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1dSjvBxu8dwQnKA3r2eA3yAXTI3_LvG4m/view?usp=sharing)

Jefa del Gabinete Psicopedagógico Teniente de Corbeta Inés Martínez:

<https://drive.google.com/file/d/1dTTsN2yjiaNhp3CMIluruDhcnYJCSZR4A/view?usp=sharing>

Instructor de Infantería de Marina Suboficial Mayor Córdoba:

[https://drive.google.com/file/d/1dS2ObMIY0MkZpK3OV0Xv8QLFv\\_oXqu5G/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1dS2ObMIY0MkZpK3OV0Xv8QLFv_oXqu5G/view?usp=sharing)