

Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos



Ministerio de
Defensa
Presidencia de la Nación

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos

Ministerio de Defensa
Fundación Friedrich Ebert

2010

AUTORIDADES NACIONALES

Presidenta de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Ministra de Defensa

Dra. Nilda Garré

Garré, Nilda
Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos. - 1a. ed. Buenos Aires: Ministerio de Defensa, 2010. 200 p.; 16x22 cm.

ISBN 978-987-25356-8-1

Fecha de catalogación: 09/12/2010

Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos.

Diseño de tapa: Valeria Goidsztein

Diseño interior y diagramación: Valeria Goidsztein

3.000 ejemplares

ISBN: 978-987-25356-8-1

Los contenidos de los artículos corresponden a las opiniones de los autores y no reflejan necesariamente la postura institucional del Ministerio de Defensa.

Queda hecho el depósito que establece la Ley 11.723
Libro de edición argentina

No se permite la reproducción total o parcial, el almacenamiento, el alquiler, la transmisión o la transformación de este libro, en cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico o mecánico, mediante fotocopias, digitalización u otros métodos, sin el permiso previo y escrito del editor. Su infracción está penada por las leyes 11.723 y 25.446.



**MINISTERIO DE DEFENSA
REPÚBLICA ARGENTINA**

Azopardo 250 (C1107ADB)- Ciudad Autónoma de Buenos Aires- República Argentina
Tel.: (++54-11) 4346-8800 – E-mail: prensa@mindef.gov.ar
Web: www.mindef.gov.ar

**Género y Fuerzas Armadas:
algunos análisis teóricos y prácticos.**

Índice

Prólogo. Dra. Nilda Garré, Ministra de Defensa

Prólogo. Dr. Achim Wachendorfer,

Director de la Fundación Friedrich Ebert en Argentina

Introducción. Geraldine Oniszczuk

I. Reflexiones teóricas para el diseño de una agenda de género en el sector Defensa

Las mujeres de las bases militares.

Cynthia Enloe

La cuestión de género y la profesión militar.

Marcela Donadio

Reflexiones para la construcción de una agenda de género en las Fuerzas Armadas.

María Celina D'Araujo

Las mujeres en las Fuerzas Armadas. ¿Qué tipo de integración?

Laura Masson

Mujeres militares y políticas de género en las Fuerzas Armadas: algunas reflexiones preliminares.

Máximo Badaró

Diferencias de género, estilos de liderazgo, motivaciones y actitudes en estudiantes militares.

Elena Zubietá, Alejandro Torres, Gisela Delfino, Fernanda Sosa y Malte Beramendi

II. Lineamientos para la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas: experiencias comparadas.

Políticas de género en las Fuerzas Armadas de la República Argentina: recorridos para su integración

Ileana Arduino

Acciones desarrolladas por el Ministerio de Defensa en materia de Género y Derechos Humanos en la República Oriental del Uruguay.

Soledad Arbón Vaz

Género y operaciones de paz: Resolución ONU Nro. 1.325 “Mujeres, Paz y Seguridad”. La experiencia chilena.

Pamela Villalobos

La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas: afianzamiento de un modelo y evolución de un logro.

Observatorio de Género, Ministerio de Defensa de España

Análisis y cuestionamiento de la dicotomía de género: el camino hacia la integración de género en las Fuerzas Canadienses.

Karen D. Davis

La historia de la mujer en las Fuerzas Armadas de Israel.

Agregaduría de Defensa de Israel en Chile.

III. Políticas de género en el ámbito militar

Las Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas en la República Argentina.

My. Luz Ivone Perdomo, CF María Adelaida Zicre y Vcom. Elizabeth María Sotelo.

En tomo a la formación, el género y la profesión militar en la Argentina.

Sabina Frederic.

El rol de las mujeres en las FFAA: la experiencia de la Escuela Naval Militar. Contraalmirante VGM Pablo Marcelo Vignolles.

La Resolución Nro. 1.325 y los Planes de Acción. Mujer, Paz y Seguridad. Una ecuación pendiente.

Loreta Tellería Escobar

Perspectiva de Género en situaciones de emergencias y desastres.

Sandra Dosch.

Sobre los autores y las autoras.

Prólogo

Dra. Nilda Garré

Ministra de Defensa

La implementación de políticas de género, uno de los ejes fundamentales del proceso de modernización de las Fuerzas Armadas, requiere del sostenimiento de políticas activas para la transformación institucional, pero también necesita ser acompañada por debates, espacios de reflexión y la construcción de discursos que dinamicen un amplio cambio cultural. La inclusión de la transversalidad de género en el ámbito de la Defensa, al producir las condiciones normativas y materiales para garantizar la integración igualitaria de la mujer en una institución que tradicionalmente fue pensada como un espacio social masculino, implica entonces avanzar en la consolidación de nuevos paradigmas sobre las Fuerzas Armadas.

En los comienzos de esta gestión, cuando se buscó generar espacios de interlocución con la academia y los organismos de la sociedad civil especializados en temas de Derechos Humanos veíamos que, al igual que con muchos otros tópicos sustanciales de la agenda democrática, no se había hecho particular foco sobre el ámbito militar. Con el objetivo de contribuir al intercambio de saberes y experiencias sobre esta problemática, desde el Ministerio de Defensa se buscó promover el análisis de las políticas de género en el sector. En este sentido, por Resolución Ministerial N° 274/2007, fue creado el Consejo de Políticas de Género para la Defensa, el cual está integrado por académicas/os, representantes de organizaciones de la sociedad civil y de las Fuerzas Armadas. La función del Consejo es analizar las dificultades que atraviesan las mujeres militares en su desarrollo profesional y proponer políticas públicas que permitan superarlas. Por otro lado, se han realizado numerosos esfuerzos para ampliar la difusión y reflexión de las políticas del sector a través de la organización de distintas actividades públicas.

En este marco, y al reconocer también la importancia de los avances realizados por los otros países de la región para mejorar las condiciones de integración de las mujeres en la profesión militar, en Septiembre de 2009 organizamos junto a la Fundación Friederich Ebert el primer Seminario Regional sobre Género y Fuerzas Armadas. Esta actividad, como se podrá observar a lo largo de esta publicación que recoge las consideraciones allí expuestas, nos permitió difundir ampliamente muchas reflexiones innovadoras y las principales experiencias recorridas por la Argentina y por otros países del Cono Sur.

En lo que concierne a las políticas implementadas durante mi gestión, si bien más adelante serán descriptas en detalle y se podrán observar tanto sus especificidades como los aspectos compartidos con los otros países, quisiera destacar brevemente algunas cuestiones centrales de este proyecto que ya se encuentra en marcha.

En 2006 comenzamos con la puesta en funcionamiento del primer Observatorio sobre integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas y en 2007 consolidamos el espíritu de esa iniciativa con la creación del Consejo de Políticas de Género, instancias que resultaron fundamentales para identificar la normativa que regulaba la vida militar que era necesario adecuar y para desarrollar numerosas iniciativas de trabajo conjunto en materia de operaciones de paz, violencia de género, discriminación en el ámbito laboral y compatibilización de la vida familiar con la profesional. En cada uno de estos ejes se aplicaron programas específicos que nos permiten hoy mencionar, entre otras cosas, el rol protagónico de la Argentina en la aplicación de la Resolución N° 1325 de la ONU, la atención a la problemática de Violencia Intrafamiliar dentro de los centros de Sanidad militar, la creación de las Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas y la inauguración de Jardines Maternales para el personal militar y la ampliación de varios de los existentes. Todas estas iniciativas, que han mostrado muy buenos resultados, serán profundizadas y perfeccionadas a fin de potenciar su institucionalización.

La realización de actividades seminariales como la que fue organizada en 2009 junto a la Fundación Ebert no solo son de suma importancia para exponer ideas y compartir lo aprendido sino que también funcionan como un espacio adecuado para complejizar, de manera amplia, la reflexión de los problemas pendientes. Me refiero explícitamente a problemas porque ciertamente, este es el modo en que debe considerarse la persistencia de cualquier forma de desigualdad y opresión, entre ellas, las que se derivan de las desigualdades e inequidades de género. Llevemos una y otra vez la atención hacia lo que nos parece obvio, hacia la invisibilizada naturalidad con que muchas veces repetimos dogmas y prácticas plagados de sexismo que nos impiden responder a problemas concretos. Este fue el espíritu que guió las presentaciones del Seminario y, como podrán ver, es el que fue plasmado en los artículos que siguen a continuación.

Quisiera destacar el privilegio de contar en esta publicación con la participación de importantes referentes en la temática tanto en el plano académico como en el de gestión. En la primera sección, tenemos el honor de contar con las reflexiones de María Celina D'Araujo, Marcela Donadio, Máximo Badaró, Laura Masson y del equipo de investigación dirigido por la Dra. Zubieta y el Coronel Alejandro Torres. Estos profesionales no solo son referentes en el campo de los estudios de género en el ámbito militar sino que además han mostrado un importante compromiso para realizar aportes muy valiosos en los procesos de cambio en las Instituciones de la Defensa.

La segunda sección presenta la experiencia de integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas de Argentina, Uruguay, Chile, España Canadá e Israel. Como se podrá observar, estos procesos si bien cuentan con muchos puntos en común vinculados con los cambios sociales que favorecieron la integración de las mujeres en el ámbito militar a nivel mundial, reflejan también las particularidades institucionales que encuadraron dichas integraciones y muestran la importancia del compromiso político para la aplicación de políticas de género.

Finalmente, la tercera sección analiza en profundidad algunas líneas de acción posibles para mejorar las condiciones de desarrollo profesional de las mujeres militares. A fin de presentar distintas ópticas que desmenuzan las especificidades de los diversos ámbitos de aplicación de estas políticas, en esta sección contamos con los aportes de representantes de las

Fuerzas Armadas, del ámbito de la gestión y de la academia. Expresan la experiencia de implementación desde las Fuerzas Armadas los artículos sobre las Oficinas de Género, a cargo de la Mayor Luz Perdomo, la Capitán de Fragata Adelaida Zicre y la Vicecomodoro Sotelo, y sobre la integración de la mujer en la Escuela Naval el testimonio del Contraalmirante Vignolles. Desde el ámbito de la gestión, se presentan los artículos de la Dra. Sabina Frederic y de la Dra. Sandra Dosch, los cuales abordan la problemática de la perspectiva de género en el ámbito de la formación militar y en situaciones de catástrofe, respectivamente. Por último, desde la experiencia académica, Tellería Escobar analiza las políticas de género en el marco de las operaciones de paz.

Los debates que se produjeron en el seminario y las reflexiones expuestas en esta publicación deben servirnos para evaluar de qué manera desarrollos como el *Mainstreaming* en materia de género pueden ayudar a llevar adelante una verdadera transversalidad de dichas políticas y no caer en una política gregaria de medidas carentes de inserción sistemática e institucional. Si bien es necesaria la creación de acciones específicas y concretas vinculadas a las mujeres, éstas deben orientarse en cierta integralidad, para asegurar la institucionalidad y continuidad de las distintas políticas implementadas. Es en este sentido que todos los sectores involucrados, debemos profundizar nuestras reflexiones y nuestras acciones.

Prólogo

Dr. Achim Wachendorfer

Director de la Fundación Friedrich Ebert en Argentina

La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas significó un importante paso hacia la igualdad de género. Sin embargo, su integración plena plantea un desafío que requiere necesariamente introducir la perspectiva de género en el diseño e implementación de las políticas públicas en el área de la Defensa. Ellas deben abarcar tanto las transformaciones institucionales que las Fuerzas Armadas requieren como los contenidos de las políticas del sector.

La inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la vida de las instituciones es, en primera instancia, una decisión política que asume a la igualdad de derechos entre varones y mujeres como un valor democrático Indispensable. Para hacer efectiva dicha igualdad es necesario llevar adelante acciones concretas que posibiliten que las mujeres tengan acceso y ejerzan sus derechos en igualdad, tomando en cuenta que sus demandas, intereses y necesidades son, en muchos aspectos, diferentes a los de los varones.

En este sentido, la gestión de la ministra Garre al frente del Ministerio de Defensa de la República Argentina lleva a cabo una importante labor en relación a las políticas de género, herramienta fundamental para el logro de una mayor igualdad de mujeres y varones en las estructuras de las Fuerzas Armadas y en todas las dimensiones que hacen a la Defensa.

Desde el año 2007 funciona en el Ministerio un Consejo de Políticas de Género, que reúne a representantes de diversos sectores de la sociedad y que tiene como función principal formular recomendaciones para revertir las prácticas y regulaciones que impiden una inserción y un desarrollo profesional igualitario entre hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas. El Consejo analiza y recomienda soluciones a problemas concretos, desde una pluralidad de enfoques y en la búsqueda de consensos.

Asimismo, se han creado Oficinas de Género en las tres Fuerzas, cuyo objetivo principal es la detección, atención y registro de los casos de violencia laboral en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

Estas y muchas otras iniciativas dan cuenta de la preocupación en el ámbito de la Defensa de diseñar e implementar aquellas políticas que resulten adecuadas para el logro de la real igualdad de oportunidades entre los varones y las mujeres.

La Fundación Friedrich Ebert en Argentina tiene entre sus objetivos prioritarios apoyar aquellas iniciativas en todos los niveles de la gestión del Estado, que apunten a la implementación transversal de la perspectiva de género en las políticas públicas y en las instituciones.

Partiendo de estos objetivos compartidos, el Ministerio de Defensa y la FES, en el año 2009, realizaron conjuntamente un seminario donde representantes de los Ministerios de Defensa de diversos países de la región, del sector académico y de las Fuerzas Armadas se reunieron para reflexionar sobre las políticas de género que se vienen implementando en la

reglón. Durante el desarrollo de esta actividad, en distintos paneles se analizaron los presupuestos teóricos que sirven de base para el diseño de una agenda de género en el sector de la Defensa y las dimensiones que la misma, Indispensablemente, debería abarcar.

Asimismo se analizaron algunas experiencias de otros países en relación a la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas, como también los avances y tareas pendientes en este sentido.

Las Oficinas de Género de las tres Fuerzas de Argentina realizaron un balance de su actividad hasta el momento, destacándose el rol fundamental de estos espacios especialmente en la contención y abordaje de los casos de violencia laboral.

La presente publicación surge en el contexto de dicha actividad. Aunque no es una transcripción de las exposiciones e intervenciones vertidas durante el seminario, intenta acompañar los objetivos que nos fijáramos en su momento: avanzar en desarrollos teóricos que fundamenten la agenda de género en el sector de la Defensa tanto como compartir y debatir acerca de las experiencias en otros países y en Argentina.

El resultado es un material que intenta un abordaje multidisciplinario, con pluralidad de enfoques, reafirmando que la implementación efectiva y transversal de la perspectiva de género en las políticas públicas del Estado debe ser el resultado del diálogo y la reflexión entre la sociedad civil, los actores académicos y de los diversos actores al interior del mismo Estado.

Introducción

Geraldine Oniszczuk

La incorporación plena de las mujeres a las Fuerzas Armadas, proceso que se encuentra en marcha en gran parte de las instituciones de la Defensa del mundo, puede entenderse como un reflejo de los avances que se están desarrollando respecto de la integración de la mujer en distintas esferas sociales y públicas que tradicionalmente les fueron vedadas. Este fenómeno no solo produce un cambio en la dinámica de funcionamiento de una estructura tradicionalmente masculina que merece ser analizado, sino que a su vez presenta una serie de desafíos de gestión vinculados con la necesidad de promover la integración en un marco de igualdad. A fin de revisar aquellas perspectivas que entendieron al ámbito militar como un espacio profesional orientado al ejercicio de virtudes masculinas, es entonces importante comprender que la relación de las mujeres con las Fuerzas Armadas se manifestó a lo largo del tiempo a través de nexos de tensión, integración parcial y cooperación que permiten observar la manera en que los valores y preceptos institucionales buscaron definir los roles de género en el mundo militar. Actualmente, en un contexto de creciente participación e integración de las mujeres en el ámbito castrense, las reflexiones acerca de este fenómeno resultan de fundamental importancia para construir un marco conceptual analítico que permita dilucidar desde una perspectiva de género los principales aspectos culturales y organizacionales del sector que intervienen en el ejercicio de los derechos de las mujeres militares, recoger de distintas experiencias históricas los patrones comunes que se manifiestan en estos procesos y vislumbrar posibles alternativas para implementar políticas de género en el ámbito militar.

Con estas premisas, en septiembre de 2009, el Ministerio de Defensa y la Fundación Friedrich Ebert llevaron a cabo un seminario regional sobre Género y Fuerzas Armadas. Esta actividad contó con la participación de funcionarios/as, académicos/as y militares de distintos países de la región que disertaron sobre las perspectivas teóricas que permiten abordar la problemática, la situación actual de las mujeres en las Fuerzas Armadas del Cono Sur y sobre distintas dimensiones de políticas de género en el sector (operaciones de paz, ambiente laboral y la profesión militar). A los efectos de profundizar las reflexiones allí expuestas y potenciar la difusión de este encuentro, esta publicación presenta las ponencias y artículos que plasman los contenidos del seminario así como también otros textos que complementan los temas abordados. Específicamente, los nuevos textos que fueron incluidos en este libro son el capítulo IV de *Bananas, Beaches and Bases: making feministsense of internationalpolitics*, de Cynthia Enloe (1989), el cual fue especialmente traducido al español; el artículo “Diferencias de Género, estilos de liderazgo, motivaciones y actitudes en estudiantes militares” de Elena Zubieta (y colaboradores) y las experiencias de integración en las Fuerzas Armadas de España, Canadá e Israel. Todos los contenidos de la publicación son presentados en tres apartados que se encuentran ordenados de acuerdo a la temática desarrollada: Reflexiones

teóricas para el diseño de una agenda de género en el sector Defensa; Lineamientos para la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas: experiencias comparadas y Políticas de género en el ámbito militar.

En la primera sección de esta publicación se presentan seis textos que buscan complejizar el abordaje sobre la participación de la mujer en el mundo militar respondiendo algunos interrogantes centrales para la definición de esta problemática. En este sentido, se propone un conjunto de reflexiones acerca de las siguientes cuestiones: ¿qué representaciones fueron construidas históricamente sobre el vínculo entre las mujeres y las Fuerzas Armadas? ¿Cuáles son las resistencias culturales que pueden limitar la implementación efectiva de una agenda de género en el sector de la Defensa? ¿De qué manera transcurren las mujeres militares hoy en día su integración a las Fuerzas Armadas? ¿Qué tipo de incorporación debería fomentarse? ¿Son acaso los valores que estructuraron la profesión militar permeables a nuevos estilos de liderazgo? En primer lugar, “*Las mujeres de las bases militares*”, de Cynthia Enloe, presenta un recuento crítico sobre las vinculaciones de las mujeres con el mundo militar así como también de las funciones que la cultura castrense esperó de ellas en los distintos períodos del siglo XX. En este trabajo, la autora estadounidense recorre la historia reciente de las bases militares norteamericanas en distintas regiones del mundo a través de una problematización sobre los roles ocupados por las mujeres en estos emprendimientos y las reacciones sociales suscitadas. Luego, en el artículo “*La cuestión de género y la profesión militar*”, Marcela Donadío analiza las características de la institución militar a la luz de las transformaciones valorativas y estructurales que acompañaron la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. En esta línea, María Celina D'Araujo enmarca el análisis de la cuestión de género en el sector Defensa en un contexto de modernización de las Fuerzas Armadas y de profundizaron de la ciudadanía de las minorías, observando las resistencias que persisten respecto de la integración igualitaria de las mujeres y, sobre todo, de los homosexuales. A continuación, Laura Masson reflexiona sobre el tipo de incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas que es recomendable fomentar, proponiendo el abordaje de cuestiones simbólicas y sociológicas fundamentales para un desarrollo institucional sin discriminación. Por su parte, Máximo Badaró analiza la actitud de las mujeres militares frente a la dominación masculina destacando los espacios de agencia en la que ellas negocian, resisten o se acomodan frente a distintas exigencias que plantea la “integración” a un espacio principalmente masculino. Finalmente, cierra este apartado el artículo “*Diferencias de género, estilos de liderazgo, motivaciones y actitudes en estudiantes militares*”, el cual presenta los resultados de una investigación dirigida por Elena Zubieta y Alejandro Torres sobre la presencia de valores y creencias sexistas entre varones y mujeres cadetes del Colegio Militar de la Nación, así como también respecto de la predisposición de los cadetes para aceptar nuevas formas de liderazgo.

La segunda sección presenta distintos procesos de integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas de países del Cono Sur y de tres potencias militares a la luz de las principales políticas que fomentan un desarrollo profesional igualitario. Aquí se encontrarán las estrategias para la integración aplicadas en los distintos países así como también

información cualitativa y cuantitativa sobre la situación actual de las mujeres en las Fuerzas Armadas. En el primer artículo, Ileana Arduino presenta las acciones impulsadas por el Ministerio de Defensa de la República Argentina para promover una incorporación integral de las mujeres en el que se destacan los principios fundamentales que guían estas acciones así como también el contexto institucional en el que se produjeron. Luego, Soledad Arbón Vaz desarrolla los principales ejes de gestión que acompañan la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas de Uruguay, en donde se observa la importancia de la articulación interministerial que acompaña las políticas de género y las acciones de capacitación interna que permiten ampliar la comprensión de la problemática. Respecto de la experiencia chilena, se resalta la importancia del plan de acción nacional para la implementación de la Resolución Nro. 1.325, como instrumento para la promoción de la participación de las mujeres en el ámbito de la paz y de la seguridad internacional. En el caso español, se destaca el carácter gradual y constante que dio lugar a este modelo de integración, el cual cuenta con un fuerte trabajo de igualación de la mujer en el plano normativo así como también en la aplicación de prácticas tendientes a remover los obstáculos para el desarrollo profesional de las mujeres militares. Por su parte, Karen Davis analiza la evolución de los conceptos de género en las políticas de integración de las Fuerzas Armadas de Canadá y en relación con la normativa contra la discriminación de género vigente. A modo de cierre, se presenta la experiencia de integración de la mujer en el Estado de Israel a través de una cronología histórica que da cuenta de las transformaciones institucionales del cuerpo especial de mujeres que fue creado en el inicio de su incorporación en 1948.

En la última sección, se analizan una serie de políticas y dimensiones relevantes para el desarrollo profesional de las mujeres militares, como son el ámbito laboral, la formación, las operaciones de paz y la intervención militar en situaciones de emergencias y catástrofes. En primer lugar, se presenta un artículo sobre las Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas en la Argentina que describe las funciones de estos espacios e incluye un relato sobre la experiencia de las oficinas en cada una las Fuerzas. Luego, Sabina Frederic expone los principales fundamentos para la formulación de propuestas pedagógicas que Incluyan contenidos de género en el ámbito militar y desarrolla algunas conclusiones sobre la aplicación del Curso conjunto para Oficiales instructores de los institutos de formación para Oficiales y Suboficiales. En esta línea, el Contraalmirante Vignolles hace una breve presentación sobre la experiencia de Integración de las mujeres en la Escuela Naval Militar. Por otra parte, Loreta Tellería Escobar analiza la implementación de la Resolución Nro. 1.325 de la ONU en América latina, en donde se mencionan algunos desafíos pendientes para lograr una aplicación pareja en los distintos países de la región. Finalmente, Sandra Dosch, introduce un estudio que observa el rol de las mujeres militares en las situaciones de riesgo y desastres naturales.

I

**Reflexiones teóricas para el diseño de una agenda de género en el sector
Defensa**

Las mujeres en las bases militares¹

Cynthia Enloe

Las bases estadounidenses en Gran Bretaña son objeto de una profunda controversia entre los británicos, mientras que la mayoría de los estadounidenses apenas tienen conocimiento de las instalaciones de aviación y submarinas en todo el mundo. Los periodistas británicos, los miembros del Parlamento, y los activistas defensores de la paz señalan a las bases de Estados Unidos como plataformas de lanzamiento de armas letales sobre las cuales los británicos no tienen control. Por otro lado, poco se dice sobre las costumbres de los soldados estadounidenses en cuanto a sus salidas con mujeres.

A veces se escuchan rumores sobre las “*chicas de los cuarteles*”, jóvenes británicas que se van de sus casas y con el tiempo se transforman en compañeras sexuales residentes de los soldados estadounidenses. Sin embargo, los debates que son noticia se refieren a la capacidad del gobierno británico de proteger su soberanía: ¿los oficiales elegidos tienen alguna injerencia en el despliegue de los bombarderos estadounidenses estacionados en Gran Bretaña? ¿Podría el gobierno estadounidense lanzar misiles nucleares desde Greenham o Molesworth sin prestar mucha atención a la opinión británica? El orgullo nacionalista, Inspirado en la guerra que Gran Bretaña libró contra Argentina por las Malvinas en 1982, resultó herido cuando los estadounidenses usaron las bases de East Anglia para lanzar su bombardeo con fines de castigo en 1986 contra Libia sin consultar al Parlamento.

La mayor parte de esta controversia sobre las bases estadounidenses se produjo como si sólo interesarán la doctrina estratégica y la responsabilidad democrática. Los detractores británicos han criticado a los gobiernos del Partido Laborista y del Conservador por adoptar una postura nostálgica sobre la “relación especial” existente entre Washington y Londres, sin que advirtieran que “se terminó el tiempo de la caballerosidad; los Estados Unidos están tratando de hacer una demostración de fuerza política”.²

En Gran Bretaña los debates públicos han dejado de lado cuestiones sobre la sexualidad de los soldados o la disponibilidad sexual de las mujeres británicas. Estos temas siguen siendo inherentes a las bases estadounidenses en Filipinas u Honduras, pero no en Gran Bretaña. Así funciona el razonamiento convencional. Excepto cuando plantean cuestiones sobre doctrina estratégica internacional o violaciones flagrantes de la soberanía nacional, las bases parecen desvanecerse en el fragor de la vida cotidiana. Este tipo de enfoque nacionalista en relación con las bases estadounidenses —o cualquier base militar extranjera— hace Invisibles a las

¹ Este artículo corresponde al capítulo IV de *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*, Cynthia Enloe, UC Press, 1989. Traducido por Trad. Pública Carina Mitar y Karina Rocco

² E. P. Thompson, “Introduction”, en E. P. Thompson, Mary Kaldor y otros, *MadDogs: The USRaids on Libya*, Londres, Pluto Press, 1987, p. 6.

mujeres, excepto ocasionalmente como símbolos. Así, se contribuye a ocultar el carácter estratégico de la política sexual; y se malinterpreta el carácter real de los acuerdos de las bases militares.

Cuestiones raciales y sexuales en el invencible portaaviones

Literalmente, existen miles de bases militares en todo el mundo. Algunas son las bases de las Fuerzas Armadas locales; otras sirven a fuerzas militares extranjeras. Para mediados de la década de 1980, había 3.000 bases controladas por un país pero situadas en otro. Hoy hay bases británicas en Alemania Occidental, Chipre, Malvinas y Belice. Para muchos nativos y también para los soldados, las bases británicas en Irlanda del Norte parecen bases extranjeras. El gobierno de la India emplazó 45.000 de sus soldados para cumplir tareas destinadas a combatir la insurrección en Sri Lanka. Hay 50.000 soldados cubanos emplazados en Angola. La Unión Soviética mantiene bases en Vietnam y Europa Oriental. Las tropas vietnamitas recién ahora se están retirando de Kampuchea. Las fuerzas militares francesas tienen 8.000 de sus soldados en Chad, República Africana Central, Gabón, Senegal, Costa de Marfil y Djibouti, así como también efectivos en sus otras colonias en el Pacífico y el Caribe. Canadá envía tropas a sus bases en Alemania Occidental. Soldados de Finlandia, de Fiji, Irlanda y otros países sirven en el extranjero como parte de las fuerzas de paz de las Naciones Unidas. El gobierno estadounidense sostiene que necesita a la totalidad de sus 1.500 Instalaciones militares ubicadas en el exterior para apoyar a 354.000 soldados en Europa, 144.000 en el Pacífico y Asia, y miles más en tierra y mar en el Caribe, Medio Oriente, África y América latina.³

La mayoría de las bases han logrado involucrarse en la vida diaria de las comunidades vecinas. Una base militar, aun cuando estuviere controlada por soldados de otro país, puede transformarse en políticamente invisible si sus maneras de actuar y concebir el mundo hacen que se introduzca en las escuelas de una comunidad, en los gustos de los consumidores, los modelos de viviendas, los juegos de niños, las amistades, los trabajos y las habladurías de los adultos.

Por lo tanto, en cualquier momento, unas cuantas de estas bases desparramadas por el mundo son objeto de disputas. La mayoría se ha cubierto con el camuflaje de la normalidad. Agentes inmobiliarios, funcionarios municipales, voluntarios de obras de caridad, camareras, policías locales, comerciantes —todos aceptan a la base, a los soldados y a sus familias como normales. Quizá hasta los vean como valiosos, como buenos para su propio bienestar. Los rumores de cierre de una base pueden generar escalofríos de alarma económica en una

³ Michael Kidron y Dan Smith, *The WarAtlas*, Londres, Pan Books; New York, Simón & Schuster, 1983, mapa 17. Ver también “Pulling Back”, un informe sobre las políticas de las bases estadounidenses por el American Friends Service Committee, Filadelfia; *The New York Times*, 23 de diciembre y 25 de diciembre de 1988.

comunidad de civiles que ha llegado a depender de los trabajos de la base y de los gastos de los soldados.

Las alianzas militares entre los gobiernos necesitan esta aceptación diaria. La OTAN y el Pacto de Varsovia serían, lejos, mucho más frágiles de lo que ya son, si las mujeres y los hombres locales no encontraran razones para aceptar las bases militares extranjeras en sus entornos. A los gobiernos de Estados Unidos, el Reino Unido, Francia y de la Unión Soviética —aquellos con la mayor cantidad de soldados emplazados fuera de sus propias fronteras— les costaría mucho más sostener su sentido de influencia mundial si no pudieran mantener bases militares en el patio trasero ajeno.

Comprender cómo una base militar adquiere el camuflaje local —o quizás lo pierde— es esencial para comprender cómo las alianzas militares internacionales se perpetúan, o se deshacen.

La normalidad que sostiene una base militar en una comunidad local se basa en ideas sobre masculinidad y femineidad. Una base extranjera requiere especialmente delinear un ajuste de relaciones entre hombres y mujeres, porque si la armonía entre los hombres locales y extranjeros y las mujeres locales y extranjeras se quiebra, la base puede perder su cubierta protectora. Puede transformarse en el blanco de un resentimiento nacionalista que podría alterar la estructura misma de una alianza militar.

Muchos británicos creen que su país se ha transformado en un punto de partida amigable, incuestionable y geográficamente conveniente pero prescindible para las proyecciones del poderío militar de los Estados Unidos.⁴ Sienten como si su país fuera una nación menos soberana que un portaaviones para las Fuerzas Armadas estadounidenses. Entre 1948, cuando las fuerzas estadounidenses volvieron a la Gran Bretaña de posguerra, y 1986, las fuerzas militares de Estados Unidos crearon alrededor de 130 bases e instalaciones en Inglaterra, Escocia, Gales e Irlanda del Norte. Hicieron esto con el consentimiento —a menudo secreto— del gobierno británico.⁵ Algunas de estas instalaciones son simples oficinas, casi imperceptibles para el común de la gente. Otras, como las que están en Greenham Common, Molesworth, Mildenhall y Holy Loch, son comunidades totalmente desarrolladas con Instalaciones elaboradas y gran cantidad de personal.

La mayor parte de las bases más grandes tienen sus raíces en las Instalaciones estadounidenses que fueron establecidas durante la Segunda Guerra Mundial. Eran más fáciles de establecer durante la Guerra Fría precisamente porque se habían transformado en una parte familiar de la vida de los británicos a comienzos de la década de 1940. Pero incluso durante la Segunda Guerra Mundial, la aceptación local no podía darse por sentada.

⁴ Duncan Campbell, *The Unsinkable Aircraft Carrier: American Military Power in Britain*, Londres, Paladín Books, 1986.

⁵ Ibídem, p. 16.

⁶ El siguiente *texto* se basa en el trabajo de Graham Smith, *When Jim Crow Met John Bull: Black American Soldiers in World War II Britain*, Londres, I. B. Tauris, 1987; New York, St. Martin's Press, 1988. También Mary Penick Motley, editora, *The Invincible Soldier: The Experience of the Black Soldier, World War II*, Detroit, Wayne State University Press, 1987.

Los formuladores de políticas tuvieron que diseñar políticas que harían aceptable la introducción de miles de soldados extranjeros para los civiles locales, sin ofender a los nativos. En Gran Bretaña esto significaba asegurar que los británicos y estadounidenses podían trabajar juntos como aliados, no como rivales sexuales.

Uno de los temas más urticantes de debate de políticas entre los funcionarios británicos y estadounidenses durante la Segunda Guerra Mundial fueron las relaciones entre los soldados estadounidenses de color y las mujeres británicas blancas.⁶ Durante el transcurso de la guerra, 130.000 soldados estadounidenses de color fueron emplazados en Gran Bretaña. Aunque representaban sólo una fracción de todas las tropas estadounidenses que tenían base en ese país, se transformaron en el tema de una intensa controversia —en los bares de los pueblos, en la prensa, en el Parlamento y en los cuartos de guerra—. Cuando los primeros soldados llegaron en 1942, la fuerza estadounidense era una institución segregada. Sin embargo, los de color se habían transformado en una fuerza política reconocida en Estados Unidos; la administración demócrata de Franklin Roosevelt había llegado al poder gracias a los miles de votantes de color de las ciudades del norte que habían transferido su apoyo electoral del Partido Republicano al Demócrata.

La sociedad británica en 1942 era casi en su totalidad blanca, imbuida en un sentido de superioridad imperial sobre los pueblos asiáticos y africanos que todavía controlaba. Las Fuerzas Armadas británicas habían peleado en la Primera Guerra Mundial, y estaban participando en la Segunda Guerra Mundial, con regimientos movilizados en India y en las Antillas.⁷ Tanto el gobierno estadounidense como el británico contaban con fórmulas raciales cuando se sentaron a dialogar sobre cómo asegurar que los estadounidenses de color emplazados en Gran Bretaña se relacionaran con las mujeres británicas de manera de mejorar el esfuerzo bélico conjunto.

Cuando las mujeres británicas blancas salían con los soldados estadounidenses de color, hacían comparaciones entre la virilidad de los estadounidenses y los británicos. Comparando a los estadounidenses de color y blancos, a menudo los primeros eran considerados más amables, mejor compañía y quizás más “exóticos”. Para 1943, algunas mujeres británicas blancas tenían hijos cuyos padres eran los soldados norteamericanos de color. Algunas aceptaban casarse con sus novios estadounidenses de color. Algunos miembros del gabinete de Winston Churchill se alarmaron por lo que consideraban una tendencia peligrosa.

En 1942 ya habían empezado debates de alto nivel. En las sesiones de Gabinete se sugirieron tres posibles soluciones: 1) hacer que los Estados Unidos dejen de enviar soldados de color a Gran Bretaña; 2) si eso era imposible, confinar los soldados de color a ciertas bases costeras en Gran Bretaña; 3) si todo eso fallaba, presionar a las Fuerzas Armadas norteamericanas para que enviaran más soldados mujeres de color y voluntarias de la Cruz

⁷ Sobre las políticas raciales en las Fuerzas Armadas, ver *Ethnic Soldiers: State Security in Divided Societies*; de Cynthia H. Enloe, Londres, Penguin, 1980.

Roja a Gran Bretaña para que los soldados de color no tuvieran que recurrir a las mujeres británicas blancas en busca de compañía.⁸

Ninguna de estas propuestas demostró ser factible, El esfuerzo bélico de los aliados dependía demasiado del óptimo uso de los recursos humanos para mantener a más de 100.000 soldados norteamericanos fuera de Gran Bretaña o refugiados en las ciudades costeras, Más aún, la experiencia de la Primera Guerra Mundial, cuando las británicas blancas se pusieron en contra de los hombres de color de las Antillas que habían servido como trabajadores marítimos en el puerto de Liverpool, sugería que la cuarentena costera no era ninguna garantía contra la hostilidad racial. Finalmente, el gobierno estadounidense se rehusó a enviar a miles de mujeres de color a Gran Bretaña, Las autoridades de la NAACP (*National Association for the Advancement of Colored People* - Asociación Nacional para la Promoción de las Personas de Color) dejaron en claro ante la administración de Roosevelt que ese plan no era respetuoso de la condición femenina: las mujeres de color querían integrar las Fuerzas Armadas estadounidenses para ser soldados, no acompañantes sexuales, Asimismo, algunos británicos tampoco creían que el plan era inteligente; los británicos blancos podrían empezar a salir con las estadounidenses de color. Al final, sólo 800 mujeres militares de color fueron enviadas a Gran Bretaña, y recién en 1945 esas mujeres integraron el Batallón Postal Central Nro. 6.888⁹

En consecuencia, para evitar que las mujeres británicas blancas salieran con soldados de color se utilizaron las más diversas formas de advertencias oficiales y no oficiales a las mujeres locales, Para algunos, estas medidas parecían una campaña, Las mujeres británicas que salían con hombres de color emplazados en bases cercanas eran advertidas de que tenían más posibilidades de contraer enfermedades venéreas, Las mujeres que salían con soldados de color eran consideradas “ligeras” o incluso traidoras de Gran Bretaña, Cuando alguna infracción de las medidas disciplinarias involucraba a un soldado de color, la prensa se ocupaba de especificar la raza, Los padres que permitían a sus hijas salir con soldados estadounidenses de color eran catalogados por la prensa local como irresponsables.

Durante los primeros años de la guerra, existió la sospecha generalizada, expresada en los periódicos británicos y por los Miembros del Parlamento, de que los soldados estadounidenses de color tenían más posibilidades de ser acusados por delitos sexuales como la violación y a recibir sentencias más duras si resultaban condenados, que los soldados estadounidenses blancos. Para 1945, mientras la raza negra (en su mayoría hombres) constituía sólo el 8% de todos los soldados estadounidenses emplazados en Europa, representaba el 21% de los soldados estadounidenses condenados por delitos. Cuando las condenas eran clasificadas por categoría, las diferencias eran aún más sorprendentes: los soldados de color representaban el 42% de los condenados por delitos sexuales.¹⁰

Sin embargo, en agosto de 1942, el Parlamento sancionó la *United States of America (Visiting Forces) Act*, que les otorgó a las autoridades norteamericanas el derecho a juzgar a

⁸ Graham Smith, op. cit. p. 188.

⁹ Ibídém, pp. 192-3. Una historia oral de las norteamericanas de color en el servicio militar durante las Guerras Mundiales fue recopilada por Julia Pérez, William Joiner Center, University of Massachusetts, Boston.

¹⁰ Graham Smith, op. cit. p. 186.

los soldados estadounidenses por los delitos cometidos en el suelo británico. Esto fue un avance para permitir que los estadounidenses mantuvieran su sistema racial/sexual a pesar de las circunstancias extraordinarias existentes en tiempos de guerra. Muchos estadounidenses blancos tenían miedo de que si se permitían relaciones sexuales entre hombres de color y mujeres blancas en tiempos de guerra en Gran Bretaña, la segregación sexual sería más difícil de mantener en los Estados Unidos de la posguerra. Sin embargo, la persuasión gubernamental y de los medios casi no tuvo trascendencia. Una encuesta realizada por *Mass Observation* en agosto de 1943 reveló que sólo uno de cada siete británicos encuestados estaba en contra del matrimonio entre hombres de color y mujeres blancas; el 25% expresó que su trato hacia los de color se había vuelto más cordial en parte por haber conocido a los soldados estadounidenses de color.¹¹ No obstante, al final de la guerra, y especialmente después de que nacieron los primeros bebés de mujeres británicas blancas y soldados de color, las jóvenes británicas blancas tenían que tomar coraje para ir a un bar local en compañía de soldados de color.

Los comandantes militares norteamericanos no tenían un rol pasivo en estos debates. El General Dwight Eisenhower, comandante supremo de los Estados Unidos en Europa, toleraba las relaciones entre mujeres blancas y soldados de color, porque creía que la alianza entre Estados Unidos y Gran Bretaña resultaría afectada si los norteamericanos trataban de imponer las leyes segregacionistas de Jim Crow a los británicos. Otros funcionarios estadounidenses, sin embargo, pensaban que los choques entre los soldados de color y los blancos en Bristol y Leicester se debían al resentimiento justificable de los soldados blancos hacia los soldados de color que “agotaban” el número limitado de mujeres blancas locales. Algunos, además, se oponían firmemente a los matrimonios “mixtos” y usaban su poder para prohibirles a los hombres bajo su mando que se casaran con mujeres británicas. Para fines de la guerra, por lo menos 60.000 mujeres británicas habían presentado solicitudes antes los oficiales estadounidenses para emigrar a Estados Unidos como novias de guerra.¹² Muy pocas mujeres cuyos futuros maridos eran de color fueron aceptadas. Parecía existir un “acuerdo de caballeros” entre los oficiales británicos y norteamericanos de rango medio para prohibir los casamientos entre los soldados estadounidenses rasos de color y las mujeres británicas blancas. El soldado de color que pretendía casarse era transferido y recibía un riguroso sermón de su superior; la mujer recibía el asesoramiento de un oficial estadounidense o de un asistente social británico.¹³

¹¹ Ibídem pp. 200.

¹² John Costello, *Virtue Under Fire: How World War II Changed Our Social and Sexual Altitudes*, Boston, Little, Brown & Company, 1985, p. 254. Sobre las británicas que se casaron con soldados canadienses, ver *War Brides*, de Joyce Hibbert, Toronto, New American Library of Canadá, 1980.

¹³ Graham Smith, op. cit. p. 206.

Viviendo con la base.

Para fines de la década de 1960, la base militar norteamericana en Effingham se había transformado en una parte esencial de la vida social y económica de la vecina Long Crendon, un modesto pueblo inglés en Essex. La expansión de la base en la década de 1950 había generado cambios sutiles pero fundamentales en la vida de los lugareños. Los norteamericanos empezaron a contratar a hombres y mujeres del lugar y pronto se transformaron en uno de los principales empleadores de la región. Llegaron más soldados norteamericanos con sus esposas e hijos. Y con las familias apareció el consumo estilo norteamericano: “Empezaron a llegar aviones a Effingham cargados con freezers, lavarropas, cocinas a presión y de microondas, equipos de música, aspiradoras, órganos eléctricos y hasta alfombras persas.”¹⁴ Algunos de los electrodomésticos terminaban en el ahora floreciente mercado de segunda mano local. Sin embargo, el derroche ideológico del modelo norteamericano de la vida familiar fue contenido por la preferencia de los soldados casados de quedarse en la base, en donde el Departamento de Defensa de los Estados Unidos les brindaba todo para hacerlos sentir como si nunca hubieran dejado su hogar.

Mantener felices a los soldados en una base extranjera requiere mantener a las esposas de los soldados felices. Durante un siglo, los comandantes británicos y norteamericanos habían estado ponderando las ventajas y desventajas de permitirles a los soldados que se casaran. ¿El matrimonio levantaría el espíritu de los soldados y reduciría las borracheras y las enfermedades venéreas? o ¿dividiría la lealtad de los soldados, dificultando su movilización, haciendo que las Fuerzas Armadas cargaran con la responsabilidad de mantener la vivienda, el seguro médico y la armonía familiar? El debate aún hoy sigue vigente.¹⁵

A pesar de la ambivalencia de los comandantes, la inclusión de las esposas y de sus hijos en las Fuerzas Armadas ha alterado la naturaleza de las bases militares. Ya no se puede marginalizar fácilmente a las esposas de los soldados como “seguidoras de campo”, en el límite de las operaciones militares, cocinando para sus esposos y lavando la ropa a cambio de raciones. Hay demasiadas. Y para las Fuerzas Armadas británicas, canadienses y

¹⁴ Norman Lewis, "Essex", Granta, Nro. 23, Londres y Nueva York, Penguin, Spring, 1988, p. 112.

¹⁵ Sobre las esposas de militares, ver Women of the Regiment: Marriage and (he Victorían Army, de Myra Trusram, Cambridge y Nueva York, Cambridge University Press, 1984; Does Khaki Become You? The Militarization of Women's Lives, de Cynthia Enloe, Londres y Winchester, MA, Pandora Press, 1988; Mona Macmillan, "Campfollower: A Note on Wives in the Armed Forces", en Hillary Callan y Shirley Ardener, editores, The Incorporated Wife, Londres, Croom Helm, 1984; "Living with Images of a Fighting Élite: Women and the Foreign Legion", de Rosemary McKechnie, en Images of Women in Peace and War, de Sharon Macdonald, Pat Holden y Shirley Ardener, editores, Londres, Macmillan, 1987, Madison, WI, University of Wisconsin Press, 1988, pp. 122-47; una obra que describe la vida de las esposas de los militares británicos, The Last Waltz, de Gillian Richmond, gracias a Valerie Hoskins, Eagle House, 109 Jermyn Street, Londres, SW1, investigación a cargo de Helena Terry, Estudios de la Mujer, York University, Toronto, Canadá; sobre la organización de las mujeres de militares, Lucie Richardson La liberté, Facultad de Derecho, Queens University, Kingston, Ontario, Canadá; Ximena Bunster, "Watch Out for the Little Nazi Man That All of Us Have Inside: The Mobilization and Demobilization of Women in Militarized Chile", Women's Studies International Forum, vol. 11, nro. 5, 1988.

estadounidenses, que hoy tienen que reclutar —y mantener— una gran cantidad de soldados de costoso entrenamiento sin la ayuda de la conscripción obligatoria, la insatisfacción de las esposas con la vida militar puede generar una preocupante escasez de personal. Las aspiradoras, los lavarropas y los órganos eléctricos que arribaron a la base norteamericana de Effingham son la prueba del intento del ejército estadounidense por satisfacer no sólo a los soldados, sino también a sus esposas, mientras estaban emplazados en el extranjero.

Muchas mujeres están bastante contentas con estos privilegios. Para ellas, la vida en la base es segura y confortable. Adoptan la forma militar de ver el mundo: el adversario de las fuerzas militares es su adversario; el rango de sus maridos es su rango. Mientras prestan servicio en el extranjero —aunque técnicamente sean civiles, las mujeres de los militares dicen de sí mismas que “están en servicio”— las mujeres se transformaron en la columna vertebral de los servicios sociales en la mayoría de las bases. Las Fuerzas Armadas dependen enormemente de su trabajo en su mayor parte no remunerado para transformar una base extranjera en una “comunidad”. Para los comandantes responsables de las bases en suelo extranjero, la comunidad trabaja mejor si se respetan las convenciones de género del país de origen. Esas convenciones disminuyen las expectativas de las esposas de obtener un trabajo pago y una carrera propia, las alienta a derivar su propia autoestima de los logros de sus maridos, y suprime las historias de depresión y abuso físico de las esposas por temor a dañar las oportunidades de promoción de sus maridos. Los comandantes de las bases también necesitan conceptos sobre la femineidad que fomenten en las esposas la decisión de ocuparse de los asuntos familiares cuando sus esposos están lejos y renuncien con gusto a cualquier autoridad que proviene de esas responsabilidades cuando los maridos regresan. Se basan en presunciones sobre la femineidad y la masculinidad que hará que las esposas de los militares eduquen a sus hijas en la admiración hacia sus padres y a sus hijos para que emulen a sus progenitores siguiendo ellos mismos la carrera militar. Una base militar bien administrada no sólo sirve a las prioridades militares de hoy, sino que garantiza un ejército cohesivo una generación más tarde. Las Fuerzas Armadas de un país son más impermeables al control político exterior si pueden reproducirse. Sin la activa colaboración de las esposas, el militar no puede alcanzar su objetivo político.¹⁶

Sin embargo, las relaciones entre hombres y mujeres están cambiando en las bases extranjeras y nacionales, por distintas razones. En primer lugar, muchas Fuerzas Armadas tienen que reclutar una cantidad significativa de mujeres para compensar los menores índices de natalidad y para obtener los reclutas bien educados que hoy en día exige una milicia con tanta tecnología. Estas mujeres han comenzado a organizar y a adquirir aptitudes para ejercer presión política. Están haciendo alianzas con legisladores y mujeres civiles para presionar por una selección más amplia de destinos y para poner fin al acoso sexual y otros obstáculos que impiden su progreso militar. Es menos probable que las mujeres movilizadas durante la

¹⁶ Sobre las reacciones de las hijas de militares norteamericanos que viven en bases militares, *Military Brats: Legacies of Childhood Inside the Fortress*, de Mary Wertsch, Nueva York, Crown, próximamente. Sobre las redes sociales creadas por los oficiales británicos fuera de sus mundos cerrados, *Men Only*, de Barbara Rogers, Londres y Winchester, MA, Pandora Press, 1988.

Segunda Guerra Mundial se mantuvieran imperturbables frente a la discriminación que pretendía mantener a las mujeres soldados en su lugar. Las mujeres militares norteamericanas se quejan de que se siguen vendiendo revistas pornográficas en los negocios de las bases, pero muchas bases militares no son los enclaves patriarcales y monolíticos que eran una generación atrás. A pesar de los problemas del despliegue conjunto, miles de soldados norteamericanos se casan con mujeres militares para formar matrimonios militares de dos carreras. A pesar de que sigue siendo ilegal, se entablan relaciones lesbianas en las bases. A pesar del temor a la “fraternización”, las mujeres soldados están siendo emplazadas con sus pares del sexo opuesto en los silos subterráneos de misiles nucleares. Se están formando alianzas incipientes entre mujeres soldados y las esposas de militares.

En segundo lugar, desde comienzos de la década de 1980, las esposas de los militares han tomado más conciencia de los servicios que prestan. En particular, los acuerdos de divorcio se han centrado en este tema. En reacción a lo que percibían como acuerdos por alimentos injustos, las esposas de los militares estadounidenses formaron sus propias organizaciones y ejercieron una presión efectiva en el Congreso de los Estados Unidos. Su objetivo político era garantizar que las mujeres que estaban casadas con soldados fueran compensadas por lo que habían contribuido no sólo a las carreras de sus esposos sino también al ejército en sí mismo si, como ocurre a menudo, sus esposos se divorcian al retirarse de las fuerzas.

En tercer lugar, las esposas de los militares canadienses, norteamericanos y británicos empezaron a objetar públicamente la presunción convencional de que ellas renunciarían a sus trabajos pagos cuando sus maridos alcanzaran un rango más alto con el fin de dedicarse exclusivamente al trabajo voluntario en la base. En 1988, las mujeres norteamericanas se presentaron en los comités del Congreso para denunciar esta práctica. Querían ser reconocidas como ciudadanas comunes con aspiraciones y necesidades financieras y profesionales propias. Lo mismo hicieron las esposas de los militares canadienses que descubrieron, mientras peticionaban por el seguro dental para sus familias que, aunque legalmente fueran civiles, no podían realizar lo que un comandante de base consideraba actividad “política”. Las rapas norteamericanas les dijeron a los legisladores que no querían que las oportunidades de promoción de sus esposos se vieran amenazadas por sus decisiones de mantener sus trabajos pagos. El resultado: el Pentágono se vio obligado a emitir declaraciones formales confirmando la autonomía de las esposas. Por ejemplo, el Secretario de la Fuerza Aérea informó a sus comandantes de base en marzo de 1988 que “ningún comandante, supervisor u otro oficial de la Fuerza Aérea podría impedir directa o indirectamente o interferir de cualquier otra manera con la decisión de una esposa de trabajar fuera de su hogar”. Asimismo, “ni la decisión de la esposa sobre este tema, ni la condición de casado del militar, sería un factor utilizado para afectar la evaluación, promoción o nombramiento del militar.”¹⁷

Por último, los oficiales de defensa en todo el mundo están siendo presionados para que recorten los gastos del personal militar con el fin de que la compra de armas no sufra recortes

¹⁷ Citado en The New York Times del 20 de marzo de 1988. Ver también “The Flip Side of Volunteering”, Washington Repon, octubre/noviembre, 1987, p. 3; publicado por Women's Equity Action League, 1250 I Street NW, Washington DC 20005.

presupuestarios. Esto ha sembrado dudas en cuanto a lo atinado de enviar a las esposas e hijos de militares al exterior. Los oficiales británicos, canadienses y norteamericanos están considerando nuevos esquemas para enviar a los soldados al exterior en misiones más cortas, con el fin de racionalizar el hecho de que las esposas y los niños se queden en casa. El Departamento de Defensa de los Estados Unidos gasta alrededor de 2.000 millones de dólares por año en alojamiento y servicios de dependientes sólo en Europa.¹⁸ Si las esposas pudieran quedarse en los Estados Unidos, se podría ahorrar muchísimo dinero, que podría ser gastado en proyectos de armas costosas como el nuevo bombardero Stealth. Pero esta maniobra no sería fácil. Implicaría transferir más cargas familiares y emocionales a las esposas de los militares. También implicaría que miles más de soldados vivieran lejos de sus hogares sin sus esposas, un hecho que probablemente genere relaciones complicadas entre los norteamericanos casados y las británicas, italianas y alemanas occidentales solteras. Incluso sin esa política, muchas mujeres de Alemania Occidental se han tenido que ocupar de criar a hijos de soldados norteamericanos por sí solas cuando esos hombres terminaban las relaciones abruptamente al finalizar sus misiones.¹⁹

Los soldados solteros emplazados en Effingham siempre fueron más proclives que los casados a entablar relaciones con mujeres fuera de la base. No tenían esposas ni hijos que los ayudaran a generar un sentimiento de domesticidad norteamericana segura en un país extranjero; también tenían más dinero para gastar.

Algunos de los norteamericanos que van a la ciudad buscan simplemente un poco de compañía fuera de la base. Otros son mucho más ambivalentes en cuanto a las mujeres como resultado directo de su sexualidad militarizada. Para el guerrero moderno, las mujeres pueden significar tanto una amenaza como un alivio. La mujer debe ser derrotada al igual que el enemigo. En la Base de la Fuerza Aérea Norteamericana de Upper Heyford, cerca de Effingham, los pilotos del 77 Escuadrón de Aviones de Combate Tácticos han publicado recientemente su propio cancionero. Las letras escritas por los pilotos sugieren la sexualización de la vida militar así como la militarización de la sexualidad de los soldados. Para la canción “Victor Alert” (*Alerta Nuclear*) del escuadrón, cantan estos versos con la música de la alguna vez inocente “My Favorite Things” de Rogers y Hammerstein:

*Leyendo una revista porno y rascándonos el culo
Completando los formularios y tirándonos pedos
Colgando los lustrosos y brillantes b-61
Guerra nuclear y estamos listos para la acción.* ²⁰

¹⁸ New York Times, 18 de diciembre de 1988.

¹⁹ Correspondencia con Janice Hill, las mujeres y el proyecto militar, Red de Asesoramiento Militar, Rottenburg, Alemania Occidental, julio de 1988.

²⁰ Citado por Joan Smith, “Ghost Riders in the Sky”, *New Statesman and Society*, 10 de junio de 1988, p. 16

Unas pocas páginas más adelante, un piloto aporta una letra que entreteje sus sueños de sexo y muerte:

*Me cogí a una puta muerta al costado del camino,
Sabía perfectamente que estaba muerta
Su panza no tenía piel
Su cabeza no tenía pelo
Y mientras estaba acostado a su lado,
Sabía perfectamente que había pecado...²¹*

Las jóvenes británicas, al igual que sus madres antes que ellas, hacen comparaciones. No siempre están al tanto de los sueños secretos de los soldados norteamericanos y sopesan las diferencias de virilidad entre estadounidenses y británicos. Para las jóvenes británicas de los pueblos vecinos a Effingham, los soldados norteamericanos “eran una bendición”. Según un residente local. “Para las chicas de Essex, los norteamericanos eran más amables, considerados y alegres que los ingleses.” ²² El aura norteamericana se fortalecía con los recursos sociales de la base, que sobrepasaba fácilmente a cualquier bar local o disco de sábado por la noche. La joven que iba con un muchacho del pueblo a uno de esos destinos debía resignarse a una experiencia más grosera que romántica.

Por el contrario, los bailes de fin de semana en la base ofrecían un modelo de decoro y orden.²³ Sin embargo, a los padres les preocupaba la reputación de sus hijas. Salir con soldados extranjeros no conducía a una reputación decorosa. Las hijas, por su parte, decidían salir con norteamericanos como una forma de reafirmar su autonomía. Las más osadas salían con soldados norteamericanos de color.

Y aunque los jóvenes del lugar tienen que competir con los soldados norteamericanos por las mujeres de Essex, ellos también, parecen ganar algo con la base. Muchos de ellos empezaron a trabajar en la base, a comprar autos vendidos por los norteamericanos y a modificar las actitudes respetuosas tradicionales entre los hombres que trabajaban en la Inglaterra rural.

De esta manera, el arribo de una base norteamericana tenía que ser negociado en el nivel ideológico de la masculinidad y femineidad. Pero esto ocurría a nivel local, fuera de los primeros planos de los medios. Por su parte, los ministros del gabinete y los oficiales de defensa estaban contentos de dejar que la crucial política sexual de los acuerdos de las bases militares tuviera lugar fuera de su área de responsabilidad.

²¹ Ibidem ; p.17.

²² Norman Lewis, op. cit, p.115

²³ Ibidem ; p. 116

Greenham y la sexualidad

El Ministro de Defensa Británico requisó Greenham Common para las acciones de guerra en 1941. El acuerdo debía ser “temporario”. Cinco años después de la guerra, el aeródromo no se utilizaba; la Cámara de Comercio de la vecina Newbury pedía que regresara a la ciudad. Pero en 1952, el gobierno laborista autorizó al Comando Aéreo Estratégico de los Estados Unidos a utilizar Greenham Common como una base y a ampliar sus instalaciones. La gente de Newbury estaba familiarizada con las bases militares de la zona. En toda la región del sudoeste de Londres se habían emplazado instalaciones militares: RAF Welford, uno de los depósitos de municiones más grandes del mundo, estaba a unas pocas millas; el establecimiento de Investigación de Armas Atómicas estaba en Aldermaston; la Fábrica de Artillería Real ayudó a construir bombas atómicas en Burghfield; el almacén del ejército en Thatcham era uno de los principales proveedores de uniformes; y el Instituto Geográfico Militar estaba en Hermitage. Cada uno de ellos empleaba a habitantes del área de Newbury. Más aún, Newbury era Conservadora. Todo esto contribuyó a que la presencia de una base militar extranjera se considerara, si no normal, al menos digerible. Para ayudar al proceso de aceptación estaba la estipulación legal del gobierno británico de que Greenham Common permanecería en teoría, no en la práctica, bajo el control de la RAF y que el Ministro de Defensa le pagaría a la autoridad local £100.000 por año en lugar de pagar impuestos locales.²⁴

Cuando el gobierno anunció en 1981 que los norteamericanos desplegarían misiles crucero con ojivas nucleares en Greenham, la mayor parte de los habitantes pertenecientes a la clase media y que poseían una vivienda se sintieron tranquilos porque las nuevas instalaciones necesarias para albergar a los misiles tendrían un diseño discreto, lo que no afectaría el valor de las propiedades. De hecho, el Newbury Weekly News informó en 1983 que en dos años, la base contaría con 5.900 empleados de la Base Aérea Estadounidense con sus esposas e hijos, más otros 100 de la RAF.²⁵

Ese otoño, un pequeño grupo de mujeres procedente de Gales había decidido establecer un campamento permanente fuera de los límites de la base para protestar contra los planes de desplegar en ese lugar los misiles crucero.²⁶ No era la sexualidad de los militares norteamericanos ni la sexualidad de los civiles británicos – hombres o mujeres – lo que se había transformado en objeto de controversia. Era la sexualidad de las mujeres que protestaban. La prensa nacional y los habitantes del lugar fueron los primeros en describir a las mujeres de Greenham -a veces un grupo pequeño que acampaba todo el día, otras veces

²⁴ Lynchcombe, *At Least Cruise is Clean*, RU, Niccolo Press, 1984.

²⁵ Ibidem.

²⁶ *Greenham Women Everywhere*, de Alice Cook y Gwyn Kirk, Londres, Pluto, Boston, South End Press, 1983.

varias miles que protestaban - como madres irresponsables, sucias, lesbianas, histéricas e ingenuas en materia política.²⁷

Si bien una base militar ha sido concebida para mantener a las esposas de los soldados en sus hogares y políticamente inactivas, el campamento de paz, aguantando el barro, la lluvia y las topadoras, inevitablemente enfrentó a las mujeres entre sí y con los soldados y policías. La respetabilidad femenina convencional ya no tenía relación con un campamento de paz antinuclear. Como resultado, las mujeres de Greenham parecían amenazar no sólo las políticas de defensa y los precios de las viviendas, sino el significado mismo de ser mujer.

Para algunas mujeres británicas, sin embargo, la formulación de la femineidad de las campistas de Greenham dio que hablar. Propuso una manera de repensar las divisiones entre la vida pública y privada. Incluso algunas mujeres conservadoras, cuando los ministros de su partido ordenaban a las autoridades a desalojar el campamento, se transformaron en mujeres admirables, en lugar de temerosas, que armaban sus carpas improvisadas o “toldos” afuera de la base de misiles. La periodista Beatriz Campbell entrevistó a una conservadora que se había cortado el cabello para dejarle en claro a su esposo y a sus hijos que se identificaba con las mujeres de Greenham:

“Antes de Greenham no me había dado cuenta de que los estadounidenses tenían sus misiles aquí. Luego comprendí. ¡Qué caraduras! Fue el escándalo provocado por las mujeres de Greenham Common lo que me hizo ver la realidad.” El campamento de paz se convirtió en la fuente de una controversia interminable durante los almuerzos: “Los hombres en esta casa [su esposo y sus dos hijos] piensan que son marimachos, gays”. ¿Lo son? Pensó por un momento. “No”. ¿Le hubiera molestado si fueran marimachos o lesbianas? Pensó nuevamente. “No”. De todas maneras, las mujeres irritaban a sus hombres, dijo, no sin cariño. “Se la pasan hablando de Land Rovers y motos, y no terminaron de cenar que ya están preguntando por el té”.²⁸

Las mujeres que han participado en los campamentos de paz, se dieron cuenta de que mantener un campamento de este tipo a la sombra de una base masculinizada demanda humor e ingenuidad. También requiere una reevaluación continua de cada mujer en lo que significa ser femenina en un mundo militarizado. En los campamentos de paz de Greenham, Comiso en Sicilia, Saskatchewan en Canadá, Seneca y Seattle en Estados Unidos, las mujeres abordaron cuestiones relativas a la maternidad, su autonomía, seguridad, heterosexualidad, temor y divisiones raciales entre las mujeres.²⁹ Comenzaron a registrar las conexiones entre violencia y jerarquía por un lado, y femineidad y feminismo por el otro. ¿Cuáles eran las relaciones entre las mujeres que podían saltar el cerco de la base y las que no podían? Cuando los soldados de Greenham sacaron los misiles crucero al campo para hacer maniobras tácticas,

²⁷ Lynne Jones, “*Perceptions of Peace Women at Greenham Common 1981-1985*”, en Sharon Macdonald y otros, op. cit. pp- 179-204.

²⁸ Beatriz Campbell, *The Iron Ladies: Why do Women Vote Tory?*, Londres, Virago, 1987, p. 126.

²⁹ Mapa de los campamentos de paz de las mujeres: Joni Seager y Ann Olson, *Women in the World: An International Atlas*, Londres, Pan Books, New York, Simon & Shuster, 1987, mapa 39.

sus esposas y novias estaban paradas en el cerco para alentarlos. ¿Cuáles eran las conexiones entre las mujeres de los campamentos de paz y las mujeres que vivían y trabajaban en la base?

¿Cómo se debían relacionar las mujeres de los campamentos de paz con los policías y soldados que vigilaban la base? Algunas activistas por la paz creían que podían cumplir con más objetivos si se unían a campamentos de paz organizados por hombres y mujeres. ¿Qué ponían en riesgo si abandonaban la autonomía de los campamentos sólo de mujeres?

Bueno, ¿Quién quiere té? ¿Café? Uno, Dos. ¿Barleycup? Tres,... Elementos simples, espacio limitado, salidas en caravana los 365 días del año, divididos por una docena de opiniones distintas. A mí no me gusta el humo del cigarrillo. A él no le gusta el ajo. Una persona no le dirige la palabra a otra, y si no encuentro ese libro voy a gritar. ¿Podrías *por favor* bajar el volumen de la radio? Paz... Todo aquél que va a un campamento de paz pensando que la paz es un producto esencial que se sirve como el guiso de lentejas, seguramente se va a formar una opinión diferente.³⁰

Las mujeres que estuvieron en Greenham comenzaron a resolver entre ellas qué tipo de ideas sobre la virilidad parecían necesarias para mantener una base militar. Miraban a través del alambrado a los policías británicos que habían sido asignados para impedir su ingreso. Miraban a los hombres de la Fuerza Aérea Norteamericana que se mantenían alejados y que, según las instrucciones de sus superiores, debían mantener el bajo perfil. Hablaban sobre los hombres civiles de los pueblos vecinos que venían para provocarlas con ataques verbales y los funcionarios enviados para expulsarlas una y otra vez.

La policía me dejó muchos moretones, pero son accesibles... con solo mirarlos y decir, "Este es mi cuerpo. Estoy protegiendo mi vida con mi cuerpo porque no me siento protegida por usted y por estas armas... ¿No se siente más amenazado por los misiles crucero? No encontré un policía capaz de usar la violencia después de eso."³¹

Todas las bases militares han sido diseñadas para ser seguras. Cortando los alambrados, bailando en los silos de los misiles, desafiando los cargos judiciales por entrar sin autorización en propiedad ajena, las mujeres de Greenham se las arreglaron para transformar el significado mismo de la base y la seguridad pública. Una base militar a la cual pueden ingresar fácilmente un grupo de mujeres pacíficas deja de ser una base militar.

En 1988 los gobiernos de los Estados Unidos de América y de la Unión Soviética ratificaron el Tratado de Eliminación de Misiles Nucleares de Mediano Alcance (*INF-Intermediate Range Nuclear Force Treaty*), un acuerdo bilateral para desmantelar los misiles SS-20, crucero y Pershing II lanzados desde tierra. Los periodistas estaban ansiosos por saber qué iban a hacer las mujeres de Greenham. Las mujeres en los campamentos de paz de América del Norte y Europa Occidental expresaron sus dudas sobre el hecho de que el tratado

³⁰ Los miembros del campamento de paz Faslane, Faslane: *Diary of Peace Camp*, Edimburgo, Polygon Book, 1984, p.78. Para debates en los campamentos de paz mixtos y sólo de mujeres, remítase a *We are Ordinary Women. A Chronicle of the Puget Sound Women's Peace Camp*, Seattle, Seal Press, 1985; Jane Held, "The British Peace Movement: A Critical Examination of Attitudes to Male Violence within the British Peace Movement, as Expressed with Regard to the 'Molesworth Rapes'". *Women's Studies International Forum*, vol 11, nro. 3, 1988, pp. 211-21.

³¹ Rebecca Johnson, citada en Cook y Kirk, op. cit., p. 68.

INF por sí mismo pondría fin a la concepción de la base. Parecía más probable que las bases de Greenham, Comiso y otros lugares serían utilizadas para armas alternativas de la OTAN controladas por los norteamericanos una vez que se retiraran los misiles. Además, los misiles de ojivas nucleares lanzados desde el aire y desde el mar aún están permitidos conforme al tratado INF, alentando a los estrategas de la OTAN a expandir las instalaciones de la Fuerza Aérea y de la Marina. De esta manera, en octubre de 1988, las mujeres británicas comenzaron a adaptar los principios de Greenham a las acciones de paz de las mujeres en Portsmouth, puerto de escala para los submarinos que transportan misiles estadounidenses: “La protesta es pacífica; el grupo es una red de pequeños grupos organizados autónomamente; los grupos de mujeres y los grupos mixtos cooperarán sin comprometer a los grupos sólo de mujeres; la protesta terrestre es parte de cualquier acción marítima; la natación y el entrenamiento marítimo serán realizados en forma voluntaria; la seguridad es lo primordial”. Comenzaron a ofrecer clases de natación, mientras que los misiles crucero aún estaban en los silos debajo de Greenham Common.³²

Al mismo tiempo, otras mujeres de Greenham crearon un nuevo campamento de paz sólo de mujeres afuera de las instalaciones de armas nucleares cerca de Aldermaston para llamar la atención sobre el rol que estaba cumpliendo Gran Bretaña en la permanente acumulación de armas nucleares. Si bien Aldermaston era una fábrica de armas, no una base, era similar a una base militar en cuanto a que alimentaba la falsa sensación de seguridad detrás de una fachada pública de fortaleza masculinizada.³³

Traslado de la base militar

La OTAN de la década del '90 no era la misma que la de la década del '60. Los Estados Unidos de Norteamérica no podían estar seguros de su predominio político sobre los aliados como en el pasado. En la actualidad los gobiernos canadienses y europeos deben prestar por lo menos un poco de atención a sofisticados movimientos pacifistas de base, movimientos organizados en gran medida por la participación de las mujeres.

En 1988, se obligó al gobierno socialista de España a renegociar el acuerdo de bases militares con los Estados Unidos de Norteamérica debido a un movimiento popular en contra de las bases militares. Si bien no se pudo desplazar a todas las bases norteamericanas, se insistió en que los norteamericanos transfirieran sus cazabombarderos F-16, que podían transportar bombas nucleares así como también bombas convencionales. ¿Pero a dónde irían los F-16s y los 3.800 efectivos y sus familiares? La búsqueda de una nueva base tenía implicancias para las mujeres en Grecia e Italia, muchas de las cuales se habían pronunciado

³² Yarrow Cleaves, “Greenham Common: One World, Many Women” en *Greenham Women Against Cruise Missiles*, una carta editada por Gwyn Kirk, 339 Lafayette Street, Nueva York, NY 10012, diciembre de 1988.

³³ Rebecca Green, “Greenham to Aldermaston”, *Everywoman*, Febrero de 1988. *We Are Ordinary Women*, op. cit., también describe un campamento de paz en las afueras de la fábrica de armas.

en contra del personal militar extranjero. Finalmente, el gobierno italiano, ansioso de probar que era confiable como aliado, les ofreció Calabria a los norteamericanos como nueva sede de los F-16s. En una región que sufría de depresión económica, se les aseguró a los residentes calabreses que las bases crearían nuevas fuentes de trabajo. No hubo debate público sobre el impacto que tendría la llegada de los pilotos en las relaciones sexuales de las mujeres o en su seguridad.³⁴

A los ojos de los negociadores de las bases militares, el mundo es un solo “mercado”. Si una base es obligada a cerrar en un lugar, tendrá que ser reubicada en otro. La alternativa, repensar radicalmente la naturaleza misma de la seguridad nacional, rara vez es considerada. La perspectiva de un solo mercado une a las mujeres de las ciudades de las bases actuales con aquéllas de las ciudades de las bases futuras, aunque cuentan con pocos recursos para compartir información y tácticas. También significa que la victoria de las mujeres en un país puede exacerbar la militarización de la vida diaria de las mujeres en otro. La región será seleccionada como un lugar de sustitución precisamente porque no cuentan con los recursos para crear un obstáculo político eficaz ante una nueva base.

En ningún otro lugar esto se ha hecho más evidente que en Goose Bay, Labrador. Esta región del norte de Canadá, fue elegida por el gobierno canadiense y sus aliados de la OTAN como el lugar perfecto para una base de entrenamiento de la fuerza aérea. El hecho de estar alejados de centros densamente poblados les permite a los pilotos practicar vuelos a baja altura sin enfrentarse a escándalos políticos. Los pilotos canadienses, británicos, holandeses, norteamericanos y alemanes occidentales fueron enviados a esa región para desarrollar habilidades especiales. Es probable que se envíen más pilotos alemanes. Los civiles de Alemania Occidental que viven cerca de la extensa base área de Ramstein han presionado con éxito a los oficiales en Bonn con el fin de eliminar los vuelos rasantes y su contaminación sonora. Bonn anunció que accederá a las demandas de sus ciudadanos y enviará más pilotos para que entrenen en Labrador.

Pero Labrador no es una tierra vacía. Es el hogar de los canadienses nativos de la comunidad de Innu. Los líderes de Innu y sus seguidores blancos han estado monitoreando las repercusiones sexuales de contar con pilotos de la OTAN en las cercanías. Describen cómo los pilotos, sus autos cargados con cerveza, viajan desde Goose Bay hasta los pueblos en busca de mujeres jóvenes de Innu. Algunas de las mujeres, a menudo adolescentes, quedaron embarazadas de pilotos británicos, alemanes occidentales y norteamericanos. La comunidad

³⁴ Mariano Aguirre, “Spain’s Nuclear Allergy”, *The Nation*, 26 de diciembre de 1988, pp 722-3. John Gilbert, “F-16s Find a New Home After Spain Evicts Them”, *The Guardian (US)*, 24 de febrero de 1988, pp 16-17. Elisabetta Addis, editora de la publicación por la paz italiana *Giano*, sugiere que las feministas italianas y las activistas por la paz no iniciaron una campaña en contra de la aceptación de una nueva base estadounidense en parte porque estaban preocupadas por el levantamiento palestino en Cisjordania y en parte porque era difícil impulsar a la oposición local debido a la depresión económica en la región seleccionada para instalar la base: conversación, Cambridge, MA, 10 de diciembre de 1988.

Innu se tuvo que hacer cargo de la crianza de esos niños. De más está decir que la vida de las adolescentes de Innu no fue un tema de consideración en Ramstein o en Bonn.³⁵

Bases militares extranjeras en el tercer mundo: ¿Es la prostitución el problema?

Se supone que las bases militares y la prostitución “van juntas”. Pero fueron necesarias políticas calculadas para sostener esa presunción: políticas para dar forma a la sexualidad masculina, asegurar la preparación para la batalla, determinar la ubicación de centros comerciales, organizar oportunidades económicas para las mujeres, afectar a las esposas, el entretenimiento y la salud pública. Es asombroso que estas políticas se hayan vuelto invisibles alrededor de las bases – locales y extranjeras – en América del Norte y Europa Occidental y Oriental, mientras que adquirieron mucha notoriedad alrededor de las bases en los países pobres del Tercer Mundo.

Es necesario pensar porqué la prostitución militar es tan políticamente invisible en algunos lugares y tan notoria en otros. ¿Qué aspectos de la vida de las bases militares nacionales y extranjeras fueron consideradas “políticas” para garantizar la reacción de la gente? En América del Norte, Europa, Nueva Zelanda y Australia, las bases militares locales solo rara vez pasan a convertirse en un problema (a menudo cuando se ven amenazadas con un cierre), mientras que las bases militares extranjeras comienzan a politizarse cuando los habitantes locales comienzan a percibir que su seguridad y soberanía están en peligro. La prostitución y sus consiguientes amenazas a la salud pública y la moralidad rara vez se mencionan. Por el contrario, los grupos que protestan contra las bases extranjeras en países del Tercer Mundo, convirtieron a la prostitución en un tema central³⁶³⁷.

Para fines del siglo diecinueve, el gobierno británico expandió sus tropas en todo el mundo con el fin de mantener la hegemonía de su imperio. Estas tropas no estaban dispuestas a buscar relaciones sexuales con mujeres blancas de la clase trabajadora pero sí con las mujeres de color colonizadas – las mujeres chinas en Hong Kong, las mujeres indias en India y las mujeres egipcias en Egipto. Los esfuerzos de los oficiales británicos se vieron frustrados

³⁵ James Markham, “Over the Screeching Jets, Germans Cry Enough”, *New York Times*, 10 de agosto de 1988. Me siento en deuda con Peter Armitage y Wendy Mishkin de Labrador por compartir información sobre las evaluaciones de impacto y los debates locales en torno a la expansión propuesta por la base aérea de Goose Bay.

³⁶ Las bases soviéticas en los países del Tercer Mundo no parecen suscitar debate público sobre la prostitución. Dos de las bases extranjeras más grandes de la Unión Soviética son Cam Ranh Bay, en Vietnam, y, hasta mediados de 1988, Kabul en Afganistán. La prostitución, si bien existía, no atrajo tanta atención como para convertirse en un tema político. Una descripción bien fundamentada de los problemas del personal que sufrían los militares soviéticos durante su estadía en Afganistán no mencionó a la prostitución o las enfermedades venéreas en ningún momento. El informe – escrito según acuerdo para el ejército estadounidense y por consiguiente con incentivos para revelar todas las debilidades del ejército soviético- cita el consumo de drogas, el acoso entre rangos y la hostilidad étnica entre los soldados soviéticos musulmanes y los eslavos como el problema de mayor preocupación entre los oficiales soviéticos.

³⁷ Alexander Alexiev, *Inside the Soviet Army in Afghanistan*, Santa Monica, CA, Rand Corporation, 1988.

cuando quisieron controlar a las mujeres blancas de la clase trabajadora en Gran Bretaña con la campaña de las “Anti- Contagious Disease Acts” (Leyes de Enfermedades Contagiosas) organizada por las feministas de la “Ladies National League” (Asociación Nacional de Damas). Estaban decididos a no perder el control sobre las mujeres colonizadas. En primer término, reformaron las políticas de matrimonio para los soldados, considerando si permitir a los soldados británicos contraer matrimonio con las mujeres indias podría perjudicar o aumentar la disposición militar y la moral del colono blanco. Algunos oficiales creían que si se les permitía a los soldados británicos casarse con las mujeres indias, estarían menos dispuestos a frecuentar prostitutas y por lo tanto, menos proclives a contraer enfermedades venéreas.

Pero por otro lado, dicha política de alentar el matrimonio entre distintas razas podría poner en peligro el sentido de superioridad racial de los británicos. En segundo lugar, continuaron con la aplicación de las “Leyes de Enfermedades Contagiosas” fuera de Gran Bretaña luego de ser revocadas en su país en la década de 1880. Estas leyes, llamadas “Cantonment Acts” (Leyes de Acuartelamiento) en el exterior, permitieron que las autoridades policiales coloniales realizaran exámenes genitales obligatorios a las mujeres cerca de las bases militares imperiales con el fin de permitirles a los soldados británicos en el exterior tener relaciones sexuales con las mujeres colonizadas sin temor a contraer enfermedades venéreas.

En 1888, Josephine Butler, fundadora de la “Asociación Nacional de Damas” británicas lanzó una campaña internacional solicitando la derogación de las “Cantonment Acts”. Su nueva publicación, *The Dawn*, criticó el doble mensaje de las autoridades británicas: controlar la conducta sexual de las mujeres con el fin de proteger los placeres sexuales de los soldados. El movimiento de Butler era feminista en su análisis, pero no en su organización. Sus principales aliados abolicionistas parecían ser los hombres británicos y cultos de las sociedades colonizadas. Las mujeres de las colonias – según un estudio realizado en 1891, el 90% de las prostitutas militares eran viudas - fueron vistas por los abolicionistas como las víctimas pero raramente como aliadas con ideas políticas y recursos propios.³⁸

Los defensores de las Leyes anti-acuartelamiento consideraron estas políticas desde la perspectiva imperialista: si se permitía que dichas reglamentaciones tuvieran vigencia en India, servirían de lección para las autoridades militares en otras colonias británicas e incluso en las colonias de potencias imperiales rivales, tales como los Países Bajos, que necesitaban emplazar a los soldados en el exterior, les permitirían tener relaciones sexuales con las mujeres de la colonia, y a la vez asegurarse de que los soldados se encontraran físicamente bien para cumplir con sus obligaciones militares para el imperio. Una carta escrita en 1888 por uno de los corresponsales holandeses de Butler registra el flujo de las lecciones militares:

³⁸ Joanna Liddle y Rama Joshi, “Gender and Imperialism in British India”, *Economic and Political Weekly*, Nueva Delhi, vol.20, nro. 43, 26 de octubre de 1985, suplemento especial sobre Estudios de la Mujer en India, p. WS-74. Ver también Kenneth Ballhatchet, *Race and Sex and Class under the Raj*, Londres, Weidenfeld & Nicolson, 1980.

Si llega a triunfar en su próximo ataque a India, será de gran ayuda para nosotros.

Se escuchan historias terribles sobre este mal en nuestros cuarteles en Bátava (Las Indias Orientales Holandesas, en la actualidad Indonesia)....

Uno de los oficiales explicó tranquilamente que pensaban introducir el sistema Anglo-Indio de carpas separadas habitadas por las mujeres autorizadas en los campamentos. A una determinada hora de la noche, las puertas de los cuarteles se abren para permitir el ingreso de un cierto número de estas pobres víctimas. Apenas pude registrar todo lo sucedido. La vida en los cuarteles es *moralmente horrorosa*...

El hecho mencionado aquí demuestra que los malos ejemplos del gobierno inglés en India están infectando a Java, y sin duda a otras colonias de otras naciones, de esta manera duplicando y triplicando nuestros motivos para solicitar la abolición de las horrorosas “Cantonment Acts” y de las Ordenanzas Indias...³⁹

Para 1895, Butler y sus seguidores persuadieron al gobierno inglés para que aboliera las “Cantonment Acts”. Sin embargo, sus informantes en las colonias, que continuaban monitoreando los cuarteles y las prácticas policiales, descubrieron que los exámenes obligatorios a las mujeres locales continuaban a pesar de la abolición. Las cartas publicadas en *The Dawn* de los oficiales militares británicos articularon la versión oficial generalizada de que dichas prácticas eran necesarias. Eran supuestamente necesarias no sólo para los soldados británicos (no para los soldados indios; parecían tener una incidencia sorprendentemente menor de enfermedades venéreas, que desconcertaba a los comandantes británicos), sino también para el bienestar del imperio británico. Con referencia a esta polémica, la editorial de Josephine Butler replicó: “¡No nos habíamos dado cuenta de que las mujeres de una raza conquistada, en carácter de prostitutas oficiales, constituyen uno de los baluartes de nuestro gran imperio!”⁴⁰

De esta manera, la conexión entre las bases y la prostitución no se ha limitado a las colonias y países pobres. Los gobiernos de Francia, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá intentaron sancionar leyes civiles y militares para controlar a las mujeres con el fin de asegurar la moral y salud de los soldados.⁴¹ Cuando no podían implementarlas en su país de origen, trataban de aplicarlas en el exterior. Más aún, hoy en día, principalmente en los países pobres, los que se oponen a las bases, utilizan la prostitución políticamente para cuestionar si

³⁹ *The Dawn*, nro. 1, Mayo de 1888, p.5. Los volúmenes completos de *The Dawn* están disponibles en Fawcett Library, City of London Polytechnic, Londres. Para una interpretación feminista de la postura hacia el imperialismo de Josephine Butler, ver Antoinette Burton, “The White Woman’s Burden: British Feminists” y “The Indian Woman”, 1865-1915”, en Margaret Strobel y Nupur Chaudhuri, editores invitados, “European Women and Imperialism”, edición especial de *Women’s Studies International Forum*, vol 13, nro. 2, 1990.

⁴⁰ *The Dawn*, nro. 27, Mayo de 1895, pp.1-2.

⁴¹ Debates sobre la prostitución militar en los Estados Unidos de Norteamérica remitirse a Allan Brandt, *No Magic Bullet*, Oxford y Nueva York, Oxford University Press, 1987; Katherine Bushnell, “Plain Words to Plain People”, un folleto de la Primera Guerra Mundial, sin fecha, Schlesinger Library, Radcliffe College, Cambridge, MA; Cynthia Enloe, *Does Khaki Become You?* op.cit. El debate canadiense sobre la sexualidad de los soldados durante la Segunda Guerra Mundial se analiza en “*They’re Still Women Afterall*”: *The Second World War and Canadian Womanhood*, Ruth Roach Pierson, Toronto, McClelland & Stewart, 1986.

las alianzas militares se constituyen en pos de los intereses de la población local, tal como argumentan sus gobiernos. Puede ser que la prostitución realmente no exista en las bases estadounidenses de Gran Bretaña o en las bases británicas en Alemania Occidental o en las bases soviéticas en Alemania Oriental y Polonia. O puede ser que la prostitución – a diferencia de los soldados norteamericanos blancos con “novias” británicas blancas – sea visible en términos políticos sólo cuando la mayoría de los soldados extranjeros y las mujeres locales que frecuentan, pertenecen a diferentes grupos raciales. Sería sorprendente si una base militar en Massachussets, Belfast, Ramstein o Berlín fuera considerada con menor connotación sexual que las bases en Belice, Honduras o Guaján. La diferencia crucial, por lo tanto, estaría en las formas de interpretar los temas en términos políticos.

Puede ser que las alemanas, británicas, italianas, españolas, polacas y griegas tengan acceso a otra manera de ganarse el sustento, por lo tanto no se sienten presionadas por aceptar trabajos en salones de baile o de masajes. O quizás las activistas por la paz occidentales han asumido que la seguridad y la soberanía constituyen los fundamentos más sólidos para las campañas en contra de las bases y en consecuencia, no han observado detalladamente si, en realidad, las políticas sexuales definen el rol que dichas bases juegan en sus comunidades así como también las políticas sobre armas.

El sida, las bases y los países de la costa del pacífico

Lunes 4 (de noviembre) – Llovió todo el día.

Martes 5 - Llovió todo el día.

Miércoles 6. Llovió todo el día. Cobré.

Jueves 7. Llovió todo el día.⁴²

Relatos del diario de Jessie Anglum, esposa de un oficial del ejército norteamericano. No la pasó bien mientras estuvo en Filipinas en 1901. El ejército norteamericano fue enviado por el Presidente McKinley con el fin de sofocar la sublevación filipina que primero peleó contra los colonizadores españoles de las islas y luego se resistió a los planes norteamericanos de colonización. Jessie Anglum fue una de las primeras esposas de los militares norteamericanos en irse con su esposo a las Filipinas. Fue alojada en un hotel de Manila. Detrás de la ventana, las lluvias monzónicas eran continuas y se aburría. Su marido dedicaba la mayor parte de su tiempo a actuar contra los sublevados. Muy de vez en cuando realizaba paseos y tomaba el té con otras pocas mujeres norteamericanas en Manila. Pero no quería estar en Filipinas. Sólo viajó en barco a Asia para cumplir con los deberes conyugales. Contó los días hasta la finalización del período de servicio de su marido. Y se puso contenta cuando pudo hacer la valija y volver a casa.

⁴² Jessie Anglum, diario no publicado, 1901-1902, Schlesinger Library, Radcliffe College, Cambridge, MA.

Las bases norteamericanas no eran muy elaboradas durante el tiempo que Jessie Anglum pasó en ese lugar. Pero en los 90 años siguientes a su llegada, los Estados Unidos de Norteamérica trataron de compensar esa deficiencia. En la actualidad, la independiente Filipinas ofrece varias instalaciones militares estadounidenses. La Base Naval de la Bahía de Súbic y la Base Aérea de Clark, ambas situadas en la isla de Luzón, son consideradas por los estrategas del Pentágono como las principales para la defensa mundial estadounidense.

Cuando los planificadores militares norteamericanos observan el mundo actual, se imaginan los territorios que rodean al Océano Pacífico como parte de una única cadena de seguridad – o de inseguridad. Para estar seguros, los Países de la Costa del Pacífico deben estar unidos mediante bases militares controladas por los norteamericanos: desde Anchorage hasta San Diego, Hawái, Vladivostok, Seúl, Yokohama, Bahía de Cam Ranh, Bahía de Súbic, de Clark, Wellington, Belau y Kwajalein. Habiendo creado este mapa mental, esta asunción de interconexión militarizada, los estrategas norteamericanos buscaban fisuras en la organización. La Costa del Pacífico de la Unión Soviética atrajo la atención de los estrategas; así como también la Bahía de Cam Ranh, una importante base naval construida por los norteamericanos durante la Guerra de Vietnam, pero desde 1979 entregada por el gobierno vietnamita a las fuerzas soviéticas para su utilización. Con una menor hostilidad declarada, pero aún preocupantes para los estrategas, aparecen los cambios políticos que hacen que los buques, aviones y el personal norteamericano no sean tan bien recibidos en Nueva Zelanda, Corea del Sur, Belau y las Filipinas.

El acuerdo de bases norteamericanas – filipinas finalizó en 1991. El gobierno norteamericano debió persuadir al gobierno post-Marcos de la Presidente Corazón Aquino, bajo la presión de nacionalistas anti – bases de izquierda y oficiales del ejército anti – comunistas de derecha, para renovar el acuerdo de las bases militares. El no poder renovarlo significaría rediseñar radicalmente la cadena que había sido concebida para proteger a los Países de la Costa del Pacífico. Esto implicaba encontrar a otro país dispuesto a aceptar algunas de las bases militares más importantes del mundo y los consiguientes problemas.

El problema social que más atrajo la atención de los filipinos fue la prostitución. Los filipinos, al igual que los coreanos del Sur, okinawenses, guamanos, tailandeses y paluanos, hicieron responsables a las bases militares extranjeras por la creación o agravamiento de las condiciones que fomentan la prostitución. En consecuencia, mientras las bases norteamericanas se convirtieron en los objetos de ideas y campañas nacionalistas, la prostitución se convirtió en un tema definido en términos de ira y esperanza nacionalistas. La llegada del SIDA a las Filipinas en el año 1987 sólo sirvió para intensificar el sentimiento nacionalista de que los actuales acuerdos de las bases norteamericanas – filipinas violaban no sólo los derechos de las mujeres filipinas sino también (“principalmente”, algunos podrían llegar a decir) la soberanía e integridad de toda la nación filipina.

Las feministas filipinas tomaron la militarización como un tema inherente a la mujer. Durante la década de los '70 y principios de la de los '80 comenzaron a analizar cómo la confianza creciente del régimen de Marcos en la coerción socavaba los ya frágiles sistemas de apoyo de las mujeres. Desde la caída de Marcos en 1986, las activistas filipinas observaron

consternadas la continuación por parte del régimen de Aquino de la militarización como estrategia para resolver la profunda crisis social del país. Integrar el anti-militarismo a sus análisis y prácticas les facilitó a las mujeres activas de “Gabriela” y otras organizaciones feministas encontrar una causa común con otras nacionalistas, grupos políticos antimilitares, incluso si esos grupos no priorizaban en su propio trabajo las preocupaciones de las mujeres.

La Base Naval de la Bahía de Súbic opaca a la ciudad de Olongapo. La base naval es el hogar para muchos de los 15.000 efectivos norteamericanos y sus familias radicados en las Filipinas. Cuando arriba un portaaviones, otros 18.000 hombres ingresan a la ciudad.

La Base de la Bahía de Súbic cuenta con la mano de obra de los filipinos civiles para que el emplazamiento funcione. Los trabajadores reciben sueldos más bajos que los trabajadores de las bases norteamericanas en Corea del Sur o Japón, pero para muchos hombres y mujeres filipinos estos trabajos les permiten ganarse la vida. Para 1985, las fuerzas armadas estadounidenses se convirtieron en el segundo empleador más importante en las Filipinas, contratando más de 40.000 filipinos: 20.581 de tiempo completo y 14.249 contratados, 5.064 de servicios de limpieza y 1746 concesionarios.

El monto de sus sueldos ascendía a casi USD 83 millones por año. Para 1987, las bases norteamericanas estaban empleando a más de 68.000 filipinos, que gozaban de seguro médico así como también de otros beneficios no ofrecidos comúnmente por la mayoría de los empleadores filipinos. La mayoría eran mujeres. La mayoría de las mujeres estaban casadas o eran madres de trabajadores. Por otro lado, algunos analistas filipinos advirtieron sobre el hecho de permitir que esta figura tuviera mucho peso, ya que estos empleados totalizaban un 5 por ciento de los 1,18 millones empleados por el mismo gobierno filipino.⁴³

Debido a que el precio del azúcar disminuyó en el mercado internacional y a que los propietarios de tierra desplazaban a cada vez más filipinos de la tierra y los condenaban a la pobreza, más mujeres jóvenes comenzaron a ganarse la vida satisfaciendo las necesidades sociales y sexuales de los militares norteamericanos. En 1987, el gobierno de Aquino estimó que existían entre 6.000 y 9.000 trabajadoras sexuales que satisfacían los deseos de los trabajadores registrados y autorizados en la Ciudad de Olongapo.

Los investigadores independientes, teniendo en cuenta a las mujeres autorizadas y a las no autorizadas, estimaron una cifra de 20.000. Otras 5.000 mujeres a menudo venían a la Ciudad de Olongapo desde la provincia de Pampanga y Manila cuando uno de los portaaviones norteamericanos llegaba al puerto.⁴⁴

Además, en los últimos años, cada vez más niños ingresan al negocio de la prostitución. De los aproximadamente 30.000 niños nacidos de madres filipinas y padres norteamericanos,

⁴³ Alexander R. Magno, “Cornucopia or Curse: The Internal Debate on the US Bases in the Philippines”, *Kasarinlan*, Programa sobre estudios del Tercer Mundo, Universidad de Filipinas, Quezon City, vol. 3, nro. 3, 1988, pp. 9-12; Pilar Ramos-Jimenez y Elena Chiong-Javier, “Social Benefits and Costs: People’s Perception of the US Bases in the Philippines”, Centro de Investigación, Universidad De La Salle, Manila, 1987, pp. 9-10; *Philippine Resource Center Monitor*, nro. 3, 12 de agosto de 1988, disponible en PO Box 40090, Berkeley, CA, 94704.

⁴⁴ Ramos-Jimenez y Chiong-Javier, op. cit., p.16.

aproximadamente 10.000 se convierten en chicos en situación de calle, la mayoría trabajando como prostitutas al servicio de pedófilos norteamericanos.

Algunos de los niños norteamericanos – asiáticos que no trabajan en las calles, son vendidos. Una persona con acceso a información confidencial describió el mercado racista a investigadores filipinos: “aquellos niños de aspecto caucásico se venden cada uno supuestamente entre 50 y 200 dólares (aproximadamente entre P1.000 y P4.000), mientras que los que tienen padres de color sólo obtienen entre 25 y 30 dólares (aproximadamente entre P500 y P600).⁴⁵

Existen más mujeres filipinas trabajando como prostitutas en la industria del turismo que cerca de las bases estadounidenses. Las feministas filipinas establecieron la conexión entre los dos, revelando cómo la inversión distorsionada, las convenciones patriarcales y las prioridades gubernamentales de corto alcance han obligado a miles de mujeres a alejarse de sus tierras y de trabajos productivos para servir a las necesidades sexuales de civiles y militares. Sin embargo, la prostitución militarizada se ha transformado en el símbolo más destacado de la soberanía comprometida por el movimiento nacionalista liderado por hombres. Sin esta reacción feminista, las organizaciones en contra de las bases militares raramente ahondan en las causas patriarcales de las mujeres provenientes de Olongapo.⁴⁶

Dos preocupaciones bien distintas han hecho que los oficiales norteamericanos sean menos complacientes con la prostitución en las bases filipinas a fines de la década de los '80: el reclamo de los defensores de las mujeres del departamento de Defensa que sostiene que la prostitución disminuye la moral de las mujeres *norteamericanas*; y la propagación del SIDA.

La Comisión Asesora de Defensa estadounidense sobre las condiciones sociales y jurídicas de la Mujer en las Fuerzas Armadas (DACOWITS – “Defense Advisory Committee on the Status of Women in the Services”) está integrada por un grupo de hombres y mujeres civiles designados por el Secretario de Defensa para controlar las condiciones bajo las cuales prestan servicio las mujeres en las fuerzas estadounidenses.

Se convirtió en una defensoría interna en la lucha de ascensos igualitarios, acosos sexuales y en la redefinición del “combate”. Los integrantes de DACOWITS viajaron a Asia en 1987 para inspeccionar las condiciones en las cuales las mujeres soldados y marineras norteamericanas prestaban servicio en el exterior. Por primera vez en la historia, los miembros de DACOWITS comenzaron a realizar una conexión entre el trato de las mujeres locales en las cercanías de las bases estadounidenses y el trato de las mujeres estadounidenses en las bases. Atribuyeron la baja moral de las mujeres de la Marina estadounidense al entorno machista creado por la “disponibilidad de compañía femenina no costosa de la población local

⁴⁵ Ibidem, p. 17.

⁴⁶ Mary John Mananzan, editora, *Essays on Women*, Manila, St Shcolastica's College, 1987; Pennie S. Azarcon, editor, *Kamalayan: Feminist Writings in the Philippines*, 12 Pasaje de la Paz, Quezon City, Pilipina, 1987; Sergy Floro y Nana Luz, editors, *Sourcebook on Philippine Women in Struggle*, Berkeley, CA, Centro de Recursos de las Filipinas, 1985.

y sus consecuencias adversas por la consecución de oportunidades sociales legítimas de las mujeres en las Fuerzas”.⁴⁷

Sin embargo, los integrantes estadounidenses de DACOWITS no se aliaron con las mujeres filipinas. Limitaron su informe al bienestar de las mujeres norteamericanas en servicio. Estaban preocupados por el impacto que el alojamiento tenía en las relaciones heterosexuales de las mujeres de la Marina. Las mujeres que prestaban servicio en Okinawa y en la Bahía de Súbic les informaron que la política de mando de ubicar a las mujeres en cuarteles separados de los hombres, junto con la aceptación de la prostitución local, estaba generando la opinión generalizada en la base de que las mujeres de las fuerzas estadounidenses eran meramente integrantes de “segunda clase”. “Más seriamente”, de acuerdo con los integrantes de DACOWITS, dichas políticas estaban contribuyendo a “condiciones en las cuales se alentaba un comportamiento extremista (lesbianismo) Por ejemplo, un cuartel en el campamento de Butler era comúnmente conocido como la Tierra de Lessy.⁴⁸

Pero fue el SIDA lo que desató la voz de alarma y la confusión entre las fuerzas armadas y los formuladores de políticas locales responsables del manejo de un sistema de relaciones sexuales que apoya la estrategia de seguridad estadounidense en los países de la Costa del Pacífico.

Para enero de 1987, los médicos habían registrado veinticinco casos de HIV positivo en las Filipinas. Las veinticinco portadoras eran mujeres. Veintidós de ellas trabajaban como prostitutas en los bares cercanos a las bases militares estadounidenses de Clark, Súbic y Wallace. Seis de las veinticinco mostraban signos de SIDA. Las mujeres en “Gabriela”, la activa organización feminista que aglutina a varios grupos en las campañas en contra de las bases, ayudaron a abrir el primer Centro para las Mujeres de Olongapo y comenzaron a difundir la información. Las mujeres criticaban al gobierno de Manila por no brindar asesoramiento o cuidados médicos a las mujeres con HIV positivo y por culpar a las mismas mujeres por el sólo hecho de contraer SIDA, señalándolas como una amenaza no sólo para los norteamericanos sino también para otros filipinos.

¿Quiénes son los causantes del SIDA en las Filipinas? ¿Por qué existe la prostitución y prolifera en las bases militares y lugares turísticos? *El peligro y el daño del SIDA para las mujeres y la existencia de la prostitución son, de hecho, delitos contra las mujeres.* Somos los productos, la materia prima de la transacción.... ¿Entonces, quiénes, nos preguntamos, son los verdaderos responsables del SIDA y la prostitución? Acúsenlos a ellos, no a nosotros.⁴⁹

Las activistas filipinas solicitaron un cambio en la fórmula del siglo pasado para salvaguardar la moral y la salud física de los soldados que prestaban servicio en las bases en

⁴⁷ Jacquelyn K. Davis, “Summary of Findings of 1987 DACOWITS WestPac Trip”, memo enviado al Secretario de Defensa Casper Weinberger, 26 de agosto de 1987, p.6.

⁴⁸ Ibidem; Nonna Cheatham, “Report of DACOWITS Spring, 1988 Meeting”, *Minerva*, vol. 6, nro. 2, Verano, 1988, pp. 1-42; testimonio de Carolyn Bercraft, Women’s Equity Action League, Comisión de las Fuerzas Armadas de la Cámara de Representantes, Subcomisión de Personal, 1 de octubre de 1987.

⁴⁹ “AIDS is here! Fight AIDS!”, *Women’s World, ISIS*, nro. 14, 1987, p. 37.

el extranjero. Específicamente, los miembros de “Gabriela” exigieron al gobierno de Filipinas que insistiera para que el gobierno estadounidense estableciera una política por la cual todos los militares o empleados de las bases que mostraran algún signo de SIDA no pudieran pisar el “suelo filipino”:

De la misma manera que los norteamericanos exigen que las mujeres no tengan enfermedades venéreas, los filipinos tienen el derecho de exigir que los integrantes de las fuerzas armadas no posean enfermedades venéreas ni SIDA.⁵⁰

Un año más tarde, el Comisionado de la Oficina de Inmigración de Filipinas, declaró que el personal militar de los Estados Unidos de Norteamérica y todos los marineros extranjeros que lleguen a las Filipinas deberían presentar un certificado que demuestre que no tienen SIDA.⁵¹ Si esta política se implementa realmente, será difícil para los planificadores militares estadounidenses mantener su estrategia en los Países de la Costa del Pacífico. Tendrán que básicamente modificar las presunciones de los efectivos de las fuerza sobre qué tipo de recompensa merecen a cambio de meses lejos de su hogar y de semanas a bordo del buque. O deberán modificar su doctrina de seguridad mundial para poder confiar en menos y más pequeñas bases en el exterior.

Conclusión

Las mujeres de Belice (y de alguna manera, las mujeres importadas de Guatemala) tienen mucho para decírnos sobre cómo las fuerzas armadas británicas utilizan la sexualidad para llevar a cabo sus políticas exteriores.⁵² Las mujeres de Irlanda del Norte y de Alemania Occidental que salen con soldados británicos tienen mucho para compartir con las mujeres de Belice. Las mujeres británicas casadas con soldados británicos pueden hacernos entender la situación en su totalidad, de la misma manera que las activistas por la paz británicas y las que prestan servicios en las fuerzas. Las experiencias aparentemente diferentes de estas mujeres contribuyen a una política gubernamental de género sobre las bases militares.

Pero son las mismas divisiones entre estas mujeres lo que hace que las bases militares sean seguras. Las fuerzas armadas necesitan a las mujeres para que mantengan sus bases, pero necesitan a esas mujeres para imaginar que pertenecen a categorías exclusivas. Las mujeres de distintos países están separadas por la distancia, y a menudo por la raza y la desigualdad de la influencia política. Las prostitutas, novias, esposas, activistas por la paz y mujeres soldados aprendieron a considerarse como rivales ideológicos o sexuales. Un movimiento feminista en

⁵⁰ Ibidem., p. 38.

⁵¹ *Christian Science Monitor*, 18 de febrero de 1988.

⁵² Jacqui Alexander, una feminista y socióloga afro-caribeña, informó que las mujeres activistas beliceanas creían que las autoridades británicas traían a las mujeres guatemaltecas a Belice en calidad de trabajadoras sexuales para los soldados británicos que acampaban allí; esto causó cierta tensión entre las mujeres beliceanas y guatemaltecas. Jacqui Alexander, en conversación, Cambridge, MA, Diciembre de 1988.

contra de las bases evidencia estas divisiones. En este sentido, un movimiento en contra de las bases que ignora la dependencia de las fuerzas armadas de las relaciones complejas entre las mujeres deja intacta la estructura de las bases militares aún si se cierra una base determinada.

Una mujer que vive en una base militar en calidad de esposa desea sentirse segura. Y su propio progreso depende de que su esposo tenga un rendimiento exitoso para lograr un ascenso. De esta manera, ella ve a las activistas por la paz que acampan en las afueras como el enemigo y no como un aliado. La mujer que sirve en las fuerzas trata de desafiar las convenciones masculinas militares; se ve a sí misma como una socia en la guerra, no como un objeto sexual para sus compañeros hombres. Por lo tanto, no es sorprendente que se moleste profundamente con las mujeres que trabajan como prostitutas afuera de las bases (y a veces adentro), erotizando, piensa, su lugar de trabajo. Las novias de los soldados nunca están completamente seguras si el soldado con el que salen quizás tenga una esposa en su país, si las promesas de matrimonio se cumplirán cuando un superior les recomienda no casarse con mujeres extranjeras o cuando finalicen su misión y la necesidad de compañía local termine abruptamente.

De esta manera, cuando las kenianas y filipinas se reunieron en Nairobi en 1985 y lanzaron la Campaña en contra de la prostitución en bases militares (CAMP – Campaign Against Military Prostitution) para crear una red de mujeres en todos los países con bases estadounidenses, tomaron la iniciativa de desmantelar la estructura de género global sobre la cual depende cada base.⁵³ Lo mismo hicieron las activistas filipinas que están en contra de las bases quienes tratan de imaginar cuál sería el significado de sus acciones para las mujeres políticamente comprometidas de la pequeña nación de Belau en el Pacífico, el sitio de apoyo favorecido por las fuerzas militares norteamericanas por su gigantesca base naval de la Bahía de Súbic.⁵⁴ Cuando una base es expulsada con éxito, es probable que se traslade a otro lugar. Si las mujeres que participan activamente en los movimientos en contra de las bases ven la posibilidad de establecer contactos con las mujeres en otros países como parte de su trabajo, existen mayores posibilidades de que la eliminación de una base militar genere una reevaluación fundamental de la estrategia global, no simplemente una transferencia de personal y equipos. Si las mujeres soldados y las esposas comienzan a explorar los caminos en los cuales la prostitución contamina no sólo la vida en la base sino también la vida del país en el cual viven, es probable que el respeto que buscan para ellas mismas tenga raíces más profundas. Dicha exploración también puede inducirlas a ampliar sus horizontes políticos, a

⁵³ La hermana Soledad Perpinan, una de las fundadoras de CAMP, Movimiento del Tercer Mundo contra la Explotación de la Mujer, Manila, Filipinas, conferencia en Clark University, Worcester, MA, Abril de 1987; Leopoldo Moselina, “Prostitution and Militarization”, en *Cast the First Stone*, Quezon City, Consejo Mundial de Iglesias de Filipinas, 1987, pp. 49-65; Saundra Sturdevant, “The Bargirls of Subic Bay”, *The Nation*, 3 de abril de 1989, pp. 444-6.

⁵⁴ Para mayor información sobre el impacto de las bases militares en las mujeres del Pacífico y en el activismo de las mujeres en contra de la proliferación nuclear en el Pacífico, remitirse a *Day of Two Suns: US Nuclear Testing and the Pacific Islands*, de Jane Dibblin, Londres, Virago, 1988. También, Women Working for a Nuclear Free and Independent Pacific, c/o Beech Range, Levenshulme, Manchester, M19 2EO.

concentrarse menos en los beneficios y a formular más preguntas sobre las consecuencias de la militarización.

Bibliografía

- E. P. Thompson, “Introduction”, en E. P. Thompson, Mary Kaldor y otros *Mad Dogs: The US Raids on Libya*, Londres, Pluto Press, 1987.
- Michael Kidron y Dan Smith, *The War Atlas*, Londres, Pan Books; New York, Simon & Schuster, 1983, mapa 17.
- Pulling Back, American Friends Service Committee, Filadelfia; New York Times, 23 de diciembre y 25 de diciembre de 1988.
- Graham Smith, *When Jim Crow Met John Bull: Black American Soldiers in World War II Britain*, Londres, I. B. Travis, 1987; New York, St. Martin’s Press, 1988.
- Mary Penick Motley, Editora, *The Invincible Soldier: The Experience of the Black Soldier, World War II*, Detroit, Wayne State University Press, 1987.
- Cynthia H. Enloe, *Ethnic Soldiers: State Security in Divided Societies*; Londres, Penguin, 1980.
- John Costello, *Virtue Under Fire: How World War II Changed Our Social and Sexual Attitudes*, Boston, Little, Brown & Company, 1985.
- Joyce Hibbert, *War Brides*, Toronto, New American Library of Canada, 1980.
- Norman Lewis, “Essex”, *Granta*, Nro. 23, Londres y Nueva York, Penguin, Spring, 1988.
- Myna Trustram, *Women of the Regiment: Marriage and the Victorian Army*, Cambridge y Nueva York, Cambridge University Press, 1984.
- Cynthia Enloe, *Does Khaki Become You? The Militarization of Women’s Lives*, Londres y Winchester, MA, Pandora Press, 1988.
- Mona Macmillan, “Campfollower: A Note on Wives in the Armed Forces”, en Hillary Callan y Shirley Ardener, editores, *The Incorporated Wife*, Londres, Croom Helm, 1984.
- Rosemary McKechnie, “Living with Images of a Fighting Elite: Women and the Foreign Legion”, en *Images of Women in Peace and War*, de Sharon Macdonald, Pat Holden y Shirley Ardener, editores, Londres, Macmillan, 1987, Madison, WI, University of Wisconsin Press, 1988.
- Mary Wertsch, *Military Brats: Legacies of Childhood Inside the Fortress*, Nueva York, Crown, próximamente.
- Barbara Rogers, *Men Only*, de, Londres y Winchester, MA, Pandora Press, 1988. “The Flip Side of Volunteering”, *Washington Report*, octubre/noviembre, 1987, publicado por Women’s Equity Action League, 1250 I Street NW, Washington DC 20005.
- Joan Smith, “Ghost Riders in the Sky”, *New Statesman and Society*, 10 de junio de 1988 Lynchcombe, *At Least Cruise is Clean*, RU, Niccolo Press, 1984.

- Alice Cook y Gwyn Kirk, *Greenham Women Everywhere*, Londres, Pluto, Boston, South End Press, 1983 Lynne Jones, “Perceptions of Peace Women at Greenham Common 1981-1985”, en Sharon Macdonald y Otros.
- Beatriz Campbell, *The Iron Ladies: Why do Women Vote Tory?*, Londres, Virago, 1987.
- Mapa de los campamentos de paz de las mujeres: Joni Seager y Ann Olson, *Women in the World: A International Atlas*, Londres, Pan Books, New York, Simon & Shuster, 1987.
- Faslane: *Diary of Peace Camp*, Edimburgo, Polygon Book, 1984.
- *We are Ordinary Women. A Chronicle of the Puget Sound Women's Peace Camp*, Seattle, Seal Press, 1985.
- Jane Held, “The British Peace Movement: A Critical Examination of Attitudes to Male Violence within the British Peace Movement, as Expressed with Regard to the ‘Molesworth Rapes’ ”. *Women's Studies International Forum*, vol 11, nro. 3, 1988.
- Yarrow Cleaves, “Greenham Common: One World, Many Women” en *Greenham Women Against Cruise Missiles*, una carta editada por Gwyn Kirk, 339 Lafayette Street, Nueva York, NY 10012, diciembre de 1988.
- Rebecca Green, “Greenham to Aldermaston”, *Everywoman*, Febrero de 1988.
- Alexander Alexiev, *Inside the Soviet Army in Afghanistan*, Santa Monica, CA, Rand Corporation, 1988.

La cuestión de género y la profesión militar

Marcela Donadio

En la mayor parte de los países de la región cualquier debate sobre la cuestión de género en las Fuerzas Armadas necesita ubicarse en el contexto de democratización, en el cual se producen o no reformas en los sectores de seguridad y defensa. El desarrollo de políticas de género, en todos los ámbitos de la política, se relaciona con los avances de la institucionalidad democrática y las reformas legislativas. Los sectores de seguridad y defensa no escapan a esta tendencia general, aunque se acentúe por una visión tradicional de la carrera militar o policial, dominada por imágenes ligadas a lo masculino.

La institución militar posee pautas estructurales y de conducta que tienden al objetivo de prepararse para su desempeño en el uso de la violencia armada. El ejercicio de la profesión implica así la formación de una mentalidad determinada. Ella enmarca la opinión sobre las actitudes de otros, arroja visiones sobre la historia y el devenir futuro, determina motivaciones y racionalizaciones en la toma de decisiones, y provee técnicas con las cuales se conducen los comportamientos cotidianos. Al mismo tiempo, genera una cercanía y espíritu común con aquellos que comparten la misma característica. La profesión militar posee, en este sentido, características peculiares relacionadas con la posibilidad de ejercicio de la violencia, con el riesgo físico, y con la propia justificación de su existencia, a saber, la visión sobre el conflicto. Por ello, en la construcción del control y conducción civil de las instituciones militares, el conocimiento de aquello que se desea controlar y conducir es una pieza central del esquema. Del conocimiento de la esencia de la profesión militar y su consiguiente ética, el académico o el político obtendrán explicaciones que ayudarán a la toma de decisiones y a la conducción de una institución peculiar.⁵⁵

La discusión sobre la cuestión de género en las Fuerzas Armadas se enmarca en las características de la institución militar. Se relaciona con la apertura y la democratización de la sociedad toda, y agrega –en este sector- condimentos propios de la imagen, la mentalidad y las pautas estructurales de una institución pensada desde sus inicios con características masculinas. Por ello, la incorporación de mujeres a las filas de las Fuerzas Armadas suele ser un tema difícil de tratar, cayéndose en clichés y lugares comunes que empañan y evitan discusiones más profundas sobre el modelo de la institución militar.

⁵⁵ “El militar profesional es un ente original, pues es un experto en la práctica de la guerra y en el uso organizado de la violencia. Este objetivo esencial de la organización militar crea un medio peculiar e influye sobre el proceso de adopción de decisiones. Los antecedentes sociales, la autoridad militar y las experiencias de la carrera condicionan las perspectivas de sus jefes. El estilo de vida de la comunidad militar y el sentido del honor militar contribuyen a perpetuar el carácter distintivo de la profesión. El reconocimiento de los atributos propios de la profesión militar suministrará una base realista para mantener una supremacía político-civil sin destruir la necesaria autonomía profesional.” JANOWITZ, MORRIS. *El Soldado Profesional*. Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1967, pág. 29.

Las características de la institución militar

Las bases sobre las que se construyeron las instituciones militares a fines del siglo XIX e inicios del XX en la mayor parte del mundo suponen que el ejercicio de la profesión militar implica una vocación especial. En este modelo, el Estado asume el costo y el riesgo de ciudadanos con armas desarrollando –a través de la re-socialización de la educación militar– una vocación especial en el ejercicio de su labor que los diferencia de otras profesiones. Supone que esos ciudadanos no son solamente profesionales pagados por el Estado o pertenecientes a su estructura administrativa, sino que están dispuestos a ofrecer su bien más preciado –la vida– en defensa de los intereses del Estado. En la región latinoamericana se ha ido incluso más allá: gran parte de los ejércitos defienden “la Nación”, o se ven a sí mismos anteriores a ella, lo cual puede constatarse mirando los relatos que las instituciones militares hacen de su propia historia, y en qué punto registran su inicio. Si en otras partes del mundo los puntos clave de este modelo (la educación, la política de personal, el reclutamiento o el sistema de justicia) ha experimentado reformas al calor de los cambios en el contexto internacional, social, y tecnológico, en nuestra región permanecen en gran parte inalterados y responden a las mismas pautas que dieron origen a las instituciones armadas profesionales en el siglo pasado.

La educación militar, por ejemplo, cumple un papel fundamental en el proceso de resocialización que, por los modelos vigentes, impera y determina las formas y características de la profesión militar en la mayoría de nuestros países. Desde el ingreso al sistema de academias, a una corta edad, el candidato recibe conceptos, prácticas, percepciones, imágenes y relatos que forman su aproximación a lo que es ser militar, y lo imbuye de la ética deseada por la formación. El ejercicio de la profesión supone la formación de una mentalidad propia que domina la vida cotidiana y las políticas de la institución.⁵⁶

Ahora bien, en las últimas décadas las características de la institución militar han experimentado cambios, principalmente al calor de aquellos que se han producido en los tipos de conflicto y en la tecnología que rodea su labor. Ello ha sido estudiado por distintos

⁵⁶ Uno de los mayores estudiosos de la profesión militar, Samuel Huntington, la definió en los siguientes términos: “La ética militar subraya la permanencia, la irracionalidad, la debilidad y el mal en la naturaleza humana. Subraya la supremacía de la sociedad respecto del individuo y la importancia del orden, la jerarquía y la división de las funciones. Subraya la continuidad y el valor de la historia.

Acepta al Estado-nación como la forma más alta de organización política y reconoce la constante probabilidad de las guerras entre naciones-Estado. Subraya la importancia del poder en las relaciones internacionales y advierte sobre los peligros a la seguridad del Estado. Sostiene que la seguridad del Estado depende de la creación y mantenimiento de fuerzas militares poderosas. (...) Exalta la obediencia como la virtud más alta de los militares. La ética militar, en consecuencia, es pesimista, colectivista, inclinada hacia la historia, orientada hacia el poder, nacionalista, militarista, pacifista e instrumentalista en su visión de la profesión militar. Es, en resumen, realista y conservadora” HUNTINGTON, SAMUEL. *El Soldado y el Estado* (1957). GEL, Buenos Aires, 1985, págs. 87-88.

académicos, comenzando con el pionero y adelantado trabajo de Janowitz que ya fue referenciado. La columna vertebral de la institución (la capacidad de mando y obediencia) ha visto el surgimiento de una nueva autoridad, en la cual el dominio autoritario pierde relevancia, al tiempo que se confiere un papel más importante a la persuasión, la manipulación y el consenso colectivo. Los tipos de carrera también han variado, con un mayor énfasis en carreras adaptativas antes que en el anterior predominio del liderazgo heroico. Todo ello supone, también, variaciones en el reclutamiento de oficiales, y de tropa: las motivaciones para el ingreso a la carrera ya no expresan el predominio de la herencia familiar, la proveniencia de determinado tipo de familia, o la búsqueda de preeminencia social.⁵⁷

El profesional militar, entonces, desempeña su labor dentro de una estructura institucional que está cambiando. El desarrollo tecnológico, que conlleva asimismo la necesidad del *expertise*, es el principal factor que opera en la tendencia hacia formas de organización y pautas de autoridad más cercanas al mundo civil. La tensión entre estas distintas pautas de autoridad puede originar desacomodamientos al interior de la institución, y aún crisis, generalmente entre el tipo de liderazgo tradicional y el adaptativo.

Ahora bien, la mayoría de las Fuerzas Armadas latinoamericanas se profesionalizaron, desde fines del siglo XIX e inicios del siglo XX, bajo los modelos europeos de ejércitos profesionales, y con valores y estructuras que respondieron a todos estos conceptos y al modelo heroico. La cuestión de género necesita insertarse en los debates producidos por los cambios que provocan las transiciones a la democracia, aquellos generados por la propia evolución del tipo de institución militar, sus misiones, y las necesarias estructuras que derivan de ello.

La incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas

Durante las últimas décadas ciertas variables coadyuvaron al cambio de la visión profesional de las Fuerzas Armadas en distintos países y a una tendencia hacia la apertura y la modernización de las pautas culturales, dentro de lo cual se inscribe la incorporación de la cuestión de género. Entre las principales podemos citar:

1. El cambio del ambiente internacional y subregional en materia de seguridad, virando las hipótesis de conflicto hacia otras de cooperación y -en el ámbito interno- una necesidad de acercarse a la sociedad de la cual las Fuerzas Armadas son parte luego de diversas alternativas históricas que habían tendido a la separación.
2. La apertura en la participación en misiones diferentes a la tradicional, mayormente, operaciones de paz (con una participación regional creció casi en un 800% en la

⁵⁷ Existen lamentablemente escasos estudios al respecto en la región latinoamericana. Ver FITCH, J. SAMUEL. *The Armed Forces and Democracy in Latin America*. The Johns Hopkins University Press, Baltimore, 1998.

última década), que abrió el mundo de Oficiales y Suboficiales a realidades hasta entonces desconocidas, y al intercambio con los ejércitos más avanzados y modernos.

3. Las cuestiones del presupuesto militar, y sus consiguientes consideraciones sobre las necesidades de la estructura militar, que fue formando poco a poco una cultura pragmática, consecuentemente más abierta a los cambios que pudieran favorecer la supervivencia y la recomposición institucional.
4. Los nuevos modelos de Fuerzas Armadas en distintas partes del mundo, que hablaban del paso de modelos de ejércitos permanentes sustentados en la fuerza del número, a ejércitos altamente tecnificados más confiados en el poder de fuego, la movilidad y la adaptación a diferentes ambientes y misiones.

De ellas, algunas son de particular relevancia. La incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas vino de la mano de la democratización, donde las fuerzas militares han hecho un ingente esfuerzo por parecerse más a la sociedad y unirse a ella. Estamos aquí refiriéndonos al ingreso a la carrera militar propiamente dicha, con posibilidad de acceder a puestos de comando, y no a la incorporación de mujeres profesionales (abogadas, médicas, enfermeras, etc.), que sí existía en casi todos los países al menos desde mediados del siglo XX. El ingreso a la carrera militar tuvo también relación con las necesidades de reclutamiento de personal, en un contexto en el cual las profesiones civiles ganaron adhesión no sólo por la oferta económica sino también por la pérdida de nitidez que antes tenían las funciones y misiones de la carrera militar.

Las resistencias culturales institucionales a esta incorporación son, también, en este contexto, resistencias a un cambio de modelo que se vino encima sin que hubiera mayor capacidad de reacción por parte de las dirigencias militares. Por ello, la incorporación de mujeres fue, en todos los casos, un proceso poco planificado, que debía producirse y que provocaba una imagen abierta y modernizada de la que nadie quería quedar fuera.

Los vínculos de esta incorporación con las políticas de personal son entonces materia de estudio, aún. Por un lado, el ingreso a una fuerza como la militar es el ingreso a una institución estatal en la cual se encuentra salario y prestaciones sociales. Las mujeres militares se esfuerzan por una carrera en la que no desean privilegios ni contemplaciones, sino más bien igualdad de oportunidades. Hombres y mujeres son parte de un cuerpo profesional del Estado, en el que resta todavía trabajar sobre criterios de promoción y ascenso por capacidades independientemente del género. Los llamados “techos de cristal” existentes hablan de la permanencia de modelos de fuerza ligados a la fuerza y características físicas. Pero también es necesario analizar cuánto puede haber de resistencias ocultas a otros, extraños hasta ahora, que vienen a disputar cargos y comandos, ampliando la competencia.

En lo que se refiere a la educación, se encuentran tal vez los mayores desafíos y es otra materia de estudio pendiente. La democratización supone revisar los procesos de socialización que forman la mentalidad profesional, y los valores, sean ellos de carácter prebendario o resaltando ideales masculinos. Aparece aquí una interesante pregunta, desafiante, y pasible de

estudios más profundos: el ingreso de mujeres, ¿implica un cambio de patrones culturales al producirse un nuevo aporte, o son asimiladas a la cultura preexistente? ¿Implicará o no un cambio, más allá de las imágenes políticamente correctas, en términos de la permeabilidad de la institución militar a la sociedad?

La administración de las carreras, por otra parte, cambia también las perspectivas profesionales, y lleva al debate acerca de las capacidades necesarias para las funciones de combate, de mando, y de otra clase de misiones. Pero también, a considerar si el ascenso de mujeres a puestos de comando significará o no un cambio en el tipo de liderazgo de las fuerzas militares, y si promoverá mayor capacidad de liderazgos adaptativos, necesarios para encarar procesos de reforma como los que pueden plantearse en el horizonte de muchas Fuerzas Armadas.

Conclusiones

La incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas en los diversos países de la región latinoamericana no ha respondido a un proceso planificado. Sin embargo, ello no empañá el hecho de que la gran mayoría de los países han realizado procesos de incorporación que han guardado una estrecha relación con la democratización de las últimas décadas. Hoy, las estructuras militares de la defensa nacional experimentan tensión entre tendencias históricas y perspectivas de futuro. Es claro que han cambiado los paradigmas del campo de la seguridad. Y que en nuestra región también lo han hecho, si no en teoría, en práctica. La mirada al interior de las instituciones militares, que es parte de la consolidación y profundización de la democratización en proceso, conducción política, supone analizar y tomar decisiones sobre temas como quiénes forman parte de las instituciones militares.

En lo que se refiere a género, básicamente, pueden tomarse dos caminos políticos: incorporarlo porque se trata de un tema inocuo en términos de costos de politización del tema, o asumir los profundos impactos que puede tener en términos de democratización. El tema de género (así como otros tales como la multiculturalidad o los derechos humanos), corren con el peso de haber sido incorporados por ser políticamente correctos. De allí, los techos de cristal que se observan, las dificultades para hacer de ellos una política planificada y sostenida, y su escasa –hasta ahora- influencia en términos de la educación.

La incorporación y progreso de mujeres en las filas armadas choca con las imágenes heroicas del profesional militar que continúan imperando, y constituye muchas veces un cliché. Pero es de esperar que en un futuro cercano comiencen a valorarse, tanto en el campo político como en el académico, sus grandes posibilidades para el avance de la cultura democrática: cambia modelos, abre discusiones, enfrenta a lo distinto, sale del esquema de modelos unitarios donde todos son iguales. Y así como en el caso de la multiculturalidad o los derechos humanos, interpela el modelo de las Fuerzas Armadas de cara a las misiones que

deberán cumplir. ¿Qué mayor vínculo puede haber entre los efectos de temas como éste, y el desarrollo de una cultura democrática?

Bibliografía

- FITCH, J. SAMUEL. *The Armed Forces and Democracy in Latin America*. The Johns Hopkins University Press, Baltimore, 1998.
- HUNTINGTON, SAMUEL. *El Soldado y el Estado* {1957}. GEL, Buenos Aires, 1985.
- JANOWITZ, MORRIS. *El Soldado Profesional*. Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1967

Reflexiones para la construcción de una agenda de género en las Fuerzas Armadas⁵⁸
Maria Celina D'Araujo

El seminario *Género y Fuerzas Armadas*, realizado los días 22 y 23 de setiembre de 2009 en Buenos Aires, y que dio origen a este artículo, fue comentado en esa ocasión en un blog denominado “Universo Armado”.⁵⁹ El blog consideró el tema como una “ofensa” y registró varias manifestaciones curiosas, la mayoría de las cuales eran jocosas. En una de ellas un internauta afirmaba:

“Creo que gastar un solo centavo en algo como esto, charlas sobre género y demás cosas, estando el estado URGENTE de necesidades en las FFAA es un despropósito, una burla. Lo mismo pienso cuando veo que gastan plata en cambiar de autos los generales del EA, cuando veo las impresiones de los libros con los “discursos” de la Sra. Ministra y demás cosas. Tenemos q tomar conciencia, de la importancia de la defensa, que no es una institución del gobierno de turno, sino del ESTADO ARGENTINO, de la NACIÓN. *Menos charlas y mas balas...*” (cursiva nuestra)

En otro comentario un internauta destacaba, con razón, el hecho de que el tema de género iba más allá de la idea de sexo - masculino o femenino. De esta forma, discutir género en las Fuerzas Armadas era una manera también de introducir la delicada cuestión de la homosexualidad entre los militares.

“Para mí (sospecho) viene enganchado con todo el lobby rosa y su filosofía de género. La sexualidad como una “construcción cultural” y no como una realidad biológica. [...] No se Uds. pero no me gustaría ver a nuestras FF.AA. desfilando con travestis y cosas por el estilo en la “marcha del orgullo gay”... Los caídos en Malvinas se retorcerían en sus tumbas, y todos los próceres que honraron con su sangre este suelo.”

Las manifestaciones en el blog expresan claramente varios cuestionamientos sobre las Fuerzas Armadas y los valores culturales. Entre ellos el lugar de la mujer y de los homosexuales en la sociedad post moderna; el papel de las Fuerzas Armadas en un mundo que niega la guerra de conquista dominante durante milenios, pero que enaltece la industria bélica y el armamento como indicador de soberanía nacional; y, las posibilidades de que cambios culturales y de comportamiento en el campo de la sexualidad puedan alterar tradicionales patrones de conducta social y profesional entre los militares. Los argumentos del blog diferencian claramente, y con razón, género de sexo y llaman la atención hacia un tema que todavía es tabú en las Fuerzas Armadas de América Latina: la homosexualidad.

⁵⁸ Traducido por: Trad. Clarisa Rovira

⁵⁹ <http://blogs.perfil.com/armas/2009/09/21/seminario-genero-y-fuerzas-armadas/> - obtenido en julio de 2010. El blog es administrado por el periodista argentino Héctor Enrique Velázquez.

Este conjunto de problemas, aunque expresado en el blog en un lenguaje común y prejuicioso, nos remite de hecho a un interrogante legítimo y crucial: las sociedades democráticas, en especial las del Cono Sur que pasaron por violentas dictaduras militares, ¿necesitan más armas o más debate sobre el futuro de la institución militar y de la democracia? Probablemente los dos, pero vamos a atenernos a la necesidad de comprensión de la perspectiva de género como un eje imprescindible para pensar *todas* las instituciones de Estado.

Partimos del principio de que las Fuerzas Armadas son instituciones destinadas a garantizar la seguridad de la sociedad y del Estado al que pertenecen. En segundo lugar, entendemos que la defensa se alcanza de forma más efectiva si existen políticas para la paz, la cooperación y la confianza entre las naciones. Las sociedades necesitan defenderse de amenazas de guerra y por eso las Fuerzas Armadas tienen que hacer, actualmente, la política de la paz y de la tolerancia cultural. Esta nueva situación da origen a lo que algunos autores llaman ejércitos post modernos o tropas “amansadas”.⁶⁰

Este debate está inscripto también en el ámbito de la expansión de los derechos de ciudadanía para mujeres, minorías étnicas y otras minorías sociológicas, lo que llevó a los reclamos conocidos como el “derecho a combatir”.⁶¹ Según recuerda Peter Sloterdijk (2000:12), el “servicio militar obligatorio universal para jóvenes del sexo masculino y la lectura obligatoria universal de los clásicos para ambos sexos caracterizan la época moderna burguesa clásica”. Los nuevos medios de comunicación introdujeron otras formas de información, se abandonó en parte la formación a través de los libros, y el debate intelectual y comportamental ganó el centro del debate político, pero la nación armada continuó siendo un supuesto. La novedad es que las Fuerzas Armadas pasaron a incluir a ambos sexos. O sea, la post modernidad también impactó en los cuarteles, que se volvieron vulnerables a los amplios cambios en marcha en la sociedad, pero que en el caso de América Latina se resisten a entender la dimensión y la importancia de este proceso.

Por lo tanto, las consecuencias de estos cambios sobre la institución militar no pueden ignorarse o descartarse con ironías. De la misma forma, no pueden verse sólo como mera cuestión formal de incorporación de las mujeres a los cuarteles en funciones antes reservadas al sexo masculino. Abrir las carreras militares a las mujeres es una motivación más para pensar en cómo formular políticas más igualitarias para todos, cómo construir la paz, evitar la violencia, proteger a los más vulnerables, entre ellos los niños, las mujeres y los homosexuales. Se parte aquí del punto de vista que ante temas tan importantes como vida, paz, seguridad, protección para los niños e indefensos en situación de riesgo, los hombres y mujeres juntos, independientemente de su preferencia sexual, pueden llegar a soluciones más sensatas y más correctas que sólo un grupo sexista.

Incorporar a las mujeres en los cuarteles y no vetar preferencias sexuales no son solamente formalidades. Son parte de un proceso activo de debate y de decisiones que tienen que ver con

⁶⁰ Moskos, Williams e Segal, 2000; Gouveia, 1997.

⁶¹ Carreiras, 1997

la humanidad y definen lo que aquí llamamos una perspectiva de género.⁶² No se trata de transformar a mujeres y homosexuales en máquinas de matar, en instrumentos de conquista bélica del poder. Al contrario, la perspectiva de género debe tener en cuenta la construcción de políticas pacificadoras y tolerantes. La igualdad deseada no es la de poder matar, sino la de poder cooperar para salvar vidas humanas y el planeta.

Por otra parte, esta percepción relativa a las mujeres fue claramente adoptada por la ONU. Según el Secretario General de la ONU, Ban Ki-moon, “la capacitación de mujeres contribuye a crear sociedades más fuertes”. Su presencia ha tenido resultados altamente positivos en “acciones de control de multitudes, búsquedas en domicilios o interrogatorios de sospechosos”. De la misma forma, “el refuerzo de la presencia femenina en las misiones de la ONU es un ingrediente clave para la construcción de una paz duradera”. La participación femenina en misiones de paz ha sido evaluada positivamente y, según el Secretario, forma parte de los planes de la ONU aumentarla en un 20% hasta 2014. También según él, la ONU tiene como objetivo reclutar más mujeres para cargos de observadoras militares y policías en el campo de los derechos humanos y humanitarios. El secretario Ban concluye afirmando que la “capacitación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas ayuda a que la organización respete mejor sus principios, reforzando al mismo tiempo su eficacia.”⁶³

Por parte de la ONU existe el entendimiento de que la participación femenina es esencial para alcanzar la paz, la democracia y el respeto a los derechos humanos. Por eso mismo el 31 de octubre de 2000, el Consejo de Seguridad aprobó por unanimidad la Resolución 1325 que intenta adoptar la perspectiva de género en las acciones de las Naciones Unidas indicando lo mismo para todos los países miembros. La Resolución reafirma el importante rol de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos, en las negociaciones de paz, en la construcción y en el mantenimiento de la paz. Además, incita a que todas las partes involucradas en conflictos tomen medidas especiales para proteger a mujeres y niñas de la violencia basada en el género, especialmente la sexual.⁶⁴

Ese es sin duda un proceso lento que encuentra resistencias en varios frentes, no sólo en los cuarteles. Según la asesora especial de la ONU para cuestiones de género y progreso de las mujeres, Rachel Mayanja, en una declaración ante el Consejo de Seguridad, en 2008, hay “un largo camino a recorrer para garantizar la participación igualitaria de las mujeres y que se involucren plenamente en todos los esfuerzos por mantener y promover la paz y la seguridad, particularmente en materia de prevención y solución de conflictos y en cuestiones de violencia contra la mujer”.⁶⁵

⁶² El tema de la homosexualidad en los cuarteles ya fue abordado por mí en otras ocasiones. Ver, por ejemplo, D'Araujo, 2003.

⁶³ Las declaraciones del Secretario General de la ONU, Ban Ki-moon, se realizaron el 4 de junio de 2010, durante un debate de la Asamblea General sobre la participación femenina en misiones policiales y de paz. <http://www.unmultimedia.org/radio/portuguese/detail/180916.html> - obtenido en julio de 2010.

⁶⁴ Sobre la participación de las mujeres de América Latina en las Fuerzas Armadas y en Misiones de Paz, ver Donadio, 2009.

⁶⁵ <http://mercadoetico.terra.com.br/arquivo/compromisso-da-onu-com-mujeres-fica-no-papel/> - obtenido en julio

Sin embargo, en lo que se refiere a la cuestión homosexual, no hay una orientación específica de la ONU para temas militares. El tema se trata en el ámbito de otros derechos humanitarios en general y cuando se menciona la palabra género, ella remite al tema femenino. A pesar de que muchos países practican políticas liberales a tal respecto, el tema se trata con cautela.

Dicho esto, daremos aquí una visión general de cómo se están produciendo esas dos modalidades de incorporación – mujeres y homosexuales - en las Fuerzas Armadas de los países miembros de la OTAN y cómo se está diseñando ese cuadro en América Latina. Se observa que las limitaciones impuestas a los homosexuales son básicamente de orden moral, mientras que los argumentos contrarios a un pleno acceso de las mujeres a todas las etapas de la carrera militar se refieren básicamente a la fuerza física y a factores biológicos.

La incorporación de mujeres y homosexuales a las Fuerzas Armadas sólo puede ser debidamente considerada cuando las sociedades establecen para ellas que la libertad de elección y derechos iguales para todos son parte inviolable de la soberanía individual.⁶⁶

De todas formas, lo que este trabajo deja en claro es que el acceso de las mujeres a las Fuerzas Armadas es de más fácil asimilación que el de los homosexuales. En este caso, las restricciones se vuelven más rígidas porque la homosexualidad todavía está repleta de connotaciones negativas desde el punto de vista social, moral y religioso. En prácticamente toda América Latina, a la homosexualidad se la ve como un desvío o depravación moral, una enfermedad, una anomalía o indignidad social. Por lo tanto, es diferente de la condición femenina, asociada a la debilidad física, vocación maternal, pero no a aspectos reprobables desde el punto de vista moral o religioso.

Varios países ya adoptaron la incorporación de mujeres y homosexuales a las Fuerzas Armadas y eso no acarreó, como se imagina, transformaciones esenciales en los criterios de acción interna y de organización de la institución militar. Los principios que tradicionalmente rigen las Fuerzas Armadas son básicamente los de la disciplina y de la jerarquía. Y, todo indica que así seguirá siendo en la post modernidad. Estas incorporaciones tampoco significaron alterar el *ethos* de la institución dirigido a formar seres humanos preparados para defender la sociedad, aquello que en la versión medieval y más tradicional se ha llamado “guerreros”, y que modernamente llamamos “soldados”.

Actualmente, la mayor parte de los países occidentales está aceptando mujeres en las Fuerzas Armadas aunque con restricciones en lo que se refiere a la posibilidad de escalar todas las posiciones jerárquicas y las de mando.⁶⁷ En los países sudamericanos con servicio militar obligatorio, la participación femenina es facultativa.⁶⁸ Todos los países de Sudamérica,

de 2010.

⁶⁶ Sobre la manera en que el tema se está abordando en varios países del mundo, ver Moskos, Williams, Segal, 2000.

⁶⁷ Algunos autores afirman que el ingreso de mujeres en las Fuerzas Armadas, después de la segunda Guerra Mundial, fue en respuesta a la poca atracción que la corporación comenzó a tener como opción profesional para los hombres. A tal respecto, ver Moskos, Williams, Segal, 2000.

⁶⁸ En Sudamérica, sólo Argentina, Perú y Uruguay no tienen servicio militar obligatorio. Donadio, 2008.

básicamente a partir de fines del siglo XX, pasaron a aceptar mujeres en las carreras a pesar de que continúen existiendo algunas restricciones de mando.⁶⁹ La incorporación femenina se está realizando gradualmente, aunque en la mayoría de los países no haya un debate más calificado y sistemático sobre políticas transversales de género en todos los ámbitos del gobierno y de las instituciones de Estado.⁷⁰

De esa forma, la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas es prácticamente una constante en los países miembros de la OTAN y también en los de Sudamérica. Con relación al tema de los homosexuales, la situación es muy distinta. A pesar de que prácticamente todos los países sudamericanos estén desarrollando algún tipo de debate a tal respecto, ninguno de ellos, con excepción del Uruguay, descriminalizó la incorporación de homosexuales, según los datos dispuestos en el siguiente cuadro. No deja de ser sorprendente, sin embargo, la cantidad de países que ya lidian con ese tema sin problemas legales o disciplinarios.

Incorporación de mujeres y homosexuales en las Fuerzas Armadas – países de la OTAN y Sudamérica

Países	Mujeres - Comienzo de la incorporación	Incorporación de homosexuales
Alemania	2000	Sí
Argentina	1980	Sí
Bélgica	1977	Sí
Bolivia	1979	No
Brasil	1998	No
Canadá	1951	Sí
Colombia	1977	No
Dinamarca	1946	Sí

⁶⁹ Donadio, 2008.

⁷⁰ Masson, 2009, indica una serie de puntos para componer una agenda de debate acerca de las mujeres y las Fuerzas Armadas.

Países	Mujeres - Comienzo de la incorporación	Incorporación de homosexuales
Ecuador	2003	No
España	1988	Sí
Estados Unidos	1970	Sí
Francia	1951	Sí
Grecia	1979	No
Guyana	No	No
Holanda	1988	Sí
Hungría	1996	No
Italia	2000	Sí
Luxemburgo	1987	Sí
Noruega	1985	Sí
Paraguay	2003	No
Perú	1997	No
Polonia	1999	No
Portugal	1988	No
Reino Unido	1992	Sí
República Checa	1985	Sí
Surinam	No	No
Turquía	1955	No
Uruguay	1997	Sí
Venezuela	2002	No

Fuente: Annual Review of Women in NATO's Armed Forces, Summer 2001; *World Legal Survey*, The International Lesbian and Gay Association. www.ilga.org/information; Moskos, Williams, e Segal, 2000; Frank, 2010; Donadio, 2008; Informe sobre la integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas, Ministerio de Defensa de la República Argentina, 2010.

Además de los países listados arriba, otros todavía tienen políticas destinadas a recibir homosexuales en las Fuerzas Armadas sin problemas legales. Ellos son: Austria, Bahamas, Estonia, Finlandia, Irlanda, Israel, Lituania, Nueva Zelanda, Eslovenia, Sudáfrica, Suecia y Suiza.⁷¹ Como se ve, éste es un tema que tiende a expandirse en la agenda de los derechos y de las Fuerzas Armadas aunque sea más difícil en los países latinoamericanos en general.

En una larga investigación que desarrollamos en Brasil, escuchamos a varios jefes militares sobre la posibilidad de que se acepten a los homosexuales en los cuarteles con plenos derechos.⁷² En el transcurso de esas conversaciones escuchamos varias opiniones curiosas sobre la relación entre hombres y mujeres en los cuarteles. Según ellos, la mujer sería objeto de deseo del hombre y por eso se debería evitar que tuviera un contacto más cercano con los hombres en el día a día. El hombre, especialmente en momentos de carencia afectiva, podría hacer de la compañera militar un blanco de sus instintos masculinos. Esta proximidad sería aún más sensible en los barcos, situación de soledad más extrema que podría llevar al hombre a querer suplir sus carencias afectivas con las mujeres a bordo.

Aquí, observándose una concepción tradicional, no se admite que el hombre pudiese ser objeto del deseo de la mujer. Al contrario, el acoso sexual a los hombres por las mujeres no llegó a ser mencionado por nuestros entrevistados como posibilidad o mucho menos como un problema. Por otro lado, la tesis de la carencia afectiva de los hombres heterosexuales en relación a las mujeres se usó como argumento contra los homosexuales. ¿Qué haría un homosexual en esos momentos? ¿Cómo reaccionaría?

Para nuestros entrevistados, mientras el hombre heterosexual podría contener o domesticar sus impulsos en relación a la mujer, el homosexual sería portador de un comportamiento erótico intempestivo poniendo en riesgo la cohesión y la disciplina militares. En este caso, el hombre heterosexual sería objeto del deseo y, paradójicamente, así como las mujeres, estaría en situación vulnerable cuando fuera deseado sexualmente por un homosexual.⁷³

Por lo que vimos, la presencia de homosexuales en los cuarteles se va haciendo más corriente en el hemisferio norte, pero todavía es una problemática delicada y difícil de ser asimilada en los países latinoamericanos. El homosexual frecuentemente es asociado a una amenaza para la tranquilidad de la tropa, de los cadetes y de los conscriptos, ya que no sería capaz de controlar impulsos ni de respetar modelos morales que condigan con la profesión. De todas formas, el tema está en debate en Brasil y en varios países de América Latina, en el ámbito de un debate mayor sobre derechos civiles y sobre eliminación de leyes que condenan ciertas opciones sexuales.

⁷¹ Datos del Palm Center –

http://www.palmcenter.org/press/dadt/releases/update_historic_congressional_votes_open_door_gay_and_lesbian_military_service - obtenido en julio de 2010.

⁷² Esta investigación se realizó en el Centro de Investigación y Documentación de la Fundación Getúlio Vargas en asociación con Celso Castro y Glauco Ary Dillon Soares.

⁷³ Esta forma de razonar, paradójicamente, iguala hombres heterosexuales a mujeres y, en ese caso, ambos son vulnerables y necesitan que la institución los proteja. Sobre este punto, agradezco las sugerencias del antropólogo Sérgio Carrara, de la Universidad del Estado de Río de Janeiro.

En Brasil, en 2002, el Ejecutivo envió un proyecto de ley al Congreso Nacional sobre derechos humanos en el que se propone modificar el artículo 235 del Código Penal Militar de 1969, que prevé castigos para prácticas “libidinosas”, homosexuales o no, en dependencias militares. La propuesta es abolir las palabras “pederastia” y “homosexuales” de los regimientos de disciplina militar. Sobre eso se pronunció un diputado, ex-militar, Jair Bolsonaro, representante de la línea conservadora dentro de las Fuerzas Armadas:

Ningún padre estaría tranquilo al saber que su hijo, durante cinco días de campamento, fue obligado a dormir en una minúscula carpa con un recluta homosexual sin poder protestar, pues si así lo hiciera, sería castigado por crimen de discriminación sexual!⁷⁴

Es interesante observar que el ejemplo de reclutas en carpas de campamento es recurrentemente mencionado como una situación límite al compartir la privacidad entre hombres heterosexuales, pero incompatible con la posibilidad de convivencia con homosexuales. Ésta sería, a su vez, una situación desestabilizadora en que las características del homosexual podrían potenciarse dejando al compañero en situación angustiante o de “desprotección”. Esa comprensión se vuelve aún más clara cuando se menciona la separación de los baños entre los sexos y la imposibilidad de hacer lo mismo con los homosexuales. El razonamiento muchas veces es que el homosexual tiene que ser identificado para ser evitado.

La incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas del Brasil y en todos los países, en general, fue un caso de éxito a pesar de cuidados iniciales muy calculados y de algunas limitaciones en la carrera. En cuanto a los homosexuales – *gays* y lesbianas –, el debate emergente explicita claramente que se trata de un tema todavía delicado especialmente en América Latina, dentro y fuera de los cuarteles.

Según una vasta bibliografía, el ingreso de mujeres y homosexuales en las Fuerzas Armadas debe verse a partir de dos ángulos: como una conquista democrática y como un problema institucional. Inclusive en países que absorbieron la participación femenina, todavía existen restricciones a la participación de las mujeres en algunas actividades, lo que implica privarlas de ciertos entrenamientos.⁷⁵ El tema se vuelve más polémico cuando vemos que hasta entre las mujeres están las que condenan la vida militar como una alternativa femenina legítima y las que atribuyen a la presencia de las mujeres cambios negativos en las Fuerzas Armadas. Algunas investigaciones señalan que las mujeres son responsables de una ruptura de cohesión militar y de una actitud más “abierta” y de “flexibilidad” del profesional militar. Para algunos, el mal desempeño de los militares norteamericanos se atribuye a la presencia femenina, que habría llevado a una feminización de la actividad militar, conclusión cuestionada por otras autoras.

De la misma forma, hay autoras que defienden la tesis de que la presencia de homosexuales en las Fuerzas Armadas norteamericanas es responsable de menores grados de cohesión interna y de combatividad de los militares. O sea, el debate sobre la pertinencia o la legitimidad de la presencia de mujeres y de homosexuales en las Fuerzas Armadas no se

⁷⁴ In “Homossexuais nas Forças Armadas: tabu ou indisciplina?” de Carlos Frederico de O. Pereira. <http://campus.fortunecity.com/clemson/493/jus/m06-021.htm>, obtenido en mayo de 2003.

⁷⁵ Elshtain, 1992; Miller e Williams, 2001

restringe al mundo ni a los prejuicios masculinos ni a los militares de más edad.⁷⁶ Por otra parte, un artículo de Frank (2010) presenta una lista de una serie de estudios que demuestran, por medio de investigación de campo en las guerras de Irak y de Afganistán, que la presencia de la homosexualidad no tiene ningún impacto negativo sobre las actividades y el *ethos* militar.

Sobre los Estados Unidos hay que mencionar la más importante investigación realizada con los militares en los últimos años. Nos referimos al minucioso trabajo sobre las relaciones civiles-militares en ese país cuyos resultados se encuentran en la ya clásica colección *Soldiers and civilians: the civil-military gap and American national security*, organizada por Peter Feaver y Richard Kohn (2001). Se verifica que allí, principalmente entre militares de la reserva y los que están en actividad, todavía existe la noción de que los temas militares son prioritariamente masculinos. Por lo tanto, aún son fuertes las opiniones que refrendan la idea de que la “feminización de los ejércitos” llevaría a la declinación del poder norteamericano así como son fuertes los argumentos que sostienen que no se pueden usar las Fuerzas Armadas como laboratorio para experimentos de integración social o de implementación de derechos civiles requeridos por la sociedad.⁷⁷

El trabajo muestra también que, entre los militares, son mayores las restricciones a los homosexuales que a las mujeres. Sólo el 6,5% de ellos afirma que dejaría las Fuerzas Armadas en caso de que las mujeres fueran admitidas plenamente en las funciones de combate mientras que un 27,5% dice que abandonaría el cuartel en caso de que los homosexuales fueran admitidos en la institución de forma abierta. (ídem, p. 379). De la misma forma, un 65,5% admite que se siente más seguro bajo un mando militar masculino, sólo el 20,2% acepta confiar en el mando femenino y el 0% acepta ser comandado por homosexuales.

Se están desarrollando en Europa y en Estados Unidos otras investigaciones igualmente minuciosas para evaluar el impacto de la incorporación de mujeres, gays y lesbianas. Los resultados son sorprendentes y, en general, muestran que la integración se ha dado sin ningún aspecto negativo para el conjunto de las Fuerzas Armadas, no interfiere en temas de defensa y ameniza el acoso sexual a mujeres y hombres. Específicamente en el caso de los Estados Unidos, Inglaterra y Canadá, esa integración habría sido exitosa: habría ocurrido sin ninguna necesidad de cambios institucionales en los estándares de funcionamiento de la rutina militar.⁷⁸

El tema es nuevo, pero su impacto social e institucional es inmenso. Además, las investigaciones, algunas muy consistentes, todavía no permiten la formación de paradigmas o de tendencias que puedan generalizarse. Los estudios recién comienzan en América Latina y

⁷⁶ Ver, por ejemplo, Miller, 1998; Rosen, 1999; Elshtain, 2000; Van-Creveld, 2000. La tesis de la feminización de las Fuerzas Armadas como resultado del ingreso de las mujeres es rebatida por Belkin, 2001

⁷⁷ Punto de vista también defendido por Mitchel, 1998.

⁷⁸ Nos referimos en este caso a un conjunto de tres informes preparados para el *Center for the Study of Sexual Minorities in the Military, University of California at Santa Bárbara*. Ver Evans, 2001.

la tendencia parece ser la de publicitar más el tema. Pero, de manera general, el tema entre nosotros aún está más cerca del tabú que del debate.

Bibliografía

- BELKIN, Aaron & EVANS, Rhonda L. "The Effects of Including Gay and Lesbian Soldiers in the British Armed Forces: appraising the evidence". Report for The Center for the Study of Sexual Minorities in the Military, University of California at Santa Barbara, www.gaymilitary.ucsb.edu/publications , November 2000.
- BELKIN, Aaron & LEVITT, Melissa. Homosexuality and the Israel defense forces: did lifting the gay ban undermine Military performance? In *Armed Forces and Society*, 27 (4), 2001.
- BELKIN, Aaron & McNICHOL, Jason. "Effects of the 1992 Lifting of Restrictions on Gay and Lesbian Service in the Canadian Forces: Appraising the Evidence". Report for The Center for the Study of Sexual Minorities in the Military, University of California at Santa Barbara, www.gaymilitary.ucsb.edu/publications , April 2000.
- CARREIRAS, Helena. *Mulheres nas Forças Armadas portuguesas*. Lisboa: Cosmos, 1997.
- D'ARAUJO, Maria Celina. "To protect and to exclude: women and Armed Forces in Brazil". In: Crossroads of history: experience, memory, orality. *Anais do XIth International Oral Conference*, Vol. I., p. 129-134. International Oral History Association, Istambul, Turquia, 2000.
- D'ARAUJO, Maria Celina. Pós-modernidade, sexo e gênero nas Forças Armadas. *Security and Defense Studies Review*. ISSN:1533-2535, Volume 3 No. 1, Spring 2003. <http://www3.ndu.edu/chds/journal/index.htm>
- DONADIO, Marcela. *A comparative atlas of defence in Latin America*. Buenos Aires: Ser en 2000, 2008.
- DONADIO, Marcelo. *La mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. Resdal: Buenos Aires, 2009.
- ELSHTAIN, Jean Bethke. 'Shooting' at the wrong target: a response to Van-Creveld. In *Millennium*, 29(2), 2000.
- ELSHTAIN, Jean Bethke. Women and war. In GIDDENS, Anthony. *Human society*. Cambridge, Polity Press, 1992.
- EVANS, Rhonda. "U.S Military Policies concerning homosexuals: Development, implementation and outcomes". Report Prepared For The Center for the Study of Sexual Minorities in the Military, University of California at Santa Barbara, www.gaymilitary.ucsb.edu/publications , November 2001.
- FRANK, Nathaniel. What Does the Empirical Research Say about the Impact of Openly Gay Service on the Military? A Research Memo. Palm Center, 2010. http://www.palmcenter.org/press/dadt/releases/update_historic_congressional_votes_open_do_or_gay_and_lesbian_military_service

- GOUVEIA, Carlos A. M. *O amansar das tropas: linguagem, ideologia e mudança social na instituição militar*. Tese de doutorado, Lisboa: Universidade de Lisboa, 1997.
- MASSON, Laura. *Reflexiones teóricas en el diseño de una agenda de género en el sector Fuerza Armadas*. Paper presentado en el Seminario Regional Género y Fuerzas Armadas, Buenos Aires, 22 y 23 de setiembre de 2009.
- MILLER, Laura L. & WILLIAMS, John Allen. Do military policies on gender and sexuality undermine combat effectiveness? In FEAVER, Peter e KOHN, Richard H. *Soldiers and civilians: the civil-military gap and American national security*. MIT Press, 2001.
- MILLER, Laura L. “Feminism and the Exclusion of Army Women from Combat”, *Gender Issues*, Vol. 16, No. 3, Summer 1998, pp. 33-64.
- MITCHELL, Brian. *Women in the military: Flirting with disaster*. Washington D.C., Regnery, 1998.
- MOSKOS, Charles C., WILLIAMS, John Allen & SEGAL, David R. *The Postmodern Military: Armed Forces After the Cold War*. New York, Oxford University Press, 2000.
- ROSEN, Leora et ali. Gender compositions and group cohesion in U.S. Army units: a comparison across five studies. In *Armed Forces & Society* 25(3), 1999.
- SAYWELL, S. *Women in the war*. New York, Viking, 1985.
- SCOTT, Wilbur J. & STANLEY, Sandra Carson, eds. *Gays and Lesbians in the Military*. New York, Aldine de Gruyter, 1994.
- SEGAL , M. W. & DANDEKER, C. “Gender Integration in Armed Forces: Recent Policy Developments in the United Kingdom”. In: *Armed Forces & Society* 23, Fall 1996, pp. 29-57.
- SEGAL, David R. & SEGAL, Mady Wechsler, Change in military organization. *Annual Review of Sociology*, Vol. 9. (1983), pp. 151-170.
- SEGAL, Mady Wechsler. “Women’s Military Roles Cross-Nationally: Past Present, and Future”. In: *Gender and Society*, Vol.9, No. 6, Dec.1995, pp. 757-775.
- SLOTERDIJK, Peter. *Regras para o parque humano, uma resposta à carta de Heidegger sobre humanismo*. S.o Paulo: Estação Liberdade, 2000.
- SNYDER, R. Claire. *Citizen-soldiers and manly warriors. Military service and gender in the civic republican tradition*. New York: Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 1999.
- STANLEY, Sandra Carson. *Women in the Military*. New York, Julian Messner, 1993.
- STIEHM, Judith H, ed. *It’s Our Military, Too*. Philadelphia, Penn: Temple University Press, 1996.
- UNIVERSO ARMADO. <http://blogs.perfil.com/armas/2009/09/21/seminario-genero-yfuerzas-armadas/>
- VAN-CREVELD, Martin. The Great Illusion: the women in the military. *Millennium* 29(2), 2000.

Las mujeres en las Fuerzas Armadas ¿Qué tipo de integración?

Laura Masson

Antes de comenzar a hablar sobre el diseño de una agenda de género para las Fuerzas Armadas es importante dar una mirada, aunque extremadamente rápida, por los sentidos más significativos asignados al concepto de género en los últimos años y algunas de sus transformaciones. El primer significado, que surgió en la década del 70, ha sido el de género como la construcción cultural de las diferencias sexuales. Luego el avance de los trabajos académicos sobre el tema ha llevado a cuestionar el significado más tradicional del género y plantear que lo que se denomina género ha sido la creación occidental sobre las diferencias de sexo. Con lo cual la categoría género perdería parte de su poder explicativo al funcionar más bien como una versión sesgada, por la mirada de la cultura occidental, de la lectura de las diferencias biológicas. Avanzando aún más en este sentido otras autoras han planteado que no solo el género sería construido, sino también la idea que tenemos del sexo. El sexo no sería una característica natural sobre las cuales se inscriben significados sociales, sino que el sexo mismo estaría construido socialmente a partir de prácticas discursivas. Dado que considero que el significado tradicional del concepto de género, a pesar de no dar cuenta de muchos aspectos que deben ser resueltos, es aún muy útil y conserva su poder analítico y explicativo. Por esta razón, en este trabajo utilizaré la definición de género que hace referencia a la diferenciación de los roles sociales asignados a hombres y mujeres y a la construcción simbólica de esos sentidos.

Dividí mi exposición en dos partes. En la primera propongo dos premisas que considero necesarias para pensar en el diseño de una agenda de género en las Fuerzas Armadas. Y en la segunda parte propongo dos ejes para pensar la implementación de una agenda de género.

La premisa de la cual quiero partir es que **las mujeres nunca han estado ausentes de las Fuerzas Armadas**. Una de las imágenes más fuerte, que aprendemos en la escuela primaria, es la de las damas mendocinas, trabajando junto con Remedios de Escalada para confeccionar la Bandera de Los Andes para la campaña de su esposo el General San Martín y colaborando con la donación de sus joyas personales para contribuir a aprovisionar al Ejército. La provincia de Mendoza reconoce públicamente esta participación en el monumento al Ejército de los Andes, que se encuentra en el Cerro La Gloria en la ciudad de Mendoza, donde en el lateral sur están representadas las mujeres (las damas) que han donado sus joyas. En la misma ciudad también existe una calle con el nombre de “Patriotas argentinas”. Esta representación de las mujeres en su participación en la vida militar y este reconocimiento me lleva al punto que quiero plantear y además quiero resaltar: **El lugar de las mujeres en las Fuerzas**

Armadas ha sido tradicionalmente el de las esposas de los hombres que integran las Fuerzas⁷⁹.

La institución militar reconoce, valora y se ha ocupado del tema de las esposas de las formas más diversas, que van desde la creación de normas consuetudinarias, como generar espacios de socialización específicos para las mujeres (los tés), a la creación de lealtades entre camaradas para proteger a sus familias en los casos de ausencias prolongadas a las que los obliga su profesión. También la normativa de la institución ha mostrado la importancia de las esposas: hasta hace poco tiempo era la institución, en la figura del superior, la que dictaminaba con quiénes sus integrantes podían casarse y con quienes no. La resolución 200/08 derogó la normativa existente hasta ese momento en las Fuerzas Armadas que exigía la autorización o venia del superior para contraer matrimonio, mientras que la resolución N° 74/08 excluyó, de las obligaciones del personal militar, la de responder interrogatorios acerca de: si se encuentra separado o no de su mujer; si está separado de hecho; si ha iniciado trámites judiciales para su divorcio (en este caso, los motivos); si convive o no con otra persona; y si tiene hijos no reconocidos. Eso significa que las mujeres, en el rol de esposas, han sido y continúan siendo muy importantes para la institución. Incluso, y esto no ha sido privativo de las Fuerzas Armadas, los hombres solteros (y hasta hace poco tiempo los divorciados) no son (o no eran) “bien vistos” y/o tenían mayores dificultades para ascender en su carrera (o al menos eso es lo dentro de la institución se cree y se transmite). Con estos datos lo que quiero mostrar es que “las mujeres” no son indiferentes a la institución, al contrario, de una manera u otra están integradas a la institución y cumplen una función más que importante en el desarrollo y sostenimiento de la misma.

Pero si sabemos que las mujeres no han estado ausentes nunca, lo que debemos pensar y analizar es dónde estuvieron antes y dónde están ahora. Históricamente se les han asignado roles muy específicos y se han delimitado cuidadosamente sus funciones y sus espacios. Han ejercido una función diferenciada y (podríamos decir tal vez) de complementariedad con respecto a la manera en que se concibe institucionalmente la vida “ideal” de un integrante de las Fuerzas. Ese universo femenino es sumamente necesario, para que exista una institución militar exclusivamente masculina.

Lo que es visibilizado como dificultad o conflicto se presenta cuando las mujeres comienzan a manifestar su deseo de desarrollar trabajos que no les sean asignados en función de su sexo, sino de acuerdo a un desempeño profesional. Y en base a estas premisas exijan un lugar, ya no complementario, sino “dentro” de la propia institución. Poder desarrollarse en actividades profesionales para las cuáles se han capacitado y las cuáles han elegido, y no solamente funciones relacionadas a roles asociados a su biología. El problema surge, sobre todo, cuando la institución se ve impelida a integrarlas como pares de los hombres, en un lugar de equidad y agiornarse de esta manera a los cambios de la sociedad. Como consecuencia, la división sexual del trabajo, que otrora integrara el mundo de las familias

⁷⁹ Aquí es necesario aclarar que esto no significa que no haya habido mujeres que desempeñaran otros roles en las Fuerzas Armadas. Pero la construcción de la historia ha relevado y valorado el rol de las mujeres como esposas que acompañan y apoyan a sus maridos.

militares íntimamente a la institución, debe ahora dar lugar a una división del trabajo basada en la especialización y en la profesionalización. Este cambio es tan fuerte y significativo que nos hace creer que es recién en este momento cuando aparecen las mujeres, como si antes nunca hubiesen estado! Es claro que la dificultad no se visualiza por la presencia de las mujeres, sino a partir de la definición de qué lugares estas mujeres van a ocupar y qué funciones ellas van a desempeñar.

Lo que se manifiesta aquí es un desafío a la representación acerca de los roles diferenciados por sexo. Se commueve aquello que siempre creímos que por naturaleza correspondía a los hombres y de la misma manera lo que “naturalmente” pareciera corresponder a las mujeres. Se trata de un cambio de cosmovisión, y como tal no desconcierta solamente a los hombres, sino a hombres y a mujeres quienes, sin lugar a dudas, son afectados de manera diferente. Pero también debemos tener en cuenta que esta innovación en la forma en que se comprenden las relaciones entre los sexos también perturba de manera diferente a distintas mujeres y a distintos hombres de acuerdo a sus trayectorias sociales, sus personalidades, y sobre todo del lugar que cada uno ocupe en la configuración de la institución. Mientras algunos o algunas puedan ver este cambio con cierta simpatía para otros u otras puede leerse como una amenaza. Y cuando identificamos algo como amenazador surgen **las resistencias al cambio**.

Y aquí quiero plantear la segunda premisa, que es la siguiente: **desde siempre se ha asociado la guerra a la virilidad y la paz a la feminidad.** Por tal razón, tradicionalmente y en todas partes, la guerra ha sido función de los hombres y **las mujeres han sido excluidas del manejo de las armas.** (Hay autores que plantean que el mito de las amazonas refleja el temor que tenían los hombres a que las mujeres tomaran las armas). También por esta asociación de la guerra con la virilidad, las guerras suelen ser momentos fuertes donde se reafirman las diferencias sexuales (hay ejemplos muy interesantes sobre este tema para el caso de la segunda Guerra Mundial)⁸⁰.

Este punto es neurálgico. Porque si pensamos el ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas, más específicamente al cuerpo comando, desde la lógica que asocia la guerra a la virilidad lo que estaríamos haciendo (desde este punto de vista) es introducir un quiebre en el valor moral que estructura la identidad del soldado (entendido genéricamente). Sabemos que la idea de virilidad, no existe por sí misma, sino que se construye en oposición a la feminidad. En este contexto la presencia de mujeres se convierte en un signo que denota debilidad, es un agravio a la identidad del guerrero y un cuestionamiento a su valor, que se construye en oposición, y no en colaboración con lo femenino.

⁸⁰ Es recomendable para este punto el trabajo de Francine Muel-Dreyfus *Vichy et l'éternel féminin*, donde la autora dedica gran parte del libro a mostrar la construcción de la masculinidad y la feminidad a través de la diferenciación de los roles sociales, los espacios y el cuerpo. La autora muestra cómo la concepción de un eterno femenino es construida y sostenida a partir de la recreación de una representación dualista, naturalizada y eternizada de la relación entre los sexos. La misma se expresa en la literatura, la propaganda de estado, las leyes, las políticas médicas y demográficas, los planes de estudio de las escuelas, los argumentos religiosos y en los símbolos nacionales.

Esto dificulta el desempeño profesional de las mujeres, pero también el de los hombres, que al verse dificultado por la presencia de las mujeres, a su vez se resisten a la presencia femenina creando un círculo vicioso del que es imposible salir⁸¹. Un ejemplo de esto, lo han dado los integrantes varones de la primera promoción de pilotos de la Fuerza Aérea donde hubo mujeres. Ellos manifestaban con genuina preocupación que su promoción era desprestigiada, por promociones más antiguas, por tener integrantes mujeres. A esta promoción se la reconoce, no como la primera promoción que integra a las mujeres en calidad de pilotos a la Fuerza Aérea, sino como la “promoción de mujeres”, lo cual no es mencionado como un elogio, sino como una ofensa.

Por tal razón, es necesario revisar, por un lado los argumentos en base a los que se construyen los valores morales que definen la pertenencia a las Fuerzas Armadas y en nombre de los cuales se está dispuesto/a a dar la vida. Y por otro, pero íntimamente asociado al anterior, revisar y aggiornar los valores que orientan las relaciones entre lo femenino y lo masculino en las Fuerzas Armadas. Lo que definí anteriormente como “resistencia al cambio”, también podría ser visto como un valor positivo de la institución. Aquello que le permite sostenerse a través del tiempo y no desintegrarse ante los posibles vaivenes. Sin embargo, el problema aparece cuando la institución se aferra a una característica que, dados los cambios que se han producido a lo largo de los años, actualmente le impide integrarse en un sentido pleno a la sociedad, crecer profesionalmente y ser más eficiente.

El reto es lograr articular las características sociales y culturales de las organizaciones militares con las necesidades de la sociedad de la cual los/as militares provienen y a la que deben brindar sus servicios. Dicho de otra manera, es necesario vincular las necesidades funcionales de las Fuerzas Armadas con los cambios sociales que les son requeridos. Esto significa, que se debe revisar el culto a la masculinidad como eje articulador de la moral de las tropas en combate y **revisar los estereotipos masculinos y femeninos que han organizado históricamente el mundo militar y sus alrededores**. En un trabajo comparativo acerca de la participación de las mujeres en la política, la religión y lo militar (los tres espacios más resistentes a la presencia femenina, que se convirtieron en símbolos de las diferencias entre los sexos) la historiadora francesa, Michelle Perrot, muestra para el caso de Europa, que contrariamente a lo que podría pensarse **el ámbito militar ha sido el menos resistente** de los tres, y esto se debe a la profesionalización de los ejércitos.

Sin dudas, la confección de una agenda de género debe estar en consonancia con la profesionalización de las Fuerzas Armadas, donde la creación de valor positivo no esté asociada a un sexo u otro, sino al correcto desempeño de las funciones asignadas.

⁸¹ Es muy importante resaltar aquí que en la gran mayoría de los casos la presencia de las mujeres es vista como “problema”. Es común escuchar por parte de oficiales expresiones como: “Y ahora tenemos el problema de las mujeres!” o definir el tema como “el problema de la mujer en las Fuerzas Armadas”. Muy raramente la integración de las mujeres es pensada como un aporte positivo.

Propuesta para el diseño de una agenda de género: eje simbólico y eje sociológico

Desde el análisis académico, es posible observar que los cambios que se registran en el plano de lo social, es decir los roles asignados a las personas en función de su sexo (lo que defino como el eje sociológico), no necesariamente se corresponden con cambios en el plano simbólico, es decir, en la representación que un determinado grupo tiene de lo femenino y de lo masculino. Por tal razón, una agenda de género para las Fuerzas Armadas debería pensarse a partir de los dos ejes: eje simbólico y el eje sociológico.

Eje simbólico:

Revisar el lenguaje como símbolo por excelencia:

El mundo de las Fuerzas Armadas se articula en un lenguaje masculino. Es importante comenzar a reemplazar aquellos términos que excluyen a las mujeres. Como por e: hablar del hombre como genérico que incluye a hombres y mujeres. Este término es fácilmente reemplazado por “persona”

Dado que ha predominado a lo largo de los años una visión masculina de ese mundo, las mujeres son siempre pensadas en función de esa mirada y de esos parámetros. Un ejemplo serían las pruebas físicas diferenciadas por sexo. La parte que corresponde a las mujeres habitualmente se caracterizan por ser las mismas que las que realizan los hombres, pero con menor exigencia. El argumento de autoridad que sustenta esta diferenciación es la biología, por lo tanto pareciera ser incontestable. Sin embargo, con el mismo argumento podrían positivizarse características propias del cuerpo de las mujeres y proponer más exigencia en aquellas tareas o pruebas en las que puedan rendir más que los hombres. Lo que quiero decir, es que el diferencial por sexo no debe traducirse para las mujeres simplemente en una versión reducida y restringida de lo masculino.

En caso de que se argumente, en términos funcionales, la necesidad de mantener un diferencial físico por sexo una posibilidad sería identificar las fortalezas de las mujeres (por ejemplo, la resistencia en las pruebas de supervivencia) y exigir más a las mujeres en esas pruebas. Esto no solamente tendría una consecuencia pragmática, que sería posibilitar que la persona se desarrolle en toda su potencialidad, sino también en el plano de lo simbólico, donde “lo femenino” o “las mujeres” dejarían de ser pensadas solamente en función de un parámetro masculino (a partir del cual parecerían condenadas a llevar siempre un signo negativo) y ser pensadas en función de la tarea a desarrollar. Esto está dicho a modo ilustrativo, en caso de avanzar en ese sentido es claro que al igual que otros aspectos del entrenamiento militar, debe ser largamente discutido y debe ser observado en contexto.

Eje sociológico:

Este eje está relacionado con los datos empíricos acerca de las definiciones de hombre y mujer, recogidos en diversos contextos culturales y en diferentes momentos históricos.

Profesionalización de las Fuerzas Armadas: si apuntamos a una racionalidad militar que muestre que se trata de una profesión y que las funciones y tareas que esa profesión requiere

pueden ser llevadas a cabo con éxito por las mujeres, no habría razones para que las mujeres no las realicen. Si las mujeres demuestran, como ya lo han hecho, un buen desempeño científico y técnico, no hay razón para que no ocupen los lugares de los que antes habían sido excluidas. De cualquier manera, es necesario buscar datos de la realidad y observar las distinciones que dentro de la institución se hacen entre las jerarquías, el tipo de armas y los diferentes sectores.

Las políticas estatales influyen en la posición social de las mujeres. Y el Ministerio de Defensa de Argentina ha sido pionero y ejemplo para la región en cuanto a la aplicación de políticas con perspectiva de género. En este sentido, es importante destacar que el Estado no se limita solamente a regular la vida de las personas (y aquí nuevamente el eje sociológico se cruza con el simbólico), sino que también **define ideologías de género y conceptos de feminidad y masculinidad que determinan la imagen ideal a la que deben tender hombres y mujeres.** Los postulados sobre la mujer y el varón expresados a través de la política oficial se ven corroborados por la actuación que dicha política impone a las personas. Un ejemplo de esto son las normativas que cité al inicio de este trabajo. Al hablar del Estado es necesario tener en cuenta que no todas las mujeres y los hombres se ven afectados/as de la misma forma por la intervención estatal y **esta intervención varía de acuerdo a la clase social, la religión, la etnia y la orientación sexual**, entre otras.

Para finalizar es importante resaltar que el género no debería ser un factor aditivo a las políticas ya existentes. De esta manera el tema no se resuelve solamente con la creación de dependencias estatales dedicadas a observar los “temas de género”. Las “relaciones de género”, como toda relación humana, involucran interacciones complejas que son exclusivas de un período histórico y deben examinarse desde un punto de vista empírico. Es necesario por lo tanto revisar valores centrales de la institución y no solamente sumar mujeres y/o “el tema género” a lo que ya existe.

Bibliografía

- Butler, Judith. *Problemas de gênero. Feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilizaçõ. Brasileira: 2003.
- Moore, Henrietta. 1988. *Feminism and Anthropology*. Cambridge: Polity Press.
- Moore, Henrietta. 1993 “The differences within and the differences between”. In del Valle, T (Ed.) *Gendered anthropology*. London, Routledge London and New York.
- Moore, Henrietta. “Whatever happened to women and men? Gender and other crises in Anthropology”, In: Moore, H., org., *Anthropological theory today*. Cambridge:Polity, 1999, pp 151-171.
- Muel-Dreyfus, Francine. 1996. *Vichy et l'Eternel Féminin. Contributions à une Sociologie de l'Ordre des Corps*. Paris: Ed. du Seuil. 388 pp.

- Scott, Joan. 1996'. "El género: Una categoría útil para el análisis histórico". En: Lamas Marta (Comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG, México, pp 265-302
- Sherry B. Ortner. 1996 "Is Female to Male as Nature Is to Culture?" in *Making Gender: The Politics and Erotics of Culture*. Boston: Beacon Press, pp 21-42.

Mujeres militares y políticas de género en las Fuerzas Armadas: algunas reflexiones preliminares.

Máximo Badaró

I

A fines de 2003 mantuve una charla con Mariana, una cadete de segundo año del Colegio Militar de la Nación (CMN), la única academia de formación inicial de los oficiales del Ejército Argentino.⁸² Mariana estaba orgullosa de haber ingresado a la carrera militar. No obstante, su experiencia en el CMN había pasado por momentos difíciles:

“A mí me costó muchísimo llegar a ser lo que soy ahora en la sección, porque si bien soy una femenina, ahora soy como un varón más ahí, pero me costó golpes, caídas, raspones, es impresionante, me costó mucho, me arrastré con ellos. Ahí en la sección yo no dejo que me ataquen, porque si bajo la guardia me empiezan a tirar, tirar, tirar. Pero ahora no, ya logré lo que quería, que es formar parte de mi sección. Me costó mucho, me cuesta mucho en la mesa, estar con ellos, hablar, pero ahora ya es costumbre, todos se acostumbraron a estar conmigo y ahora mi sección es muy tranquila con respecto a ese tema”.

¿Qué dicen estas palabras sobre la experiencia de las mujeres militares y las relaciones de género en el Ejército Argentino? ¿Qué pistas nos brinda el testimonio de Mariana para pensar acerca de la incorporación de una perspectiva de género en la formación militar? La mayoría de los estudios que analizan a las mujeres que forman parte de instituciones o espacios sociales integrados mayoritariamente por hombres concentran su mirada, casi exclusivamente, en el análisis de las actitudes que mantienen los hombres hacia sus pares mujeres y en los mecanismos sociales e institucionales de discriminación y exclusión que recaen sobre ellas. Este es el enfoque que prevalece en los trabajos que analizan a las mujeres en las Fuerzas Armadas, en los cuales la posición institucional y las experiencias de estas mujeres adquieren sentido a través del prisma de su relación con mecanismos de subordinación y marginación.

Los trabajos que adoptan este enfoque encontrarían en las palabras de Mariana la confirmación de muchos de los hallazgos de otras investigaciones realizadas sobre temas y problemáticas similares. Así, las palabras de Mariana revelarían la situación de subordinación y marginación a la que se encuentran sometidas con frecuencia las mujeres que eligen la carrera militar. Del mismo modo, los estudios más atentos a dar cuenta de las experiencias

⁸² Mi diálogo con Mariana (nombre ficticio) se produjo en el marco de una investigación etnográfica que realicé en el CMN entre fines de 2002 y 2004. Esta investigación derivó en mi libro *Militares o ciudadanos. La formación de los oficiales del Ejército Argentino*, Buenos Aires, Prometeo, 2009. Las reflexiones de este breve artículo se basan en mi investigación en el CMN y en conversaciones y entrevistas formales e informales que mantengo con oficiales jóvenes – hombres y mujeres- del Ejército Argentino desde 2007.

subjetivas de estas mujeres encontrarían en este testimonio un ejemplo de los diferentes costos que ellas deben afrontar para “integrarse” a estos mundos marcadamente masculinos: identificarse con las prácticas de los hombres (“ahora soy un varón más”), incorporar y legitimar los mismos argumentos que las excluyen (“si bien soy femenina”) y someter sus cuerpos a exigencias extremas (“me costó golpes, caídas, raspones, me costó un esguince, es impresionante, me costó mucho”).

En un sentido similar un análisis basado en un paradigma analítico que privilegie la racionalidad de las prácticas en contextos desfavorables encontraría en el consentimiento y la sumisión voluntaria que se desprenden del testimonio de Mariana una estrategia de negociación y acomodamiento orientada a la consumación de objetivos individuales (“logré lo que quería”). Al mismo tiempo, el testimonio también podría abonar los enfoques que privilegian el análisis de los modos de resistencia femenina a la dominación masculina (“no dejo que me ataquen, porque si bajo la guardia me empiezan a tirar, tirar, tirar”) y serviría para confirmar lo que muchos de estos trabajos concluyen: que las prácticas de resistencia contribuyen al reforzamiento del orden de género dominante (“todos se acostumbraron a estar conmigo”).

Aunque válidas, estas posibles interpretaciones de las palabras de Mariana presentan numerosas limitaciones. La experiencia de las mujeres en las instituciones dominadas por hombres no está marcada exclusivamente por la discriminación, la sumisión consentida o la resistencia explícita o solapada. La matriz heurística que se resume en el binomio subordinación-resistencia no agota la explicación de los sentidos de las relaciones que mantienen los grupos marginales, subordinados y dominados con los diferentes mecanismos, facetas y formas del poder. Tampoco explica los posibles efectos de las prácticas de los dominados en estos espacios sociales a institucionales, sobre todos los efectos no buscados. En suma, estos trabajos no toman en cuenta el carácter ambivalente y productivo de las relaciones de poder.

Al focalizar la mirada en los mecanismos de exclusión y marginación, las posibles interpretaciones del testimonio de Mariana tienden a negar o a relativizar la capacidad de acción de las mujeres en estos ámbitos institucionales masculinos, a vincularla exclusivamente con prácticas de resistencia o con tácticas racionales de acomodamiento a la dominación masculina, eludiendo así la pregunta sobre la ambivalencia del poder – su carácter al mismo tiempo constrictivo y liberador- sobre el cual ya han llamado la atención diferentes autores y estudios.

En este sentido la incorporación de una perspectiva de género a la formación militar requiere tomar en cuenta no sólo los mecanismos de marginación y exclusión sino también las posibilidades de agencia que se presentan a las mujeres en el ámbito militar.

Esto implica tomar en cuenta el carácter ambivalente y dual de cualquier mecanismo de poder así como también las posibilidades de agencia que habilitan esos mecanismos, lo cuales pueden al mismo tiempo habilitar cambios institucionales.

II

Esta propuesta plantea desde el inicio un primer problema analítico. ¿Con qué criterios identificar la “agencia” en las prácticas de las mujeres militares? Una respuesta probable a esta pregunta sería la siguiente: la agencia se pone en evidencia en aquellas prácticas que intentan resistir o subvertir los mecanismos de dominación. De esta respuesta se desprende que las mujeres que no manifiestan esas actitudes y aceptan pasivamente la subordinación o la refuerzan y legitiman con su consentimiento explícito, estarían poniendo en evidencia la ausencia de agencia. En ambos casos el criterio aplicado para la identificación de la agencia y la autonomía de las mujeres gira en torno al binomio subordinación-resistencia, y según el criterio que adoptemos para su interpretación las palabras de Mariana se acercarían a uno u otro de los polos de este binomio.

Mariana, sin embargo, no se ve a sí misma como una víctima de la dominación masculina ni tampoco tiene en sus planes modificar o subvertir el poder de sus pares hombres en el mundo militar: ella solo quiere ser “uno más”. Las dificultades que presenta la tarea de interpretar el testimonio de Mariana pone en evidencia los riesgos de analizar las relaciones de poder- y en este caso la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas- tomando como referencia concepciones normativas de las nociones de agencia, autonomía y poder, y los correlatos de estas nociones en la construcción de subjetividades e identidades colectivas. ¿Es posible definir *a priori* en qué consiste la autonomía, la capacidad de acción y la desigualdad de género en las Fuerzas Armadas sin conocer los procesos de socialización y de construcción de identidades que operan en este ámbito institucional? Estas son preguntas relevantes para pensar cómo incorporar una perspectiva de género en la formación militar.

Por otra parte, el deseo de “ser uno más” que manifiesta Mariana revela la necesidad de prestar atención a los mecanismos institucionales a través de los cuales las mujeres que ingresan a las Fuerzas Armadas se transforman en “uno más”. Dicho de otro modo, el deseo de Mariana remite a la problemática de la “integración” de las mujeres a las Fuerzas Armadas, una problemática que suele estar mal planteada porque parte de supuestos erróneos. En primer lugar, la preocupación por garantizar la “integración” de las mujeres a las Fuerzas Armadas parte del supuesto de que las Fuerzas Armadas son en sí mismas espacios sociales integrados y cohesionados. Las mujeres deberían, entonces, integrarse a esos espacios ya integrados. En segundo lugar, esta perspectiva supone que los militares hombres ya están integrados entre ellos y por lo tanto la integración sólo sería un problema de las mujeres. En tercer lugar, la perspectiva de la integración supone un criterio de medición de sus alcances. ¿Cuáles son los indicadores de la integración de las mujeres a la institución militar? ¿Con qué criterios se elaboran esos indicadores?

Evidentemente, y más allá del modo un tanto caricaturesco en que los presento, los supuestos en los que suelen basarse las políticas de integración de género en el ámbito militar presentan algunos problemas. Por un lado, si bien es cierto que las Fuerzas Armadas están constantemente buscando la cohesión interna puesto que se trata de una dimensión central

para la actuación en un conflicto armado y el funcionamiento cotidiano de la institución, la cohesión y la integración institucional son procesos frágiles, precarios y contextuales, además de parciales y heterogéneos ya que nunca abarcan la totalidad del espacio institucional ni se producen del mismo modo y con los mismos sentidos. Así, las políticas públicas que apuntan a definir mecanismos para “integrar” a las mujeres a las Fuerzas Armadas o que monitorean esa “integración” están condenadas al fracaso si no parten de la base de que se trata de un política que apunta a lograr la integración de personas a espacios poco integrados, a espacios sociales e institucionales en donde la integración es más un horizonte normativo y moral que moviliza las prácticas que una constatación de la realidad.

Por otro lado, la integración de los hombres también es problemática, no sólo la de las mujeres. Si bien las mujeres suelen encontrar mayores obstáculos que los hombres en espacios predominantemente masculinos como las Fuerzas Armadas, sería un error deducir que lo que hay que hacer es buscar las formas de que las mujeres se integren sin que esto implique revisar los mecanismos institucionales de integración de todos los individuos que conforman la institución, es decir, los mecanismos que hacen que una persona se transforme en “uno más”, como mencionaba Mariana.

Esto último se vincula con el tercer punto, el de los criterios de medición de la integración y la identificación de posibilidades de agencia para las mujeres militares. ¿Es posible medir la integración? Las palabras de Mariana, ¿serían un testimonio de integración, de ausencia de integración, de los obstáculos para la integración? De hecho, los mecanismos formales e informales que obstaculizan la “integración” de las mujeres también pueden producir la desintegración entre los supuestamente integrados (los hombres) o, por el contrario, habilitar nuevas formas de integración para todas las mujeres y todos los hombres de la institución. Es decir, estos mecanismos pueden habilitar nuevas formas de agencia que a su vez introduzcan posibilidades de cambio institucional.

Este es uno de los aspectos más interesante de la problemática de las relaciones de género en las Fuerzas Armadas y, en particular, de la incorporación de mujeres al ámbito militar. Para incorporar mujeres a sus filas la institución militar debe realizar esfuerzos que pueden poner en evidencia problemas y falencias internas. Así, la incorporación de mujeres puede transformarse en una oportunidad para problematizar otras dimensiones de la institución y para implementar medidas y políticas orientadas a atender cuestiones de género que produzcan efectos que trasciendan este campo. Allí reside una de las mayores riquezas de las temáticas y políticas de género: su potencialidad de apertura a una multiplicidad de problemáticas y su capacidad de generar efectos e impactos no esperados o no deseados que puedan producir mejoras en otros campos de la realidad del grupo o la institución involucrada.

El estudio de las relaciones de género en el ámbito de las Fuerzas Armadas no sólo nos permite analizar las relaciones entre hombres y mujeres y las diversas representaciones que se construyen y ponen en práctica sobre la dimensión de género de la identidad militar. Las relaciones de género también constituyen un terreno privilegiado para explorar las relaciones y sus transformaciones actuales entre las Fuerzas Armadas, el Estado y la sociedad. Las lógicas de interacción entre cadetes hombres y mujeres dentro del CMN reflejan percepciones

y debates morales que giran en torno a los significados de las fronteras que delimitan el “adentro” y el “afuera” del mundo militar.

Diferencias de género, estilos de liderazgo, motivaciones y actitudes en estudiantes militares⁸³

Elena Zubieta, Alejandro Torres, Gisela Delfino, Fernanda Sosa, Maite Beramendi

Introducción

Existen muy pocas investigaciones que consideren la variable género en los ámbitos militares, ya que, tradicionalmente era una profesión reservada para los hombres. Las actitudes hacia la mujer, la integración de la misma en la profesión militar, las oportunidades que tienen en las academias militares, los problemas de relación con sus pares masculinos y la ausencia de estándares de evaluación específicos por género que conducen a la discriminación, comenzaron a estudiarse a comienzos de la década del '80. En la actualidad existe un creciente interés científico por los estudios de género en las Fuerzas Armadas (Cronin, 2003; Holm, 1992; Firestone & Stewart, 1995; Shields 1988).

Promediando la década del noventa se producen importantes cambios en la orgánica, estructura y el sistema educativo de las Fuerzas Armadas de nuestro país, esto incluya la incorporación efectiva de la mujer a las filas militares, lo cual obligó a cambiar un paradigma vigente y modificar estereotipos culturales y organizacionales asociados con lo femenino. No sólo hubo que incorporar una dinámica de relación entre géneros estableciendo normas de convivencia e interacción innovadoras, sino que surgió la necesidad de pensar en condiciones de equidad e igualdad, tanto para el desarrollo profesional, como para las posibilidades de acceso a puestos de liderazgo.

Paralelamente al conjunto de acciones implementadas por el Ministerio de Defensa, en el Colegio Militar de la Nación, un equipo de investigadores formados está desarrollando una línea de investigación que tiene entre sus propósitos, explorar las creencias y valores asociados existentes, acerca de la condición de mujer para desempeñar roles de liderazgo en la organización, analizando las actitudes que asume la población mayoritariamente masculina, hacia la minoría femenina en las diferentes etapas de formación militar y las motivaciones que originan su incorporación a la carrera.

⁸³ PICT 26078: "Diferencias de Género y capacidad de conducción de líderes militares en contextos culturales diversos". Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (ANPCyT).

Perspectiva teórica

Diversos estudios de la psicología social plantean que las actitudes funcionan como esquemas que permiten procesar e interpretar la información, guían las orientaciones cognitivas y valorativas de las personas (Zubieta, 2005). Un tipo particular de actitudes son los prejuicios, los cuales se crean cuando una persona posee un estereotipo sobre un grupo social que es incongruente con los atributos que supuestamente son requeridos para realizar la actividad necesaria o para pertenecer a cierta clase social (Eagly & Karau, 2002).

La teoría de género de Eagly (2002) sostiene que los roles de género tienen un consenso general que se basa en ciertas creencias sobre cómo son o deben ser las mujeres y los hombres. Sin embargo, con el proceso de inclusión de la mujer al mercado laboral estos estereotipos han entrado en conflicto. Históricamente las culturas organizacionales han sido constituidas por valores que se asocian a características de personalidad masculina, implicando la predominancia de cualidades como la competencia, la asertividad, el éxito, el dinero, etc. Este tipo de organizaciones se han denominado *culturas masculinas* (Hofstede, 1999) y promueven un *modelo masculino de liderazgo*, en el cual se encontraría la Institución Militar (Lupano, 2008). En cambio, el estilo de liderar de las mujeres se caracteriza por la cooperación, la colaboración entre el líder y los subordinados, un bajo control del líder y la resolución de problemas basadas en la intuición, la empatía y la racionalidad. Eagly y Carli (2007) destacan que el prejuicio hacia las mujeres en relación al liderazgo emerge cuando los seguidores perciben que existen incongruencias entre las características que son esperadas para el ejercicio de los roles de liderazgo, mayormente masculinos, y las características estereotípicas de género (femeninas).

Para Expósito y Moya (1998) hay que diferenciar las viejas modalidades de prejuicio, que suponía la inferioridad de la mujer respecto de los hombres, con las nuevas formas de sexismo que son más sutiles e imperceptibles, pero que por ello no dejan de ser peligrosas. Glick y Fiske (1997) han desarrollado un enfoque que intenta dar cuenta de esta nueva modalidad de sexismo, denominado *sexismo ambivalente*. Los autores plantean que el sexismo es fundamentalmente ambivalente porque combina antipatías con sentimientos positivos hacia las mujeres, específicamente sostienen que la ambivalencia se debe a: “la existencia simultánea del poder estructural de los varones y el poder diádico de las mujeres (basado en la interdependencia en las relaciones) que crea ideologías sexistas ambivalentes, compuestas del sexismo hostil y del sexismo benevolente” (1997, p. 121).

En la actualidad, una de las desigualdades más importantes en la mayoría de las sociedades occidentales, es la escasa ocupación de las mujeres en puestos de decisión y cargos de responsabilidad en diferentes ámbitos y organizaciones. Este fenómeno, conocido metafóricamente como *techo de cristal* ha sido motivo de numerosas investigaciones desde diferentes perspectivas para tratar de explicarlo (Sarrió et al., 2002). Algunas de estas investigaciones tratan de descubrir si las mujeres utilizan estilos de liderazgo que las coloca

en una posición de desventaja respecto de los hombres y limita su acceso a la función directiva.

En este sentido, Bass y Avolio (1994) sugieren que las mujeres tienen un estilo más *transformacional* en su forma de dirigir que los hombres, por su mayor experiencia en las actividades de crianza y educación de los hijos, su interés por los demás y su sensibilidad social. Asimismo, hacen referencia a que las mujeres tienen valores basados en el cuidado y la responsabilidad, a diferencia de los hombres cuyos valores se relacionan más con los derechos y la justicia.

Dado que toda institución tiene características propias y que son definidas a partir de su cultura y valores (Kreps, 1995), cuando se privilegian aquéllos asociados al género masculino como puede ser la fuerza y la dominancia, subyace una particularidad adicional ya que a las mujeres les resulta más complejo ascender en aquellas organizaciones en las que predomina una cultura organizacional tradicionalmente masculina (Eagly & Johnson, 1990), como en el caso puntual de las organizaciones militares.

La línea norteamericana liderada por Eagly, Carli y Karau (1991), analiza en profundidad el fenómeno conocido metafóricamente como *Techo de cristal* estudiando las posibles barreras que dificultan en el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo. Los tipos de barreras identificadas son:

Organizacionales, consistentes en prácticas que colocan a las mujeres en desventaja en comparación con sus pares hombres igualmente capacitados. Algunas de estas barreras son: exigencia de altos estándares de rendimiento y esfuerzo hacia las mujeres, existencia de culturas corporativas hostiles, existencia de prejuicios y discriminación, falta de reconocimiento y apoyo hacia las mujeres y falta de oportunidades de desarrollo para las mujeres.

Interpersonales, consistentes en obstáculos que se les presentan a las mujeres en el contexto laboral, más específicamente en las relaciones de trabajo. Algunas de estas barreras pueden ser: existencia de prejuicios masculinos basados en estereotipos y preconceptos, falta de apoyo interpersonal y emocional, exclusión de las mujeres en reuniones informales.

Personales, consistentes en circunstancias de la vida personal de las mujeres y/o en la falta de ciertos conocimientos que les impiden progresar en sus carreras. Alguna de estas barreras son: falta de habilidades sociales y políticas, conflicto entre responsabilidades hogareñas y laborales.

La perspectiva española, representada por autores como Moya, Cuadrado y Morelo Alonso, entre otros, busca encontrar explicación de la escasa presencia de mujeres en cargos directivos y/o puestos de liderazgo, a través del estudio de variables psicosociales relevantes como son rasgos y valores estereotípicos de género. Pretenden además indagar los diferentes estilos de liderazgo autopercibidos por hombres y mujeres y aquellos estilos que mejor predicen la eficacia en las organizaciones en función del bienestar laboral y el rendimiento de los individuos.

La Psicología Social del género hace referencia a todas aquellas creencias sobre los roles y responsabilidades apropiados para los hombres y mujeres y la relación que se establece entre

ellos. Pueden concebirse de diversas maneras pero las más utilizadas son: masculinidad feminidad o instrumentalismo – expresividad. La masculinidad es asociada con una orientación instrumental que implica la realización de las tareas y resolución de problemas; mientras que la feminidad es asociada a una orientación de expresividad que implica conseguir el bienestar de los demás y la armonía del grupo (Moya & De Lemus, 2004).

Una de las maneras de concebir a la masculinidad y a la feminidad es mediante la autopercepción en una serie de características de personalidad. Durante muchos años se consideró a la masculinidad y a la feminidad como una única dimensión con dos polos. Es decir, esta podía ser en mayor o menor grado masculina o femenina, pero nunca las dos cosas a la vez. Asimismo, los roles sexuales estaban rígidamente ligados al sexo biológico, de manera que el ser masculino o femenino dependía básicamente de ser hombre o mujer. Sin embargo, esta concepción empezó a ser cuestionada, y surgió en la década de los setenta, una nueva concepción de masculinidad y feminidad como dos dimensiones independientes, de tal forma que las personas obtienen puntuación por separado en cada una de ellas. A partir de esta nueva concepción nació el concepto de *androginia* para denominar a aquellos sujetos que presentaban en igual medida rasgos masculinos como femeninos (Moya, Páez, Glick, Fernández Sedano & Poeschl, 1997).

En el área de las relaciones intergrupales, en la última década del siglo pasado ha sido desarrollada la teoría de la Dominancia Social (Pratto, Sidanius, Stallworth & Malle, 1994), como creencias asociadas a valores que implican determinadas actitudes y conductas. La misma refleja el grado en que una persona desea que el grupo al que pertenece domine y sea superior a los otros grupos.

Relaciona las formas más familiares de opresión basada en los grupos tales como la discriminación grupal, el racismo, el etnocentrismo, el clasismo y el sexism, entre otros, como casos especiales de una tendencia más general de los seres humanos de formar y mantener jerarquías sobre la base de los grupos. Sidanius, Levin y Pratto (1996) realizaron un estudio con estudiantes de la Universidad de California y pudieron ver que la dominancia social se asociaba positivamente con la atracción percibida por carreras que refuerzan la jerarquía y negativamente con carreras que atenúan la jerarquía.

En un estudio con estudiantes universitarios de la Ciudad de Buenos Aires, Zubieta, Delfino y Fernández (2007) encontraron que la orientación de dominancia social se asocia positivamente con los valores de Poder y el Logro y negativamente con valores de Autodirección, Benevolencia y Universalismo. En relación al género, en un estudio de Pratto et al. (1994) reporta que, los hombres muestran una orientación de dominancia social mayores que las mujeres.

Por último, la línea argentina liderada por Castro Solano y Lupano Perugini (2008), dentro del terreno de la Psicología Social, está orientada a identificar las posibles barreras que enfrentan las mujeres para acceder a los puestos más altos de las organizaciones, civiles y militares. Del mismo modo buscan identificar aquellas características que les son atribuidas tanto a hombres como a mujeres para liderar en ámbitos militares. Esta línea resulta de

particular interés por cuanto algunos de los estudios fueron realizados en población de cadetes y oficiales pertenecientes al instituto.

Actitudes sexistas y valores asociados

Uno de los objetivos de este estudio consistió en explorar las creencias y valores asociados que tienen los cadetes del Colegio Militar acerca de la condición de la mujer para el desempeño de roles de liderazgo, analizando las actitudes asumidas por la población mayoritariamente masculina, hacia la minoría femenina, en las diferentes etapas de formación militar. Para su desarrollo se administró, en un grupo de más de doscientos cadetes de diferentes cursos, un cuestionario integrado por un conjunto de escalas y preguntas sobre datos sociodemográficos (edad, sexo, lugar de nacimiento)

Las escalas administradas para este objetivo fueron:

La escala de *Valores* (Schwartz, 2001) de nivel individual, versión reducida de 21 ítems en la que los participantes tienen que contestar entre varias opciones de respuestas que van desde 0 (no se parece nada a mí) a 5 (se parece mucho a mí) la medida en que se ven reconocidos en cada frase.

Escala para evaluar el Sexismo ambivalente (ASI, Glick & Fiske, 1996). Consta de 22 ítems y permite evaluar un único factor de sexismo hostil y 3 factores de sexismo benevolente: paternalismo, diferenciación de género e intimidad. *Inventario de Roles Sexuales* (BSRI, Bem, 1974), consta de 18 atributos considerados masculinos y 18 atributos considerados femeninos y el sujeto debe evaluar en una escala de 1(nunca) a 7 (siempre) en qué grado los hombres, las mujeres y ellos mismos se identifican con cada atributo *típico* como *atlético* o de *personalidad fuerte* o *cariñoso* o *comprensivo*. Es un cuestionario orientado a medir la instrumentalidad o masculinidad y la expresividad o femineidad como dimensiones independientes.

Algunos resultados encontrados

La puntuación media en la escala de sexismo ambivalente, más precisamente en la dimensión de sexismo hostil, fue de 34,4 ($DE=11,7$), lo cual indicaría que estos sujetos comparten las creencias características del sexismo tradicional. A su vez se hallaron diferencias estadísticamente significativas en relación al sexo, encontrándose en los hombres puntuaciones más altas ($t(2)=6,7$; $p<.00$).

En la dimensión del sexismo benevolente se halló una puntuación media de 38,01 ($DE=8,75$), lo cual indicaría que estos sujetos comparten las creencias relacionadas con el sexismo benevolente. A la hora de considerar el hecho de si los participantes tenían o no

personal a cargo, las diferencias se observan en relación al sexismo benevolente basado en la “diferenciación de género” y son quienes tienen gente a su cargo quienes muestran puntuaciones más bajas ($t(23)=-3,39$; $p<.00$).

Las puntuaciones obtenidas en la escala de valores muestran una mayor presencia en los participantes de valores de autotrascendencia ($X=4,09$; $DE=0,70$) por sobre los de autopromoción indicando que este grupo de cadetes dan más importancia a la aceptación de otros como iguales y aprecian la comprensión, la tolerancia y la protección del bienestar de todas las personas y la naturaleza.

Respecto de los valores, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación al sexo, las mujeres mostraron mayores puntuaciones en los valores de universalismo ($t(23)=-3,55$; $p<.00$) y en la dimensión que la contiene autotrascendencia ($t(23)=-2,84$; $p<.00$), mientras que los hombres puntuaron más alto en el valor poder ($t(23)=2,32$; $p<.02$). Además quienes tienen personal a cargo mostraron diferencias estadísticamente significativas en el valor universalismo, a favor de quienes no tienen personal a cargo ($t(23)=-2,13$; $p<.03$).

Con referencia a los roles sexuales, los sujetos evaluados caracterizaron a los hombres con atributos mayoritariamente masculinos tales como personalidad fuerte, individualista, egoísta ($X=50$, $DE=6,6$) más que con características femeninas ($X=37$; $DE=8,3$). Lo mismo sucedió a la hora de calificar las cualidades típicas en la mujer, los sujetos eligieron atributos relacionados mayoritariamente con la mujer ($X=52,8$; $DE=6,4$) tales como sumisa, cariñosa, comprensiva entre otros, más que con atributos relacionados con hombres ($X=36,6$; $DE=9,9$). A su vez, se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los sexos. Los hombres asignaron a los varones mayores cualidades o atributos relacionados con las mujeres, en comparación con ella mismas, es decir las mujeres asignaron menor cantidad de atributos a los hombres relacionados mayormente con las mujeres ($t(21)=3,70$; $p<.00$). Lo mismo sucedió con las mujeres, los hombres calificaron más a las mujeres con características típicamente femeninas en comparación a las mujeres, es decir ellas se evaluaron con características más masculinas ($t(21)=-4,63$; $p<.00$).

Sin embargo, a la hora de autoevaluarse, los participantes hombres eligieron en menor medida cualidades típicas relacionadas con mujeres en comparación con las participantes mujeres ($t(20)=-4,62$; $p<.00$) y las mujeres eligieron en menor medida atributos relacionadas con el sexo masculino en comparación con los hombres ($t(21)=3,39$; $p<.00$). Es decir, cuando tienen que caracterizarse a sí mismos, los hombres usan menos atributos femeninos. De manera inversa, las mujeres al caracterizarse usan menos atributos femeninos.

Motivaciones y estilos de liderazgo

El otro objetivo de la investigación buscaba conocer cuáles son las principales motivaciones de las mujeres para incorporarse a la vida militar, identificando los estilos de liderazgo predominantes. Para desarrollarlo se aplicó la técnica cualitativa de grupos focales, en grupos de cadetes de ambos sexos y diferentes cursos. La participación fue voluntaria y los ejes de indagación establecidos fueron: a) las motivaciones de las mujeres para incorporarse a la carrera militar c) el acceso de la mujer a las diferentes armas del cuerpo de comando d) Las características prototípicas de un líder militar e) Las diferencias de dichas características según el género del líder.

Del análisis realizado surgieron las siguientes categorías:

Motivaciones de la mujer para incorporarse a la carrera militar

“Acá dentro aprendí a poder superarme cosa que quizás afuera muchas veces no”
(Mujer, 20 años)

“Hay valores que no se enseñan afuera, los tiene cada una porque los tiene y el que no los tiene como que no triunfa” (Mujer, 25 años)

“Ponerse metas como decía y llegar, pero más allá del físico de cada uno sino que uno va aprendiendo a controlar la mente y así poder llegar y cumplir con cada objetivo que se ponga” (Mujer, 23 años)

El acceso de la mujer a las diferentes armas de cuerpo de comando

“La mujer puede estar haciendo los cálculos para que tire la artillería, mientras tengo al infante que está corriendo adelante y yo sé que la mujer saca bien los cálculos y está haciendo las cosas bien, ordenadamente”. (Varón 20 años)

“La mujer es más ordenada que el hombre, entonces conviene que esté atrás calculando bien y que tire bien la artillería, para que el infante y el de caballería estén adelante peleando para permitir que la mujer haga bien los cálculos”. (Varón 23 años)

Características prototípicas del líder

“Una de las características que más se tienen que destacar en lo que es este ámbito militar es el sacrificio. No todo es sentarse y ponerse a estudiar y sacarse más o menos una buena nota sino el sacrificio que se hace día a día, tratar con el personal, tratar con los mismos camaradas y demás cosas, es una cosa muy importante” (varón, 27 años)

“El militar no se caracteriza solamente por tener un grado intelectual que le permita manejarse en cualquier ámbito social sino también el espíritu de sacrificio que tiene que tener cada uno”. (Mujer, 26 años)

“Un buen líder más allá de dar el ejemplo, también puede ser el hecho de incentivar y motivar al personal”. (Mujer, 22 años)

Diferencias en las características del liderazgo según el género

“Sobre valores yo no digo nada, es más puede haber una femenina que tenga más valores que yo o mejores, yo lo que digo es que en cuanto a la preparación física no están preparadas”. (Varón, 24 años)

“Si me ponen a un superior que sea un femenino o masculino y veo que la femenina tiene conocimiento, tiene capacidad para enfrentar situaciones críticas mucho mejor que el masculino voy con la femenina” (Varón, 26 años)

“El año pasado la encargada era una cadete femenina de arsenales de la compañía... era capaz de todo, era muy capaz, le iba bien en el aula, en educación física también le iba muy bien y era líder” (Varón, 23 años)

“Si bien la mujer tiene una capacidad física menor que el hombre, no en todos los casos, pero en la mayoría menor que el hombre, y hace que se vea esa diferencia, también hay hombres que no llegan a tener las capacidades que tiene las mujeres, el personal femenino, y eso no lo ven” (Mujer, 25 años)

El proceso de inclusión de la mujer en el Colegio Militar de la Nación, ha sido gradual manteniendo algunas restricciones para la incorporación en determinadas armas de combate, lo cual propicia el mantenimiento de una cultura organizacional masculina.

A partir de las motivaciones expresadas por las cadetes femeninas surge la idea de que la vida militar les permite desarrollar capacidades y valores que de otro modo o en otro ámbito no podrían desarrollar, además de imponerse metas y lograr superarse.

Se observa que las cadetes femeninas perciben un sesgo discriminatorio en algunas prácticas, que castiga la interacción grupal entre hombres y mujeres, excluyendo socialmente a aquellos hombres que interactúen con mujeres en público, pero no cuando interactúan de forma individual, aclarando que existen diferencias, en función del arma o especialidad.

En cuanto a las características prototípicas del líder surge el ejemplo personal y el espíritu de sacrificio como condiciones básicas en los varones, mientras que las mujeres destacan las ideas del conocimiento y la influencia sobre los subordinados.

En relación al estilo de liderazgo, no se encuentran diferencias significativas en función del sexo, pero al mismo tiempo, las mujeres sienten que se les exige más, que deben imponerse en mayor medida pero enfatizan la importancia del carácter y la eficacia en el liderazgo en vez del género.

Se pudo observar en esta primera exploración, cómo las mujeres no enfatizan tanto en la defensa de un estilo de liderazgo más femenino –como por ejemplo el transformacional sino en la capacidad de ellas de formarse en cualidades más tradicionalmente masculinas para poder operar como líder. Probablemente, estas mujeres que eligen la carrera militar tienen una percepción del liderazgo que se acerca a los atributos de los hombres y es aquí donde hacen hincapié, no en cuestiones de género.

Las diferencias relevadas sobre estas características evidencian la persistencia de los estereotipos de género en estos jóvenes; ya que si bien los varones no se atreven a cuestionar los valores o conocimientos de las cadetes su crítica se centra en las limitaciones físicas que poseen *“por naturaleza”*. No obstante, al referirse a una potencial superior expresan la necesidad de que ésta demuestre clara superioridad de conocimientos y liderazgo, atributos que probablemente un subordinado no se atrevería a cuestionar en un superior de sexo masculino.

Asimismo, algunas cadetes sostienen que ellas poseen capacidades que el hombre no tiene, ni reconoce, considerando, de esta manera, adecuado que ellos evalúen su actuación a pesar de ser sus pares.

Discusión

Puede pensarse que los resultados de este estudio, replican la estructura del feminismo de las décadas del '70 y '80; ya que en la búsqueda de la igualdad el modelo sigue siendo el masculino: “parecerse al hombre” es la consigna.

Sin embargo, sería importante que las cadetes logren un pensamiento independiente que signifique *“pensarse a sí mismas a través de la propia experiencia, la propia historia, no medirse con el hombre y su razón y su historia para encontrar una medida de sí”* (Bochetti, 1985).

La diferencia es, entonces, un concepto plural porque también encierra la diversidad que existe entre las mismas mujeres (o entre los hombres). Es la aceptación de estas diferencias lo que está en juego y, quizás, ha llegado el momento de cuestionar incluso si no resultaría más efectivo que las Fuerzas Armadas cuenten con distintos tipos de líderes (más allá del género), al resultar tan variables los contextos en los que deberán desempeñarse los y las cadetes a lo largo de su carrera profesional.

Bibliografía

- Allport, G (1962) *La naturaleza del prejuicio*. Buenos Aires: EUDEBA.
- Bass, B.M. y Avolio, B.J. (1994). *Shatter the Glass Ceiling: Women May Make Better Managers*. Human Resource Management, 33(4), 549-560.
- Bochetti, A. (1985). *Neofeminismo. La conquista de ser diferentes*. Valencia
- Batlia Creswell, J. (1998): Qualitative inquiry and research designs: choosing among five traditions, Thousand
- Oaks, CA: Sage Publications, en Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C.; Baptista
- Lucio, P. (2003): *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Cronin, S. (2003): "Introduction to military psychology", en S. Cronin (ed.), *Military psychology: An introduction*, Boston, Pearson, pp. 1-13
- Cuadrado, I, (2004). *Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes*. Psicothema 2004. Vol. 16, nº 2, pp. 270-275
- Cuadrado, I; Morales, J; Recio, P. (2008). *Women's Access to Manageri Positions: An Experimental Study of Leadership Styles and Gender*. The Spanish Journal of Psychology 2008, Vol. 11, No. 1, 55-65
- Cuadrado, I; Navas, M; Molero, F. (2004). *El liderazgo de hombres y mujeres. Diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional*. Acción Psicológica, vol. 2, nº 2, 115-129
- Cuadrado, I; Navas, M; Molero, F. (2004). *El acceso de las mujeres a puestos directivos: Género, contexto organizacional y estilos de liderazgo*. Revista de Psicología General y aplicada, 57 (2), 181-192
- Cuadrado, I; Navas, M. (2000). *La técnica de Meta – análisis aplicada al estudio del liderazgo y el género: Resultados e implicaciones*. Revista de Psicología General y aplicada, 53 (2), 303-317
- Glick, P & Fiske, S. T. (1996) The ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Glick, P & Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism: measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of Women quarterly*, 21, 119-135. New York: Oxford University Press.
- Eagly, A.H. y Johnson, B.T. (1990). *Gender and leadership style: A metaanalysis*. Psychological Bulletin, 108, 233-256.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J., (1991). Gender and the emergence of leaders. A meta analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 685- 710.

- Eagly, A.H. y Karau, S.J. (2002). *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. Psychological Review, 109(3), 573-598.
- Eagly A.H. & Carli L.L. (2007). *Through the labyrinth. The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
- Expósito, F.; Moya, M. & Glick, P. (1998) Sexismo ambivalente: Medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, 13, 159-169.
- Hofstede, G. (1991). *Culture and organizations: Software of the minds*. London: McGraw Hill.
- Kreps, G. (1995). *La comunicación en las organizaciones*. New York: Ed, Addison-Wesley.
- Lupano Perugini, M. L. & Castro Solano A. (2008). Actitudes desfavorables hacia mujeres líderes. Un instrumento para su evaluación. Manuscrito enviado para su evaluación.
- Molero, F; Cuadrado, I; Navas, M; Morales, F. (2007). *Relations and Effects of Transformational Leadership: A Comparative Analysis with Traditional Leadership Styles*. The Spanish Journal of Psychology 2007, Vol. 10, No. 2, 358-368
- Moya, M. & De Lemus, S. (2004) Superando barreras: creencias y aspectos motivacionales relacionados con el ascenso de las mujeres a puestos de poder. *Revista de Psicología, General y Aplicada*, 57, 225-242.
- Moya, M.; Páez, P. Glick, P.; Fernández Sedano, I. & Poeschl, G. (1997) Sexismo Masculinidad – Feminidad y Factores Culturales. R.E.M.E., vol 4, n° 8/9. ISNN-1138-493X.
- Pratto, F; Sidanius, J; Stallworth, L.M & Malle, B.F. (1994). Social dominance orientation: A personal variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 741-763.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). *El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres*. Revista de Psicología Social, 17(2), 167-182.
- Sidanius, J; Levin, S & Pratto, F. (1996). Consensual social dominance orientation and its correlates within the hierarchical structure of American society. *International Journal of Intercultural Relations*, 20, 385-408.
- Zubieta, E. M. (2005). Valores y Actitudes. En N. Benbenaste, G. I. Delfino & E Zubieta. *Psicología Política y Social*. ISBN 987-1076-94-0. pp. 25-46. Buenos Aires: Cooperativas.
- Zubieta, E. M., Delfino, G. I. & Fernández, O. D. (2007). Dominancia social, valores y posicionamiento ideológico en jóvenes universitarios. *Psicodebate*, 8, 151-169.

II. LINEAMIENTOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS: EXPERIENCIAS COMPARADAS

Políticas de género en las Fuerzas Armadas de la República Argentina: recorridos para su integración.

Ileana Arduino

I. Introducción

Este trabajo tiene como objetivo principal describir el desarrollo de la política de género tal como ha sido llevada adelante entre los años 2006 y 2010 en el Ministerio de Defensa de la República Argentina, poniendo el énfasis en contar cómo se impulsó desde lo cotidiano la inclusión de la perspectiva de género.

Esta tarea se enmarca en el conjunto de responsabilidades que el Estado argentino ha asumido en relación con la eliminación de formas específicas de violencia y discriminación en razón del género⁸⁴ y en términos más amplios, con el fomento de una cultura democrática de respeto y de reaseguro de la diversidad, en todos sus ámbitos. A ellos se suman que de la reciente sanción de la ley nacional nro. 26.845 de prevención, atención y sanción de violencia contra la mujer que en su artículo 11, inciso 7 surgen las obligaciones puestas en cabeza del Ministerio de Defensa⁸⁵.

Hacia el final del trabajo, apuntamos algunas de las cuestiones pendientes de cara al desarrollo futuro de una política de género para el sector.

⁸⁴ El marco conceptual y los alcances quedan definidos, preliminarmente, por el contenido de las obligaciones contenidas en la Convención contra todas las Formas de Discriminación contra las mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés) y por la obligación de no discriminación que aparece reiterada en todos los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos cuya jerarquía constitucional quedó consagrada tras la reforma constitucional del año 1994 (conf. Artículo 75, inciso 22).

⁸⁵ a) *Adequar las normativas, códigos y prácticas internas de las Fuerzas Armadas a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;*

b) *Impulsar programas y/o medidas de acción positiva tendientes a erradicar patrones de discriminación en perjuicio de las mujeres en las Fuerzas Armadas para el ingreso, promoción y permanencia en las mismas;*

c) *Sensibilizar a los distintos niveles jerárquicos en la temática de la violencia contra las mujeres en el marco del respeto de los derechos humanos;*

d) *Incluir en los programas de formación asignaturas y/o contenidos específicos sobre los derechos humanos de las mujeres y la violencia con perspectiva de género*

II. La integración de mujeres en las Fuerzas Armadas hoy

Ya con algunos años de superada la conformación monopólicamente masculina de las Fuerzas Armadas, aún cuando eso no haya ocurrido de modo uniforme⁸⁶, no había habido hasta 2006 un esfuerzo institucional de gobierno sistemático por hacer que la diversidad de género sea efectivamente contemplada.

Es importante en este punto señalar que con la incorporación de mujeres – si de integración efectiva estamos hablando- se trata de superar la aceptación formal para el ingreso de mujeres y avanzar hacia un proceso de integración sustancial y en condiciones de equidad. Este proceso, planteado seriamente, no puede evitar el escenario en que aparecen dos lógicas contrapuestas. Por un lado, la lógica de la diversidad de género que reivindica y se propone visibilizar las diferencias, por el otro la lógica de la homogeneidad (masculina) que en el ámbito militar aparece como un valor en sí mismo.

Entre esos dos marcos de referencia, encontramos diversas formas de manifestación de ese margen que aún separa la decisión política y los lineamientos normativos de las prácticas institucionales.

Entre otras cosas, eso se manifiesta en la persistencia de restricciones a diversas armas o posiciones para las mujeres, acompañada por una incorporación acotada por criterios de carácter esencialista que naturalizan las desigualdades que surgen de la construcción cultural de “hombres” y “mujeres” funcionando así como sustento para una distribución jerárquicamente diferenciada de atributos y posibilidades en el transcurso de la carrera militar.

Al respecto, se han identificado en los distintos países patrones diferenciados en relación con la actitud de inclusión / exclusión de mujeres en las Fuerzas Armadas, que muestran el modo en que la diversidad en razón del género ha pernado o no tales instituciones. Dos cuestiones aparecen relevantes a la hora de considerar si se ha pensado en una política de inclusión orientada hacia la efectiva integración de mujeres.

Por un lado, merece atención la existencia de restricciones a las distintas posiciones de la vida militar. Así encontramos Fuerzas con restricción total⁸⁷, países como en el caso del Ejército Argentino que mantienen política de inclusión parcial, es decir limitada a determinadas posiciones y combinada con una política de exclusión expresa de algunas posiciones para las mujeres y algunos países que se caracterizan por una política de total inclusión sin fijar, en teoría o desde lo formal, restricciones en razón del género⁸⁸.

⁸⁶ Por ejemplo, en la República Argentina, el Ejército sigue restringiendo el acceso a la infantería y a la caballería a las mujeres mientras que tanto la Armada como la Fuerza Aérea han eliminado toda restricción basada en la sola condición de género.

⁸⁷ Tal fue el caso de Italia hasta el año 1999, lo que lo convirtió en el último país de la OTAN en tener esa restricción.

⁸⁸ Al respecto, se ha dicho que “la total neutralidad del género de las Fuerzas Armadas es más fácilmente demostrable en aquellos países europeos que han adoptado una política específica a de personal a tal fin. Los países nórdicos, por ejemplo, son en muchos aspectos los más avanzados en este sentido. En 1985, Noruega fue

Otra cuestión, en directa relación con estas restricciones que debe ser considerada es la del *tokenismo*, “presente cuando se plantea la incorporación de la mujer como una verdadera inclusión, cuando está en realidad es aparente”⁸⁹ En “Institution to occupation to diversity: gender in the military today”, Harries – Jenkies dedican un extenso apartado a la cuestión del *tokenismo* y explican, con cita de Kanter, que “No obstante la apertura a un mayor número y variedad de ocupaciones especializadas para las mujeres, ellas continúan subrepresentadas en las Fuerzas Armadas (...) El problema del tokenismo surge cuando la proporción de hombres y mujeres es inferior al 85/15. Para que el status de las mujeres en las Fuerzas Armadas sea el de una minoría, la proporción debería ser al menos de 65/35”.⁹⁰

Ambas circunstancias concurren y se retroalimentan, por un lado un punto de partida que fija restricciones en el acceso, sujetas en gran medida, a concepciones estereotipadas en razón del género; por el otro, una persistente cifra de subrepresentación que se mantiene en el tiempo y confirma la sospecha de que al fin y al cabo “se han agregado algunas mujeres” sin que esto sea una noticia respecto de un proceso de integración efectiva en términos de diversidad.

Estas características, junto con la temporalidad en la que tuvo desarrollo el proceso de incorporación de mujeres y sus sucesivas etapas, así como la diferencia de situación incluso entre las armas⁹¹, no se presentan de manera uniforme ni puede considerarse parte de un único proceso en todo el mundo, no obstante lo cual existen algunas coincidencias temporales, de contexto y ciertas regularidades entre distintas Fuerzas armadas del mundo⁹².

A continuación se exponen algunos datos básicos sobre la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas de la República Argentina que deben entenderse en el marco de los dos momentos en que se divide la incorporación de mujeres: un primer momento a inicios de la

se convirtió en el primer país de la OTAN en incorporar mujeres en todas las posiciones de combate, incluso como submarinistas. Dinamarca adoptó una política de total inclusión en 1988 (...) En teoría se ha dicho que todas las posiciones están abiertas para las mujeres en Alemania y Francia (...) De la distinción aquí entre política y práctica debe tomarse nota”, Harries – Jenkins, Gyn, Op. Cit. Pág.34. La traducción me pertenece.

⁸⁹ Donadio y Mazzotta, Coords. *La mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*, RESDAL, Buenos Aires, Argentina, 2009, 61

⁹⁰ Henries – Jenkis, Gwyn, “Institution to occupation to diversity: gender in the military today”, en Challenge and change in the military: Gender an Diversity Issues, Editado por Franklin Pinch, Allister MacIntyre, Phyllis Browne, and Alan Okros, Canadian Defence Academy Press, Ontario, Canada, 2006. Pág. 36, la traducción me pertenece.

⁹¹ Para datos de la región, puede verse Donadío Marcela y Cecilia Mazzotta Coords. Op. Cit. Especialmente páginas 53 a 63. En relación con Fuerzas Armadas de países Europeos puede verse *Handbook on human rights and fundamental freedoms of Armed Forces Personnel*, publicación de OSCE - Office for Democratic Institutions and Human Rights -ODIHR, Polonia, 2008, Pág. 113, ver especialmente capítulo XIII.

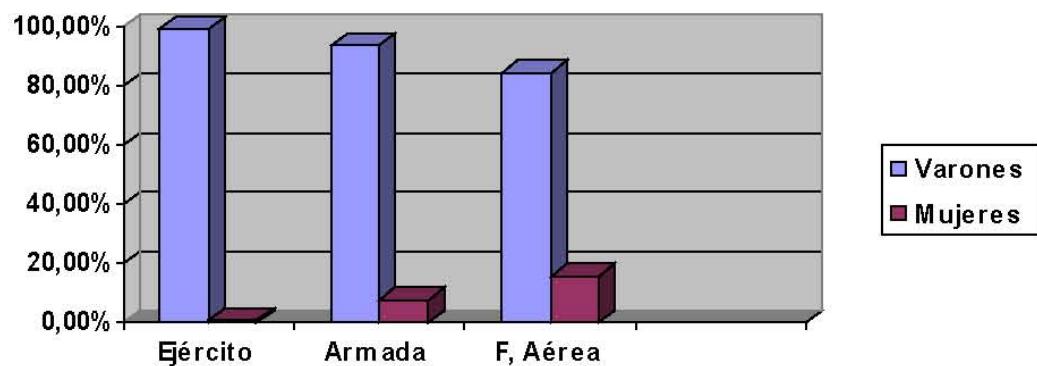
⁹² Por ejemplo, Lilian Bobea entiende que “El fenómeno de la militarización femenina puede ser interpretado a partir de por lo menos dos ejes analíticos que dan cuenta de dinámicas de cambio social.

Por un lado, los procesos de democratización que han tenido lugar en América Latina y el Caribe. Y, por otro, la modernización institucional derivada de esos procesos de apertura e inclusión.” en *Mujeres de uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas*, publicado en Revista Nueva Sociedad Nro. 213, enero– febrero 2008, ISSN: 0251-3552, Pág. 65 disponible en www.nuso.org. En el mismo sentido ver Donadío y Mazzotta, Op. Cit. Pág. 52.

década del 80` para el cuadro de suboficiales y cuerpo profesional y recién a partir de mediados de los 90` para el acceso a las posiciones de cuerpo comando.

Es la incorporación a estas posiciones la que concentra gran parte de la atención y debates teóricos puesto que en el primer caso la condición de subalternidad (cuerpo de suboficiales) y la asignación de roles ya legitimados para las mujeres en el ámbito externo no han supuesto la intensidad de debate y reflexión que plantea hasta nuestros días la inclusión (o exclusión según la práctica dominante) de la “línea de combate”⁹³.

Representación de mujeres en la oficialidad por Fuerza – Año 2009



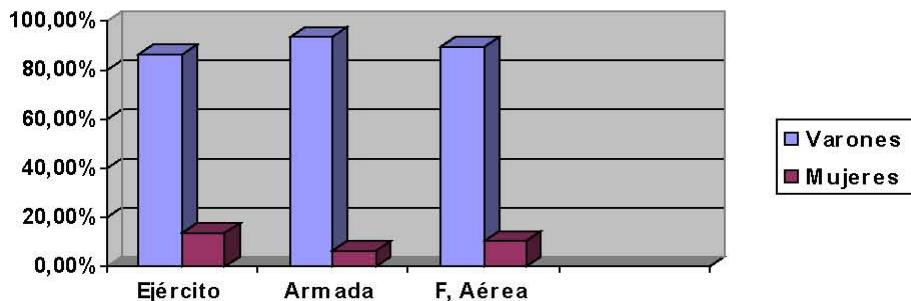
Fuente: Áreas de personal de las Fuerzas Armadas, elaboración propia

En el Ejército, ellas representan el 13,3% del total de oficiales, habiendo alcanzado el grado de Coronela. En la Armada, las mujeres representan el 6,5% de la oficialidad con el grado máximo de Capitana de Navío. En el caso de la Fuerza Aérea hay un 10,3% de mujeres oficiales y el grado mayor alcanzado por una mujer hasta el momento es el de Vicecomodora.

En todos los casos el grado mayor alcanzado corresponde al escalafón profesional y considerando la totalidad de las armas, ellas representan el 10,8% del total de los integrantes de las Fuerzas Armadas. En lo que respecta al cuerpo comando, considerando todas las Fuerzas, ellas representan sólo el 2%.

⁹³ El tema excede largamente las posibilidades de abarcarse aquí en todo su desarrollo, pero se recomienda la lectura del artículo *Women in combat: is the current policy obsolete?* de McSally, Martha, Coronela de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos, publicado en Duke Journal Of Gender Law & Policy, Volume 14, 2007, pág. 1011 y sgtes.

Representación de mujeres en la suboficialidad por Fuerza – Año 2009



Fuente: Áreas de personal de las Fuerzas Armadas, elaboración propia

Aquí vemos como la Fuerza Aérea cuenta con una representación más notoria de las mujeres (15,52%), lo cual duplica la representación de mujeres en la Armada (7,52%) y supera en casi 30 veces la representación que ellas alcanzan entre la suboficialidad del Ejército Argentino (0,52%). Consideradas las tres armas, las mujeres representan el 8,21% de la totalidad de la suboficialidad. Es marcada la disparidad de situaciones entre las distintas Fuerzas así como de cada una de ellas, en relación con la media general.

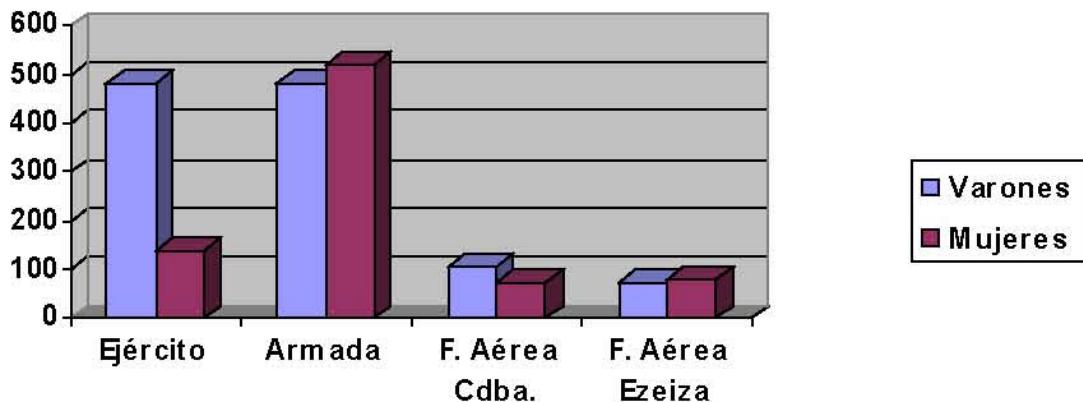
En cuanto al sector de los soldados voluntarios en las tres Fuerzas las mujeres superan la media establecida entre los oficiales y con más creces aún superan la representación de mujeres suboficiales: un 16% de mujeres soldados voluntarias en el Ejército, un 12% en la Armada y un 28% la Fuerza Aérea.

Resulta útil también conocer las cifras de incorporación a las distintas instancias de formación en el último período⁹⁴.

Allí se muestra que en las escuelas de formación de oficiales la situación se presentó del siguiente modo. En el Colegio Militar de la Nación ingresaron 45 mujeres (15, 9% del total de ingresantes) y 238 varones. En la Escuela Naval, las mujeres fueron 44 representando así un 36% del total de ingresantes para el período consignado. Por último en la Escuela de Aviación Militar perteneciente a la Fuerza Aérea ingresaron 28 mujeres (14,6%) y 191 varones.

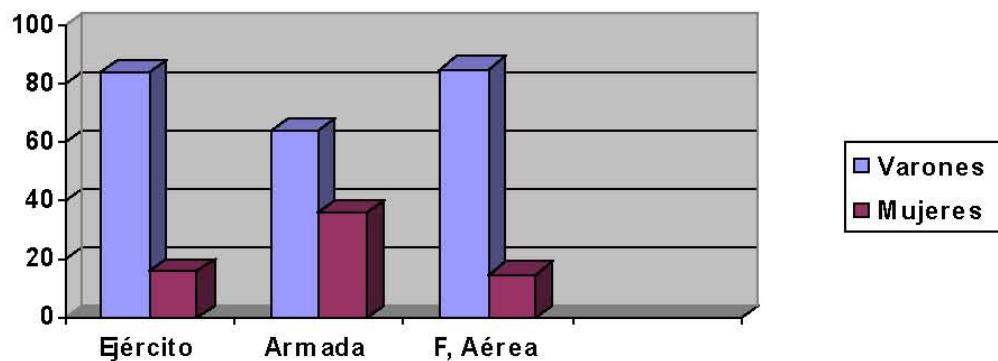
⁹⁴ Los datos se refieren a la incorporación que tuvo lugar a inicios del año 2009.

Representación de mujeres en ingresos a escuelas de formación para oficiales de las Fuerzas Armadas. Año 2009



Fuente: Áreas de personal de las Fuerzas Armadas, elaboración propia

Representación de mujeres en ingresos a escuelas de formación para oficiales de las Fuerzas Armadas. Año 2009



Fuente: Áreas de personal de las Fuerzas Armadas, elaboración propia

En cuanto a las escuelas de suboficiales, en el Ejército se postularon un total de 370 mujeres y lograron ingresar 139, mientras que los varones fueron 769 postulantes e ingresaron 481. En la Armada, la cantidad de mujeres postuladas superó a la cantidad de varones, relación que se mantuvo en las cifras de quienes lograron efectivamente incorporarse: 482 varones y 519 mujeres. En el caso de la Fuerza Aérea, se postularon en la escuela de

Suboficiales de Córdoba 98 mujeres y 132 varones, habiendo sido admitidos en total 75 mujeres y 105 varones. En el Instituto de Formación de Ezeiza (profesionales) se postularon 132 mujeres y 108 varones, habiendo ingresado finalmente 79 mujeres y 75 varones. Esto último muestra también una cantidad de interesadas e ingresantes efectivas superior a la de sus compañeros varones.

Aunque aquí solamente se exponen algunos datos, es interesante apuntar dos cosas. En el caso de las escuelas de formación de oficiales, todas ellas tienen un índice de representación de mujeres que supera la media de representación de mujeres actualmente en actividad. En el caso de las escuelas de suboficiales, no obstante la disparidad en el caso del Ejército en relación con las otras dos Fuerzas, sí constituye un dato el hecho de que tanto en la Armada como en la Fuerza Aérea la representación de las mujeres supere a la de sus compañeros varones.

III. La experiencia en Argentina: 2006 – 2010

Ahora sí, presentados estos datos básicos, quisiera concentrarme en describir la forma en que se ha ido desarrollando el trabajo desde 2006 a la fecha, mostrando un progresivo proceso de institucionalización tanto en el ámbito del Ministerio como por parte de las propias FFAA, sostenido y generado a partir de una agenda de medidas de fondo.

Dicho de otro modo, fue la puesta en marcha de medidas concretas lo que fue marcando la necesidad de promover al nivel institucional una ingeniería más específica con estructuras abocadas estrictamente al abordaje del tema.

a) Un primer paso: el diagnóstico.

En el año 2006 apenas iniciada la gestión se puso en marcha el *Observatorio sobre integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas*⁹⁵, herramienta de recopilación, análisis y diagnóstico que permitió conocer mediante la participación de las propias mujeres militares su situación y su inserción en el ámbito militar. El trabajo desarrollado hasta ahora encuentra en este observatorio una herramienta indispensable que, - sostenida en el tiempo -, también será de gran apoyo para el monitoreo sobre la evolución de la política de género en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

Muy sintéticamente, el Observatorio se basó en la realización de una primera encuesta voluntaria y anónima respondida por 700 oficiales y suboficiales mujeres, junto con el desarrollo de entrevistas en profundidad, lo que permitió contar por primera vez con un insumo que reflejara lo que las mujeres entendían que eran sus condiciones de inserción en la vida militar, además de tomar nota de algunos aspectos básicos sobre las trayectorias y el modo en que habían llevado adelante su carrera.

Durante 2007 el Observatorio trabajó en el diagnóstico de la integración de hombres y mujeres en el ámbito de las instituciones de formación⁹⁶ y ya en 2009 volvió a realizar un

⁹⁵ Se formaliza su creación mediante Resolución Ministerial Nro. 213/07.

⁹⁶ Todos los diagnósticos disponibles en www.mindef.gov.ar

diagnóstico integral, que estuvo destinado a varones y mujeres⁹⁷ y cuya metodología fue resultado de una revisión que tuvo lugar en el marco de un proceso participativo de trabajo.

Además, en virtud de algunas prevenciones planteadas por mujeres en la primera ocasión acerca de que el envío de formularios a la distancia podía condicionar las respuestas por el tránsito de la documentación por las manos de sus superiores, ya a partir de 2007 se trabajó con visitas a las unidades del país en que se efectuaban los relevamientos asegurando así el máximo de confidencialidad.

Esto permitió tener un primer panorama, preliminar, de preocupaciones e inquietudes de las propias mujeres militares lo que fue sumamente útil para fijar una propuesta de trabajo con prioridades definidas en función de lo que las propias destinatarias señalaban como relevante.

b) El proceso de fortalecimiento y desarrollo institucional para una política de género en el sector.

Fue a partir de los datos que surgieron de esta instancia que en 2007 se promovió la creación y puesta en función del Consejo de Políticas de Género para la Defensa (en adelante “El Consejo”). Es importante señalar que la creación de este espacio que depende directamente de la Ministra y es coordinado por la Dirección Nacional de Derechos Humanos de dicho Ministerio fue una respuesta directa y concreta a una demanda común de las mujeres de todas las Fuerzas: la necesidad de poder acceder a algún espacio en el que *ellas* pudieran participar y discutir, como mínimo, respecto de las cuestiones que las afectaban directamente⁹⁸, como por ejemplo, sus uniformes.

El Consejo está integrado por doce mujeres militares, seis oficiales y seis suboficiales, designadas con arreglo a la antigüedad, representantes de cuerpo comando y cuerpo profesional, tres representantes de universidades nacionales (San Martín, Universidad del Centro y Facultad de Filosofía de la UBA), representantes del Consejo Nacional de la Mujer y de la Secretaría de Derechos Humanos de la Nación, así como también integrantes de distintas organizaciones de la sociedad civil.

En cuanto al mecanismo de trabajo adoptado por el Consejo, donde se ha privilegiado la discusión, el debate y la construcción de propuestas sobre la base del consenso, lo transforma en un espacio que además de reforzar el componente de legitimidad de las medidas que se van tomando, es en sí mismo una iniciativa cuyo mantenimiento y desarrollo ha permitido ver su impacto como un espacio de confianza en el que el abordaje de los temas excedió la agenda básica inicial y permitió que junto con las iniciativas del Ministerio, también cada Fuerza

⁹⁷ Esto marca un cambio de rumbo en la concepción de género en que se ha basado la tarea, inicialmente concentrada en la equivalencia con la noción de mujer, para ir dando progresivamente paso a una categoría más compleja que dé cuenta de la dimensión cultural de la categoría.

⁹⁸Ver especialmente presentación a cargo de la Ministra, Dra. Nilda Garré en *Equidad de Género y defensa: una política en marcha*”, publicación del Ministerio de Defensa de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, marzo de 2007, Pág. 12, disponible en www.mindef.gov.ar

autónomamente desarrollara políticas en la materia que luego han servido para el impulso de prácticas comunes⁹⁹.

Esta circulación de experiencias no es unidireccional y permite que el Consejo sea una instancia de encuentro y articulación que potencia las iniciativas individuales, al colectivizarlas, sin encorsetar las posibilidades y estrategias que en cada Fuerza puedan sumarse a los efectos de profundizar la temática.

Un primer ejemplo de esto, nos lo brinda la decisión de la apertura a todas las armas por parte de la Armada y la Fuerza Aérea¹⁰⁰, cuestión que actualmente se encuentra analizando la Secretaría General del Ejército y que fue objeto de trabajo sostenido por el Consejo.

En segundo lugar, podemos referenciar como antecedente de las oficinas de género la iniciativa de las mujeres de la Fuerza Aérea que integran el Consejo, quienes crearon la que por entonces era la “Oficina de la Mujer”¹⁰¹.

Este proceso de trabajo demandó también la generación de una institucionalidad más específica que acompañara desde la gestión con un abordaje integral. Fue así que en 2008 se entendió necesario promover la apertura de una Dirección de Políticas de Género que oficiara como una instancia de atención concreta al tema, bajo la órbita de la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Defensa que tiene la función de dar continuidad y profundidad a las medidas adoptadas, llevar adelante una política activa de promoción y difusión de la política de género y articular con las instancias en sede militar las diversas manifestaciones que el proceso de trabajo implica.

La diversidad de áreas de trabajo que fueron identificadas en su primer y segundo año de funcionamiento por el Consejo fueron las siguientes: 1. Vida familiar y maternidad, 2. La cuestión de las relaciones de mando y abuso de autoridad; 3. La ocupación en temas relacionados con las condiciones en que se ejerce el trabajo; 4. Reflexiones sobre mecanismos de Prevención y Respuesta a formas de Abuso de Poder y Violencia; 5. Cuestiones de la carga horaria, regulaciones de la carrera, participación de mujeres en instancias de decisión, entre otros temas.

Esto dio lugar a distintas estrategias de trabajo, algunas de las cuales comentamos en los apartados que siguen.

⁹⁹ Para más detalles sobre el Consejo puede verse Frederic, Sabina “*La experiencia argentina de políticas de género del área de la Defensa*”, publicado en *Mujer, paz y seguridad. Primer taller regional*”, Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto”, Ciudad de Buenos Aires, República Argentina, 2010, especialmente págs. 119 -121.

¹⁰⁰ Señalan Donadío y Mazzota “*aparece aquí el tema de las autonomías institucionales, y las posibilidades de que las instituciones militares planteen ellas mismas cambios que afectan no sólo el quehacer institucional, sino los propios paradigmas de la carrera (...). Debates que van más allá de la incorporación de la mujer, sino que suponen planteamientos acerca de las misiones militares, las estructuras (...)*”, en Op. Cit. Pág. 62.

¹⁰¹ Luego unificó su nombre con las demás como “oficinas de género” lo que también da cuenta del proceso de reflexión que hay detrás del trabajo.

IV. Introduciendo nuevas concepciones: las modificaciones normativas.

A continuación se enumeran algunas de las principales medidas adoptadas mediante el dictado de resoluciones ministeriales y otras reformas que hemos procurado mantener alejadas de cualquier fetichismo normativo que, sabemos, siempre se revela limitado frente a la tozudez de las prácticas. Sin embargo, es claro que no es lo mismo contar con unas normas que con otras o no contar con ninguna, sobre todo cuando de reconocer diferencias sin desjerarquizarlas se trata.¹⁰²

- Eliminación de normas que impedían el ingreso y/o la permanencia a mujeres que con hijos o personas legalmente a cargo, ya sea en las escuelas de formación (Resolución N° 849/2006) como en el Servicio militar voluntario (Decreto PEN nro. 1647/06). Esto colocó a las mujeres militares en condiciones de igualdad con cualquier otra persona puesto que la ley nacional dictada en el año 2003 que regula la cuestión establece que no puede impedirse el acceso y la permanencia de embarazadas en ningún establecimiento educativo de ninguna naturaleza.

En directa relación con esta medida, se dictó la resolución N° 113/2007, mediante la cual se instruyó a los Jefes de las Fuerzas Armadas a fin de que revisen la normativa, reglamentación o criterios de ingreso vigentes para la **asignación de tareas de guardia, con el objeto de exceptuar de las mismas a las mujeres embarazadas o que se encuentren en período de lactancia, ampliándola luego a la restricción de exigencias** para la realización de actividades –como combate, orden cerrado, tiro y/o cualquier otra actividad que no sea debidamente aprobada por un médico- que podrían poder afectar a las mujeres en dicha situación.

- Eliminación de las normas que impedían a los jóvenes – mediante la asunción de un compromiso expreso en sentido contrario- reconocer o asumir la paternidad mientras durara su proceso de formación, lo cual además de los derechos del alumno varón mayor de edad, afectaba directamente derechos básicos del niño/a como el derecho a la identidad (Resolución 1435/06).
- Reforma integral del sistema de justicia militar, mediante la sanción de la Ley 26.394 que ha incluido la consideración del acoso sexual como falta disciplinaria grave entre pares y gravísima (lo que puede implicar la destitución) cuando el victimario sea una persona de jerarquía superior.

En otro orden, la posibilidad de promover un debate cada vez más amplio ayudó a que desde el seno del Consejo se pasara de reflexiones ancladas concretamente en la

¹⁰² Al respecto, compartimos que “*A pesar de los aspectos negativos anotados respecto de la ineptitud de la esfera del contrato – que se concretiza en la ley- para arañar la esfera del estatus – que se realiza en la tradición-, legislar es sin embargo necesario si tomamos en cuenta otras formas de eficacia de la ley, subproductos más interesantes quizás que su productividad estricta de cláusulas destinadas a orientar positivamente las sentencias (...) La ley contribuye de otras formas a la transformación de las posiciones y subjetividades de género(..) El efecto del derecho no es lineal ni causal, pero depende de su capacidad de ir formando y consolidando un nuevo e igualitario ambiente moral*”, Segato, Rita en *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género desde la Antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*, Editorial Prometeo / UNQUI, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 2003, Pág. 143.

situación de las mujeres a consideraciones más complejas lo cual guarda directa relación con el hecho de que fuera también en ese espacio donde se identificaron prácticas y reglas institucionales que afectaban tanto a hombres como mujeres, propias de una visión muy particular que pesa en las Fuerzas Armadas sobre como “debían ser” y comportarse los hombres, las mujeres, todo en el marco de una monolítica concepción de familia.

Como ejemplo de los cambios que estas reflexiones alentaron encontramos:

- Derogación de la posibilidad existente de someter a consideración disciplinaria los hijos extramatrimoniales, embarazos siendo soltera y el concubinato, tal como persistía en las reglamentaciones de la Armada (Resolución N° 1796/07)
- Habilitación para solicitar la adjudicación de una vivienda militar para el personal soltero/a con hijos o familiares legalmente a cargo (Resolución N° 1757/07).
- Derogación de la prohibición que existía en la Fuerza Aérea y en la Armada de contraer matrimonio entre el personal de las mismas de diferentes jerarquías y de estos con el personal de las fuerzas de seguridad (Resolución N° 1352/07).
- Se eliminaron todas las directivas existentes en las Fuerzas Armadas que determinaban los requisitos que debe cumplir el personal para ser considerado dentro de las llamadas “situaciones ordinarias de familia” o “situaciones regulares de familia” y “situaciones irregulares de familia” o “situaciones particulares de familia” y que limitaban derechos en la carrera militar de aquellos ciudadanos que se encontraban en las últimas. Por otro lado, se dejó sin efecto toda sanción disciplinaria por este motivo para el personal militar en actividad o que se encuentra reclamando judicial o administrativamente la revisión de sanciones de esta naturaleza (Resolución N° 74/08).
- Se resolvió la eliminación para las tres Fuerzas Armadas de obtener la autorización o venia del superior para contraer matrimonio. Asimismo, se dejó sin efecto toda sanción disciplinaria por este motivo para el personal militar en actividad o que se encuentra reclamando judicial o administrativamente la revisión de sanciones de esta naturaleza (Resolución N° 200/08).
- Se impulsó la eliminación de la distinción entre hijos biológicos, adoptivos, matrimoniales y extramatrimoniales (Resolución N° 206/08).
- Se resolvió para las tres Fuerzas Armadas la restricción de la portación, tenencia y transporte del arma de dotación del personal denunciado por violencia intrafamiliar, interpersonal y/o abuso de armas, al lugar específico donde desarrollo sus actividades profesionales hasta tanto se resuelva el proceso judicial y/o administrativo (Resolución N° 208/08).
- Se priorizó a las familias monoparentales y monomarentales al momento de la asignación de las viviendas propiedad de las fuerzas. Además se han incluido como criterios de prioridad en la asignación de viviendas otorgadas a los suboficiales por el Plan Federal de Viviendas, las mismas situaciones y la consideración especial de los casos de personas que acrediten fehacientemente necesidad de vivienda basada en su condición de víctimas de violencia familiar (Resolución N° 996/2008).

Finalmente, otro nivel de medidas impulsadas en el plano normativo ha tenido que ver con la implementación de mecanismos que permitan hacer realidad el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisión. Esta posibilidad, limitada en todos los ámbitos laborales en general y analizada bajo la noción de “techos de cristal” o “segregación vertical”, en gran medida resulta indispensable para considerar cuán profundo es el proceso de integración.

Esta limitación se explica, por el momento, en razón del desfasaje temporal en el ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas respecto de sus compañeros varones pero no pueden descartarse la concurrencia de las mismas circunstancias que generan en el resto del mercado laboral, que las condiciones de trabajo de las mujeres estén por debajo de los estándares de los hombres.

En este ámbito, se han dictado las siguientes medidas:

Mediante la reforma de las normas internas de las Fuerzas Armadas se modificó la composición de las diferentes juntas, comisiones e instancias de asesoramiento en lo referente a los estudios de la reglamentación de los uniformes de las mujeres militares, garantizando la participación en todas ellas de las mujeres militares (Resolución N° 781/2008).

Participación de las mujeres en las Ternas Postulantes para agregadurías en el Extranjero (Resolución N° 73/09), previendo por primera vez su inclusión como medida de acción afirmativa.

Aprobación del Decreto PEN 1730/10 que obliga a la inclusión de mujeres en las instancias de calificación para ascensos y permanencias en la carrera militar.

V. Otras líneas de acción

A una agenda que en sus dos primeros años estuvo concentrada en el diagnóstico, la promoción del espacio participativo y una actuación concentrada en gran medida en el dictado de medidas de carácter normativo, se sumaron otras líneas de trabajo que vienen desarrollándose desde 2008 a la fecha pero que guardan siempre directa relación con las demandas identificadas al inicio del proceso.

Nos referimos al **Plan nacional de jardines maternales y paternidad responsable**, mediante el cual se promueve la creación de jardines maternales que prioritariamente atiendan la demanda de trabajadores militares y civiles con hijos de entre 45 días y 2 años de edad, al tiempo que promueve un involucramiento activo en el proceso de trabajo del personal militar, los sindicatos y el propio Ministerio. Se trata de una medida central para, a su vez, volver eficaz la política de protección a la maternidad que se ha promovido desde que en 2006 fueron eliminadas las restricciones que pesaban sobre las personas con hijos a cargo o los impedimentos de continuidad para las mujeres y hombres que fueran madres y/o padres respectivamente, durante su formación.

La propuesta parte de un relevamiento de necesidades elaborado participativamente en las principales unidades militares del país, el desarrollo de las obras y luego una política de articulación con las jurisdicciones educativas a los efectos de asegurar que los jardines

maternales que construye el Ministerio de Defensa gocen de la misma calidad pedagógica que el resto del sistema público de educación.

Otra línea central de trabajo, que continúa en marcha, es el ***Plan De Trabajo Conjunto Para Promover Una Política Integral Para La Detección, Atención y Registro de Los casos De Violencia Intrafamiliar***, que está orientado por las obligaciones que pesan sobre todos los actores públicos en materia de violencia, cualquiera sea el ámbito estatal en que estos se encuentren. Para ello tomamos como ámbito de desarrollo las estructuras de salud pública a cargo de las Fuerzas Armadas y llevamos adelante, en conjunto con las direcciones de Sanidad una política integral cuyos objetivos centrales son: 1) Sensibilizar y capacitar en la temática de violencia familiar, 2) Conformar equipos interdisciplinarios de asistencia a las víctimas y 3) Estandarizar un protocolo de atención a las víctimas en el ámbito de los servicios de salud que dependen de las Fuerzas Armadas; 4) Unificar sistemas de registro y 5) Más recientemente, avanzar en la atención, también desde una perspectiva de salud pública, de la violencia masculina y no ya sólo de las víctimas.

El trabajo se basó principalmente en la conformación de equipos integrados por personal médico, abogados, trabajadores sociales y psicólogos en el Ejército y Fuerza Aérea y se expandieron los existentes en la Armada¹⁰³.

Los protocolos de atención fueron desarrollados mediante la conformación de un Comité de especialistas de todas las disciplinas involucradas, con participación activa de la oficina de violencia familiar de la corte, jueces de familia, miembros de hospitales públicos y del programa “las víctimas contra las violencias” del Ministerio de Justicia, Seguridad y DDHH de la Nación.

En el marco de dicho plan, se promovió una guía de recursos comunitarios públicos estatales y no estatales para la derivación eficiente de casos y diversos convenios para el desarrollo de tareas de formación y perfeccionamiento de los equipos. Concretamente, estamos trabajando articuladamente con la Secretaría de DDHH de la provincia de Buenos Aires, la Dirección de Políticas de Género del Municipio de Morón y con la Dirección de la Mujer del Municipio de Vicente López, con el Consejo Nacional de la Mujer, organismos de la provincia de Santa Cruz, entre muchas otras organizaciones. Estas instancias nos están permitiendo vincular el trabajo territorial y local de las instancias municipales a las FFAA, que hasta entonces estaban desvinculadas de los demás recursos estatales disponibles en la materia.

En ambos casos además de instalar la temática en el ámbito de la Defensa nos hemos propuesto vincular y fortalecer la capacidad de acceso a los recursos públicos disponibles específicamente para cada caso.

En tercer lugar llevamos adelante un ***Plan de trabajo para la inclusión de la perspectiva de género para el ámbito específico de las operaciones de mantenimiento de la paz***, ajustado a los compromisos asumidos por el Estado argentino en relación con la Resolución 1325

¹⁰³ La Armada Argentina había ya comenzado con un proyecto antes del inicio del plan al que nos referimos aquí.

(2000) del Consejo de seguridad de las Naciones Unidas, cuyos objetivos centrales de trabajo son: 1. Revisión de los criterios de difusión, convocatoria y conformación de las misiones; 2. Trabajo sobre la currícula de formación en el ámbito del CAECOPAZ¹⁰⁴; 3. Política intensiva de formación para personal civil; 4. Inclusión del *gender focal point* en el contingente; 5. Plan de difusión externo; 6. Revisión de la política de evaluación; 7. Medidas de acción afirmativa para aumentar el número de mujeres participantes, entre otras medidas¹⁰⁵.

Por último quisiera hacer una breve referencia a la puesta en funcionamiento de las *Oficinas de género*, las cuales fueron creadas a los efectos de brindar en la propia estructura militar una instancia de atención que asegure la gestión institucional con dicha perspectiva.

Según la Resolución Ministerial 1238/09 que establece el protocolo de actuación de estas oficinas: “*Las oficinas de género entenderán en temas donde se vea afectado el desarrollo laboral y profesional de las personas, abarcando en ello relaciones jerárquicas, salario, discriminación, ascensos, distribución de tareas, abuso de autoridad, sistema de oportunidades, condiciones de trabajo, compatibilidad con la vida familiar, necesidades de capacitación específicas para las Fuerzas sobre temas de género y toda otra necesidad para eliminar brechas de género dentro de las Fuerzas Armadas (...) Entenderán en el asesoramiento a oficiales jefes y superiores y a todo militar que por su función tenga personal a cargo y que requiera información especializada respecto de la aplicación de la normativa vigente y las medidas a tomar en pos de lograr la integración de varones y mujeres en las Fuerzas Armadas y de esta manera optimizar el funcionamiento y misión de las mismas*”.

Aparecen aquí algunas cuestiones que merecen destacarse. Se trata de una norma redactada colectivamente en el ámbito del Consejo de Políticas de Género y sometida luego a un proceso de análisis y comentarios por parte de las Jefaturas de Personal de cada una de las Fuerzas.

Por otro lado, su objeto de intervención está dado por la existencia de alguna cuestión del ámbito laboral en razón del género y no acotada exclusivamente a la atención de mujeres. A ello se suma el hecho de que se trata de instancias que inicialmente fueron pensadas con la función central de tramitar casos y denuncias por discriminación en razón de género, pero finalmente fueron concebidas como una herramienta de la gestión que, lejos de asumirse como un obstáculo a la organización militar, aparece emparentada con su optimización y mejora en el funcionamiento.

Hasta la fecha se trata de una herramienta de trabajo que permite articular con el Ministerio a través de la Dirección de Políticas de Género y mediante la cual cada una de las Fuerzas

¹⁰⁴ Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz

¹⁰⁵ El plan completo está disponible en www.mindef.gov.ar o en “*Equidad de Género y Defensa: una política en marcha III*”, publicación del Ministerio de Defensa, marzo de 2009, págs. 23 -100. Es importante señalar en esta línea que también se trató de un trabajo sustentado en la articulación con organizaciones de la sociedad civil y con otras instancias estatales, agrupadas en el Grupo de Trabajo interministerial creado en el ámbito de la Representación especial para temas de la Mujer en el ámbito internacional de la Cancillería.

puede desarrollar su agenda en función de las particularidades que el proceso de integración de varones y mujeres les presenta. A modo de ejemplo, recientemente acaba de inaugurarse una oficina específica para el Colegio Militar de la Nación, instancia no prevista inicialmente en el plan de trabajo pero que fue advertida como necesaria por las autoridades educativas de éste frente a la presentación de casos que reclamaban un abordaje específico en función de la perspectiva de género.

En todos los casos es posible ver la determinación por evitar que las políticas implementadas en el sector en materia de género no se autonomicen innecesariamente del desarrollo de éstas en los distintos ámbitos en los que el Estado las promueve. Muy por el contrario, incentivamos una activa integración de las Fuerzas Armadas en la escena en que se trabajan y discuten estos temas.

Esto es pertinente porque un contexto en el que durante mucho tiempo primó cierta inercia autonomista¹⁰⁶, incluso respecto de cuestiones que no guardaban ninguna relación con la función y finalidad específica del instrumento militar, podría haberse favorecido el desarrollo de acciones que bajo el ropaje bien intencionado de promover una cultura igualitarista hacia el interior de las Fuerzas Armadas, lo hiciera montada en un esquema de paralelismo y no vinculación con el resto del Estado y la sociedad civil.

VI. ¿Qué agenda de género para el sector defensa? El camino pendiente.

En nuestro país, el interés académico o de la investigación por la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas no fue objeto prioritario de atención ni tampoco lo fue en el ámbito de las organizaciones de la sociedad civil, cuyas diversas acciones se dirigieron a un amplio abanico de sectores que no incluyó al conjunto de las filas militares expresamente¹⁰⁷.

Dicho esto, la inclusión de una agenda política concreta en materia de género para la Defensa ha tenido en Argentina la peculiaridad de no responder a ninguna demanda específica hacia el sector, históricamente configurada, portada o sostenida por la sociedad civil ni ha sido resultado por la interpelación surgida de demandas concretas en ese sentido hacia las Fuerzas Armadas¹⁰⁸. Esto ha generado un punto de partida distinto al que muchas veces

¹⁰⁶ Dice al respecto Germán Montenegro, “En definitiva, por lo menos hasta principios de los años 80, se fue construyendo y consolidando un sistema militar que se asentó sobre la base de: a) el desempeño de un rol autónomo en la dimensión del sistema político argentino”, en *El marco normativo y doctrinario de la defensa nacional*, Revista de la Defensa Nacional, Nro. 1, año 2008, Ministerio de Defensa de la República Argentina, Pág. 18.

¹⁰⁷ El análisis de estas circunstancias excede el punto. A modo ilustrativo puede verse en Bobea, Lilian, Op. Cit. en especial páginas 66 y siguientes, un desarrollo completo de las posiciones en el debate del feminismo en Norteamérica distinguiendo posiciones entre corrientes feministas antimilitaristas y el feminismo militarista igualitario.

¹⁰⁸ Destacan este aspecto en relación directa a la posibilidades de desarrollo de la política de género, Donadío y Mazzota cuando señalan que “La generación de políticas públicas claras y definidas desde el poder ejecutivo, y los marcos legales a cargo del legislativo, marcando una conducción política que diseña e interviene en los espacios de autonomía institucional (sea en el ámbito militar o en otros sectores) es parte del camino de construcción institucional dentro del contexto de la democratización”, Op. Cit. Pág. 62

encontramos en el avance de la agenda de género en el sector público puesto que la propia gestión estatal asumió liderazgo en el tema.

Analizada la cuestión en el marco de las características generales de la gestión ministerial que se inició en 2006, es claro que tres cuestiones resultaron claves para comprender la inserción del tema en la agenda del sector.

En primer lugar, el decidido ejercicio de la gestión del gobierno civil de la defensa¹⁰⁹ que se asume a partir de 2006 y que, sin matices, asume y “*coloca como eje de la política del sector la necesidad de emprender un profundo proceso de reformas institucionales*”¹¹⁰ es el marco en el que se inserta el desarrollo de una agenda como la que describimos aquí.

En segundo lugar, la decisión institucional de conducir este proceso haciendo de la articulación con otros sectores del Estado y de la sociedad civil una herramienta de rutina.

En tercer lugar ha sido central el desafío de asumir como perspectiva transversal la inclusión de un enfoque basado en los derechos humanos como parte esencial del proceso de modernización institucional democrática que se impulsa integralmente en el sector, y dentro de ella, la atención específica a la cuestión de género¹¹¹.

Estos tres elementos y su centralidad aparecen explícitos en el documento *Modelo Argentino de Modernización del Sistema de Defensa*¹¹², en cuanto establece que “*El Ministerio de Defensa se propuso dar inicio a un proceso de modernización integral del sistema, pautando como objetivo central alcanzar un instrumento militar moderno (...) El modelo de reforma diseñado se erige sobre la base del principio de conducción civil de los asuntos castrenses (...) Adicionalmente, el plan de modernización del sistema de defensa se sustenta en diez grandes líneas de acción (...) a saber: g) implementación de la perspectiva de derechos humanos y una política transversal de género; (...) i) fortalecimiento de la vinculación con la sociedad civil*”¹¹³

No obstante los avances señalados en este trabajo, resulta claro que los cursos centrales de acción guardan identidad con lo que constituyen los ítems básicos de esa agenda considerada por fuera de la especificidad de la vida militar. Así, relaciones laborales y tareas reproductivas, acciones referidas a la lucha contra la violencia de género, desarrollo de mecanismos para efectivizar una cultura institucional de igualdad de oportunidades, son

¹⁰⁹ Así ha sido, por ejemplo, en Alemania o Israel, donde la judicialización de casos concretos obligó a que las mujeres fueran admitidas en las Fuerzas Armadas o el caso de Italia, en el que *La associatione nationale aspirante donne soldado* se constituyó en un grupo de presión con activas campañas durante años para que aquel país abandonara la restricción total de acceso a las mujeres que pesó hasta el año 1999. Cf. Harries – Jenkins, Gwyn, Op. Cit. Pág. 32.

¹¹⁰ Saín, Marcelo, *La defensa nacional y los asuntos militares en la Argentina Actual*, Revista de la Defensa Nacional, Nro. 1, año 2008, Ministerio de Defensa de la República Argentina, Pág. 79.

¹¹¹ “*Las políticas de género en materia de defensa no pueden sino estar subsumidas a la política de defensa en curso*”, Frederic, Sabina, Op. Cit. Pág. 119.

¹¹² Documento publicado por el Ministerio de defensa de la República Argentina en el año 2009, disponible en www.mindef.gov.ar

¹¹³ Modelo argentino, Op. Cit. Pág. 17 -18. Las negritas me pertenecen

algunas de las líneas de trabajo que en todos estos años se han venido desarrollando y que constituyen el programa básico de reivindicaciones y acciones en materia de género.

De cara al futuro, el desafío central consiste en avanzar con la transversalización de la política de género que “*marque diferencias cualitativas y permita pasar de tener Fuerzas Armadas en las que simplemente hay mujeres a Fuerzas Armadas con mujeres realmente Integradas*”¹¹⁴, superando la objeción de que al fin y al cabo, algunas mujeres ya están allí alcanzan y son suficientes para mostrar una imagen pública de apertura institucional que incluso puede ser valorada en términos de género, pero que en rigor de verdad no está acompañada por un proceso de integración efectiva de hombres y mujeres en condiciones de equidad.

Se trata de avanzar y profundizar aquellas medidas que ayuden a desmontar dispositivos institucionales bajo los cuales se ha gestado una cultura institucional que, en lo central, responde a la identificación de lo militar con lo “masculino”¹¹⁵ y de lo masculino con lo único eficiente, idóneo y óptimo para el sector¹¹⁶.

Adicionalmente, así como la práctica nos ha llevado de una noción de género centrada en la perspectiva de las mujeres hacia una comprensión progresivamente más compleja y relacional de dicha categoría, aún es un desafío pendiente que el trabajo cotidiano esté acompañado por el reconocimiento de nuevas diversidades, alejarse de las reificaciones y no quedar atrapados por el espejismo de la falsa universalidad que encierra la noción de “mujer” como categoría.¹¹⁷

¹¹⁴ Del discurso de la Señora Ministra de Defensa, Dra. Nilda Garré, con motivo de la conmemoración del día internacional de la mujer, 8 de marzo de 2007, disponible en *Equidad de género y defensa II. Una política en marcha*, publicación del Ministerio de Defensa de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, 2008, Pág.12.

¹¹⁵ “*Los modelos tradicionales institucionales y ocupacionales de las Fuerzas Armadas comienzan por la premisa, implícita o explícita, de que la imagen ideal del militar es la del físicamente fuerte, emocionalmente resistente héroe de guerra masculino (...) este es el tipo ideal dominante*”, Harries – Jenkies, Op. Cit. Pág. 34.

¹¹⁶ No obstante lo cual, no debe perderse de vista que esa identificación en la medida en que se asocia lo masculino con la superioridad y valores asociados a la eficiencia en general es propia del modo en que se conciben diversos ámbitos públicos y/o profesionales y por lo tanto no es exclusiva del mundo castrense.

Al respecto comenta Badaró: “*Encontré que ellas tomaban con humor e ironía la situación de exclusión que viven en el CMN. Muchas me dijeron que si bien esperaban encontrar un contexto institucional preponderantemente masculino, no pensaban que iban a ser ignoradas y evitadas por sus camaradas hombres (...) Para la mayoría de ellas esta actitud no estaba relacionada con una política institucional de exclusión y aislamiento de las cadetes o con una suerte de “cultura institucional” del Ejército, sino principalmente con el machismo general de los hombres argentinos*”, Badaró, Máximo, Ciudadanos o Militares, Editorial Prometeo, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 2009. Pág. 291.

¹¹⁷ “*Más que suscribir una concepción metafísica de la mujer, inmóvil y eternamente otra, el feminismo puede conceptualizar con más beneficio, la posición de la mujer en términos de diferencia en la igualdad y de igualdad en la diferencia*”, Felski, Rita, *La doxa de la diferencia*, Revista Mora, Nro. 5, IIEGE/FFyL- UBA, Buenos Aires, Argentina, 1999, Pág. 49.

Acciones desarrolladas por el Ministerio de Defensa en materia de Género y Derechos Humanos en la República Oriental del Uruguay.

Lic. Soledad Arbón Vaz

El siguiente artículo presenta la exposición presentada, como representante del Ministerio de Defensa Nacional del Uruguay, en el Seminario sobre Género y Fuerzas Armadas realizado en Buenos Aires el 22 y 23 de setiembre de 2009.

Antecedentes

El Ministerio de Defensa Nacional comenzó a abordar la temática del género de manera institucional a partir de Julio de 2007, cuando se nos designa como referentes ante el Ministerio de Desarrollo Social, el cual es competente para la proposición de políticas de género destinadas a abordar el tema de la discriminación. A partir de esa fecha las tareas han continuado. Como primera actividad, se participó en el primer relevamiento llevado adelante por el Instituto de la Mujer. Luego, en Noviembre de 2007 se concurrió a la Mesa de Trabajo sobre “Avances en el Diagnóstico de la Institucionalidad de género en el Estado Uruguayo” para conocer la realidad de los Ministerios encuestados y aunar criterios de acción. En esa ocasión se informó que a pesar de no tener instrumentados mecanismos especiales ni antecedentes de prácticas en la materia como para llevar adelante programas con perspectivas de género, el Ministerio de Defensa tenía la voluntad de hacer cumplir la Ley 18.104 de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay y el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos aprobado por el Poder Ejecutivo el 15 de marzo de 2007. En este sentido, se han desarrollado todas las acciones que se describen a continuación.

Acciones desarrolladas por el Ministerio de Defensa

El Ministerio ha desarrollado acciones concretas tendientes a lograr la igualdad de derechos y oportunidades, lo cual obviamente redunda entre otras dimensiones, en la mejora de las condiciones laborales de sus funcionarias/os. De acuerdo a los datos relevados por parte de la Dirección General de RRHH, a la fecha el número de funcionarios en el Ministerio de Defensa es de 31699, de los que 7271 son mujeres, de las cuales 5975 son militares y 1296 son civiles. Entre las mujeres militares 2682 pertenecen al personal subalterno, 45 al personal superior, 423 son estudiantes de escuelas y liceos militares, 1783 pertenecen al escalafón

administrativo y 1042 son profesionales. En este sentido, se diseñaron políticas en lo educativo y en lo cultural para ellos y sus familias, para concretarlas se han ejecutado las medidas que desarrollaré a continuación.

En primer lugar, se procuró alinear las políticas con los compromisos sobre Derechos de las Mujeres adquiridos a nivel internacional, coordinando las acciones con las Direcciones de Derechos Humanos y Derecho Humanitario del Ministerio de Relaciones Exteriores y el del Ministerio de Educación y Cultura. Uno de los primeros resultados, fue la entrega por parte del Ministerio de Defensa a las Naciones Unidas de un informe que presenta las metas y los logros en materia de Derechos Humanos, haciendo hincapié en las políticas sociales, de género y culturales desarrolladas por el Inciso¹¹⁸.

Con el fin de capacitarnos y mejorar nuestra labor diaria para alcanzar los objetivos definidos por el Ministerio de Defensa, el grupo de trabajo del que formo parte ha concurrido a talleres y seminarios sobre Derechos Humanos, Derechos de las Mujeres, Derechos de la infancia y adolescencia, y numerosas actividades orientadas a alcanzar altos estandares de calidad en la gestión pública¹¹⁹.

En esta línea, se convocó también a todas las Unidades y Dependencias del Ministerio de Defensa para que participaran a través de delegados/as del Taller de Capacitación para Asistentes Sociales y/o Licenciadas en Trabajo Social que se impartió por representantes del Instituto de la Mujer en el mes de octubre de 2008. El objetivo planteado fue abordar la temática de género, maltrato y abuso sexual, abrir una instancia de debate para lograr una aproximación a la realidad de los y las profesionales en su entorno laboral y como consecuencia, las particulares situaciones sociales de nuestro personal. La jornada superó las expectativas ya que fue nutrida de experiencias, cuestionamientos, y un saldo que permite apostar a más instancias que muestren el capital humano de la Institución. Además nos permitió poder interactuar en forma interinstitucional en instancias posteriores que se nos fueron presentando.

Durante la gestión de la primera Ministra mujer, Dra. Azucena Berruti, por primera vez en el Ministerio de Defensa se realizó el Seminario: “La situación de la Mujer en las Fuerzas Armadas, una visión desde las protagonistas” en el Centro de Altos Estudios Nacionales¹²⁰. El

¹¹⁸ Inciso (03) se refiere a todo el MINISTERIO DE DEFENSA y, dentro de él, se encuentran 10 Unidades Ejecutoras en forma de dependencias.

¹¹⁹ Algunos de estos talleres y seminarios de capacitación fueron:

Avances en el Diagnóstico de la Institucionalidad de género en el Estado Uruguayo
Objetivos de Desarrollo para el Milenio.

Taller para la aplicación de la Carta Iberoamericana de calidad en la gestión pública.

Gestión de Calidad Total en el Servicio Público

Observatorio Social de Programas e Indicadores.

Género en Políticas Públicas. Violencia y Género .Convención Belém do Pará.

3er Encuentro Internacional sobre promoción de los Derechos de la Primera Infancia y adolescencia.

¹²⁰ Los temas presentados fueron: “*El lugar de la mujer en el S.XXI. - Un enfoque académico e institucional*”, a cargo de la Prof. Susana Vázquez, la Dra. Niki Johnson, la Lic.Carmen Beramendi, y la Prof. Elena Ponte y “*La mujer en las FF.AA. Aspectos funcionales de la inserción. Un estudio comparativo. Una evaluación primaria de*

mismo contó con la presencia de funcionarias militares del Inciso y representantes de ámbitos estatales, académicos y políticos especializados en la materia.

Participaron como panelistas mujeres oficiales representantes de cada Fuerza, las cuales expusieron sobre la participación de la mujer en las Misiones de Paz de ONU y su situación en su propio ámbito de trabajo.

En este marco, se pudieron plantear distintos temas que hacen a la vida militar de las mujeres y aspectos que podrían abordarse para mejorar su situación. Como eje rector, se sugirió revisar la política nacional sobre género, educar sobre Derechos Humanos e incluirlo en la educación básica.

A su vez, se constató el creciente índice de ingresos de mujeres en las Fuerzas desde el 2001. Se reconoció que está prevista la preparación física acorde a las especiales características del género. Sin embargo, se mencionó la importancia de revisar políticas de rotación de personal en el exterior, mejorar las condiciones del Servicio, garantizar el trato respetuoso, el reconocimiento de mujeres como profesionales, diferenciar la preparación y el entrenamiento para personal femenino, incrementar reclutamiento y despliegue de mujeres voluntarias.

Una vez que desde la Dirección se les solicitó a todas las Unidades, a través de sus profesionales en asistencia social, que expusieran su labor anual y evaluación de la misma pudimos concluir que se realizaron talleres con el personal acerca de enfermedades de transmisión sexual, embarazo adolescente, violencia doméstica y temas conexos y se difundieron de los nuevos sistemas de beneficios sociales aprobados por el Estado, por ejemplo, el que comprende las asignaciones familiares.

Dentro de las actividades sociales impulsadas por las Fuerzas, se enmarcan también diversas formas de capacitación en oficios para familiares de personal subalterno, de los cuales su mayoría son mujeres y principalmente en proyectos radicados en el interior de la República.

Por otro lado, se observó que en general se cumple con el programa de atención al personal que es desplegado en las Misiones de Paz. Antes de la partida se realizan entrevistas y asesoramientos al aspirante y su familia en su gran mayoría mujeres le realizan evaluaciones psicosociales si la situación lo amerita, y posterior a la llegada del contingente se continúan los seguimientos de las situaciones de mayor relevancia social. Se destacan primordialmente intervenciones en conflictos familiares y problemas de violencia doméstica. En Agosto de 2008 se creó el equipo multidisciplinario para la atención a mujeres en situación de violencia doméstica que funciona en la Base Aérea “Boiso Lanza” y está conformado por un Médico, un Abogado, un Psicólogo, un enfermero y dos Trabajadoras Sociales.

Se proyectó la Ordenanza para regular los regímenes de licencia por maternidad y paternidad. Esta norma, fruto directo de los compromisos adquiridos por el Ministerio de

los resultados.”, a cargo del Cnel. Raúl Passarino, Cnel. Rubén Fros, y el C/F Robert Figueroa. En líneas generales se trató de demostrar que la actuación de las alumnas es positiva en cuanto a escolaridad, conducta y vocación. Se participó sobre datos estadísticos de la Escuelas de Formación Militar que resultan significativos, como por ejemplo, que de los 10 mejores alumnos calificados, siete son mujeres.

Defensa, viene a otorgar seguridad, protección y solución a sendos problemas que de hecho padecieron algunas funcionarias que llegado el término de su embarazo encontraron dificultades al momento de efectivizar su licencia. También se avanza respecto a los horarios y tareas que se les asignaban ya que muchas veces obstaculizaban el normal desarrollo de embarazo o período de amamantamiento del niño/a y sobre todo establece en tal sentido medidas respecto a las sanciones.

Para concretar lo dispuesto, se reconoce el derecho de toda funcionaria embarazada a una licencia por maternidad de trece semanas, regulando las fechas de inicio y cese, descanso prenatal en caso de enfermedad; descanso puerperal; imposibilidad de superponer licencia ordinaria con la especial por maternidad o paternidad; medio horario para las funcionarias que amamantan a sus hijas/os con un límite máximo de cuatro horas diarias y adecuación de las tareas funcionales según prescripción médica.

Asimismo, como medidas complementarias, se estableció para las funcionarias que estén cursando embarazo, en descanso puerperal y en período de lactancia y fueran pasibles de medidas disciplinarias tales como arrestos o recargo en el servicio, se efectivizarán una vez finalizados dichos períodos, así como estarán exoneradas de hacer guardias y se le adjudicarán funciones que no afecten el normal desarrollo del embarazo ni perjudique la salud de la madre. Respecto de la resolución de los problemas que la aplicación de la ordenanza genere, se dispuso que fueran atribuidos a la Dirección General competente. Se establecieron dos medidas de protección conexas: la estabilidad laboral para aquellas funcionarias militares contratadas, estableciéndose una prórroga automática del contrato de servicios que venza en esos períodos por el término de un año y la obligación atribuida a los jerarcas de las unidades y dependencias de exigir el total cumplimiento de la ordenanza bajo su más estricta responsabilidad.

Se realizaron llamados y concursos de ingreso y de ascensos para ambos sexos, sin excepción. Asimismo se hicieron relevamientos acerca de la cantidad de mujeres que trabajan en el Inciso, con los cargos que ocupan, siendo ampliamente mayoritarias en las funciones de desempeño profesional y administrativo. Se infiere que el personal femenino en nuestra Secretaría de Estado adquiere capacitación de forma progresiva y desarrolla aún más sus potencialidades, incursionando así cada vez más en áreas que antes eran casi exclusivas del personal masculino.

Se siguió y se sigue trabajando en el tema de la mujer inmersa en la disciplina militar, preservación de sus garantías y posibilidad de aquellas que por la naturaleza de su función, sean incorporadas a escalafones de naturaleza civil, dada la aprobación de la Ley 18172 (art. 124) que prevé tales transformaciones. A través de la mencionada Ley se otorga los consiguientes beneficios que se obtiene al ingresar a la función pública a aquellas funcionarias y funcionarios que por la índole de sus tareas no deberían revistar en el escalafón militar. Se está en pleno proceso de instrumentación del primer grupo que incluirá básicamente a más de 250 funcionarios y funcionarias de los que como dato relevante, el 60 % son mujeres. Las transformaciones se efectuarán de manera progresiva, estudiando caso por caso las solicitudes

de acuerdo a las características de la función desempeñada considerando las necesidades de la administración.

En nuestro Ministerio se ha nombrado un referente para estudiar y diseñar los programas de las Escuelas y Liceos Militares, el mismo concluye en que no hay ninguna restricción para que una mujer que ingresa al Cuerpo de Comando pueda llegar a ser Comandante en Jefe en las tres Fuerzas; no obstante que la restricción surge de la propia estructura militar porque si ingresa al Cuerpo de Servicio tiene un tope en su carrera.

Se han iniciado investigaciones administrativas, a raíz de denuncias efectuadas por funcionarias, en su mayoría pertenecientes al personal subalterno, que manifestaron haber sufrido tratamiento discriminatorio en desmedro de su integridad física y moral en ocasiones en que desempeñaban funciones para este Ministerio. Las mismas luego de concluidas se derivaron a las/los profesionales del Área Social para su seguimiento. En muchas ocasiones se ha actuado en forma interinstitucional con resultados positivos para los/las damnificados/as ya que se han activado los resortes que a nivel estatal se ocupan de temas como Violencia contra la mujer y Vivienda para las jefas de hogar víctimas de violencia y de bajos recursos, me refiero concretamente al Instituto de la Mujer y al Ministerio de Vivienda.

Considerando que la mayoría de nuestros funcionarios y sus familias no tiene un acceso igualitario a la cultura, se tomaron una serie de iniciativas para garantizar el respeto de los derechos sociales y culturales. Se busca promover el ejercicio igualitario de oportunidades y derechos, por lo que se ha comenzado desde el año pasado una extensión cultural dentro del Inciso que hace hincapié en el hecho cultural como una herramienta al alcance de todas y todos.

Se comienza entonces a promover la cultura a través de distintas líneas de trabajo: fortalecimiento de nuestra Biblioteca con incorporación de libros de Literatura Infantil y creación de una Sala de lectura para niños, compra de libros de Literatura Universal luego de un sondeo entre los gustos de los funcionarios/as, apoyo con textos de estudio a la familia del personal.

A través de un convenio firmado con el Ministerio de Educación y Cultura se obtienen colecciones de libros de autores uruguayos de distintos géneros que son entregados a diferentes Bibliotecas, muchas de ellas, Escuelas Militares. Se realizó un relevamiento de jardines de infantes y guarderías en las dependencias militares para conocer su funcionamiento y se las apoyó con libros infantiles y se realizaron los enlaces correspondientes con profesionales y técnicos en atención a problemáticas específicas que presentaron algunos niños.

Otro de los proyectos compartidos con el Ministerio de Educación y Cultura permite tener acceso al personal del Ministerio de Defensa y sus familiares a espectáculos teatrales y de danza en forma gratuita a lo largo del año, ha sido enriquecedora esta experiencia ya que hemos podido convocar a familias enteras para disfrutar de los espectáculos. Se planificaron y ejecutaron jornadas de teatro para niños con obras de autores uruguayos; se invitó a uno de sus creadores, el escritor Ignacio Martínez a charlar con los niños sobre su obra, se regaló a cada concurrente un libro.

Está en marcha la organización del primer certamen de cuentos para niños que convoca a los hijos de funcionarios del Ministerio comprendidos en la franja de 9 a 12 años, el tema del concurso será el Niño José G. Artigas.

Está en marcha el plan de alfabetización para personas que no han culminado primaria implementado por el Ministerio de Desarrollo Social, Educación Primaria y nuestro Ministerio; los maestros de adultos se trasladan a las dependencias militares y allí mediante videos imparten las clases.

Como forma de apoyo a las funcionarias y funcionarios jefes y jefas de hogar, este Ministerio posee un Jardín Maternal destinado a sus hijos, el cual comprende a la Unidad Ejecutora Secretaría de Estado y a la Dirección Nacional de Sanidad de las FFAA, además de integrar niños de la zona (los cuales por Convenio con Enseñanza Primaria deben representar un 30 % del total). Asimismo las diferentes Unidades Ejecutoras, cuentan con servicios similares con un enorme apoyo de parte del Ministerio.

Resulta un indicador de la entidad del beneficio para las mujeres de la Unidad Ejecutora mencionada, que la cantidad de funcionarias que llevan a sus hijos al Jardín representa un 72% del total de beneficiarios; la cantidad de Maestras es de catorce, de las cuales siete pertenecen al Ministerio y siete a Primaria, las auxiliares son 19 y pertenecen al Ministerio.

Los niños y niñas permanecen en el jardín en el horario que sus padres trabajan, se les brinda desayuno, merienda y almuerzo; desde el año pasado se extendió la atención a los usuarios a los meses de verano, ya que muchos padres no tienen con quien dejar a sus hijos mientras trabajan.

A fin de resumir esta batería de acciones desarrolladas por el Ministerio de Defensa, cabe destacar que todas ellas estuvieron orientadas al estricto cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por el Estado uruguayo respecto de los Derechos de las Mujeres. En este sentido, desde el ámbito de la defensa y en coordinación con otras dependencias del Estado involucradas con la temática, se buscó impulsar el desarrollo de políticas sociales con perspectiva de género que permitieran integrar a la mujer en un marco de igualdad de oportunidades.

Bibliografía

- Badaró, Máximo, *Ciudadanos o Militares*, Editorial Prometeo, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 2009
- Bobe, Lilian, “Mujeres de uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas”, publicado en Revista Nueva Sociedad Nro. 213, enero – febrero 2008, ISSN: 0251-3552
- Donadio y Mazzota, Coords. *La mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*, RESDAL, Buenos Aires, Argentina, 2009.
- *Equidad de Género y defensa: una política en marcha*, Ministerio de Defensa de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, 2007
- *Equidad de género y defensa II. Una política en marcha*, publicación del Ministerio de Defensa de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, 2008
- *Equidad de Género y Defensa: una política en marcha III*, Ministerio de Defensa de la República Argentina, 2009
- Felski, Rita, “*La doxa de la diferencia*”, Revista Mora, Nro. 5, IIEGE/FFyL- UBA, Buenos Aires, Argentina, 1999
- Frederic, Sabina “La experiencia argentina de políticas de género del área de la Defensa”, en *Mujer, paz y seguridad. Primer taller regional*, Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto”, Ciudad de Buenos Aires, 2010
- *Handbook on human rights and fundamental freedoms of Armed Forces Personnel*, Office for Democratic Institutions and Human Rights -ODIHR, Polonia, 2008
- Henries – Jenkis, Gwyn, “Institution to occupation to diversity: gender in the military today”, en Challenge and change in the military: Gender and Diversity Issues, Editado por Franklin Pinch, Allister MacIntyre,
- Phyllis Browne, and Alan Okros, Canadian Defence Academy Press, Ontario, Canada, 2006.
- McSally, Martha, “Women in combat: is the current policy obsolete?”, en Duke Journal Of Gender Law &
- Policy, Volume 14, 2007
- Montenegro, Germán, “*El marco normativo y doctrinario de la defensa nacional*”, Revista de la Defensa Nacional, Nro. 1, año 2008, Ministerio de Defensa de la República Argentina.
- Saín, Marcelo, *La defensa nacional y los asuntos militares en la Argentina Actual Revista de la Defensa Nacional*, Nro. 1, año 2008, Ministerio de Defensa de la República Argentina.

- Segato, Rita, *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género desde la Antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*, Editorial Prometeo / UNQUI, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 2003

Género y operaciones de paz: Resolución ONU 1325 “Mujeres, seguridad y paz” la experiencia chilena

Pamela Villalobos

Antecedentes: la política de participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas

Para presentar la experiencia chilena en el área de género y operaciones de paz, en particular en la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU, es pertinente situarla en el contexto del trabajo previo realizado por el Ministerio de Defensa Nacional en relación con el proceso de integración femenina a las Fuerzas Armadas.

A pesar de que la participación de mujeres en calidad de personal militar se inició en 1974, durante décadas ésta ocurría en condiciones de inequidad expresada en discriminaciones como escalafones separados que, en la práctica, producían segregación. No existía un estatuto de reglas comunes a las Fuerzas Armadas que asegurara condiciones de no discriminación, posibilitando una óptima contribución profesional. Cada rama de las Fuerzas Armadas tuvo una modalidad diferente de incorporar a las mujeres a sus filas, logrando distintos grados de integración y oportunidades, de acuerdo a las características de cada proceso, sin un sentido común expreso. Así, en la Fuerza Aérea el año 2000 se implementó el ingreso de las mujeres a la Escuela de Aviación con plena igualdad de condiciones respecto a sus pares masculinos, mientras en el Ejército, el 2003 se producía la apertura a las mujeres de las Armas de Apoyo al Combate (Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones) y la Armada mantenía el ingreso exclusivo de hombres al personal de línea.

A partir de 2004 se inició desde el Ministerio de Defensa, en coordinación con las Fuerzas Armadas, el diseño de una política específica para aplicar los principios constitucionales de igualdad de derechos entre hombres y mujeres y de participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional dentro del sector de la Defensa Nacional. Entre sus objetivos estaba potenciar la contribución de las mujeres a las instituciones armadas y hacerlo como parte de la Política de Defensa. Con ello, se buscó entregar reglas claras, estables, comunes para todas las instituciones, y de carácter público, permitiendo su seguimiento y haciendo necesaria la rendición de cuentas respecto a los compromisos adquiridos.

La política de participación femenina en las Fuerzas Armadas (2005), es parte integral del Libro de la Defensa Nacional y por ello fue considerada pionera en la región, al consagrarse un conjunto de principios básicos orientadores del proceso. Dichos principios son: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, participación integrada en las actividades

profesionales, competencia profesional, equidad en el trato, liderazgo en la conducción del proceso de integración e incorporación permanente a la planificación institucional.

A partir de la aplicación de los principios mencionados se ha avanzado en el proceso de integración logrando, hasta la fecha, avances como los siguientes:

- Se concluyó la implementación del acceso universal de las mujeres a las Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas, con el ingreso de las primeras generaciones de mujeres a los cursos regulares de la Escuela Naval (2007), Escuela de Grumetes (2009) y Escuela de Especialidades de la Fuerza Aérea (2009).
- Las soldados profesionales en las Fuerzas Armadas (Ejército) aumentaron de 30 en 2006 a 275 en 2009, y se espera que lleguen a 350 en 2010.
- Las conscriptas que realizan voluntariamente el servicio militar en el Ejército aumentaron de 300 en 2005 a 1.000 en 2006. En 2009 las vacantes llegaron a 1.200 y se espera que al 2011 aumenten a 1.700.
- La participación de mujeres en operaciones de paz aumentó de 21 para el periodo 1997-2005, a 52 en el periodo 2006-2010.
- Se amplió la aplicación de los principios incorporados en la política pública para la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas a una política específica para Carabineros (2007) y para la Policía de Investigaciones (2008).

Plan de acción nacional para la implementación de la Resolución 1325.

Con ocasión de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, en marzo del 2008, el Ministerio de Defensa Nacional, en conjunto con el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), anunciaron la iniciativa de generar un Plan de Acción Nacional que implemente la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU “Mujeres, Seguridad y Paz”, en cuya elaboración pudieran unirse otros actores tanto del sector público como de la sociedad civil.

Se consideró que los objetivos de dicha resolución internacional apuntaban fundamentalmente a dos áreas de trabajo: por una parte la participación de mujeres en los procesos de paz y en la toma de decisiones en materias de paz y seguridad internacional y por otra, la protección especial de mujeres y niñas en situaciones de conflicto y postconflicto (inseguridad).

Para ello era necesario aumentar la participación de mujeres en el ámbito de la paz y seguridad internacional, en un concepto amplio que incluyera a civiles y militares, mujeres nacionales y de la población afectada, del sector público y privado. Asimismo, se requería considerar las necesidades y la situación particular de las mujeres en el contexto de situaciones de inseguridad en el diseño, implementación y evaluación de acciones y políticas, es decir, aplicar un enfoque de género en el análisis. Cabe mencionar que esta herramienta no debería ser solamente aplicada por las mujeres presentes en estos procesos, sino que

obviamente su utilidad depende de su incorporación transversal por todo el personal involucrado.

A partir de ese diagnóstico, se conformó una mesa de trabajo con representantes del Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Defensa y Servicio Nacional de la Mujer para coordinar el proceso de diseño. En esta etapa se desarrolló un conjunto de actividades que se detallan a continuación:

- Estudio comparado de las experiencias internacionales: El grupo de países que a la fecha contaban con Planes de Acción Nacional estaba formado exclusivamente por países Europeos.
 - Participación del Ministerio de Defensa en talleres regionales de discusión sobre género y operaciones de paz: Dichas actividades incluían la aplicación de la Resolución ONU 1325 y se llevaron a cabo en Guatemala y Argentina.
 - Organización de una reunión con funcionarias públicas (civiles) con experiencia en cooperación: Esta información no estaba sistematizada y no existía un registro que permitiera conocer sus datos, naturaleza de los proyectos desarrollados, etc.
 - Taller de mujeres militares y policías desplegadas en operaciones de paz: Este espacio buscaba recoger sus experiencias, tanto en el ámbito profesional como el personal, identificando con ello necesidades no resueltas, buenas prácticas y generando un diagnóstico a partir de las propias mujeres involucradas.
 - Trabajo con actores de la sociedad civil: Este grupo estaba conformado por representantes tanto de organismos no gubernamentales como académicos. El déficit de expertos en género y seguridad en el país dificultó su formación, sin embargo se lograron importantes aportes para el diseño del Plan incluyendo la propuesta de crear un Observatorio de la etapa de implementación del plan con participación de organismos públicos y de la sociedad civil.
 - Trabajo con organismos públicos: El aporte de los Ministerios de Educación, de Planificación y de Salud fue incorporado al Plan por medio de acciones específicas comprometidas por cada uno de ellos, especialmente en el ámbito de la cooperación internacional y el desarrollo de capacidades técnicas.
 - Diseño de las acciones del Ministerio de Defensa: Dentro del Ministerio se formaron grupos de trabajo con delegados de las Fuerzas Armadas, Carabineros y Policía de Investigaciones en las áreas identificadas como prioritarias: Personal, Educación y Operaciones. Estos grupos eran integrados por personal que se desempeñaba en funciones y reparticiones responsables de diversos aspectos de la participación institucional en operaciones de paz y que en el futuro estarían a cargo de la implementación del Plan. De esta forma, se buscaba recoger la experiencia acumulada en cada una de las instituciones en esta materia y generar propuestas y acciones realistas, que respondieran a las necesidades y desafíos existentes.
- El hecho de que los futuros responsables de implementar las acciones contenidas en el Plan participaran en la etapa de diseño cumplía simultáneamente con distintos objetivos: reconocer el conocimiento técnico acumulado, facilitar el aprendizaje

colectivo, generar un espacio de capacitación e intercambio, desarrollar un sentido de compromiso con el Plan, entre otros.

El resultado de este proceso fue un borrador de Plan de Acción, el que fue presentado para su discusión en un taller amplio, con participación, por parte del Ministerio de Defensa, de todos los integrantes de los grupos de trabajo así como de invitados extranjeros de los Ministerios de Defensa de Argentina, Bolivia, Ecuador y España. Asimismo participaron representantes de los demás organismos públicos involucrados y de la sociedad civil. A partir de la incorporación de las observaciones resultantes del taller, se desarrolló una versión definitiva del Plan de Acción, para la aprobación de las autoridades de cada sector.

El Plan se estructuró en torno a cuatro objetivos que abarcaban tanto acciones intersectoriales como otras de responsabilidad de cada organismo dentro de su esfera de competencia. Dichos objetivos eran:

1. Enfoque de género: Promover la incorporación de la perspectiva de género en la comprensión y el abordaje de los procesos de prevención de conflictos, situaciones de conflicto y post-conflicto.
2. Enfoque de derechos: Respetar, garantizar y proteger los derechos de las mujeres y niñas en situaciones de conflicto y post-conflicto
3. Enfoque participativo: Generar condiciones para la participación equitativa de mujeres en los procesos de paz y en la toma de decisiones en materia de paz y seguridad internacional.
4. Coordinación: Potenciar la coordinación de esfuerzos desarrollados a nivel internacional, intersectorial y con la sociedad civil.

El sistema de seguimiento consideró la identificación de organismos responsables y la definición de acciones comprometidas. El primer organismo responsable a nivel político es el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades, el que en una sesión anual incorporará para estos efectos la participación del Ministerio de Relaciones Exteriores y Ministerio de Defensa Nacional. A nivel técnico, el Comité Interministerial, integrado permanentemente por los representantes de los Ministerios de Relaciones Exteriores, de Defensa y Servicio Nacional de la Mujer, se coordinará con los demás Ministerios sectoriales participantes. A este mismo organismo le corresponde la coordinación con la sociedad civil para la conformación del Observatorio antes mencionado.

La ceremonia de lanzamiento del Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 “Mujeres, Seguridad y Paz” se llevó a efecto en agosto del 2009, siendo presentado por la Presidenta de la República Sra. Michelle Bachelet Jeria. Fue el primer documento de su tipo de América y el número 12 del mundo.

Con la publicación del Plan se inicia formalmente la etapa de implementación, en la que existen nuevas oportunidades como trabajo coordinado con la sociedad civil y las posibilidades de intercambio y colaboración en esta materia especialmente dentro de América Latina para potenciar las acciones desarrolladas por cada país. Asimismo, en esta etapa se enfrentarán nuevos desafíos que sin duda demandarán respuestas innovadoras.

La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas: afianzamiento de un modelo y evolución de un logro

Observatorio de Género, Ministerio de Defensa de España

En España la incorporación de la mujer a sus Fuerzas Armadas se produjo a finales de la década de los años 80, 10 años después de la promulgación de la Constitución española de 1978 en la que se proclama, en su artículo 14, la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo.

El proceso de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas ha sido definido como un proceso tardío en el tiempo, respecto a otros países occidentales cuyo hecho determinante es la Segunda Guerra Mundial, como Francia o Reino Unido, pero muy rápido en su progresión¹²¹.

La integración ha sido gradual, articulándose a través de una sucesión de disposiciones normativas cada vez más abiertas e igualitarias, siendo el último hito la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar. En 1988, mediante el Real Decreto-ley 1/1988, de 22 de febrero, se regula, por primera vez, la incorporación de la Mujer a las Fuerzas Armadas, si bien se limitaba su acceso a determinados Cuerpos y Escalas. En él se señala que la mujer podrá alcanzar todos los empleos militares y ese mismo año ingresaron 25 mujeres.

El modelo español de integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas continuó con la aprobación del Real Decreto 984/1992, de 31 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Tropa y Marinería Profesionales en las Fuerzas Armadas. En él se estableció la diferencia entre los militares de reemplazo (únicamente hombres) y los militares de empleo, condición esta última que, sin distinción de sexos, adquieren quienes ingresan voluntariamente con carácter profesional en las Fuerzas Armadas. Este Real Decreto recogía que las soldados profesionales podían optar a todos los destinos de su empleo militar, excepto los de tipo táctico u operativo en unidades como la Legión, operaciones especiales, paracaidistas y cazadores paracaidistas por razones propias de sus condiciones físicas y biológicas. También señalaba que la mujer tampoco podía formar parte de las fuerzas de desembarco, de las dotaciones de submarinos ni de buques menores en los que sus condiciones de habitabilidad no permitan el alojamiento en condiciones adecuadas.¹²²

La presencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas continuó y progresó con la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. Esta normativa

¹²¹ KATIA SORIN, JOLANDA BOSCH, BRIGITTE FROTIEE, GERHARD KÜMMEL, RENÉ MOELKER, VINCENT PORTERET, “*Las mujeres militares en occidente, enseñanzas para Francia?, Alemania, Canadá, España, Países Bajos, Reino Unido*” primer trimestre 2005, editado y publicado por el Centro de Estudios Sociales de la defensa del Ministerio de Defensa francés.

¹²² Pagina web del Observatorio de la Mujer en las FAS, www.mde.es.

garantizaba la plena igualdad de la mujer en el terreno profesional, ya que suprime las limitaciones para incorporarse a cualquiera de los destinos existentes en las Fuerzas Armadas.

El modelo español de integración se define como uno de los más evolucionados, precisamente por favorecer, de este modo, las mismas posibilidades de acceso a todos los puestos.

La evolución normativa ha finalizado con la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar. Esta norma ha supuesto el tránsito de la igualdad legal, que, cómo acabamos de ver, ya había sido conseguida, a la igualdad efectiva en el seno de las Fuerzas Armadas. La igualdad de género se ha configurado como uno de los principios básicos y eje transversal de la Ley de Carrera Militar. Esta transversalidad persigue favorecer y facilitar la igualdad de oportunidades de las mujeres y de los hombres en el ámbito castrense. Todo este conjunto normativo ha configurado un modelo propio de incorporación que se caracteriza por los siguientes elementos fundamentales:

- Desde el principio no se crearon Cuerpos militares específicamente femeninos, las mujeres se fueron integrando en los existentes.
- No se estableció una cuota máxima de presencia femenina en las Fuerzas Armadas.
- Pueden acceder a todos los destinos.
- Pueden acceder, a todos los Cuerpos y Escalas y categorías, a todos los empleos militares de sus categorías.

Más del 12% del total de efectivos de las Fuerzas Armadas españolas son mujeres, según datos del Observatorio de la mujer en las FAS, analizando la presencia de la mujer por categorías militares, vemos que son el 6% de los Oficiales, el 1,8 de Suboficiales y el 17,1 de tropa y marinería. El máximo empleo alcanzado por una mujer es el de Teniente Coronel (2009).

DATOS DE LOS CUADROS ESTADÍSTICOS DEL OBSERVATORIO (*).

	Hombres	Mujeres
Tierra	72.028	10.258
Armada	19.705	2.667
Aire	19.773	2.890
Cuerpos comunes	2.700	633
Total	114.206	16.441

	%Mujeres	Máximo empleo alcanzado	
Oficiales	6,0	Teniente Coronel	1
		Comandante/ Capitán de Corbeta	181
Suboficiales	1,8	Brigada	3
		Sargento 1º	47
Militares de Tropa y marinería	17,1	Cabo mayor	1
		Cabo primero	854

(*) NOTA.- Los datos están disponibles en la página web del Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas (www.mde.es).

PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN EL MINISTERIO DE DEFENSA

Un proceso de estas características, además de la colaboración y cooperación de todos los que integran las Fuerzas Armadas, requiere, para llegar a buen puerto, un decidido impulso desde los órganos superiores de la Defensa tanto para remover los obstáculos que pudieran impedir que la integración sea un hecho como para facilitar el cumplimiento de los deberes militares al conjunto de sus miembros, independientemente de su sexo, pero con especial énfasis en las mujeres debido a su reciente incorporación. Por ello, el Ministerio de Defensa ha implantado medidas necesarias tendentes a la plasmación del principio de igualdad de oportunidades, en cuanto al acceso, permanencia y carrera profesional de las mujeres. En este sentido podemos citar como la propia Ley de carrera militar, en cuyo artículo 6 establece la igualdad entre las mujeres y hombres como principio transversal, al regular en su párrafo primero que:

“La igualdad de trato y oportunidades en un principio que en las Fuerzas Armadas se aplicará de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta ley en lo relacionado con el acceso, la formación y la carrera militar”.

Igualmente, se han adoptado medidas como la creación del Observatorio de Mujer en las Fuerzas Armadas (órgano administrativo a través del cual se canalizan aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de género, y que asesora y propone actuaciones al respecto), el desarrollo del Programa de Escuelas Infantiles (que ha servido para poner en funcionamiento,

en colaboración con las Comunidades Autónomas este tipo de centros de enseñanza en establecimientos militares para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional de los hombres y las mujeres que prestan servicio en nuestras Fuerzas Armadas), el análisis del impacto de género de la normativa del Ministerio de Defensa, la adaptación de infraestructuras y de la uniformidad a las necesidades de la mujer, la ejecución de actuaciones específicas dirigidas a la mujer en el ámbito de la salud o de la conciliación o la participación de las mujeres, en la medida que sea posible, en las Juntas de evaluación y ascenso.

Es destacable que estas medidas van dirigidas a eliminar barreras y desigualdades de género. En cuanto al Observatorio de la Mujer en las FAS, es un órgano colegiado de asesoramiento dependiente de la Subsecretaría de Defensa, cuya finalidad fundamental es analizar y promover la integración y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, así como asesorar en materia de igualdad y conciliación. Cuenta con representación equilibrada de mujeres y hombres, por Ejércitos, Cuerpos comunes y centros directivos del ámbito de la Subsecretaría de Defensa, y de todas las categorías militares. Entre las funciones y actuaciones desarrolladas destaca la elaboración de informes de impacto de género de los proyectos normativos elaborados en Defensa en materia de personal, la desagregación estadística por sexo de los efectivos, o la difusión de información sobre la mujer y las Fuerzas Armadas. Asimismo, ha puesto en marcha una página web, un correo electrónico (*observatoriomujerfas@oc.mde.es*) y un teléfono de información. Esta comunicación ha permitido, por un lado, encauzar las inquietudes y sugerencias sobre integración y permanencia de mujer en las Fuerzas Armadas y, por otro, conocer aspectos mejorables en este ámbito, así como ser un referente de género en el seno de las Fuerzas Armadas españolas.

Asimismo, se está trabajando en un Programa de centros infantiles en establecimientos militares. Ya existen 22 centros en funcionamiento y se está poniendo en marcha un programa de ludotecas, para la atención de menores de 3 a 12 años en aquellos períodos de vacaciones escolares.

Otro punto importante ha sido la aprobación por el Ministerio de Defensa del Plan concilia para el personal militar, que introduce, entre otros aspectos, medidas para facilitar la armonización de la vida personal, familiar y laboral.

Se regulan, a semejanza de lo establecido para los funcionarios civiles, si bien adaptado a la estructura y funciones específicas de las Fuerzas Armadas, medidas de flexibilidad horaria, de reducción de jornada por razones de guarda legal y lactancia, permisos retribuidos por cuestiones de conciliación tales como maternidad, paternidad (permiso independiente y exclusivo para el padre), lactancia, así como determinadas medidas dirigidas a las víctimas de violencia de género.

Otra de las medidas adoptadas es la aplicación del criterio de género en las infraestructuras de defensa. Todos los proyectos del Ministerio de Defensa tienen en cuenta el uso de una infraestructura indistintamente por mujeres y hombres, y por tanto, todas las necesidades que pudiera haber diferentes.

Igualmente, ha realizado una auditoría de género en establecimientos militares, es decir se ha evaluado si estructuras antiguas están ya adaptadas para la completa acogida de la mujer militar en ellas.

Asimismo, fue recientemente aprobado, en desarrollo de la Ley de carrera militar, un paquete de medidas de protección de la maternidad en relación con la enseñanza en las Fuerzas Armadas, se facilita a las mujeres nuevas oportunidades para asistir a la enseñanza de formación, de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional, cuando por situaciones de embarazo, parto o posparto no puedan concurrir a la convocatoria, eliminando requisitos de edad límite, aplazando pruebas físicas, etc.

También aparecen protegidas en la normativa reguladora de evaluaciones y ascensos. Se le permite el aplazamiento de pruebas físicas y de cursos de actualización necesarios para el ascenso, garantizando que su carrera militar no se vea afectada por las situaciones derivadas de embarazo y maternidad.

Las medidas mencionadas, se suman a las que se establecen en las Reales Ordenanzas aprobadas recientemente, y que contienen las reglas esenciales que debe presidir la actuación del militar del siglo XXI. En ellas se dispone que en su actuación, el militar velará por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género, y afirma que deberá ser consciente de la importancia que tiene para su unidad y para quienes forman parte de ella, la aplicación de normas sobre conciliación de la vida profesional, personal y familiar, facilitándola en todo aquello que sea de su competencia, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Especial referencia a la resolución 1325/2000 de naciones unidas.

Este ensayo quedaría incompleto sin una referencia a la importante aportación de la mujer militar en las operaciones, en el contexto de las Resoluciones de Naciones Unidas sobre mujer, paz y seguridad.

El punto de partida al respecto es la Resolución 1325 sobre mujer, paz y seguridad, aprobada por el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas en su sesión 4213^a, celebrada el 31 de octubre de 2000. La citada Resolución¹²³ insta a los Estados y al Secretario General de Naciones Unidas a aplicar el criterio de género en las situaciones de conflictos armado y reconstrucción de paz, respecto a personal desplegado (militar o civil) y población local.

Esta Resolución constituye el marco político decisivo para incorporar la perspectiva de género en la prevención, gestión y solución de los conflictos armados y se ha erigido como

¹²³ Hace mención a la necesidad de tener en cuenta este criterio en el planeamiento, ejecución y evaluación de una Misión, establece la necesidad de incrementar la participación de las mujeres, en condiciones de igualdad, en los procesos de toma de decisión que tengan lugar para el fomento de la paz y la seguridad, así como en la prevención y solución de conflictos y en las operaciones de mantenimiento de la paz. Otro aspecto que identifica es la necesidad de asegurar la formación específica del personal que participa en las operaciones, para garantizar a las mujeres y niñas en zonas de conflicto y post-conflicto el pleno disfrute de los derechos humanos.

punto de partida y principio informador de actuación para todos los actores involucrados o afectados en estos escenarios. Es importante, también, desde un punto de vista operativo y de eficiencia.

Este año 2010 se cumple 10 años desde su aprobación, y está siendo objeto de análisis, evaluación e impulso desde diferentes ámbitos. En estos últimos años se ha trabajado en su puesta práctica desde ámbitos nacionales, gubernamentales y no gubernamentales, e Internacionales y supranacionales. (Estados, ONG's, Naciones Unidas¹²⁴, OTAN¹²⁵, UE¹²⁶).

En este sentido, se ha recomendado que los Estados adopten planes nacionales de acción concretos, como una herramienta de actuación eficaz al respecto.

Estos planes deben contener actuaciones tales como la formación en cuestiones de género al personal desplegado, la adopción de políticas de igualdad en las Fuerzas Armadas, el conocimiento de la situación de la mujer y la infancia en los escenarios de las operaciones, el acercamiento y apoyo a la mujer local, la recopilación estadística y de datos e informes de una operación desagregada por sexo, la introducción del criterio de género en las evaluaciones de las misiones, o la creación de asesores de género en las operaciones.

Sólo 9¹²⁷ países de la Unión Europea han adoptado planes de acción nacionales, entre ellos España que cuenta con un Plan de Acción aprobado mediante Acuerdo de Consejo de Ministros en noviembre de 2007. En su elaboración participaron, bajo la coordinación de la Embajadora en Misión especial para las cuestiones de género del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, distintos Departamentos ministeriales, entre ellos, el Ministerio de Defensa.

En cuanto al contenido del Plan español, se señala que éste se ha articulado en torno a seis objetivos, siguiendo el esquema de la Resolución 1325:

- 1) Potenciar la participación de mujeres en las misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones.
- 2) Promover la inclusión de la perspectiva de género en todas las actividades de construcción de la paz.
- 3) Asegurar la formación específica del personal que participa en operaciones de paz, en materia de igualdad y sobre los distintos aspectos de la Resolución 1325, además de fomentar el conocimiento y difusión de la misma.

¹²⁴ Dentro de Naciones Unidas se han sucedido diversas actuaciones operativas concretas, y se han aprobado otras Resoluciones que profundizan determinados aspectos relacionados con la citada RCSNU 1325 como las Resoluciones 1820(2008), 1888 (2009) y 1889 (2009), todas ellas sobre mujeres, paz y seguridad.

¹²⁵ En los últimos años, también ha sido una prioridad para el Comité de mujer de las Fuerzas Armadas de la Otan, hoy Comité de Género de OTAN, quién ha elaborado una Guía de género para las operaciones OTAN, así como una lista de buenas prácticas de aplicación de la Resolución 1325 en el ámbito OTAN.

¹²⁶ La Unión Europea está impulsando su aplicación como una cuestión de operatividad y eficacia. En éste sentido, es importante citar los siguientes documentos: *Implementation of UNSCR 1325 and 1820 in the context of training for the ESDP missions and operations - recommendations on the way forward*, *Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security*, *Implementation of UNSCR 1325 as reinforced by UNSCR 1820 in the context of ESDP*.

¹²⁷ Austria, Dinamarca, Holanda, Suecia, Reino Unido, Bélgica, Finlandia, Portugal y España.

- 4) Proteger los derechos humanos de las mujeres y niñas en zonas de conflicto y post conflicto (incluyendo campos de personas refugiadas y desplazadas) y fomentar el empoderamiento y la participación de las mujeres en los procesos de negociación y aplicación de los acuerdos de paz.
- 5) Incorporar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la planificación y ejecución de actividades para el Desarme, la Desmovilización y la Reintegración (DDR), así como el adiestramiento especializado al respecto de todo el personal que participa en dichos procesos.
- 6) Fomentar la participación de la sociedad civil española en relación con la Resolución 1325.

Todos estos objetivos parten de la idea de que a la hora de poner en marcha proceso relacionados con la seguridad y la construcción de alternativas viables de paz en zonas de conflicto y post-conflicto, no se pueden obviar el enfoque de género, ni las situaciones y necesidades específicas de las mujeres y de las niñas.

Estas actuaciones parten de la constatación de que las mujeres y los hombres se complementan en sus capacidades y son esenciales para la efectividad de las misiones, sobre todo en el contexto de la seguridad actual. La aplicación del criterio de género es un elemento clave para la completa efectividad de las operaciones actuales.

Precisamente, y en este contexto, antes de finalizar esta breve exposición en la que se han representado estos poco más de 20 años para las Fuerzas Armadas es importante recordar a la Soldado de Infantería Ligera Idoia Rodríguez Bujan, que el 21 de febrero de 2007 falleció en acto de servicio y mientras cumplía con su deber en Afganistán, formando parte del contingente español desplegado en dicho país en el marco de la Operación ISAF.

La muerte mientras cumplía con sus obligaciones como militar de la Soldado Idoia Rodríguez Bujan tiene un especial significado en el proceso de incorporación de la mujer en nuestras Fuerzas Armadas. Su desaparición ha dejado patente que en la labor que hombres y mujeres llevan a cabo cada día en el seno de nuestros Ejércitos, no existen diferencias de ningún tipo. Las misiones, funciones y riesgos que se asumen afectan a todos por igual sin que se pueda hablar de distinción por razón de sexo, y los tradicionales valores que definen el espíritu militar, como patriotismo, vocación, disciplina, entrega y sacrificio, atañen por igual a los hombres y mujeres que forman parte de nuestras Fuerzas Armadas y son asumidos por todos de igual manera.

En su memoria el Ministerio de Defensa ha creado el Premio Soldado Idoia Rodríguez para reconocer la labor de aquellas personas físicas o jurídicas, colectivos o instituciones, tanto militares como civiles, que hayan realizado actuaciones relevantes o ejemplares para potenciar el papel de la mujer o para apoyar la igualdad de oportunidades y de género en las Fuerzas Armadas.

La primera edición de este Premio (año 2008) recayó sobre las mujeres que se incorporaron a las Fuerzas Armadas, en las primeras promociones correspondientes de sus diferentes Cuerpos y Escalas, como reconocimiento a su labor colectiva al abrir el camino,

desde un punto de vista profesional y social, a que muchas otras mujeres hayan ingresado con posterioridad a nuestros Ejércitos y la segunda Edición del mismo (año 2009) en la Cabo del Ejército de Tierra Doña Lucía Peraita García en reconocimiento a su excelente trayectoria profesional y a sus virtudes militares y personales acreditadas en el desarrollo de sus cometidos en las Misiones Internacionales realizadas así como en sus diferentes destinos, según se recoge en la Orden DEF/1592/2009, de 10 de junio, por la que se concede el premio Soldado Idoia Rodríguez, Mujer en las Fuerzas Armadas, para el año 2009. No hay duda que mucho se ha conseguido en apenas 22 años, alcanzando metas que otros países han tardado bastante más tiempo en conseguir. No obstante, debe seguirse trabajando en que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres militares sea una realidad, con el objetivo de hacer posible que la carrera militar no sea más gravosa para la mujer por el simple hecho de serlo, cómo hemos apuntado anteriormente, no es sólo una cuestión de derecho, sino de eficiencia y operatividad.

Bibliografía

- KATIA SORIN, JOLANDA BOSCH, BRIGITTE FROTIEE, GERHARD KÜMMEL, RENÉ MOELKER, VINCENT PORTERET, “*Las mujeres militares en occidente, enseñanzas para Francia?, Alemania, Canadá, España, Países Bajos, Reino Unido*”, Centro de Estudios Sociales de la defensa del Ministerio de Defensa francés, 2005.
- Implementation of UNSCR 1325 and 1820 in the context of training for the ESDP missions and operations - recommendations on the way forward, Consejo de la Unión Europea, 2009.
- Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security, Consejo de la Unión Europea, 2008.
- Implementation of UNSCR 1325 as reinforced by UNSCR 1820 in the context of ESDP, Consejo de la Unión Europea, 2008

Análisis y cuestionamiento de la dicotomía de género: El camino hacia la integración de género en las Fuerzas Canadienses¹²⁸

Karen d. Davis

En la actualidad, más de 9.000 mujeres prestan servicios en el Componente Regular de las Fuerzas Canadienses (FC), y 13.000 más en la Reserva cumpliendo con obligaciones de tiempo completo, y parciales. La representación total corresponde al 13,7 por ciento y al 20,4 por ciento en el Componente Regular y en la Reserva respectivamente¹²⁹. La participación oscila aproximadamente entre el 75 por ciento en puestos de enfermería a menos del cinco por ciento en puestos de combate y pilotos, y entre los oficiales de alto rango, en el Cuerpo General de la Escala de Oficiales¹³⁰. Históricamente, la participación de la mujer en las fuerzas armadas jugó un papel decisivo al brindar “poder a la mujer” con el fin de reemplazar a un grupo limitado de soldados durante la guerra¹³¹. Sin embargo, durante las últimas décadas, varios hitos políticos y jurídicos fueron particularmente decisivos para asegurar las oportunidades laborales igualitarias cada vez mayores de las mujeres incluyendo el derecho de prestar servicios en las fuerzas armadas¹³². Estos hitos incluyen: la Comisión Investigadora de 1969 sobre las condiciones sociales y jurídicas de las Mujer en Canadá, la proclamación de la *Ley de Derechos Humanos Canadiense* en 1978, la *Carta Canadiense de los Derechos y las Libertades* (adoptada por la Constitución Canadiense en 1982), el *Tribunal Canadiense de Derechos Humanos* en 1989 que se pronunció sobre la integración de género en las FC, y recientemente la *Ley de Igualdad en el Empleo*.

Un tema predominante en el debate contemporáneo en referencia a la participación de las mujeres en las organizaciones militares occidentales, inclusive las FC, es la relación entre el género, el sexo y “ser guerreras”. La Socióloga Helena Carreiras caracteriza este debate como las perspectiva de los “derechos versus la disposición para recibir órdenes”, los cuales se refieren al derecho de la mujer de prestar servicio en las fuerzas armadas en contraposición con el impacto de la participación femenina sobre la eficacia o “disposición para recibir

¹²⁸ Traducido por Trad. Pública Carina Mitar y Karina Rocco.

¹²⁹ Canadá. Departamento de Defensa Nacional, Director de Productos de Administración de Información de Recursos Humanos. Efectivos totales de las FC, ingresado 19 de julio de 2010.

¹³⁰ Canadá. “Informe Nacional de las Fuerzas Canadienses para la Comisión de la Mujer en las Fuerzas de la OTAN, “Departamento de Defensa Nacional, Director de Derechos Humanos y Diversidad, 2007.

¹³¹ Por ejemplo, durante la Segunda Guerra Mundial, remítase a Ruth Roach Pierson, *They're Still Women After All: The Second World War and Canadian Womanhood* (Toronto: McClelland y Stewart), 1986); y Guerra de Corea , remítase a Suzanne Simpson, Doris Toole y Cindy Player, “Women in the Canadian Forces: Past, Present and Future” *Atlantis*, 4 (II), 226-283

¹³² Karen D. Davis, “Research and Organizational Change: Women in the Canadian Forces” *The Canadian Journal of Police & Security Studies*. 2 (3, 2004), 171-180

¹³² Helena Carreiras, *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies*. (Londres y Nueva York: Routledge, 2006), 87

órdenes” en las fuerzas armadas¹³³. Carreiras observa que estos debates fueron intensos, influyentes, polémicos, y que tuvieron impacto significativo en las decisiones de políticas militares y gubernamentales en referencia al servicio militar de las mujeres así como también el amplio panorama político y social relativo al tema de las mujeres militares¹³⁴. También destaca que los argumentos presentados para resistir la amplia participación de las mujeres “se han debatido ad nauseum”, con poca diferencia entre las distintas fases de la expansión de los roles de la mujer en las fuerzas armadas. A pesar de las diferentes reales preguntas formuladas, la constante preocupación en Canadá y en otras partes del mundo se relacionó con la maternidad y el rol maternal de la mujer, la idoneidad física y mental para cumplir con roles militares, el impacto sobre la cohesión y eficacia de grupo (masculina); las aptitudes personales y públicas hacia las mujeres en las fuerzas¹³⁵, y la capacidad para liderar¹³⁶.

El siguiente análisis proporciona las generalidades de la integración de género en las FC mientras se considera las implicancias de cómo se interpreta el sexo y género. El análisis presentado en este trabajo sugiere que los conceptos de sexo y género se manipularon continuamente por los líderes militares y hacedores de la política con el fin de facilitar así como también de resistir la participación de las mujeres en las fuerzas armadas.

Simultáneamente, las mujeres en servicio fueron flexibles al momento de abordar el tema del género con el fin de continuar y optimizar su pertenencia a las fuerzas armadas. Al comenzar con una introducción referente al significado e implicancias de sexo y género, este trabajo detalla el desarrollo del género y sexo en las FC, desde las recomendaciones del año 1970 de la Comisión Investigadora sobre las condiciones sociales y jurídicas de la Mujer en Canadá hasta lo que se considera en gran medida una cultura organizativa de “género neutro”. El análisis finaliza con la afirmación de que la integración completa de género se refleja más precisamente dentro de una cultura de “género inclusivo” en lugar de una cultura de “género neutro” que valora la “identidad” sobre la “diversidad”.

¹³⁴ Ibíd.

¹³⁵ Remítase, por ejemplo, al análisis de las preguntas de “United State Heritage Foundation” (comité asesor) que cuestionan el rol de las mujeres en combate, en Karen D. Davis y Brian McKee, “Women in the Military: Facing the Warrior Framework,” p. 52-75 en *Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues*. Franklin C. Pinch et al (eds.) (Kingston, ON: Canadian Defense Academy Press, 2004).

¹³⁶ Angela R. Febbraro, “Gender and Leadership in the Canadian Forces Combat Arms: Perspectives of Women Leaders,” en *Women and Leadership in the Canadian Forces: Perspectives and Experience*. Karen D. Davis (ed.) (Kingston, Ontario, Canadá: Canadian Defense Academy Press, 2007).

Sexo y Género

A principios de la última parte del siglo veinte, los eruditos de los estudios de género han luchado con nociones dicotómicas sobre masculino/femenino, hombre/mujer, masculinidad/feminidad, y lo que éstas dicotomías significan para los individuos, organizaciones y sociedades. Judith Butler, por ejemplo, intentó abordar distintas preguntas. ¿Es el género un atributo esencial de la persona? Si el género se construye social y culturalmente ¿cuál es la manera o mecanismo de construirlo? ¿Se puede construir al género de manera distinta o su “construcción” implica un determinismo social? ¿Son los individuos agentes en la generación y transformación de su propio género?¹³⁷

En un análisis histórico de género, Joan W. Scott examina el uso contemporáneo del término género en relación con el movimiento feminista y su rechazo al determinismo biológico implícito en el uso de términos tales como sexo o diferencia sexual.¹³⁸ Otra posibilidad es que, el uso del término género fue introducido para “insistir fundamentalmente sobre la calidad social de las distinciones en base al sexo”¹³⁹. En la literatura académica, se entiende por género comúnmente a un concepto construido socialmente durante más de 25 años¹⁴⁰. En 1976, por ejemplo, la historiadora feminista Joan Nelly, centró su análisis sobre los objetivos y métodos de la historia de la mujer sobre el concepto que describió como básico para la conciencia feminista; es decir, “la relación entre los sexos es social y no natural”.¹⁴¹

Recientes interpretaciones de género tienen su raíz en las condiciones jurídicas y sociales de la mujer en relación con el hombre en la sociedad, refiriéndose no sólo a los hombres y mujeres, sino también a las relaciones entre ellos, introduciendo de esta manera “una noción de relación que las mujeres y los hombres [se] definen y entienden vinculándose unos con los otros y, su comprensión completa [no] puede lograrse separadamente”.¹⁴² De hecho, este concepto de relación de género fue adoptado por el gobierno federal en Canadá en 1995 cuando “Status of Women Canada” (Organismo federal responsable de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como asegurar la plena participación de las mujeres en el plano económico, social, cultural y político del país) lanzó el *Proyecto para el Próximo Siglo: El Plan Federal de Igualdad de Género*. El plan de igualdad de género se basa en el compromiso de cumplir con ocho objetivos, siendo el primero la implementación del

¹³⁷ Judith Butler, “Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity”. (New York/London: Routledge, 1990), 7.

¹³⁸ Joan W. Scott, “Gender: A Useful Category of Historical Analysis,” 1054.

¹³⁹ Ibíd.

¹⁴⁰ Mark Hussey, “Preface,” *Masculinities: Interdisciplinary Readings*. (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2003), iii.

¹⁴¹ Joan Kelly, “The Social Relation of the Sexes: Methodological Implications of Women’s History,” p. 1-18 en “Women, History, and Theory: The Essays of Joan Kelly, Chicago & London”: University of Chicago Press, 1984), publicado originalmente en *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 1 (4, Verano 1976), 809-823.

¹⁴² Joan W. Scott, “Gender: A Useful Category of Historical Analysis,” 1054

“análisis de género” en todos los departamentos y organismos federales.¹⁴³ La guía federal para el análisis de género define al género como,... el conjunto específico de características que identifica la conducta social de las mujeres y hombres y la **relación** entre ellos. El género, por lo tanto, no se refiere simplemente a las mujeres o los hombres, sino a la relación entre ellos y la manera en la cual se socializan.¹⁴⁴ Aunque “*Status of Women Canada*” reconoce las distintas realidades de las mujeres incluyendo “edad, raza, clase social, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, incapacidades mentales y físicas, región, idioma y religión,”¹⁴⁵ dicha interpretación de género supone que la dicotomía masculino / femenino es natural, ser masculino o femenino es natural y no una cuestión de elección; todos los individuos pueden (y deben) ser clasificados como masculino o femenino”; y éstas diferencias son relativamente inmutables, y se consideran frecuentemente las excepciones como desviaciones de la norma.¹⁴⁶ Las políticas militares que restringen la participación de las mujeres, sobre la base de las condiciones de mujer o sexo femenino, refuerzan el concepto de género como una categoría dicotómica y determinada biológicamente.¹⁴⁷

El debate y análisis ofrecido a continuación considera las maneras en las cuales han evolucionado los discursos de género dentro de las FC en medio a la creciente necesidad legislativa y social de cambio. El enfoque predominante se centra en el discurso formal y la actividad dentro del Departamento de los Cuarteles Generales de la Defensa Nacional de Canadá en la medida en que las fuerzas armadas trabajaron para conciliar la tensión entre los imperativos de equidad canadienses y la cultura militar que operaba fuera de Ottawa para cumplir con las exigencias de la defensa y seguridad canadiense.

Integración de la Mujer

Con anterioridad a 1969 y las recomendaciones emanadas de la Comisión Investigadora sobre las condiciones sociales y jurídicas de la Mujer en Canadá, la política militar canadiense referente a la participación de la mujer reflejó las necesidades en tiempos de guerra del “poder de la mujer” para complementar la escasez del poder del hombre. Hasta julio de 1968, el número máximo de mujeres en el Ejército Real Canadiense, la Marina Real Canadiense y la Fuerza Aérea Real Canadiense en conjunto ascendía a un tope fijo de 1.500 efectivos.

¹⁴³ Canadá, *Setting the Stage for the Next Century: The Federal Plan for Gender Equality*, (Ottawa, ON: Status of Women Canada, 1995).

¹⁴⁴ Canadá, *Gender-Based Analysis: A Guide for policy-making*, (Ottawa, ON: Status of Women Canada, 1998).

¹⁴⁵ Canadá, *Setting the Stage for the Next Century*, i.

¹⁴⁶ Hussey, Mark, “Prólogo,” *Masculinities: Interdisciplinary Readings*. (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2003), ix.

¹⁴⁷ Esta afirmación se basa en el estudio de Joan W. Scott en, Joan W. Scott, “Gender: A Useful Category of Historical Analysis,” *American Historical Review*. 91 (5, 1986): 1069, ese pensamiento sobre género a menudo no es preciso o sistemático y de este modo la necesidad de clarificar y especificar cómo uno piensa “sobre el efecto del género en relaciones sociales e institucionales ...”

Posteriormente a las recomendaciones de la Comisión Investigadora, se eliminaron varias de las restricciones en los roles y número de mujeres en las FC: se ampliaron los criterios de reclutamiento para incluir a las mujeres casadas; las mujeres podían continuar con su servicio luego del nacimiento de sus hijos; las mujeres podían ser elegidas para ingresar a la educación universitaria civil subvencionada a través de la inscripción en el Programa de Capacitación para Oficiales; y los líderes de alto rango en la defensa indicaron que no habrá limitaciones en referencia al empleo de mujeres excepto en unidades de combate primarias, en ubicaciones remotas y en el mar.¹⁴⁸ Con anterioridad a 1971, 1600 mujeres prestaban servicio en la FC unificadas.¹⁴⁹

A medida que las restricciones que limitaban la participación de la mujer fueron eliminadas lentamente entre 1970 – 1989, las fuerzas armadas estaban actuando en temas de seguridad referentes a la guerra fría / Segunda Guerra Mundial. De acuerdo con el sociólogo militar de los Estados Unidos de Norteamérica Charles Moskos¹⁵⁰, las fuerzas armadas también estaban experimentando un cambio de orientación institucional a profesional a medida que los roles administrativos y de apoyo aumentaban en la fuerza y un número reducido de soldados de combate se convertían en componentes predecibles de las fuerzas modernas.¹⁵¹ Los analistas militares generalmente eran críticos de este cambio, aduciendo que representaba una pérdida de la orientación del “guerrero” profesional a medida que pertenecer a la fuerza era considerado cada vez más como un trabajo u ocupación, similar a un trabajo civil. En 1978 y 1979, las FC probaron esta hipótesis. En una encuesta sobre cultura en el ejército, se les preguntó a sus integrantes cuál sería su respuesta probable si las FC les solicitaban que fueran a combate. En términos generales podría decirse que, el 14, 0 por ciento respondió que podrían evitar o rehusarse a ir. Sin embargo, el 100 por ciento de los oficiales de combate respondió que se ofrecerían como voluntarios o irían si se les ordenara, mientras que sólo el 72,2 por ciento de las unidades de tropas de apoyo de suboficiales y el 82, 2 por ciento de las unidades de tropas de combate de suboficiales contestaron lo mismo.¹⁵² Esta investigación refuerza la pérdida percibida de la orientación profesional de combate militar y también sirve para marcar una distinción entre aquellos que eran “guerreros” profesionales y los que no lo eran. Además, y como resultado del análisis de la Comisión de Investigación, las mujeres habían sido recientemente elegidas para prestar servicios en un gran número de tareas técnicas y de apoyo; en consecuencia aquellas que no eran combatientes profesionales correspondían probablemente y en mayor número a mujeres.

¹⁴⁸ K.D. Davis, *Women and Military Service in Canada: 1885 – Present*, (North York, Ontario, Canadá: Unidad de Investigación Aplicada al Personal de las Fuerzas Canadienses, 1996).

¹⁴⁹ En 1969, la Marina Real Canadiense, el Ejército Real Canadiense y la Fuerza Aérea Real Canadiense se convirtieron en una organización de mando unificada, las Fuerzas Canadienses.

¹⁵⁰ Remítase a Charles Moskos, “From Institution to Occupation: Trends in Military Organization,” *Armed Forces and Society*, (Otoño 1977), 41-51.

¹⁵¹ C.A. Cotton. *Military Attitudes and Values of the Army in Canada*. (Willowdale, Ontario: Unidad de Investigación Aplicada al Personal de las Fuerzas Canadienses, 1979).

¹⁵² Ibíd.

La *Ley de Derechos Humanos Canadiense*, sancionada en el Parlamento Canadiense en 1977, prohibió la discriminación sobre la base de 12 temas, inclusive el sexo.¹⁵³ En respuesta, la votación de la opinión pública, centrada en el combate militar, se realizó en 1977 para determinar si existía el apoyo del público para que las mujeres prestaran servicios en funciones y en destinos de las FC que anteriormente desempeñaban sólo los hombres.¹⁵⁴ La primera opinión especificó que se incluiría a las mujeres en “roles de combate militares activos” como marineros, soldados y tripulación aérea; sin embargo, el DND (el Departamento de Defensa Nacional - DDN) solicitó una segunda opinión determinando la posibilidad de guerra, heridas, captura o muerte. La pregunta formulada en la segunda encuesta, realizada en 1978, fue más explícita en ese sentido,

En los últimos años, las mujeres jóvenes en Canadá venían solicitando igualdad en las mismas tareas que los hombres. Al considerar que la *guerra puede traer como resultado heridas, capturas o la muerte*, (se agrega énfasis) ¿considera que es posible que las mujeres militares canadienses luchen a la altura de los hombres:

- como marineros;
- como soldados;
- como tripulación aérea ? ¹⁵⁵

En respuesta a la segunda encuesta, los canadienses fueron más renuentes a avalar la idea de las mujeres en combate: el 50 por ciento apoyó la idea de las mujeres prestando servicio marítimo, el 49 por ciento apoyó la idea de las mujeres sirviendo las unidades de combate terrestres, y el 58 por ciento apoyó que las mujeres integraran la tripulación aérea militar¹⁵⁶ (ver Tabla 2, a continuación). De acuerdo con la encuesta, los canadienses dividieron sus opiniones respecto a la participación de la mujer en combate y de este modo, los resultados de las encuestas de opinión no arrojaron ningún fundamento obligatorio para que las FC incluyeran o restringieran la participación de las mujeres en esas funciones.

¹⁵³ En 1977, los 11 temas prohibidos de discriminación incluían: raza, nacionalidad u origen étnico, color, religión, edad, sexo, estado civil, situación familiar, indulto e incapacidad. Las excepciones incluían: requisitos profesionales *bona fide*; es decir se le podía negar trabajo a una persona que no se desempeñara de manera eficiente, confiable y prudente. Canadá. *Ley de Derechos Humanos Canadiense: Guía* (Ottawa, Canadá: Secretario de Suministros y Servicios, 1988).

¹⁵⁴ Canadá, *Summary of Surveys on Women in Combat and Isolated Posting*, (Departamento de Defensa Nacional. Dirección de Estudios de Desarrollo de Personal, 1978).

¹⁵⁵ Ibíd.

¹⁵⁶ Ibíd.

**Tabla 2: Opinión Pública y Apoyo para la Participación de las Mujeres en Combate,
Canadian Gallop Polls - 1977/1978**

	1977 – porcentaje de canadienses a favor: Mujeres en “...roles de combate militares activos ...”	1978 – porcentaje de canadienses a favor: “...mujeres que luchan a la par de los hombres ...considerando que la guerra puede resultar en heridas, captura o muerte...”
Soldados	52%	49%
Marineros	55%	50%
Tripulación aérea	63%	58%

En mayo de 1978, las mujeres y hombres en servicio también fueron encuestados respecto a la participación de las mujeres en roles de apoyo en combate. En ese sentido, las mujeres en servicio estaban más dispuestas a avalar el reclutamiento de mujeres en apoyo de combate (80 por ciento) y en combate (45 por ciento), que los hombres en servicio (64 y 25 por ciento respectivamente).¹⁵⁷ La encuesta de opinión de 1978 arrojó resultados opuestos – los hombres canadienses estaban más dispuestos que las mujeres a apoyar la participación de las mujeres en roles de combate.¹⁵⁸

Antes de la finalización del año 1978, las mujeres totalizaban 4.786 efectivos alcanzando un 5,9 por ciento del Componente Regular de las FC (DDN, 1993). Las mujeres ocupaban 81 de los 127 puestos de oficiales y suboficiales, y formaban parte de la Escuela de Defensa Nacional y del Estado Mayor de las Fuerzas Canadienses. También, en 1978, el Ministerio de Defensa Nacional anunció que las mujeres serían consideradas para el ingreso a los Colegios Militares Canadienses como cadetes del ROTP (Regular Officer Training Plan) (Plan de Capacitación de Oficiales Regulares); en 1980 se inscribió la primera mujer.¹⁵⁹

El impacto oficial de la *Ley de Derechos Humanos Canadiense* sobre la participación de las mujeres en las FC también impulsó la inclusión de las mujeres militares en entornos y roles no – tradicionales (ensayos SWINTER). Estos ensayos fueron realizados entre 1979 – 1985 para asistir a las FC en la determinación del impacto del empleo de la mujer sobre la efectividad operativa en las unidades previamente ocupados por hombres. Los ensayos

¹⁵⁷ Ibíd.

¹⁵⁸ Ibíd.

¹⁵⁹ K.D. Davis, *Women and Military Service in Canada: 1885 – Present*

SWINTER, que incluían el empleo de mujeres en varios entornos previamente dominados por los hombres, produjeron una fuerte evidencia para demostrar que los factores distintos a las capacidades y rendimientos reales de las mujeres militares influenciaron las posturas de los hombres hacia las mujeres y finalmente se logró la integración.¹⁶⁰ A pesar de estos descubrimientos y posteriores recomendaciones de la Fuerza de Tareas de las FC sobre la Igualdad de que todos los roles y destinos estén abiertos para las mujeres, las FC continuaron cuestionando el impacto de que las mujeres tendrían efectividad operativa en unidades de armas de combate.¹⁶¹ De hecho, antes del inicio del año 1986, las FC promulgaron un disposición administrativa¹⁶² que establecía,

*La evidencia empírica obtenida a través de la historia bélica demostró que la efectividad operativa de una fuerza armada se ve afectada decisivamente por la combinación de factores humanos. En particular, los efectivos de una fuerza armada cuyo rol principal es el combate del enemigo, enfrentan serias dificultades, condiciones humanas degradantes, capturas y muerte... La evidencia empírica ha demostrado que el estrés humano resulta de una combinación de las complejidades agregadas de grupos de géneros mixtos... Considerando que dicho estrés adicional podría poner en peligro seriamente la efectividad operativa, toda nación en el mundo decidió mantener los límites de la composición de género mixto en las fuerzas armadas, particularmente en las unidades que pueden enfrentar al enemigo directamente en batalla. En consecuencia, con el fin de no poner en peligro la efectividad operativa dictada por las necesidades de la seguridad nacional, la composición de algunas unidades continuará siendo sólo de género masculino. Como resultado, un número de puestos militares serán exclusivos para los hombres, y en otros, habrá un mínimo componente masculino.*¹⁶³

En 1987, el Ministro de Defensa Nacional (MDN) encargó al Departamento de Defensa Nacional (DDN) el desarrollo de “ensayos con el objetivo de determinar cuáles unidades de género y puestos militares podían estar abiertos a efectivos de género mixto sin disminuir la efectividad operativa.¹⁶⁴ Los ensayos de (CREW – Combat Related Employment of Women) (Empleo de Mujeres en Unidades Combate) se planificaron para determinar el impacto de las unidades de combate de género mixto sobre la efectividad operativa – una distinción importante de los ensayos SWINTER que fueron planificados para determinar el impacto de

¹⁶⁰ Rosemary E. Park, *Final Report of the Social/Behavioural Science Evaluation of the SWINTER Sea Trial*. (Willowdale, Ontario: Unidad de Investigación Aplicada al Personal de las Fuerzas Canadienses, 1984)

¹⁶¹ Se creó la Fuerza de Tareas de las FC en 1986 referente a los temas de igualdad para responder a una Fuerza de Tareas Parlamentaria de 1985 sobre temas de igualdad en Canadá. Shirley M. Robinson, “The Right to Serve: Women and the ‘Combat Issue’, Part I” *Forum*. 3(1, 1988).

¹⁶² Disposición Administrativa de las Fuerzas Canadienses (CFAO) 49-15

¹⁶³ Disposición Administrativa de las Fuerzas Canadienses 49-15, citada en la Comisión de Derechos Humanos Canadiense, *Resolución del Tribunal 3/89* Entre: ISABELLE GAUTHIER, JOSEPH G. HOULDEN, MARIE-CLAUDE GAUTHIER, GEORGINA ANN BROWN Demandantes y CANADIAN ARMED FORCES Demandado (Resolución pronunciada el 20 de febrero de 1989), 32.

¹⁶⁴ Lamerson, C.D., *Combat Related Employment of Women (CREW) in the Army: Trial Research Plan*. (Willowdale, Ontario: Unidad de Investigación Aplicada al Personal de las Fuerzas Canadienses, 1989); Lamerson, C.D., *Combat Related Employment of Women (CREW) in the Navy: Trial Research Plan*. (Willowdale, Ontario: Unidad de Investigación Aplicada al Personal de las Fuerzas Canadienses, 1989).

las mujeres en la efectividad operativa. Los ensayos CREW se iniciaron en el año 1987 con el reclutamiento de mujeres en puestos terrestres y marítimos previamente ocupados sólo por hombres.¹⁶⁵

Integración de Género

En 1989, y en respuesta a cuatro reclamos separados relacionados con oportunidades de empleo y capacitación para las mujeres en las Fuerzas Canadienses; un Tribunal Canadiense de Derechos Humanos instruyó que los ensayos actuales CREW no deberían ser considerados como “ensayos”, sino como la preparación para la integración total de la mujer en todas las funciones y roles de las FC.¹⁶⁶ Al llegar a esta decisión, el Tribunal concluyó que la efectividad operativa era un concepto de “género neutro”.

La efectividad operativa es un concepto de género neutro. Ambos sexos pueden aspirar a la capacitación requerida para ser efectivos en términos operativos y luego la competencia en la tarea proporcionará la mejor base para construir la cohesión necesaria.¹⁶⁷

Por diversas razones, la decisión del TCDH (Tribunal Canadiense de Derechos Humanos) de 1989 fue un hito destacado. En primer lugar, la sentencia dejó en claro que las Fuerzas Canadienses (FC) estaban sujetas a la ley de Canadá, y reforzó la importancia de las FC en mantenerse al día con los cambios sociales y culturales de la sociedad canadiense. A pesar del esfuerzo de las FC por convencer al TCDH de que la inclusión de las mujeres en puestos de combate afectaría de manera negativa la efectividad operacional,¹⁶⁸ la sentencia del tribunal resultó en la eliminación de todas las exclusiones de combate para las mujeres que sirven en las fuerzas militares de Canadá. Simbólicamente, la sentencia del TCDH representó un alejamiento de los roles separados o únicos para hombres y mujeres en las FC. Desde el punto de vista legal, las mujeres ahora podían hacer lo mismo que los hombres en las fuerzas armadas. Las excepciones incluían el servicio submarino¹⁶⁹ y, obviamente, ordenarse como Capellán de la Iglesia Católica Apostólica Romana.¹⁷⁰ El TCDH también ordenó a las FC que

¹⁶⁵ Se incluye, por ejemplo, ingenieros y oficiales responsables de operaciones militares marítimas, soldados y oficiales de unidades blindadas, artillería e infantería.

¹⁶⁶ Comisión de Derechos Humanos Canadiense, *Resolución del Tribunal 3/89*.

¹⁶⁷ Ibíd.

¹⁶⁸ Comisión de Derechos Humanos de Canadá. *Resolución del Tribunal 3/89*.

¹⁶⁹ El TDHC permitió la exclusión de las mujeres del ámbito submarino como resultado de cuestiones de privacidad a bordo de la clase OBERON de submarinos, que se usaban en Canadá en ese momento. Con la adquisición de los submarinos clase VICTORIA, que eran más espaciosos y tenían una configuración diferente, las mujeres estuvieron en condiciones de ingresar al servicio submarino en Canadá. Ver “Experiences with Mixed Gender Submarine Crews,” de Lynn Bradley y Debbie Pestell en *Transforming Traditions: Women, Leadership & the Canadian Navy, 1942-2010*. Stéphanie A. H. Bélanger y Karen D. Davis (eds.) (Kingston, Ontario, Canadá: Canadian Defense Academy Press, 2010).

¹⁷⁰ En 1982, la función de asociada pastoral de la Iglesia Católica empezó a ser un puesto en las FC, y Hugette Roy fue la primera asociada pastoral y la primera mujer en la oficina del capellán de las FC. El cargo de asociada

implementen un monitoreo interno y externo hacia la plena integración de género para 1999.¹⁷¹ Aunque la legislación anterior sobre igualdad había resultado en recomendaciones para abrir todos los cargos militares a las mujeres, ésta era la primera vez que las FC recibían una instrucción legalmente obligatoria y debían rendir cuentas ante un órgano externo en sus esfuerzos por implementar esa medida. Sin embargo, desde el punto de vista práctico, todavía quedaba mucho por hacer para garantizar la plena integración en las fuerzas armadas canadienses.¹⁷²

Los siguientes diez años fueron difíciles para las FC ya que la organización luchó para ponerse a tono con las implicancias de la sentencia del TCDH. Durante los cinco años posteriores a la sentencia del TCDH de 1989, se eliminaron numerosas barreras a la participación plena de las mujeres en las FC mediante iniciativas tales como la implementación de la política de acoso, adaptaciones de equipos personales,¹⁷³ y el desarrollo de un “Plan de 9 Puntos” (P9P) para lograr una mayor participación de las mujeres en las FC.¹⁷⁴ El P9P, que fue avalado por el MND, identificó nueve actividades relacionadas con el compromiso del liderazgo ejecutivo, el entrenamiento de toma de conciencia de género, la investigación y análisis de tendencias incluyendo barreras sistémicas y progresión de rango, estabilidad geográfica, obligaciones familiares, reclutamiento objetivo, posiciones clave para mujeres, tutoría, y designaciones honorarias de mujeres experimentadas no pertenecientes a las FC para que se desempeñen como asesoras.¹⁷⁵

La “Junta Asesora del Ministerio sobre Mujeres en las Fuerzas Canadienses”, originalmente se creó en 1990 para realizar monitoreo externo, y en 1994 informó que, aunque se había logrado un progreso sustancial en los últimos cinco años, existían diferencias importantes en las FC en el nivel de comprensión de lo que significaba la integración de género, y que todavía quedaba mucho por hacer. Al mismo tiempo, el liderazgo de las FC se vio alterado por varios desafíos sociales, económicos y operativos incluyendo una ayuda

pastoral significó que los no ordenados y/o los solteros podían desempeñarse como padres de la Iglesia Católica. Aunque los asociados pastorales no eran ordenados, realizaban todos los roles de un sacerdote militar tal como lo hacían los capellanes ordenados. Para 1986/1987, la diferencia entre asociados pastorales y capellanes ordenados en las FC se convirtió en un tema discutible ya que la oficina del Capellán luchaba por satisfacer las demandas de la Iglesia Católica Romana, las cuestiones sobre desarrollo profesional, y la igualdad, incluyendo la igualdad de hombres y mujeres dentro de la división. Información recopilada a partir de una comunicación personal con el Dr. Daniel Lagace-Roy, 9 de enero de 2008.

¹⁷¹ Ibíd.

¹⁷² Donna Winslow y Jason Dunn describieron la integración de género en dos partes: un estándar legal por el cual, según la ley, las mujeres y los hombres tienen igualdad de acceso a todas las ocupaciones, y un componente social que depende de la plena aceptación de las mujeres como pares. Donna Winslow y Jason Dunn, “Women in the Canadian Forces” en *Forum International, Volumen 22*, Gerhard Kümmel (Ed.) (Strausberg: SOWI, 2001).

¹⁷³ Leesa Tanner, *Gender Integration in the Canadian Forces: A Qualitative and Quantitative Analysis*. (Ottawa, Canadá: Departamento de Defensa Nacional, División Investigación Operativa, Informe de la ORD PR9901, 1999).

¹⁷⁴ Rosemary Park, “‘Corporate’ Activity following the 1989 Canadian Human Rights Tribunal Decision Ordering the Full Integration of Servicewomen in the Canadian Forces”, (Richmond Hill, Ontario, Canadá: documento ordenado por la Defensa Nacional, Ottawa, Canadá, 1996).

¹⁷⁵ Ibid

altamente sensible a la autoridad civil como resultado de una disputa de tierras relacionada con una tumba aborigen,¹⁷⁶ una importante disminución en la cantidad de personal de las FC como resultado de reducciones financieras del gobierno federal, y la responsabilidad de las FC por la muerte de un adolescente somalí a manos del Regimiento Aerotransportado Canadiense en Somalia en 1993.¹⁷⁷ Como las mujeres se enfrentaban al desafío de la integración en todas las unidades operativas masculinas, a menudo sin tener a quién recurrir ante las dificultades,¹⁷⁸ las unidades operativas se esforzaban por ver cómo integrar efectivamente a estas mujeres o, por otro lado, se resistían a su presencia. En las unidades de combate terrestre, por ejemplo, algunos líderes no creían contar con las aptitudes y los conocimientos necesarios para motivar y entrenar a mujeres, mientras que otros cuestionaban la motivación y las capacidades femeninas en el ámbito de combate.¹⁷⁹ A bordo de los primeros buques de género mixto de la marina, se había desarrollado un sistema divisional especialmente diseñado, mediante el cual las mujeres usaban una cadena separada de mandos y las mujeres de más alto rango debían ocuparse de lo que se consideraba “temas de mujeres”.

En algunos casos, los supervisores se deshacían de su responsabilidad de liderazgo porque temían un reclamo por acoso en su contra.¹⁸⁰ No resulta sorprendente que la Junta también informara que varias recomendaciones relacionadas con “...investigación, liderazgo y acción en áreas básicas de administración de personal y operaciones...” siguieran pendientes.¹⁸¹ Para 1993, la Junta había cambiado su nombre a “Junta Asesora del Ministerio sobre Integración de Género e Igualdad en el Empleo en las FC”. Este cambio de nombre reflejó las implicancias inminentes de la legislación sobre igualdad en Canadá (tal como se analiza más abajo) así como una mayor concientización de la complejidad e impacto de las interacciones humanas sobre la integración de la mujer en unidades dominadas por el sexo opuesto.

Para 1995, la política y el enfoque de la investigación del personal en las FC se orientaron en dirección a la igualdad y los derechos humanos en respuesta a la inminente responsabilidad

¹⁷⁶ Una confrontación de 78 días entre las Fuerzas Canadienses y el pueblo aborigen Mohawk en la Reserva Kanehsatake, Oka, Quebec, que se conoció como la “Crisis Oka”. Ver por ejemplo, *Oka: A Convergence of Cultures and the Canadian Forces*. por Timothy C. Winegard (Kingston, Ontario, Canadá: Canadian Defense Academy Press, 2008).

¹⁷⁷ Ver por ejemplo, “Emerging from a Decade of Darkness: The Creation of the Canadian Forces Leadership Institute,” por Bernd Horn y Allister MacIntyre en *In Pursuit of Excellence: International Perspectives of Military Leadership*. (Kingston, Ontario, Canadá: Canadian Defense Academy Press, 2006).

¹⁷⁸ Karen D. Davis y Virginia Thomas, *Chief Land Staff Gender Integration Study: The Experience of Women Who Have Served in the Combat Arms*, (Ottawa, Ontario, Canadá: Defensa Nacional, Equipo de Investigación de Personal, 1998).

¹⁷⁹ Karen D. Davis, *Chief Land Staff Gender Integration Study: The Regular Force Training and Employment Environment*, (Ottawa, Ontario, Canadá: Defensa Nacional, Equipo de Investigación de Personal, 1997).

¹⁸⁰ Comandante Sarah McMillan y Comandante Michelaine LaHaie, “On Track by Leadmark,” en *Transforming Traditions: Women, Leadership & the Canadian Navy, 1942-2010*.

¹⁸¹ Canadá, *The Minister’s Advisory Board on Gender Integration in the Canadian Forces: The Fifth Annual Report Mid-Term 1989-1994*. (Ottawa, Canadá: Departamento de Defensa Nacional, Junta Asesora del Ministerio sobre Integración de Género, 1995).

de las FC en relación con la *Ley de Igualdad en el Empleo* Canadiense.¹⁸² Se realizó una encuesta de diversidad, en base a una encuesta de actitudes multiculturales y étnicas realizada con los Canadienses en 1991¹⁸³, a los miembros de las FC¹⁸⁴. Como esta encuesta no brindaba información que pudiera estar relacionada con temas que afectaban la integración de género, las FC, en 1997, desarrollaron y realizaron un “Cuestionario de Opinión de Género Mixto” (COGM).¹⁸⁵ El COGM demostró que todos los miembros de las FC apoyaban el trabajo de la mujer en todos los ambientes y roles y la mayoría aceptaba que las FC ofrecían oportunidades y ambientes de igualdad dentro de los cuales las mujeres podían servir y desarrollar una carrera.¹⁸⁶ Los resultados de la encuesta también demostraron un mayor nivel de apoyo a la mujer en todos los ámbitos y roles en la fuerza aérea, la marina, y en los entornos de capacitación y educación que en el ejército. En general, las mujeres eran más proclives que los hombres que participaron de la encuesta a apoyar a la mujer en todos los ámbitos y roles; sin embargo, la diferencia entre las respuestas masculinas y femeninas se acentuó mucho más entre los integrantes del ejército.¹⁸⁷

A pesar de los continuos desafíos, para 1999 se pudo notar un cambio significativo. Los sondeos sobre acoso realizados en 1992 y 1998 indicaron que los incidentes denunciados de acoso sexual y personal, y el abuso de autoridad entre mujeres en las FC disminuyeron aunque la cantidad de mujeres que denunciaban experiencias de acoso seguía siendo superior a los hombres.¹⁸⁸ Los informes de investigación y de los medios publicados entre 1994 y 1999 confirmaron que seguía habiendo temas como el acoso que impedían la integración de las mujeres;¹⁸⁹ en respuesta a ello, el Jefe del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas creó una línea de ayuda telefónica para alentar a los potenciales denunciantes a realizar la denuncia si no tenían confianza en que sus reclamos serían escuchados con imparcialidad dentro de la cadena de mando.¹⁹⁰ Además, para 1998, se había proporcionado capacitación en

¹⁸² El objeto de la Equal Employment Act (Ley de Igualdad de Empleo) es garantizar que los empleadores regulados a nivel federal en Canadá, incluyendo las Fuerzas Canadienses, brinden igualdad de oportunidades laborales para cuatro grupos identificados: las mujeres, los pueblos aborígenes, las personas con discapacidades; y miembros de las minorías visibles. http://www.chrc-ccdp.ca/employment_equality/default-en.asp, acceso el 10 de agosto de 2010.

¹⁸³ R. Kalin and J.W. Berry, “Interethnic attitudes in Canada: Ethnocentrism, consensual hierarchy and reciprocity,” *Canadian Journal of Behavioural Science*. 28, 253-261.

¹⁸⁴ Cross-Cultural/Multicultural Associates Inc., *Canadian Forces Diversity Project: Baseline Survey*. (Ottawa, Canadá: Defensa Nacional, Director de Investigación y Evaluación de Recursos Humanos, 1997).

¹⁸⁵ K. D. Davis, *Mixed Gender Opinion Questionnaire: CF Regular Force 1997 Administration* (Ottawa, Canadá: Departamento de Defensa Nacional, Director de Investigación y Evaluación de Recursos Humanos, 1998).

¹⁸⁶ Ibid.

¹⁸⁷ Ibid.

¹⁸⁸ Nicola J. Holden y Karen D. Davis, “Harassment in the Military: Cross-National Comparisons,” en *Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues*, Franklin C. Pinch, Allister T. MacIntyre, Phyllis Browne y Alan C. Okros (eds.) (Kingston, Ontario, Canadá: Canadian Defense Academy Press, 2004).

¹⁸⁹ Por ejemplo, en 1998, la revista Maclean incluyó historias de tapa sobre violación y abuso de poder en las fuerzas armadas en dos ediciones semanales consecutivas.

¹⁹⁰ Leesa Tanner, *Gender Integration in the Canadian Forces: A Qualitative and Quantitative Analysis*.

Prevención del Acoso Sexual y Racial (PASR) a casi todos los integrantes de las FC como parte de un programa obligatorio.¹⁹¹

Quizás uno de los principales obstáculos es la integración y adaptación de los desafíos relacionados con la maternidad, con el rol de padres y con la familia. Las mujeres que sirven en las FC tienen derecho a licencia sin goce de sueldo por maternidad desde 1975, y desde esa época se ha desarrollado la licencia por maternidad, la licencia por paternidad y los beneficios financieros relacionados en función de los cambios producidos en las políticas y en las leyes sociales de la sociedad canadiense. Hoy, las mujeres que integran las FC tienen derecho a 17 semanas de licencia por maternidad cobrando el seguro por empleo federal más un “adicional” del gobierno de hasta el 93 por ciento de su sueldo. Además, los hombres y mujeres pueden tomarse una licencia por maternidad/paternidad de hasta 35 semanas como máximo por familia militar cobrando el 93 por ciento de su sueldo; es decir, una madre y un padre que integran las FC pueden compartir 35 semanas o uno u otro pueden tomarse todo el período de licencia.¹⁹² La evolución de la política de licencia por maternidad de brindarles a los padres y madres la oportunidad que decidan cómo van a compartir las alegrías y desafíos de criar a sus hijos simboliza los importantes beneficios de una política inclusiva de género.

Con la implementación de numerosas iniciativas de políticas, programas y capacitación para llevar a las FC hacia una integración plena de género, las mujeres no sólo avanzaron hacia roles operativos relacionados con el combate, sino hacia ocupar posiciones de liderazgo en esos roles. Por citar algunos ejemplos, en 1991, el HMCS Nipigon fue el primer buque de Guerra de género mixto en participar en ejercicios con las Fuerzas de la OTAN en el Atlántico; en 1998, la Teniente Coronel Karen McCrimmon fue designada como Comandante del Escuadrón 429 de Transporte y la Suboficial de Marina de 2^a clase Holly Kisbee fue la primera jefa de la unidad de combate de un buque de guerra importante. En 1999, la Comisión Canadiense de Derechos Humanos (CCDH) concluyó que las FC no habían avanzado significativamente en la integración de género desde la resolución del tribunal de 1989; sin embargo, la Comisión se mostró satisfecha de que existiera suficiente compromiso de los superiores con la integración de género en el futuro, y de esta manera no impuso ningún monitoreo externo adicional más allá de las exigencias de la *Ley de Igualdad en el Empleo* de Canadá.

Desde 1999, la representación femenina en la Fuerza Regular de las FC aumentó de menos de 7.000 a más de 9.000, del 10,3 por ciento al 13,7 por ciento de todos los integrantes.

Además, la presencia femenina continuó extendiéndose en roles de liderazgo y operativos. Por ejemplo, en 2000, el Jefe del Estado Mayor de la Armada anunció que las mujeres estaban en condiciones de servir en submarinos; en 2003, la Oficial Mayor Anne Reiffenstein se transformó en la primera mujer en comandar una sub-unidad de fuerzas de combate como

¹⁹¹ Ibid.; y Rosemary Park, “‘Corporate’ Activity following the 1989 Canadian Human Rights Tribunal Decision Ordering the Full Integration of Servicewomen in the Canadian Forces”.

¹⁹² Canadá, “Maternity and Parental Benefits Administration” in *Military Human Resources Records Procedures A-PM-245-001/FP-001*, (Ottawa, Canadá: Director de Administración de Información de Recursos Humanos), publicado originalmente como *Baby on the Way* en 1999.

Comandante de Batería, del Primer Regimiento, de la Artillería a Caballo Real Canadiense; en 2004, la Suboficial de Marina de 1^a Clase Jan Davis se transformó en la primera mujer timonel de un buque de guerra canadiense importante, el HMCS Regina; y en 2009, la Comandante Joséé Kurtz fue la primera mujer comandante de un buque de guerra canadiense importante, el HMCS Halifax.

Debate: ¿Inclusión de género o neutralidad de género?

El género puede ser entendido y conceptualizado de muchas formas, y todas ellas afectan la manera en que los individuos comprenden las relaciones entre las personas, cómo las organizaciones desarrollan políticas, cómo son evaluados los integrantes de las fuerzas armadas, y cómo el liderazgo es ejercido por hombres y mujeres. El género neutro implica igualdad entre hombres y mujeres que socava el reconocimiento de un rango de características femeninas y masculinas entre hombres y mujeres; es decir, la neutralidad de género recompensa a las mujeres que actúan como hombres, en lugar de brindar la oportunidad de inclusión de hombres y mujeres. El desafío, tal como lo plantea el sociólogo militar canadiense, Franklin C. Pinch, es que las FC avancen hacia una cultura de “género inclusivo”; sin embargo, avanzar en esta dirección es bastante difícil ya que exige la alteración de los modelos y supuestos masculinos que forman la base de la cultura del combate.¹⁹³

Hoy resulta claro que las mujeres están haciendo un aporte significativo a la efectividad operativa de las Fuerzas Canadienses; sin embargo, queda mucho por aprender a partir de su experiencia. Una década atrás, la socióloga Melissa Herbert observó que aunque varios trabajos académicos captaron las experiencias de género de las mujeres en las fuerzas militares, pocos habían analizado cómo las mujeres manejaron el ambiente militar.¹⁹⁴ La presencia cada vez mayor y la participación inclusiva de las mujeres en las FC han desafiado a la cultura de formas impensadas. Por otro lado, las mujeres que triunfaron en roles militares a menudo son renuentes a reconocer que, como mujeres, su experiencia es única. Al aumentar la cantidad de mujeres que alcanzan posiciones de liderazgo, el interés en compartir sus experiencias - oportunidades, desafíos y estrategias para manejar su éxito como mujeres en las fuerzas armadas, es cada vez mayor. En marzo de 2005, el Instituto de Liderazgo de las Fuerzas Canadienses (ILFC) realizó su primer taller anual Mujeres y Liderazgo. En este primer taller y en cinco conferencias posteriores, el ILFC se orientó a mujeres que ocupan puestos de liderazgo como oficiales de alto rango y a aquéllas que tienen experiencia en entornos operativos. Aunque las experiencias y las estrategias de liderazgo pueden variar, un tema clave recurrente entre las mujeres de alto rango es la lucha por encontrar su estilo de

¹⁹³ Franklin C. Pinch, “Diversity: Conditions for an Adaptive, Inclusive Military,” en *Challenge and Change in the Military*.

¹⁹⁴ Melissa S. Herbert, *Camouflage isn’t Only for Combat: Gender, Sexuality, and Women in the Military*, Nueva York y Londres: New York University Press, 1998), 5.

liderazgo. Para muchas de estas mujeres, su experiencia de liderazgo en las FC tiene que ver tanto no sólo con manejar las percepciones de los que están a su alrededor con referencia a su “género” sino también con su estilo de liderazgo *per se*.¹⁹⁵

Desde 1970, se han realizado numerosas investigaciones sobre la relación entre género y liderazgo efectivo. Aunque se encontraron algunas diferencias, en general, la literatura no apoya las teorías de diferencias innatas en el estilo de liderazgo entre hombres y mujeres o diferencias entre hombres y mujeres en términos de su efectividad como líderes.¹⁹⁶ El hecho de que la efectividad del liderazgo de las mujeres a menudo sea percibido de manera diferente que la de los hombres, se ha utilizado con frecuencia para reforzar la idea de género como un elemento construido social y culturalmente; es decir, más allá de la capacidad, las expectativas comunes de los roles y conductas adecuadas para hombres y mujeres que influirán en las percepciones del desempeño según el género y las relaciones de género.¹⁹⁷ Sin embargo, las mujeres han desarrollado estrategias para negociar y adaptarse a la cultura de las FC,¹⁹⁸ y con el paso de los años las FC han evolucionado en su comprensión de la diferencia a través de la mayor representación de las mujeres en roles de liderazgo y en despliegues operativos. La importancia cada vez mayor de la competencia cultural dentro y fuera de la organización exige que los líderes militares adquieran una mayor comprensión de las maneras en que la diversidad dentro de sus equipos, incluyendo la diversidad de género, contribuye a la capacidad de su equipo para superar desafíos de seguridad cada vez más complejos; la integración de género ha brindado importantes oportunidades para que los líderes de las FC aumenten su capacidad de comprender y manejar varias diferencias.¹⁹⁹

A pesar de la naturaleza frecuentemente exclusiva y casi siempre masculina de las FC, las mujeres están teniendo, a menudo con éxito, una relación reiterativa dentro de las normas culturales del servicio militar; es decir, una relación recíproca en la que las mujeres refuerzan y desafían las normas dominantes masculinas de la cultura militar. Dada la representación cada vez mayor de las mujeres en general, y en las posiciones de liderazgo en particular, las mujeres de las FC están ejerciendo acción en su relación con el discurso cultural. En su último análisis de las formas en que las mujeres en el ámbito de la reserva de la marina de las FC se perciben como “guerreras”, Stéphanie Belanger refleja la tensión que existe cuando las mujeres tratan de equilibrar el liderazgo de neutralidad de género con su identidad como mujeres, de manera de servir mejor a las necesidades de la marina y garantizar su propia

¹⁹⁵ Karen D. Davis, “Introduction,” en *Women and Leadership in the Canadian Forces*.

¹⁹⁶ Lynn Bradley, “Leadership and Women: Should We Be Leading ‘Like a Man’ or Adopting Women’s Ways?” en *Women and Leadership in the Canadian Forces: Perspectives and Experience*.

¹⁹⁷ Ibíd; y Karen D. Davis, “Gender,” en *The Military Leadership Handbook*. Bernd Horn y Robert W. Walker (eds.) (Toronto, Canadá: Dundurn Press, 2008).

¹⁹⁸ Karen D. Davis, “Introduction,” en *Women and Leadership in the Canadian Forces*.

¹⁹⁹ Karen D. Davis, “Cultural Foundations,” en *Cultural Intelligence and Leadership: An Introduction for Canadian Forces Leaders*, Karen D. Davis (ed.) (Kingston, Ontario, Canada: Canadian Defence Academy Press), 2009; y Karen D. Davis, “Sex, Gender and Cultural Intelligence in the Canadian Forces,” *Commonwealth and Comparative Politics*. 47 (4, 2009), 430-55.

credibilidad de liderazgo.²⁰⁰ En su mayor parte, estas mujeres no perciben una diferencia significativa entre ellas y sus pares masculinos y además creen que sus pares masculinos compartirían una opinión similar. Sin embargo, tal como surge de la relativamente baja representación de las mujeres, dominios de combate como las fuerzas de combate terrestre y los pilotos de combate presentan un desafío mayor. Como lo indicaron Donna Winslow y Jason Dunn en su análisis de la integración de género en las FC, las fuerzas de combate son más divergentes de la sociedad civil y como resultado son más proclives a representar los valores y actitudes de la cultura guerrera tradicional orientada a los hombres.²⁰¹ En base a su experiencia como oficial de artillería de las FC, la Oficial Mayor Anne Reiffenstein, observa que el “espíritu guerrero es promovido dentro de un marco esencialmente masculino. Fuerza = hombre; debilidad = mujer”.²⁰² Las mujeres, así como también los hombres, en ámbitos dominados por estos últimos, han apoyado esta dicotomía separándose de las mujeres para evitar una asociación negativa con los participantes más débiles²⁰³ o a través del uso de referencias negativas en relación con el mal desempeño tales como “marchan como mujeres”.²⁰⁴

En 1989, el TCDH concluyó que la efectividad operativa es un concepto de “género neutro”. Sin embargo, el paisaje ha cambiado. Desde 1999, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas adoptó las Resoluciones de Seguridad 1325 (2000) y 1820 (2008), que destacan el rol esencial de la mujer y la integración de género²⁰⁵ en la prevención y resolución de conflictos y en la consolidación de la paz. Los hombres y mujeres no sólo tienen derecho a desempeñarse en todos los ambientes y roles militares, sino que la participación de los hombres y de las mujeres es considerada como un elemento esencial del éxito operativo. Para muchos que hoy prestan servicio en las FC, el género y la integración de género simplemente no es un problema. Sin embargo, la integración de género no va a ser totalmente inclusiva en tanto y en cuanto las mujeres midan su éxito por el hecho de ser aceptadas como “una de

²⁰⁰ Stéphanie Bélanger, “Exploring Gender Identity through the Experience of Women in the Canadian Navy at the Dawn of the 21st Century: A Study of Ten Testimonies,” en *Transforming Traditions: Women, Leadership & the Canadian Navy, 1942-2010*.

²⁰¹ Donna Winslow y Jason Dunn, “Women in the Canadian Forces”.

²⁰² Major Anne Reiffenstein, “Gender Integration – An Asymmetric Environment” en *Women and Leadership in the Canadian Forces*, 5.

²⁰³ Karen D. Davis y Virginia Thomas, *Chief Land Staff Gender Integration Study: The Experience of Women Who Have Served in the Combat Arms*.

²⁰⁴ Major Anne Reiffenstein, “Gender Integration – An Asymmetric Environment”.

²⁰⁵ La integración de género ha sido definida por las Naciones Unidas como “el proceso de evaluar las implicancias para hombres y mujeres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para que las inquietudes y experiencias de hombres y mujeres conformen una dimensión integral del diseño, la implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales de manera tal que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y que la desigualdad no sea perpetuada,” (Naciones Unidas, *Mainstreaming a Gender Perspective In Multidimensional Peace Operations*. (Unidad de Lecciones Aprendidas, Departamento de Operaciones de Paz, 2000), 1.

ellos”.²⁰⁶ Buscar la aceptación en esos términos es un ejemplo claro de la atracción involuntaria de la neutralidad de género. Por otro lado, las estrategias que aíslan el trabajo de mujeres desplegadas a tareas específicas de género como la realización de requisas personales de mujeres, también tienen el potencial de limitar la capacidad de un equipo de género inclusivo.

Resumen

Claramente, se ha aprendido mucho y se ha logrado un notable avance. A partir de la Comisión Investigadora sobre las condiciones sociales y jurídicas de las Mujer en 1969, la legislación canadiense ha guiado a las FC hacia la adopción de valores relacionados con la integración de género y la diversidad en las FC. Tradicionalmente, la efectividad operativa era entendida dentro de un paradigma exclusivamente masculino, y así la participación de las mujeres amenazaba las percepciones de efectividad de las FC. Hasta la sentencia del TCDH en 1989, las FC practicaron la integración de las mujeres en base a una comprensión basada en la esencia de los roles masculinos y femeninos, y en particular desde la perspectiva de que sólo los hombres podrían cumplir el rol de guerreros. Como resultado de la sentencia del TCDH, las FC se vieron obligadas a cambiar esa filosofía hacia el derecho de las mujeres de servir en todos los ámbitos y roles, incluyendo los roles de combate. Con este cambio se produjo una modificación en el lenguaje – la integración de las mujeres se transformó en integración de género cuando la organización se empezó a dar cuenta de que los desafíos involucraban tanto a los hombres como a las mujeres que servían en las FC.

Para 1999, aunque no conforme con el progreso alcanzado hasta la fecha, el TCDH estaba satisfecho de que el liderazgo de las FC estaba comprometido con la plena integración de género.

Desde 1999, no se han realizado investigaciones sobre los aportes y las experiencias de las mujeres en las fuerzas militares de Canadá. En consecuencia, existe poca concientización sobre cómo desarrollar y emplear de manera más efectiva equipos de género mixto en ambientes culturales dinámicos. Los desafíos de seguridad que enfrentan las FC hoy y en el futuro exigen una mirada más profunda a las últimas experiencias de mujeres en operaciones como Afganistán, para garantizar que se adopten enfoques de “inclusión de género” con el fin de incluir las capacidades únicas de todos los miembros del equipo. La experiencia que han acumulado las FC como resultado de la integración de género es una aporte importante a su capacidad actual y futura de operar exitosamente en dominios multiculturales y multi-organizacionales que presentan un desafío. Es importante aprovechar los logros alcanzados

²⁰⁶ Karen D. Davis, “‘Accepted as One of the Guys’: The Value of Women in the Canadian Army”. Documento presentado en la Conferencia de Sociología y Antropología Canadiense, Universidad de Ottawa, Ottawa, Ontario. Junio de 1998.

buscando una mayor comprensión de la experiencia de las mujeres y de equipos de género mixto en diferentes entornos operativos.

Bibliografía

- Judith Butler,” *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*”, New York/London: Routledge, 1990.
- Lynn Bradley y Debbie Pestell, “Experiences with Mixed Gender Submarine Crews,” en *Transforming Traditions: Women, Leadership & the Canadian Navy, 1942-2010*. Stéphanie A. H. Bélanger y Karen D. Davis (eds.), Kingston, Ontario, Canadá: Canadian Defense Academy Press, 2010
- Lynn Bradley, “Leadership and Women: Should We Be Leading ‘Like a Man’ or Adopting Women’s Ways?” en *Women and Leadership in the Canadian Forces: Perspectives and Experience*,
- Stéphanie Bélanger, “Exploring Gender Identity through the Experience of Women in the Canadian Navy at the Dawn of the 21st Century: A Study of Ten Testimonies,” en *Transforming Traditions: Women, Leadership & the Canadian Navy, 1942-2010*.
- Canadá. “Informe Nacional de las Fuerzas Canadienses para la Comisión de la Mujer en las Fuerzas de la OTAN, “Departamento de Defensa Nacional, Director de Derechos Humanos y Diversidad, 2007.
- Canadá, *Setting the Stage for the Next Century: The Federal Plan for Gender Equality*, Ottawa, ON: Status of Women Canada, 1995
- Canadá, *Gender-Based Analysis: A Guide for policy-making*, Ottawa, ON: Status of Women Canada, 1998
- Canadá. *Ley de Derechos Humanos Canadiense: Guía*, Ottawa, Canadá: Secretario de Suministros y Servicios, 1988
- Canadá, *Summary of Surveys on Women in Combat and Isolated Posting*, Departamento de Defensa Nacional. Dirección de Estudios de Desarrollo de Personal, 1978.
- Canadá, *The Minister’s Advisory Board on Gender Integration in the Canadian Forces: The Fifth Annual Report Mid-Term 1989-1994.*, Ottawa, Canadá: Departamento de Defensa Nacional, Junta Asesora del Ministerio sobre Integración de Género, 1995
- Canadá, “Maternity and Parental Benefits Administration” in *Military Human Resources Records Procedures A-PM-245-001/FP-001*, (Ottawa, Canadá: Director de Administración de Información de Recursos Humanos), publicado originalmente como *Baby on the Way* en 1999.
- Helena Carreiras, *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies.*, Londres y Nueva York: Routledge, 2006.

- C.A. Cotton. *Military Attitudes and Values of the Army in Canada*. (Willowdale, Ontario: Unidad de Investigación Aplicada al Personal de las Fuerzas Canadienses, 1979) Cross-Cultural/Multicultural Associates Inc., *Canadian Forces Diversity Project: Baseline Survey*. Ottawa, Canadá: Defensa Nacional, Director de Investigación y Evaluación de Recursos Humanos, 1997
- Karen D. Davis, “Research and Organizational Change: Women in the Canadian Forces” *The Canadian Journal of Police & Security Studies*, 2, 3, 2004.
- K.D. Davis, *Women and Military Service in Canada: 1885 – Present*, (North York, Ontario, Canadá: Unidad de Investigación Aplicada al Personal de las Fuerzas Canadienses, 1996.
- Karen D. Davis y Brian McKee, “Women in the Military: Facing the Warrior Framework,” p. 52-75 en *Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues*. Franklin C. Pinch et al (eds.), Kingston, ON: Canadian Defense Academy Press, 2004.
- Karen D. Davis y Virginia Thomas, *Chief Land Staff Gender Integration Study: The Experience of Women Who Have Served in the Combat Arms*, Ottawa, Ontario, Canadá: Defensa Nacional, Equipo de Investigación de Personal, 1998
- Karen D. Davis, *Chief Land Staff Gender Integration Study: The Regular Force Training and Employment Environment*, Ottawa, Ontario, Canadá: Defensa Nacional, Equipo de Investigación de Personal, 1997.
- K. D. Davis, *Mixed Gender Opinion Questionnaire: CF Regular Force 1997 Administration*, Ottawa, Canadá: Departamento de Defensa Nacional, Director de Investigación y Evaluación de Recursos Humanos, 1998.
- Karen D. Davis, “Cultural Foundations,” en *Cultural Intelligence and Leadership: An Introduction for Canadian Forces Leaders*, Karen D. Davis (ed.) (Kingston, Ontario, Canada: Canadian Defence Academy Press), 2009; y Karen D. Davis, “Sex, Gender and Cultural Intelligence in the Canadian Forces,” *Commonwealth and Comparative Politics*. 47 (4, 2009), 430-55.
- Karen D. Davis, “‘Accepted as One of the Guys’: The Value of Women in the Canadian Army”. Documento presentado en la Conferencia de Sociología y Antropología Canadiense, Universidad de Ottawa, Ottawa, Ontario. Junio de 1998.
- Angela R. Febbraro, “Gender and Leadership in the Canadian Forces Combat Arms: Perspectives of Women Leaders,” en *Women and Leadership in the Canadian Forces: Perspectives and Experience*. Karen D. Davis (ed.), Kingston, Ontario, Canadá: Canadian Defense Academy Press, 2007.
- “Emerging from a Decade of Darkness: The Creation of the Canadian Forces Leadership Institute,” por Bernd Horn y Allister MacIntyre en *In Pursuit of Excellence: International Perspectives of Military Leadership*, Kingston, Ontario, Canadá: Canadian Defense Academy Press, 2006.

- Nicola J. Holden y Karen D. Davis, “Harassment in the Military: Cross-National Comparisons,” en *Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues*, Franklin C. Pinch, Allister T.
- MacIntyre, Phyllis Browne y Alan C. Okros (eds.) Kingston, Ontario, Canadá: Canadian Defense Academy Press, 2004.
- Melissa S. Herbert, *Camouflage isn't Only for Combat: Gender, Sexuality, and Women in the Military*, Nueva York y Londres: New York University Press, 1998), 5.
- Mark Hussey, “Preface,” *Masculinities: Interdisciplinary Readings*, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2003.
- R. Kalin and J.W. Berry, “Interethnic attitudes in Canada: Ethnocentrism, consensual hierarchy and reciprocity,” *Canadian Journal of Behavioural Science*. 28, 253-261
- Joan Kelly, “The Social Relation of the Sexes: Methodological Implications of Women’s History,” p. 1-18 en “*Women, History, and Theory: The Essays of Joan Kelly*, Chicago & London”: University of Chicago Press, 1984, publicado originalmente en *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 1 (4, Verano 1976)
- Lamerson, C.D., *Combat Related Employment of Women (CREW) in the Army: Trial Research Plan.*, Willowdale, Ontario: Unidad de Investigación Aplicada al Personal de las Fuerzas Canadienses, 1989
- Lamerson, C.D., *Combat Related Employment of Women (CREW) in the Navy: Trial Research Plan.*, Willowdale, Ontario: Unidad de Investigación Aplicada al Personal de las Fuerzas Canadienses, 1989.
- Comandante Sarah McMillan y Comandante Michelaine LaHaie, “On Track by Leadmark,” en *Transforming Traditions: Women, Leadership & the Canadian Navy, 1942-2010*.
- Charles Moskos, “From Institution to Occupation: Trends in Military Organization,” *Armed Forces and Society*, (Otoño 1977).
- Ruth Roach Pierson, *They're Still Women After All: The Second World War and Canadian Womanhood* Toronto: McClelland y Stewart, 1986.
- Rosemary E. Park, *Final Report of the Social/Behavioural Science Evaluation of the SWINTER Sea Trial.*,
- Willowdale, Ontario: Unidad de Investigación Aplicada al Personal de las Fuerzas Canadienses, 1984.
- Shirley M. Robinson, “The Right to Serve: Women and the ‘Combat Issue’, Part I” *Forum*. 3, 1, 1988.
- Rosemary Park, “‘Corporate’ Activity following the 1989 Canadian Human Rights Tribunal Decision Ordering the Full Integration of Servicewomen in the Canadian Forces”, Richmond Hill, Ontario, Canadá: documento ordenado por la Defensa Nacional, Ottawa, Canadá, 1996
- Suzanne Simpson, Doris Toole y Cindy Player, “Women in the Canadian Forces: Past, Present and Future” *Atlantis*, 4 (II), 226-283
- Joan W. Scott, “Gender: A Useful Category of Historical Analysis,” 1986

- Leesa Tanner, *Gender Integration in the Canadian Forces: A Qualitative and Quantitative Analysis*. Ottawa, Canadá: Departamento de Defensa Nacional, División Investigación Operativa, Informe de la ORD PR9901, 1999.
- Timothy C. Winegard, *Oka: A Convergence of Cultures and the Canadian Forces*, Kingston, Ontario, Canadá: Canadian Defense Academy Press, 2008
- Donna Winslow y Jason Dunn, “Women in the Canadian Forces” en *Forum International, Volumen 22*,
- Gerhard Kümmel (Ed.), Strausberg: SOWI, 2001

La historia de la mujer en las Fuerzas Armadas de Israel

Agregaduría de Defensa de Israel en Chile.

El reclutamiento de las mujeres al servicio militar comenzó desde el establecimiento del Estado de Israel en el año 1948. Todas las mujeres solteras, de 18 años de edad, que contaban con una buena salud, debían servir en las Fuerzas Armadas por un período de dos años (el requerimiento para los hombres es de tres años de servicio). Debido a esto, el número de mujeres que sirven al Ejército de Israel es muy significativo: constituye el 33% de los soldados y un 26% de los oficiales aproximadamente.

Si bien esta cantidad asombra, lo que más impresiona es la calidad del servicio que prestan las mujeres en nuestro ejército y su motivación por avanzar e ir tomando posiciones significativas dentro de las Fuerzas Armadas. El tema de la seguridad en Israel y la historia de los judíos como nación, son las razones que motivan a decenas de miles de jóvenes, hombres y mujeres, para unirse a las Fuerzas Armadas cada año y servir de esa forma a su país.

A pesar de que el proceso de reclusión de las mujeres era el mismo que se utilizaba para los hombres, antiguamente ellas no contaban con las mismas oportunidades: las posiciones o cargos a los cuales podían optar las mujeres eran limitados, ya que tan sólo podían servir en cargos administrativos o apoyando a otros cargos en determinadas responsabilidades. En aquellos años, jamás se pensó ni se planteó la posibilidad que las mujeres ocuparan puestos en las primeras líneas de combate.

La creación del Women Assistance Army Corps (WAAC)

Durante el principio de la guerra de independencia de Israel (1947), se incluyó por primera vez a la mujer en el “Palmach” (Unidad de élite para-militar de defensa judía perteneciente a la “Haganá”). En Marzo de 1948 y determinado por el Comité de ubicación de personal, con el apoyo de organizaciones femeninas, se determinó la creación del cuerpo especial para mujeres que se llamó “Women Assistance Army Corps” (WAAC), tomando como base la misma estructura que utiliza el ejército inglés para su rama femenina.

El Primer Ministro David Ben-Gurion, favoreció la igualdad para hombres y mujeres en el ejército: “Debido al obligatorio y exigente reclutamiento en el ejército, tanto para hombres como para mujeres, hemos levantado la igualdad a su nivel moral más alto y hemos equiparado los derechos y los deberes de las mujeres dentro del Ejército de Israel”.

La creación de este cuerpo especial (WAAC), causó un gran desacuerdo en los círculos religiosos, tanto conservadores como liberales. Los conservadores se oponían a que el reclutamiento para las mujeres fuese obligatorio, mientras que los liberales objetaban que

dicho reclutamiento se realizara a un cuerpo específico y especial para mujeres, y bogaban por la continuación en la integración y la igualdad para la ocupación de cargos en el sistema militar.

La creación del WAAC, cuerpo que dependía directamente de la Dirección del Personal donde se asignaba el estado operativo al personal, tenía como principal motivo maximizar el recurso humano en el ejército. La idea guía era que las mujeres ocuparan cargos secundarios permitiendo así contar con un mayor contingente masculino para posiciones de combate.

En Mayo de 1948 se establecieron las bases para el reclutamiento femenino (nativas e inmigrantes) y el primer curso para comandante femenino. La primera Comandante del WAAC fue la Coronel Mina Ben-Tzvi, oficial que anteriormente había servido en el ejército inglés.

Las mujeres que podían incorporarse a este cuerpo, en el caso de las oficiales, debían haber integrado anteriormente las fuerzas del ejército inglés como oficiales formales ó debían ser graduadas del curso de comandante impartido por el ejército de Israel y en el caso de las soldados, debían ser egresadas del ejército británico, mujeres integrantes de la “Haganá” (Organización para-militar de autodefensa judía), o ser reclutas nuevas.

La primera reforma del WAAC

Seguido de esta etapa de creación y como segunda etapa, se cambió el nombre inicial del cuerpo de WAAC al de WAC (Woman Army Corps) respondiendo a una solicitud del Primer Ministro Ben-Gurion. La cantidad de mujeres que componían esta sección era de 5.000. Durante la guerra de independencia este número se elevó a 12.645 mujeres soldados, quienes representaban más del 10% del personal del ejército.

A su vez, se estableció la misión del WAC:

1. Reclutar, entrenar y asignar mujeres soldados a diferentes puestos en unidades predeterminadas, basándose en sus experiencias y habilidades personales en concordancia con las políticas establecidas por la Dirección de Personal (General Staff ó GS).
2. Comandar y supervisar las divisiones del WAC dentro de las unidades del IDF (Fuerzas de Defensa de Israel) en lo que se refiere a régimen y disciplina.
3. Aconsejar al jefe del GS, en materias relativas a la estructura femenina establecida en 1948 para el WAC, donde se dividía al contingente en personal general, de entrenamiento y de logística, y de acuerdo con el WAC británico, batallones separados dentro de diferentes unidades (médicas, de logística, etc.).

Las mayores reformas de primer nivel, se realizaron en Mayo de 1948, donde se determinaron los roles femeninos en el IDF y se determinó que las mujeres debían combinarse en las siguientes posiciones: combate estático, acuerdos de defensa, como profesionales (según título), administrativo y de asistencia, pero no serían asignadas a posiciones de

combate activo. A fines del mismo año, se creó una nueva asignación para las soldados en el área de asistencia adicional para problemas estructurales.

Para fines del año 1949 el Inspector General aquilató la eficiencia mostrada por el WAC y notó una serie de inconvenientes, encontrando por ejemplo dificultades en el entrenamiento de las soldados, clasificación y asignación de las mismas, carencia de cooperación de los comandantes de cada unidad, fallas en el proceso de enrolamiento de mujeres profesionales, pérdida de mujeres que podrían ser comandantes en potencia, falta de medios para invertir en la absorción del idioma de mujeres soldados inmigrantes y la carencia de apoyo socioeconómico para nuevas soldados.

Tercer paso: WAC Head Quarter (1949 hasta 2000)

En 1949, la estructura del WAC fue cambiada como resultado de una larga escalada en la reorganización de las Fuerzas Armadas de Israel, liderado por la inspectora en jefe del WAC Coronel Shoshanna Warner. Su misión principal era manejar los asuntos personales de mujeres en las siguientes áreas: modales, reglas y disciplina, juicio, servicios médicos y de salud, entre otros.

En este período las reformas más importantes para esta rama femenina fueron las de posicionar a las soldados del WAC directamente en unidades de las Fuerzas Armadas de Israel, como así mismo el WAC pasó a ser responsabilidad de la Dirección General del Ejército. A su vez, la posición de Comandante de Personal del WAC fue abolida, dándole mayor integración e igualdad al cuerpo femenino dentro del Ejército. Por último, las inspectoras pertenecientes al WAC fueron destinadas a comandancias de cuarteles regionales de la Fuerza Aérea y de la Armada, a servicios médicos y a diferentes unidades para las cuales no estaban anteriormente consideradas.

Es así entonces como el WAC y sus soldados mujeres comienzan a integrarse a diferentes filas de las Fuerzas Armadas, asumiendo nuevas cargos y posiciones con mayores responsabilidades, teniendo un trato más equiparado con el resto de los soldados hombres y funcionando como un cuerpo más dentro del ejército. El inspector en jefe del WAC debió asumir entonces nuevas responsabilidades tales como el entrenamiento de las soldados, la supervisión de las soldados destinadas a otras unidades regionales, asesorar al Estado Mayor en asuntos femeninos, maximizar el potencial de las soldados en las Fuerzas Armadas en concordancia con las misiones, necesidades y políticas establecidas.

Durante la década del '70 el avance de la tecnología a nivel mundial, que a su vez llegó a también a las Fuerzas Armadas, permitió el posicionamiento de mujeres soldados en puestos que llevaban mayor tecnología adquiriendo así mayores conocimientos y responsabilidades en nuevos cargos.

A mediados de la década del '80, el cargo de Jefe del WAC fue promovido pasando de ser Coronel a Brigadier General la persona que lo ejercía, lo que indiscutiblemente incrementaba

la relevancia del jefe de este cuerpo en cuanto a rango se refiere y del cargo propiamente tal. Este importante avance ocurrió durante el ejercicio de la Brigadier General Amira Dotan, pasando a ser la primera mujer en la historia que ocupó este cargo y que ascendió a dicho rango. Gracias a su esfuerzo y al de su sucesora, la Brigadier General Yehudit Ben-Natan, las mujeres fueron habilitadas para optar e ingresar a puestos de entrenamiento para combate, al curso de operaciones para optar a cargos de oficial de operaciones y a ser instructor.

A mediados de los años 90, Alice Miller, postuló a la Fuerza Aérea de Israel para el cumplimiento de su servicio militar obligatorio, entidad que no permitió que ella rindiera los exámenes requeridos para el ingreso a la FA. Por esta razón solicitó a la Corte Suprema se revisara su caso, la cual posteriormente no sólo falló a su favor, sino que produjo un cambio radical en de esta situación y llamó al IDF a reconocer el principio de igualdad y a implementarlo dentro de sus filas. Esta nueva posición preparó el terreno para la lucha femenina por poder optar a diferentes cargos sin ser discriminadas por su género, lo que culminó con su inclusión a la mayoría de los cargos que inicialmente estaban inhabilitados para las mujeres.

Luego de la petición de Miller y antes que la ley del Servicio de Defensa fuera modificada en el año 2000, las mujeres estaban destinadas a diferentes posiciones tales como guardia de fronteras, oficial de defensa anti aérea de oficial de vuelo, oficial marítimo y médico de combate.

En el año 2000, la ley del Servicio de Defensa o militar fue actualizada y de acuerdo a la nueva legislación, las mujeres ahora pueden optar en igualdad de condiciones para los mismos cargos y funciones que sus pares masculinos, exceptuando lógicamente, las que por su esencia y carácter no les permite ser llevadas a cabo.

“Los derechos de las mujeres para servir en cualquier rol en el ejército de defensa de Israel, son iguales a los derechos de los hombres. este derecho no será aplicado a roles que no sean apropiados para el servicio de las mujeres por materia de esencia y carácter”.

La integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas debe ser analizada en dos niveles: el nivel formal, como se refleja en la política y el nivel práctico, que lleva consigo evaluar la implementación política en la práctica. Es por esta razón que el proceso de integración de la mujer en las Fuerzas Armadas ha sido largo y ha tenido que pasar por constantes revisiones y nuevos diseños que se adecúen a las necesidades femeninas.

“Como organización que lidera en la sociedad israelí, el IDF diseña el servicio militar de su pueblo, mujeres y hombres por igual, para que éste sea significativo y respetable basado en la igualdad de oportunidades de acuerdo a las habilidades y aptitudes, para todos los propósitos del ejército de defensa de Israel y su Estado”.

La visión utilizada para dicho diseño está basada en el entendimiento de que las mujeres son necesarias para el Ejército de Israel. En este sentido, no existe duda acerca de la contribución de las mujeres en la efectividad que entregan a las Fuerzas Armadas en diferentes campos. Esta visión se ha comprobado en incontables oportunidades durante los años en que la mujer ha integrado el ejército y en las diferentes guerras que han librado durante este período, por lo que el IDF no puede darse el privilegio de perder o renunciar a tener a la mujer entre sus soldados y oficiales.

Entre el año 1997 y el año 2000 bajo el liderazgo de la Brigadier General Orit Adato, se efectuaron nuevos cambios que contribuyeron en esta constante evolución. El único gran cuerpo femenino WAC, fue paulatinamente desmantelado y dividido en diferentes unidades, se transfirió el manejo y dirección de rutinas y bienestar de las soldados (exceptuando servicios médicos, servicios sociales y temas de acoso sexual) al comandante directo. Posteriormente (200-2002), y durante el mando de la Brigadier General Suzi Yogev, como jefe del WAC, se re-evaluaron las actividades desarrolladas por el WAC y la importancia que radicaba en mantener este cuerpo dentro del ejército, lo que dio como resultado la cancelación de dicho departamento y de sus cuarteles específicos y el establecimiento de una organización inter ejército de asesoría a la Dirección General en temas femeninos.

Junto con lo anterior, la Brigadier General Yogev también participó en la promoción de oficiales mujeres a rangos de teniente coroneles y coroneles. En este sentido, incluyó a la mujer para servir como reservista y encabezó el grupo de trabajo para remover las obstrucciones y/o diferencias que seguían existiendo para las mujeres (por ejemplo el entrenamiento por separado de hombres y mujeres). Desarrolló un taller estratégico para resumir la transformación estructural, delineando su nueva misión y visión.

Consideraciones finales

El IDF es el único ejército del mundo que recluta mujeres por ley. Las necesidades de las Fuerzas Armadas de Israel son la variable más importante, debido a que influyen directamente sobre sus operaciones, por lo que la inclusión de la mujer en el ejército y la maximización de su potencial como soldados es un principio muy importante, tomando siempre en cuenta, que la posición de la mujer en el ejército afecta e influye a su vez en la posición de la mujer en la sociedad israelita.

Actualmente, las mujeres están ubicadas en la mayoría de las funciones y cargos dentro del IDF. El 90% de las profesiones están abiertas para ser ejecutadas por mujeres y están destinadas a la mayoría de las unidades, incluyendo los batallones de combate.

La contribución de la mujer a las Fuerzas Armadas es incalculable, hecho que se pudo comprobar recientemente durante la última guerra del Líbano. Pero esta invaluable contribución tiene muchas veces un alto costo que se debe pagar, incluso entregando hasta la vida en ello. Ejemplo de esto es lo vivido por la Sargento Mayor Keren Tendler (26 años),

quién fue y sirvió como mecánica de helicópteros, luego de que la Corte Suprema ordenó permitir a las mujeres servir al ejército en posiciones de combate. Ella, fue la primera mujer soldado que murió en servicio activo durante el conflicto entre Israel y el Líbano, junto a otros cuatro tripulantes de la nave en que viajaban. Esta historia nos transmite el profundo significado de colaboración e identificación con Israel y sus Fuerzas Armadas y así como esta hay infinidad de historias personales que reflejan la obligación, el deber y el sentido de dedicación y entrega que comparten las mujeres del ejército.

La última década se ha caracterizado por un gran perfeccionamiento interno en todas las materias que influyen en la integración de la mujer. Durante este proceso de estructuración y adecuación de toda una organización para poder contar con el género femenino, se observan dos tipos de factores que influyen en el desarrollo e integración femenina en el campo militar, los de *impedimento* (discriminación estructural por género, sobreprotección e impedimento para realizar ciertas funciones o esfuerzos, estereotipo de roles en las misiones, denigración y acoso sexual) y los *alentadores* (otorgamiento de poder, adaptación funcional, conciencia cultural, la educación y el profundo voluntarismo que aporta la mujer en cualquier organización).

En definitiva, podemos ver que por más de medio siglo la evolución de los roles de la mujer en la defensa de Israel ha sido distinguida por nobles misiones y visiones que aspiran a igualar las oportunidades para las mujeres y maximizar sus potenciales. A través de las numerosas reformas y transformaciones estructurales que tomaron lugar dentro del IDF, podemos rescatar cuatro valores fundamentales:

- Igualdad de oportunidades para las mujeres en su integración
- Maximización del rol de la mujer en el ejército
- Reconocimiento y atención a las necesidades específicas del género femenino
- Aprovechamiento apropiado de las habilidades y capacidades de la mujer en servicio

Todos estos principios acompañaron el proceso de inclusión de la mujer que, como hemos visto, comenzó con el WAAC como cuerpo concentrado para mujeres que se auto regula, recluta, entrena, asigna y supervisa el bienestar de la mujer. Con el paso de los años se llevaron a cabo profundas revisiones y evaluaciones de la estrategia estructural, las cuales terminaron por descentralizar el servicio femenino y llevar a cabo una absorción gradual de la mujer en el sistema militar propiamente tal.

Las Fuerzas Armadas son organizaciones dominantemente masculinas, donde la comandancia femenina no se da por obvia, pese a que a veces puede ser más efectiva, ya que la mujer cuenta con la cualidad de considerar suaves y pequeños elementos que a veces son imperceptibles y cuenta con una capacidad de flexibilidad y adecuación ante diferentes situaciones, que incide positivamente en momentos críticos. Existe la seguridad de que quedan temas pendientes en cuanto al mejoramiento de la integración y el manejo de los temas femeninos en las Fuerzas Armadas, pero también existe la misma claridad que el

camino tomado es el correcto y los avances realizados en este campo son enormes y la mejor muestra de ello es que hoy contamos con mujeres en todas las unidades y destinaciones; esto tiene un decisivo impacto en el rol de la mujer, en su reconocimiento como tal y como profesional con las mismas capacidades y derechos que el género masculino, en lo que a materia militar se refiere

III. POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO MILITAR

Las Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas

My Luz Ivone Perdomo (Ejército)

CF María Adelaida Zicre (Armada)

Vcom Elizabeth María Sotelo (Fuerza Aérea)

Antecedentes de su creación y características de las Oficinas.

En respuesta a la necesidad de proporcionar una agenda de trabajo que considerara las cuestiones de género en el ámbito militar, en Febrero de 2007 el Ministerio de Defensa mediante Resolución Ministerial N° 213/07 creó el Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas. Este espacio se creó con la función de realizar un seguimiento y evaluación de la inserción de la mujer en la carrera militar, formulando recomendaciones para el diseño de políticas tendientes a la institucionalización de las garantías de protección de la igualdad de oportunidades de las mujeres en todo lo que concierne a su carrera profesional.

Dicha iniciativa se vincula directamente con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado argentino de adoptar medidas específicas en relación con la situación de las mujeres, reafirmadas con la reforma constitucional del año 1994 y la jerarquización de diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos (art. 75 inciso 22).

Especialmente fueron consideradas las normas contenidas en la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" (CEDAW) que impone a los Estados la obligación genérica de seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer (art. 2º, primer párrafo de dicha Convención).

Dado que las Fuerzas Armadas han sido históricamente integradas por hombres y que muchos de sus sentidos se han orientado a valores masculinos, se consideró necesario conformar una instancia de articulación entre las mujeres que integran las Fuerzas Armadas y el Ministerio de Defensa, que posibilitara debatir sobre cuestiones esenciales para revertir las prácticas y regulaciones que impidieran una inserción y un desarrollo profesional igualitario entre hombres y mujeres militares.

Este objetivo se cristalizó mediante el dictado de la Resolución Ministerial N° 274/07, por la cual el Ministerio de Defensa conformó en el ámbito de la Unidad Ministro de Defensa el Consejo de Políticas de Género, integrado por representantes de instituciones públicas estatales y no estatales y la representación de dos Oficiales y dos Suboficiales por cada una de las Fuerzas Armadas. El Consejo fue creado con el objetivo de desarrollar propuestas para el mejoramiento de las condiciones de acceso, permanencia y progreso en la carrera militar, destinadas a erradicar los obstáculos y promover acciones tendientes a garantizar la igualdad real de oportunidades para hombres y mujeres.

La labor desarrollada por el Consejo se funda en políticas de equidad de género y las experiencias resultantes del ámbito civil, sin descuidar la lógica particular de la profesión militar que resulta de las funciones establecidas por la normativa vigente.

Esta modalidad de integración de la institución militar a la sociedad argentina, permite mejorar el clima laboral y por consiguiente, optimizar el desarrollo de las capacidades que varones y mujeres, aportan a la modernización y profesionalización de las Fuerzas Armadas.

En este marco de avance de las políticas de género y de análisis de la problemática, por Resolución de la FAA N° 215/08 del 3 de Marzo de 2008, la Fuerza Aérea Argentina creó inicialmente la Oficina Centralizada de la Mujer a fin de atender a muchas de las consideraciones expuestas y contar con un espacio institucional de comunicación, contención y orientación que fortalece la integración de las mujeres militares en dicha institución.

Con el propósito de extender la experiencia positiva de dicha iniciativa que marcó un camino a acompañar por la demás Fuerzas Armadas, en orden al principio de acción conjunta en Octubre de 2008 se dictó la Resolución Ministerial N° 1160/08 por la cual el Ministerio de Defensa dispuso la creación de las Oficinas de Género en el ámbito de las Direcciones de Personal del Ejército y de la Armada, disponiendo que atendieran todos aquellos temas, reclamos, información y consultas vinculadas a la materia de género.

Consecuentemente, por Resolución N° 1201/09 del 14 de Septiembre de 2009, la Fuerza Aérea Argentina reemplazó la denominación "Oficina Centralizada de la Mujer" por la de "Oficina de Género", siguiendo el criterio establecido por el Ministerio de Defensa.

Estas Oficinas, de acuerdo a la Resolución Ministerial que las crea tiene como funciones el análisis y evaluación de las situaciones que se desprendan de la inserción de las mujeres en la carrera militar, la recepción de inquietudes relacionadas con las cuestiones de género que se susciten en el ámbito laboral y la responsabilidad de brindar orientación jurídica y contención psicológica preliminar al personal militar involucrado con una situación conflictiva y proponer acciones tendientes a solucionar los problemas planteados.

La reciente sanción de la Ley 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales, generó un marco de derechos completo, donde entre otros temas fundamentales, se hace mención a la puesta en marcha de mecanismos de conocimiento y reclamo en el ámbito laboral para el respeto a la equidad de género para prevenir, detectar y erradicar abusos o violencias basadas en motivos de género. Es así, que un modelo de atención integral de temas de género en el ámbito laboral requiere tener en cuenta la histórica invisibilización y naturalización de la temática y, como consecuencia de ello, sus dificultades de detección y abordaje.

En tal sentido, por Resolución Ministerial N° 1238/09 de noviembre de 2009, el Ministerio de Defensa aprobó el "Régimen de funcionamiento de las Oficinas de Género y el 'Protocolo de atención de las Oficinas de Género'".

El Régimen de Funcionamiento de las Oficinas de Género establece la dependencia orgánica y las competencias de las Oficinas. A su vez, dispone las características del personal que debería integrarlas, fomentando la conformación de equipos interdisciplinarios. Cabe

resaltar a su vez, que la normativa ministerial resuelve también cuales son las formas de acceso a las Oficinas de Género e indica que el interesado/a podrá acudir de manera directa, debiendo en tal caso las/los integrantes de las Oficinas cuando se haya prescindido de la vía jerárquica, comunicar y re-encasuar las presentación, según corresponda, sin dejar de tomar parte en la tramitación. Este aspecto resulta de suma importancia ya que crea un mecanismo que permite avanzar con la atención de los casos y consultas sin afectar la cadena de mando específica del funcionamiento militar. Finalmente, esta normativa también vela por garantizar la confidencialidad de la información suministrada.

Por parte del Protocolo de Atención de las Oficinas de Género, principalmente se establecen pautas orientativas para el/la entrevistadora para garantizar una atención amena y efectiva, que no tienda a re-victimizar a las personas que se acercan a las Oficinas y que permita contener e informar a las o los consultantes.

La experiencia del Ejército, por Luz Perdomo²⁰⁷.

La desigualdad y discriminación de género se ha expresado en diferentes ámbitos sociales y la institución militar no ha sido ajena a esta problemática. A fin de dar respuesta a las situaciones que atraviesan las mujeres en el ámbito defensa, se han diseñado un conjunto de políticas que buscan atender los problemas cotidianos que pueden manifestarse en el desarrollo laboral de las mujeres militares. En este sentido, un mecanismo de intervención directo fue la instalación de Oficinas de Género en las dependencias de las Fuerzas Armadas, las cuales buscan incidir en la cultura institucional para generar nuevos modos de vinculación entre hombres y mujeres.

El camino trascurrido hasta el momento por la Oficina de Género del Ejército, permite destacar que su gran mérito es constituir un mecanismo de solución de conflictos distinto que, al efectuar un abordaje interdisciplinario de cada problema, va mas allá de lo legal y disciplinario. Esta especificidad de la atención de los casos genera óptimos resultados y ayuda a recomponer situaciones laborales con posturas mediadoras y conciliadoras.

De los casos tratados se destacan las presentaciones por la situación laboral. En general estos casos tienen que ver con problemas cotidianos que se dan entre dos o más camaradas en un ámbito laboral marcado por la superioridad jerárquica de uno de los involucrados.

Estos casos han sido los de más fácil resolución a través de la mediación de la Oficina y con el firme compromiso de los involucrados de revertir la situación problemática. A su vez, se reciben numerosas consultas sobre la normativa vigente que regula los servicios de mujeres embarazadas, en periodo de lactancia o con hijos menores de cinco años.

²⁰⁷ Integrantes de la oficina: Coronel Edgardo Benjamín Carloni (Jefe). Teniente Coronel auditor Esteban Mario Sisco (Abogado). Cabo primero Cecilia Margarita Rodríguez (Psicóloga). Dra Cecilia Calvi (Abogada). Dra Mónica Yapura (Abogada). Dra Verónica Lezcano (Abogada). Licenciada Constanza Brandi (Psicóloga).

En cuanto a casos de abuso de autoridad, acoso sexual y acoso laboral se aprecia que no son de simple resolución, ya que se deben implementar medidas preventivas tales como cambio de destino del denunciado hasta el esclarecimiento de la situación y en algunos casos se ha procedido a la derivación del mismo al Consejo de disciplina por constituir una falta disciplinaria cuyo tratamiento excede el marco de la oficina.

La violencia intrafamiliar no es competencia de la oficina, por lo tanto los casos que se presentan son derivados a la dependencia específica, cuya sede funciona en el caso del ejército en el Hospital Militar Central.

El Ejército es la institución armada que cuenta con más personal en actividad y mayor despliegue territorial, por lo tanto se aprecia es que son relativamente pocos los casos que llegan a la Oficina (solo 26 casos y consultas en 2009). Esto puede obedecer a razones de dos órdenes la primera vinculada con las pautas culturales y organizacionales de la Institución y la segunda es de orden logístico operativo.

Por un lado, pese a los esfuerzos de difusión del funcionamiento de esta oficina, aún falta conocimiento sobre sus funciones, el personal militar desconoce cuáles son sus derechos y falta compromiso de colaboración en los camaradas para declarar como testigo fundado en el temor de afectar su carrera militar, lo cual desmotiva a las personas afectadas a hacer las presentaciones. Por otro lado podría aducirse un problema de distancia con la oficina central. Este último escollo se tratará de solucionar instalando un delegado de la Oficina en la sede de cada Cuerpo y Brigada.

Pese al poco camino recorrido el futuro presenta múltiples desafíos, pero el inmediato es dar a conocer el espacio institucional que ofrece la Oficina de Género, para que hombres y mujeres de la Fuerza se acerquen a ella no sólo en oportunidad de denunciar algún hecho, sino también a efectuar consultas y hacer propuestas que ayuden a que la Institución ofrezca igualdad real de oportunidades en el desarrollo profesional de todos sus integrantes.

La incipiente experiencia del funcionamiento de la Oficina de Género ha demostrado también que es posible generar un punto de inflexión a partir del cual se generen mecanismos que comiencen a generar cambios culturales para que la carrera militar pueda ser desarrollada por hombres y mujeres con igualdad real de oportunidades en todas las armas y servicios.

El camino es arduo porque implica cuestionar un poder establecido y enfrentarse a fuertes numerosas y frecuentes resistencias, algunas veces explícitas y otras no, siendo estas últimas las más difíciles de develar. Los cambios en instituciones tradicionales como el Ejército son lentos, para acelerarlos el perfil del militar debe ser rediseñado a la luz de la perspectiva de género. Sin embargo, es posible pensar que algo ya ha cambiado, las mujeres en este ámbito público comenzamos a tener presencia y permanencia. Desde el 2007 hemos ido conquistando derechos fundamentales en esta institución, por ello es necesario renovar una vez más el compromiso político por la igualdad de género.

La experiencia de la Armada, por Adelaida Zicre²⁰⁸

El 19 de Febrero del 2009, de acuerdo a la Resolución 1160/08 del Ministerio de Defensa, comenzó a funcionar en la Oficina 98 del 9º Piso del Edificio Libertad, en la Dirección General del Personal Naval (DGPN), el Departamento “Oficina de Género”. Como Jefa de Departamento fui la primera en llegar de pase a la Oficina, luego fueron incorporándose la Auditora, la Suboficial Principal Enfermera y la Cabo Primera Furriel. Para todo el equipo fue un desafío el inicio de nuestra tarea, ya que comenzábamos de cero, o sea teníamos “todo por hacer”.

Lo primero que pensé, para ordenar el trabajo y estandarizar las características de la atención, fue en hacer fue un Manual de Procedimientos para la atención de casos y consultas. Su función fue precisamente la de describir minuciosamente todos los procedimientos que se realizan para que, por si algún motivo en especial no se encuentra presente ninguna persona del lugar, quien tenga que realizar alguna tarea lo pueda hacer guiándose con dicho Manual. La primera modificación la realizamos en Mayo de este año, luego de haberse aprobado los procedimientos de funcionamiento de las “Oficinas de Género” a través de la Resolución 1238/09 del Ministerio de Defensa.

La primera etapa consistió entonces en organizar el trabajo de atención de la Oficina, luego le siguió la difusión. Las actividades de comunicación fueron muy importantes, tanto para mí como para las Auditoras que me acompañaron y el Auditor que realizó el segundo proceso de difusión durante el primer semestre de este año. Llegar a todos los destinos de la Armada, llevando las Políticas de Género propuestas por el Ministerio de Defensa y por la Institución, fueron muy productivas. El personal se encontraba muy interesado por la temática en general durante el año 2009, pero este año al tener mayor conocimiento y al haberse desarrollando más las Políticas de Género, podemos apreciar que las preguntas realizadas son más puntuales, lo cual denota un conocimiento que es fundamental para buen desarrollo y puesta en práctica de las nuevas “Políticas de Género”.

Hemos realizado en este corto tiempo de existencia muchísimas tareas y actualmente estamos dando charlas en los Destinos que tienen mayor cantidad de Personal Femenino, y tenemos programadas otras jornadas para los Institutos de Formación. Poder transmitir los derechos con las que cuenta el personal es muy importante, al igual que ponerlos en conocimiento en temas muchas veces poco conocidos. Estas actividades contaron con el apoyo de otros sectores de la Institución, por ejemplo, la difusión del Año 2009 fue en parte cubierta por la Teniente de Navío Auditora Natalia Acuevide y por la Teniente de Navío

²⁰⁸ Desde el 19 de Febrero del 2009, el personal que integró la Oficina de Género de la Armada fue: Capitán de Fragata Bioquímica María Adelaida Zicre (Jefa), Teniente de Fragata Auditora Valeria Paula Longo (Jefe División Auditoría Año 2009), Teniente de Navío Auditora Natalia Acuevide (reemplaza a Longo en 2009), Teniente de Navío Auditor Martín Bernat (Jefe División Auditoría Año 2010), Suboficial Principal Enfermera Gloria del Socorro Chocobar (Encargada de Departamento) y Cabo Primero Furriel Melina Liliana Rodríguez. (Encargada de detalle).

Auditora Nancy Elizabeth Haron, que pertenecía a la Accesoria Jurídica de la DGPN, pero colaboró siempre que fue necesario con el Departamento “Oficina de Género”.

Lo que más se destaca en la mayoría de las consultas, sobre todo en los casos de Violencia Intrafamiliar²⁰⁹, es que provienen de los Jefes, lo cual denota su preocupación por el personal a cargo. La atención de los casos y consultas es una tarea ardua, que lleva bastante tiempo, si pensamos en el seguimiento que se hace para ambas situaciones. Estamos permanentemente alertas, ya que nunca sabemos la consulta que nos pueden llegar a hacer. De todos modos, si no tenemos la información al momento, la buscamos y luego nos contactamos con la persona que la solicitó. A su vez, cabe resaltar que quienes integran la Oficina se encuentran en un proceso de aprendizaje y capacitación constante, el cual es acompañado por el Ministerio de Defensa a través de la realización de jornadas de formación en temas de género, violencia laboral, justicia militar, entre otros.

En términos de visualización del trabajo realizado, es importante mencionar el avance que significó la conformación de nuestro acceso específico a la página Web de la Armada Argentina²¹⁰. Allí se presentan las Resoluciones Ministeriales en materia de género, Resoluciones del Jefe de Estado Mayor de la Armada y las Disposiciones del Señor Director General del Personal Naval, además de explicar el funcionamiento de la Oficina. Esta herramienta resulta muy valiosa ya que no todos los destinos están cerca de la Oficina de Género, y a través de este medio se puede acceder a la información al respecto.

A modo de conclusión, quisiera mencionar que dada la importancia de los temas abordados y la novedad que esto significa en este tipo de instituciones permanentemente surgen cambios que llevan a modificaciones en los Reglamentos y las Disposiciones. Todo esto significa un desafío constante que se hace con mucha dedicación y esmero, tratando de lograr lo mejor para el personal y para la Institución.

²⁰⁹ Cabe aclarar que las Oficinas de Género no tramitan casos de Violencia Intrafamiliar. Las consultas que llegan sobre estas temáticas son derivadas a los equipos de atención de violencia intrafamiliar que funcionan en el marco de los servicios de sanidad naval.

²¹⁰ <http://www.armada.mil.ar/genero/index.html>

La experiencia de la Fuerza Aérea, por Elizabeth María Sotelo

Las mujeres militares integran las Instituciones Castrenses hace más de treinta años. El proceso de incorporación formal en la Fuerza Aérea, desde las primeras mujeres que ingresaron a la Policía Aeronáutica Nacional en 1977 hasta la incorporación de las primeras cadetes femeninas en la Escuela de Aviación Militar durante el año 2001, deja traslucir que si bien en el tiempo existieron avances que permitieron ir igualando las posibilidades formales de la mujer respecto de las que tradicionalmente tenía el hombre para acceder a la carrera militar, este cambio se fue produciendo lentamente.²¹¹.

Es de advertir, que hasta hace menos de 10 años, una mujer que poseía título secundario al igual que un hombre, no podía presentarse a rendir examen para ingresar a la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea pese a tener igual idoneidad o cumplir con los requisitos exigidos, simplemente porque no estaba previsto que ella pudiera cursar la carrera.

El impulso generado por el Ministerio de Defensa en los últimos años en materia de implementación de políticas de igualdad de género, conllevó a la Fuerza Aérea a considerar la necesidad de crear un espacio interdisciplinario que acompañara la integración formal de las mujeres y permitiera atender distintos casos que pudieran presentarse, desnaturalizando las premisas a partir de las cuales pensamos las relaciones, la organización del espacio, la definición de los roles, deberes y derechos. El objetivo era poder analizar y encauzar las cuestiones de género en el ámbito laboral a fin de proporcionar una adecuada solución a la problemática haciendo cesar en lo inmediato las consecuencias que pueden acarrear la permanencia de prácticas tradicionales que se relacionaban con una gestión institucional principalmente masculina²¹².

En pos de esa perspectiva, el señor Jefe del Estado Mayor General de la Fuerza Aérea Argentina, Brigadier General Normando Costantino, tomó la decisión de crear la Oficina Centralizada de la Mujer en la Guarnición Aérea de Buenos Aires, en base al proyecto propuesto por el Comandante de Personal Brigadier Raúl Enrique Acosta. La entonces Oficina de la Mujer, actualmente Oficina de Género, tenía como finalidad brindar un espacio institucional para tratar las cuestiones de género en el ámbito militar relacionadas con la inserción y desarrollo de la carrera militar de la mujer.

En el mes de marzo del año 2008 se creó la delegación Oficina de Género de la Guarnición Aérea Córdoba y, atento los buenos resultados de las Oficinas en funcionamiento, en el mes de abril del 2010 se conformó la delegación Oficina de Género de la Guarnición Aérea Rosario. Esta expansión brinda al personal militar destinado en esos ámbitos la posibilidad de

²¹¹ La Policía Aeronáutica Nacional es una fuerza de seguridad militarizada que, de acuerdo a las prescripciones de la ley 21.521 dependió de la Fuerza Aérea Argentina. A partir del año 2005 esta fuerza de seguridad dejó de estar vinculada orgánicamente de la Fuerza Aérea Argentina

²¹² En este sentido, cabe resaltar que en el marco de las acciones de capacitación impulsadas por el Consejo de Políticas de Género para la Defensa y por iniciativa de la Fuerza Aérea en 2010 fue inaugurado el primer ciclo lectivo de la Diplomatura de Género y Gestión Institucional del Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial.

facilitarles un acercamiento inmediato a los miembros de la Oficina, para que realicen sus consultas personalmente. De todas maneras, a fin de hacer accesible estas Oficinas a todo el personal femenino y masculino que este desplegado en cualquier parte del país, las personas pueden iniciar sus consultas por mail o telefónicamente. De manera complementaria, en la página web de la Fuerza Aérea Argentina, se encuentran publicadas las competencias y funciones que tiene a su cargo el Departamento Género dependiente del Comando de Personal, así como la normativa vinculada con las políticas de género para el personal de las Fuerzas Armadas²¹³.

La experiencia recogida durante estos más de dos años de actuación de las Oficinas dependientes de la Fuerza Aérea, denota que poco a poco, y a medida que a través de diferentes medios de comunicación se va difundiendo en qué consiste la tarea que tienen asignadas, tanto el personal militar Superior como Subalterno demuestra mayor interés en realizar consultas o plantear su problema. También acude a las Oficinas de Género personal civil, cuyos casos son atendidos y derivados adecuadamente.

Es de considerar que los propios comentarios positivos de quienes acudieron a las Oficinas, como asimismo el hecho de que se garantiza la reserva de la información que se trata, han ayudado a generar confianza en la labor e intermediación de las mismas.

Hasta ahora la mayoría de los casos y consultas atendidas han sido formulados por personal militar femenino pero paulatinamente se está incrementando el acercamiento del personal militar masculino que se anima a plantear las situaciones laborales/conflictivas por las que atraviesan, a los fines que se los oriente y se tome la intervención pertinente.

Una de las consultas más frecuentes de las mujeres es aquella relacionada con la compatibilización de su vida laboral con la familiar, puesto que durante el período de crianza de sus hijos, a muchas de ellas se les dificulta cumplir con ambos roles. También se han tratado casos de acoso sexual, bullying, discriminación, acoso laboral, abuso de autoridad, dándose curso a las actuaciones de justicia correspondientes y a las acciones tendientes a evitar que la /el causante siga padeciendo la situación que lo afecta. En los casos en que se denuncia violencia en el ámbito familiar se ha requerido la intervención de la Oficina de Violencia Intrafamiliar de la Fuerza Aérea.

Es importante señalar que la acción y difusión de las Oficinas de Género, constituye una de las herramientas que coadyuva a lograr sensibilización y reflexión sobre la temática, permitiendo identificar conductas que se encontraban invisibilizadas por estar naturalizadas, y si bien todavía queda mucho camino por transitar lo importante es la marcha constante.

²¹³ http://www.fuerzaaerea.mil.ar/mision/departamento_genero.html

En torno a la formación, el género y la profesión militar en la Argentina

Sabina Frederic

La pregunta que orienta este breve artículo es ¿Cómo es posible formar en temas de género con el propósito de lograr una mejor integración y equidad de género? Esta pregunta, válida para cualquier ámbito donde se cuestionen los términos de las relaciones de género, creo que resulta indispensable para el caso de la profesión militar. Es que aquí las mujeres han estado ausentes por muchas décadas, hasta que hacia comienzos de los años '70, y muy progresivamente, fueron incorporadas al cuerpo profesional, al de Suboficiales poco después y recién a fines de los '90 al cuerpo comando de Oficiales. La respuesta a aquel interrogante debe comenzar por reconocer que sobre los temas de género existen uno o más saberes, un saber que propicia la equidad y la no discriminación, y otro que por el contrario propicia la segregación por razones de género, y en segundo lugar, que además de saberes existen saberes prácticos, comportamientos sostenidos por creencias pocas veces explicitadas más naturalizadas y menos verbalizadas que pueden promover o bien socavar la equidad. Es decir que las situaciones juzgadas por un punto de vista externo como de inequidad o discriminación, muchas veces no son percibidas de este modo por los agentes en cuestión, dado que sus saberes prácticos más que sus discursos se juegan en contextos específicos, eventos ordinarios que permanecen fuera del plano de las palabras. Con frecuencia, son ciertas conductas, actitudes, estéticas y otras maneras de hacer atribuidas o actuadas por las mujeres las que resultan en su segregación, toda vez que son percibidas como impropias de ciertos patrones de la masculinidad más o menos ortodoxos, que de este modo se reivindican. Abrimos un paréntesis antes de continuar con el argumento, para señalar que la segregación de género no siempre es únicamente o fundamentalmente resultado de la diferencia sexual o de género. Muchas veces se entremezclan y combinan otros elementos, como la diferencia social, la diferencia estamental, cultural, étnica entre otras que o bien se ocultan debajo de las diferencias y jerarquías de género o a la inversa, esconden una segregación principalmente basada en la diferencia de género. Pero además conviene recordar que la segregación no es un asunto de varones hacia las mujeres, también hay segregación entre ellos y entre ellas. Finalmente, la complejidad del problema aumenta si reconocemos que los principios o valores de la masculinidad y feminidad no siempre son actuados por varones y mujeres respectivamente.

Tales apreciaciones son fundamentales a la hora de considerar contenidos pero fundamentalmente estrategias de formación en materia de género. Tenemos delante agentes provistos de valores y formas que se reproducen no tanto en sus discursos como en sus prácticas cotidianas. La paradoja es que el ámbito de la formación es un ámbito discursivo y práctico, ajeno al sitio donde saberes prácticos se despliegan, todas esas situaciones en que mujeres y varones interactúan profesionalmente o donde unos y otros se evalúan. Ahora es

preciso destacar que aquí nos encontramos con un contexto más amplio que ha sido trastocado por decisión política y por un conjunto más amplio de intervenciones de la Ministra de Defensa como el nivel máximo de conducción de las FFAA antes del presidente. Entonces ese ámbito fuertemente jerárquico tradicionalmente dominado por varones, hoy ha sido desafiado originando nuevos contextos de relaciones en los máximos niveles de la jerarquía y en los más bajos, donde el número proporcional de mujeres no deja de aumentar.

Adicionalmente, creemos relevante apuntar que los saberes que orientan las prácticas de los agentes en torno a las relaciones de género incluso en un ámbito laboral no siempre son racionales. Muy pocas veces constituyen un corpus coherente y fundado de conocimiento sobre por ejemplo la capacidad o potencialidad de cada sexo, por el contrario se trata de un corpus, a veces ambiguo, alimentado de emociones y de principios morales que ordenan el mundo de la interacción concreta entre varones y mujeres. Esto es aún más cierto cuando se trata de la formación militar concebida como la conjunción de dos formatos pedagógicos muy distintos: el de la transmisión tradicional de contenidos teóricos en “el aula”, y el de la transmisión de saberes prácticos en las diversas rutinas en las que cadetes y aspirantes de distinta antigüedad, y oficiales instructores interactúan, y donde el régimen de internación cumple un papel crucial. Es aquí donde la moral, la emoción, el cuerpo, y sus disciplinamientos- constituyen la materia mediante la cual se construyen las diferencias entre un *militar* y quienes no lo son. De modo que, la formación en cuestiones de género orientada a la equidad, debe ser pensada en varios niveles y en torno a estrategias pedagógicas donde el cómo se transmite sea igual de importante al qué.

De manera que cualquier política de formación en la materia, considerando particularmente el nivel básico de ésta, debe tener presente esos diferentes contextos y dimensiones en los cuales se adquieren y desarrollan las conductas de género y, fundamentalmente, identificar qué clase de dispositivo pedagógico es válido. Así por ejemplo, resultaría realmente desacertado creer que únicamente ofreciendo vastos contenidos teóricos sobre los descubrimientos realizados por las ciencias sociales y humanidades que muestran cómo el género es una construcción socio cultural para transformar conductas cuyo motor es moral y emocional. Por consiguiente el desafío mayor para quienes tenemos responsabilidades en este orden es encontrar los contenidos y el dispositivo adecuado para modificar, o al menos desafiar, cada forma del saber o saber práctico sobre las relaciones y concepciones de género de los agentes.

Entendemos que uno de los caminos para ello es identificar las concepciones de género que acompañan las interacciones cotidianas y priman en la adquisición de las competencias que requiere un profesional militar femenino o masculino. Esto significa reconocer en la socialización producida por el régimen cerrado de internación una de las especificidades de la formación básica del profesional militar, que distinguen este ámbito de otros educativos en el medio civil. Tales contextos de relación y su simbolización incluyen disposiciones corporales, amoldamiento de las emociones, control de los impulsos, disciplinamiento de las conductas, difusión y adquisición de principios y formas de evaluación moral que derivan en gran parte del hecho de que los cadetes y los aspirantes comparten los hábitos más cotidianos, personales

e íntimos como: comer, asearse, vestirse, dormir, entre otros. En las situaciones así creadas es donde se transmiten conductas asociadas a valores morales, sentimientos y hábitos corporales consideradas militares que originalmente habían sido destinados a varones y que la feminización de las Fuerzas Armadas reorganizó.

Sin que aquello signifique invisibilizar los innumerables puntos de contacto con otras instituciones educativas, considerando que las titulaciones - superior universitaria y no universitaria- son reconocidas por las instancias del Estado competentes, y que sería significativo mostrar para contribuir a destacar las semejanzas con ciertas esferas del mundo, nos parece importante remitirnos al núcleo de la socialización básica de militares donde se constituyen ciertos patrones de las relaciones y valoraciones de género, entre otros importantes a la producción de este campo profesional. Por ello el Ministerio de Defensa a través de la Subsecretaría de Formación diseñó e implementó el primer Curso Conjunto para Oficiales Instructores pertenecientes a los siete institutos de formación básica de Suboficiales y Oficiales. Abrimos este espacio como uno donde poder justamente explicitar, conocer y debatir los principios y prácticas de la formación de Oficiales y Suboficiales desde el punto de vista de los propios Oficiales jóvenes, en su inmensa mayoría mujeres que rondan los 30 años y que tienen la responsabilidad de guiar cuerpo a cuerpo diariamente la conversión de un/a joven ciudadano/a argentino/a en militar. Esto para nosotros constituye una experiencia para comprender en contexto e intervenir en el modo en que las rutinas de la socialización militar durante la formación básica a partir de la necesidad de explicitarlas y mostrar su eficacia para las funciones que las Fuerzas Armadas tienen actualmente.

Si bien fueron varios los temas tratados por el curso la dinámica que le dimos permitió a los encargados de la formación militar dar cuenta de las situaciones que resultaban difíciles de abordar, que enfrentaban a los Oficiales instructores a dilemas de resolución compleja, y que ellos buscaron debatir con el equipo de la Subsecretaría. Esa complejidad estaba profundamente ligada a las transformaciones socioculturales y al modo en que estas se introducían en una institución muy aferrada a ciertas tradiciones, y poco orientada a la vinculación de estas con los horizontes futuros.

Entre los temas definidos por los Oficiales instructores y tratados durante el curso, donde la cuestión de género cobró relieve podemos destacar:

- El proceso de incorporación de jóvenes del siglo XXI a los institutos militares.
- La calidad y la cantidad en los procesos de selección y formación de los futuros cuadros militares.
- Cadetes que son relegados por sus camaradas en razón de su comportamiento o rendimiento.
- Embarazos no deseados en cadetes/aspirantes.
- Bulimia y anorexia en cadetes/aspirantes.
- Discriminación en cadetes/aspirantes.
- La lealtad militar en la instrucción
- Cadetes que se exceden en el ejercicio del mando.

- El ejercicio del mando y el asesoramiento en situaciones límite.
- El individualismo y el espíritu de equipo.
- El currículum oculto y la transmisión de valores.
- Las condiciones personales para el mando y su manifestación en un comportamiento ético.

La dinámica del curso consistió en la propuesta de casos que pusieran en juego la relación entre ciudadanía y profesión militar, valores morales y principios en el ejercicio del mando y la disciplina, y jóvenes en el mundo contemporáneo. Sorprendentemente, los casos donde cobraba relieve la cuestión de género fueron mayoritarios, indicando que constituye una preocupación más o menos constante de los responsables directos de la formación militar. Estos casos dieron lugar a la posibilidad de establecer primero la importante transformación que tuvo lugar en las FFAA con la incorporación progresiva y creciente de mujeres, fenómeno al cual no estaban preparados, tal como la mayoría de los militares reconoce; y segundo, los núcleos donde la cuestión de la diferencia de género aún sigue siendo un problema el cual demanda mayor cantidad de mujeres instructores.

Respecto de ese punto, hay diferencias entre las Fuerzas. Mientras la Armada contaba en el 2009 con un 60% de mujeres en el primer año de la Escuela de Suboficiales, el Ejército conservaba una proporción que no llegaba al 20%. Si bien sabemos que la cantidad de mujeres que ingresan es un elemento importante de la equidad, más importante es cómo lograr que no se vayan, y que quienes permanezcan, consigan competir en mayor igualdad con los varones. Acá se abre toda una línea de debate en la que no entraremos por razones de espacio más que de pertinencia, pues se trata de un eje clave, y es cómo hacer para competir en igualdad reconociendo las diferencias. Cómo hacer que ese parámetro no sea ni femenino ni masculino, ni neutro, que reúna la valencia de cada género para aportar lo que mejor hace cada uno para el desempeño de esta profesión que como sabemos puede contar con mujeres combatiente siempre que deseen serlo y su “aptitud” se lo permita²¹⁴. Digo por el riesgo de terminar sustituyendo estándares masculino por femeninos, creo que hay que combinar ambos, tarea por cierto nada simple pero viable.

Entonces volviendo al eje que orienta esta presentación quisiéramos dar cuenta de cómo se presentaba la cuestión de género en la discusión de los casos, e introducir también como tema de género la homosexualidad masculina -más que femenina-, pues durante el curso para Oficiales instructores permitió entender más claramente los límites que la concepción sobre la propia profesión militar inscripta en las prácticas de instrucción impone a la equidad de género. Con la homosexualidad se advierte más claramente de un lado la importancia de la norma escrita que prohíbe la segregación y del otro, el problema de la brecha entre la norma y la práctica. Fundamentalmente, lo que la discusión de un caso de homosexualidad masculina

²¹⁴ Woodward, R. & U. P. Winter. 2004. “Discourses of gender in the contemporary British Army”; *Armed Forces and Society*, 30(2):279-301.

nos permitió apreciar es la fuerza que cobra una concepción del liderazgo en la evaluación del desempeño de los cadetes, fuertemente masculina.

En consonancia con ellos, durante los últimos años se ha pasado en el ámbito internacional de una argumentación para restringir el acceso y/o promoción de las mujeres a las FFAA basada en la fuerza y la resistencia física a la argumentación moral sobre su eficiencia en combate²¹⁵. Esta última señala que el daño sufrido por una mujer en combate provocaría reacciones de los camaradas varones que atentarían contra la unidad moral de la fracción. Ninguno de estos argumentos está desligado de las dudas sobre las cualidades femeninas y las exigencias del liderazgo militar sobre las unidades combatientes²¹⁶

Resulta importante saber que entre los propósitos principales de la formación, particularmente, de Oficiales está el descubrimiento y amoldamiento de líderes (cabe decir que este elemento no es sólo patrimonio de la Argentina aunque aquí es jerárquicamente superior a cualquier otro). Estos líderes son aquellos visualizados como contando con las aptitudes físicas y virtudes morales necesarias para conducir responsablemente a un grupo en situaciones de riesgo de vida e incertidumbre. La pregunta que todavía hoy muchos se hacen es si es posible que las mujeres lo hagan de un modo igualmente eficiente. Mientras algunos y algunas ya se han respondido que sí es posible, aparecen los interrogantes sobre la homosexualidad.

Nosotros consideramos que dado que la formación en el mando depende del ejemplo personal en diversas situaciones cotidianas bien pautadas, la imitación de los aspirantes y cadetes de la imagen que su Oficial o Suboficial instructor reflejan es crucial. Por consiguiente, la ausencia de mujeres Oficiales instructores juega muy en contra del desarrollo de virtudes femeninas que permiten ejercer el mando, pues ellas se forman en un estilo de mando masculino, y todo parece indicar que no contamos con estilos de mando sin género.

La creciente incorporación de mujeres ha mostrado principalmente a la Armada y a la Fuerza Aérea que ellas pueden tener mejor rendimiento y resistencia física en ciertas pruebas que muchos hombres ubicándose, con frecuencia, entre los primeros o en la media. No obstante argumentos fundados en su mayoría en aseveraciones sobre la naturaleza de las mujeres y la valoración que pesa sobre ellas, aún circulan en algunos militares – y no sólo varones-. Estos están fundados en una valoración que reserva a la mujer cierto lugar en la sociedad, de acuerdo a una idea compartida entre algunos varones y mujeres de que la feminidad se asocia con la maternidad, la vida, la fragilidad, la dulzura, la sumisión, el recato, etc. Sabemos que no todos los varones tienen las mismas opiniones ni guardan el mismo trato hacia las mujeres y que además las generaciones más jóvenes de varones militares valoran el desarrollo profesional de sus parejas mujeres de un modo antes infrecuente. El problema claro está es experimentar la competencia de las mujeres en el mismo terreno laboral y viceversa, y

²¹⁵ Segal, M. W. "Women's military roles cross-nationally: past, present, and future", *Gender and Society*, 9(6):757-775.

²¹⁶ Harrell y L. Miller 1997. *New Opportunities for Women: effects upon readiness, cohesion, and morale*. California: Rand Monograph Report.

este no lo es sólo de los militares, como sabemos quienes como mujeres transitamos otros ámbitos.

Para terminar, más que concluir: Me parece importante, sugerir la incorporación de Oficiales instructores mujeres, como lo hace la Armada, en el Ejército y en la Fuerza Aérea tratando de que sean mujeres del cuerpo comando. Pero esto no basta, es importante darle a estas mujeres herramientas para evitar la reproducción de ciertos estándares del desempeño que están demasiado vinculados con una cierta concepción de la masculinidad, que tampoco todos los varones militares gustan encomiar.

Sin duda se pone en evidencia que a la profesión militar la constituye medularmente el género, las conductas, valores y emociones que a esta diferencia se asocian. Es muy probablemente su modernización suponga la flexibilización de los patrones de género que constituyen la identidad militar. Es decir que llegará un día en que ser un buen militar en la Argentina estará disociado de la condición de género o sexual. Por ahora, las concepciones prácticas de género en las FFAA con sus variaciones entre las fuerzas considerables realmente, parecen estar sosteniendo la institución militar misma, de modo que su mutabilidad de los argumentos físicos a los morales, deberían entenderse en este marco.

Todo lo cual indica la necesidad de que la formación corporal, emocional y moral del profesional militar se desplace progresivamente de la masculinidad ortodoxa, lo cual requiere relativizarla y diversificarla, e incorpore la feminidad en su heterogeneidad, al desempeño en el servicio.

Bibliografía

- Harrell y L. Miller 1997. *New Opportunities for Women: effects upon readiness, cohesion, and morale*. California: Rand Monograph Report.
- Segal, M. W. “Women’s military roles cross-nationally: past, present, and future”, *Gender and Society*, 9 (6).
- Woodward, R. & U. P. Winter. 2004. “Discourses of gender in the contemporary British Army”; *Armed Forces and Society*, 30 (2).

El rol de las mujeres en las FF.AA: La experiencia de la escuela naval militar

Contraalmirante VGM Pablo Marcelo Vignolles

Teniendo en cuenta mi experiencia en los diferentes tiempos y circunstancias que me han tocado protagonizar desde la incorporación de las primeras mujeres a la Armada en la década del 80' y más recientemente en mi calidad de Comandante de la Fragata A.R. A. "LIBERTAD", en mi primer Viaje de Instrucción con tripulación y las dos promociones de Guardiamarinas mixtas, así como la más reciente experiencia como Director de la Escuela Naval Militar voy a referirme a cómo llevamos a cabo en el día a día, las acciones y prácticas que operativizan las políticas, normas, disposiciones, iniciativas y tareas generadas desde los ámbitos que entienden y dictan en la materia.

Es así, que en esta línea de tiempo contemporánea que comienza en 1980, con el ingreso de mujeres en los ámbitos de enfermería, operaciones, meteorología y comunicaciones, la Institución entiende en la "asignación" de roles considerados más funcionales para las mujeres, particularmente en el plano del personal militar subalterno, asumiéndose que su incorporación facilitaría la mayor disponibilidad de los hombres en las unidades operativas. En síntesis, un concepto "sustitutivo" del hombre en aquellas áreas de la actividad naval en que se consideraba, a priori, como las más apropiadas para la mujer y en función de las propias necesidades de la Armada.

Por otro lado, en cuanto a los oficiales, en aquel tiempo, sólo en el cuerpo profesional Ingenieros y Sanidad se incorporaron las primeras promociones de mujeres. Progresivamente, se fueron agregando nuevos escalafones abiertos a la incorporación de mujeres llegándose al día de hoy, en que la accesibilidad de la mujer está garantizada a todos los ámbitos profesionales de la Armada y desde sus diferentes vertientes de incorporación del personal superior y subalterno.

Siguiendo, en particular, yo me voy a referir a la Escuela Naval Militar, cuna de formación de los oficiales de la Armada, en los Cuerpos Comando e Intendencia, que desde el año 2002 ha incorporado a la mujer en un crecimiento sostenido hasta el presente año, y con perspectivas de, cuando menos, mantener el nivel de ingreso alcanzado en los últimos dos años. Hoy, el cuerpo de cadetes de la Escuela Naval cuenta con 100 mujeres sobre casi 400 cadetes.

Yendo entonces sobre el aspecto central de las ponencias, veamos cómo instrumentamos en la práctica los aspectos referidos.

Equidad en la diversidad de género: se realiza bajo el principio de igualdad de oportunidades, esto es, garantizando la accesibilidad de las cadetes a todas las actividades, oportunidades y cargos coherentes con la aptitud profesional de cada persona.

En primer lugar, en cuanto a la accesibilidad, la Escuela Naval no tiene un cupo o límite asignado a mujeres, tampoco tiene restricciones de ningún tipo para el ingreso que no sean las aptitudinales, académicas, psicofísicas y de rendimiento físico.

Entendiendo que no existe un mejor rol de la mujer en la Armada, todos, varones y mujeres, tienen accesibilidad tanto a cargos como a las oportunidades, acordes y basadas en sus aptitudes personales y profesionales a través de la simple satisfacción de los requerimientos que son comunes para el hombre y la mujer.

Hoy, para mostrarlo en un ejemplo, las mujeres en el cuerpo de cadetes desarrollan todas sus actividades en común con los hombres, excepto dormir y bañarse.

Sin dudas, y como ocurre en todo proceso de cambio, en particular en aquellos cambios en que se modifican o desaparecen paradigmas, algunas de las observaciones que generalmente se realizan en cuanto a la RESISTENCIA AL CAMBIO, generó acciones y reacciones que debieron ser adecuadamente advertidas y corregidas en el correr de estos años.

Esta adaptación requirió de las transformaciones funcionales de una Escuela preparada para varones, modificando las facilidades edilicias para adecuarlas a las necesidades de las mujeres y garantizando la necesaria intimidad y privacidad para ambos géneros. Realmente esto ha sido lo más fácil de ejecutar. También, quiero destacar que la misma tarea fue desarrollada en el Buque Escuela Fragata Libertad adecuando sus instalaciones y atendiendo a los mismos imperativos, tal vez un tanto más dificultoso, dada la naturaleza del espacio restringido de un buque.

Como ya mencioné, los aspectos funcionales son los más fáciles de resolver. Más complejo ha sido el proceso de transformación y adaptación de las reglas de juego, siempre asociadas al varón; la aceptación e integración de la mujer en las promociones, comprender que la mujer en la Escuela Naval Militar llegó para quedarse, la eliminación de prejuicios y preconceptos sobre los roles presumiblemente e inicialmente considerados como más apropiados para la mujer, la eliminación de acciones, prácticas o comportamientos que en última instancia podrían ser considerados discriminatorios.

En tal sentido, en consonancia con las disposiciones emanadas desde diferentes ámbitos de la Institución, del Ministerio de Defensa o simplemente surgidos del plexo legal, gradualmente se desarrolló y adaptó para la conducción de los cadetes toda la normativa en materia de:

- Maternidad y lactancia. Hijos/as de padres solteros.
- Discriminación.
- Violencia familiar.
- Prevención del acoso sexual.
- Garantía de privacidad e intimidad.
- Desarrollo de relaciones interpersonales.

Así mismo, fue trascendente la incorporación de las temáticas específicas en el área de las ciencias sociales, en particular en materia de Derechos Humanos, a través de las materias que por resolución del Ministerio de Defensa fueron incorporadas a la currícula del Plan de Estudio tanto en los Cuerpos Comando como Intendencia. Esto, no ha sido otra cosa que la respuesta a la demanda social contemporánea, que implica la activa presencia de la mujer en todas las áreas del quehacer.

Hoy las mujeres de la Escuela Naval tienen la posibilidad de optar por los Cuerpos Comando o Intendencia y, dentro del Cuerpo Comando, ser seleccionadas a partir de tercer año y bajo las mismas condiciones que rigen para los varones para el escalafón de Infantería de Marina. Tenemos una Cadete en cuarto año y tres en tercero de ese escalafón. Quiero destacar que los requerimientos aptitudinales fijados son coherentes y razonables para ser satisfechos por ambos géneros.

También, nuestros cadetes femeninos, ejercen todas las responsabilidades en la conducción y el liderazgo del Cuerpo de Cadetes. Así, se desenvuelven en cargos de encargados de batallón, divisiones, subencargados o simplemente asignadas con responsabilidades de conducción sobre cadetes de los diferentes años e indistintamente con varones o mujeres, compartiendo la responsabilidad, con cadetes del otro género.

Respecto a las exigencias de carácter físico para evaluar hombres y mujeres quisiera desarrollar algunos aspectos relacionados con todo aquello que revista condición de rendimiento, a fin de garantizar los estándares mínimos exigibles para asegurar una aptitud de poder permanecer en la Escuela. Tenemos un determinado nivel de exigencias particulares, coherentes con la condición de mujer, sin embargo, cuando se trata de acceder, por ejemplo al Escalafón de Infantería de Marina, la exigencia es única y común para hombres y mujeres, siendo condición sine-qua non superarlas en su amplio espectro. No obstante estas exigencias están comprendidas dentro de un marco razonable de ser alcanzado por ambos géneros, y solo contempla la capacidad, el desempeño, el mérito y la destreza del individuo.

Toda esta temática de adaptación ha requerido también la inclusión de temas referidos a educación sexual, maternidad, paternidad responsable, etc., aspectos desarrollados en clases ad-hoc al programa curricular y abordado por los Jefes de año.

Por otra parte, ya que de hecho referenció a los Jefes de año, los talleres de capacitación y debate desarrollados en concurso con el Ministerio de Defensa y profesionales de organismos especializados, han contribuido a la formación de estos oficiales, en términos corrientes, oficiales instructores de los cadetes que son quienes ponen en práctica las directivas, normas y procedimientos que se emiten o diseñan en la implementación de las políticas. En particular lo concerniente a las de género.

En síntesis, los objetivos centrales de todas estas iniciativas son:

- Promover las acciones que nos permitan integrar en oportunidades y derechos a hombres y mujeres, evitando un trato discriminatorio.

- Implementar normas y procedimientos que permitan regular las actividades de los alumnos evitando relaciones de poder que lleven a un plano de desigualdad a hombres y mujeres.

Finalmente, la incorporación de la perspectiva de género en la Armada constituye un abordaje crítico sobre los usos, costumbres, prácticas, normativas que determinaban o establecían desigualdades e inequidades entre los géneros. Para ello fue imprescindible vencer prejuicios, subjetividades muy arraigadas en la cultura, que si bien eran ampliamente aceptadas no resistieron el análisis crítico, evidenciando un sustento poco consistente.

La nueva perspectiva, implica una concepción que abarca primordialmente las condiciones aptitudinales para el acceso a las oportunidades que ofrece a la Institución a su personal. Así, considero que la clave para garantizar la ansiada y referida integración de la mujer en las instituciones, es que, tanto desde la normativa como desde el uso consuetudinario, no se generen ámbitos que presuman una cierta exclusividad de género.

En la Escuela Naval hemos llegado a un punto de integración aceptable, fundado en la activa participación de los hombres y mujeres en todas las actividades bajo igualdad de oportunidades, basado en la competencia profesional (capacidad, desempeño, mérito y destreza), en el ejercicio funciones de conducción y liderazgo, en el respeto de las normativas legales vigentes y en un comportamiento consuetudinario signado por la mayor visibilidad, masa crítica de mujeres y homogeneidad, que otorgan hoy, las promociones de cadetes que no conocen antecedentes de promociones exclusivamente masculinas.

Así entonces, ¿cuál es nuestro próximo paso? Profundizar la temática, evolucionando desde el concepto de integración de la mujer en el ámbito de la Escuela, hacia el de atender, simple y naturalmente, a las necesidades de integración de ambos géneros, respetando y siguiendo los imperativos de la demanda social contemporánea.

La Resolución 1325 y los Planes de Acción. Mujer, Paz y Seguridad. Una ecuación pendiente²¹⁷

Loreta Tellería Escobar

Introducción

Este documento ha sido elaborado para el Seminario “Género y FFAA”. Realizado en Buenos Aires, Argentina, entre el 22 y 23 de septiembre de 2009. El objetivo es describir las implicancias de la Resolución 1325 de Naciones Unidas, en cuanto a su contenido, alcance y nivel de ejecución en los países de Europa y la región latinoamericana. Se pretende dar una mirada crítica a los obstáculos encontrados en su aplicación y los desafíos que se deben encarar para que la ecuación Mujer, Paz y Seguridad deje de ser un deseo y empiece a ser una realidad.

La ONU y la Resolución 1325

El 31 de Octubre de 2000, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas aprobó la Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad. En sus partes más importantes esta Resolución:

- Reafirmaba el importante papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz.
- Subrayaba la importancia de que participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad.
- Reconocía la urgente necesidad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de paz.
- Instaba a adoptar medidas precisas para proteger a las mujeres y niñas de violaciones a los derechos humanos en todo el proceso del conflicto armado.

²¹⁷ Este artículo esta realizado tomando como documento base: La Ruta Crítica de los Planes de Acción. RESDAL, Argentina: <http://www.resdal.org/>

El año 2006, el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas²¹⁸ recibió el primer informe del Secretario General sobre el seguimiento del plan de acción 2005-2007, para la aplicación de la resolución 1325 en todo el sistema de las Naciones Unidas²¹⁸. Este informe mostró que a pesar de los avances logrados, aún quedaban por superar dificultades institucionales y de organización. Se consideró preciso elaborar instrumentos esenciales para medir con eficacia el desempeño de los objetivos y se encargó al Secretario General reunir y compilar buenas prácticas y experiencias, e identificar lagunas y problemas existentes en la aplicación del plan de acción.

El informe presentado por el Secretario General sobre el tema, mostró que se había logrado avances importantes en la creación de capacidades en materia de prevención, construcción, mantenimiento y consolidación de la paz, protección de los derechos humanos de mujeres y niñas, prevención de la violencia de género en conflictos armados y participación de mujeres en sectores políticos, sociales y de seguridad. En oposición a los avances, se encontraron problemas en la aplicación del plan, referidos a la falta de cohesión, financiación insuficiente de los proyectos, fragmentación y una capacidad institucional insuficiente de supervisión y rendición de cuentas. De hecho, la ausencia de esfuerzos concertados con los gobiernos y la sociedad civil, hacía difícil aplicar la aplicación del plan.

La evaluación mostró que existió una enorme deficiencia en el formato del plan de acción 2005-2007, ya que no se formuló como un instrumento de seguimiento, evaluación o rendición de cuentas, sino como una recopilación de actividades de todos los organismos de Naciones Unidas, fragmentados y sin coordinación, que al final de la jornada no podían evaluar su verdadero impacto en la vida de las mujeres.

En respuesta a esto, se diseñó un nuevo Plan de Acción 2008-2009, donde todas las actividades de las Naciones Unidas se consolidarían en cinco ámbitos temáticos:

- Prevención,
- Participación,
- Protección,
- Socorro y
- Recuperación de aspectos normativos.

En este nuevo Plan, se decidió adoptar estrategias de aplicación para poner en práctica los objetivos acordados. Estos estaban orientados a la formulación de políticas, la promoción, la formación de capacidades, la construcción de alianzas y redes de contacto y la provisión de bienes y servicios. El Plan contaba también con un marco de gestión basado en resultados concretos y cuantificables a nivel nacional e internacional, para poder medir el impacto de los

²¹⁸ El plan de acción correspondiente al periodo 2005-2007 fue solicitado por el Consejo de Seguridad en la declaración de su Presidencia de 28 de octubre de 2004 (S/PRST/2004/40) y representó el primer intento del sistema de las Naciones Unidas de diseñar una estrategia holística y coherente de las Naciones Unidas para aplicar la resolución 1325. Consejo de Seguridad S/2007/567 Pág. 1

resultados a través de la construcción de indicadores, bases de datos y un proceso de rendición de cuentas.

Este Plan buscaba apoyar los esfuerzos de los estados miembros para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en los ámbitos de la paz y seguridad. Con este fin, se recomendó a todos los estados, en particular a los que se encontraban en situación de conflicto, o post conflicto, elaborar sus planes de acción nacionales para impulsar la aplicación de la resolución 1325.

Plan de acción ¿Cómo hacerlo?

De acuerdo a la ONU, para una mejor ejecución de la resolución 1325, se recomienda la elaboración de un plan de acción integral, que especifique su contenido en un documento, pero que abarque políticas relacionadas con el enfoque de género. Para su elaboración se recomendó el uso de tres metodologías²¹⁹

- La planificación estratégica,
- La planificación participativa y
- El análisis de género y socio económico

La unión de un comité directivo, la participación de diversos actores y el manejo de un diagnóstico preciso, serían los ingredientes principales para construir un plan de acción sostenible y coherente, que tenga objetivos realistas, responsabilidades específicas y participación y responsabilidad compartida de varios sectores de la sociedad.

Avances en países de Europa y América latina

Sin duda, la 1325 promovió toda una campaña de inclusión y equidad que fue adoptada por varias instituciones y movimientos femeninos en diversas partes del mundo. Varios países respondieron a las demandas de diversas maneras. Algunos prefirieron en lugar de elaborar planes de acción, integrar la Resolución a las leyes y políticas nacionales, como fue el caso de Colombia, Fiji e Israel.²²⁰ Otros por su parte, decidieron elaborar sus propios planes de acción nacionales, tal es el caso de Dinamarca, Reino Unido, Noruega, Suecia, Canadá, Suiza, Austria, España, Finlandia, Filipinas, Holanda e Islandia. Cada uno de ellos con experiencias

²¹⁹ INSTRAW, Conseguir la Igualdad para generar la paz. Una guía de acción y planificación sobre las mujeres, la paz y la seguridad. (RCS 1325) UN-INSTRAW, 2006

²²⁰ Conseguir la Igualdad para generar la paz. Una guía de acción y planificación sobre las mujeres, la paz y la seguridad (RCS 1325). UN-INSTRAW, 2006

distintas en cuanto a actores, estructura, recursos y responsabilidades, pero enfocados a promover una mayor participación de las mujeres en temas de seguridad y paz.

En Latinoamérica, son rescatables los esfuerzos desplegados por Chile y Argentina²²¹. Ambos, al contar con Planes de Acción sobre la Resolución 1325, no solo adoptaron las recomendaciones de las ONU, sino que dieron un paso más, hacia el proceso de democratización de las instituciones de defensa y seguridad.

Porcentajes al final del día

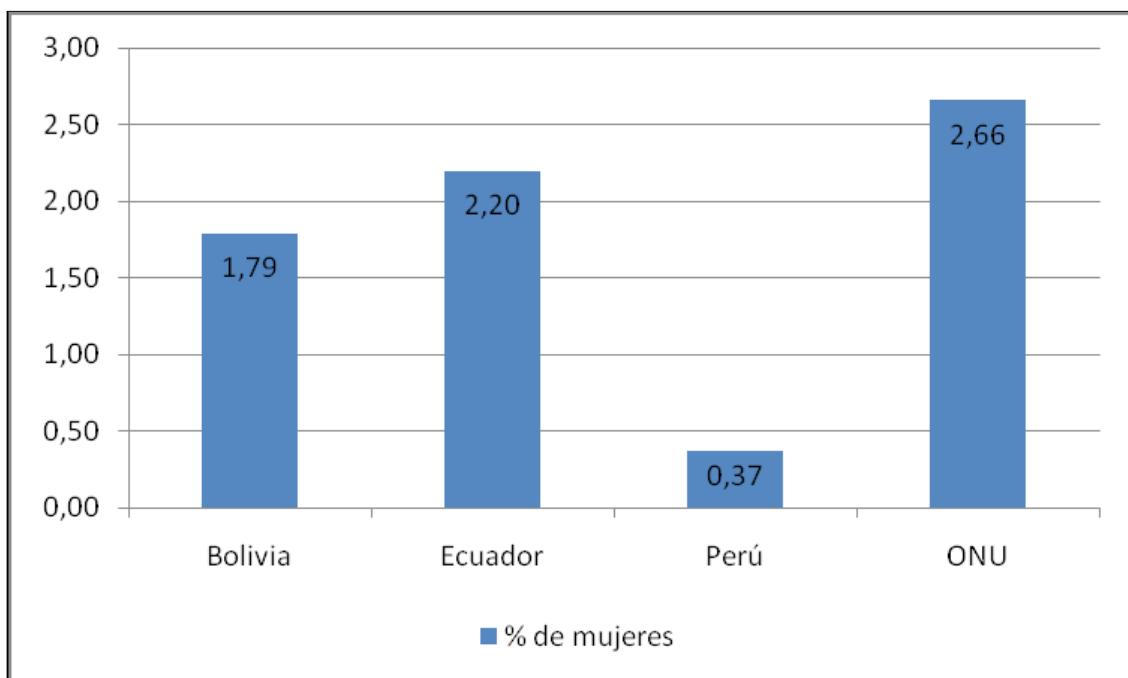
Hasta el 2008, la presencia de América Latina en misiones de paz tuvo un incremento de aproximadamente 700% desde el año 2000; no obstante, la presencia de mujeres de la región representaba el 17% del total de las mujeres involucradas en las operaciones²²², de esta participación, una gran parte estaba destinada a áreas administrativas y de salud.

De acuerdo a datos de la ONU, en los casos de Bolivia, Ecuador y Perú, el año 2009, la participación de las mujeres en operaciones de paz, representaba el 1,8; 2,2 y 0,5% respectivamente. Lo que más resalta en los datos, es que en las propias Naciones Unidas la participación de mujeres era de 2,7%, cifra menor, tras nueve años de implementación de la Resolución 1325. Más allá de estos porcentajes, el verdadero problema se observa cuando se identifican cuáles son las tareas que desempeñan las mujeres enviadas a las misiones de paz. Una gran mayoría de ellas se dedica a roles de enfermería y trabajos administrativos, lo que de ninguna forma reivindica la equidad de género, sino por el contrario, reproduce la inequidad de roles.

²²¹ Resolución MD 1226/08, octubre de 2008

²²² La mayor participación de mujeres se encuentra en Uruguay, seguido de Argentina, Chile, Brasil y Paraguay

Participación de mujeres y de la ONU en las operaciones de paz, 2009



Fuente: ONU

Se debe notar, que estos bajos porcentajes, en gran parte se deben a las restricciones institucionales que se ponen a la hora de elegir personal militar que debe participar en operaciones de paz. En una región donde el ingreso de mujeres a las Fuerzas Armadas todavía es muy reciente, es contradictorio poner requisitos de participación que incorporen determinado número de años de servicio o niveles de jerarquía, y paralelamente, sugerir una mayor participación de mujeres en misiones de paz.

Desafíos

No cabe duda que el tema importante no radica en incrementar cuantitativamente la presencia femenina en misiones de paz en particular, y en todos los ámbitos de paz y seguridad en general. Lo verdaderamente importante está en ver si las mujeres ¿quieren participar de misiones de paz? La mayoría de los estudios dicen que si. Dado este primer paso, se debe ver

¿Porqué es importante que participen? En esta perspectiva, se debe tener lo suficientemente claro dos cuestiones:

¿Cuál es el aporte del personal militar femenino a los ámbitos de paz y seguridad, teniendo en cuenta las nuevas necesidades en el sector defensa?

¿Cuál es el aporte de la participación femenina dentro el enfoque de equidad de género en cada país y la región?

Mientras no se comprenda claramente ambas temáticas, será difícil para los sectores involucrados impulsar una política al respecto y elaborar su respectivo plan de acción.

Ambas reflexiones, nos pondrá ante la necesidad de incluir mujeres que en su mayoría no vayan al área administrativa, de salud o de cocina; sino a áreas que por su condición femenina, coadyuven a apoyar más a la población afectada en la cual se desarrolla la misión de paz.

Por otro lado, se debe considerar que en países donde no se han implementado procesos de reforma y modernización del sector defensa y Fuerza Armadas, es mucho más difícil debatir la temática de equidad de género y aplicación de la 1325, que en países que han realizado y vienen implementando importantes avances en la democratización y modernización de sus instituciones de defensa. Esto sin desconocer que aún es un tema complicado en todos los países de la región.

Sin embargo, sea cual fuere el contexto en América Latina y las subregiones, los planes de acción deben tender a reproducir las necesidades propias de cada lugar, en cuanto a promover la participación femenina en temas de paz y seguridad, teniendo claro que las capacidades y los contextos inmediatos son muy distintos a los de países europeos, y que por lo tanto, la tarea implica repensar la problemática en cada país. Dentro esta perspectiva, la elaboración de planes de acción se convierte en un impulso importante para pensar la cuestión de equidad de género en el sector Defensa y Fuerzas Armadas, lo que implica una participación conjunta de autoridades políticas y militares que promuevan el proceso, de las propias mujeres militares quienes deben impulsar y dar contenido al debate, y de la sociedad civil organizada para que reflexione, comprenda y apoye el plan de acción determinado.

Todo plan de acción solo puede ser producto de una política definida, en tanto no exista política, no existirá plan de acción. Por lo tanto, el primer paso que deben dar los países y sus instituciones es desarrollar una política de equidad de género relacionada con la paz y la seguridad, y orientada a cumplir los objetivos de la resolución 1325 de Naciones Unidas.

Conclusiones

Hasta el momento, en gran parte de los países de América Latina, la ecuación que une Mujer, Paz y Seguridad no ha podido realizarse. La falta de voluntad política, de recursos económicos, de capacidad de coordinación, seguimiento y evaluación, han sido los principales obstáculos para implementar satisfactoriamente la resolución 1325. La mujer todavía tiene pendiente varias conquistas en el área de Paz, Seguridad y Defensa, y a pesar de que existen varios avances en países de Europa y la región latinoamericana, el trabajo pendiente aún refleja mucho por hacer.

Sólo en la medida que las instituciones militares y de defensa sean parte de un proceso de reforma y modernización, se podrá hallar en ellas escenarios propicios para incorporar temas de equidad e inclusión de sectores excluidos, tal es el caso de las mujeres. Muchas veces la discriminación está institucionalizada, se la maneja de manera inconsciente y se la practica involuntariamente, pero no por eso significa que no existe.

Bibliografía

- ONU, Consejo de Seguridad S/2007/567
- INSTRAW, Conseguir la Igualdad para generar la paz. Una guía de acción y planificación sobre las mujeres, la paz y la seguridad. (RCS 1325) UN-INSTRAW, 2006.

Perspectiva de Género en Situaciones de Emergencias y Desastres

Dra. Sandra Dosch

El mundo y la región están presenciando un acelerado incremento del impacto de los desastres producidos debido a una combinación de las amenazas naturales, los efectos del cambio climático y la vulnerabilidad existente en sus poblaciones, lo cual pone en peligro la vida y los medios de subsistencia, los derechos humanos y por consiguiente la paz y la seguridad de las naciones.

América Latina y Caribe representan algunas de las regiones con mayor exposición a la ocurrencia de amenazas de origen natural, tanto por su elevada actividad sísmica y volcánica como por encontrarse sobre la trayectoria normal de los huracanes.

A esto deben sumarse los procesos de transformación en los ecosistemas locales y regionales: deforestación, transformaciones en el uso del suelo, que se reflejan en términos de incidencia e intensidad de inundaciones, deslizamientos, sequías, etc., y en las ciudades procesos acelerados de urbanización sin adecuadas medidas de planificación, ordenamiento, etc.

Estos hechos, así como los efectos combinados del empobrecimiento que se reflejan en condiciones de vulnerabilidad, marginación y exclusión, contribuyen a la *construcción de escenarios de riesgos*.

Los desastres casi siempre golpean con más fuerza a los sectores más vulnerables. Ésa es una de las principales razones por las cuales las mujeres son quienes más sufren sus efectos. Sobre este aspecto alerta el informe *Estado de la población mundial 2009*, que presentó el Fondo de las Naciones Unidas para la Población (FNUP).

“Debido a su mayor pobreza, su menor poder sobre sus propias vidas (...) y la desproporcionada carga que soportan a raíz de la reproducción y la crianza de los hijos, las mujeres enfrentan problemas adicionales”.

Esto significa que más allá de las cuestiones relacionadas con el impacto del desastre en sí, existen otras situaciones que no son “naturales” ni “inevitables”, que inciden en la forma en que emergencias y desastres afectan a los grupos y comunidades. Entonces los interrogantes que surgen son: ¿La situación es igual para todos? ¿El daño es parejo?

Hasta hace poco más de una década, los analistas y organizadores internacionales de los sistemas de respuesta a los desastres contemplaban únicamente el desastre propiamente dicho, visualizado como la amenaza o el conjunto de daños provocados.

A partir de la Conferencia Mundial sobre la Reducción de Desastres celebrada en Hyogo en 2005 se incorporó la idea de vulnerabilidad, entendiendo que existen determinados sectores de la población que tienen más debilidades que otros frente al embate del fenómeno.

Dentro de este marco se habla concretamente de trabajar con condiciones específicas de género, *atendiendo sus niveles de vulnerabilidad pero también de potencial para contribuir la reducción de riesgos*.

Los desastres no hacen diferencias de género, pero lo cierto es que no afectan a todos los sectores por igual. La diferencia radica en la condición de riesgo en que se encuentra cada sector, producto de las inequidades y vulnerabilidades preexistentes en una sociedad. Los desastres exponen y potencian esas inequidades, y ello es válido tanto para los temas de cualquier ámbito territorial. Esto conlleva a la reproducción de inequidad y al desarrollo de nuevos escenarios de riesgos.

Entonces, *el riesgo de que un evento adquiera la dimensión de desastre depende tanto de la magnitud de la amenaza como de las condiciones de vulnerabilidad en que se encuentre el grupo social expuesto a esa amenaza*.

En este sentido, el Comité Permanente entre Organismos de Naciones Unidas declaró en 1999: *“Las situaciones de emergencias graves y los desastres naturales afectan de manera distinta a hombres y mujeres”*. Algunas causas probables son:

- El rol que se les asigna socialmente a las mujeres: la doble carga de trabajo productivo y familiar, lo que las expone en mayor medida.
- El menor acceso y manejo de recursos: de información, educación, salud, vivienda, movilidad, lo que las pone en situación de mayor vulnerabilidad.
- La discriminación por razones culturales, la exclusión, la marginación y las escasas posibilidades de participación y de ejercer influencia en el plano político y social.

Las consecuencias de estos fenómenos son:

- *Las tasas de mortalidad son más altas en mujeres, al menos en los casos de desastres naturales.* En el tsunami que arrasó las costas de Asia en el 2004, por cada hombre fallecido perecieron cuatro mujeres. Muchas murieron ahogadas, debido a que tradicionalmente a las mujeres de esas poblaciones no se le enseña a nadar y debido a la dificultad de movilidad causada por las vestimentas típicas usadas en el lugar (largas y angostas) que se atoraban en los escombros.
- En el caso de Honduras muchas mujeres, frente al aviso de alerta de la llegada del huracán Mitch, no salieron de sus casas porque sus maridos no estaban presentes.
- La OIT ha encontrado casos donde las mujeres sobrevivientes a un desastre no pueden hablar de sus necesidades porque no hay integrantes mujeres en los equipos de ayuda y su cultura no les permite que hombres desconocidos entren en sus casas o hablen con ellas (Turquía).
- *Las separaciones y los casos de violencia doméstica contra mujeres crecen durante la emergencia y cuando la presión económica aparece.* Después del tsunami muchas niñas y adolescentes de Sri Lanka y de la India fueron obligadas a casarse con los “viudos del tsunami” porque sus familias ya no podían mantenerlas.
- *Los hombres migran a las ciudades y dejan de cumplir con sus obligaciones de manutención y son las mujeres las que quedan a cargo de sus familias en las zonas afectadas.* Algunos ejemplos son las “Viudas de la sequía” de Brasil o las

hambrunas de Bangladesh. Luego del huracán Mitch los hogares con jefatura femenina pasaron del 20.4 al 50%.

- Los trabajos remunerados que se generan tras el desastre (retirada de escombros, reconstrucción de viviendas, etc.) son en su mayoría realizados por hombres, mientras que las tareas no remuneradas (consideradas “por amor”, como la preparación de la comida, la limpieza de los albergues, etc.) son realizadas casi exclusivamente por mujeres.

Aunque los esfuerzos de recuperación están dirigidos a ayudar a la población entera, también la canalización de la ayuda depende de las estructuras existentes en la sociedad, las cuales, en muchos casos, reflejan un criterio patriarcal donde las mujeres son marginadas en su acceso.

Estas consideraciones suelen invisibilizarse en las evaluaciones de daños y en los planes de prevención o reconstrucción favoreciendo que aumente la inequidad entre géneros. En consecuencia, el informe del Comité Permanente de las Naciones Unidas hace referencia a ciertas obligaciones para las organizaciones miembros en relación a la asistencia humanitaria en emergencias, que incluyen la formulación de estrategias específicas para integrar aspectos de género. Este informe recoge los siguientes principios:

- a) La igualdad de género y la protección de los derechos humanos de las mujeres y los hombres que realicen actividades humanitarias y de fomento de la paz.
- b) La igualdad de representación de las mujeres y los hombres en la mediación para la paz y en la adopción de decisiones a todos los niveles y en todas las fases de la ayuda humanitaria.
- c) La participación de organizaciones de mujeres en la ayuda humanitaria y en la fase de rehabilitación

En los términos regionales se encuentra un avance en la decisión de tener como área prioritaria el PROGRAMA GENERO Y DESASTRES, cuyo objetivo principal es el de “visibilizar la participación de las mujeres en las acciones orientadas al antes-durante-después en situaciones de emergencia y desastres”

Como experiencia se puede citar la tarea del Centro de Coordinación para la Reducción de Desastres naturales en América Central -CEPREDENAC-. Dentro de este marco estratégico se habla concretamente de trabajar en la gestión local de riesgo, con consideraciones específicas de género, considerando sus niveles de vulnerabilidad y de potencial para la reducción de riesgos.

En general, las diferencias de género en la normativa, como en el actuar institucional, han sido escasamente estudiadas y atendidas en su justo valor.

Algunos de los factores que explican el retraso en la inclusión de una perspectiva de género son los siguientes:

- El personal involucrado en la ayuda humanitaria es mayoritariamente masculino y con una formación principalmente técnica, lo que hace más lento su proceso de comprensión en cuanto a la relación entre el género y los contextos de desastres.
- El carácter de urgencia de las acciones propicia su insuficiente planificación y la no participación de la población afectada en el diseño de la misma.
- La tradicional desvinculación entre las acciones de desarrollo y las de emergencia.

La ignorancia de la experiencia diferencial que viven, en virtud de su género, hombres y mujeres en situaciones de emergencias y desastres *conlleva a la reproducción de la inequidad preexistente y al desarrollo de nuevos escenarios de riesgos. Reducir la inequidad de género es imprescindible para reducir las vulnerabilidades.*

Sin embargo, existen algunas dificultades para alcanzar ese objetivo, por ejemplo:

- No se cuenta con datos desagregados y no se incluye en los informes de evaluación un enfoque de género.
- No existe personal capacitado específicamente en aspectos sensibles al género.
- No hay suficientes mujeres involucradas en las áreas institucionales oficiales relacionadas con el manejo de desastres, la gestión de riesgo y la asistencia humanitaria. Actualmente están dirigidas en su mayoría por personal masculino.
- Se debe agregar además los distintos roles adjudicados a hombres y a mujeres, los cuales se reflejan en una determinada distribución de los tipos de trabajo y de la carga de trabajo específica entre ambos sexos.

Por otro lado, las mujeres han demostrado ser indispensables tanto en la prevención y el manejo de la emergencia, como en los procesos de reconstrucción. Las mujeres son más eficaces en la movilización de la comunidad y esta clase de comunidad organizada ha sido esencial en los preparativos para los casos de desastre y mitigación.

Algunos ejemplos:

- **Huracán Mitch 1998**

Mujeres guatemaltecas y hondureñas construyeron casas, albergues y cavaron canales.

En Nicaragua la ONG Puntos de Encuentro organizó una campaña de información para transmitir “la violencia contra la mujer es un desastre que los hombres SI pueden prevenir”, que demostró ser eficaz en el cambio de la actitud de los hombres.

En El Salvador se conformó una Mesa de Género para participar en el Plan de Recuperación y Transformación post-huracán.

- **Terremoto Ciudad de México 1985**

Un grupo de mujeres formó el sindicato de trabajadoras textiles que posibilitó la recuperación del empleo de mujeres.

- **Huracán Joan 1988**

Mujeres de Mulukutú, Nicaragua, se organizaron para elaborar planes preparativos para casos de desastre. Esa población sufrió menos el impacto del huracán Mitch y se recuperó más rápidamente que otras poblaciones igualmente afectadas.

En la ciudad rural de La Masica, en Honduras, se dieron lecciones de género a través de un programa canalizado por el Centro de Prevención de Desastres de América Central que posibilitó, cuando sobrevino el huracán Mitch, que la municipalidad estuviera preparada y desalojara la zona rápidamente, evitando así que se produjeran muertes.

- **Huracanes Gilbert (1988) y Hugo (1989)**

En Jamaica se puso en marcha un programa para promover mujeres líderes que adquieran capacidades para enfrentar riesgos. En 1994 se implementó un entrenamiento para mitigar desastres, basado en prácticas de construcción seguras (techos resistentes a huracanes). Con mapas de vulnerabilidades físicas, las comunidades pueden saber en qué deben focalizarse para la reducción de riesgo. Este programa fue adoptado en otros cuatro países del Caribe, en Perú y Honduras.

- **Episodio El Niño**

Si bien los pescadores de los pueblos que iban a ser afectados habían sido advertidos y sabían que la pesca sería pobre o inexistente en los meses siguientes, las mujeres no recibieron ningún aviso. Los pronosticadores emitieron avisos sólo para aquellos que se verían afectados de manera directa (los pescadores) y los hombres no hablaron con sus esposas, ni tomaron ningún recaudo en cuanto al aprovisionamiento. Si las mujeres, que son las que gestionan la economía doméstica, hubieran sabido hubieran asignado los gastos de otra manera para prepararse para el suceso.

Donde las mujeres sí participaron, como educadoras comunitarias en la campaña para tratar el agua antes de beberla, se redujo la incidencia de enfermedades. Este es un ejemplo que demuestra que dirigir los avisos a las mujeres puede articularse con la reducción de los efectos de los peligros.

- **Huracán Isidoro 2002-2003**

En México se puso en marcha una práctica consistente en aprender de las condiciones locales y potencialidades con datos desagregados por género, tratando de responder a sus necesidades de maneras específicas.

Organizaciones comunitarias de mujeres en la República Dominicana y en Santa Lucía participaron en un proyecto exploratorio para trazar mapas de riesgo de sus comunidades (incluidos desastres diarios, corrimientos de tierra, incendios) para valorar sus propias fuerzas y los peligros a los que se enfrentan. La información recopilada fue utilizada por jefes comunitarios y gestores locales de emergencia, desarrollándose un grupo de directrices prácticas para ayudar a guiar a otros grupos comunitarios para evaluar el riesgo.

Estas experiencias permiten superar el tradicional enfoque de las mujeres en la emergencia, aportando además una dimensión comunitaria del riesgo, donde se tocan temas vinculados íntimamente con las condiciones de vulnerabilidad.

A partir de esto, Cascos Blancos intenta aportar al abordaje de una perspectiva de género en la asistencia humanitaria, en las acciones de su voluntariado y especialmente, en la forma de encarar el espacio social en el que se desarrolla su tarea. Los principales esfuerzos están puestos en la transferencia de conceptos que ayuden a las agencias humanitarias a integrar dicha visión a la planificación y ejecución de programas de emergencia con un enfoque participativo.

Para ello es necesario desarrollar procesos de capacitación para funcionarios de las áreas vinculadas al manejo de catástrofes y emergencias, operadores humanitarios, voluntarios y representantes de la comunidad, que posibiliten la difusión, promoción y sensibilización en esta materia.

Algunas preguntas que deberían hacerse:

- ¿Responde la ayuda humanitaria a las necesidades específicas de género, relevando las principales problemáticas a las que se enfrentan las mujeres en estas situaciones?
- ¿Se consideran las habilidades de género en la participación comunitaria en los planes de emergencia, rehabilitación y reconstrucción?
- ¿Existen mecanismos institucionales efectivos para garantizar la no exclusión o marginación de las mujeres?
-

A modo de consideración final, se presentan a continuación algunas expresiones y situaciones recogidas de la experiencia de los Cascos Blancos en Haití, las cuales permiten hacer un recorrido mirando los géneros:

- Comentario en Ezeiza del personal de la agencia de viajes que opera las misiones de Naciones Unidas desde la Argentina: “*Qué bueno! Despachamos mujeres! Nunca despachamos mujeres en estas misiones*”
- Visión en el cuartel de un integrante de las Fuerzas Armadas: “*Hay mujeres. Eso complica las cosas*”.
- Comentario de un médico voluntario “*Esto es perspectiva de género*”, cuando a ellas les asignaron un gabinete exclusivo con aire acondicionado y a ellos dormitorio compartido, sin aire y sin mosquitero.

- Funciones de género: la preparación de café estuvo a cargo de una mujer a lo largo de todos los días que duró la misión.
- Las filas para el retiro de alimentos eran realizadas por mujeres, cargaban bolsas de 25 y 50 kg; el ordenamiento de la entrega estaba a cargo de hombres.

Estos ejemplos muestran que debemos poder comprender la forma en la que las diferencias de género han llegado a expresarse en desigualdades que necesitan ser superadas. La integración de una perspectiva de género en las políticas de asistencia humanitaria y en las medidas de reducción de desastres significa identificar las posiciones que ocupan las mujeres y los hombres y por lo tanto, las formas distintas y similares en las que pueden verse afectadas sus vidas, así como las formas en que unos y otros pueden contribuir con sus esfuerzos a la reducción de riesgos para lograr una comunidad más segura. Las mujeres tienen tanto capacidades como vulnerabilidades. Por lo tanto, es necesario que las mujeres no sean vistas como vulnerables per se, sino entender que son ciertas condiciones inequitativas las que colocan a grupos de mujeres en situación de desventaja.

Sobre los autores y autoras

Arbón Vaz, Soledad

Licenciada en Letras, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Universidad de la República Oriental del Uruguay. Coordinadora General de Servicios Sociales del Ministerio de Defensa de Uruguay. Referente ante el Ministerio de Desarrollo Social para el tema Género. Miembro Alterno del Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas para la Igualdad de Género. Referente ante el MIDES para lograr acuerdo que permite el trabajo de personal de contexto crítico en el MDN, en el marco del Proyecto Uruguay Trabaja. Referente ante el Ministerio de Desarrollo Social para la puesta en marcha del Plan de Alfabetización en las dep. Militares para funcionarios y familiares que no terminaron Primaria. Referente ante el Ministerio de Educación y Cultura para la obtención de Convenios y Acuerdos que han permitido acercar los funcionarios y sus familias al hecho cultural en todas sus formas. Enlace con el MEC para la implementación de una Usina Cultural en la Brigada Aérea de Durazno. Recibió Mención Especial en el Concurso Anual de Literatura en la categoría Obra Inédita, Narrativa del Ministerio de Educación y Cultura, en el 2003.

Arduino, Ileana

Directora Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa de Argentina. Abogada. Facultad de Derecho de la UBA. Fue Investigadora principal para la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Consultora del Centro de Estudios de Justicias de las Américas (CEJA – OEA). Fue Subdirectora del Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales y Sociales (INECIP). Asesora en temas de Género, Seguridad, justicia y Derechos Humanos en la Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires. Se desempeñó como docente en la cátedra de Derecho Penal, Procesal Penal y Criminología del Dr. Julio Maier.

Badaró, Máximo

Doctor en antropología social de la École des Hautes en Sciences Sociales (EHESS) de París. Es investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y profesor del Instituto de Altos Estudios Sociales (IDAES) de la Universidad de San Martín (UNSAM). Ha publicado artículos en Argentina y el exterior en los cuales analiza con un enfoque antropológico diferentes dimensiones del Ejército Argentino. Es autor del libro *Militares o ciudadanos. La formación de los oficiales del Ejército Argentino*, Buenos Aires, Prometeo, 2009

Bramendi, Maite

Licenciada en Psicología, UBA. Becaria Doctoral y Doctorando UBA. Jefa de Trabajos Prácticos, Facultad de Psicología UBA.

D'Araujo, María Celina

Doctora en Ciencias Políticas, profesora de la PUC-Río. Realizó estudios de la dictadura militar en Brasil y en otros países del Cono Sur y sobre los procesos de democratización en la región. Actualmente realiza investigaciones sobre el perfil del Gobierno Federal en la Nueva República, la calidad de la democracia, la defensa y la gobernabilidad en América Latina. Fue profesora visitante en algunas universidades en el extranjero, más recientemente, la National Defense University de Washington. Es parte de la Junta Directiva de RESDAL y Directora Académica de la Asociación Brasileña de Estudios de la Defensa.

Davis, Karen D.

Científica de la defensa del “Defence Research and Development Canada” (organismo del Departamento de Defensa Nacional cuyo objetivo es satisfacer las necesidades tecnológicas y científicas de las Fuerzas Canadienses). En la actualidad trabaja como investigadora en el “Canadian Forces Leadership Institute” (Instituto de Liderazgo de las Fuerzas Canadienses). Posee una maestría en Sociología otorgada por “McGill University” y es aspirante a un doctorado en el programa de Estudios de Conflictos Bélicos en “Military College of Canada” (Universidad Militar Real de Canadá). Publicó diversos trabajos sobre género en las Fuerzas Canadienses, inclusive la experiencia de las mujeres en unidades de armas de combate en Canadá a principios de la década de los '90. Es escritora independiente y editora de “*Women and Leadership in the Canadian Forces: Perspectives and Experience* (2007); *Cultural Intelligence and Leadership: An Introduction for Canadian Forces Leaders* (2009)”; y escritora independiente y co-editora de “*Transforming Traditions: Women, Leadership & the Canadian Navy*”, 1942-2010.

Delfino, Gisela

Licenciada en Psicología, UBA. Doctora en Psicología, UBA. Profesora Adjunta Interina a cargo, Facultad de Psicología, UBA. Profesora Adjunta a cargo, Facultad de Psicología y Educación, UCA. Becaria Postdoctoral CONICET. Miembro colaborador Proyecto PICT 26078; Investigadora Proyecto UBACyT P057.

Donadio, Marcela

Licenciada en Ciencia Política (Universidad del Salvador), Máster en Ciencias Sociales, mención en Sociología (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – FLACSO Argentina) y Doctora en Ciencias Políticas (Universidad Católica Argentina). Es la Secretaria Ejecutiva de la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL). Fue miembro de la ONG SER en el 2000 (Seguridad Estratégica Regional), y de su Consejo Directivo. En

actividades docentes, se desempeñó como Profesora en la Universidad de Morón (2000 a la fecha), Universidad del Salvador (1992-2006), y Universidad Católica Argentina (1992-2005).

Dosh, Sandra

Abogada y Licenciada en Ciencias Políticas de la Universidad de Buenos Aires. Realizó estudios de posgrado en Washington Georgetown University, International Institute On Government Management. Integró la convención estatuyente de la Ciudad de Buenos Aires en 1996 como asesora en la secretaría general de la convención. Fue diputada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Mandatos 2000-2005. Entre 2006-2007 fue secretaria defensoría contencioso administrativa y tributaria nº 2. en el Poder judicial de la Ciudad Autónoma de Bs. As. Actualmente es Vocal de la Comisión de cascos blancos del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto. Desde allí desarrolla la elaboración del proyecto “Perspectiva de Género frente a Situaciones de Emergencia y Desastre”. Estuvo a cargo del diseño de la publicación y el dictado del taller de capacitación destinado a operadores humanitarios de la región “El rol de mujeres en la asistencia humanitaria”.

Enloe, Cynthia

Doctora en Ciencia Política de la Universidad de Berkeley, California. Actualmente es Profesora de la Universidad de Clark, en donde dirige el Programa de Estudios de la Mujer. Publicó al menos 9 libros sobre el vínculo entre la globalización, las relaciones internacionales y el feminismo. Entre ellos, *Does Khaki become you? The militarization of woman's lives* (1988), *Bananas, beaches and bases* (1990), *The morning after: sexual politics and the end of the cold war* (1993) y *Globalization and militarism; feminist make the link* (2007).

Frederic, Sabina

Subsecretaria de Formación del Ministerio de Defensa de la República Argentina. Doctora en Antropología Social Universidad de Utrecht Holanda. Profesora de la Universidad Nacional de Quilmes y de la Universidad Nacional de San Martín. Investigadora Adjunta del CONICET.

Masson, Laura

Doctora en Antropología Social por la Universidad Federal de Río de Janeiro. Profesora de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires y la Universidad Nacional de San Martín. Directora del Programa Permanente de Estudios de la Mujer de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNICEN. Miembro del Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa de la Nación. Durante el año 2008 fue Investigadora del Observatorio Sociocultural de la Defensa (Ministerio de Defensa) en el proyecto Condiciones sociales y culturales de desarrollo de la profesión militar en Argentina. Autora de los libros:

La Política en Femenino. Género y Poder en la provincia de Buenos Aires (2004). Feministas en Todas Partes. Una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina.(2008).

Observatorio de la mujer, Ministerio de defensa de España

Creado por el Consejo de Ministros mediante el Acuerdo de 4 de marzo de 2005 por el que se aprobaron una serie de medidas para favorecer la integración de las Fuerzas Armadas. Es un órgano colegiado de asesoramiento, dependiente de la Subsecretaría de Defensa. Su finalidad fundamental es analizar y promover la integración y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas. Además, trabaja para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres así como para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral de los miembros de las FAS. El Observatorio es hoy un punto de referencia de la mujer militar y en general de todas las cuestiones de igualdad y género en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

Perdomo, Luz Ivone

Capitán Auditora

Abogada- Universidad Católica de La Plata. Mediadora. Ingresó al Ejército en diciembre de 1995. Se desempeña en la Secretaría General del Ejército como Jefa de la División Asesoría. Realizó la Maestría en Estrategia y geopolítica cursado en la Escuela Superior de Guerra. Cursó el Doctorado en Derecho y Ciencias Sociales en la Universidad Kennedy, actualmente se encuentra en preparación su tesis. Se desempeñó como auxiliar de la Cátedra de Derecho Constitucional de Especialización de Derecho Militar en la escuela Superior de Guerra durante 1998. Profesorado universitario en la Universidad del Museo Social Argentino. Cursó en la Escuela Superior de Guerra la Licenciatura en Ciencias de la Educación. Es integrante de Consejo de Políticas de Género, perteneciente al Ministerio de Defensa, en representación del Ejército Argentino.

Sosa, Fernanda

Licenciada en Psicología, UBA. Becaria Doctoral CONICET. Doctoranda Facultad de Psicología, UBA. Docente Facultad de Psicología, UBA.

Sotelo, Elizabeth

Vicecomodoro

Ingresó a la Fuerza Aérea Argentina en 1982. En el año 1989 egresó de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea con el grado de Primer Teniente del Escalafón Jurídico. Desde el año 1990 a 1997 se desempeñó como Jefa de la Asesoría Jurídica de la Dirección Nacional de Policía Aeronáutica. A partir del año 1998 se desempeña como Jefa del Departamento Jurídico de la entonces Región Aérea Centro actualmente Dirección Regional Central de la Administración Nacional de Aviación Civil. Es abogada especializada en: Derecho Aeronáutico y Espacial, Derecho Bélico e Internacional Humanitario. Cursó el Doctorado en Ciencias Jurídicas. Desde 2007 es miembro del Consejo de Políticas de Género del Ministerio

de Defensa. Y desde el año 2008 también se desempeña como integrante de la Oficina de Género de la Fuerza Aérea Argentina.

Tellería Escobar, Loreta

Licenciada en Ciencia Política,. Universidad Mayor de San Andres, La Paz-Bolivia. Magíster en Estudios Sociales y Políticos Latinoamericanos, Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile y Diplomada en Gestión Pública Regional y Municipal. Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile. Actualmente es Directora del Observatorio de Democracia y Seguridad en La Paz, Bolivia. Trabajó con RESDAL en la investigación sobre Mujer, Fuerzas Armadas y Misiones de Paz en la Región Andina. Escribió varios artículos sobre Fuerzas Armadas, defensa y seguridad. Coordinó el libro titulado: *Límites y Desafíos de la Agenda de Seguridad Hemisférica* y es autora del libro *Construyendo una policía comunitaria en Bolivia*. Actualmente es miembro de la Red de Seguridad y Defensa en América Latina RESDAL.

Torres, Alejandro

Coronel

Licenciado en Estrategia y Organización, IESE. Licenciado en Educación, UNQUI. Especialista en Gestión y conducción del Sistema Educativo y sus Instituciones, FLACSO. Secretario de Investigación CMN. Codirector Proyecto PIDDEF 33 / 2010. Miembro colaborador Proyecto PICT 26078

Vignolles, Pablo Marcelo

Contraalmirante (VGM)

Ingresó en la Armada en el año 1972, alcanzando el grado de Guardiamarina en el año 1976. Posteriormente prestó servicios en diferentes unidades de superficie y escuelas de la Armada. Fue destinado a la República Federativa de Brasil para realizar el Curso de Comando y Estado Mayor. De regreso al país se desempeñó como Ayudante del Ministro de Defensa desde 1995 hasta 1998, año en que asume el Comando del Destructor ARA SARANDI. En el año 2000 fue destinado a los Estados Unidos de Norteamérica para realizar el Curso de Comando y Estado Mayor y posteriormente desempeñarse como becado en la Universidad Nacional de la Defensa de ese país hasta 2002. Alcanzó el Magíster en Estrategia de Negocios y Magíster en Dirección de Organizaciones. Es autor de trabajos relacionados con Relaciones Internacionales y en Capacitación de Civiles para la Defensa. Durante 2003 se desempeñó como Jefe de Enseñanza en la Escuela de Guerra Naval. Fue comandante del Buque Escuela Fragata “Libertad” entre los años 2004 y 2007. Posteriormente se desempeñó como director de la Escuela Naval Militar en los años 2008 y 2009.

Villalobos, Pamela

Abogada, Magíster en Derecho Internacional de Derechos Humanos (Universidad de Lund, Suecia), Magíster en Relaciones Internacionales (King's College, Universidad de Londres), graduada del Colegio Interamericano de Defensa (Washington), Colegio Real de Estudios de Defensa (Londres) y Academia de Estudios Políticos y Estratégicos de Chile. Experta en género, gestión pública y seguridad, asesora del Ministro de Defensa de Chile para la integración de mujeres a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad.

Zicre, Adelaida

Capitán de Fragata

Bioquímica de la Facultad de Bioquímica y Ciencias Biológicas de la Universidad Nacional del Litoral. Ingresó a la Armada Argentina en Octubre de 1983, Realizando el Curso CUINA en la Escuela Naval Militar. En el año 1984 realizó el curso CUCOPRO. Fue autorizada por la Armada Argentina a usar el distintivo de la Infantería de Marina luego de completar los requisitos necesarios para tal fin en el año 2004. Durante el Año 2006 cursó la Escuela de Guerra Naval. En el Año 2007 es designada para formar parte del Concejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa. En 2009 es destinada a la Dirección General del Personal Naval como Jefe de la Oficina de Género de la Armada Argentina.

Zubieta, Elena

Licenciada en Sociología, UBA. Doctora en Psicología, Universidad del País Vasco España. Profesora Adjunta Regular, Facultad de Psicología UBA. Investigadora Adjunta CONICET. Directora Proyecto PICT 26078, ANPCyT; Directora Proyecto UBACyT P057

MINISTERIO DE DEFENSA

Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa

Lic. Gustavo Sibilla
Secretario de Estrategia y Asuntos Militares

Lic. Oscar Julio Cuattromo
Secretario de Planeamiento

Lic. Alfredo Waldo Forti
Secretario de Asuntos Internacionales de la Defensa

Dr. Raúl Alberto Garre
Jefe de Gabinete

Lic. Mauro Vega
Subsecretario de Planificación Logística y Operativa de la Defensa

Lic. Juan Estanislao López Chorne
Subsecretario de Planeamiento Estratégico y Política Militar

Dra. Sabina Frederic
Subsecretaría de Formación

Dra. Mirta Iriondo
Subsecretaría de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico

Lic. Patricia Báez Rocha
Subsecretaría de Coordinación

Dra. Ileana Arduino
Directora Nacional de Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario

Lic. Jorge Luis Bernetti
Director de Comunicación Social

Esta publicación es producto de la decisión del Ministerio de Defensa de promover la reflexión sobre la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas. En septiembre de 2009, junto a la Fundación Ebert, se realizó el Seminario Regional Género y Fuerzas Armadas, en el cual militares, funcionarios/as del ámbito de la Defensa y académicos/as representantes de distintos países de la región analizaron esta problemática. En este libro, se incorporan las ponencias allí expuestas y nuevos trabajos que presentan reflexiones teóricas para el diseño de una agenda de género en el sector, experiencias sobre los procesos de integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas y las políticas de género en el ámbito militar.

Las discusiones sobre los aspectos culturales e institucionales que inciden en el desarrollo profesional de las mujeres militares son indispensables para avanzar en la comprensión del proceso de integración y sus posibles limitantes. A su vez, estos debates son esenciales para diseñar políticas públicas con una perspectiva de género.

ISBN 978-987-25356-8-1



9 789872 535681



Ministerio de
Defensa
Presidencia de la Nación

Azopardo 250 (C1107ADB), Ciudad Autónoma de Buenos Aires • República Argentina
(54-11) 4346-8800
prensa@mindef.gov.ar • www.mindef.gov.ar