

ISBN

978-958-57376-8-6

© ESDEGUE-DERPI, 2015

Carrera 11 No. 102-50 Bogotá, Colombia

proyeccioni@esdegue.mil.co

© Ediciones Escuela Superior de Guerra, 2015

DIRECTOR ACADÉMICO

MAYOR GENERAL RICARDO GÓMEZ NIETO

COORDINADORES ACADÉMICOS

- 1) MAGISTER JULIE ANDREA GONZÁLEZ AGUDELO
- 2) INTERNACIONALISTA JOSÉ JULIÁN CHAUSTRE RUIZ

CONSEJO EDITORIAL

- 1) GENERAL JUAN PABLO RODRÍGUEZ BARRAGÁN

Comandante General de las Fuerzas Militares

- 2) MAYOR GENERAL JUAN CARLOS SALAZAR SALAZAR

Director Escuela Superior de Guerra

- 2) MAYOR GENERAL RICARDO GÓMEZ NIETO

Segundo Comandante y Jefe de Estado Mayor del Ejército Nacional

- 5) MAGÍSTER JULIE ANDREA GONZÁLEZ AGUDELO

Jefe Departamento de Relaciones y Proyección Institucional- Escuela Superior de Guerra

- 6) INTERNACIONALISTA JOSÉ JULIÁN CHAUSTRE RUIZ

Asesor Departamento de Relaciones y Proyección Institucional- Escuela Superior de Guerra

CONCEPTO GRÁFICO Y DISEÑO DE PORTADA

Camilo Prieto Prieto

Camilo.prieto@clovernclever.com

DISEÑO GRÁFICO SEPARADORES

Oficina Comunicaciones Estratégicas ESDEGUE

Lucía Castro Moreno

Diseñadora Gráfica

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Imprenta y Publicaciones FF.MM.

Alexander Díaz

Publicista

FOTO DE PORTADA

Oficina Comunicaciones Estratégicas ESDEGUE

William Malagón Callejas

Fotógrafo

(Imagen CP. Sayda Raquel Villadiego Barreto)

La responsabilidad por textos, opiniones y afirmaciones contenidas en las contribuciones de esta publicación es exclusivamente de sus autores. La ESDEGUE realiza la compilación reproduciendo textualmente y sin modificación las colaboraciones recibidas.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, ni su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión de uso del ejemplar, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

EL ROL DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS

*Desde la óptica de los Colegios de Defensa
Iberoamericanos*

TABLA DE CONTENIDO

PREFACIO.....	11
INTRODUCCIÓN.....	15

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

LA DINÁMICA DEL ROL DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA.....	27
ANTECEDENTES EN LATINOAMÉRICA.....	28
ANTECEDENTES EN BOLIVIA.....	29
INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN LAS FF. AA. DE BOLIVIA.....	34
CONCLUSIONES.....	37

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

A MULHER MILITAR BRASILEIRA: CONQUISTANDO MARES, ALÇANDO VOOS E DESBRAVANDO TERRAS.....	43
RESUMO.....	43
A PARTICIPAÇÃO FEMININA EM CONFLITOS.....	45
AS MULHERES NAS FFAA DO BRASIL: TRÊS DÉCADAS CONSTRUINDO SUA HISTÓRIA.....	53
VISLUMBRANDO NOVAS CONQUISTAS.....	65
CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
REFERÊNCIAS.....	69

REPÚBLICA FEDERATIVA DEL BRASIL

LA MUJER MILITAR BRASILEÑA: CONQUISTANDO MARES, ALZANDO VUELOS Y DESBRAVANDO TIERRAS (VERSIÓN EN CASTELLANO)....	77
RESUMEN.....	77
PARTICIPACIÓN FEMININA EN CONFLICTOS.....	79
LAS MUJERES EN LAS FF.AA. EN BRASIL: TRES DÉCADAS CONTRUYENDO SU HISTORIA.....	87
LA EXPERIENCIA QUE DIO CIERTO EN LA FUERZA AÉREA BRASILEÑA.....	95
CONSOLIDANDO LA PRESENCIA FEMININA EN EL EJÉRCITO.....	98
VISLUMBRANDO NUEVAS CONQUISTAS.....	101
CONSIDERACIONES FINALES	103
REFERENCIAS.....	104

REPÚBLICA DE CHILE	
MUJER Y FF.AA.: EVOLUCIÓN Y HORIZONTE DEL PROCESO	
CHILENO.....	113
RESUMEN.....	113
CONTEXTO INTERNACIONAL.....	116
EL ESTADO DE SITUACIÓN EN CHILE.....	121
RESOLUCIÓN 1325 Y PLAN DE ACCIÓN NACIONAL.....	126
DESAFÍOS INSTITUCIONALES.....	133
CONCLUSIONES.....	135
REFERENCIAS.....	137

REPÚBLICA DE COLOMBIA	
NUEVAS TAREAS MILITARES DE LA MUJER EN EL MUNDO Y EN COLOMBIA.....	
	145
RESUMEN.....	145
ABSTRACT.....	146
LOS ESTUDIOS SOBRE LA MUJER MILITAR.....	147
LA REINCORPORACIÓN MILITAR DE LAS MUJERES EN EUROPA Y NORTEAMÉRICA.....	152
LA REINCORPORACIÓN MILITAR DE LAS MUJERES EN CENTRO Y SURAMÉRICA.....	154
LA REINCORPORACIÓN MILITAR DE LAS MUJERES EN COLOMBIA.....	159

REPÚBLICA DE ECUADOR	
LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR, MITO O REALIDAD.....	
	177
LA MUJER A TRAVÉS DE LA HISTORIA EN LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR.....	179
NORMAS JURÍDICAS QUE FACULTAN EL INGRESO DE LA MUJER A LAS FUERZAS ARMADAS.....	187
ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DE LA PRESENCIA DE LA MUJER EN FUERZAS ARMADAS.....	190
MITO O REALIDAD DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR.....	193
CONCLUSIONES.....	194
BIBLIOGRAFÍA.....	196

REINO DE ESPAÑA

LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS Y CUESTIONES DE GÉNERO EN LOS CONFLICTOS.....	203
LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS Y MARCO LEGISLATIVO.....	205
UNA VISIÓN DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS EN TURQUÍA.....	211
UNA VISIÓN DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS DE EEUU.....	213
ALGUNAS LÍNEAS DE ACCIÓN PLANTEADAS POR NACIONES UNIDAS.....	215
LÍNEA DE ACCIÓN PRIMERA: AUMENTO DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES.....	217
LÍNEA DE ACCIÓN SEGUNDA: ASPECTOS PRESUPUESTARIOS.....	219
LÍNEA DE ACCIÓN TERCERA: ASPECTOS DE JUSTICIA INTERNACIONAL	221
LÍNEA DE ACCIÓN CUARTA: FASE DE LOS ARREGLOS INSTITUCIONALES.....	223
LÍNEA DE ACCIÓN QUINTA: PROGRAMAS DE DESARME, DESMOVILIZACIÓN Y REINTEGRACIÓN.....	223
LÍNEA DE ACCIÓN SEXTA: NIVEL ESTRATÉGICO, OPERATIVO Y TÁCTICO.....	224
OTAN Y UNIÓN EUROPEA.....	227
IDEAS, REFLEXIONES CRÍTICAS Y CONCLUSIONES.....	228
REFERENCIAS.....	229

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS.....	235
RESUMEN.....	235
ABSTRACT.....	236
REMEMBRANZA HISTÓRICA DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER, EN LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS.....	237
ÁREAS DE TRABAJO DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS.....	245
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS Y LOS FACTORES SOCIOCULTURALES.....	248

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS UNIDADES OPERATIVAS.....	250
CONCLUSIONES.....	252
BIBLIOGRAFÍA.....	253

REPÚBLICA DEL PERÚ

LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL PERÚ.....	261
INTRODUCCIÓN.....	261
ROL DE LA MUJER PERUANA DURANTE LA EMANCIPACIÓN E INDEPENDENCIA.....	263
ROL DE LA MUJER PERUANA EN LAS GUERRAS Y CONFLICTOS REPUBLICANOS.....	267
INCORPORACIÓN OFICIAL DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS DEL PERÚ.....	269
BALANCE DE DOS DÉCADAS DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS DEL PERÚ.....	274
BIBLIOGRAFÍA.....	275

REPÚBLICA DE PORTUGAL

A INTEGRAÇÃO DE GÉNERO NAS FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS, 1990-2015	281
RESUMO	281
ABSTRACT	281
NOTA BIOGRÁFICA	282
INTRODUÇÃO	283
FACTORES CONDICIONANTES DO RECRUTAMENTO MILITAR FEMININO	284
MULHERES NAS FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS	287
SITUAÇÃO DAS MULHERES MILITARES EM PERSPETIVA COMPARADA	295
NOTA CONCLUSIVA	300
BIBLIOGRAFIA	302

REPÚBLICA DE PORTUGAL

LA INTEGRACIÓN DE GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS PORTUGUESAS, 1990-2015 (VERSIÓN EN CASTELLANO).....	309
RESUMEN.....	309
ABSTRACT.....	310

EL ROL DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS

FACTORES CONDICIONANTES DEL RECLUTAMIENTO MILITAR	
FEMENINO.....	311
MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS PORTUGUESAS.....	315
NOTA CONCLUSIVA.....	329
REFERENCIAS.....	331

REPÚBLICA DOMINICANA

EL ROL DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS DE REPÚBLICA DOMINICANA.....	337
BIBLIOGRAFÍA.....	350

REPÚBLICA DE EL SALVADOR

DESARROLLO DE LA MUJER DENTRO DE LA FUERZA ARMADA DE EL SALVADOR.....	357
CONTEXTO INTERNACIONAL SOBRE EL ROL DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS.....	357
CONTEXTO NACIONAL SOBRE EL ROL DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS.....	358
DESARROLLO DE LA MUJER MILITAR.....	360
¿CUÁLES SON LOS PUESTOS QUE HA DESEMPEÑADO LA MUJER MILITAR EN EL SALVADOR?.....	361
¿CÓMO HA SIDO EL DESARROLLO DE LA MUJER MILITAR DEPORTISTA?.....	363
¿CÓMO SE DESENVUELVE LA MUJER MILITAR COMO MADRE?.....	363
¿CÓMO ES UNA MUJER MILITAR?.....	364
¿CÓMO SE DESEMPEÑA UNA MUJER MILITAR COMO HIJA?.....	365
PILARES Y/O ESTRATEGIAS QUE CONTRIBUYEN PARA QUE UNA MUJER MILITAR CREZCA Y TENGA UN DESARROLLO INTEGRAL.....	366
REFLEXIONES FINALES.....	367
BIOGRAFÍA.....	368

REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

EL ROL DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY.....	373
RESUMEN EJECUTIVO.....	373
INTRODUCCIÓN.....	373

ANTECEDENTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD URUGUAYA.....	375
EL PROCESO DE INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LAS FF.AA.....	378
EL ROL DE LA MUJER EN LAS FF.AA. URUGUAYAS EN LA ACTUALIDAD.....	385
LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS Y LAS OPERACIONES DE PAZ.....	392
CONSIDERACIONES FINALES Y UNA MIRADA EN PROSPECTIVA.....	398
REFERENCIAS.....	400

PREFACIO

Por designación muy honrosa, Colombia fue elegida, durante la XV Conferencia de Colegios de Defensa Iberoamericanos realizada en octubre de 2014 en Chile, para ser la sede de la XVI Conferencia. Allí, los países participantes, siguiendo la tradición dispuesta en Conferencia anterior, concertaron que el país anfitrión, en este caso Colombia, se encargará de la publicación de un libro sobre *“El rol de la mujer en las FFAA”*, que compendiará los artículos y textos escritos por los Colegios de Defensa de Iberoamérica miembros de esta asociación académica militar internacional. El lanzamiento de este libro se llevará a cabo, entonces, como parte de las actividades desarrolladas en la XVI Conferencia.

A través de este libro, todas las Fuerzas Armadas del Continente Americano hacen el más justo reconocimiento a la trascendencia de contar con la mujer en nuestras instituciones armadas y resaltan, en especial, el papel que ha significado su presencia en las misiones de seguridad y defensa de nuestros países.

En efecto, debemos reconocer que desde el momento en que la mujer entró a hacer parte de las filas de las Fuerzas Armadas fueron muchos y muy positivos los cambios que se presentaron en el transcurrir de las misiones militares y policivas de cada país y en la propia cotidianidad institucional. Las relaciones humanas e interpersonales, por ejemplo, se hicieron más cordiales, más amables, más bondadosas. Asimismo, pasaron a manejarse con más sensibilidad varios aspectos exclusivos del devenir militar que demandan cierto grado de severidad. Igualmente, ingresaron a la consideración del manejo operacional, administrativo

y académico ciertas destrezas y habilidades femeninas que hacen más prácticos y a la vez más dúctiles los desarrollos en los procesos de estas áreas; esto, sobre todo, en las gestiones que se adelantan en busca de la paz.

Otro campo que se benefició en forma directa con el equilibrio de géneros, representado en este caso en la incorporación de la mujer a unidades y dependencias militares y de policía, es el de los derechos humanos, tanto en las propias Fuerzas como hacia la población civil, aspecto que se hace más evidente en aquellos países que tienen conflictos internos, como pasa con el nuestro. En diversos casos ha quedado demostrada la importancia y, más aun, la necesidad de que la mujer haga parte de las instancias de decisión en asuntos que tienen que ver con la convivencia pacífica de nuestras comunidades nacionales y de éstas con comunidades de otras naciones, en especial cuando se requiere la protección de mujeres y de niños y niñas afectados por conflictos internos de distinta índole.

Con la inclusión de la mujer en los organismos de seguridad del Estado, que en épocas pasadas no se veía práctica ni realizable, se cumplen hoy en día a cabalidad los mandatos y la normatividad dispuestos en nuestras constituciones y en legislaciones y disposiciones internacionales que ordenan mantener la igualdad de género en todos los órdenes de la vida de las naciones; se eliminan ciertas costumbres que no hacen nada distinto a promover actos discriminatorios de los hombres hacia las mujeres; se establece la igualdad de oportunidades – y también de derechos y de responsabilidades- para los dos sexos. Se transforman, de modo positivo, el pensamiento y la actitud de los militares de tierra, mar y aire y de la policía hacia las mujeres. En la actualidad, es normal que hombres y mujeres compartan las aulas y los campos de capacitación y entrenamiento militar, y hemos tenido que reconocer y aceptar que ellas cumplen su etapa de formación y, posteriormente, el desempeño de sus funciones militares sin complicaciones de ninguna naturaleza y, en muchas ocasiones, aplicando ese importante sexto sentido que a nosotros los hombres nos es esquivo.

Bien sabemos y entendemos que quienes se han matriculado en la profesión militar o en la profesión policial y la han convertido en su proyecto de vida lo han hecho por vocación; por esa inclinación que siente la persona a desempeñarse en este ámbito del quehacer profe-

sional que reclama grandes sacrificios pero que también proporciona el gran orgullo de servirle directamente a la patria, orgullo que no puede ni debe ser exclusividad del sexo masculino. Las mujeres también poseen condiciones y virtudes especiales que, articuladas con las de los hombres, están dando lugar a que los hábitos del servicio militar y las acciones tácticas, estratégicas y administrativas sean más llevaderas y, por ende, más exitosas.

Todos estos aspectos están contemplados en este libro sobre “El rol de las mujeres en las FF.AA” en los distintos artículos enviados por los Colegios de Defensa de Iberoamérica a la Escuela Superior de Guerra de Colombia, sede de este trascendental evento académico iberoamericano. Este tema del papel de la mujer en la carrera de las armas, además de darle ecuanimidad, es fundamental para el objetivo principal de la Conferencia, cual es el de reforzar los lazos de cooperación entre los diferentes Colegios de Defensa Iberoamericanos, generando con esta temática común para todas nuestras FF.AA, espacios de discusión académica en los esquemas de seguridad nacional y regional y en el de las relaciones cívico-militares.

General Juan Pablo Rodríguez Barragán
Comandante General de las Fuerzas Militares de Colombia

INTRODUCCIÓN

La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas: los desafíos de la transición.

El contexto del proceso de cambio

La llegada de la mujer a las Fuerzas Armadas, llegada para permanecer, es parte de las muchas revoluciones que se operaron en el siglo XX. Pero como todo proceso de transformación profunda en sus fases iniciales, la transición que supone, se da de manera contradictoria y conflictiva. En las transiciones no se avanza de manera pareja en todas las modalidades del cambio. Buena parte de las tensiones del proceso se deben al carácter inacabado de muchas partes del conjunto y a las distintas velocidades del movimiento de cada una de esas partes.

Difícilmente podía ser de otra manera. La sola irrupción de la mujer en el mercado de trabajo, fue ya lo suficientemente honda y espectacular, como para esperar que lo fuera, todavía más, en una de las instituciones más claramente establecida como reducto de la masculinidad en la cultura predominante. En Occidente, la mujer irrumpió en las fábricas del industrialismo cuando faltaron los hombres, llamados a la guerra, hace cien años. Como una cosa lleva a otra, irrumpieron también en la política, en la academia y en las artes. Después de la segunda guerra mundial, el ingreso a la Universidad fue masivo. En las profesiones, comenzaron por las que se suponían más afines a la feminidad. Pronto se comprobó que podían asumir cualquier tarea desempeñada por un hombre.

Aparecieron en las Fuerzas Armadas, primero en tareas de auxilio y servicio. Luego, en los campos de la administración, la logística, la salud, la protección social y las comunicaciones. Pero, aun así, la igualdad no llega del todo. Son muchos los obstáculos por superar en la fase final del asalto, y los más poderosos de esta fase son los llamados “horrores culturales”, el primero, el horror cultural, atávico, de ver mujeres caídas en combate. Sin embargo, esa última frontera está siendo traspasada y ya están en las filas de los combatientes, aunque en proporciones todavía modestas.

¿Significa lo anterior que no existen barreras para la integración total de las mujeres a las fuerzas armadas? La respuesta es que, en el plano legal no hay barreras importantes y que en el social tampoco. Pero existen barreras “invisibles” en lo cultural, tanto cultural general como institucional, y por razones prácticas también, relacionadas éstas con la adecuación de los ámbitos materiales en los que se desarrolla la vida militar y especialmente los que tienen que ver con la protección de la intimidad. Los distintos vectores de una transición, como ya se mencionó, son asimétricos y diacrónicos, y mientras dure el tránsito a una situación de integración total, permanecerán los obstáculos más difíciles de remover. Más adelante se volverá sobre este punto, para hacer las precisiones debidas.

Las culturas diferenciaron, a lo largo de la historia, el rol social de uno y otro sexo, y en ese proceso las diferencias biológicas no fueron las menores entre los factores de diferenciación. Todavía hoy, las diferencias biológicas entre hombres y mujeres influyen en la distribución de algunas tareas, pero lo nuevo, es que esa influencia, en las sociedades secularizadas, no implica normas, ni formas de coacción que impida la competencia femenina por todas las posiciones posibles.

Además, las tareas que fueron importantes para la supervivencia en el pasado, no cumplen el mismo papel hoy. El ejemplo clásico de la diferenciación ancestral entre el hombre cazador y la mujer cuidadora de la prole, se centra en un dilema inexistente en las sociedades modernas. La cacería para sobrevivir es marginal, si no totalmente inexistente, y el cuidado de la familia se comparte con instancias institucionales de organización compleja, que se encargan de buena parte de las funciones de socialización humana.

Las diferencias físicas no son tan importantes en el mundo tecnológico. Una mujer entrenada regularmente, puede alcanzar un nivel de

fuerza y resistencia aeróbica suficiente para hacer que no sean insalvables las diferencias en esos campos, para hablar solo de esa materia, puesto que en otros campos resulta tan solvente la mujer como el hombre. Incluso en circunstancias extremas como el combate, la menor resistencia física atribuida a las mujeres, se puede ver compensada por las condiciones de motivación, las de resistencia psíquica y los condicionantes valorativos.

Las barreras culturales y psico-sociales pesan, pero van cayendo con rapidez, tanto por la presión de los movimientos feministas, como por el desarrollo de la ciencia y la tecnología que le quitan espacio a las tareas de “fuerza bruta”, a la vez que se intensifica la aplicación de conocimiento al arte bélico. Subsisten las dificultades derivadas de la tradición social de dominio social y político de los hombres, expresadas en valores muy arraigados, pero lejos ya de la regulación estatal y cada menos determinantes en lo social general.

Las transformaciones colombianas, y como consecuencia la ampliación del ámbito de acción de las mujeres, se aceleraron a partir de 1958 (la fecha alude a un cambio político, el comienzo del llamado Frente Nacional) cuando por disposición plebiscitaria, que fijó una base mínima, se elevó el presupuesto destinado a la educación. La mujer llegó a las secundarias y a la Universidad de manera masiva, tanto que ya en los años setenta se equilibraron los números de mujeres y hombres en la educación superior.

Al mismo tiempo se desarrollaba un proceso de crecimiento demográfico y al tiempo uno de urbanización muy intenso. Todos los planos de la estructura social se transformaron de manera profunda. La morfología social lo hizo a una velocidad inusitada. El país duplicaba la población cada 21 años con la tasa intercensal 1951-1964 y la ciudad de Bogotá lo hacía cada 10 años. La pirámide de población colombiana mostraba que la mitad de la población estaba por debajo de los 18 años de edad en 1964. Se pasó de un país con mayoría de población rural a otro urbano, en corto tiempo.

En el plano de la organización social, se pudo ver como una sociedad sencilla en sus estructuras se convirtió en una de complejidad institucional creciente. Atrás quedó la familia extensa como marco de la vida de los habitantes y comenzó a primar la familia nuclear urbana. A la par con el ingreso de la mujer al mercado de trabajo, apareció la familia incompleta con mujeres como cabeza de la misma. La emancipación de

la mujer se dio por etapas, pero muy rápidamente. Al acceso a la educación, le sucedió la progresiva intervención en la vida pública.

Colombia fue bastante conservadora en materia de derechos para la mujer, pero cuando se iniciaron, lo hicieron con una dinámica grande: en 1954 se les concedió la ciudadanía plena con el voto. En materia de divorcio, fue el penúltimo país de América en concederlo. Un Estado laico solamente se consolidó con la constitución de 1991. La dinámica social se anticipó a la concreción legal de los cambios. En los años ochenta existía una sociedad que no se reconocía en la de solamente 20 años atrás.

Finalmente, llegó el año de 1976, cuando 12 mujeres ingresaron al escalafón militar como oficiales del Ejército, en especialidades administrativas. En 1979 se les unen las primeras oficiales de la Fuerza Aérea y en 1984 las de la Armada Nacional. En ese mismo año, el Ejército incorporó las primeras 84 mujeres suboficiales con el grado de cabo segundo. En el año 2004 se tiene la primera piloto de combate, en el 2010 la primera oficial de la Armada al mando de un buque y en el 2009, ingresan a la Escuela Militar de Cadetes del Ejército, las primeras cadetes que hacen curso para oficiales de las armas. El círculo, cuyo trazo se inicia en 1976, comienza a cerrarse.

No se puede dejar de mencionar a la Policía Nacional, que aunque no es una fuerza militar, tiene estructura organizativa y jerárquica al modo militar, fue pionera en la incorporación de mujeres y fue la primera en ascender una oficial al grado de brigadier general.

El papel de la mujer en las Fuerzas Armadas.

El papel de la mujer en la sociedad contemporánea, explica la posibilidad de que la mujer alcance en las instituciones armadas, los mismos papeles y los mismos cargos que los hombres. ¿Cuáles son las condiciones para que la mujer complete el ciclo de integración al mundo militar?

De lo mencionado en el numeral anterior se puede deducir el complejo condicionante del proceso, y se puede resumir de la siguiente manera:

- Las desigualdades educativas se eliminaron. Ya en Colombia hay una generación de mujeres con educación superior que llegó a la tercera edad y en términos estadísticos, tienen ligera primacía en la matrícula universitaria.

- La incorporación de la mujer al mercado laboral ya no es motivo de discusión. Es un hecho desde hace varias décadas y se le ve como algo normal en la sociedad.
- Si bien el empleo femenino se concentra en el sector terciario, esto ya no es una condición especial: el empleo masculino (y por supuesto el empleo en general) tiende también al sector terciario, porque es la ley que impone la productividad elevada de los sectores productivos, con una tasa alta de capital y tecnología, y una más baja de mano de obra.
- La nupcialidad y la maternidad se aplazan más en estos tiempos, frente a lo considerado normal en otras épocas. Con un tamaño familiar reducido, con papeles redefinidos en el ámbito hogareño (aunque es un proceso más lento) y con la maternidad aplazada, sobre todo en las capas sociales más educadas, aumenta la oferta femenina en el mercado del trabajo.
- No se ha logrado la igualdad completa en lo salarial, en las condiciones de acceso al trabajo en las promociones dentro de los escalafones laborales y en la estabilidad laboral, pero las distancias se acortan. En el empleo estatal se reducen más rápido las diferencias, puesto que los salarios y beneficios están establecidos para los cargos, independientemente del sexo. Las legislaciones laborales son cada vez más avanzadas en materia de protección a la maternidad y la crianza.

El conjunto de condiciones anterior, explica la tendencia a la incorporación de la mujer a todas las actividades humanas. Se la encuentra en la política, en las finanzas, en la industria y en las actividades agropecuarias, en las profesiones de todo tipo, en el transporte y las comunicaciones, en fin, en el espectro total de lo laboral y profesional. Lo militar no podía sustraerse de la carrera avasalladora de la mujer, en la búsqueda de un papel que la reconozca como igual al hombre en el balance de actividades y de poder.

Podría decirse que la mujer ha tenido, a lo largo de la historia, más presencia en las guerras que en lo militar propiamente dicho. Han acompañado a los soldados como “las juanas” detrás de los viejos ejércitos, o como enfermeras, cocineras, auxiliares de tareas administrativas y logísticas, pero muy poco como combatientes. Hoy, la mujer es también una profesional de lo militar. Sin embargo, además de las barreras que

todavía interponen los varones para no ceder espacios que han monopolizado a lo largo de la historia y de los ya mencionados “horrores culturales”, también existen barreras objetivas de naturaleza variada.

Un obstáculo muy común es de la maternidad. Las normas protegen a la mujer en esta circunstancia, pero esa protección no alcanza a situaciones difíciles de evaluar y normar. Por ejemplo, una oficial naval tripulante de buque con una especialidad en defensa antiaérea, por decir algo, queda embarazada y para evitarle las dificultades de la navegación en ese estado, es transferida a un cargo administrativo. La medida busca protegerla, pero cuando sea evaluada por su comandante, es posible que no sostenga los puntajes que acostumbraba obtener en su especialidad, porque ahora se desempeña en unas tareas que no domina. También puede suceder que los cuidados maternos le hagan exigencias incompatibles con sus deberes militares, en aspectos no previstos por las normas.

Otras barreras surgen del campo de las operaciones militares y el caso colombiano es rico en ejemplos de este tipo de obstáculos. Y lo es porque los conflictos de tipo irregular implican formas de operación que dificultan, más que los conflictos convencionales, la participación de la mujer en el campo de batalla. En operaciones de contrainsurgencia, las tropas se ocupan en patrullajes dilatados en tiempo y espacio que obligan a duras penalidades durante los mismos. Semanas y hasta meses de continuo andar por parajes difíciles, acampando a la intemperie, sin facilidades físicas para la intimidad, hacen muy difícil, para una mujer, la convivencia con un grupo de soldados varones, rudos, jóvenes y aislados de sus bases. Sin duda, sufriría una situación de desventaja, aún si se pudiera controlar la posibilidad de acoso y violencia.

En tiempos de paz las condiciones de vida son mejores y más controladas, los acuartelamientos se pueden acondicionar para darles facilidades y las operaciones, generalmente como entrenamiento, tienen controles de mayor presencia y permanencia. Además, si los grupos de mujeres son mayores, la socialización de los varones en modos de convivencia con la mujer será mayor. Es esperable que los varones jóvenes sean más convivientes por el hecho de venir de una educación mixta en la que, de manera cotidiana, los dos sexos han compartido su vida desde la infancia, experiencia que no tuvieron los de mayor edad en una Colombia de educación segregada por sexos durante varias generaciones.

Hay un hecho que confirma las dificultades de la mujer en combate, cuando se trata de conflictos irregulares. Las mujeres combatientes aparecieron en Colombia en el bando de las guerrillas. La proporción es relativamente alta frente a lo que se espera en materia de participación femenina y tiene, para estudiar el caso, dos caras: por una parte, confirma que la mujer puede asumir la función de combate a la par con los varones. Por otra, confirma las dificultades que tiene la mujer para estar en este tipo de estructuras armadas. Las historias conocidas sobre las vejaciones a las que son sometidas son concluyentes: se las somete a esclavitud sexual, se les limita o se les impide la maternidad, se las reduce a los trabajos que la cultura dominante le impone a las mujeres y salvo excepciones, que por lo escasas confirman la dificultad, no acceden a posiciones de mando.

El ejemplo, por supuesto no es aplicable a las fueras de un Estado moderno, pero si indica a los investigadores un área problemática, en cuanto a barreras objetivas para la mujer cuando no existe un soporte fuerte de derecho que les dé una posición protegida institucionalmente, dentro de unas funciones de características muy especiales, como son las militares. La disciplina arbitraria de un grupo armado ilegal, previene contra desviaciones de tipo arbitrario en una fuerza sujeta a las normas constitucionales y legales de una democracia, y en ese sentido es tipo de conflicto.

Conclusiones

La presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas colombianas ha sido altamente positiva para la sociedad en general y para el avance de la mujer en Colombia. La sola visión de las mujeres en uniforme es una lección de igualdad contundente. Habrá otros campos en los que las mujeres han irrumpido con fuerza, pero el militar tiene un valor simbólico fuerte, porque es una institución con una carga valorativa de tipo viril muy elevada.

Para las fuerzas también tiene repercusiones de tipo social importantes. Son ahora un microcosmos representativo del conjunto mayor que es la sociedad colombiana. La mujer en filas es un control para la tentación de apartamiento excesivo. Ella introduce en los cuarteles preocupaciones que la cultura dominante no proveía a los militares y los aleja del machismo como ideología.

En el plano práctico, la mujer, en la primera fase de su ingreso, asumió tareas en los servicios y los desempeñó con propiedad. Su presencia en la Acción Integral, en especialidades jurídicas, en medicina, odontología y bacteriología, en arquitectura e ingeniería, educación, contaduría, administración de empresas, comunicaciones, psicología, sociología y trabajo social, ha sido positiva. Las primeras suboficiales llegaron con especialidades en enfermería, educación, farmacia, auxiliares de comando, manejo de casinos, secretariado, manejo de archivos y documentación, entre otras, y le demostraron a sus congéneres que tenían caminos abiertos para una carrera militar y que era atractiva también para ellas.

Hoy se las encuentra en la magistratura, en la gerencia de empresas militares y de procesos complejos, en los sistemas electrónicos, en la salud y en la educación. En la Policía Nacional ya se tiene una general Subdirectora Nacional de la institución y otra, comandante de una regional de policía que agrupa los comandos departamentales y metropolitanos de una región altamente desarrollada del país y hoy puesta al frente de todo el sistema de escuelas de policía del país. En el ejército una jurista con el grado de brigadier general, abre el camino para que las mujeres lleguen a posiciones de mando en las Fuerzas Militares.

El futuro se ve promisorio para unas Fuerzas Armadas modernas, curtidas en la lucha por los derechos y las libertades públicas. Así como se ha luchado por esos derechos y esas libertades, en el interior de la institución militar se obra con el mismo espíritu. La mujer ve protegido derecho de estar a la par con los hombres en todos los campos de actividad y le aporta su dedicación y su tenacidad al fortalecimiento de una de las instituciones más representativas de lo que es la sociedad colombiana y al mismo tiempo una de las más queridas por esa sociedad de la que han nacido.

Mayor General Ricardo Gómez Nieto
Segundo Comandante y Jefe de Estado Mayor del Ejército Nacional
Ex Director Escuela Superior de Guerra de Colombia

**Estado Plurinacional de
Bolivia
Escuela de Altos Estudios
Nacionales**

General de División

Edwin Teddy Ayllón Montaña

Estado Plurinacional de Bolivia





**Universidad Militar “Mcal. Bernardino Bilbao Rioja”
E.A.E.N. “Cnl. Eduardo Avaroa”
Bolivia**

**La dinámica del rol de la mujer en las Fuerzas Armadas del
Estado Plurinacional de Bolivia**

La generación de políticas públicas claras y definidas desde el Poder Ejecutivo y los marcos legales a cargo del Órgano Legislativo, desarrollan en la actualidad una conducción política que diseña e interviene en los espacios en el ámbito militar y otras dimensiones, como parte del proceso de construcción institucional que engloba la actual dinámica del rol de la mujer en las Fuerzas Armadas (FF.AA.) de Bolivia y que se encuentra enmarcada en los profundos cambios sociales acaecidos durante los últimos quince años, como producto de la revolución democrática - cultural plasmada en diversas leyes, entre las que se destacan las relativas a la equidad de género, igualdad de oportunidades, la no discriminación e inclusión social. La situación actual, en relación al rol de la mujer en las FF.AA., puede definirse como una transición que ya ha empezado con grandes transformaciones, pero no se ha culminado, debido a cierta inercia como herencia del pasado y a condicionamientos culturales - económicos intrínsecos de nuestra sociedad. En este sentido, los actuales desafíos se plantean en torno a una profundización del cambio orientado a impulsar la aplicación de la normativa vigente y a mejorar las condiciones cualitativas y cuantitativas del rol de la mujer en las FF.AA., sobretodo en la inclusión social, igualdad de oportunidades, equidad de género¹ y el respeto a la interculturalidad en el interior

de la Institución Castrense, cuestión en la que Bolivia es pionera en la región y que si bien no es parte del presente tema, se debe resaltar que constituye un aporte sustancial a la inclusión social desarrollada por nuestro país en diferentes foros nacionales e internacionales. En este marco, las FF.AA., han dado un paso importante para considerar un proceso de inclusión más directo y en mayor porcentaje.

De este modo las FF.AA., asumen un rol trascendente en la edificación del Estado Plurinacional, apuntalando el proceso de cambios estructurales, promoviendo la inclusión social, la interculturalidad, la equidad de género y la igualdad de oportunidades.

De esta manera, el presente artículo, realiza un análisis del rol de la mujer en las FF.AA., en el contexto latinoamericano y desde la perspectiva del Estado Plurinacional de Bolivia, estableciendo los desafíos más importantes para mejorar la participación femenina en un futuro inmediato y arribar a conclusiones pertinentes relativas al tema.

Antecedentes en Latinoamérica.

En Latinoamérica las mujeres, representan en la actualidad un promedio de aproximadamente el 5% del total de las fuerzas militares. Debido a que el proceso de incorporación es reciente, la presencia de mujeres con respecto a hombres es reducida. Asimismo, las diferencias entre los países muestran que existen elementos nacionales como la cultura, el mercado laboral y el grado de apertura a especialidades que pueden o no motivar la participación femenina. Venezuela es en la actualidad el país que tiene una mayor participación femenina en las FF.AA., ya que las mujeres representan el 33,5%; asimismo, Nicaragua cuenta con un 15% a 20% de mujeres en las filas de sus FF.AA.

El proceso de incorporación femenina iniciado en los 70, presentó asimetrías vinculadas con el acceso a las distintas Armas, Escalafones y Especialidades. Esta situación se revertiría lentamente desde mediados de los noventa, aunque manteniendo hasta el día de hoy la imposibilidad de asumir para las mujeres funciones en las especialidades de ope-

-
1. “Equidad de Género: Es el reconocimiento y valoración de las diferencias físicas y biológicas de mujeres y varones, con el fin de alcanzar justicia social que garantice el beneficio pleno de sus derechos sin perjuicio de su sexo en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar”.

raciones militares directas, con las excepciones de Bolivia, Colombia, Paraguay y Uruguay. Sin embargo, ciertos países en compensación permiten que las mujeres puedan acceder a funciones de armas de apoyo al combate, como en los casos de Argentina, Perú y Chile² y en otros, accediendo a cuerpos especiales femeninos, como el caso de Brasil. Por otro lado, en algunos países, hasta hace poco, existían restricciones en el ingreso a las Armas como era el caso de la Armada en Bolivia. El ingreso de mujeres a las FF.AA., es sólo una parte a considerar en el análisis, ya que limita el trabajo a la obtención de datos cuantificables referidos al aspecto formal de la incorporación, sin llegar a profundizar sobre la calidad de la misma desde la perspectiva de género.

Antecedentes en Bolivia

Los avances de Género en el Nuevo Texto Constitucional.

La actual Constitución Política del Estado de Bolivia, es el resultado de un largo proceso de lucha de diferentes movimientos sociales que estuvieron representados en la Asamblea Constituyente (2006-2007). En este marco, los pueblos indígenas y las mujeres, durante más de quince años actuaron de manera organizada y permanente; primero, tratando de incluir sus derechos específicos en las reformas y luego en el cambio total de la Carta Magna. Los principios y normas más relevantes desde la perspectiva de género e inclusión social están marcando el paso y avance de nuestras instituciones.

Estado Laico

La independencia entre Estado y religión es uno de los significativos avances. Contar con un Estado laico que no permita que la Iglesia Católica interfiera en las políticas públicas, en especial las diseñadas para las mujeres, es un paso importante de inclusión de la mujer.

Un Estado laico trata a todos los ciudadanos por igual, tanto a los creyentes de cualquier religión como a los no creyentes. En tal sentido, evita la discriminación por cuestiones religiosas pero tampoco favorece a alguna confesión determinada. En caso de haber una religión que reciba un trato especial por parte del gobierno, dicha importancia tendría un

2. RESDAL Equidad de género y FF.AA. Edit. RED RESDAL. Buenos Aires 2014. Pag.23

significado puramente simbólico, que no afectaría a la vida ordinaria de sus ciudadanos ni sus derechos, especialmente en el hecho de no hacer distinciones basadas en la religión de cada persona.

Igualdad y Equidad de Género.

El concepto de **equidad de género**, se refiere a la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades. En una situación de equidad de género, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer (Definición de las Naciones Unidas).

La equidad está dirigida a tener un trato justo para ambos sexos, acorde con sus respectivas necesidades, pudiendo incluir la igualdad de trato, o un trato diferente pero que sea considerado equivalente en cuanto a los derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

La **equidad de género**, significa que mujeres y hombres, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. Es la aceptación de las diferencias entre hombres y mujeres, y la aceptación también de derechos, buscando el ideal de un equilibrio en el que ninguno de ambos sexos se beneficie de manera injusta en perjuicio del otro.

Los principios, valores y fines del Estado de Bolivia, incorporan este principio asegurando el acceso de bolivianos y bolivianas a la educación, la salud y el trabajo. En el sistema de gobierno, el Estado adopta la forma democrática participativa, representativa y comunitaria, con igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

Discriminación

La sociedad boliviana reconoce que las peores formas de discriminación son aquellas motivadas por la raza, etnia o color de piel, por tener VIH-sida y por la condición económica de las personas, según revelan los resultados de una encuesta promovida por el Defensor del Pueblo del Estado boliviano.

El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación en razón de sexo, color, género, edad, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, estado de embarazo u otras que tenga por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos y libertades de toda persona.

En el ámbito público, los espacios de participación de la mujer incrementaron como es el caso del Gabinete de Ministros y la Asamblea Legislativa. Por vez primera, diez ministras llegaron a formar parte del Ejecutivo, mientras que los espacios legislativos nacionales y regionales, de acuerdo a ley, fueron copados en 50 por ciento por mujeres.

Prevención y Sanción de la Violencia de Género y Generacional

En 1993, la Asamblea General de las Naciones Unidas describió la violencia de género como *“todo acto que se ejerce contra la mujer por el simple hecho de serlo y tiene como resultado un daño físico, sexual, psicológico o emocional, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, y todo ello con independencia de que se produzca en el ámbito público o privado”*.

Bolivia no se halla al margen de situaciones de violencia, en general, y en particular, de aquella dirigida en contra de las mujeres. La violencia con raíces estructurales vinculadas a la irresuelta cuestión social, la dependencia, el modelo de desarrollo, la crisis urbana, la cultura patriarcal y el carácter multiétnico y pluricultural del país, constituye una constante histórica que, con distintos niveles de intensidad, se expresa en una multiplicidad de formas que se hallan determinadas por variables tales como edad, sexo, status, procedencia, ocupación laboral y nivel económico.

Una de las formas más frecuentes de la violencia es la denominada violencia intrafamiliar o doméstica, hasta hace poco casi imperceptible. En la actualidad, ha irrumpido en la sociedad boliviana poniendo en evidencia una alarmante magnitud y frecuencia, que asume dimensiones dramáticas. A tal punto se han incrementado las cifras de la violencia intrafamiliar en contra de las mujeres que, por las secuelas físicas y los trastornos psicológicos que provoca en las víctimas, ha dejado de ser un asunto privado y se ha convertido en un grave problema de salud pública.

Al llegar a cifras alarmantes y rebasar los límites de lo privado y el conflicto individual se han multiplicado los esfuerzos de instituciones gubernamentales y no gubernamentales para prevenir y atender las manifestaciones de violencia en contra de las mujeres. Bajo este contexto, el Estado boliviano ha establecido un Plan Nacional de Prevención y Erradicación de la Violencia Contra la Mujer, cuyos ejes principales son la Ley de Descentralización Administrativa, la Ley de Participación

Popular y la Ley de Municipalidades.

El conjunto de estas disposiciones legales engloba dos dimensiones. Por un lado, la incorporación en la formulación de las políticas sociales del concepto de desarrollo humano, que hace referencia a la ampliación de opciones y oportunidades de que disponen las personas en cuanto a tener una vida larga y saludable y un nivel de vida decoroso y libre de privaciones reñidas con los derechos humanos. Por otro lado, la asignación a los Gobiernos Municipales de nuevas atribuciones y responsabilidades en ámbitos sociales de mayor conflictividad. En razón de ambas disposiciones, surgen los denominados Servicios Legales Integrales Municipales (SLIMs), como uno de los brazos operativos para enfrentar la violencia intrafamiliar en contra de las mujeres.

En ese sentido, nuestra Constitución establece que: *“Toda persona tiene derecho a la vida y la integridad física, psicológica, moral y sexual. Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual, psicológica, tanto en la familia como en la sociedad. También se prohíbe la trata y el tráfico de personas”*.

Igual Participación Política de Hombres y Mujeres

En cuanto a derechos políticos, todas las ciudadanas y los ciudadanos tienen derecho a participar libremente en la formación, ejercicio y control del poder político, directamente o por medio de sus representantes. *“La participación será equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres”*. Para la representación política queda establecido que en la elección de autoridades se garantiza la igualdad de participación entre hombres y mujeres. Asimismo, se debe adoptar un lenguaje no sexista en todos los cargos de representación.

Derecho a la Seguridad Social y la Maternidad Segura

En relación a los derechos sociales, económicos y culturales, las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a la seguridad social, sin carácter lucrativo ni mercantilista, que se rige por los principios de universalidad, integralidad, equidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad, interculturalidad y eficacia; cubre atención por maternidad y paternidad, entre otros. Las mujeres tienen derecho a la maternidad segura, con una visión intercultural y gozarán de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, el parto y el periodo postnatal.

Igual Remuneración por Trabajo del Mismo Valor

Sobre el derecho al trabajo y el empleo, uno de los avances más importantes en la Constitución es que el Estado promueve la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado. No podrán ser discriminadas o despedidas por estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijos/as. Se garantiza la inamovilidad de las embarazadas hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad. El Estado reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá ser calculado en las cuentas públicas. Este es un gran avance en las políticas sectoriales. Asimismo, en el capítulo sobre economía, el Estado regulará el sistema financiero con criterios de igualdad de oportunidades, solidaridad, distribución y redistribución equitativa.

Equidad de Género en la Educación

Se incorporan los valores de equidad de género, la no diferencia de roles, la no violencia y la vigencia plena de los derechos humanos, el Estado garantiza el acceso a la educación y la permanencia en ella de ciudadanas y ciudadanos en condiciones de plena igualdad.

No discriminación en Acceso, Tenencia y Herencia de la Tierra

El Estado tiene la obligación de promover políticas dirigidas a eliminar todas las formas de discriminación contra mujeres en cuanto al acceso, tenencia y herencia de la tierra. Dotará de tierras fiscales a hombres y mujeres indígenas, campesinos, afro bolivianos y comunidades interculturales que no la posean o la posean insuficientemente.

Competencias de los Gobiernos

En cuanto a las competencias del Estado Plurinacional, de los gobiernos departamentales autónomos y de los municipios autónomos, se promueven, planifican y gestionan estrategias y acciones para la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en general, y en proyectos productivos en el ámbito departamental; en el municipal, se incorpora el principio de equidad y de igualdad en el diseño, definición y ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos, poniendo especial atención a la equidad de género.

Es como resultado de este marco constitucional y sus leyes derivadas que el informe del Foro Económico Mundial el 2013 sitúa a Bolivia en el puesto 27, como país donde las mujeres tienen acceso más equitativo a la participación en la vida política, económica y progresos en la edu-

cación y el cuidado de la salud.

Incorporación de la Mujer en las FF. AA. de Bolivia

Los avances de Género en el ámbito institucional

La primera incorporación de mujeres a la carrera militar en la región, ocurrió en Bolivia en 1979. No sólo fue el primer país en el que se incorporaron mujeres a las FF.AA., sino que fue el primero en incorporar mujeres al Colegio Militar del Ejército. Estas primeras promociones, se mantuvieron hasta el año de 1985, cuando se cerró el ingreso a las mujeres. En la actualidad, las egresadas en aquella oportunidad son 39 mujeres Coroneles y Tenientes Coroneles que ostentan hoy el grado más antiguo en el Ejército, entre todas las mujeres militares de la región³.

La Mujer en las FF.AA., ha tenido la oportunidad de ocupar cargos y funciones a la par que los varones, Bolivia es el primer País en la región que ha otorgado a la mujer la conducción de Comando de Unidades Operativas en Regimientos de Infantería y de acuerdo a sus méritos ha ocupado funciones en los Estados Mayores e Institutos Militares, apoyo en los campos de conducción como Jefas de Estado Mayor de una División; tenemos como ejemplo a la Gral. Div. Gina Erica Fátima Reque Terán Gumucio que ocupó los cargos de Comandante del Regimiento de Infantería “Cap. Ustariz”, Comandante de la Escuela de Comando y Estado Mayor, Jefe del Departamento I Recursos Humanos del Ejército y actualmente Jefe del Departamento III Operaciones de las FF.AA.. A diferencia de otros países que aún no aceptaron estas funciones para la mujer.

Este ejemplo debe ser la base para garantizar que las futuras generaciones desempeñen sus funciones sin discriminación y será el mayor desafío para demostrar si tienen la competencia y capacidad para nuestras damas cadetes.

Las FF.AA., han sido también el pilar en la construcción de un país multicultural con equidad de género. En la actualidad, como ya señalamos anteriormente, ya se cuenta con una mujer General en el Estado de Bolivia y los primeros oficiales indígenas y originarios. Bolivia está un paso adelante en estos programas de inclusión porque sus FF.AA.,

3. EAEN Documentación interna .La Paz Bolivia.2015. Pág. 15

encaran programas con enfoque de género e igualdad de oportunidades con el objetivo de que también los jóvenes de los pueblos indígenas y originarios tengan acceso a la carrera militar. Se tiene en la carrera militar mujeres en los siguientes grados:

Gral.Div.	1
Cnl.	14
Tcnl.	1
Tte.	49
Sbtte.	146

El 2003 se reabrió el Colegio Militar del Ejército para mujeres, egresando como subtenientes el año 2007 y continuando sucesivamente de esa manera hasta la actualidad. De forma más detallada tenemos los siguientes datos sobre la participación de mujeres en las FF.AA.

Colegio Militar del Ejército

En la actualidad se tiene en el Colegio Militar del Ejército, un efectivo de:

1er. Año	43 damas cadetes.
2do. Año	34 damas cadetes.
3er. Año	32 damas cadetes.
4to. Año	38 damas cadetes.

Escuela Militar de Sargentos del Ejército

El 2009 en el marco de la equidad de género por disposiciones del Alto Mando Militar, se comenzó a admitir a damas, continuando hasta la presente gestión con el ingreso.

Escuela Naval Militar

En la Armada Boliviana tenemos ya a la primera promoción que egresó de 5 damas alféreces. Ellas se prepararon en la Escuela Naval de la República Bolivariana de Venezuela y se presentaron en Bolivia en la Escuela Naval Militar, para egresar junto a sus camaradas, en la actualidad contamos con un efectivo de 40 damas cadetes desde 1er. Año hasta 3er. Año.

Escuela Militar de Sargentos de la Armada

La Escuela de Sargentos de la Armada Boliviana, graduó en 2012 por primera vez a un grupo de mujeres, 40 en total, que muestra la creciente participación femenina en los Institutos Militares, en la actualidad tenemos un total de 60 alumnas que se encuentran en los diferentes Años Militares.

Asimismo se tienen 60 sargentos mujeres en la carrera profesional.
Colegio Militar de Aviación

En la gestión 2007 ingresaron y egresaron el 2011, del Colegio Militar de Aviación las primeras damas subtenientes siendo continua hasta la fecha el ingreso de damas a este instituto teniendo un efectivo total de 67 damas cadetes.

Politécnico Militar de Aeronáutica

En la gestión 2004 ingresaron y egresaron el 2007 del Politécnico Militar de Aeronáutica las primeras damas sargentos técnicos siendo continua hasta la fecha el ingreso de damas a este instituto teniendo un efectivo total de 66 damas alumnas. Asimismo se tiene a la fecha 29 damas alumnas en la Escuela de Música de la FAB.

Desafíos para Mejorar el Rol de la Mujer en las FF.AA.

El país tiene grandes avances en cuanto a equidad de género debido a las normas aprobadas en favor de la mujer. Uno de los criterios por los cuales Altas Autoridades para la Mujer de la Comunidad Andina de Naciones considera a Bolivia como uno de los más destacados en materia de equidad, es gracias a las normas que favorecen el ejercicio de los derechos de las mujeres. Desde la Constitución Política del Estado hasta normas generales, como la Ley contra el Racismo y toda forma de Discriminación, son claros ejemplos de este avance

Si bien la Constitución, en lo que hace a la defensa del Estado, no ha cambiado sustancialmente en las funciones que desempeñan las FF.AA. y Policía Boliviana (Título VII), en su conjunto la concepción de país ha cambiado, lo que obliga, de alguna manera, a que toda la normativa militar, se adecue a la filosofía del nuevo Estado Plurinacional Boliviano (Vivir Bien), donde lo intercultural, las garantías y derechos de los bolivianos deben estar explícitamente contenidas. Entre los desafíos más importantes tenemos en la formación militar profesional, la modificación de la currícula que se convierte en un aspecto central para el impulso de la transformación intercultural y la equidad de género en las FF.AA. Asimismo, existen necesidades de adecuación reglamentaria. Las modificaciones e incorporaciones que se están realizando en la Ley

Orgánica de las Fuerzas Armadas incorporan a la mujer tomando en cuenta la dignidad, equidad e igualdad de acuerdo al texto constitucional. De forma más detallada, los principales desafíos, son:

- Consolidar y optimizar la inclusión de la mujer en las FF.AA. bolivianas.
- Garantizar el ingreso y permanencia en los Institutos Militares (II.MM.) a mujeres valorando su capacidad física e intelectual.
- Incrementar plazas de ingreso a mujeres a los II.MM.; en la Fuerza Aérea y Armada, se considera de momento entre 20 y 25%. (El Ejército no tiene cuotas desde el 2010 es en base a mérito).
- Los programas de Estudio en los II.MM. se deben adecuar a la realidad actual, transversalizando los derechos incorporados en la Constitución Política del Estado, los derechos humanos e inclusión social
- Mejorar las condiciones de logística e infraestructura en los II.MM. y Unidades Militares (UU.MM.), adecuadas para el personal femenino.
- Mejorar y ampliar el Programa de Inclusión social e igualdad de oportunidades en los II.MM.
- Ampliar la participación de la mujer militar en diferentes misiones militares (de acuerdo a sus capacidades).
- Igualdad de oportunidades para la mujer profesional militar de acuerdo a sus capacidades físicas e intelectuales (Comandos, misiones Diplomáticas, de Paz Naciones Unidas, Becas, etc.)

Dichas medidas a fin de que las mismas sean tomadas en cuenta en el actual proceso de adecuación de la normativa militar a la Constitución Política del Estado y las prácticas cotidianas de la vida militar.

Conclusiones

Bolivia se encuentra en un periodo extraordinariamente rico en transformaciones, donde el rol de género es prioridad de cambio social y las FF.AA. como pilar esencial del Estado y la sociedad ha avanzado en estas transformaciones, no solo acompañando el proceso, sino también liderando muchas de éstas y aplicando el espíritu y la letra de la Constitución Política del Estado.

No debemos olvidar que la equidad de género y otros relevantes as-

pectos de inclusión social, están vinculados más que con la cantidad de personal, con la calidad de dichos avances. Esta es una cuestión que aún debemos profundizar en términos de análisis y lo mismo sucede en relación al rol de las mujeres en misiones de combate. Por otro lado, cabe destacar que las FF.AA. no están al margen de la sociedad que las alberga y todos los cambios de inclusión social y de género deben reflejarse en su interior.

Gral. Div. Edwin Teddy Ayllón Montaña
DIRECTOR NACIONAL
ESCUELA DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA
Ams.

República Federativa do Brasil

Escola Superior de Guerra

General del Aire

Rafael Rodrigues Filho

Versión en Portugués

República Federativa del Brasil





A mulher militar brasileira: conquistando mares, alçando voos e desbravando terras

Denise Pellegrini Maia Rovina¹
Neyde Lúcia de Freitas Souza²

Resumo

As conquistas da mulher têm perpassado várias áreas, ao longo da história da humanidade. Na vida militar não foi diferente. Particularmente nas Forças Armadas brasileiras, os êxitos femininos remontam à década de 1980, quando as primeiras mulheres ingressaram na Marinha do Brasil. Para compreender a evolução histórica da mulher brasileira no cenário militar, pontuando seu percurso nas Forças naval, aérea e terrestre, de sua origem até os dias de hoje, foi desenvolvido um breve panorama sobre a participação feminina em conflitos, destacando a atuação das primeiras mulheres militares nas batalhas. As conquistas e desafios femininos não foram esquecidos nesta cena, tanto os já vividos quanto os presentes. Estimular novos alcances, impor persistência e exigir comprometimento de todos – homens e mulheres – nos preparam para a construção de uma verdadeira parceria na quebra de paradigmas, garantindo a igualdade de gêneros.

Palavras-chave. Mulher militar, Forças Armadas, Brasil.

-
1. Especialista em Desenvolvimento de Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas. Psicóloga na Assessoria de Seleção e Avaliação da Escola Superior de Guerra. Militar da Primeira Turma do Quadro Feminino de Oficiais da Aeronáutica. Membro da Comissão de Gênero do Ministério da Defesa.
 2. Mestre em Educação pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Psicóloga na Assessoria de Seleção e Avaliação da Escola Superior de Guerra. Militar da Primeira Turma do Quadro Feminino de Oficiais da Aeronáutica. Membro da Comissão de Gênero do Ministério da Defesa.

O convite para escrever o presente artigo foi acompanhado de entusiasmo e preocupação. Como representantes da Escola Superior de Guerra na Comissão de Gênero do Ministério da Defesa, desde setembro de 2014, a tarefa foi considerada uma desafiante imposição pelas autoras³. Não obstante, o entusiasmo se somou – e se sobrepôs - ao sentimento de dever. Militares da primeira turma do Quadro Feminino de Oficiais da Aeronáutica, portanto pioneiras e participantes da história da mulher nas Forças Armadas, escrever este artigo se transformou em um privilégio, pois nos conduziu de volta ao passado, proporcionando-nos reviver 30 anos de trajetória.

A aprendizagem foi o ganho mais proveitoso para a dupla de escritoras, aliada ao interesse e ao orgulho pela divulgação do percurso da mulher nas Forças Armadas do Brasil em uma publicação que fará perpetuar, também, a nossa história.

No desenvolvimento do presente artigo, buscar-se-á prioritariamente apresentar o cenário atual das mulheres militares nas Forças Armadas do Brasil. No entanto, falar do presente exigirá que se retroceda ao século XX, mais precisamente ao ano de 1980, quando ingressaram as primeiras mulheres na Marinha do Brasil – a Força Armada pioneira. Nesta volta ao passado será efetuada uma análise do contexto que propiciou a incorporação das primeiras mulheres em um ambiente exclusivamente masculino, quebrando alguns paradigmas.

Um passeio pelo mundo trará ao nosso convívio um histórico sobre as diversas formas de atuação das mulheres em guerras e conflitos, até que viessem a trabalhar como militares, combatentes ou não. Também terão destaque as mulheres brasileiras que atuaram em cenários de luta, como na Guerra do Paraguai e na Segunda Guerra Mundial. Também será pontuado o papel da Organização das Nações Unidas – em especial com a Resolução 1325, na evolução da participação da mulher em contextos conflituosos e em operações de paz.

Como uma conquista recente, será apresentada a criação, em 2014, pelo Ministério da Defesa, da Comissão de Gênero. Finalmente, realizar-se-á uma reflexão acerca das dificuldades, necessidades e conquistas do gênero feminino nas Forças Armadas brasileiras.

3. As opiniões expostas neste artigo não correspondem, necessariamente, à visão do Ministério da Defesa ou da Escola Superior de Guerra e são de inteira responsabilidade das autoras.

A intenção com este texto é disseminar informações sobre a mulher militar brasileira e, adicionalmente, encorajar mulheres a ingressarem nas Forças Armadas, exercendo seu direito e dando vazão à sua motivação em servi-las e ao seu país, abrindo espaço para novas e consistentes conquistas.

Não se nasce mulher, mas transforma-se.

Simone de Beauvoir

A participação feminina em conflitos

Os primórdios da participação da mulher em conflitos

Retornando a um passado remoto, observa-se que na pré-história mulheres e homens ocupavam posições semelhantes. A mulher era tão batalhadora quanto o homem, sabia usar as armas disponíveis e era sua parceira nas lutas contra os inimigos – e contra outros homens.

Os povos celtas e germânicos, por sua vez, permitiam que mulheres e crianças participassem das guerras. As mulheres celtas eram destacadas por sua coragem e sabedoria, seus conselhos eram ouvidos e desempenhavam papel de árbitras nos conflitos que diziam respeito às questões militares. Não raro, o feminino era associado ao divino e ao profético (CAIRE, 2002). Posteriormente, gregos e romanos introduziram a visão da mulher como ser inferior, e elas não mais acompanharam os homens nos combates.

Já na Idade Média as mulheres eram levadas com a tropa para os conflitos, quer acompanhando seus esposos, quer como enfermeiras, e puderam provar suas habilidades como cavaleiras. Nos primórdios da civilização, perdem novamente sua influência, pois aos soldados era recomendado não serem encontrados com “mulheres do prazer” (CAIRE, 2002, p. 23), sobre pena de serem punidos. Alojamento com esposas ou qualquer outra mulher passou a ser proibido. A repressão era rigorosa e, mesmo quando abrandada, havia a limitação no quantitativo de mulheres.

Em 1587, Carlos III, Duque de Lorena, determinou: “[...] todas as demais mulheres desse exército serão consideradas públicas e comuns para todos, e, em cada companhia, não deverá haver mais do que oito mulheres comuns a todos [...]” (CAIRE, 2002, p. 24)

No ano de 1768 as cantineiras, vivandeiras e lavadeiras passam a ter seu lugar nos conflitos, dividindo espaço, futuramente, com as co-

mediantes, esposas e amantes e, mais tarde, com as enfermeiras – sem esquecer as espiãs. Em 1806 Napoleão mais uma vez afasta as mulheres dos exércitos, ordenando que: “[...] as mulheres e todos os tipos de estorvos sejam direcionados para os locais designados para os pequenos depósitos do corpo, de modo que o exército tenha mobilidade, flexibilidade e que sofra o mínimo embaraço possível” (CAIRE, 2002, p. 28). Posteriormente, o próprio Napoleão sugere que o exército seja acompanhado por comediantes e atrizes.

As mulheres que seguiam para o combate estiveram sujeitas à violência, ao alcoolismo e às doenças venéreas. Sua participação não ocorreu sem preconceitos ou desconfianças.

No que se refere às mulheres guerreiras, eram divididas em duas categorias: aquelas que eram chefes de exército (rainhas, amazonas) e as mulheres soldados, em geral disfarçadas de homem. A mais célebre dessas mulheres foi Joana d’Arc.

Conhecida como A Donzela de Orléans, Joana d’Arc é considerada uma heroína francesa e santa pela igreja católica – é a santa padroeira da França. Foi chefe militar na Guerra dos Cem Anos. Em 1429 Joana d’Arc chegou a Orléans comandando um exército de 4000 homens, em uma atuação conhecida como a Libertação de Orléans. Entre seus comandados ela tinha um intendente, um instrutor de equitação, um capelão, um pajem e dois arautos.

Foi queimada viva em 1431, quando tinha dezenove anos, e suas cinzas foram jogadas no rio Sena. Antes, havia sido flechada quando tentava entrar em Paris. Foi canonizada em 1920.

Os anos que antecederam o século XX podem ser considerados, então, um período de transição, testemunhando uma alternância na atuação das mulheres, das cantineiras às enfermeiras.

O surgimento das primeiras mulheres militares

A Primeira Guerra Mundial irá trazer, com ela, uma radical mudança de visão sobre o papel da mulher em conflitos. A mobilização de mão-de-obra incluiu a requisição de mulheres, como voluntárias ou mesmo como combatentes, por exemplo, na Rússia e na Europa Oriental. No exército russo surgem as primeiras pilotos militares do mundo.

Não se tem conhecimento da existência de mulheres combatentes nos exércitos inglês, francês, alemão, americano ou italiano. A maioria delas tinha origem eslava ou oriental. Na Polônia, inicialmente, as mulheres serviram em organizações clandestinas, participaram de ações de

sabotagem, de informações, de transporte de armas e explosivos. Depois, lutaram na frente de combate. Foi criada uma formação militar exclusivamente feminina denominada “Legião Feminina de Voluntárias”, que chegou a possuir 3.000 componentes. (CAIRE, 2002)

Na Sérvia e na antiga Tchecoslováquia as mulheres participaram dos combates. Os países anglo-saxões, por sua vez, mantinham-nas no apoio logístico aos exércitos.

Um autor anônimo, estudioso sobre o papel das mulheres inglesas na Primeira Guerra Mundial, citado por Caire (2002), refletiu sobre a participação feminina: “[...] a Grande Guerra exigiu sacrifícios que mudaram para sempre a face do universo e que acabaram conferindo à mulher o lugar que lhe é devido por direito neste universo.” (p. 58)

Caire (2002) acrescenta que a participação das mulheres em tal conflito trouxe o reconhecimento acerca da “diversidade de funções que a mulher podia desempenhar nos exércitos.” (p. 58)

Na Inglaterra e, posteriormente nos Estados Unidos, surgem os corpos femininos militares, núcleo dos futuros corpos femininos. Na Inglaterra, no início de 1915, havia a Legião Feminina e a Reserva Voluntária Feminina, auxiliares da Marinha, Exército e Aviação Militar. As tarefas de apoio ao combate – rancho, manutenção, telefonia, telegrafia, ficaram a cargo dos corpos femininos. Em 1918 foi criada a Seção Feminina da Real Força Aérea, e algumas das mulheres desse grupo receberam funções técnicas.

Nos Estados Unidos o recrutamento de mulheres foi mais expressivo nos serviços de saúde, ainda que tenha havido demanda para serviços burocráticos em terra. Em 1901 foi criado o Corpo de Enfermeiras do Exército, organização militar sem postos hierárquicos, com soldo menor, mas submetidas a um estatuto militar.

Na França, em 1915, o Ministério da Guerra recrutou mulheres para atuarem em serviços burocráticos, tais como secretárias, redatoras, telefonistas e, posteriormente, como motoristas. Foi criado também um corpo de enfermeiras temporárias.

A Alemanha, por sua vez, constituiu um serviço feminino nacional, sob a coordenação da Cruz Vermelha. A atuação das mulheres abrangeu atividades de saúde, armamento e comunicações.

No que diz respeito à Segunda Guerra Mundial, à ocasião, a Inglaterra atribuiu definitivamente lugar à mulher no exército. Em dezembro de 1941 a lei do serviço nacional permitiu que mulheres fossem mobi-

lizadas para as funções militares. Nessa época, as mulheres passaram a representar 8,5% das forças armadas. A elas cabia substituir os homens nas tarefas não combatentes, ainda que, com a intensificação do conflito, ficassem mais próximas do combate. No final da guerra, serviam em mais de 80 tipos de funções. Atuavam em funções burocráticas, tarefas domésticas, comunicações, meteorologia, rádio, manutenção de aeronaves e navios, entre outras. As primeiras médicas militares surgiram nas três forças durante o conflito.

O governo dos Estados Unidos efetuou, em 1942, uma campanha favorável à mulher militar, tendo em vista que a sociedade desaprovava tal ideia e o Congresso estava dividido. Foi realizada uma pesquisa de opinião com vistas à inclusão da mulher, tendo sido criado o Corpo Auxiliar Feminino do Exército e a Reserva Feminina da Marinha, o primeiro dotado de estatuto civil e o segundo de estatuto militar, denotando a hesitação existente. Havia funções administrativas, de suprimento, de saúde, de engenharia, e mecânicas. Algumas pilotos femininos operaram a uma distância de apenas 17km do teatro de operações. (CAIRE, 2002)

Em 1947, com a criação da Força Aérea americana, 1500 mulheres do Exército, Marinha e Fuzileiros foram transferidas para ela. Também nesse ano foi criado um corpo permanente de enfermeiras.

Na Rússia e na Polônia pilotos mulheres foram utilizadas em combate do mesmo modo que os homens, sem distinção. Na Alemanha, por sua vez, em 1938, foi instituído o serviço militar obrigatório também para as mulheres, que ia se tornando menos seletivo à medida que aumentavam os conflitos. As mulheres trabalhavam em tarefas agrícolas, de saúde, nas comunicações, como motoristas, meteorologistas, auxiliando na defesa antiaérea e, posteriormente, como pilotos.

Segundo Bezerra (2009), os Estados Unidos criaram um grupamento feminino para a Segunda Guerra Mundial, extinto em 1978. O mesmo aconteceu na Holanda, que extinguiu em 1982 seu Corpo Feminino, e no Reino Unido, que o extinguiu em 1990. Manter as mulheres em quadros específicos representaria favorecer a segregação de gênero. Desse modo, então, diversos países, substituíram tais quadros pelo acesso de mulheres em grupamentos que permitem o ingresso de ambos os sexos.

Historicamente, a inclusão de mulheres nas Forças Armadas está relacionada ao necessário recrutamento de um contingente maior de mão de obra em tempos de crise, como ocorreu na época das guerras.

Há também países cujo ingresso de mulheres se deu por meio de alistamento ao serviço militar voluntário, como foi o caso do Chile e da Argentina – na América do Sul, dos Estados Unidos e da Rússia. Em países como Noruega e Israel, por sua vez, o serviço militar feminino é obrigatório.

Há representatividade feminina nas Forças Armadas em países como França, Alemanha, Suíça, Espanha, Croácia, República Checa, Dinamarca, Itália e Portugal. Itália e Hungria são os países cujo ingresso feminino foi mais tardio, ou seja, 1999 e 1996, respectivamente (BEZERRA, 2009).

Mathias (2005) concebe que a primeira incorporação feminina às Forças Armadas ocorreu na Dinamarca, em 1946, e acrescenta que apenas em 1988 Espanha e Portugal repetiram o feito.

A Grécia tem a primazia de possuir a primeira mulher-almirante da história, Laskarina Bouboulina, que comandou uma frota, de 1821 a 1825, para combater os turcos. No entanto, foram os dois grandes conflitos mundiais os responsáveis pela admissão, oficial e reconhecida, de mulheres nos exércitos.

A participação da mulher brasileira nos conflitos

O primeiro registro da participação de uma mulher brasileira em conflito data de 1823, e aponta para Maria Quitéria de Jesus Medeiros. Considerada a primeira militar do Brasil, lutou pela independência do país, tendo sido considerada heroína na Guerra da Independência. Recebeu, em 1996, o título de patrona do Quadro Complementar de Oficiais do Exército Brasileiro.

Maria Quitéria pediu ao pai autorização para se alistar, mas como teve seu pedido negado, fugiu de casa, cortou os cabelos, vestiu-se como um homem e se alistou usando o nome de Medeiros.

A Guerra do Paraguai também apresenta relatos sobre a participação de mulheres, ainda que a elas seja dada pouca ênfase. Mulheres combateram na Batalha de Tuiuti, bem como no episódio da Retirada da Laguna. Sua atuação, ainda que também como combatentes, foi reconhecida como de cunho assistencial e de apoio. A participação da enfermeira Ana Neri é destacada na referida guerra, tendo sido, sua motivação inicial, o socorro aos filhos. (Takahashi, 2002)

A atuação de Ana Maria de Jesus Ribeiro, mais conhecida como Anita Garibaldi, também merece destaque. Foi chamada de “heroína dos dois mundos”, por sua coragem e bravura em lutar na América e na

Itália. Seguiu Garibaldi nos combates ocorridos em Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Uruguai e Itália, a partir de 1840. Participou de lutas em Imbituba e em Curitiba, onde foi capturada, mas conseguiu fugir.

Houve também atuação de mulheres na Segunda Guerra Mundial. Em 1943, por solicitação dos militares norte-americanos, foi criado o Corpo de Enfermeiras da Reserva do Exército no Serviço de Saúde. Houve, então, a participação de setenta e três enfermeiras na Itália. Com o final da guerra as enfermeiras se desligaram do Exército. De acordo com Goulart (2010), foram convocadas voluntárias que possuíssem alguma qualificação para o serviço de enfermagem. O treinamento das enfermeiras ocorreu nos Estados Unidos e, posteriormente, elas rumaram à Itália. (MEDEIROS, 2015)

A participação feminina na Segunda Guerra foi exclusivamente assistencial, e elas sofreram toda sorte de preconceitos, inclusive por parte das mulheres dos militares, que atribuíam o interesse delas em participar ao fato de serem prostitutas. (Cansação, citada por TAKAHASHI, 2002)

As mulheres em conflitos armados e em operações de paz: o papel da ONU

A Organização das Nações Unidas (ONU), organismo internacional, reconhece a igualdade de sexos perante a lei, proibindo a discriminação de gênero. Barroso (1989) ressalta o histórico papel da ONU nos esforços institucionais para eliminar a discriminação contra a mulher. Desde 1945 está presente o princípio da igualdade entre os sexos, tendo os direitos da mulher sido ampliados a partir dos anos 70.

O Conselho de Segurança das Nações Unidas aprovou, em outubro de 2000, a Resolução 1325 (RCSNU 1325), que versa sobre Mulheres, Paz e Segurança, sendo este o primeiro documento que discute o impacto dos conflitos armados sobre as mulheres. Lima (s.d.) acrescenta que a referida Resolução “requer que todas as partes em um conflito armado protejam as mulheres e promovam participação feminina nos processos de negociação de paz e na reconstrução pós-conflito.” (p. 4)

O documento supracitado demanda a participação feminina na construção da paz, bem como a proteção das violações dos direitos humanos e a promoção do acesso à justiça e aos serviços para enfrentar a discriminação (ROCHA, 2015). A atuação feminina se insere, portanto, nos pilares da Resolução: participação das mulheres em processos de paz, proteção das mulheres em situações de conflito e prevenção da violên-

cia contra as mulheres. (LIMA, 2015)

Ainda que apresente recomendações concretas, muitos problemas persistem. As mulheres e as crianças continuam sendo as maiores baixas em conflitos, com violação dos direitos humanos, violência de gênero, física e sexual. A RCSNU 1325 acredita na contribuição feminina para a construção e a manutenção da paz, pontuando que sejam consideradas as necessidades de mulheres e meninas durante e depois de conflitos violentos, por serem elas particularmente afetadas. (FRITZ, 2010)

No Brasil, 1% do efetivo das tropas em missões de paz é composto por mulheres (LIMA, 2015). Militares das Forças Armadas do sexo feminino estão presentes na Missão das Nações Unidas para a Estabilização do Haiti (Minustah), em funções de jornalismo, relações públicas e assessoria jurídica, entre outras. Há também uma oficial da Marinha como observadora militar na Costa do Marfim, além da ocorrência da participação de policiais militares mulheres no Timor Leste, Guiné Bissau, Sudão do Sul e Haiti. (LIMA, 2015)

Fritz (2010) ressalta a importância das Organizações Não-Governamentais (ONGs) na adoção da Resolução 1325, e lamenta existirem apenas treze planos nacionais de ação em prática, treze anos após a promulgação da Resolução. Há, ainda, segundo ele, pouco conhecimento sobre ela e seu conteúdo, recomendando que ocorra sua divulgação, sobretudo no meio acadêmico.

Lima (2015) atribui à formação de pessoas uma importante contribuição do Brasil para as missões de paz. Nessa tarefa, destaca o Centro Conjunto de Operações de Paz no Brasil (CCOPAB), que pontua a temática de gênero nos cursos que ministra, destinados aos militares designados, individualmente ou compondo tropa, para missões de paz.

Donadio (2013) acrescenta que a perspectiva de gênero de uma força militar em uma operação de paz engloba tanto as atividades e projetos desenvolvidos com a população local quanto a perspectiva dentro do contingente. Acrescenta que na Minustah o que mais tem se desenvolvido é a que diz respeito ao interior da força militar de paz.

O Ministério da Defesa (MD) vem, nos últimos cinco anos, buscando incrementar a participação da mulher militar na tomada de decisão quanto à solução de conflitos, bem como na proteção de mulheres em situações de conflitos armados, em uma clara posição de inseri-la na busca da paz (PRATES, 2015). Em dezembro de 2011 o MD e a ONU Mulheres assinaram carta de intenções visando ampliar a presença fe-

minina em operações de paz e, desde então, a ONU Mulheres participa dos treinamentos do CCOPAB. Em 2012, por sua vez, o MD e a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) firmaram um protocolo de intenções, dando origem a cinco Ações do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) 2012-2015.

Para Lima (2015), a adoção de medidas no contexto da Resolução 1325 e na agenda de Mulheres, Paz e Segurança não requer, necessariamente, a adoção de um Plano Nacional de Ação, vinculando o Brasil às normas internacionais, posto que o país já vem adotando medidas que legitimam a implementação da Resolução, ainda que de forma parcial.

Alinhado às propostas de ampliar as discussões acerca da presença da mulher nas Forças Armadas e à implantação da Resolução 1325 da ONU, o MD instaurou, em setembro de 2014, a Comissão de Gênero do Ministério da Defesa (CGMD). Dessa forma, incorpora a perspectiva de gênero na formulação e execução das políticas públicas na área de competência do Ministério da Defesa, com a finalidade de propor e estudar ações para a efetivação dos direitos das mulheres e igualdade nas Forças Armadas e no âmbito da administração central do MD.

De acordo com a Portaria 893, que instituiu a Comissão (BRASIL, 2014a), o comitê possui caráter consultivo e é composto por representantes – titular e suplente, do MD no Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, além de representantes dos órgãos que compõem a estrutura do Ministério, funcionários das chefias e secretarias da Defesa. Entre os setores representados estão o Gabinete do Ministro, os Comandos das Forças (Marinha, Exército e Aeronáutica), a Escola Superior de Guerra (ESG) e o Instituto Pandiá Calógeras. As autoras deste texto integram a Comissão, como representantes da ESG. (BRASIL, 2014b)

Em fevereiro de 2015 foi aprovado o Regimento Interno da CGMD, cujo texto se reporta às atribuições e formas de deliberação da Comissão. (BRASIL, 2015)

As conquistas e os desafios femininos

Barroso (2015) destaca a importância de Bertha Lutz – administradora, política e cientista, no universo das conquistas femininas no Brasil, por ter liderado campanha a favor do voto feminino, feito conquistado em 1932. O primeiro país a garantir à mulher o direito de voto foi a Nova Zelândia, em 1893, ao passo que na América Latina cabe tal primazia ao Equador, que o fez em 1929.

Há conquistas, também, trazidas pela instauração dos Conselhos dos Direitos da Mulher, a partir de 1982, pelo direito a creche e pelas iniciativas contra a violência dirigida às mulheres. No entanto, no campo do trabalho a questão das diferenças salariais entre homens e mulheres persiste. A origem dessas diferenças pode estar na dicotomia entre a legislação e a prática no estabelecimento dos salários para homens e mulheres: embora a Constituição de 1934 já estabelecesse a igualdade salarial, em 1940, ao ser determinado o salário mínimo, foi autorizado o pagamento de um salário menor para as mulheres.

No que diz respeito às mulheres que optam pelo ingresso nas Forças Armadas, Carreiras e Stiehm (TAKAHASHI, 2002) enfatizam que obstáculos e desafios se apresentam a elas, em especial no que diz respeito à sua participação na atividade-fim, reservando-lhes, em muitos casos, a atuação em setores administrativos, de apoio e de saúde. As características de mobilidade geográfica e o risco da atividade, associadas à profissão militar, por vezes justificam o não acesso das mulheres às atividades de combatente.

A realidade das mulheres militares brasileiras não é diferente do cenário de desafios e dificuldades que se impõe às mulheres em geral.

As mulheres nas FFAA do Brasil: três décadas construindo sua história

*A história brasileira é fruto de cinco séculos.
Del Priore; Venancio*

Compreender a história de uma nação significa priorizar seus momentos críticos, de modo que sirvam como relevantes parâmetros para a sua reconstrução. Sob essa ótica, entender a inclusão do gênero feminino nas Forças Armadas brasileiras pressupõe olhar o momento histórico de sua ocorrência.

Os anos 80 carimbam as páginas da história do Brasil com a presença feminina. As iniciativas referentes ao ingresso da mulher na vida castrense são concretizadas, tendo como pano de fundo a abertura política no país.

Os anos 80 no Brasil. O contexto psicossocial da mulher brasileira

Um breve panorama brasileiro dos anos 80. A década de 80 se anuncia em pleno processo de redemocratização no Brasil. A sucessão pre-

sidencial se dá por meio de eleições indiretas, desde 1964, controladas pelas Forças Armadas por intermédio do Congresso Nacional. O General João Baptista de Oliveira Figueiredo sucede, em 1979, o General Ernesto Geisel, dando continuidade ao prenúncio do fim do governo militar. Já não há mais movimentos armados urbanos e o processo de abertura política, não linear, consolida-se ao final dos anos 70, com a revogação do Ato Institucional 5 (AI-5), a suspensão da censura e a anistia aos presos políticos.

É nesse cenário que surgem os anos 80, com um militar presidindo o estado brasileiro e acenando com articulações políticas de garantia do partido de sustentação do governo – que se mantém intacto – enquanto a oposição se pulveriza em vários outros partidos.

Atentados com bombas carimbam com morte, medo e desconfiança as páginas da abertura política do Brasil, evidenciando a postura radical de grupos autoritários contrários àquela estratégia. Entretanto, em que pese a tensão gerada por tais ações, o governo se mantém firme em seu propósito de abertura.

O ano de 1981 tem início com uma significativa recessão, o que mobiliza o povo brasileiro a manifestar-se nas ruas.

A inflação, que atinge taxas elevadíssimas, associa-se agora à estagnação ou ao declínio econômico [...]. Após décadas de crescimento elevado ou moderado, a industrialização amarga uma crise sem precedentes. Como consequência dessa situação, o número de pobres amplia-se. [...]. Acompanhando o quadro de empobrecimento da população, a criminalidade urbana expande-se rapidamente, e a ela associa-se o tráfico de drogas. (DEL PRIORE; VENANCIO, 2010, p.287-288)

É nesse contexto que a sociedade brasileira passa a se manifestar mais ativamente, demonstrando sua insatisfação com os rumos do país, o que começa a se refletir nas urnas, gradativamente fortalecendo os partidos de oposição e os movimentos para eleições diretas. A adesão popular é tamanha a ponto de congregar em comícios até um milhão de pessoas, o que se tornou conhecido como o movimento das Diretas-Já!

Em 1985, a oposição alcança o poder, sustentada principalmente quando as elites se dividem, os setores militares radicais recuam e a mídia fica fortemente influenciada pelas mobilizações populares. Contudo, o candidato vitorioso, Tancredo de Almeida Neves, não consegue tomar posse, por motivo de grave doença que o leva a morte. Na manhã de 15 de março, o Congresso Nacional empossa o então vice-presidente

da República, José Sarney, personalidade alinhada ao vice-presidente do General Figueiredo.

Políticas de contenção da inflação, planos econômicos mal sucedidos e corrupção marcam a nova gestão. Por outro lado, a democracia avança – um marco na história do país é a convocação da nova Constituinte em 1988. Ainda é neste período que amplia-se a participação eleitoral, estendendo-se aos analfabetos e aos menores de 16 anos o direito de votar.

Em novembro de 1989, o Brasil elege o primeiro presidente por voto direto do povo, após o Regime Militar (1964/1985) e o único deposto por um processo de impeachment no país. Fernando Affonso Collor de Mello encerra o seu governo em meio a uma forte crise econômica e ampla corrupção.

A evolução do gênero feminino na sociedade brasileira. As mulheres brasileiras começaram a frequentar a universidade em 1874 e adquiriram o direito de votar e ser votadas em 1932. Passaram a jogar futebol profissionalmente a partir de 1981 (D'ARAUJO, 2015).

Os anos 80 carimbam as páginas da história do Brasil com a presença feminina. As iniciativas referentes ao ingresso da mulher na vida castrense são concretizadas, tendo como pano de fundo a abertura política no país.

Durante muito tempo, observa-se que as jovens brasileiras veem-se protegidas, controladas e envolvidas por “restrições e cuidados para que sua profissionalização não se chocasse com sua feminilidade.” (LOURO, 2013, p.453). Percebidas em um mundo de fragilidade, viver à margem do mundo doméstico representaria um risco para a formação da família, a condição da maternidade e o cumprimento dos deveres do lar, podendo comprometer suas funções sociais.

É nos anos 70, numa conjuntura ascendente da indústria nacional, que a mulher brasileira alia-se a entidades representativas da sociedade para lutar por direitos que lhe garantam a inserção no mercado de trabalho.

Somente em 1975 a Organização das Nações Unidas “reconhece o papel da mulher e declara o início da década da mulher no mercado, na política, etc.” (ESTRELA, 2013). O autor destaca, ainda, os anos 80 como uma época de conquistas, onde o gênero feminino é um dos principais agentes transformadores.

No Brasil, a história da mulher no mercado de trabalho vem sendo construída sustentada por duas vertentes: “a queda da taxa de fecundi-

dade e o aumento no nível de instrução da população feminina. Estes fatores vêm acompanhando, passo a passo, a crescente inserção da mulher no mercado e a elevação de sua renda” (PROBST, 2015, p.6). A autora cita, ainda, a analista do Departamento de Rendimento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Vandeli Guerra, que, contudo, aponta a pouca relevância da velocidade com que isto se dá. “O que estamos constatando é uma quebra de tabus em segmentos que não empregavam mulheres. Nas Forças Armadas, por exemplo, elas estão ingressando pelo oficialato. Para consolidar sua posição no mercado, a mulher tem cada vez mais adiado projetos pessoais, como a maternidade. A redução no número de filhos é um dos fatores que tem contribuído para facilitar a presença da mão-de-obra feminina, embora isto não seja visto pelos técnicos do IBGE como uma das causas da maior participação da mulher no mercado.” (PROBST, 2015, p.6)

No início dos anos 80, com o rápido crescimento da mobilização dos diversos setores da sociedade brasileira, que reclamam a redemocratização do país e melhoria das condições de vida, de trabalho e sociais, interrompe-se, finalmente, um silêncio de anos, quando as vozes femininas são ouvidas a ponto de levar a modificações dos modelos de cidadania no país. “Não podemos deixar de reconhecer que as aspirações à cidadania no mundo do trabalho, as que buscam proporcionar iguais oportunidades entre homens e mulheres, passam por um demorado silêncio, interrompido entre 1979 e 1985.” (GIULANI, 2013, p.644)

Na política, segundo ainda Giuliani, “ocorre uma união entre grupos de mulheres trabalhadoras, grupos feministas, certas organizações sindicais, partidos e alguns setores que atuam nas instituições de administração do Estado.” (p.645) As consequências de tal junção impõem um novo pensar sobre a divisão sexual do trabalho no Brasil.

“Assim, muitas queixas e relatos sobre a discriminação e a segregação sexual conseguem sair das paredes domésticas em que até então estavam enclausuradas e tornam-se fontes de denúncias e de demandas de novos direitos. Tais atitudes conseguem atingir os alicerces das relações sociais questionando os principais espaços coletivos: o local de trabalho, a prática sindical e a própria família.” (GIULANI, 2013, p.645)

Os anos 80 podem ser vistos como emblemáticos para as mulheres brasileiras. Ingressam com determinação no mercado de trabalho, brigam por seus espaços, rompem com paradigmas que as classificam

como exclusivamente frágeis, submissas e doces e, não raro, sustentam suas próprias famílias e cumprem jornadas múltiplas. Por outro lado, a violência contra as mulheres aumenta, podendo simbolizar uma resposta cruel às rupturas que as fizeram evoluir historicamente.

É nesse momento histórico de transição – nos cenários social, político e econômico – que as Forças Armadas brasileiras passam a integrar o gênero feminino em suas fileiras, deixando de ser, os quartéis, territórios exclusivamente masculinos.

A primeira notícia sobre a intenção de incluir o gênero feminino nas Forças Armadas brasileiras remonta ao ano de 1975, quando elaboraram “um projeto de lei para abertura da carreira militar às mulheres, tendo sido vetado pela Presidência da República.” (ALMEIDA, 2008, p. 82)

Segundo Almeida, em 1979, o Senador Orestes Quércia apresenta projeto de lei que propõe o ingresso voluntário das mulheres nas escolas militares de nível superior, julgando inconveniente a inclusão feminina por meio de serviço militar obrigatório.

O pioneirismo da Marinha do Brasil

A criação do Corpo Feminino da Reserva da Marinha (CFRM) é efetivada por meio da Lei nº 6807, de 07 de julho de 1980, destinando-se “a atender encargos do interesse da Marinha, relacionados com atividades técnicas e administrativas.” (BRASIL, 2015)

Almeida, citada por Santos (2015), busca identificar, em estudo referente ao processo decisório sobre a admissão da mulher militar, os determinantes que influenciaram tal processo. Segundo a autora, neste período de redemocratização do país, tal decisão justifica-se por ir “além do festejado pioneirismo atribuído à Marinha” (p.2). Seu estudo aborda “as qualidades tradicionalmente atribuídas ao feminino e sua contribuição na humanização da imagem da instituição colaborando para o estreitamento das relações com a sociedade civil.”(p.2)

Com suas necessidades explícitas de reposição de pessoal, o processo seletivo na Marinha deu-se em etapas sucessivas, por meio de concurso público de âmbito nacional. As aprovadas em provas escrita e oral de conhecimentos profissionais, prova de comunicação e expressão, entrevista, exame psicológico, exame de suficiência física e exame de saúde deveriam realizar os respectivos estágios de adaptação, concluí-los com aproveitamento para só então comporem os quadros do CFRM.

A previsão inicial era de que as mulheres militares da Marinha exercessem suas atividades profissionais em terra, em Organizações Militares, de acordo com as necessidades da Força e conforme suas habilitações e qualificações pessoais. De acordo com dados coletados em palestra proferida pela Capitão-de Mar-e-Guerra Aldner Peres de Oliveira, em 9 de outubro de 2013, no Programa de Atualização da Mulher ministrado pela Escola Superior de Guerra, foram destinadas mais de 500 vagas a profissionais das áreas de saúde, administrativa e tecnológica e selecionadas 203 oficiais, pertencentes às especialidades de Medicina, Enfermagem, Odontologia, Farmácia, Psicologia, Nutrição, Serviço Social, Engenharia Eletrônica, Engenharia Cartográfica, Biblioteconomia, Estatística, História, Pedagogia, Processamento de Dados (Informática), Educação Física e Meteorologia. Também foram selecionadas 311 praças nas especialidades de Contabilidade, Secretariado, Patologia Clínica, Enfermagem, Prótese Dental, Radiologia Médica, Administração Hospitalar, Artes Gráficas, Eletrônica e Estatística. (OLIVEIRA, 2013)

A ascensão aos postos e graduações do gênero feminino na Marinha foi planejada com um olhar diferenciado quando comparada a carreira masculina. Às mulheres oficiais foi definido o alcance ao posto máximo de Capitão-de-Fragata, com uma demanda de tempo superior à dos homens. De acordo com Orichioetall (2012), estes “poderiam alcançar as patentes máximas de Capitão-de-Mar-e-Guerra e Almirante; patentes estas interditas às mulheres. Também havia diferenciações inerentes aos interstícios exigidos para as promoções, pois as mulheres deveriam submeter-se a um longo período de estágio probatório, qual seja, de nove anos, antes de sua incorporação definitiva” (p.3)

Se por um lado a Marinha do Brasil se destacava pela posição de vanguarda frente às outras Forças Armadas – devido à incorporação de mulheres em seus quartéis – por outro lado, aparentemente, apontava em uma direção que sinalizava um desenvolvimento restritivo em sua carreira, sem possibilidades, inclusive, da assunção de comando. Homens e mulheres, distintas possibilidades de crescimento na carreira! Era o que vigorava nos primeiros anos na Marinha do Brasil.

Em meados dos anos 90, tal diferenciação deixa de existir. Com a promulgação da Lei N° 9.519, de 26 de novembro de 1997, que reestrutura os Corpos e Quadros de Oficiais e Praças da Marinha (LRCQ), além de extinguir o CAFRM, amplia-se consideravelmente a inclusão

do gênero feminino nas ações da Força Naval. As mulheres passam a compor os Corpos de Intendentes, de Engenheiros, de Saúde, os Quadros Técnico e Auxiliar da Armada, o Corpo Auxiliar de Praças e o Quadro de Músicos do Corpo de Praças de Fuzileiros Navais, sendo incorporadas a cada uma das especialidades e carreiras antes destinadas apenas aos homens, mudando significativamente as perspectivas de ascensão. (BRASIL, 2015)

Como estabelece a Lei 9519, a igualdade entre homens e mulheres deve ser respeitada, salvaguardando-se as especificidades da força. Tal instrumento legal oferece, a partir de então, o suporte necessário para a implantação das modificações determinadas pela Marinha para minimizar o tratamento diferenciado de gênero, presente até então.

Segundo dados obtidos na palestra realizada pelo Contra-Almirante Jorge Machado, proferida na 2ª Reunião de Gênero do Ministério da Defesa, realizada em 9 de fevereiro 2015, em Brasília, nos dias atuais, a Marinha do Brasil conta com 7602 militares do sexo feminino, o que constitui 10,02% do efetivo da Força Naval. As oficiais que integram os Quadros de Carreira e Temporários somam 3394 mulheres, representando 30,37% da oficialidade. Atuam nas áreas Administrativa (1428), de Saúde (1718) e Engenharia (248), integrando os Corpos e Quadros da Marinha, conforme suas formações de nível superior. (MACHADO, 2015)

Também de acordo com Machado (2015), as Praças do gênero feminino representam 6,5% do total de militares desta categoria, constituindo 4208 mulheres, possuidoras de nível médio de escolaridade e distribuídas nas organizações em função de suas formações. Cabe destacar a presença de mulheres com formação em música na Banda Sinfônica de Fuzileiros Navais e no Conjunto Fuzibossa, sendo o primeiro de reconhecimento internacional.

Ainda integrando o ininterrupto processo de aperfeiçoamento da gestão de seu pessoal, a Marinha passa a admitir, em 2014, a primeira turma de Aspirantes femininas da Escola Naval, traduzindo a motivação da Força em compor, cada vez mais, as suas fileiras integrando homens e mulheres.

Neste cenário atual, a Marinha do Brasil reformula seus Quadros e Corpos, oferecendo, às mulheres, oportunidades de desenvolvimento na carreira análogas àquelas já disponíveis para os homens. As oficiais e praças acessam aos postos mais elevados, quando pertinente. Coman-

dam, dirigem e chefiam organizações que, outrora, eram conduzidas pelo gênero masculino. O marco mais relevante desse processo é atingido em novembro de 2012, quando a Presidenta Dilma Rousseff assina a promoção da primeira mulher a ocupar um cargo de Oficial General das Forças Armadas brasileiras, a Contra-Almirante Dalva Maria Carvalho Mendes. Essa ação marca a Força Naval como aquela que se destaca, mais uma vez, na história do Brasil pelo seu pioneirismo em atos e olhares de inserção do gênero feminino.

A experiência que deu certo na Força Aérea Brasileira

Um ano após o ingresso da mulher na Marinha do Brasil, a Aeronáutica passa a desenvolver ações para a inclusão do gênero feminino em sua corporação.

Também inspirada pelas mudanças presentes na passagem de década, quando o Brasil se vê em pleno processo de abertura política e redemocratização, as primeiras mulheres militares da Força Aérea ingressam, em 1982, no Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica, abrangendo os Quadros Femininos de Oficiais (QFO) e de Graduados (QFG).

Respaldo pela Lei nº 6.924, de 29 de junho de 1981, que cria o CFRA, “destinado a atender necessidades do Ministério da Aeronáutica relacionadas com atividades técnicas e administrativas” (BRASIL, 2015), o acesso da mulher no Ministério da Aeronáutica também se dá, a exemplo da Marinha, por meio de concurso público. O processo seletivo, com vistas à matrícula no Estágio de Adaptação ao QFO ou ao QFG, prevê os exames básicos e eliminatórios de conhecimentos especializados, psicotécnico, médico e de aptidão física.

Em 01 de agosto de 1982, 156 mulheres matriculam-se na primeira turma de convocadas para o Estágio de Adaptação ao Quadro Feminino de Oficiais (QFO), no lendário Campo dos Afonsos, no Rio de Janeiro, berço da aviação militar brasileira, incluindo as especialidades de Análise de Sistemas, Assistência Social, Biblioteconomia, Enfermagem, Fonoaudiologia, Nutrição e Psicologia. Na mesma data, 147 mulheres ingressam na primeira turma do Quadro Feminino de Graduadas (QFG), nas especialidades de Enfermagem e Técnica de Programação, no Centro de Instrução de Graduados da Aeronáutica (CIGAR), em Belo Horizonte. A previsão inicial para os Quadros de Oficiais e Graduados era de que atingissem, em suas respectivas carreiras, o posto máximo de Tenente-Coronel e a graduação de Suboficial.

Com o passar do tempo, novas carreiras vão sendo incorporadas ao Corpo Feminino da Aeronáutica, bem como ocorrem novas formas de ingresso do gênero feminino na Força Aérea.

Em 1990, forma-se a última turma do QFG e, no ano seguinte, a última turma do QFO. As especialidades do QFO são absorvidas pelo Quadro Complementar, em que pese a sua condição de temporalidade. As especialidades do QFG incorporam-se ao Quadro de Suboficiais e Sargentos, extinguindo-se, assim, os Quadros Femininos de Oficiais e de Graduados da Aeronáutica. Se as militares graduadas foram absorvidas naturalmente pelo quadro de sargentos já existente, o mesmo não ocorreu com as oficiais, pois não existia correspondência com outras carreiras ocupadas pelo gênero masculino, impossibilitando-as de assumir cargos de comando, direção e chefia e atingir postos mais elevados.

Ainda em 1990, mulheres com formação em Medicina, Odontologia e Farmácia são admitidas, por meio de concurso público, nos quadros de carreira existentes, integrando homens e mulheres com a mesma formação. Vislumbra-se, a partir de então, a possibilidade da mulher médica militar da Aeronáutica alcançar o posto de Brigadeiro, acesso não previsto às pioneiras do Quadro Feminino.

Os Quadros Temporários da Aeronáutica também passam a admitir a mulher em seus contingentes, a partir de 1991, com a possibilidade de compô-los durante oito anos, sejam integrando o Quadro Complementar de Oficiais, o Quadro de Oficiais Convocados e o Quadro de Sargentos Convocados.

Em 1995, quebra-se um importante paradigma, quando os portões da Academia da Força Aérea (AFA) se abrem para as mulheres do Quadro de Intendentes. Passam a conviver diuturnamente, na AFA, jovens homens e mulheres que se preparam para pensar a logística no Comando da Aeronáutica. Quatro anos depois, formam-se as primeiras oficiais do gênero feminino em uma Academia Militar no Brasil, distinguindo novamente a Aeronáutica pelo pioneirismo, sendo a primeira das três forças a permitir à mulher uma formação acadêmico-militar igual a dos homens em um curso de carreira com perspectiva de assunção ao generalato (SANTOS, 2015).

Em 1996, após 45 anos de história, o Instituto Tecnológico da Aeronáutica (ITA) admite mulheres em seu concurso de ingresso, deixando a instituição de ser reduto exclusivo de homens, em uma carreira tradicionalmente masculina.

No ano de 2002 a Escola de Especialistas passa a admitir o ingresso de mulheres, formando sargentos do gênero feminino naquela que é considerada uma das mais relevantes escolas de formação técnica do Brasil.

O ano seguinte constitui-se um marco significativo para a conquista feminina: à mulher brasileira é permitido pilotar aeronaves militares. Assim, em 2003 a Aeronáutica abre vagas para as mulheres ingressarem no Quadro de Oficiais Aviadores, dando prosseguimento ao acesso feminino à AFA, agora voltadas para a sua atividade fim. Novamente a Força Aérea congrega homens e mulheres conferindo-lhes a mesma formação acadêmica e militar, desta feita na atividade aérea, sua destinação primordial.

Em continuidade ao aprimoramento do processo de administração de pessoal na Aeronáutica, é aberto, no ano de 2014, o concurso para a 1ª turma do Quadro de Oficiais de Apoio (QOAp), composto por homens e mulheres com formação profissional de nível superior, com vistas a ocupar funções de suporte para as atividades-fim nas áreas de saúde, ciências exatas, humanas, infraestrutura, dentre outras. Diferentemente dos quadros técnicos complementares, que se caracterizam pela transitoriedade, o QOAp, por ser um quadro de carreira, prevê a ascensão ao posto de Coronel, preenchendo uma lacuna até então existente na Força Aérea e permitindo vislumbrar a ocupação, no futuro, de relevantes cargos de Comando, Direção e Chefia por mulheres especializadas.

Conforme dados obtidos em palestra proferida pela Tenente-Coronel QFO Luciane Scrivano Capanema de Souza, em 23 de setembro de 2014, no Programa de Atualização da Mulher ministrado pela Escola Superior de Guerra, a Força Aérea planeja voos ousados para 2016. O ingresso de meninas na Escola Preparatória de Cadetes-do Ar apresenta-se como um dos maiores desafios que a Aeronáutica terá que enfrentar. Integrar e acompanhar adolescentes de ambos os sexos será uma missão fascinante que, certamente, servirá mais uma vez de exemplo para as demais Forças. (SOUZA, 2014)

Constitui-se, desse modo, o grupamento de mulheres da Força Aérea Brasileira. Em que pese ser a mais jovem das Forças Armadas, a FAB supera as demais Forças não somente pelo pioneirismo da atuação feminina em sua linha de frente, como também por contemplar o maior contingente militar feminino: 10551 oficiais e graduadas (15% do efetivo total de militares da ativa), segundo dados obtidos na palestra rea-

lizada pelo Brigadeiro-do-Ar Aldo Matsuhiro Miyaguti, proferida na 2ª Reunião de Gênero do Ministério da Defesa, realizada em 09 de fevereiro de 2015, em Brasília (MIYAGUTI, 2015).

É com orgulho e admiração que o Brasil vê suas jovens mulheres, egressas da Academia da Força Aérea, possuidoras de plenas condições para pilotar aviões helicópteros, aeronaves de transporte e de caça. Também com imodéstia comemora-se o fato de a Coronel médica Carla Lyrio Martins ter assumido, em 2015, o comando da Casa Gerontológica Brigadeiro Eduardo Gomes, primeiro cargo feminino de destaque na área médica.

Consolidando a presença feminina no Exército

Se a Marinha do Brasil distingue-se pelo pioneirismo na admissão do gênero feminino em suas fileiras, se a Força Aérea Brasileira revela um olhar inédito ao abrir os portões de sua Academia Militar para jovens cadetes aspirantes à Intendência e à Aviação, o Exército Brasileiro também é merecedor de especial distinção.

É por meio do concurso para o Quadro Complementar de Oficiais que o Exército admite o ingresso das mulheres brasileiras em seu contingente, em 1992, não fazendo distinção de gênero.

A Lei nº 7.831, de 2 de outubro de 1989, cria o Quadro Complementar de Oficiais do Exército (QCO), “destinado a suprir as necessidades de suas Organizações Militares com pessoal de nível superior para o desempenho de atividades complementares” (BRASIL, 2015), promovendo a concorrência entre homens e mulheres em igualdade de condições, com possibilidades de atingir o posto de Coronel, em diferentes formações superiores.

Os dados a seguir foram extraídos da palestra apresentada pelo General de Brigada Fernando Marques de Freitas, proferida na 2ª Reunião de Gênero do Ministério da Defesa, realizada em 09 de fevereiro de 2015, em Brasília. (FREITAS, 2015)

Em 1992, 49 mulheres matriculam-se na então Escola de Administração do Exército, na cidade de Salvador, após aprovação nas etapas do processo de seleção: exame intelectual, inspeção de saúde, exame de aptidão física, verificação documental preliminar e revisão médica e comprovação dos requisitos para matrícula. As primeiras mulheres do Exército possuem formações superiores em Administração, Economia, Informática, Direito, Magistério, Estatística, Ciências Contábeis e Pedagogia, áreas que, à época, atenderam às necessidades da Força.

Em 1996, 290 mulheres com formação em Medicina, Odontologia, Veterinária e Farmácia são incorporadas para a prestação de serviço militar na área de saúde, ficando instituído o Serviço Militar Temporário Feminino Voluntário.

Um ano após, o Instituto Militar de Engenharia recebe a inscrição do gênero feminino, matriculando a 1ª turma de 10 mulheres, incluídas posteriormente no Quadro de Engenheiros Militares como 1º tenentes.

Progressivamente, outras oportunidades de ingresso foram acessadas pelas mulheres. A Escola de Saúde do Exército matricula e forma, em 1997, sua primeira turma de oficiais médicas, dentistas, farmacêuticas, veterinárias e enfermeiras de nível superior, reforçando o contingente da área de saúde com pessoal de carreira e assegurando uma atuação continuada.

No ano de 1998, institui-se o Serviço Técnico Temporário, para profissionais pertencentes a outras áreas que não, exclusivamente, a de saúde. Forma-se a 1ª turma de 519 mulheres advogadas, administradoras de empresas, contadoras, professoras, analistas de sistemas, engenheiras, arquitetas, jornalistas, entre outras áreas.

Em 2001, permite-se a participação de mulheres no concurso público para o preenchimento de vagas no Curso de Sargento de Saúde, que passa a funcionar no ano seguinte. Em 2013, o Comando de Aviação do Exército admite Sargentos Técnicos Temporários femininos para atuação em área predominantemente atribuída ao gênero masculino: a manutenção de aeronaves.

O Exército Brasileiro, última Força Armada a incluir o gênero feminino em seu contingente, reúne atualmente um significativo quantitativo de mulheres. Segundo Freitas (2015), somam 7621 mulheres, representando 10% do efetivo total, das quais 4357 são oficiais e 3264 graduadas, as quais exercem suas atribuições em todo o território nacional.

O Exército se prepara e faz adaptações para, em 2017, receber mulheres na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) e na Escola de Sargentos das Armas (EsSA). Em breve elas irão realizar cursos antes exclusivos do universo masculino, atendendo ao que prevê a Lei Nº 12.705, de 8 de agosto de 2012. (BRASIL, 2012)

Mathias e Adão (2013) consideram a referida lei um avanço quanto à participação feminina nas Forças Armadas brasileiras, posto que estabelece que o ingresso das mulheres no Exército é irrestrito, possível na

linha militar bélica. As autoras consideram, inclusive, que esta lei é uma iniciativa para a promoção de maior participação de mulheres militares em zonas de conflito sob o suporte da ONU, como prevê a Resolução 1325 dessa Organização.

As componentes femininas do Exército tem se destacado em um ambiente militar considerado tradicional. A Major médica Carla Clausi é um exemplo dessa distinção, pois atualmente é chefe do Hospital de Guarnição de João Pessoa, na Paraíba. Cabe ressaltar que essa militar já havia atuado, em 2008, na força de paz no Haiti. À ocasião, integrou o Batalhão de Infantaria de Força de Paz e chefiou a equipe de resgate na escola La Promesse, em Porto Príncipe, que desabou com 90 crianças dentro. Também pertence à primeira turma de mulheres que cursaram a Escola de Comando e Estado-Maior do Exército (ECEME), em 2011.

Segundo o sítio DefesaNet (2015), centenas de militares brasileiras já serviram na Missão das Nações Unidas para a Estabilização do Haiti (MINUSTAH). Atualmente, dez se preparam para serem enviadas ao país caribenho em maio de 2015, quando participarão do 22º Contingente do Brasil na Missão de Paz. De acordo, ainda, com dados coletados, o Brasil tem catorze mulheres no Batalhão Brasileiro (BRABAT), quatro na Companhia de Engenharia de Força de Paz (BRAENGCOY) e uma no Grupamento de Fuzileiros Navais (ASCOM, 2015).

A presença da mulher nas Forças Armadas brasileiras vem ocorrendo de forma gradual, de acordo com as demandas e especificidades de cada Força. Uma certeza é a de que vem contribuindo para o fortalecimento e a institucionalização da Política Nacional das Mulheres no Brasil.

Vislumbrando novas conquistas

A partir de 1980 tornou-se possível às mulheres serem militares da Marinha, bem como quase todas as unidades das polícias estaduais da federação brasileira passaram a incluir o gênero feminino. Em setembro de 2006 foi promulgada a Lei Maria da Penha⁴. Muitas conquistas, pode-se dizer.

No entanto, em março de 2015, em debate ocorrido na Casa do Saber, no Rio de Janeiro, as reclamações relacionadas à desigualdade de gênero ainda eram a tônica – e estamos em pleno século XXI. À ocasião, a socióloga Thereza Lobo considerou que a desigualdade de gê-

nero é “a doença da humanidade” (COHEN, 2015). Há desigualdade no mercado de trabalho e na remuneração, bem como na divisão dos trabalhos domésticos e na educação dos filhos.

Barroso (2015), ao analisar a inserção das mulheres nos altos escalões da administração pública no Brasil, corrobora com a opinião de Lobo (2015), tendo constatado que, ainda que o mercado de trabalho tenha se ampliado, há muitos desafios a serem superados. Cargos, funções e gratificações no serviço público, em especial os mais elevados, ainda são primazia dos homens.

No que diz respeito às mulheres militares, não há consenso na reflexão acerca das conquistas até o momento. Mesmo as mulheres oriundas de países que conquistaram a igualdade na participação em operações de combate, há questionamentos que precisam ser colocados na pauta das discussões (PETRONIO, 2015).

Uma capitã americana combatente, do corpo de fuzileiros navais, que atuou no Afeganistão e no Iraque, queixa-se do fato de que as decisões sobre a abertura da arma de infantaria para as mulheres ter sido tomada por um pequeno número de civis que desconheciam os possíveis efeitos – médicos, em especial – das operações de combate prolongadas no organismo feminino. Reivindica, portanto, estudos científicos que antecedam decisões políticas. A referida militar queixa-se de estar, atualmente, com sérios problemas de saúde, de ter se deteriorado em grau mais elevado, fisicamente, comparativamente aos seus colegas homens, e de estar fisicamente incapaz para o serviço ativo, estando impedida de atingir o generalato.

Mulheres de origem curda, por sua vez, se armaram e foram combater o estado islâmico, como forma de lutar contra o fundamentalismo. O correspondente da CNN Salih (2015), no entanto, pesquisou que as mulheres viraram combatentes para escapar dos abusos no casamento ou de outras formas de repressão.

-
4. A Lei N° 11.340, de 7 de agosto de 2006, recebeu esse nome como uma homenagem a Maria da Penha Maia Fernandes, marco na história das lutas femininas brasileiras. Farmacêutica cearense, lutou por vinte anos para que seu marido e agressor, Marco Antonio Heredia Viveiros, fosse criminalizado pelas tentativas de violência doméstica e familiar – e de assassinato que sofreu inúmeras vezes. Preciso recorrer a instituições internacionais e a ONGs, que pressionaram o Brasil, até que a referida lei foi criada. (BRASIL, 2006)

Ainda imperam barreiras que terminam por discriminar as mulheres, dificultando a evolução do acesso feminino às Forças Armadas. Bezerra (2009) as analisa e conclui que dentre elas está a crença em que há uma fragilidade natural na mulher, uma debilidade feminina que a impede de desempenhar funções onde a força física seja exigida.

Outra crença, complementar à anterior, refere-se a ser necessário proteger a mulher por sua fragilidade, não cabendo a ela expor-se a atividades de risco. À mulher está disponível a maternidade, os filhos, devendo afastar-se da violência associada à guerra.

O custo político de ver a opinião pública contrária, nos casos de morte de mulheres em combate, também se apresenta como fator contrário à mulher combatente. As mulheres estariam igualmente suscetíveis a formas de discriminação, em especial a discriminação sexual, em que pese a discriminação de gênero ser a mais comum.

O grande desafio é não estereotipar, não antecipar presumidamente as atividades que as mulheres não podem – ou não devem – exercer, tomando por base crenças baseadas no sexo, considerando que as diferenças de gênero são biológicas e não essencialmente diferenças culturais.

Strey (2001) acredita que as mulheres precisam diversificar sua participação em todas as atividades. Segundo ela: "Nenhum assunto, tema, lugar, situação ou o que seja deve ser alheio a elas. A nós, as mulheres, deve dizer respeito tudo o que se relacione com as ideias, os feitos, os sonhos e as realizações humanas." (p. 17)

Para Zuwick (2001), é necessário haver uma reestruturação na organização familiar e na estrutura econômica da sociedade para que "homens e mulheres compartilhem da mesma valorização social e se relacionem em posição de igualdade e de respeito mútuo" (p. 39).

Qualquer conquista precisa passar por uma mudança de paradigma no que se refere aos preconceitos que a mulher ainda sofre, algumas vezes advindos dela própria. É preciso ter a clareza de que gênero é uma construção social, e na sociedade em que se vive atualmente ainda há o reforço na atribuição de papéis diferenciados – e estereotipados – para homens e para mulheres.

De acordo com a análise de Mathias e Adão (2008): "[...] também na caserna são mudanças culturais profundas que levarão a uma verdadeira igualdade de gênero." (p. 298)

Considerações finais

Ao sofrimento do pioneirismo têm sido acrescidas conquistas comemoradas com grande entusiasmo. Apesar de muitos espaços estarem consolidados, no entanto, muito há que ser feito.

O que as mulheres militares solicitam é igualdade no acesso aos cargos, postos, responsabilidades, direitos e deveres inerentes à carreira, e não que sejam alçadas a situações especiais por algum tipo de privilégio não conquistado com seus esforços ou competências pessoais.

Para tanto, uma revisão na consideração de que gênero tem como origem um componente biológico precisa ocorrer, ou se justificará a partir do sexo, sempre, a desigualdade na divisão dos papéis.

Nós, mulheres, reconhecemos que a instituição militar e a instituição família por vezes rivalizam e que, ao dicotimizá-las, somos acometidas por ansiedades e dúvidas, mas tal conflito não é exclusivo das mulheres militares, mas diz respeito às mulheres em geral, em virtude da divisão de papéis que a sociedade nos impõe na estrutura familiar. Afinal, somos múltiplas identidades, e não pode haver oposição entre nossa identidade civil e nossa identidade militar.

Nós, mulheres militares, não estamos em busca de proteção ou privilégios, pois sabemos que enquanto formos protegidas ou privilegiadas, seremos desiguais e, conseqüentemente, excluídas. Não queremos ser dependentes nem coadjuvantes. Queremos, sim, garantir que nosso desempenho e competência profissionais se imponham. Que não sejamos submetidas a discriminações de qualquer natureza, sobretudo à discriminação de gênero. E que nossa história, como protagonistas de um destacado capítulo na trajetória da mulher militar, tenha contribuído para a conquista de novos horizontes.

*Temos o direito de sermos iguais
quando as diferenças nos inferiorizam
e temos o direito de sermos diferentes
quando as igualdades nos escravizam.
Boaventura de Souza Santos*

Referências

- Almeida, M. R.(2008). *Características do processo decisório sobre o ingresso da mulher militar na Marinha do Brasil*. Dissertação (Mestrado em Política Social). Escola de Serviço Social. Universidade Federal Fluminense,RJ.
- Assessoria de Comunicação Social do Ministério da Defesa -ASCOM-. (2015, Marzo 08).*Mulheres estão cada vez mais presentes nas Forças Armadas brasileiras*. Disponível em: <http://www.defesa.gov.br/index.php/noticias/4243-08-03-2013-defesa-mulheres-estao-cada-vez-mais-presentes-nas-forcas-armadas-brasileiras>
- Barroso, C. (1989). As mulheres e as Nações Unidas: as linhagens do Plano Mundial de População. *Tempo Social. Revista Sociologia da USP*, 1(1), 183-197. Disponível em: <http://www.fflch.usp.br/ds/temp-social/site/images/stories/edicoes/v011/mulheres.pdf>
- Barroso, C. (2015).As mulheres nos altos escalões da administração pública no Brasil. *Revista do Serviço Público*, 66(1), 145-159.
- Bezerra, R. P.(2009).*Las mujeres em las Fuerzas Armadas*. Buenos Aires.
- Ministério da Defesa. (2014, Setembro 03). Portaria N° 2218/MD. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, 170(2), 8-9.
- Ministério da Defesa. (2014, Abril 14). Portaria N° 893/MD. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, 72(1).
- Ministério da Defesa. (2015, Fevereiro 10). Portaria Normativa N° 338/MD. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, 29(1).
- Presidência da República. (2006, Agosto 08). Lei N° 11.340, de 07 de agosto de 2005. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, 1, 1.
- Presidência da República. (1981, Junho 29). Lei N° 6.924, de 29 de junho de 1981. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, 1, 12144.
- Presidência da República. (1980, Julho 07). *Lei N° 6.807, de 07 de julho de 1980. Reserva da Marinha e dá outras providências*. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-6807-7-julho-1980-357060-publicacaooriginal-1-pl.html>.
- Presidência da República. (1989, Outubro 02).*Lei N° 7.831, de 2 de outubro de 1989*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1989_1994/L7831.htm.

- Presidência da República. (1997, Novembro 26). *Lei N° 9.519, de 26 de novembro de 1997*. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1997/lei-9519-26-novembro-1997-365382-normaatualizada-pl.pdf>
- Caire, R. (2002). *A mulher militar: das origens aos nossos dias*. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército.
- Cohen, M. (2015, Mar, 26). Desigualdade de gênero persiste. *O Globo*, 28.
- D'Araujo, M. C.(2015). *Mulheres e questões de gênero nas Forças Armadas brasileiras*. Rio de Janeiro:Resdal. Disponível em: <http://www.resdal.org/producciones-miembros/redes-03-daraujo.pdf>
- Dez mulheres no contingente brasileiro da MINUSTAH. (2015, Fevereiro 25).*O defesanet*. Disponível em: <http://www.defesanet.com.br/ph/noticia/18271/Dez-Mulheres-no-Contingente-Brasileiro-da-MINUSTAH/>
- Del Priore, M. &Venacio, R. (2010). *Uma breve História do Brasil*. São Paulo: Planeta do Brasil.
- Donadio, M. & Rial, J. (2013). *La sombra de la violencia. Mujeres y fuerzas de paz en Haití y el Congo: un análisis de género y de seguridad desde la perspectiva Latinoamericana*. Buenos Aires: Resdal.
- Estrela, D.(2013, Setembro 28). *A evolução da mulher na sociedade*. Disponível em: <http://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/A-Evolucao-Da-Mulher-Na-Sociedade/39086872.html>
- Freitas, F. (2015, Fevereiro 09).*Mapeamento da Situação [da mulher no Exército brasileiro]*. Palestra apresentada na 2ª Reunião Ordinária da Comissão de Gênero do MD.
- Fritz, J. M. (2010). Mulheres, Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 e a necessidade de planos nacionais. *Sociologias*, 12(23), 340-353. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n23/12.pdf>
- Giulani, P. C.(2013). Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In Del Priore, M. *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto.
- Goulart, A. H. (2010).*As enfermeiras na FEB: As primeiras mulheres no Exército brasileiro*. Rio de Janeiro: Escola de Saúde do Exército.

- Lima, M. F. (2015). *O Brasil deve adotar um Plano Nacional de Ação para implementar a Resolução 1325 do CSNU?* Brasília: Ministério da Defesa.
- Louro, G.(2013). Mulheres na sala de aula. In Del Priore, M. *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto.
- Machado, J. (2015). *Mapeamento da situação [feminina da Marinha do Brasil]*. Palestra apresentada na 2ª Reunião Ordinária da Comissão de Gênero do MD.
- Mathias, S. (2005). *As mulheres chegam aos quartéis*. Buenos Aires: Resdal. Disponível em: http://www.iidh.ed.cr/comunidades/seguridad/docs/seg_docfuerzas/as%20mulheres%20ffaa-suze-2005.pdf
- Mathias, S. & Adão, M. C. (2013). Mulheres e vida militar. *Cadernos Adenauer*, 14(3), 145-165. Disponível em: <http://www.kas.de/wf/doc/11289-1442-5-30.pdf>
- Mathias, S. & Adão, M. C. (2008). Ser soldado, ser mulher. *Tensões Mundiais*, 4(7), 273-310. Disponível em: www.tensoesmundiais.net/index.php/tm/article/download/68/85.
- Medeiros, E. C. (2002). As enfermeiras do Brasil na 2ª Guerra. *Revista da Aeronáutica*, 232. Disponível em: <http://www.sentandoapua.com.br/portal3/leitura/historias-dos-veteranos-a-historia-como-ela-foi/141-hist24>
- Miyaguti, A. M. (2015, Fevereiro 09). Palestra apresentada na 2ª Reunião Ordinária da Comissão de Gênero do MD.
- Oliveira, A. (2013). *33 anos da mulher militar na Marinha do Brasil*. Palestra apresentada no Programa de Atualização da Mulher.
- Orichio, A. P. (2012). Mulheres para a Marinha do Brasil: recrutamento e seleção das primeiras oficiais enfermeiras (1980-1981). *Texto & Contexto Enfermagem*, 21(4), 811-818. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id>
- Petronio, K. (2013, March). Get over It! We are not all created equal. *Marine Corps Gazette*, 97(3). Disponível em: <https://www.mca-marines.org/gazette/2013/03/get-over-it-we-are-not-all-created-equal>

- Prates, R. (2015, Mar). *A mulher e os conflitos armados*. Brasília.
- Probst, E. R. (2015). A evolução da mulher no mercado de trabalho. Brasília: Instituto Catarinense de Pós-Graduação (ICPG).
- Rocha, M. (2015). Missões de paz: Painel da ONU é encerrado com debate sobre questão de gênero. *Ministério da Defesa*. Disponível em: <http://www.defesa.gov.br/noticias/15371-painel-da-onu-sobre-missoes-de-paz-e-encerrado-com-debates-sobre-a-questao-de-genero>
- Salih, C. (2015, March 13). The Kurdishwomenfighting ISIS. CNN. Disponível em: <http://edition.cnn.com/2015/03/12/world/cnnphotos-female-peshmerga-fighters>.
- Santos, L. (2015). *A participação das mulheres nas Forças Armadas brasileiras: um debate contemporâneo*[Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais], Universidade do Estado de São Paulo. Disponível em: <http://www.uel.br/pos/mesthis/abed/anais/LaucianaRodriguesdosSantos.pdf>
- Souza, L. (2014). *Mulher militar na FAB*. Palestra apresentada no Programa de Atualização da Mulher. Rio de Janeiro: ESG.
- Strey, M. (2001). Será o século XXI o século das mulheres?. In Strey, M., Mattos, F., Fensterselfer, G. & Werba, G. *Construções e perspectivas em gênero*. São Leopoldo: Unisinos.
- Takahashi, E. (2002). *Homens e mulheres em campo: um estudo sobre a formação da identidade militar*. [Tese Doutorado em Educação]. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP.
- Zuwick, A. M. (2001). Emancipação feminina: obstáculos e perspectivas para sua construção. In Strey, M., Mattos, F., Fensterselfer, G. & Werba, G. *Construções e perspectivas em gênero*. São Leopoldo: Unisinos.

República Federativa del Brasil

Escuela Superior de Guerra

General del Aire

Rafael Rodrigues Filho

Versión en Castellano

República Federativa del Brasil





La mujer militar brasileña: Conquistando mares, alzando vuelos y desbravando tierras

Denise Pellegrini Maia Rovina
Neyde Lúcia de Freitas Souza

Resumen

Las conquistas de la mujer han atravesado varias áreas, a lo largo de la historia de la humanidad. En la vida militar no ha sido diferente. Particularmente en las Fuerzas armadas brasileñas, los éxitos femeninos remontan a la década de 1980, cuando las primeras mujeres ingresaron en la Armada de Brasil. Para comprender la evolución histórica de la mujer brasileña en el escenario militar, señalando su recorrido en las Fuerzas, naval, aérea y terrestre, de su origen hasta los días de hoy, se ha desarrollado un breve panorama sobre la participación femenina en conflictos, destacando la actuación de las primeras mujeres militares en las batallas. Las conquistas y desafíos femeninos no se lo olvidaron en esta escena, tanto los ya vividos como los presentes. Estimular nuevos retos, imponer persistencia y exigir comprometimiento de todos – hombres y mujeres – preparan a nosotros para la construcción de una verdadera “parceria” para romper paradigmas, garantizando la igualdad de géneros.

Palabras clave. Mujer militar, Fuerzas Armadas, Brasil.

La invitación para escribir el presente artículo ha sido acompañado de entusiasmo y preocupación. Como representantes de la Escuela Superior de Guerra en la Comisión de Género del Ministerio de Defensa,

desde septiembre de 2014, se consideró por las autoras la tarea una desafiante imposición. Sin embargo, el entusiasmo se ha sumado -y se ha sobrepuesto- al sentimiento de deber. Militares de la primera turma de Cuadro Femenino de Oficiales de Fuerza Aérea, por ello pioneras y participantes de la historia de la mujer en las Fuerzas Armadas, escribir este artículo se transformó en un privilegio, pues nos conduzo de vuelta al pasado, proporcionándonos revivir 30 años de recurrido.

El aprendizaje fue el regalo más provechoso para la pareja de escritoras, aliada al interés y al orgullo por la divulgación del recorrido de la mujer en las Fuerzas Armadas de Brasil en una publicación que se hará perpetuar asimismo nuestra historia.

En el desarrollo de presente artículo, se va a buscar prioritariamente presentar el escenario actual de las mujeres militares en las Fuerzas Armadas de Brasil. Sin embargo, hablar del presente exigirá que se retroceda al siglo XX, más precisamente al año de 1980, cuando ingresaron la primeras mujeres en la Armada de Brasil – la Fuerza Armada pionera. En este regreso al pasado, se hará un análisis del contexto que propició la incorporación de las primeras mujeres en un ambiente exclusivamente masculino, rompiendo algunos paradigmas.

Un paseo por el mundo va a traer a nuestro convivio un histórico sobre las diversas formas de actuación de las mujeres en guerras y conflictos, hasta que vinieran a trabajar como militares, combatientes o no. También van a tener destaque las mujeres brasileñas que actuaron en escenarios de lucha, como en la Guerra de la Tríplice Alianza y en la Segunda Guerra Mundial. Además, se va a señalar el papel de la Organización de las Naciones Unidas – en especial con la Resolución 1325, en la evolución de la participación de la mujer en contextos de conflicto y en operaciones de paz.

La intención con este texto es diseminar informaciones sobre la mujer militar brasileña y, más allá, dar coraje a mujeres para que ingresen a las Fuerzas Armadas, ejerciendo su derecho y extravasando su motivación en servírselas y a su país, abriendo espacio para nuevas y sólidas conquistas.

No se nace mujer, pero se lo transforma.

Simone de Beauvoir

Participación femenina en conflictos

Los primeros tiempos de la participación de la mujer en conflictos

Regresando a un pasado remoto, se observa que en la prehistoria mujeres y hombres ocupaban posiciones semejantes. La mujer era tan batalladora como el hombre, sabía usar las armas disponibles y era su compañera en las luchas en contra los enemigos – y en contra otros hombres.

Los pueblos celtas y germanos, por su vez, permitían a que mujeres y niños participaran en las guerras. Las mujeres celtas se destacaban por su coraje y sabiduría, sus consejos eran escuchados y desempeñaban un papel de árbitras en los conflictos que se refirieran a conflictos militares. No raro, lo femenino estaba asociado a lo divino y a lo profético (CAIRE, 2002). Posteriormente, griegos y romanos introdujeron la visión de mujer como ser inferior, y ellas no más iban a acompañar a los hombres en los combates.

Ya en la Edad Media se llevaban a las mujeres con la tropa para los conflictos, sea acompañándoselos a sus esposos, sea como enfermeras, y pudieron probar sus habilidades como caballerías. En los primeros tiempos de la civilización, han perdido nuevamente su influencia, pues a los soldados se los recomendaban que no fueran encontrados con “mujeres de placer” (CAIRE, 2002, p. 23), bajo pena de sufrir con puniciones. Alojarse a las esposas o cualquier otra mujer pasó a ser prohibido. La represión era rigurosa y, aunque cuando se la ablandaban, había la limitación en el cuantitativo de mujeres.

En 1587, Carlos III, Duque de Lorena, determinó: “[...] todas las demás mujeres de ese ejército se van a considerar públicas y comunales para todos y, en cada compañía, no habrá de tener más de ocho mujeres comunes a todos [...]” (CAIRE, 2002, p. 24).

En el año 1768 las cantineras, vivanderas y lavanderas pasan a tener su lugar en los conflictos, dividiendo espacio futuramente con las comediantes, esposas y amantes y, más tarde, con las enfermeras – sin olvidárselas a las espías. En 1806, Napoleón más una vez echa fuera a las mujeres de los ejércitos, ordenando que: “[...] las mujeres y todos tipos de estorbos sean direccionados a los locales designados para los pequeños depósitos del cuerpo, de modo que el ejército tenga movilidad, flexibilidad y que sufra los mínimos líos posibles” (CAIRE, 2002, p. 28). Posteriormente, el propio Napo-

león sugiere que se lo acompañe al ejército las comediantes y las actrices.

Las mujeres que seguían para el combate estuvieron sujetadas a la violencia, al alcoholismo y las enfermedades venéreas. Su participación no ocurrió si prejuicios y desconfianzas.

En lo que se refiere a las mujeres guerreras, se dividían en dos categorías: aquellas que eran jefes de ejército (reinas, amazonas) y las mujeres soldados, en lo general disfrazadas de hombre. La más célebre si lugar a dudas fue Juana de Arco.

Conocida como La Doncella de Orléans, se considera a Juana de Arco una heroína francesa y santa por la Iglesia Católica – es la santa patrona de Francia. Fue jefe militar en la Guerra de los Cien Años. En 1429, Juana de Arco llegó a Orléans comandando un ejército de 4000 efectivos, en una actuación reconocida como la Liberación de Orléans. Entre sus comandados ella tenía un intendente, un instructor de equitación, un capelán, un paje y dos mensajeros.

Se la han quemado viva en 1431, cuando cumplía 19 años, y se echaron sus cenizas en el río Sena. Antes, había sido flechada cuando intentaba entrar a París. Se la han canonizado en 1920.

Los años que antecedieron al siglos XX se pueden considerar entonces un período de transición, como testigo de una alternancia en la actuación de las mujeres, de cantineras a enfermeras.

El surgimiento de las primeras mujeres militares

La Primera Guerra Mundial va a traer, con ella, un cambio radical de la perspectiva respecto al papel de la mujer en conflictos. La movilización de mano de obra incluye la requisición de mujeres como voluntarias o mismo como combatientes, por ejemplo, en Rusia y Europa Oriental. En el ejército ruso surgen las primeras pilotos militares del mundo.

No se tiene conocimiento de la existencia de mujeres combatientes en los ejércitos inglés, francés, alemán, americano o italiano. La mayoría de ellas tenían origen eslavo u oriental. En Polonia, inicialmente, las mujeres servían en organizaciones clandestinas, participaban de acciones de sabotaje, de informaciones, de transporte de armas y explosivos. Después, lucharon en el frente de combate. Se creó una formación militar exclusivamente femenina denominada “Legión Femenina de Voluntarias”, que llegó hasta a poseer 3000 efectivos (CAIRE, 2002).

En Serbia y en la antigua Checoslovaquia las mujeres participaron de los combates. Los países anglosajones, a la vez, se las mantuvieron en el apoyo logístico a los ejércitos.

Un autor anónimo, estudioso sobre el papel de las mujeres inglesas en la Primera Guerra Mundial, citado por Caire (2002), ha reflexionado respecto a la participación femenina: “[...] la Gran Guerra exigió sacrificios que cambiaron para siempre la faz del universo y que acabaron dando a la mujer el lugar que se le debe por derecho en este universo.” (p. 58)

En Inglaterra e posteriormente en Estados Unidos surgen los cuerpos femeninos militares, núcleo de los futuros cuerpos femeninos. En Inglaterra, en el inicio de 1915, había la Legión Femenina y la Reserva Voluntaria Femenina, auxiliares de la Armada, Ejército y Aviación Militar. Las tareas de apoyo al combate – rancho, mantenimiento, telefonía, telegrafía, estaban a cargo de los cuerpos femeninos. En 1918, se ha creado la Sección Femenina de la Real Fuerza Aérea, y a algunas de las mujeres de ese grupo se las asignaron funciones técnicas.

En 1915, en Francia, el Ministerio de Guerra reclutó a mujeres para que actuaran en servicios burocráticos, tales como secretarías, redactoras, telefonistas y posteriormente como conductoras.

Alemania, por su vez, constituyó un servicio femenino nacional, bajo la coordinación de la Cruz Roja. La actuación de las mujeres abarcó actividades de sanidad, armamiento y comunicaciones.

En lo que dice respecto a la Segunda Guerra Mundial, a la ocasión, Inglaterra atribuyó definitivamente lugar a mujer en el ejército. En diciembre de 1941, la ley del servicio nacional permitió que mujeres fueran movilizadas para las funciones militares. En esa época, las mujeres pasaron a representar un 8,5% de las fuerzas armadas. A ellas les tocaba sustituir a los hombres en tareas no combatientes, aunque, con la intensificación del conflicto, se acercaron del combate. En el final de la guerra, servían en más de 80 tipos de funciones. Actuaban en funciones burocráticas, tareas domésticas, comunicaciones, meteorología, radio, mantenimiento de aeronaves y navíos, entre otras. Las primeras médicas militares surgieron en las tres fuerzas durante el conflicto.

El gobierno de Estados Unidos efectuó, en 1942, una campaña favorable a la mujer militar, teniendo en cuenta que la sociedad no aprobaba tal idea y el Congreso estaba dividido. Se realizó una pesquisa de opi-

nión con vistas a la inclusión de la mujer, creándose el Cuerpo Auxiliar Femenino del Ejército y la Reserva Femenina de la Armada, el primero dotado de estatuto civil y el segundo de estatuto militar, lo que denota la hesitación existente. Había funciones administrativas de mantenimiento, de sanidad, de ingeniería y de mecánica. Algunas pilotos femeninas operaban a una distancia de 17km del teatro de operaciones. (CAIRE, 2002)

En 1947, con la creación de la Fuerza Aérea Americana, 1500 mujeres del Ejército, Armada y Fusileros se han trasladado a ella. Asimismo, en ese mismo año, se creó un cuerpo permanente de enfermeras.

En Rusia y Polonia, se han empleado en combate a pilotos mujeres, igual que los hombres, sin cualquier diferencia. En Alemania, por su vez, en 1938, se instituyó el servicio militar obligatorio también para las mujeres, que era menos selectivo mientras se intensificaban los conflictos. Las mujeres trabajaban en tareas agrícolas, de sanidad, en las comunicaciones, como conductoras, meteorólogas, auxiliando en defensa antiaérea y posteriormente como pilotos.

Según Bezerra (2009), Estados Unidos crearon una agrupación femenina para la Segunda Guerra Mundial, que se extinguió en 1978. Lo mismo ocurrió en Holanda, que ha extinguido en 1982 su Cuerpo Femenino y, en Reino Unido, que hizo igual en 1990. Mantener a las mujeres en cuadro específicos representaría favorecer la segregación de género. De ese modo, entonces, diversos países sustituyeron tales cuadros por el acceso de mujeres a agrupaciones que permitirán el ingreso de ambos sexos.

Hay también países en que el ingreso de mujeres se dio por medio de alistamiento al servicio militar voluntaria, como fue el caso de Chile y de Argentina – en América del Sur, de Estados Unidos y de Rusia. En países como Noruega e Israel, por su vez, el servicio militar femenino es obligatorio.

Hay representatividad femenina en las Fuerzas Armadas en países como Francia, Alemania, Suiza, España, Croacia, República Checa, Dinamarca, Italia y Portugal. Italia y Hungría son los países cuyo ingreso femenino fue más tardío, es decir, 1999 y 1996, respectivamente (Bezerra, 2009).

Mathias (2005) habla de que ha ocurrido la primera incorporación femenina a las Fuerzas Armadas en Dinamarca, en 1946, y destaca que solamente en 1988 España y Portugal repitieron el hecho.

Grecia tiene la primacía de poseer la primera mujer almirante de la historia, Laskarina Bouboulina, quien comandó una flota, de 1821 a 1825, para combatir a los turcos. Sin embargo, fueron los dos grandes conflictos mundiales los responsables por la admisión oficial y reconocida de mujeres en los ejércitos.

La participación de la mujer brasileña en los conflictos

El primer registro de participación de una mujer brasileña en conflicto tiene fecha en el año 1823 y apunta para Maria Quitéria de Jesus Medeiros. Se la consideran la primera militar do Brasil. Luchó por la independencia del país y se la han considerado heroína en la Guerra de la Independencia. Recibió, en 1996, el título de patrona del Cuadro Complementar de Oficiales del Ejército Brasileño. Maria Quitéria pidió al padre autorización para alistarse, pero como tuvo su pedido negado, huyo de casa, cortó el pelo, se vistió como hombre y se alistó usando el nombre Medeiros.

La Guerra de la Tríplice Alianza también presenta relatos sobre la participación de mujeres, aunque a ellas se les dan poco énfasis. Mujeres han combatido en la Batalla de Tuiutí, así como en el episodio de la Retirada de Laguna. Su actuación, aunque como combatientes, fue reconocida como de cuño asistencial y de apoyo. La participación de la enfermera Ana Neri se destaca en la referida guerra, habiendo sido su motivación inicial el auxilio a los hijos (Takahashi, 2002).

La actuación de Ana Maria de Jesus Ribeiro, conocida como Anita Garibaldi, también merece destaque. Se la han nombrado “heroína de dos mundos” por su coraje y bravura en luchar en América y en Italia. Siguió a Garibaldi en los combates de Santa Catarina, Río Grande del Sur, Uruguay e Italia, a partir de 1840. Participó de luchas en Imbituba y en Curitiba, donde fue arrestada, pero logró huir.

Hubo también actuación de mujeres en la Segunda Guerra Mundial. En 1943, por solicitud de los militares norteamericanos, se creó el Cuerpo de Enfermeras de la Reserva del Ejército de Servicio de Salud. Hubo, entonces, la participación de 73 enfermeras en Italia. Con el final de la guerra, las enfermeras salieron del Ejército. De acuerdo a Goulart (2010), se convocaron voluntarias que tuvieran alguna calificación profesional para el servicio de enfermera. El entrenamiento de enfermeras ocurrió en Estados Unidos y posteriormente ellas rumbaron a Italia (Medeiros, 2015).

La participación femenina en la Segunda Guerra fue exclusivamente asistencial, y ellas sufrieron toda suerte de prejuicios, inclusive por parte de las mujeres de los militares que atribuían su interés en participar del conflicto al hecho de que fueran prostitutas (Takahashi, 2002).

Las mujeres en conflictos armados y en operaciones de paz: el papel de ONU

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), organismo internacional, reconoce la igualdad de sexos ante la ley, prohibiendo la discriminación de género. Barroso (1989) destaca el histórico papel de ONU en los esfuerzos institucionales para eliminar la discriminación en contra la mujer. Desde 1945, está presente el principio de igualdad entre los sexos, habiendo sido ampliados los derechos de la mujer a partir de los años 70.

El Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas aprobó, en octubre de 2000, la Resolución 1325 (RCSNU 1325), que trata sobre Mujeres, Paz y Seguridad, siendo éste el primer documento que discute el impacto de los conflictos armados sobre las mujeres. Lima (s.d.) añade que la referida Resolución “requiere que todas las partes de un conflicto armado protejan a las mujeres y promuevan participación femenina en los procesos de negociación de paz y en la reconstrucción posconflicto” (p. 4).

El documento citado anteriormente demanda la participación femenina en la construcción de la paz, bien como la protección de las violaciones de los derechos humanos y la promoción del acceso a la justicia y a los servicios para enfrentarse a la discriminación (Rocha, 2015). La actuación femenina se insiere, por lo tanto, en los pilares de la Resolución: participación de las mujeres en procesos de paz, protección de mujeres en situaciones de conflicto y prevención de la violencia en contra las mujeres (Lima, 2015).

Aunque presente recomendaciones concretas, muchos problemas persisten. Las mujeres y los niños siguen siendo las bajas más grandes en conflictos, con violación de los derechos humanos, violencia de género, física y sexual. A RCSNU 1325 cree en la contribución femenina para la construcción y la manutención de la paz, señalando que se consideren las necesidades de mujeres y niños durante y después de conflictos violentos, por el hecho de que son particularmente afectados (Fritz, 2010).

En Brasil, el 1% del efectivo de las tropas en misiones de paz se compone de mujeres (Lima, 2015). Militares de las Fuerzas Armadas del sexo femenino están presentes en la Misión de las Naciones Unidas para la estabilización de Haití (Minustah), en funciones de periodismo, relaciones públicas y asesoría jurídica, entre otras. Hay también una oficial de la Armada como observadora militar en la Costa de Marfil, además de la participación de policías militares mujeres en Timor Leste, Guinea Bissau, Sudán del Sur y Haití (Lima, 2015).

Fritz (2010) destaca la importancia de las Organizaciones No Gubernamentales -ONG- en la adopción de la resolución 1325, y lamenta que todavía existan solamente trece planes nacionales de acción en práctica, trece años tras la promulgación de la resolución. Además, según él, existe poco conocimiento sobre ella y su contenido, recomendando que ocurra la divulgación, sobre todo en el medio académico.

Lima (2015) atribuyó a la formación de personas una importante contribución de Brasil para las misiones de paz. En esa labor, destaca el Centro Conjunto de Operaciones de Paz do Brasil -CCOPAB-, que trata de la temática de los géneros en los cursos que ministra, destinados a los militares designados para misiones de paz, sea individualmente o más bien en tropa.

Donadio (2013) añade que la perspectiva de género de una fuerza militar en una operación de paz involucra tanto las actividades y proyectos desarrollados con la población local cuando la perspectiva dentro del contingente. Dice también que en la Minustah lo que más se ha desarrollado es la que se refiere al interior de la fuerza militar de paz.

El Ministerio de Defensa (MD) viene, en los últimos cinco años, incrementando la participación de la mujer militar en la toma de decisiones en cuanto a la solución de conflictos, bien como en la protección de mujeres en situaciones de conflictos armados, en una clara posición de inserírsela en la búsqueda de la paz (Prates, 2015). En diciembre de 2011, el MD y la ONU Mujeres firmaron una carta de intenciones visando a ampliar la presencia femenina en operaciones de paz y, desde este entonces, la ONU Mujeres participa de los entrenamientos del CCOPAB. En 2012, por su vez, el MD y la Secretaria de Políticas para las Mujeres -PNPM- 2012-2015.

Para Lima (2015), la adopción de medidas en el contexto de la Resolución 1325 y en la agenda de Mujeres, Paz y Seguridad no requiere

necesariamente la adopción de un Plan Nacional de Acción, vinculando Brasil a las normas internacionales, puesto que el país ya viene adoptando medidas que legitimaron la implementación de la Resolución, aunque de forma parcial.

Alineado a las propuestas de ampliar las discusiones respecto a la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas y a la implantación de la Resolución 1325 de ONU, el MD instauró, en septiembre de 2014, la Comisión de Género del Ministerio de Defensa (CGMD). De esa forma, incorpora la perspectiva de género en la formulación y ejecución de las políticas públicas en el área de competencia del Ministerio de Defensa, con el fin de proponer y estudiar acciones para que sean efectivos los derechos de las mujeres e igualdad en las Fuerzas Armadas y en el ámbito de la administración central del MD.

De acuerdo a la Portaria 893, que instituyó la Comisión (Ministerio de Defensa, 2014a), el comité posee carácter consultivo y es compuesto por representantes – titular y suplente, del MD en el Comité de Articulación y Monitoreo del Plan Nacional de Políticas para las Mujeres, además de representantes de los órganos que componen la estructura del Ministerio, funcionarios de las jefaturas y secretarías de Defensa. Entre los sectores representados están el Gabinete del Ministro, los Comandos de las Fuerzas (Armada, Ejército y Fuerza Aérea), la Escuela Superior de Guerra (ESG) y el Instituto Pandiá Calógeras. Las autoras de este texto integran la Comisión, como representantes de la ESG (Ministerio de Defensa, 2014b).

En febrero de 2015, se ha aprobado el Regimiento Interno de la CGMD, cuyo texto se reporta a las atribuciones y formas de deliberaciones de la Comisión (Ministerio de Defensa, 2015).

Las conquistas y los desafíos femeninos

Barroso (2015) destaca la importancia de Bertha Lutz – administradora, política y científica, en el universo de las conquistas femeninas en Brasil, por tener liderado campaña a favor del voto femenino, hecho conquistado en 1932. El primer país a garantizar a la mujer el derecho de voto fue Nueva Zelanda, en 1893, mientras que en América Latina cabe la primacía a Ecuador, que lo hizo en 1929.

Hay conquistas también traídas por la instauración de los Consejos de los Derechos de la Mujer, a partir de 1982, por el derecho a escuela infantiles y por las iniciativas contra la violencia dirigida a las mujeres.

Sin embargo, en el campo del trabajo, la cuestión de las diferencias de sueldos entre hombres y mujeres aún persiste. El origen de esas diferencias puede estar en la dicotomía entre la legislación y la práctica en el establecimiento de los salarios para hombres y mujeres: aunque la Constitución de 1934 ya estableciera la igualdad de salarios, en 1940, mientras se ha determinado el salario mínimo, se ha autorizado que cabría un salario más bajo para las mujeres.

En lo que se refiere a las mujeres que optan por el ingreso en las Fuerzas Armadas, Carreiras y Stehm (Takahashi, 2000) echan luz a la idea de que obstáculos y desafíos se presentan a ellas, en especial en lo que dice respecto a su participación en la actividad fin, reservándoselas en muchos casos la actuación en sectores administrativos, de apoyo y de sanidad. Las características de movilidad geográfica y el riesgo de la actividad, asociados a la profesión militar, por veces justifican el no acceso de las mujeres a las actividades de combatiente.

La realidad de las mujeres militares brasileñas no es diferente del escenario de desafíos y dificultades que se les imponen a las mujeres en general.

Las mujeres en las FF.AA. en Brasil: Tres décadas construyendo su historia

La historia brasileña es fruto de cinco siglos.
Del Priore, Venancio

Comprender la historia de una nación significa priorizar sus momentos críticos, de modo que sirvan como relevantes parámetros para su reconstrucción. Desde ese punto de vista, entender la inclusión del género femenino en las Fuerzas Armadas Brasileñas presupone echar una mirada al momento histórico en que ocurrió.

Los años 80 señalan las páginas de la historia de Brasil con la presencia femenina. Las iniciativas que se refieren al ingreso de la mujer en la vida de los cuarteles se concretizan, teniendo como background la apertura política en el país.

Los años 80 en Brasil. El contexto psicosocial de la mujer brasileña

Un breve panorama brasileño de los años 80. La década de 80 se anuncia en pleno proceso de redemocratización en Brasil. La sucesión

presidencial se da por medio de elecciones directas, desde 1964, controladas por las Fuerzas Armadas por intermedio del Congreso Nacional. El General João Baptista de Oliveira Figueiredo sucede, en 1979, al General Ernesto Geisel, dando continuidad al preuncio del fin del gobierno militar. Ya no hay más movimientos armados urbanos y el proceso de apertura política, no lineal, se consolida a fines de los años 70, con la revocación del Acto Institucional 5 (AI-5), la suspensión de la censura y la amnistía a los presos políticos.

Es en este escenario que surgen los años 80, con un militar presidiendo el estado brasileño y saludando con articulaciones políticas de garantía del partido de sustentación del gobierno – que se mantiene intacto – mientras la oposición se pulveriza en varios otros partidos.

Atentados con bombas señalan con muerte, miedo y desconfianza las páginas de la apertura política de Brasil, evidenciando la postura radical de grupos autoritarios contrarios a aquella estrategia. Sin embargo, en que pese la tensión firme en su propósito de apertura.

El año de 1981 tuvo inicio con una significativa recesión, lo que moviliza al pueblo brasileño a manifestarse en las calles.

La inflación, que atinge tasas elevadísimas, se asocia ahora a la estancación o la caída económica [...]. Tras décadas de crecimiento elevado o moderado, la industrialización amarga una crisis sin precedentes. Como consecuencia de esa situación, el número de pobres se amplía [...]. Acompañando el cuadro de empobrecimiento de la población, la criminalidad urbana se expande rápidamente, y a ella se asocia el narcotráfico. (Del Priore, Venancio, 2010, pp. 287-288).

Es en ese contexto que la sociedad brasileña pasa a manifestarse más activamente, demostrando su insatisfacción con los rumbos del país, lo que comienza a tener reflejo en las urnas, fortaleciendo los partidos de oposición y los movimientos para elecciones directas. La adhesión popular es tan grande al punto de congregarse en comicios hasta un millón de personas, lo que se ha conocido como el movimiento de las Diretas-Já!

En 1985, la oposición alcanza el poder, sustentada principalmente cuando las élites se dividen, los sectores militares radicales dan un paso atrás y la prensa se pone fuertemente influenciada por las movilizaciones populares. Sin embargo, el candidato victorioso, Tancredo de Almeida Neves, no logra tomar posesión, por motivos de grave enfermedad que lo lleva a muerte. En la mañana de 15 de marzo, el Congreso Na-

cional da pose al entonces vice-presidente de la república, José Sarney, personalidad alineada al vice-presidente del General Figueiredo.

Políticas de contención de inflación, planes económicos mal sucedidos y corrupción marcan la nueva gestión. Por otro lado, la democracia avanza – un marco en la historia del país es la convocatoria de la nueva Constituyente en 1988. Todavía es en este período que se amplía la participación electoral, llegando a los analfabetos y a los menores de 16 años el derecho de votar.

En noviembre de 1989, Brasil elige al primer presidente por voto directo, tras el Régimen Militar (1964/1985) y el único depuesto por un proceso de *impeachment* en el país. Fernando Affonso Collor de Mello encierra su gobierno en medio a una fuerte crisis económicas y amplia corrupción.

La evolución del género femenino en la sociedad brasileña. Las mujeres brasileñas han comenzado a frecuentar la universidad en 1874 y han adquirido el derecho a votar y ser votadas en 1932. Han pasado a jugar al fútbol profesionalmente a partir de 1981 (Dáraujo, 2015).

Los años 80 señalan las páginas de la historia del Brasil con la presencia femenina. Las iniciativas que se refieren al ingreso de la mujer en la vida de los cuarteles se concretizan, teniendo como *background* la apertura política en el país.

Durante mucho tiempo, se observa que las jóvenes brasileñas se ven protegidas, controladas e involucradas por “restricciones y cuidados para que su profesionalización no se chocara con su lado femenino” (Louro, 2013, p. 453). Percibidas en un mundo de fragilidad, vivir a la orilla del mundo doméstico podría representar un riesgo para la formación de la familia, la condición de la maternidad y el cumplimiento de los deberes del hogar, pudiendo comprometer sus funciones sociales.

Es en los años 70, en una coyuntura ascendiente de la industria nacional, que la mujer brasileña se alía a entidades representativas de la sociedad para luchar por derechos que le garanticen la inserción en el mercado de trabajo.

Solamente en 1975 la Organización de las Naciones Unidas “reconoce el papel de la mujer y declara el inicio de la década de la mujer en el mercado, en la política, etc.” (Estrela, 2013). El autor destaca todavía que los años 80 como una época de conquistas, donde el género femenino es uno de los principales agentes transformadores.

En Brasil, la historia de la mujer en el mercado de trabajo viene siendo construida sustentada por dos vertientes: “la caída de la tasa de fecundidad y el aumento en el nivel de instrucción de la población femenina. Estos factores vienen acompañando, paso a paso, la creciente elevación de su renta” (Probst, 2015, p. 6). La autora cita todavía la analista del Departamento de Rendimiento del Instituto Brasileño de Geografía y estadística (IBGE), Vandeli Guerra que, sin embargo, apunta la poca relevancia de la velocidad con que eso se da. “Lo que estamos constatando es una ruptura de tabúes en segmentos que no empleaban a mujeres. En las Fuerzas Armadas, por ejemplo, ellas están ingresando como oficiales. Para consolidar su posición en el mercado, la mujer tiene cada vez más retrasados proyectos personales, como la maternidad. La reducción en el número de hijos es uno de los factores que tienen contribuido para facilitar la presencia de mano de obra femenina, aunque esto no sea visto por los técnicos del IBGE como una de las causas de la participación más grande de la mujer en el mercado” (Probst, 2015, p. 6).

En el inicio de los años 80, con el rápido crecimiento de la movilización de los diversos sectores de la sociedad brasileña, que reclaman la redemocratización del país y mejoría de las condiciones de vida, de trabajo y sociales, se interrumpe finalmente un silencio de años, cuando las voces femeninas se escuchan hasta el punto de llevar a modificaciones de los estándares de ciudadanía en el país. “No podemos dejar de reconocer que las aspiraciones a la ciudadanía en el mundo de trabajo, las que buscan proporcionar iguales oportunidades entre hombres y mujeres, pasan por un demorado silencio, interrumpido entre 1979 e 1985” (Giulani, 2013, p. 644).

En la política, según Giulani, “ocurre una unión entre grupos de mujeres trabajadoras, grupos feministas, ciertas organizaciones sindicales, partidos y algunos sectores que actúan en las instituciones de administración del estado.” (p.645) Las consecuencias de tal unión imponen un nuevo pensar sobre la división sexual del trabajo en Brasil.

Así, muchas quejas y relatos sobre la discriminación y la segregación sexual consiguen salir de las paredes domésticas en que hasta entonces estaban clausuradas y pasan a ser fuentes de denuncias y de demandas de nuevos derechos. Tales actitudes logran atingir los alicerces de las relaciones sociales cuestionando los principales espacios colectivos: el local del trabajo, la práctica sindical y la propia familia. (Giulani, 2013, p. 645)

Los años 80 pueden ser vistos como emblemáticos para las mujeres brasileñas. Ingresan con determinación en el mercado de trabajo, pelean por sus espacios, rompen con paradigmas que las clasifican como exclusivamente frágiles, sumisas y dulces y, no raro, sustentan sus propias familias y cumplen jornadas múltiples. Por otro lado, la violencia en contra de las mujeres aumenta, pudiendo simbolizar una respuesta cruel a las rupturas que las hicieron evolucionar históricamente.

Es ese momento histórico de transición – nos escenarios social, político y económico – que las Fuerzas Armadas Brasileñas pasan a integrar el género femenino en sus filas, dejando de ser los cuarteles territorios exclusivamente masculinos.

La primera noticia sobre la intención de incluir el género femenino en las Fuerzas Armadas Brasileñas remonta al año de 1975, cuando elaboraran “un proyecto de ley para apertura de carrera militar a las mujeres, habiendo sido vetado por la Presidencia de la República” (Almeida, 2008, p. 82).

Según Almeida, en 1979, el Senador Orestes Quércia presenta proyecto de ley que propone el ingreso voluntario de las mujeres en las escuelas militares de nivel superior, juzgando inconveniente la inclusión femenina por medio del servicio militar obligatorio.

El pionerismo de la Armada de Brasil

La creación del Cuerpo Femenino de la Reserva de la Armada (CFRM) se efectiva por medio de la Ley 6807, de 07 de julio de 1980, destinándose “a atender encargos de interés de la Armada, relacionados con actividades técnicas y administrativas” (Ministerio de Defensa, 2015).

Almeida, citada por Santos (2015), busca identificar, en estudio referente al proceso de decisión sobre la admisión de la mujer militar, los determinantes que influyeron tal proceso. Según la autora, en este período de redemocratización del país, tal decisión se justifica por ir “además del festejado pionerismo atribuido a la Armada” (p.2). Su estudio aborda “las calidades tradicionalmente atribuidas a lo femenino y sus contribución en la humanización de la imagen de la institución colaborando para el estrechamiento de las relaciones con la sociedad civil.” (p.2)

Con sus necesidades explícitas de reposición de personal, el proceso selectivo en la Armada se dio en etapas sucesivas, por medio de concurso público de ámbito nacional. Las aprobadas en pruebas escrita

y oral de conocimientos profesionales, prueba de comunicación y expresión, entrevista, examen psicológico, examen de suficiencia física y examen de salud deberían realizar los respectivos cursos de adaptación, concluirse los con buen rendimiento para sólo entonces componer los cuadros del CFRM.

La previsión inicial era de que las mujeres militares de la Armada iban a ejercer sus actividades profesionales en tierra, en Organizaciones Militares, de acuerdo con las necesidades de la Fuerza y según sus habilitaciones y calificaciones personales. De acuerdo con datos recolectados en una presentación proferida por la Capitán de Navío Aldner Peres de Oliveira, en 09 de octubre de 2013, en el Programa de Actualización de la Mujer, ministrado por la Escuela Superior de Guerra, se han destinado más de 500 cupos a profesionales de las áreas de sanidad, administrativa y tecnológica y seleccionadas 203 oficiales, pertenecientes a las especialidades de Medicina, Odontología, Farmacia, Psicología, Nutrición, Servicio Social, Ingeniería Electrónica, Ingeniería Cartográfica, Biblioteconomía, Estadística, Historia, Pedagogía, Procesamiento de Datos (Informática), Educación Física y Meteorología. También fueron seleccionados 311 suboficiales en las especialidades de Contabilidad, Secretariado, Patología Clínica, Prótesis Dental, Radiología Médica, Administración Hospitalaria, Artes Gráficas, Electrónica y Estadística (Oliveira, 2013).

El ascenso a graduaciones del género femenino en la armada se planeó con una mirada diferente cuando se compara con la carrera masculina. A las mujeres oficiales se definió el alcance al rango máximo de Capitán de Fragata, con una demanda de tiempo superior a la de los hombres. De acuerdo con Orichio et al (2012), estos “podrían alcanzar los rangos máximos de Capitán de Navío y Almirante, rangos estos imposibles a las mujeres. También había diferenciación inherentes a los intersticios exigidos para los ascensos, pues las mujeres deberían someterse a un largo período de comprobación, cual sea, de nueve años, antes de su incorporación definitiva” (p. 3).

Se por un lado la armada de Brasil se destacaba por la posición de vanguardia frente a las otras Fuerzas Armadas – debido a la incorporación de mujeres en sus cuarteles – por otro lado, aparentemente, apuntaba en una dirección que señalaba un desarrollo restrictivo en su carrera, sin posibilidades, inclusive, de asunción de comando. ¡Hombres y

mujeres, distintas posibilidades de crecimiento en la carrera! Era lo que vigoraba en los primeros años en la Armada de Brasil.

En mediados de los años 90, tal diferenciación deja de existir. Con la promulgación de la Ley 9519, de 26 de noviembre de 1997, que reestructura los Cuerpos e Cuadros de Oficiales y Suboficiales de la Armada -LRCQ-, además de extinguir el CAFRM, se amplía considerablemente la inclusión del género femenino en las acciones de la Fuerza Naval. Las mujeres pasan a componer los Cuerpos de Intendentes, de Ingenieros, de Sanidad, de Cuadros Técnico y Auxiliar de la Armada, el Cuerpo Auxiliar de Suboficiales y el Cuadro de Músicos del Cuerpo de Suboficiales de Fusileros Navales, siendo incorporadas a cada una de las especialidades y carreras antes destinadas solamente a los hombres, cambiando significativamente las perspectivas de ascenso (Ministerio de Defensa, 2015).

Como establece la Ley 9519, la igualdad entre hombres y mujeres debe ser respetada, salvaguardándose las especificidades de la fuerza. Tal instrumento legal ofrece, a partir de entonces, el soporte necesario para la implantación de las modificaciones determinadas por la Armada para minimizar el tratamiento diferenciado de género, presente hasta entonces.

Según datos obtenidos en la presentación realizada por el Contra Almirante Jorge Machado, proferida en la 2ª Reunión de Género del Ministerio de Defensa, realizada en 09 de febrero de 2015, en Brasilia, en los días actuales, la Armada de Brasil cuenta con 7602 militares del sexo femenino, lo que constituye un 10,02% del efectivo de la Fuerza y temporarios suman 3394 mujeres, representando un 30,375 de la oficialidad. Actúan en áreas Administrativa (1428), de Sanidad (1718) e Ingeniería (248), integrando los Cuerpos y Cuadros de la Armada, según sus formaciones de nivel superior (Machado, 2015).

Si por un lado la Armada de Brasil se destacaba por la posición de vanguardia frente a las otras Fuerzas Armadas – debido a la incorporación de mujeres en sus cuarteles – por otro lado, aparentemente, apuntaba en una dirección que señalaba un desarrollo restrictivo en su carrera, sin posibilidades, inclusive, de la asunción de comando. ¡Hombres y mujeres, distintas posibilidades de crecimiento en la carrera! Era lo que vigoraba en los primeros años en la Armada de Brasil.

En mediados de los años 90, tal diferenciación deja de existir. Con la promulgación de la Ley N° 9.519, de 26 de noviembre de 1997, que reestructura los Cuerpos y Cuadros de Oficiales y Suboficiales de la Armada -LRCQ-, además de extinguir el CAFRM, se considerablemente la inclusión del género femenino en las acciones de la Fuerza Naval. Las mujeres pasan a componer los Cuerpos de Intendentes, de Ingenieros, de Sanidad, los Cuadros Técnico y Auxiliar de la Armada, el Cuerpo Auxiliar de Suboficiales y el Cuadro de Músicos del Cuerpo de Suboficiales de Fusileros Navales, siendo incorporadas a cada una de las especialidades y carreras antes destinadas solamente a los hombres, cambiando significativamente las perspectivas de ascenso (Ministerio de Defensa, 2015).

Como establece la Ley 9519, la igualdad entre hombres y mujeres debe ser respetada, salvaguardándose las especificidades de la fuerza. Tal instrumento legal ofrece, a partir de entonces, el soporte necesario para la implantación de las modificaciones determinadas por la Armada para minimizar el tratamiento diferenciado de género, presente hasta entonces.

Según datos obtenidos en la presentación realizada por el Contra-Almirante Jorge Machado, proferida en la 2ª Reunión de Género del Ministerio de Defensa, realizada en 9 de febrero de 2015, en Brasilia, en los días de hoy, la Armada de Brasil conta con 7602 militares del sexo femenino, lo que constituye el 10,02% del efectivo de la Fuerza Naval. Las oficiales que integran los Cuadros de Carrera y Temporarios suman 3394 mujeres, representando un 30,37% de los oficiales. Actúan en áreas Administrativa (1428), de Sanidad (1718) y Ingeniería (248), integrando los Cuerpos y Cuadros de la Armada, según sus formaciones de nivel superior (Machado, 2015).

También de acuerdo con Machado (2015), las Suboficiales del género femenino representan un 6,5% del total de militares de esta categoría, constituyendo 4208 mujeres, poseedoras de nivel medio de escolaridad y distribuidas en las organizaciones en función de sus formaciones. Cabe destacar la presencia de mujeres con formación en música en la Banda Sinfónica de Fusileros Navales y en el Conjunto Fuzibossa, siendo el primero de reconocimiento internacional.

Aún integrando el ininterrumpido proceso de perfeccionamiento de la gestión de su personal, la Armada pasa a admitir, en 2014, la primera

turma de Aspirantes femeninas de la Escuela Naval, traduciendo la motivación de la Fuerza en componer, cada vez más, sus filas integrando hombres y mujeres.

En este escenario actual, la Armada de Brasil reformula sus Cuadros y Cuerpos, ofreciendo, a las mujeres, oportunidades de desarrollo en la carrera análogas a aquellas ya disponibles para los hombres. Las oficiales y suboficiales acceden a los rangos más elevados, cuando pertinente. Comandan, dirigen y son jefes en organizaciones que, otrora, eran conducidas por el género masculino. El marco más relevante de ese proceso se logró en noviembre de 2012, cuando la Presidenta Dilma Rousseff firma el ascenso de la primera mujer a ocupar un cargo de Oficial General de las Fuerzas Armadas brasileñas, la Contra-Almirante Dalva Maria Carvalho Mendes. Esa acción marca la Fuerza Naval como aquella que se destaca, más una vez, en la historia de Brasil por ser pionero en actos y miradas de inserción del género femenino.

La experiencia que dio cierto en la Fuerza Aérea Brasileña

Un año tras el ingreso de la mujer en la Armada de Brasil, la Fuerza Aérea ha desarrollado acciones para la inclusión del género femenino en su corporación.

También inspirada por los cambios presentes en el paso de década, cuando Brasil se ve en pleno proceso de apertura política y redemocratización, las primeras mujeres militares de la Fuerza Aérea ingresan, en 1982, en el Cuerpo Femenino de la Reserva de la Aeronáutica, abarcando los Cuadros Femeninos de Oficiales (QFO) y de Suboficiales (QFG).

Respaldado por la Ley nº 6.924, de 29 de junio de 1981, que crea el CFRA, “destinado a atender necesidades del Ministerio de Aeronáutica relacionadas con actividades técnicas y administrativas” (Ministerio de Defensa, 2015), el acceso de la mujer en el Ministerio de Aeronáutica también se da, a ejemplo de la Armada, por medio de concurso público. El proceso selectivo, con vistas a matrícula en el Curso de Adaptación al QFO o al QFG, prevé los exámenes básicos y eliminatorios de conocimientos especializados, psicotécnico, médico y de aptitud física.

El 01 de agosto de 1982, 156 mujeres se matricularon en la primera convocatoria para el Curso de Adaptación al Cuadro Femenino de Oficiales (QFO), en el legendario Campo dos Afonsos, en Río de Janeiro,

cuna de la aviación militar brasileña, incluyendo las especialidades de Análisis de Sistemas, Asistencia Social, Biblioteconomía, Enfermería, Fonoaudiología, Nutrición y Psicología. En la misma fecha, 147 mujeres ingresan en primer turno del Cuadro Femenino de Suboficiales (QFG), en las especialidades de Enfermería y Técnica de Programación, en el Centro de Instrucción de Suboficiales de la Aeronáutica -CIGAR-, en Belo Horizonte. La previsión inicial para los Cuadros de Oficiales y Suboficiales era de que antigirán, en sus respectivas carreras, el rango máximo de Teniente Coronel y el grado de Suboficial.

Con o paso del tiempo, nuevas carreras van siendo incorporadas al Cuerpo Femenino de la Aeronáutica, bien como ocurren nuevas formas de ingreso del género femenino en la Fuerza Aérea.

En 1990, se forma el último curso del QFG y, en el año siguiente, el último grupo de QFO. Las especialidades del QFO son absorbidas por el Cuadro Complementar, en que pese a su condición de temporalidad. Las especialidades del QFG se incorporan al Cuadro de Suboficiales y Sargentos, extinguiéndose, así, los Cuadros Femeninos de Oficiales y de Suboficiales de Aeronáutica. Si las militares fueron absorbidas naturalmente por el cuadro de sargentos ya existente, lo mismo no ocurrió con las oficiales, pues no existía correspondencia con otras carreras ocupadas por el género masculino, imposibilitándolas de asumir cargos de mando, dirección y jefatura y alcanzar rangos más altos.

Todavía en 1990, mujeres con formación en Medicina, Odontología y Farmacia son admitidas, por medio de concurso público, en los cuadros de carrera existentes, integrando hombres y mujeres con la misma formación. Se vislumbra, a partir de entonces, la posibilidad de la mujer médica militar de la Aeronáutica alcanzar el rango de Brigadier, acceso no previsto a las pioneras del Cuadro Femenino.

Los Cuadros Temporarios de la Aeronáutica también pasan a admitir a mujer en sus contingentes, a partir de 1991, con la posibilidad de componerlos durante ocho años, sea integrando el Cuadro Complementar de Oficiales, el Cuadro de Oficiales Convocados y el Cuadro de Sargentos Convocados.

En 1995, se rompe un importante paradigma, cuando los portones de la Academia de la Fuerza Aérea -AFA- se abren para las mujeres del Cuadro de Intendentes. Pasan a convivir todos los días, en AFA, jóvenes hombres y mujeres que se preparan para pensar la logística en el

Comando de Aeronáutica. Cuatro años después, se forman las primeras oficiales del género femenino en una Academia Militar en Brasil, distinguiendo nuevamente la Aeronáutica por ser pionera, siendo la primera de las tres fuerzas a permitir a la mujer una formación académico-militar igual a la de los hombres en un curso de carrera con perspectiva de ascensión al generalato (Santos, 2015).

En 1996, tras 45 años de historia, el Instituto Tecnológico de Aeronáutica -ITA- admite mujeres en su concurso de ingreso, dejando la institución de ser reducto exclusivo de hombres, en una carrera tradicionalmente masculina.

En el año de 2002, la Escuela de Especialistas pasa a admitir el ingreso de mujeres, formando sargentos del género femenino en aquella que se considera una de las más relevantes escuelas de formación técnica de Brasil.

El año siguiente se constituye un marco significativo para la conquista femenina: a la mujer brasileña se permite pilotar aeronaves militares. Así, en 2003 la Aeronáutica ofrece cupos para las mujeres ingresen en el Cuadro de Oficiales Aviadores, dando seguimiento al acceso femenino a la AFA, ahora para su actividad fin. Nuevamente la Fuerza Aérea congrega hombres y mujeres confiriéndoles la misma formación académica y militar, así en la actividad aérea, su destinación primordial.

En continuidad al perfeccionamiento del proceso de administración de personal en la Aeronáutica, es abierto, en el año de 2014, el concurso para el 1 curso del Cuadro de Oficiales de Apoyo -QOAp-, compuesto por hombres y mujeres con formación profesional de nivel superior, con vistas a ocupar funciones de soporte para las actividades-fin en las áreas de sanidad, ciencias exactas, humanas, infraestructura, entre otras. Diferentemente de los cuadros técnicos complementares, que se caracterizan por la transitoriedad, el QOAp, por ser un cuadro de carrera, prevé el ascenso a rango de Coronel, completando un espacio hasta entonces existente en la Fuerza Aérea y permitiendo vislumbrar la ocupación, en el futuro, de relevantes cargos de Comando, Dirección y Jefatura por mujeres especializadas.

Según datos obtenidos en presentación proferida por la Teniente Coronel QFO Luciane Scrivano Capanema de Souza, en 23 de septiembre de 2014, en el Programa de Actualización de la Mujer ministrado por la Escuela Superior de Guerra, la Fuerza Aérea planea vuelos osados para

2016. El ingreso de jóvenes mujeres en la Escuela Preparatoria de Cadetes del Aire se presenta como uno de los más grandes desafíos que la Aeronáutica tendrá que enfrentarse. Integrar y acompañar adolescentes de ambos sexos será una misión fascinante que, ciertamente, servirá más una vez de ejemplo para las demás Fuerzas (Souza, 2014).

Se constituye, de ese modo, la agrupación de mujeres de la Fuerza Aérea Brasileña. En que pese ser la más joven de las Fuerzas Armadas, la FAB supera las demás Fuerzas no solamente por ser pionera de la actuación femenina en su línea de frente, como también por contemplar el más grande contingente militar femenino: 10551 oficiales y suboficiales (un 15% del efectivo total de militares de la activa), según datos obtenidos en la presentación realizada por el Brigadier-de-Aire Aldo Matsuhiro Miyaguti, proferida en la 2ª Reunión de Género de Ministerio de Defensa, realizada el 09 de febrero de 2015, en Brasilia (Miyaguti, 2015).

Es con orgullo y admiración que Brasil ve sus jóvenes mujeres, egresadas de la Academia de la Fuerza Aérea, poseedoras de plenas condiciones para pilotar aviones y helicópteros, aeronaves de transporte y de caza. También con inmodestia se conmemora el hecho de la Coronel médica Carla Lyrio Martins haber asumido, en 2015, el comando de la Casa Gerontológica Brigadier Eduardo Gomes, primero cargo femenino de destaque en el área médica.

Consolidando la presencia femenina en el Ejército

Si la Armada de Brasil se distingue por ser pionera en la admisión del género femenino en sus filas, si la Fuerza Aérea Brasileña revela una mirada inédita al abrir los portones de su Academia Militar para jóvenes cadetes aspirantes a la Intendencia y a la Aviación, el Ejército Brasileño también es merecedor de especial distinción.

Es por medio del concurso para el Cuadro Complementar de Oficiales que el Ejército admite el ingreso de las mujeres brasileñas en su contingente, en 1992, no haciendo distinción de género.

La Ley nº 7.831, de 2 de octubre de 1989, crea el Cuadro Complementar de Oficiales del Ejército (QCO), “destinado a suplir las necesidades de sus Organizaciones Militares con personal de nivel superior para el desempeño de actividades complementarias” (Ministerio de De-

fensa, 2015), promoviendo la competencia entre hombres y mujeres en igualdad de condiciones, con posibilidades de ascender el rango de Coronel, en diferentes carreras superiores.

Los datos a continuación fueron extraídos de la presentación presentada por el Brigadier General Fernando Marques de Freitas, proferida en la 2ª Reunión de Género del Ministerio de Defensa, realizada el 09 de febrero de 2015, en Brasilia (Freitas, 2015).

En 1992, 49 mujeres se matricularon en la entonces Escuela de Administración del Ejército, en la ciudad de Salvador, tras la aprobación en las etapas del proceso de selección: examen intelectual, inspección de salud, examen de aptitud física, verificación documental preliminar y revisión médica y comprobación de los requisitos para matrícula. Las primeras mujeres del Ejército poseen formaciones superiores en Administración, Economía, Informática, Derecho, Magisterio, Estadística, Ciencias Contables y Pedagogía, áreas que, a la época, atendieron a las necesidades de la Fuerza.

En 1996, 290 mujeres con formación en Medicina, Odontología, Veterinaria y Farmacia son incorporadas para el servicio militar en el área de sanidad, instituyéndose el Servicio Militar Temporario Femenino Voluntario.

Un año después, el Instituto Militar de Ingeniería recibe la inscripción del género femenino, matriculando el primero curso de 10 mujeres, incluidas posteriormente en el Cuadro de Ingenieros Militares como Tenientes.

Progresivamente, otras oportunidades de ingreso fueron alcanzadas por las mujeres. La Escuela de Salud del Ejército matricula y forma, en 1997, su primero curso de oficiales médicas, dentistas, farmacéuticas, veterinarias y enfermeras de nivel superior, reforzando el contingente del área de sanidad con personal de carrera y garantizando una actuación continuada.

En el año de 1998, se instituye el Servicio Técnico Temporario, para profesionales pertenecientes de otras áreas que no, exclusivamente, la de sanidad. Se forma el primero curso de 519 mujeres abogadas, administradoras de empresas, contadoras, profesoras, analistas de sistemas, ingenieras, arquitectas, periodistas, entre otras áreas.

En 2001, se permite la participación de mujeres en el concurso público para cupos en el Curso de Sargento de Salud, que pasa a funcionar

en el año siguiente. En 2013, el Comando de Aviación del Ejército admite Sargentos Técnicos Temporarios femeninos para actuación en área predominantemente atribuida al género masculino: la manutención de aeronaves.

El Ejército Brasileño, última Fuerza Armada a incluir el género femenino en su contingente, reúne actualmente un significativo cuantitativo de mujeres. Según Freitas (2015), se suman 7621 mujeres, representando un 10% del total, de las cuales 4357 son oficiales y 3264 suboficiales, las cuales ejercen sus actividades en todo el territorio nacional.

El Ejército se prepara y hace adaptaciones para, en 2017, recibir mujeres en la Academia Militar de las Agujas Negras -AMAN- y en la Escuela de Sargentos de las Armas (EsSA). Luego ellas van a realizar cursos antes exclusivos del universo masculino, atendiendo a lo previsto en la Ley N° 12.705, de 8 de agosto de 2012 (Ministerio de Defensa, 2015).

Mathias y Adão (2013) consideran la ley un avance en cuanto a la participación femenina en las Fuerzas Armadas brasileñas, ya que establece que el ingreso de las mujeres en el Ejército es irrestricto, posible en la línea militar bélica. Las autoras consideran, inclusive, que esta ley es una iniciativa para la promover mayor participación de mujeres militares en zonas de conflicto bajo la égide de la ONU, como prevé la Resolución 1325 de esa Organización.

Las componentes femeninas del Ejército se destacaron en un ambiente militar considerado tradicional. La Mayor médica Carla Clausi es un ejemplo de esa distinción, pues actualmente es jefe del Hospital de Guarnición de João Pessoa, en Paraíba. Cabe resaltar que esa militar ya había actuado, en 2008, en la fuerza de paz en Haití. En la ocasión, integró el Batallón de Infantería de Fuerza de Paz y fue jefe del equipo de rescate en la escuela La Promesse, en Puerto Príncipe, que se destruyó con 90 niños. También pertenece al primer curso de mujeres que cursaron la Escuela de Comando y Estado-Mayor del Ejército -ECEME-, en 2011.

Según el sitio DefesaNet (2015), centenas de militares brasileñas ya sirvieron en la Misión de las Naciones Unidas para la Estabilización de Haití -MINUSTAH-. Actualmente, diez se preparan para ser enviadas al país caribeño en mayo de 2015, cuando van a participar del 22° Contin-

gente de Brasil en la Misión de Paz. De acuerdo con datos recolectados, Brasil tiene catorce mujeres en el Batallón Brasileño -BRABAT-, cuatro en la Compañía de Ingeniería de Fuerza de Paz -BRAENGCOY- y una en la Agrupación de Fusileros Navales (ASCOM, 2015).

La presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas brasileña está ocurriendo de forma gradual, de acuerdo con las demandas y especificidades de cada Fuerza. Una certeza es la de que viene contribuyendo para el fortalecimiento y la institucionalización de la Política Nacional de las Mujeres en Brasil.

Vislumbrando nuevas conquistas

A partir de 1980 fue posible a las mujeres ser militares de la Armada, bien como casi todas las unidades de las policías departamentales de la federación brasileña pasaron a incluir el género femenino. En septiembre de 2006 se promulgó la Ley Maria da Penha⁴. Muchas conquistas, se puede decir.

Sin embargo, en marzo de 2015, en debate ocurrido en la Casa del Saber, en Río de Janeiro, las reclamaciones relacionadas a la desigualdad de género todavía eran la tónica – y estamos en pleno siglo XXI. En la ocasión, la socióloga Thereza Lobo consideró que la desigualdad de género es “la enfermedad de la humanidad” (Cohen, 2015). Hay desigualdad en el mercado laboral y en la remuneración, bien como en la división de los trabajos domésticos y en la educación de los hijos.

Barroso (2015), al analizar la inserción de las mujeres en los altos rangos de la administración pública en Brasil, corrobora con la opinión de Lobo (2015), tenido constatado que, aunque el mercado laboral se haya ampliado, hay muchos desafíos para superarse. Cargos, funciones y gratificaciones en el servicio público, en especial los más elevados, todavía son primacía de los hombres.

La Ley N° 11.340, de 7 de agosto de 2006, recibió ese nombre como un homenaje a Maria da Penha Maia Fernandes, marco en la historia de las luchas femeninas brasileñas. Farmacéutica cearense, luchó por veinte años para que su marido y agresor, Marco Antonio Heredia Viveiros, fuera criminalizado por las tentativas de violencia doméstica y familiar – y de asesinato que sufrió inúmeras veces. Necesitó recurrir a instituciones internacionales y a ONGs, que presionaron Brasil, hasta que la referida ley fue creada (Presidencia de la República, 2005).

En lo que dice respeto a las mujeres militares, no hay consenso en la reflexión acerca de las conquistas hasta el momento. Mismo las mujeres oriundas de países que conquistaron la igualdad en la participación en operaciones de combate, hay cuestionamientos que precisan ser colocados en la pauta de las discusiones (Petronio, 2015).

Una capitán americana combatiente, del cuerpo de fusileros navales, que actuó en Afganistán y en Iraq, se queja del hecho de que las decisiones sobre la apertura del arma de infantería para las mujeres se tomó por un pequeño número de civiles que desconocían los posibles efectos – médicos, en especial – de las operaciones de combate prolongadas en el organismo femenino. Reivindica, por lo tanto, estudios científicos que antecedan decisiones políticas. La referida militar se queja de estar, actualmente, con serios problemas de salud, por el motivo de haberse deteriorado en grado más elevado, físicamente, comparativamente a los de los compañeros hombres, y de estar físicamente incapaz para el servicio activo, estando impedida de atestiguar el generalato.

Mujeres de origen kurdo, por su vez, se armaron y fueron a combatir el estado islámico, como forma de luchar contra el fundamentalismo. El corresponsal da CNN Salih (2015), sin embargo, pesquisó que las mujeres se hicieron combatientes para escapar de los abusos en el matrimonio o de otras formas de represión.

Todavía imperan barreras que terminan por discriminar a las mujeres, dificultando la evolución del acceso femenino a las Fuerzas Armadas. Bezerra (2009) las analiza y concluye que entre ellas está la creencia en que hay una fragilidad natural en la mujer, una debilidad femenina que la impide de desempeñar funciones donde la fuerza física sea exigida.

Otra creencia, complementaria a la anterior, se refiere a ser necesario proteger a la mujer por su fragilidad, no cabiendo a ella exponerse a actividades de riesgo. A la mujer está disponible la maternidad, los hijos, debiendo alejarse de la violencia asociada a la guerra.

El costo político de ver la opinión pública contraria, en los casos de muerte de mujeres en combate, también se presenta como factor contrario a la mujer combatiente. Las mujeres estarían igualmente susceptibles a formas de discriminación, en especial la discriminación sexual, en que pese la discriminación de género ser la más común.

El gran desafío es no estereotipar, no anticipar presumidamente las actividades que las mujeres no pueden –o no deben– ejercer, tomando

por base creencias basadas en el sexo, considerando que las diferencias de género son biológicas y no esencialmente diferencias culturales.

Strey (2001) cree que las mujeres necesitan diversificar su participación en todas las actividades. Según ella: "Ningún asunto, tema, lugar, situación o lo que sea debe ser ajeno a ellas. A nosotras, las mujeres, debe decir respeto todo lo que se relacione con las ideas, los hechos, los sueños y las realizaciones humanas" (p. 17).

Para Zuwick (2001), es necesario haber una reestructuración en la organización familiar y en la estructura económica de la sociedad para que "hombres y mujeres compartan la misma valoración social y se relacionen en posición de igualdad y de respeto mutuo" (p. 39).

Cualquier conquista necesita pasar por un cambio de paradigma en lo que se refiere a los prejuicios que la mujer sufre todavía, algunas veces advenidos de ella misma. Es necesario tener la clareza de que género es una construcción social, y en la sociedad en que se vive actualmente todavía existe el refuerzo en la atribución de papeles diferenciados – y estereotipados – para hombres y para mujeres.

De acuerdo con el análisis de Mathias e Adão (2008): "[...] también en la caserna son cambios culturales profundos que van a llevar a una verdadera igualdad de género." (p. 298)

Consideraciones finales

Al sufrimiento de ser pionero se han añadido conquistas conmemoradas con gran entusiasmo. A pesar de que muchos espacios estén consolidados, sin embargo, hay mucho que ser hecho todavía.

Lo que las mujeres militares solicitan es igualdad en el acceso a los cargos, rangos, responsabilidades, derechos y deberes inherentes a la carrera, y no que sean alzadas a situaciones especiales por algún tipo de privilegio no conquistado con sus esfuerzos o competencias personales. Para tanto, una revisión en la consideración de que género tiene como origen un componente biológico necesita ocurrir, o se justificará a partir del sexo, siempre, la desigualdad en la división de los papeles.

Nosotras, mujeres, reconocemos que la institución militar y la institución familia por veces rivalizan y que, al poner en oposición, somos acometidas por ansiedades y dudas, pero tal conflicto no es exclusivo de las mujeres militares, pero dice respeto a las mujeres en general, en

virtud de la división de papeles que la sociedad nos impone en la estructura familiar. Al fin y al cabo, somos múltiples identidades, y no puede haber oposición entre nuestra identidad civil y nuestra identidad militar.

Nosotras, mujeres militares, no estamos en búsqueda de protección o privilegios, pues sabemos que mientras somos protegidas o privilegiadas, vamos a ser desiguales y, consecuentemente, excluidas. No queremos ser dependientes ni coadyuvantes. Queremos, sí, garantizar que nuestro desempeño y competencia profesionales se impongan. Que no seamos sometidas a discriminaciones de cualquier naturaleza, sobre todo a la discriminación de género. Y que nuestra historia, como protagonistas de un destacado capítulo en el recorrido de la mujer militar, tenga contribuído para la conquista de nuevos horizontes.

*Tenemos el derecho de ser iguales
cuando las diferencias nos inferiorizan
y tenemos el derecho de ser diferentes
cuando las igualdades nos esclavizan.
Boaventura de Souza Santos*

Referencias

- Almeida, M. R. (2008). *Características del proceso decisorio sobre el ingreso de la mujer militar en la Armada de Brasil*. Rio de Janeiro: Universidad Federal Fluminense.
- Assessoría de Comunicação Social del Ministerio de Defensa -ASCOM-. (2015, Marzo, 08). *Mujeres están cada vez más presentes en las Fuerzas Armadas brasileñas*. Brasilia. Recuperado de <http://www.defesa.gov.br/index.php/noticias/4243-08-03-2013-defesa-mulheres-estao-cada-vez-mais-presentes-nas-forcas-armadas-brasileiras>
- Barroso, C. (1989). Las mujeres y las Naciones Unidas: los linajes del Plan Mundial de Población. *Revista Sociología de la USP*, 1(1), 183 - 197. Recuperado de <http://www.fflch.usp.br/ds/temposocial/site/images/stories/edicoes/v011/mulheres.pdf>
- Barroso, C. (2015). Las mujeres en los altos rangos de la administración pública en Brasil. *Revista del Servicio Público*, 66(1), 145-159.

- Bezerra, R. P. (2009). *Las mujeres en las Fuerzas Armadas*. Buenos Aires.
- Ministerio de Defensa. (2014a). Portaria N° 893/MD, de 14 de abril de 2014. Instituye la Comisión de Género en el ámbito del Ministerio de Defensa y da otras providencias. *Diario Oficial [de la] República Federativa de Brasil*, 72(1).
- Ministerio de Defensa. (2014b). Portaria N° 2218/MD, de 03 de septiembre de 2014. Designa los representantes integrantes de la Comisión de Género del Ministerio de Defensa-CGMD. *Diario Oficial [de la] República Federativa de Brasil*, 170(2), 8-9.
- Ministerio de Defensa. (2015). Portaria Normativa N° 338/MD, de 10 de febrero de 2015. Aprueba el Regimiento Interno de la Comisión de Género del Ministerio de Defensa-CGMD. *Diario Oficial [de la] República Federativa de Brasil*, 29(1), 5.
- Presidencia de la República. (2006). Ley N° 11.340, de 07 de agosto de 2005. Crea mecanismos para coibir la violencia doméstica y familiar contra la mujer, en los términos del § 8° do art. 226 de la Constitución Federal, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y de la Convención Interamericana para Prevenir, Punir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, dispone sobre la creación de los Juizados de Violencia Doméstica y Familiar contra la Mujer, altera el Código de Proceso Penal, el Código Penal y la Ley de Ejecución Penal; y da otras providencias. *Diario Oficial [de la] República Federativa de Brasil*, 1, 1.
- Caire, R. (2002). *La mujer militar: de los orígenes a nuestros días*. Río de Janeiro: Biblioteca del Ejército.
- Cohen, M. (2015, Marzo, 26). Desigualdad de género persiste. *O Globo*, 28.
- Defesanet. (2015). Diez mujeres en el contingente brasileño de la MINUSTAH. Recuperado de <http://www.defesanet.com.br/ph/noticia/18271/Dez-Mulheres-no-Contingente-Brasileiro-da-MINUSTAH/>
- Donadio, M. & Rial, J. (2013). *La sombra de la violencia. Mujeres y fuerzas de paz en Haití y el Congo: un análisis de género y de seguridad desde la perspectiva Latinoamericana*. Buenos Aires: Resdal.
- Del Priore, M. & Venancio, R. (2010). *Una breve Historia de Brasil*. São Paulo: Planeta do Brasil.

- Estrela, D. (2013). La evolución de la mujer en la sociedad. Recuperado de <http://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/a-Evolucao-Da-Mulher-Na-Sociedade/39086872.html>
- Freitas, F. M. (2015). Mapeamento de la Situación [de la mujer en el Ejército brasileño]. Presentación presentada en la 2ª Reunión Ordinaria de la Comisión de Género del MD, en 09 de febrero de 2015.
- Fritz, J. M. Mujeres, Resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas 1325 y la necesidad de planes nacionales. *Sociologías*, 12(23), 340-353. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/soc/n23/12.pdf>
- Giulani, P. C. (2013). Los movimientos de trabajadoras y la sociedad brasileña. En Del Priore, M. *Historia de las mujeres en Brasil*. São Paulo: Contexto.
- Goulart, A. H. (2010). *Las enfermeras en la FEB: Las primeras mujeres en el Ejército Brasileño*. Río de Janeiro: Escuela de Salud del Ejército.
- Lima, M. F. (2015). *El Brasil debe adoptar un Plan Nacional de Acción para implementar la Resolución 1325 del CSNU?* Brasilia: Ministerio de Defensa; Instituto Pandiá Calógeras.
- Louro, G. L. (2013). Mujeres en el salón de clase. En Del Priore, M. *Historia de las mujeres en Brasil*. São Paulo: Contexto.
- Machado, J. (2015). Mapeamento de la situação [femenina de la Armada de Brasil]. Presentación presentada en la 2ª Reunión Ordinaria de la Comisión de Género del MD, en 09 de febrero de 2015.
- Mathias, S. K. (2005). *Las mujeres llegan a los cuarteles*. Buenos Aires: Resdal Eletrônica. Recuperado de http://www.iidh.ed.cr/comunidades/seguridad/docs/seg_docfuerzas/as%20mulheres%20ffaa-suze-2005.pdf
- Mathias, S. K. & Adão, M. C. (2013). Mujeres y vida militar. *Cuadernos Adenauer*, 14(3), 145-165. Recuperado de <http://www.kas.de/wf/doc/11289-1442-5-30.pdf>
- Mathias, S. K. & Adão, M. C. (2008). Ser soldado, ser mujer. *Tensiones Mundiales*, 4(7), 273-310. Recuperado de www.tensoesmundiais.net/index.php/tm/article/download/68/85
- Medeiros, E. C. (2002). Las enfermeras de Brasil en la 2ª Guerra. *Revista de la Aeronáutica*, 232. Recuperado de <http://www.sentandoapua.com.br/portal3/leitura/historias-dos-veteranos-historia-como-ela-foi/141-hist24>

- Miyaguti, A. M. (2015). Comando de la Aeronáutica. Presentación presentada en la 2ª Reunión Ordinaria de la Comisión de Género del MD, en 09 de febrero de 2015.
- Oliveira, A. P. (2013). 33 años de la mujer militar en la Armada de Brasil. Presentación presentada en el Programa de Actualización de la Mujer. Río de Janeiro: ESG, 9 oct. 2013.
- Orichio, A. P. C. (2012). Mujeres para la Armada de Brasil: reclutamiento y selección de las primeras oficiales enfermeras (1980-1981). *Texto & Contexto Enfermagem*, 21(4), 811-818. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id>
- Petronio, K. (2013). Get over It! We are not all created equal. *Marine Corps Gazette*. Recuperado de <https://www.mca-marines.org/gazette/2013/03/get-over-it-we-are-not-all-created-equal>
- Probst, E. R. (2015). La evolución de la mujer en el mercado de trabajo. Instituto Catarinense de Pós-Graduación (ICPG). Recuperado de <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>
- Prates, R. M. (2015). *La mujer y los conflictos armados*. Brasília.
- Rocha, M. (2015). Misiones de paz: Panel de la ONU es clausurado con debate sobre cuestión de género. Recuperado de <http://www.defesa.gov.br/noticias/15371-painel-da-onu-sobre-missoes-de-paz-e-encerrado-com-debates-sobre-a-questao-de-genero>
- Salih, C. (2015, Marzo, 13). The Kurdish women fighting ISIS. *Cnn*. Recuperado de <http://edition.cnn.com/2015/03/12/world/cnnphotos-female-peshmerga-fighters>
- Santos, L. R. (2015). La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas brasileñas: un debate contemporáneo. Universidad del Estado de São Paulo. Marília, SP. Recuperado de <http://www.uel.br/pos/mesthis/abed/anais/LaucianaRodriguesdosSantos.pdf>
- Souza, L. S. C. (2014). Mujer militar en la FAB. Presentación presentada en el Programa de Actualización de la Mujer. Río de Janeiro: ESG, 23 set. 2014.
- Strey, M. N. (2001). ¿Será el siglo XXI el siglo de las mujeres? En Strey, M. S., Mattos, F., Fenstersefer, G. & Werba, G. *Construcciones y perspectivas en género*. São Leopoldo: Unisinos.
- Takahashi, E. (2002). Hombres y mujeres en campo: un estudio sobre la formación de la identidad militar, Tesis Doctorado en Educación. Facultad de Educación de la UNICAMP. Universidad Estadual de Campinas, Campinas, SP.

Zuwick, A. M. (2001). Emancipación femenina: obstáculos y perspectivas para su construcción. In: Strey, M. S., Mattos, F., Fensterseifer, G. & Werba, G. Construcciones y perspectivas en género. São Leopoldo: Unisinos.

República de Chile

*Academia Nacional de Estudios Políticos y
Estratégicos*

General de Brigada Aérea (A)

Eduardo Mann Pelz

República de Chile





Mujer y FF.AA.: evolución y horizonte del proceso chileno

Andrea Lodeiro Encina¹

Resumen

La consolidación de los procesos orientados a establecer las condiciones para que la mujer integre sin discriminación y de manera justa los espacios de decisión en todos los niveles de la vida pública, es uno de los ejes centrales de la agenda internacional en las últimas décadas. En dicho contexto, a nivel global, se ha instalado el debate acerca de la importancia de incorporar a la mujer en las Fuerzas Armadas con miras a atender las necesidades que surgen de los conflictos armados y contribuir a los esfuerzos para alcanzar la paz y el desarrollo de las naciones. Desde este punto de vista, cada país es portador de diferentes experiencias que contribuyen a mejorar las definiciones en las agendas de género de las instituciones de la Defensa, como también, a generar medidas para una plena inserción de la mujer en este ámbito. A fin de especificar cuál ha sido la experiencia chilena, este trabajo pretende ilustrar algunos de los niveles de apertura alcanzados en las Fuerzas Armadas (FAs) y sintetizar parte de sus desafíos futuros en relación a las metas acordadas en términos globales.

-
1. Periodista, Lic. En Comunicación Social (Universidad Arcis), Diplomada en Estudios Políticos y Estratégicos (ANEPE), candidata a Magister en Seguridad y Defensa Nacional (ANEPE), graduada del Centro William J. Perry de Estudios Hemisféricos de Defensa (Washington) en los cursos Administración de Recursos de Defensa (2002) y Cooperación Interagencial y Contraterrorismo (2006). Encargada de la asignatura de Inteligencia y asuntos de género en la Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos.

En Chile existen distintas versiones acerca de cuándo se inicia el vínculo profesional de las mujeres con las Fuerzas Armadas (FAs). Por una parte, se recogen antecedentes desde los primeros conflictos de la República, destacándose los roles de la mujer como cantineras y enfermeras durante las guerras contra la Confederación Perú – Boliviana y del Pacífico; más atrás incluso, en la propia Guerra de la Independencia (Ross, 2008). Otro enfoque se extiende desde principios del Siglo XX, en la década del treinta, cuando las mujeres comenzaron a trabajar en las áreas de servicios y salud de la Armada o en la década del cincuenta, cuando se dio inicio a la presencia femenina en la Fuerza Aérea (FACH) en labores de secretaría, enfermería, dentistas o abogados (Ross, 2008). En cuanto al Ejército, se identifica el acceso de la carrera profesional del personal femenino en 1974, con la creación de la Escuela Auxiliar de Servicio Femenino del Ejército (ESAFE). En cualquier circunstancia, el día de hoy la mujer no tiene impedimentos para incorporarse a las FAs en igualdad de condiciones y acceder a casi todos los espacios profesionales de la carrera militar, en virtud a que se han dado niveles de apertura para ingresar a las Escuelas Matrices y que los procesos de obtención, mantención, exclusión o retiro, así como los derechos, beneficios previsionales y de seguridad, son sin distinción de género conforme a la Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas N°18.948 (1990) y el Art. 105 de la Constitución Política del Estado.

Pese a estos progresos, a la fecha, la mujer representa el 14% de la fuerza,² en razón a que su incorporación profesional a las FAs ha estado circunscrita a las necesidades institucionales y políticas de la Defensa, las que han tendido a adaptarse a los cambios culturales y a la misma evolución cívica nacional. Bajo estos parámetros, el análisis sobre la proyección de la mujer en las FAs, no puede soslayar el rol que ha jugado en la historia y las transformaciones sociales orientadas a elevar su grado de participación, las que han sido replicadas en distintos países.

2. Según la cifra proporcionada por la Presidenta Michelle Bachelet en la ceremonia de conmemoración del Día de la Mujer en la Escuela Militar en cuyo acto fue anunciado el Plan de Acción Nacional para el año 2015. Ver: COOPERATIVA.CL “*Bachelet lanzó plan para aumentar presencia de mujeres en Fuerzas Armadas y misiones de paz*”. Lunes 9 de marzo de 2015 [En línea] (Última consulta: 10 de abril de 2015) Disponible en: <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/mujer/bachelet-lanzo-plan-para-aumentar-presencia-de-mujeres-en-fuerzas-armadas-y-misiones-de-paz/2015-03-09/181102.html>

Desde este punto de vista, es importante tener en cuenta la distribución de las oportunidades entre hombres y mujeres, así como los logros alcanzados para acceder en igualdad de condiciones, derechos y deberes, a todos los espacios de decisión de la vida pública. En estos términos, el reconocimiento del derecho a sufragio femenino marca uno de los hitos fundamentales de la causa de la igualdad de géneros, cuyas primeras expresiones tuvieron lugar de manera aislada desde 1838, cuando se instauró el voto de la mujer en las islas Pitcairn, en una población de no más de cincuenta habitantes³. También, el derecho a educación, que en Chile conquistó Eloísa Díaz, la primera mujer en ingresar a la Universidad a estudiar Medicina, graduándose en 1886. O bien la inserción de la mujer al ámbito laboral en puestos que tradicionalmente eran ocupados por hombres en fábricas o bancos durante la primera Guerra Mundial. Es decir, hay un cúmulo de situaciones vinculadas a la realidad de la mujer, mucho más complejos que la simple descripción de las funciones que hoy pueden desempeñar en las FAs y, cómo éstas se proyectan a futuro.

Considerando lo anterior, para poder ofrecer una aproximación a los retos que se expresan a nivel institucional, es importante establecer la distinción entre los hechos excepcionales y la sistematización de los procesos, tal como lo plantea Alicia Itati Palermo (2006) en su estudio sobre “El acceso de la mujer a la Educación Universitaria”, en el que advierte dos periodos: uno en el cual se observa que de manera extraordinaria una o un grupo de mujeres logran insertarse en espacios ocupados tradicionalmente por hombres y otro, en que se incorpora a la mujer en el contexto de “género”, lo que llama proceso sistemático (Itati, 2006). Trasladando dicho enfoque al análisis de la apertura de la carrera militar, es posible sostener que se trata de un proceso sistemático con un horizonte evolutivo, principalmente, a partir de las expectativas que van instalando las naciones en torno a los diálogos inscritos en los foros del sistema internacional. Por lo tanto, un primer foco de análisis que aborda este trabajo, es el contexto que describe el ambiente internacional, en relación al debate sobre los derechos de la mujer y la discriminación por motivos de la diferencia de género.

3. En Chile, el debate acerca del voto femenino tuvo lugar en la década de 1920, en 1935 las mujeres participaron de las elecciones municipales y en 1952 de elecciones presidenciales.

Un segundo eje de discusión se concentra en las características propias que adopta la inserción de mujer en las Fuerzas Armadas en Chile, en este sentido, se distinguen las diferentes etapas de apertura a la carrera militar y las adaptaciones del marco institucional que han debido formularse para llevar a cabo mejoras y especificaciones al proceso. Desde otro punto de vista, se hace referencia a las orientaciones consignadas en el Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 de Naciones Unidas y su impacto en la participación de Chile en Operaciones de Paz. Finalmente, se proponen algunas reflexiones acerca de cuáles son los elementos portadores de futuro que impone el estado de la situación, desde la conscripción voluntaria a la participación protagónica de la mujer en la Defensa, estableciendo los márgenes sobre los que se sustentan algunas expectativas.

Contexto internacional

En esta primera parte del trabajo se revisa la evolución del debate acerca de la mujer y su rol en la sociedad, a partir de los consensos internacionales propiciados por la Organización de Naciones Unidas y las prioridades definidas en los distintos foros realizados previamente a la Resolución 1325, cuyas precisiones hacen referencia a la perspectiva de género en la Paz y la Seguridad y la necesidad de aumentar la participación de la mujer en las FAs.

Conforme lo anterior, es importante establecer que pese a que la mujer constituye un poco más de la mitad de la población mundial, se reconoce que su representación en los espacios divisionales, ha sido dispar hasta el día de hoy. En este escenario, las iniciativas acordadas a nivel internacional para generar el empoderamiento social, político y económico de la mujer, han producido cambios positivos de manera transversal, aun cuando el papel ascendente de la mujer suele variar de acuerdo a las condiciones y circunstancias nacionales. En tal sentido, se entiende que existe una distinción entre el proceso que ha tenido lugar en el contexto internacional, del proceso llevado a cabo de manera interna, de tal forma que pueden presentarse algunas nociones de las brechas existentes entre las metas generales y los indicadores de avances nacionales.

En perspectiva, uno de los aspectos que quizás ha tenido mayor trascendencia en la causa de la igualdad entre géneros, es que su importan-

cia fue acogida en los principios del Derecho Internacional. Cuando se crea la ONU en 1945, solo treinta de los cincuenta y un Estados firmantes garantizaban el derecho a voto de la mujer en igualdad de condiciones que los hombres o podían ocupar cargos públicos. Con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (ONU, 1948), quedó establecido que uno de los elementos centrales de la organización sería la fe en dar relevancia a los asuntos de igualdad y no discriminación, explicitando en el preámbulo de dicho documento que “la libertad, la justicia y la paz en el mundo, tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana” (ONU, 1948). Esta prerrogativa ha sido reforzada con el tiempo, ya de manera más específica, en el trabajo por descifrar los motivos de sexo como causa de discriminación.

Según reseña el documento: “Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, 1975 a 1995: una perspectiva histórica” de la Asamblea General,⁴ durante los primeros treinta años de la ONU se destinaron esfuerzos para reunir y codificar los derechos jurídicos y civiles de la mujer y los datos sobre la condición jurídica y social de la mujer en todo el mundo. Posteriormente, se fueron definiendo áreas y objetivos comunes, junto con diseñar planes de acción centrados en los avances de la mujer, a instancia de cuatro conferencias, en las que se comprometió a la comunidad internacional para abordar de manera mancomunada los asuntos de género, no discriminación e inclusión. De éstas, la más significativa en términos de definición de prioridades y mecanismos para ser implementados a nivel gubernamental, fue la de Beijing en 1995.

De este modo, en la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en el marco de la conmemoración del Año Internacional de la Mujer en México en 1975 y organizada por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC), se congregó a representantes de 133 gobiernos y 6.000 actores de distintas ONGs quienes participaron de la definición de un plan de acción mundial que incluía un conjunto de di-

4. Período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para examinar la Plataforma de Acción de Beijing, Nueva York, 5 a 9 de junio de 2000. “*Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, 1975 a 1995: una perspectiva histórica*”. [En línea] (Última consulta: 30 de marzo de 2015) Disponible en: <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>

rectrices para el progreso de las mujeres hasta el año 1985, éstas dieron un giro a la concepción de la mujer como receptora pasiva de apoyo y asistencia, situando el eje de trabajo en la generación de condiciones para alcanzar la igualdad de derechos, acceso a los recursos y oportunidades. De esta forma se inicia un diálogo mundial sin precedentes, donde se llama la atención sobre la discriminación hacia la mujer y se plantean tres objetivos principales que hasta hoy siguen plenamente vigentes: (1) La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género; (2) La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo; (3) Una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial (UN Women, 2015).

En la Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer, desarrollada en 1980 en el marco de la reunión de Copenhague (ONU, 1980), participaron 145 Estados miembros de la ONU, quienes llegaron al consenso de que las metas programadas para cinco años más, habían avanzado considerablemente antes de lo presupuestado. Esta circunstancia estaba favorecida por el examen y evaluación del plan de acción mundial establecido en 1975 y, además, por la aprobación en la Asamblea General en diciembre de 1979, de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer -CEDAW-,⁵ constituyéndose en uno de los instrumentos más importantes de la lucha por la igualdad. Actualmente, vincula a 188 Estados, entre ellos Chile, que adhirió a la Convención el 17 de julio de 1980, ratificando la firma el 7 de diciembre de 1989.⁶ El carácter vinculante de la Convención fue fortalecido más tarde con el Protocolo Facultativo de 1999, el que entrado en vigencia permite que las mujeres víctimas de discriminación por motivos de sexo presenten denuncias a un órgano creado en virtud del tratado internacional (ONU, 1999).

No obstante, la satisfacción de metas importantes, el diagnóstico formulado para entonces arrojaba como resultado que persistían visibles señales de disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de la mujer para ejercer esos derechos. Según ONU (1980), entre los

5. Dichos principios también han sido incluidos en el ámbito regional por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, Belem do Para, 1994. [En línea] Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

6. Véase en detalle el estado de países signatarios en: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en

principales obstáculos para avanzar en las metas del decenio, estaban la falta de participación adecuada del hombre en el mejoramiento del papel de la mujer en la sociedad; voluntad política insuficiente; falta de reconocimiento del valor de las contribuciones de la mujer a la sociedad y a la actividad económica; escasez de mujeres en posiciones de adopción de decisiones; insuficientes servicios para apoyar el papel de la mujer en la vida nacional como cooperativas, guarderías infantiles y facilidades de crédito; falta de los recursos financieros necesarios en general; y, falta de sensibilización entre las propias mujeres respecto de las oportunidades disponibles.

En efecto, para esa época, en muchos países se requerían de medidas más enérgicas en torno a garantizar, por ejemplo, la apropiación y el control de la propiedad, es decir, ofrecer oportunidades en torno a la independencia económica, e introducir mejoras en la protección de los derechos de herencia, custodia de los hijos y nacionalidad de la mujer. En otros casos, predominaba la preocupación por la situación de las mujeres víctimas de violaciones a los derechos humanos en países en crisis o gobernados por regímenes militares (ONU, 1980, p. 81). En la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (Nairobi, 1985), se aprobó un mandato que esbozaba la estrategia y las medidas que debían implementarse a nivel gubernamental, para superar los obstáculos al logro de los objetivos del Decenio y alcanzar la igualdad de género, así como también promover la participación de la mujer en la paz y el desarrollo con un enfoque integral.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing en 1995 (ONU, 1995), es hasta ahora una de las más emblemáticas por haberse adoptado la Declaración y Plataforma de Acción, aprobada en forma unánime por 189 países, destinada a lograr la igualdad derechos de la mujer, definiendo las doce esferas cruciales de intervención gubernamental, una de ellas, referida exclusivamente al tema de la mujer y los conflictos armados.⁷ Sobre este eje, el diagnóstico de la Plataforma

7. La mujer y la pobreza, educación y capacitación de la mujer; la mujer y la salud; la violencia contra la mujer; la mujer y los conflictos armados; la mujer y la economía; la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos de la mujer; la mujer y los medios de difusión; la mujer y el medio ambiente; la niña. ONU Mujeres, Conferencias mundiales sobre la mujer. [En línea] Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women#sthash.RvzuVk1e.dpuf>

de Acción (UN Women, 1995), señala que la paz está indisolublemente unida al desarrollo y la igualdad entre hombres y mujeres. A su vez, señala el documento, la necesidad de propiciar el acceso y la inclusión de las mujeres en las estructuras de poder y su plena participación en todos los esfuerzos para la prevención y resolución de conflictos. De esta forma, se impulsa como objetivo, que la mujer esté representada en todos los niveles de toma de decisiones y pueda alcanzar responsabilidad política y económica, en función del mantenimiento y promoción de la paz y la seguridad.

Este eje en particular, también adquiere una connotación relevante en términos de la participación de la mujer en los mecanismos de la Defensa, lo que se verá especificado en la Resolución 1325 adoptada por la Asamblea General en el año 2000. A partir de sus orientaciones, un buen número de países se han comprometido a llevar a cabo las reformas necesarias para aumentar la dotación de mujeres en las FAs, ampliar los ámbitos de su participación en la carrera militar y en las operaciones de paz. En el caso chileno esta Resolución es tomada en cuenta en las Políticas de Género implementadas en los últimos 15 años, por lo tanto, es analizada a continuación dentro de dicho contexto.

En síntesis, el proceso descrito hasta aquí proporciona un marco referencial que permite situar las etapas implícitas que suceden en paralelo al proceso de incorporación de la mujer a las FAs, según la experiencia chilena. Por otra parte, aporta algunas nociones acerca de los desafíos pendientes, al graficar la evolución que han tenido los asuntos predominantes acerca de la mujer, según las agendas planteadas en distintos momentos. Como se puede observar, en una primera aproximación, el debate acerca de la igualdad de género se aborda desde su condición social y jurídica, sus derechos, su inserción laboral, el acceso a la educación, o la igualdad de oportunidades. Mientras que en la etapa actual, el proceso conducido por Naciones Unidas, tiene alcance en el debate nacional, regional y mundial, a través de un enfoque más preciso destacando la necesidad de contar con la mujer en todos los espacios sociales y mecanismos concretos para lograr la implementación de las metas surgidas a partir de los acuerdos de Beijing hasta ahora.

El estado de situación en Chile

Como se anticipó en el ítem precedente, en esta segunda parte se analizará el proceso de la incorporación de mujer a las FAs, en Chile. Desde este punto de vista, los objetivos de la comunidad internacional representados en las iniciativas de Naciones Unidas durante su existencia, ofrecen una aproximación válida a los fundamentos sobre los cuales se han impulsado algunas decisiones significativas de apertura en la carrera militar. Pero ante todo, implican asociar la dimensión social de este proceso que engloba tanto la vocación, como el derecho a la educación, la formación laboral y la contribución de la mujer al desarrollo y a la paz. En tal sentido, muchos de estos aspectos se vinculan a los tratados específicos de derechos humanos referidos a las mujeres ratificados por Chile, en cuya circunstancia, el Estado ha ido ampliando las metas en torno a las necesidades de la Defensa. A partir de éstas, el desarrollo profesional de la mujer en las FAs adquiere características particulares dados los distintos periodos que marcan las funciones y capacidades que puede aportar la mujer desde el nivel institucional. En este contexto, hay un primer momento en el que la mujer se desempeña en áreas de Servicio y Sanidad y un segundo periodo en el que la mujer es incorporada a las FAs con las mismas oportunidades que sus pares masculinos, conformando cursos mixtos, generando nuevas capacidades para enfrentar los escenarios de conflicto internacional.

La primera etapa de apertura se produce entre los años 1930 y 1974. En el caso de las Fuerza Aérea, las mujeres han formado parte de la institución desde su creación en 1930, principalmente en labores administrativas, mientras que progresivamente fue ocupando cargos en otras áreas institucionales como el cuerpo de enfermeras aéreas con formación militar. Por otra parte, la Armada incorporó en 1937 personal femenino de Gente de Mar de los Servicios, escalafón que con los años estableció una jerarquía militar, responsabilidades y atribuciones conforme a su grado, siendo el tope el de Suboficial. En el año 2002 se estableció el uso de uniforme para todo el escalafón de Servicios por igual, como una forma de reconocer su pertenencia a las FAs.

En el caso del Ejército se impulsó lo que se podría definir como una política de integración sistemática de la mujer, cuando en 1974 un grupo vistió por primera vez el uniforme verde oliva para la ceremo-

nia de ingreso a la Escuela de Servicio Auxiliar Femenino del Ejército “Javiera Carrera”, más conocida como ESAFE. Allí, setenta y cinco jóvenes formaron parte del primer Curso Regular de Oficiales y del primer Curso Regular de Suboficiales. Luego de un año de instrucción surgieron en 1975 las primeras 31 subtenientes y 33 cabos segundo, incorporadas a la planta institucional (Ejército de Chile, 2014, p. 34), con la finalidad de ocupar cargos en las diferentes unidades, en las áreas de Telecomunicaciones, Personal, Ayudantía, Intendencia, Asistente Social y Educadora de Párvulos (Mujeres podrán alcanzar [...], 2002). Mientras que las egresadas del Servicio Militar Femenino creado en 1978⁸ podían desempeñarse en tareas como auxiliares administrativas o dactilógrafas.

Por esos años, el contexto planteaba mayores criterios de apertura en torno al rol de la mujer en la Defensa Nacional, lo que también se vio reflejado en el incremento durante los años 1975 y 1980 de la dotación de mujeres en la FACH, a partir de las necesidades a nivel profesional y técnico, seguido por la implementación en 1981 del Servicio Militar Femenino, por el cual al término de la instrucción militar, las conscriptas obtenían competencias para desempeñarse como auxiliares de enfermería y administración, dentro o fuera de la institución. No así en el caso de la Armada, que no admitió mujeres hasta el 2007. Es así, que hasta fines de los noventa la incorporación de la mujer a las FAs fue progresiva pero predominantemente asimilada al escalafón profesional o de los servicios de manera transversal.

A partir del año 2000, se impuso una nueva mirada sobre el rol de la mujer en las FAs, a la par de los procesos internacionales referidos al tratamiento de los conflictos armados, sus características y las reflexiones en torno a la modernización del Estado y de la Defensa Nacional. En medio de los debates que se suscitaban en el sistema internacional, se comenzó a estudiar la necesidad de establecer una política de género, tanto para garantizar las oportunidades de la mujer en el área de la Defensa, como también evaluar su integración en otras especialidades institucionales, inclusive en tareas de apoyo al combate

8. El Servicio Militar Femenino se creó en 1978 al modificarse los Decretos N° 13 y N° 19 de la Ley N° 2.306 “Sobre Reclutamiento y Movilización de las FF.AA.”, señalando que se extiende a todas las personas entre 18 y 45 años, en el caso de los hombres dicho Servicio sería obligatorio y en el caso de las mujeres voluntario.

(Lucero, 2010, p. 9). Esto viene precedido de políticas de Estado que permitieron avanzar en el logro de la igualdad de oportunidades, entre las que se inscriben la creación del Servicio Nacional de la Mujer en 1991 y la publicación del Instructivo Presidencial que creó el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades, que permitió incorporar políticas de equidad en todo el quehacer del Estado, iniciativa que además, dio origen al Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 2000-2010, dirigido a fomentar la incorporación femenina al trabajo remunerado y en forma igualitaria. En el caso del Ministerio de Defensa, el plan de inclusión se puso en marcha en el año 2005, luego de que en Chile fuera nombrada la actual Presidenta Michelle Bachelet como la primera Ministra de Defensa en la historia de la cartera, cargo que ocupó entre los años 2002 y 2004.

Cabe destacar que en este marco, las instituciones de las FAs promovieron casi de forma paralela cambios profundos en sus criterios de incorporación de la mujer a sus filas. En el 2000 la FACH había admitido en su institución a las primeras 40 aspirantes a oficiales para recibir formación como pilotos de guerra, sin restricciones en la carrera. El año siguiente se produjo su investidura como cadetes de la primera promoción mixta de la Escuela de Aviación, de la cual surgió la primera mujer instructora de vuelo de dicha escuela. En 2002, en el Ejército se había materializado el acceso de las mujeres a la Academia Politécnica, mientras que un año después ingresarían las primeras oficiales a las armas de apoyo al combate pudiendo acceder a las especialidades de Artillería, Telecomunicaciones e Ingenieros. La Armada postergó el ingreso de la mujer, en el contexto de la adecuación institucional requerida.

Para cuando se define la Política de Género del sector Defensa en 2005, a través de la publicación de la Separata de Actualización del Libro de la Defensa Nacional sobre la Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas, los avances institucionales habían sido significativos pero aún insuficientes para satisfacer las necesidades y demandas que surgían de la participación de Chile en las Operaciones de Paz internacionales. Por lo tanto, se puede ver en este documento, el énfasis asignado a los compromisos del Estado con el sistema internacional aludiendo expresamente a que:

La aplicación de estas orientaciones en el campo de la Defensa se sustenta además en la constatación de que el actual escenario internacional ha generado

la necesidad a que los Estados, incluyendo sus Fuerzas Armadas, deben responder a nuevos desafíos y misiones, lo que requiere personal de excelencia profesional y técnica. (Ministerio de Defensa, 2005, p. 28)

En esta separata se definieron los criterios para posibilitar la integración armónica de las mujeres en las distintas ramas. El primero de estos criterios se refiere a garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a través del establecimiento de reglas generales aplicables a todo el personal, asegurando a cada uno que sus posibilidades de desarrollo profesional estén determinadas por las capacidades, desempeño y méritos individuales; el segundo se centra en el principio de integración, el que debe estar reflejado en la formación en cursos mixtos y la igualdad de oportunidades en su posterior desempeño profesional; en tercer lugar, se aborda la competencia profesional, donde se promueve la selección del personal de acuerdo a las pautas de sus competencias sin contemplar un nivel de exigencia diferente para las mujeres; en cuarto lugar, se enfatiza la aplicación del criterio de equidad en las decisiones del mando que impactan al personal, así sean sanciones, en las que se busca evitar un trato preferencial, sino que justo; en quinto lugar, se insta al liderazgo a mantener un ánimo flexible en las etapas iniciales de implementación de la integración de la mujer en ciertas áreas o destinaciones, que posibilite el desarrollo profesional como el cumplimiento de las misiones; en tanto el último criterio, apela a considerar dentro de la planificación institucional medidas que permitan conciliar la vida familiar y profesional de sus miembros en este contexto (Ministerio de Defensa, 2005, p. 9).

Luego de esta directriz, los avances se fueron consolidando con el egreso de las primeras oficiales de la Academia Politécnica del Ejército en 2006 y la incipiente participación de mujeres en operaciones de paz, específicamente en la Misión de Naciones Unidas para la Estabilización de Haití, MINUSTAH. En 2008 se recibieron las primeras postulaciones de mujeres oficiales a la Academia de Guerra, quienes por primera vez tienen la opción de ascender a los grados de General, sumándose a los pasos que había dado anteriormente la FACH, al generar una integración que permitiera lograr ascensos por igual. La Armada, en tanto, admitió a las mujeres en la Escuela Naval en 2007. Luego en 2009 aceptó el ingreso de mujeres a la Escuela de Grumetes y en 2011 se embarcó en el Buque Escuela Esmeralda la primera dotación mixta, junto con la incorporación de oficiales a la planta institucional.

Tanto en el Ejército como en la Armada la integración de la mujer es todavía parcial, pese a que se han ido levantando las restricciones para el ingreso de las mujeres a diversas especialidades; en el Ejército existen excepciones para integrar la Caballería Blindada e Infantería mecanizada⁹ y en el caso de la Armada, las de Infantería de Marina, Buzo Táctico, Salvataje, Faro y Submarinistas. No obstante lo anterior, las mujeres militares se han destacado en tareas como piloto de helicóptero y control de minas antipersonales en el Ejército, al mando de aviones de combate en la FACH, en tanto ya han participado las primeras mujeres de la Marina en Operaciones de Paz.

Según cifras al 2015 el porcentaje de participación de la mujer en el conjunto de las Fuerzas Armadas es del 14%, sin embargo, tales cifras en relación a cada rama tienden a variar significativamente. En el Ejército la presencia general de mujeres es de un 8,17%, en la Armada de un 15,5%, que se distribuye en un 9% de personal de planta, y un 1% en la composición de personal de Línea y en la categoría de Servicios alcanza al 30%. En la FACH, las mujeres representan el 18% que se distribuye en 9,3% de personal de Línea y oficialidad, en tanto el 22% corresponde a personal de Servicios (Gaspar, 2015).

Hasta aquí, la experiencia chilena de integración de la mujer a las FAs, ha tenido avances significativos. En este proceso, como se puede observar, han contribuido, tanto los criterios institucionales, como una política estatal adscrita a las tendencias del sistema internacional, fundamentalmente, a partir del presente milenio. En este sentido, Chile se inserta en la región como uno de los países más comprometidos con la idea de incrementar la presencia de la mujer en puestos de mando y en tareas que contribuyan a generar nuevas capacidades para desplegarse en operaciones de paz internacionales. En dicho ámbito una arista importante del proceso de integración de la mujer en las FAs, se da en el marco de la implementación de la Resolución 1325 de la Asamblea General de las Naciones Unidas del año 2000, que insta a las entidades y a los Estados Miembros de las Naciones Unidas a adoptar una serie de medidas para aumentar la presencia y participación de las mujeres en la prevención, gestión y resolución de conflictos, con el fin de pro-

9. Las restricciones de Ejército se producen de manera circunstancial, ya que la mujer tuvo oportunidad de integrar la Caballería Blindada, pero por el momento en los requisitos de ingreso a la especialidad se especifica que solo pueden postular varones.

mover el respeto y la defensa de sus derechos, garantizar su seguridad y ocuparse de sus demás necesidades en contextos de conflicto, a la vez que se centra en los medios para alcanzar esos objetivos (ONU, 2000).

En virtud de lo expuesto, es significativo considerar los objetivos de la Resolución 1325 y el compromiso asumido por Chile para su implementación, por medio de los dos Planes de Acción Nacional publicados hasta la fecha, los que se analizarán en el siguiente ítem.

Resolución 1325 y Plan de Acción Nacional

Hasta ahora el Consejo de Seguridad ha aprobado seis resoluciones donde fortalece el marco normativo en cuanto a los derechos de la mujer durante y después de un conflicto y, la satisfacción de sus necesidades en los periodos de recuperación y consolidación de la paz. En las resoluciones 1820 (2008), 1888 (2008) y 1960 (2009), se insiste en la preocupación sobre la violencia sexual como táctica de guerra, en tanto que las Resoluciones 1889 (2009), 2106 (2013) y 2122 (2013) apuntan a reforzar la representación de la mujer en todos los procesos de paz y elaborar indicadores para vigilar la aplicación de la Res. 1325 (2000) en cuanto a garantizar el empoderamiento político, social y económico de las mujeres en los esfuerzos para prevenir la violencia sexual en los conflictos armados y situaciones posteriores.

En términos generales y como sostiene Valentina Fernández Vargas (2011), en dicha Resolución se pueden delimitar dos grandes líneas de análisis:

Una, encaminada a expresar la preocupación por el hecho de que los civiles y particularmente las mujeres y los niños constituyen la inmensa mayoría de los que se ven más perjudicados por los conflictos armados. Otra, encaminada a fomentar el empoderamiento de las mujeres, reafirmando el importante papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz. (Fernández, 2011)

Esta síntesis representa de buena forma las orientaciones que configuran las bases de la elaboración de Planes de Acción Nacional (PAN), destinados a transformar en realidad los principios expuestos en la Res. 1325 (2000), que entre otros, recoge la necesidad de desarrollar mejores competencias entre los actores involucrados en los procesos de paz. Si bien, el PAN no es el único instrumento con el que los Estados cuentan

para aplicar los puntos de la Res.1325 (2000)¹⁰, puede impulsar tanto, asignaciones presupuestarias para desarrollar programas específicos, como establecer objetivos, metas e indicadores que puedan ser evaluados y controlados (ONU, 2012).

A partir del año 2005, fueron publicados los primeros documentos de este tipo, en los cuales con mayor o menor énfasis se abordaron los asuntos contenidos en la Res. 1325 (2000). En una primera aproximación, se planteó la necesidad que estos fueran documentos dinámicos, que pudieran estar sujetos a revisión regular por parte de los actores que estaban involucrados en el proceso inicial, mientras que en torno a sus contenidos apuntan a los requisitos para lograr la participación integral de la mujer en los procesos de paz. En términos prácticos, involucran distintos ejes de desarrollo como la creación de pensamiento crítico y conciencia de género, la generación de conocimiento especializado sobre la materia y aumentar el personal calificado para actuar en las operaciones de paz, lo que implica modificar la composición de las Fuerzas Armadas y aumentar las plazas de mujeres en ellas, así también en los ámbitos policiales y ministeriales en Defensa, Justicia, Economía, etc. y en otras esferas de decisión política. En definitiva, desarrolla una perspectiva de género intersectorial.

Tal como indica Pamela Villalobos (2011), este desafío exigió coordinar agendas, presupuestos, lógicas institucionales e intereses políticos, entre otros. En tal sentido, se podría sostener con certeza que dichos Planes representan un compromiso relevante para los países, no solo por expresar la voluntad política nacional, sino que por destinar recursos y esfuerzos adicionales para materializar las metas establecidas. Bajo esta perspectiva Chile presentó su Plan de Acción Nacional en 2009, siendo el primer país del continente en formularlo. Hasta entonces solo 12 países contaban con estos documentos, mientras que en la actualidad son 48 países, de los cuales algunos ya han publicado una segunda versión. (Ver Tabla N°1)

10. Los elementos de las resoluciones sobre las mujeres, la paz y la seguridad, pueden ser integrados por su relevancia en planes prioritarios de los ministerios nacionales de Defensa, Interior, Justicia, Economía, Desarrollo Social o Relaciones Exteriores, según sea el caso.

Tabla N°1 Planes de Acción Nacional por países en orden cronológico

País	Año de Publicación
Dinamarca	2005 (primera edición) 2009 (segunda edición)
Noruega, Reino Unido	2006
Suecia	(primera edición) 2009 (Segunda edición)
Suiza, Países Bajos, Austria	2007
Costa de Marfil, España, Finlandia, Irlanda, Islandia, Uganda	2008
Argentina	2008 *Solo referido al ámbito de la Defensa, no es considerado como Plan de Acción Nacional por ser sectorial
Chile	2009 (primera Edición) Es el primer país en América Latina en implementarlo de manera nacional. 2015 (Segunda Edición)
Sierra Leona, Liberia	2009
Portugal, Bélgica, Bosnia & Herzegovina, Canadá, Estonia, Filipinas, Ruanda, Francia, Ghana, Italia, República Democrática del Congo	2010
Burundi, Croacia, Eslovenia, Estados Unidos, Georgia, Guinea, Guinea – Bissau, Irlanda, Lituania, Nepal, Senegal, Serbia	2011
Alemania, Australia	2012
Nigeria, República de Kirguizistán, República de Macedonia, Paraguay	2013
Irak	2014

Fuente: Elaboración propia. Datos de www.onumujer.org y www.resdal.org

La experiencia de este primer PAN (Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Defensa & Secretaria Nacional de la Mujer, 2009), significó reuniones previas de coordinación entre el Estado Mayor de la Defensa, el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Relaciones Exteriores, la Secretaría Nacional de la Mujer, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y la Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos -ANEPE- del Ministerio de Defensa¹¹, quienes crearon comisiones de trabajo para poder presentar un borrador para establecer dicho PAN. Villalobos, que participó del proceso, señala que en la etapa de diseño, se consideraron entre otros aspectos, las características de la realidad nacional en cuanto a experiencia militar en operaciones de paz, los recursos públicos limitados para la cooperación, la participación en las discusiones internacionales sobre la Resolución y la capacidad para entregar cooperación técnica (Villalobos, 2011, p. 3). El documento final incluyó todas las acciones propuestas por las instituciones públicas involucradas, así como también la creación de un Observatorio, entendido como un espacio de interlocución público-privado.

Las principales líneas de acción fijadas en el PAN/2009 fueron: 1) Aplicar un enfoque de género en el respeto y promoción de los Derechos Humanos tanto en Chile como fuera de nuestras fronteras; 2) Promover la participación equitativa de las mujeres tanto en operaciones de paz como también en las instancias de decisión de las mismas; 3) Considerar en el diseño, implementación y ejecución de las políticas de cooperación internacional la perspectiva de género en su más amplio sentido; 4) Fortalecer la capacidad técnica, tanto de los funcionarios públicos como de la sociedad civil en relación con la perspectiva de género, seguridad y conflicto; 5) Promover la implementación de la Resolución 1325 (2000) en la región, mediante el intercambio de experiencias, la cooperación internacional, tanto en el ámbito bilateral como en los mecanismos regionales de operaciones de paz, de los cuales Chile es parte.

En los términos referidos a la participación de la mujer en las FAs y en las operaciones de paz, el documento reconoce que tanto en estas misiones y en general, en los ámbitos de la seguridad internacional, se ha tenido una injerencia reducida tanto de mujeres de la sociedad civil,

11. El único centro académico participante, el cual estaba representado por la profesora de Derecho Internacional Jeannette IrigoienBarrenne.

como de funcionarias públicas, policías y militares, en circunstancias que solo en el último tiempo se han abierto los espacios y funciones que eran exclusivamente masculinos. El aumento gradual de la cantidad de mujeres militares y policías con capacidades para ser desplegadas en operaciones de paz tiene por entonces desafíos pendientes, centrados fundamentalmente en la cultura organizacional que se refleja en prácticas cotidianas que son todavía habituales en distintos sectores de la sociedad chilena. No obstante, se pretende subsanar parte de estos aspectos en los objetivos y acciones comprometidos a nivel intersectorial y de los ministerios de Relaciones Exteriores y Defensa, siendo éste último el que debe dar cumplimiento a una parte sustantiva de las actividades programadas en dicho PAN.

Dentro de estos ejes, se fijan como tareas al Ministerio de Defensa incorporar los contenidos de enfoque de género en el tratamiento de las materias de Derechos Humanos, Derecho Humanitario y Operaciones de Paz en los distintos niveles educacionales de las instituciones de las Fuerzas Armadas, según sus características. Asimismo, incorporar contenidos de enfoque de género en la formación del personal en las Escuelas Matrices; considerar la realidad de cada Área de Misión en la capacitación de género que ofrece el Centro Conjunto de Operaciones de Paz -CECOPAC- como organismo especializado; incluir en el seguimiento pos-despliegue la evaluación de la relevancia de los módulos de capacitación de género; desarrollar un diagnóstico sobre las relaciones de género en las misiones de paz, incorporar en el sistema educativo experiencias concretas de las propias instituciones y comparadas.

En términos referidos a la garantía de Derechos, se insta al Ministerio de Defensa apoyar la política de “Tolerancia Cero” de la ONU, incluyendo el respeto a los códigos de conducta existentes. En cuanto al enfoque participativo, generar condiciones para la participación equitativa de mujeres en los procesos de paz y la toma de decisiones en materia de paz y seguridad internacional, entre otras responsabilidades como identificar las oportunidades de puestos disponibles para la postulación de mujeres a operaciones de paz, mantener estadísticas desagregadas por género y realizar seguimiento de la participación femenina en el Área de la Misión (Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Defensa & Secretaría Nacional de la Mujer, 2009).

Uno de los aspectos positivos de estas iniciativas fue el envío de contingente femenino en la MINUSTAH (Misión de Naciones de Uni-

das para la Estabilización de Haití) que al 2010 registraba apenas 11 mujeres entre 516 efectivos, el mayor aporte de mujeres lo hacía Uruguay con 85 de un contingente de 1.700 militares, en tanto Argentina contaba con 35 de 493 uniformados. En el 2015 se habla que desde la emisión de la Resolución 1325, 218 mujeres se han incorporado a las operaciones de paz de Chile. De ellas, 78 han sido oficiales, 125 cuadro permanente y 15 civiles; 214 en Haití, y 4 en Bosnia (Chilenas en operaciones [...], 2015). Sus funciones van desde pilotos, radio operadoras, mecánicos de helicópteros, doctoras, enfermeras de combate, asesoras policiales, legales y de comunicaciones, oficiales de Estado Mayor, mecánicos de vehículos motorizados, comandantes de maquinarias, transportes y mantenimiento, oficiales de intendencia, topógrafas y operadoras de maquinaria, entre otras (Chilenas en operaciones [...], 2015).

El segundo Plan de Acción Nacional lanzado el pasado 9 de marzo de 2015 (Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Defensa & Secretaría Nacional de la Mujer, 2015), insta a ampliar las metas referidas a la actuación de la mujer en este ámbito, a la vez que incorpora las recomendaciones más recientes de Naciones Unidas y las propuestas de distintas organizaciones de la sociedad civil. En concreto, se incluye un sistema de indicadores para verificar y controlar su aplicación en un espacio de tiempo previsible a través de herramientas metodológicas que permitan su ejecución bajo un concepto moderno de gestión y monitoreo gubernamental.

Esta nueva versión se estructura en cuatro ámbitos temáticos y objetivos:

- 1) **Prevención:** Referido a incorporar la perspectiva de género en todas las actividades y estrategias de prevención de conflictos y mantenimiento y fomento de la paz, en la creación de mecanismos e instituciones eficaces de alerta anticipada que tengan en cuenta las cuestiones de género y en el fortalecimiento de las medidas para prevenir la violencia contra las mujeres y niñas en razón del género, en particular las diversas formas de violencia sexual.
- 2) **Participación:** Consiste en promover y apoyar la participación activa y significativa de las mujeres en todos los procesos de paz y su representación en todos los niveles de adopción de decisiones relacionadas con la prevención, gestión y solución de conflictos.

También fomenta el fortalecimiento de las alianzas y contactos con grupos y organizaciones nacionales e internacionales de defensa de los derechos de las mujeres.

3) Protección: Consiste en fortalecer y ampliar medidas para garantizar la seguridad, la integridad física y mental, la salud sexual y reproductiva, el bienestar, la autonomía económica y la dignidad de las mujeres y niñas, incorporando una perspectiva de género en las instituciones que cumplen algún rol en las operaciones de paz, conflicto y postconflicto.

4) Socorro y recuperación: Consiste en propiciar el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones tanto a los mecanismos y servicios de distribución de la ayuda, en particular los relativos a las necesidades concretas de las mujeres y niñas en todos los esfuerzos de recuperación y socorro, como a la justicia de transición.

Cada uno de estos objetivos contempla actividades, metas e indicadores de cumplimiento, teniendo como responsable de su aplicación el Comité Interministerial conformado por representantes del Ministerio de Defensa Nacional, el Ministerio de Relaciones Exteriores, y el Servicio Nacional de la Mujer. Si bien, el documento no trata materias específicas respecto de ampliar la cantidad de mujeres en las FAs, se centra en el desarrollo de la masa crítica idónea para encarar los desafíos que imponen las operaciones de paz en cuanto a la participación de la mujer en ellas y el aporte, que generado desde Chile, se puede establecer en colaboración y difusión de buenas prácticas en este escenario.

En el mismo contexto cabe mencionar que en el marco de la continuidad de la construcción de políticas de género, se creó en 2014 el Grupo de Trabajo Asesor sobre Políticas de Inclusión y No discriminación en el Ministerio de Defensa, el cual está integrado por el Subsecretario de Defensa, el Subsecretario para las Fuerzas Armadas, los altos mandos que representan institucionalmente a las Fuerzas Armadas, y representantes del gabinete del Ministro de Defensa Nacional, en el entendido que las políticas a establecer y a implementar deben ser fruto del diálogo y el trabajo mancomunado entre todos los actores del sector. Este Grupo de Trabajo, llamado también Mesa de Inclusión y No discriminación se encuentra trabajando en cuatro grandes sub-grupos: Género, Diversidad sexual, Discapacidad y Pueblos Originarios.

Como se desprende de este escenario, Chile ha buscado demostrar

con hechos, a través de los citados documentos, y las iniciativas de la cartera de Defensa, la voluntad política de implementar las orientaciones de la Resolución 1325 (2000), especialmente enfatizando la participación de la mujer en las FAs y, en las operaciones de paz internacionales. En consecuencia también da origen a nuevos retos institucionales, los que a la luz de lo descrito, sugiere atender algunos ámbitos sobre los cuales las FAs tienen espacios de evolución en el corto plazo, los que a continuación pasamos a definir.

Desafíos institucionales

Lo expuesto en torno al proceso de integración de la mujer a las FAs, el que como se aprecia en los análisis precedentes, está en plena sintonía con las metas internacionales, plantea diversos desafíos institucionales, los que suponen precisar los temas que se han ido presentando en esta etapa de inserción de la mujer a las FAs. Entre estos temas, se encuentra el interés de la mujer en integrar la carrera militar. Hoy más que nunca las plazas destinadas a la conscripción, y a las Escuelas Matrices, tienen una demanda femenina inédita. Un dato reciente acerca de la voluntariedad para integrar el Servicio Militar femenino arroja que para el proceso del año 2015 postularon 4.000 mujeres para 1.060 plazas disponibles, por lo cual, a futuro se hace necesario pensar en ampliar el número de vacantes femeninas al Servicio Militar, según declaraciones del Ministro de Defensa del actual gobierno, Jorge Burgos (Voluntariedad en el proceso [...], 2015). Esta situación se encuentra dentro de los contenidos de análisis del Grupo Asesor Ministerial, en donde la FACH y la Armada están discutiendo la incorporación de la mujer en el Servicio Militar, que hasta el momento solo puede ser realizado en el Ejército.

Esto también va acompañado de otros retos institucionales, ya que no solo se hace conveniente considerar el aporte de estas mujeres a la institución o su vocación militar y, a la vez, el aporte de la institución a los temas sociales asociados a la conscripción, en donde junto a la preparación militar, se incorporan capacitaciones que facilitan la inserción de estas jóvenes a la vida civil. En este contexto, una reflexión que surge es que entre los últimos cursos consignados en los programas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo -SENCE- para reclutas

femeninas se incluyen módulos de Higiene y mantenimiento de áreas, equipos y utensilios de trabajo y ejecución de servicios de manicure y pedicure (Mujeres Conscripto de la Brigada [...], 2015). Mientras que para reclutas hombres, se consignan cursos de mecánica automotriz, brigadistas forestales, prevención de drogas, electricidad, entre otras áreas técnicas de nivel básico, que les permita insertarse con una herramienta más en el ámbito laboral. El enfoque de igualdad de género, si bien está en proceso de consolidación en el acceso a la carrera militar, puede tender a reflejarse también en los aspectos más sutiles, como la conformación de cursos mixtos para conscriptos, que sirvan tanto a hombres y mujeres en la realidad laboral nacional, de acuerdo a las preferencias comunes que se vayan manifestando a partir de las áreas en que se realice su servicio.

Otro tema de reflexión surge del realce que se ha dado a las opciones para la mujer en la carrera militar, como ya es sabido, tiene limitantes propias a la formación en especialidades de combate, debido principalmente a las falencias de infraestructura adecuada para recibir a la mujer y formarla dentro de estas áreas. No obstante, en la perspectiva del horizonte trazado a través de las Políticas de Género, el que por cierto, está sujeto además al análisis de las necesidades institucionales de cada rama, se aspira a que la discusión se genere de manera integrada, analizando desde el reclutamiento e incorporación de la mujer a la vida militar, hasta sus proyecciones dentro de ella y el desarrollo y fin de su carrera. Objetivo que se enmarca en las tareas específicas de la Mesa de Trabajo Ministerial.

En otros términos, la situación también plantea desafíos tanto institucionales como políticos, principalmente en el contexto de la participación internacional en operaciones de paz, e incluso en otras operaciones distintas a la guerra, como la colaboración ante catástrofes naturales, donde a nivel nacional, se destaca el apoyo de los hombres en reconstrucción y socorro, no estando especificado el papel que puede desempeñar el personal femenino en estos escenarios. En cuanto a las operaciones de paz, todo indica que la presencia de la mujer no solo es figurativa, sino que responde a necesidades puntuales para tratar todos los asuntos de la condición del género en el conflicto. Pero se hace necesario definir con mayor precisión su aporte en otras áreas, por ejemplo, en el análisis mismo del conflicto en puestos clave, como el Centro Mixto de Análisis de la Misión (Joint Mission Analysis Cell),

o bien, en el planeamiento y conducción de las misiones militares, lo que exige formación específica que incluya la dimensión de género, en el ámbito de los aportes puntuales de la mujer. En el mismo sentido, también se debe considerar que se abren a partir de la nueva versión del PAN (2015), ámbitos de colaboración e intercambios de experiencia a nivel internacional, mediante reuniones de Sur a Sur, y Norte a Sur en las cuales la mujer ha tenido escaso protagonismo, dada la reciente incorporación de la mujer en Operaciones de Paz, lo que al igual que en el caso anterior, exige formar masa crítica y experticia en torno a los aportes de la mujer en dichas operaciones.

Los asuntos planteados permiten ilustrar algunos de los temas que se han visibilizado a partir de la etapa en que se encuentra Chile respecto de la incorporación de la mujer en las FAs. Muchos otros temas deberán irse planteando con las siguientes fases a desarrollar a nivel institucional. Por lo tanto, se trata de una aproximación ilustrativa a los asuntos que guían la agenda en un escenario que podríamos definir de consolidación en sus niveles de apertura. Chile, está en una fase singular, en la que está en condiciones de transmitir cierta experiencia institucional y recibir, por supuesto, otros conocimientos que permitan desarrollar su proceso.

Conclusiones

Como hemos visto a lo largo de este trabajo, el análisis de los distintos aspectos relacionados a la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas, se vincula no solo a un proceso interno, la situación de Chile está asociada también al enfoque de género instalado en el debate internacional. Desde este punto de vista, el proceso nacional se ha dado en términos paralelos a las transformaciones sociales destinadas a la búsqueda de la igualdad de derechos y oportunidades de la mujer, causa que ha tenido expresión a escala mundial. Por lo tanto, este trabajo ha intentado hacer una aproximación de los niveles de apertura y avances, entendiéndolos dentro de un contexto complejizado por la realidad local e internacional.

Desde esta perspectiva, en la primera parte de este trabajo, se vio el proceso dado en el marco de las iniciativas de la Organización de las Naciones Unidas, frente al cual, se reconocen los niveles de inclusión de la mujer en términos dispares entre los Estados miembros.

Este factor explica las prioridades definidas en los distintos periodos de la ONU, las que inicialmente apuntaron a subsanar las disparidades existentes en materia de Derechos, mientras que en etapas recientes se ha avanzado en una reflexión más profunda acerca de los problemas comunes y la definición de las áreas y objetivos que superen las brechas de desigualdad y posicionen a la mujer en el desarrollo, la seguridad y la paz.

Por otra parte, se describió el proceso por el cual la mujer fue accediendo a la carrera militar en Chile, en donde un punto de inflexión importante se produce con el compromiso del Estado por incorporar el enfoque de género en el quehacer nacional. Este aspecto se ve representado por una serie de políticas destinadas a generar un mayor acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas, entre las que se consignan, la Separata del Libro de la Defensa en 2005, que da cuenta de los avances alcanzados y define los criterios transversales que deben aplicarse a la incorporación de la mujer a las FAs y, los Planes de Acción Nacional (2009, 2015), orientados a generar las condiciones hacia la consolidación del proceso basada en una inclusión igualitaria, que en términos de análisis, plantea la necesidad de incluir a todos los actores institucionales y provenientes de la sociedad civil en el debate de los asuntos que los involucran. Aspecto radicado en la creación de la Mesa de Inclusión y No Discriminación del Ministerio de Defensa.

Por último, se abordó los nuevos retos que a nivel institucional, surgen a partir de la sistematización del acceso de la mujer a las FAs, éstos se refieren a la alta demanda de la mujer por integrar las instituciones militares, donde hay temas que resolver en cuanto al aumento de plazas disponibles, la vocación militar femenina o la posibilidad de abordar la formación mixta del servicio militar, lo que exige plantearse nuevos escenarios y reflexiones. En este mismo ámbito, ante los temas relacionados a la carrera militar de la mujer, se vio que las expectativas están vinculadas a que la discusión que se dé sobre los asuntos del ciclo completo de la vida militar de la mujer, tenga por característica la integración de todos los actores involucrados, aspecto que definirá los niveles de avance en el proceso de consolidación en el que se encuentra el país. Finalmente, ante el compromiso expresado desde el Estado y las instituciones de las Fuerzas Armadas, para implementar la Res. 1325 (2000) se plantearon desafíos compartidos entre el Estado y las instituciones,

en la conformación de capacidades a partir de los aportes específicos de la mujer, en la generación de masa crítica y en el intercambio de experiencias a nivel internacional.

Referencias

- Aranda, Ó. (2001, Octubre). Mujeres en la Armada de Chile. *Revista de Marina*, 118, 434 - 438.
- Chilenas en operaciones de paz: Conoce el plan “Mujeres, Paz y Seguridad” que las protege. (2015, Marzo, 09). *Gobierno de Chile*. Recuperado de <http://www.gob.cl/2015/03/09/chilenas-en-operaciones-de-paz-conoce-el-plan-mujeres-paz-y-seguridad-que-las-protege/>
- Ejército de Chile. (2014, Agosto). Siempre Camaradas. Nuestras pioneras. *Revista Armas y Servicios*, 34.
- Fernández, V. (2011). *Notas sobre la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y su recepción en España*. (Documento de Opinión, 31). Madrid: Instituto Español de Estudios Estratégicos. Recuperado de: http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2011/DIEEEO31_2011NotasResolucion1325.pdf
- Gaspar, G. (2015, Enero, 16). Mujeres y Fuerzas Armadas. *La Tercera*.
- Itati, A. (2006). El Acceso de la Mujer a la Educación Universitaria. *Revista Argentina de Sociología*, 4(7). Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-32482006000200002#notas
- Lucero, M. (2010). El espacio de las mujeres en las Fuerzas Armadas sudamericanas, su inserción profesional en el contexto regional y la cuestión de género. *Security and Defense Review*, 11, 9
- Magallón, C. (2007). Mujeres en los Procesos de Paz. *Papeles de Cuestiones Internacionales*, 87, 97 - 104.
- Ministerio de Defensa Nacional de Chile. (2005). Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas. En *Libro de la Defensa Nacional: Separata de actualización n°28*. Santiago: Ministerio de Defensa Nacional.

- Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Defensa & Secretaría Nacional de la Mujer. (2009). *Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución del Consejo de Seguridad de la Organización de Naciones Unidas 1325/2000*. Santiago: Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.resdal.org/wps_sp/assets/NAPs/america/chile_nationalactionplan_august2009.pdf
- Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Defensa & Secretaría de la Mujer. (2015). *Segundo Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución del Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas 1325/2000*. Santiago: Gobierno de Chile. Recuperado de <http://www.gob.cl/wp-content/uploads/2015/03/segundo-plan-de-accion-nacional.pdf>
- Mujeres podrán alcanzar grado de general en el Ejército. (2002, Julio, 24). *Emol*. Recuperado de: <http://www.emol.com/noticias/nacional/2002/07/24/90794/mujeres-podran-alcanzar-grado-de-general-en-el-ejercito.html>
- Mujeres Conscripto de la Brigada de Aviación de Rancagua son certificadas a través de Sence. (2015, Marzo, 04). *Servicio Nacional de Capacitación y Empleo*. Recuperado de <http://www.sence.cl/portal/Prensa/Noticias/3593:Mujeres-Conscripto-de-la-Brigada-de-Aviacion-de-Rancagua-son-certificadas-a-traves-de-Sence>
- ONU. (1948, Diciembre, 10). *Resolución A/810*. Nueva York: Asamblea General de la ONU.
- ONU. (1980). *Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer*. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.
- ONU. (1999, Octubre, 15). *A/RES/54/4. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Nueva York: Asamblea General. Recuperado de http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CEDAW/OP_CEDAW_sp.pdf
- ONU. (1995, Septiembre). *A/Conf.177/20/Rev.1. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Beijing: Asamblea General. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

- ONU. (2000). *Seguimiento de la aplicación de la resolución 1325*. Nueva York: Consejo de Seguridad.
- ONU Mujeres. (2012). Las mujeres, la paz y la seguridad: Directrices para la implementación Nacional. Belgrado: ONU Mujeres. Recuperado de <http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Media/Publications/es/WPSSourcebook-02B-PlanOnWomenPeaceSecurity-es%20pdf.pdf>
- Ross, K. (2008, Diciembre). Las mujeres en Fuerzas Armadas y Policía: Una aproximación de Género a las Operaciones de Paz. Santiago: RESDAL. Recuperado de <http://www.resdal.org/genero-y-paz/informe-nacional-katherine-ross.pdf>
- UN. (1980, July, 14). *A/Conf.94/35. Report of the world Conference of the United Nations Decade for Women: Quality, Development and Peace*. Copenhagen: General Assembly. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/otherconferences/Copenhagen%20Full%20Optimized.pdf>
- UN Women. (1995, September). The United Nations. Fourth World Conference on Women. Beijing: *United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women*. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/armed.htm#diagnosis>
- Villalobos, P. (2011). Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 de la ONU “Mujeres, Seguridad y Paz”: La Experiencia Chilena. (Documento de Trabajo). Santiago: Red de Seguridad y Defensa de América Latina. Recuperado de: <http://www.resdal.org/genero-y-paz/paper-pamela-villalobos.pdf>
- Voluntariedad en el proceso de reclutamiento del servicio militar aumenta en un 4,6%. (2015, Enero, 20). *Ministerio de Defensa Nacional*. Recuperado de <http://www.defensa.cl/noticias/voluntariedad-en-el-proceso-de-reclutamiento-del-servicio-militar-aumenta-en-un-46/>

República de Colombia

Escuela Superior de Guerra

Mayor General

Ricardo Gómez Nieto

República de Colombia





Nuevas tareas militares de la mujer en el mundo y en Colombia

Escuela Superior de Guerra de Colombia

Resumen

Las nuevas tareas militares que las mujeres han asumido en el mundo hacen que ellas se hayan re-incorporado (no incorporado), a las fuerzas de cada país según las circunstancias particulares que cada uno impone. Por esta razón, el artículo presenta en cuatro partes cómo ha sido el desarrollo de dicha reincorporación de la mujer militar en el mundo y en Colombia así: la primera parte resume los estudios sobre la mujer militar, siguiendo la bibliografía anotada de Hoft y Ocampo (2010). La segunda parte presenta un panorama de cómo ha sido la reincorporación militar de las mujeres en Europa y Norteamérica. Esto con dos salvedades, una donde se insiste en presentar a esas regiones como la máxima expresión del desarrollo en el tema y otra aclarando que Norteamérica incluye a México. En tercer lugar el artículo resume la dinámica de reincorporación militar de las mujeres en Centroamérica y Suramérica. Y la cuarta parte se extiende sobre el proceso de reincorporación militar de las mujeres en Colombia.

Palabras clave: Mujer militar; Reincorporación; Nuevas tareas militares.

Abstract

The new military tasks that women have assumed in the world do they have reincorporate (unincorporated), the forces of each country according to particular circumstances that each imposes. For this reason, the article presented in four parts how has been the development of such reincorporate of military women in the world, and in Colombia as follows: The first part summarizes the research on military women, following the annotated bibliography of Hoft and Ocampo (2010). The second part presents an overview about what has been the military reincorporate of women in Europe and North America. Thirdly, the article summarize the dynamics of military reincorporate of women in Central and South America. Finally the fourth part extends over the process of military reincorporate of women in Colombia.

Key words: Women military; Reincorporate; New military task.

La nueva presencia de mujeres en unidades de combate pone en evidencia una contradicción entre femineidad y violencia. Además de aquellas concepciones académicas y políticas menos comunes en las que se categoriza sobre la naturaleza esencialmente pacífica de la mujer. Al decir de Costantini (2008), lo anterior hace que se incrementen las polémicas entre quienes caracterizan el avance femenino en el ámbito militar como parte de un proceso de empoderamiento que busca que dicho ámbito sea menos militarista. Y están quienes creen que simplemente las mujeres que prestan servicio en los ejércitos asumen y reproducen una ideología androcéntrica que domina las instituciones armadas.

Lo cierto es que hoy “las mujeres representan una proporción inédita de las fuerzas armadas de las principales potencias militares del mundo occidental en tiempos de paz, o, si se prefiere, tiempos no signados por una guerra en gran escala. Resulta notable su acceso a puestos de mando, así como a roles de combate que hasta no mucho tiempo atrás les estuvieron vedados” (Costantini, 2008, p. 98).

En este sentido, la mayor participación de la mujer en las fuerzas militares es “uno de los indicadores principales para hablar de la organización militar posmoderna” (Tellería, 2008, p. 3). Según Moskos (2000) lo posmoderno advino luego de la Guerra Fría con fuerzas más flexibles, reclutamiento voluntario, recursos humanos profesionales y multitareas. Las nuevas tareas militares que ha asumido la mujer en

Colombia corrobora que el país avanza también hacia unas fuerzas militares posmodernas.

Por lo anterior vale hacer una precisión conceptual para comprender el enfoque de este artículo. No deberíamos utilizar expresiones como “La mujer en las fuerzas armadas” o “La incorporación de la mujer en las fuerzas armadas”, pues constituyen un ejemplo de un discurso discriminatorio (Massón, 2010, p. 46, 54). Debe entenderse que lo militar, en su sentido primigenio de ejercicio para la guerra, es consustancial a la especie humana. Es decir, históricamente ha comprometido a hombres y mujeres pese a que en lo cultural tendió a asumirse como un espacio propio de los hombres.

Así el enfoque de este artículo se orienta a entender que las mujeres han asumido nuevas tareas militares y en ese sentido se han re-incorporado (no incorporado) a las fuerzas de cada país, según las circunstancias particulares que cada uno impone. Al efecto el artículo comprende cuatro partes: en la primera se resumen los estudios sobre la mujer militar, siguiendo la bibliografía anotada de Hoft y Ocampo (2010) sobre el tema. La segunda parte presenta un panorama de cómo ha sido la reincorporación militar de las mujeres en Europa y Norteamérica. Esto con dos salvedades, una donde se insiste en presentar a esas regiones como la máxima expresión del desarrollo en el tema y otra aclarando que Norteamérica incluye a México. En tercer lugar el artículo resume la dinámica de reincorporación militar de las mujeres en Centroamérica y Suramérica. Y la cuarta parte se extiende sobre el proceso de reincorporación militar de las mujeres en Colombia.

Los estudios sobre la mujer militar

Examinar las nuevas tareas militares que ha asumido la mujer en Colombia no puede hacerse sin un rápido sondeo de las tendencias de la producción académica sobre el tema. Hoft y Ocampo (2010) aportan a ese sondeo medio centenar de referencias sobre cómo la literatura en español y en inglés han venido analizando desde 1984 aquellas nuevas tareas de la mujer.

Este año mencionado sugiere que el mismo análisis supone un campo nuevo de estudio. Pero también permite subrayar que el balance de la producción académica enfatiza sobre las tareas militares, evitando aludir a las tareas policiales por cuanto constituyen un ámbito civil que

amerita un análisis diferente. Por último, el balance permite evidenciar que puede haber tantas diferencias como países al examinar la incorporación de las mujeres a los ejércitos.

Una de las tendencias de estudio, en primer lugar, se centra en el liderazgo militar. Allí un aporte seminal procuró determinar los factores de éxito de los hombres y las mujeres que eran líderes militares (Adams, 1984). Si bien desde 2002 las primeras mujeres pudieron acceder a todos los cargos en Canadá o ascendieron a general en Surcorea, estimulando así el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo (Hong, 2002). Debe hacerse evidente que, no solo la reincorporación de la mujer en los ejércitos fue lenta, sino que es poca la investigación sobre su experiencia (Petite, 2008).

No obstante, el incremento de mujeres en posiciones de liderazgo es un proceso diferente en cada país, también dependiente de las políticas adoptadas por cada gobierno (Jalalzai, 2010). La primer ministra británica Thatcher, como primera mujer en ese cargo, fomentó la creación de iguales oportunidades para las mujeres en las fuerzas de su país (Segal, 2007). La presidencia de Bachelet significó cambios profundos para el papel de la mujer en Chile, considerado por Tobar (2007) uno de los países más conservadores de la región. Pero incluso en Chile, pese a contar con ministras de defensa y luego mujer presidente, Villalobos (2007) percibió obstáculos para que las mujeres accedan a los altos rangos militares y obtengan trato igualitario.

Los estudios sobre liderazgo militar consideran que es necesario ofrecer más opciones para que las mujeres asuman posiciones de liderazgo. Por ejemplo en el ejército de Estados Unidos, donde se evidencia escasa representación femenina (Myers, 2003). Mientras que para Canadá el estudio de Loughlin (2007) reclama la necesidad de un nuevo tipo de liderazgo y su reglamentación legal.

Al comparar los estilos de liderazgo, Eagly (2001) evidencia en su estudio que las mujeres tienden a caer en los estereotipos de conducta de género cuando enfrentan situaciones de liderazgo. Mientras que Looney&Kurpius (2004) destacan que las mujeres son más hábiles en posiciones de liderazgo que demandan fortaleza emocional, tanto en organizaciones de negocios como militares. Incluso, las mujeres cuyos esposos son desplegados asumen un liderazgo no convencional en el manejo del hogar y ganan en fortaleza emocional (French, 2006).

Otra tendencia de estudio, en segundo lugar, todavía discute si debe o no incorporarse la mujer a los ejércitos. Según Dandeker, para 1996, en Gran Bretaña, el aumento en el número de mujeres en filas no había resuelto las dificultades para su integración, pero creó un abismo entre géneros que antes no existía. De hecho, para Constantini (2008) la incorporación de la mujer en Occidente puede haber empeorado los estereotipos sobre los géneros, al estimular conductas masculinas entre las mujeres. Esto se corrobora en otro estudio (Yuste, 2009) donde la incorporación de las mujeres significa que ellas adoptan el sistema de dominación masculino; allí mismo, se concluye que el feminismo conduce a las mujeres a competir con los hombres por reconocimientos masculinos.

También se percibe un rechazo a recibir mujeres en los ejércitos en función de defender su papel tradicional. Van Creveld (2000) sostiene que el papel histórico de la mujer, sobre todo en el hogar, no favorece su incorporación en las filas militares y, al contrario, afecta el impacto militar de Estados Unidos ante sus enemigos. Para Simons (2001) la participación de mujeres en combate es refutable considerando que algunas mujeres solo quieren ingresar a filas para lograr un título, mientras que estando en el hogar son un estímulo para que los hombres combatan. También se considera que las diferencias entre hombres y mujeres son evidentes, así que estas favorecen el éxito de las mujeres en las filas en las funciones que históricamente ha cumplido como enfermeras y en el mantenimiento de la paz (DeGroot, 2001). En sentido contrario algunos estudios debaten las justificaciones asociadas al ingreso de la mujer a los ejércitos.

El panorama sugiere, sin embargo, que “La otra novedad impactante de las últimas décadas consiste en que se han abierto a las mujeres una serie de roles que implican enfrentamiento armado con el enemigo. Se trata de un tema nada sencillo de sintetizar, con nomencladores que definen un gran número de especialidades, creando distinciones muchas veces difusas entre los roles de apoyo y los de combate y entre estos últimos entre sí” (Costantini, 2008, p. 108).

Al efecto, en una tercera tendencia de estudio, se afirma que la incorporación de las mujeres, se limita socialmente porque se relacionan sus demás capacidades con la maternidad (Alfarano, 2012). Lo que tiende a confirmar Gómez (2007) sobre las fuerzas españolas, al subrayar que

las mujeres se preocupan por el ausentismo en su papel de madres, afectando más a las mujeres desplegadas. Pero no hay una razón biológica que impida incorporar mujeres en los ejércitos, pues el género es una construcción social que debe superarse para facilitar el cambio cultural (Davis, 2011).

Más aún, el papel de los géneros en la sociedad fue construido a través de instituciones culturales, sociales y religiosas. Así que en perspectiva sicosocial no son determinantes para impedir la integración de la mujer en las fuerzas militares (González, 2005). Además, la exclusión de las mujeres de posiciones de combate no tiene fundamento, dado que en la situación de combate ninguna de las partes considera el género del soldado (Davison, 2007).

Vale advertir que la incorporación de la mujer en las filas militares va a la par con la abolición de la conscripción en varios países. Es decir que también vino a llenar un vacío en el número de tropas, aunque el proceso se derivó del paso del tiempo de guerra al de paz (Sandhoff, 2010). Proceso en el cual el desempeño de las mujeres desafía los estereotipos militares masculinos y las habilidades femeninas para algunas tareas, por ejemplo las operaciones de mantenimiento de la paz, según expone Ducanson (2007) para el caso británico. Por ello se llega a afirmar que las mujeres deben ser incluidas en las filas militares sin que ello signifique que deban tener los mismos derechos que los hombres. Mientras que su exclusión podría hacer que los hombres sean también excluidos de las tareas tradicionalmente femeninas (Febbraro, 2002).

Una cuarta tendencia de estudio de difícil catalogación, dados sus implícitos políticos, incluye la participación de la mujer en los grupos armados ilegales. Inicialmente Reif (1986) procuró establecer por qué y cómo se vinculaba la mujer a tales grupos. Luego Millán (1997) consideró como las mujeres indígenas del movimiento zapatista en México contradecían los prejuicios sobre su habilidad para el combate, al asumir posiciones de liderazgo.

En el mismo sentido, basado en la participación de las mujeres en los grupos armados ilegales de Guatemala, se aduce que no hay razón biológica que explique la superioridad de un género humano sobre el otro. En el caso citado, las mujeres arriesgaron ser capturadas, perder sus vínculos sociales y desarrollaron un activismo político (Hernández, 2005). No obstante las mujeres en los grupos armados ilegales sufren

abuso sexual y de poder de los hombres, pese a la promesa de una sociedad igualitaria de aquellas organizaciones; de hecho, esos grupos registran las más altas tasas de violación de los derechos (Ramírez, 2002).

Aunque Hughes (2007) sostiene que los conflictos internos han favorecido la representación política de las mujeres (p. ej. Mozambique, Ruanda, Tayikistán y Uganda). En el Perú el golpe militar incentivó la inequidad de género, demorando la incorporación de mujeres a las filas militares (Castañeda, 2006). Incluso, si en el caso de Argentina se sugiere que la mujer ha impactado en la moral de las tropas en consonancia con su aumento numérico; esta correlación omite que tal aumento se da solo para cumplir una cuota establecida (Lucero, 2009), para efectos de imagen política externa. En efecto, en los países de Latinoamérica donde asumieron gobiernos de izquierda (Bolivia, Brasil, Chile y Venezuela), los compromisos sobre los derechos de las mujeres y de género se han asumido según la conveniencia de cada país (Friedman, 2009).

En esa misma tendencia, de los implícitos políticos, se menciona el caso de México y países de Centroamérica donde las mujeres se han incorporado a las fuerzas militares, sin que haya mejorado su legislación sobre la equidad de género (León-Escribano, 2009). De hecho, López (2008) alude a que en el ejército de México persiste una dualidad, la mujer se incorpora sin que se tome en serio su rango y se aprecie su aporte. Situación algo similar en los países de la región andina, donde pese a la incorporación de las mujeres persisten trabas legales para que accedan a los más altos rangos. Así que su incorporación se ha cumplido para satisfacer objetivos políticos electorales o de imagen internacional (Telleria, 2008).

Este balance de la producción académica sobre las nuevas tareas militares de la mujer en el mundo y en Colombia, puede cerrarse aludiendo a una tendencia de estudio sobre el acoso sexual. Newman (1999) sostiene que las mujeres sufren el acoso sexual en el servicio militar en cuanto este es la máxima expresión de un mundo dominado por los hombres, es decir que lo considera una expresión del ejercicio de poder contra las mujeres. Por ejemplo, en las fuerzas canadienses el acoso sexual es tratado según un sistema de sanciones sociales impuesto por los hombres, que produce la re victimización. Si los casos de acoso disminuyen es debido a que la sanción social impone menos denuncias y no por una efectiva solución del problema (Gill &Febbraro, s.f.). Mientras

que en las fuerzas españolas, Gómez (2007) considera que el acoso sexual se manifiesta de la misma forma que en otras ocupaciones.

La reincorporación militar de las mujeres en Europa y Norteamérica

Gran Bretaña y Francia incorporaron mujeres en los cuerpos sanitarios que integraban el ejército; mientras que durante la Segunda Guerra Mundial conformaron el Auxiliary Territorial Service y el Cuerpo de Mujeres de la Francia Libre, donde las mujeres desarrollaron tareas como el tradicional servicio sanitario, el apoyo logístico y de comunicaciones, policía militar y operadoras de defensa antiaérea. Solo hacia el final de la Guerra Fría ambos países incorporaron plenamente a las mujeres a las fuerzas militares, pero sin autorizar su participación en tareas de combate directo (Sepúlveda, 2010, p. 58).

La capacidad de las mujeres para combatir fue demostrada además durante la resistencia yugoslava contra los nazis en 1941, donde murieron unas 25.000 combatientes. Los soviéticos conformaron tres regimientos de pilotos mujeres en 1942. Al contrario, si desde la Segunda Guerra Mundial, Holanda mantuvo los Cuerpos de Mujeres en cada una de sus tres fuerzas; solo en 1979 adoptó una política de integración plena, con la adopción progresiva de medidas para fomentar el reclutamiento de mujeres excluyendo su participación en la infantería de marina y el servicio de submarinos. Otro ejemplo de integración plena se dio en Bélgica desde 1975, si bien tuvo poca acogida entre las mujeres, ya en 1991 se graduó la primera general.

En España desde 1988 se dio una apertura progresiva para incorporar mujeres en las fuerzas militares. Esta se ha dado desde el nivel de las soldados voluntarias hasta el ingreso en todas las armas combatientes. Dado que se ha eliminado toda diferenciación por razón de género, las fuerzas españolas están a la vanguardia de la integración respecto a los demás militares europeos (Sepúlveda, 2010, p. 62).

Luxemburgo, pese a su reducido ejército, incorporó mujeres desde 1987 sin ninguna restricción. En Italia apenas en 1999 las mujeres ganaron la oportunidad de ingresar a las fuerzas armadas, pero con más limitaciones que las ofrecidas a sus congéneres del resto de Europa.

Solo 1998 la OTAN estableció una oficina sobre la incorporación de las mujeres en sus fuerzas. La resolución 1325 (Octubre 2000) del Con-

sejo de Seguridad de Naciones Unidas estimuló la inclusión de la perspectiva de género en las organizaciones de seguridad y defensa como en la promoción de la paz (Caracuel, 2010, p. 65). Por su parte la Unión Europea adoptó esta resolución en 2003 como guía para su primera misión en Bosnia-Herzegovina, con mayor énfasis en la gestión de crisis y en la vinculación de mujeres en los niveles de decisión política de la UE.

Aun así puede rescatarse que la labor de la mujer en los ejércitos occidentales se ha caracterizado por la destreza técnica, que disminuye el papel de aquellos que necesitan sobre todo de fuerza y resistencia física. Así mismo, las tareas de inteligencia no son del todo ajenas a la experiencia femenina en el campo militar, donde particulares estrategias y circunstancias de la “guerra contra el terror” en el caso de los Estados Unidos han potenciado el rol de las mujeres como interrogadoras en operaciones llevadas a cabo en Iraq y Afganistán (Costantini, 2008).

Aunque las mujeres han sido incorporadas a las fuerzas militares en Norteamérica (Canadá, Estados Unidos y México), el índice de equidad de género en los tres países ubica a Canadá más alto (puesto 18), luego Estados Unidos (puesto 42) y algo lejos a México (puesto 72). En el caso del Canadá la mujer tiene más de 100 años de vinculación militar, primero en tareas de enfermería, comunicaciones y administrativas; ahora en los diferentes ámbitos del servicio. Solo desde 2000 se autorizó el servicio de las mujeres a bordo de submarinos (El papel..., 2014).

En Estados Unidos, hacia 1980 se graduaron las primeras mujeres en sus tres academias militares. En consonancia, el proceso para aceptar mujeres en el sector defensa de Estados Unidos tuvo su cima política con el nombramiento de Madeleine Albright como la primera mujer Secretaria de Estado (1997-2001). Luego, Condoleezza Rice advino como la primera Consejera de Seguridad Nacional (2001-2005) de ese país.

En 2013 las fuerzas armadas de Estados Unidos contaban 214.000 mujeres en todos los ámbitos, de las que 25 mujeres ostentan grado de general. En particular, el número de mujeres representan el 19% en su Fuerza Aérea y menos del 5% de los generales (El papel..., 2014). Inicialmente, en ese país, se prohibió que las oficiales formaran parte de las armas combatientes: infantería, tanques, artillería de campo (Spracher, 2010, p. 85). Pero en 2013 se anunció que las mujeres serían incorporadas progresivamente en las unidades de combate directo.

En México, la mujer fue incorporada desde 1934, así que hoy el Ejército y la Fuerza Aérea incluyen 12.488 mujeres, desde soldados hasta generales. Mientras que la Marina incluye 8.900 mujeres cuyo servicio se cumple entre otras especialidades en la infantería de marina, paracaidismo, aviación, control de vuelo, búsqueda y rescate, meteorología y medicina (El papel..., 2014). No obstante México ha estado a la zaga de incorporar mujeres en las armas de combate (León-Escribano, 2009, p. 13).

La reincorporación militar de las mujeres en centro y Suramérica

En Centro y Suramérica la participación de mujeres en las guerras de independencia fue generalizada, aunque poco se ha destacado en la historiografía excepto por la alusión a figuras señeras (p. ej. Policarpa-Salavarría, en Colombia). Entonces algunas mujeres hicieron parte de milicias o se desempeñaron en tareas de apoyo como “enfermeras, cocineras o costureras” (Lucero, 2010, p. 10).

Paradójicamente el fortalecimiento de los ejércitos nacionales en la región, a lo largo del siglo XIX, significó la exclusión de las mujeres de cualquier desempeño militar. Habría que esperar hasta 1974 para que las mujeres fueran aceptadas en las filas militares, fecha cuando el Ejército de Chile estableció el servicio militar femenino (Lucero, 2010, p. 11). El proceso alcanzó primero la cima política con el nombramiento de mujeres como Ministras de Defensa. Luego, como presidentas de su respectivo país, las mujeres advienen en comandantes supremas de las fuerzas militares (véase tabla 1).

Tabla 1. Líderes del sector Defensa en Latinoamérica

Años	País	Ministras	Presidentas
2002-2003	Colombia	Martha Ramírez	
2002-2004	Chile	Michelle Bachelet	
2005-2010	Argentina	Nilda Garré	
2005-2008	Uruguay	Azucena Berruti	
2006-2007	Chile	VivianeBlanlot	
2006-2010	Chile		Michelle Bachelet
2007	Ecuador	Lorena Escudero	
2007-...	Argentina		Cristina Fernández

2010-2014	Costa Rica		Laura Chinchilla
2011	Bolivia	Cecilia Chacón	
2011-2014	Brasil		Dilma Rousseff
2012-	Ecuador	María Espinosa	
2012-	Paraguay	María García	

Fuente: Adaptado de Castrillón (2013, 97) y Lucero (2010, p. 12).

La aceptación de las mujeres en las filas militares fue un proceso diferenciado por país y por fuerzas pero, sobre todo, limitando su acceso a las especialidades de combate. Esto último a partir de posturas políticas que defienden la visión protectora de la condición femenina. Visión que puede tener confirmación en la misma gestión de las ministras nombradas; así, en 2005 la uruguaya Berruti convocó al debate directo de la ciudadanía sobre la defensa, ejemplo seguido por las ministras Bachelet y Garré en sus respectivos países.

La ecuatoriana Escudero promovió la discusión acerca del control civil sobre las fuerzas armadas; la argentina Garré promovió la reforma de la educación militar para que asumiera nuevas perspectivas de la justicia militar y de los derechos humanos (Lucero, 2010, p. 14). La chilena Bachelet, desde la redefinición de los conceptos de defensa y de seguridad, promovió el fomento de medidas de confianza mutua con los países vecinos así como la equidad en el acceso de las mujeres a las fuerzas militares.

Desde mediados de la década de 1970 en Uruguay las mujeres hacen parte de la justicia militar, pero apenas en 2008 accedió una al Tribunal Militar Supremo (Iturvide, 2010, p. 26). En Uruguay muchas mujeres participaron en las guerras civiles de 1864, 1897 y 1904, tanto en las filas del ejército gobiernista como en las guerrillas (Iturvide, 2010, p. 29). En Argentina las mujeres fueron incorporadas a las fuerzas en 1982 luego de la caída del régimen militar, como un reflejo de la apertura democrática. También en Brasil, entre 1980 y 1982, la Marina y la Fuerza Aérea incorporaron mujeres, contribuyendo así a soslayar el desprestigio dejado por las dictaduras militares (Donadio, 2009, p. 52).

En efecto la incorporación de mujeres a las filas militares fue a la par con la transición a la democracia. Debe recordarse que excepto Colombia y Costa Rica, en el resto del subcontinente predominaron los regímenes militaristas. Por eso hacia el final de la década de 1980 la

prioridad en esos países era restablecer el control civil sobre las fuerzas armadas. Luego vendría las reformas institucionales del sector defensa, en particular respecto a la justicia militar, el manejo presupuestal, el respeto a los derechos humanos y la incorporación de la mujer en las fuerzas (Castrillón, 2013, 96; véase tabla 2).

Tabla 2. Ingreso de mujeres a fuerzas militares en Latinoamérica

País	Ejército			Marina			Aviación			Limitación
	Administrativo		Armas	Administrativo		Armas	Administrativo		Armas	
	Subof.	Oficial	Oficial	Subof.	Oficial	Oficial	Subof.	Oficial	Oficial	
Argentina	1981	1982	1997	1980	1981	2001	2006	1982	2001	Infantería Caballería
Bolivia	1982	-o-	2003	-o-	-o-	-o-	-o-	-o-	2007	Marina
Brasil	2001	1992	-o-	1980	1980	-o-	1982	1982	1996	Combate
Colombia	1983	1976	2008	-o-	1984	1997	-o-	1979	1997	Ninguna
Chile	1974	1974	1995	-o-	2003	2007	1974	1974	2000	Varias
Ecuador	-o-	-o-	1999	-o-	-o-	2001	-o-	-o-	2007	Varias
El Salvador	-o-	-o-	2000	-o-	-o-	2000	-o-	-o-	2000	Marina
Guatemala	-o-	1967	1996	-o-	1967	2000	-o-	1967	1996	-o-
Honduras	-o-	1970	1998	-o-	1975	1998	-o-	1970	1996	-o-
México	-o-	1938	-o-	-o-	1938	-o-	-o-	1938	-o-	Combate
Paraguay	-o-	1970	1997	-o-	-o-	1999	-o-	-o-	2003	Suboficial
Perú	-o-	-o-	1997	-o-	-o-	1999	-o-	-o-	1998	Varias
Uruguay	1972	1972	1998	1982	1992	2000	1990	1997	1997	-o-
Venezuela	-o-	1980	2002	-o-	1980	2002	-o-	1980	2002	-o-

Fuente: Adaptado de Lucero, 2010, p. 21; León-Escribano, 2009, p. 8).

Si bien el Consejo de Defensa Sudamericano estableció en sus estatutos el asumir la perspectiva de género, apenas en 2012 determinó evaluar la participación de la mujer en el sector defensa. Al año siguiente se adoptó como tema de investigación del Centro de Estudios Estratégicos de la Defensa (CEED; Castrillón, 2013, 102).

En Chile se registra la participación femenina en el siglo XIX en las guerras contra Perú y Bolivia, también en la década de 1930 en servicios en la Marina y en la Fuerza Aérea. Pero será desde 1974 cuando se integran formalmente mujeres al Ejército para los servicios de apoyo (Doña, 2013, p. 141). Tiempo después, en 2002, serán integradas

a las armas de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones pudiendo alcanzar el grado de general. En la Marina en el 2007 se incorporaron mujeres para convertirse en oficiales de línea. Mientras que en la Fuerza Aérea se hizo lo mismo desde el 2000, incluido el desempeñarse como pilotos de combate.

En el caso chileno la incorporación de mujeres a las filas militares ha estado signada por los compromisos internacionales adquiridos. Así desde 2005 se estableció una política en tal sentido, plasmada como separata en el Libro de la Defensa Nacional. De la misma forma en 2009 se implementó un plan de acción tendiente a cumplir la Resolución 1325 de Naciones Unidas (ONU) sobre equidad de género.

La Organización de Naciones Unidas se propuso para 2014 incrementar la participación femenina en operaciones de paz en 20% para fuerzas policiales y para el 2020 en 10% en las fuerzas militares. En este último caso se detallan las acciones a desarrollar por las fuerzas de paz en los tres niveles militares: estratégico, operativo y táctico. Algunos países latinoamericanos destacan por su participación en la misión de paz en Haití (Minustah), entre ellos Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Guatemala, Paraguay, Perú y Uruguay. Esta misión inició en 2005 con cuatro países contribuyentes y progresivamente incluyó a los nueve países mencionados; y la iniciativa brasilera luego sirvió para impulsar el Consejo de Defensa Sudamericano (Donadio, 2009, p. 137).

De aquellos países, Chile es el único con un plan nacional de acción para implementar la perspectiva de género en misiones de paz (Valenzuela, 2012, 13). No obstante es relativo el aumento en el número de efectivos militares femeninos en las misiones de paz, como se analiza para el caso de la Minustah. En parte porque la mayoría de mujeres no cumplen misiones de combate sino que desempeñan tareas administrativas y de apoyo a las fuerzas. Además que sus actividades no siempre se vinculan con las necesidades de la población local. Ocasionalmente se realizan actividades de asistencia humanitaria cívico-militar (Valenzuela, 2012, 21-23).

Tanto el estímulo a la equidad de género como el número relativo de mujeres en las fuerzas de paz son reflejo del enfoque vigente de ONU. Este ha “evolucionado del mantenimiento de la paz a operaciones multidimensionales de apoyo a la paz” (Tellería, 2008, 5). En tal enfoque hombres y mujeres deben participar como iguales en todos los aspectos del proceso de paz como participar por igual en el desarrollo de sus paí-

ses. Por lo mismo las mujeres han ganado espacio en los cargos de toma de decisión para la solución de los conflictos, así como en las tareas de observadores militares o civiles, tareas humanitarias y las mismas operaciones de paz.

En la Región Andina la incorporación de las mujeres en las fuerzas militares refleja la inestabilidad política y social de los países. Colombia es la excepción, dada su tendencia a preservar un régimen democrático. Al contrario Bolivia, Ecuador, Perú y Venezuela sufrieron por décadas dictaduras militares, el nuevo siglo XXI los ha visto cambiar abruptamente de presidentes. Puede que ello explique porque en estos mismos países la mujer ha sido incorporada tardíamente en los niveles de comando de las fuerzas militares (Tellería, 2008, 16).

No obstante, Perú cuenta con el marco normativo más sólido de incorporación de la mujer en sus fuerzas. Desde 1996 existe una ley que regula tal incorporación, como otras leyes que favorecen la equidad de género. Lo que no ocurre en Bolivia, Ecuador y Venezuela, países en los que tal normatividad tiene carácter circunstancial.

En efecto, en Perú, en la década de 1970, las mujeres fueron incorporadas al servicio administrativo del Ejército. Pero en 1998 se autorizó su ingreso a todas las escuelas de formación militar. En Ecuador también se vincularon primero mujeres para funciones administrativas, desde el nivel de tropa hasta el de oficiales profesionales.

En Bolivia se registra presencia femenina en el ejército durante la Guerra del Pacífico (1879). Como enfermeras y en tareas humanitarias participaron en la Guerra del Chaco (1932-1935). Desde 1950 se incorporaron para tareas administrativas. En 1979 se recibieron las primeras mujeres en el Colegio Militar.

En Venezuela apenas en 2007 se ascendió a la primera mujer Contralmirante de la Marina, poco antes la Fuerza Aérea había ascendido a cuatro mujeres al grado de general. Hasta entonces los demás países andinos no contaban con mujeres militares de esa graduación. La anécdota es que también en 2007 el gobierno ecuatoriano otorgó el grado de general a Manuela Sáenz, casi un siglo después de su actuación en las guerras de independencia (Tellería, 2008, 23).

En Centroamérica, luego de los conflictos internos, se evolucionó del modelo de seguridad nacional al de seguridad humana. Las fuerzas armadas se redujeron, se modificó su despliegue y se fortaleció la policía; ello en función de los acuerdos de paz (Guatemala y El Salvador),

la negociación entre sectores civiles (Honduras) y de un cambio de régimen político (Nicaragua) (León-Escribano, 2009, p. 1).

En Centroamérica, como en la mayoría de países, las mujeres fueron incorporadas primero en los Servicios de Sanidad Militar. En la década de 1960, en El Salvador y Guatemala se inicia la formación administrativa para el mismo servicio con mujeres que luego alcanzaron el grado de coronel. A mediados de la década de 1990, en esos dos países, las mujeres acceden a las academias militares; aunque privilegiando el ingreso a las fuerzas naval y aérea sobre el ejército para no arriesgarlas en caso de conflicto (León-Escribano, 2009, p. 7).

No obstante, eventos como el 11-S impone en la agenda regional el tema del terrorismo, a la par con los problemas del narcotráfico, la migración y las pandillas juveniles, lo que ha presionado la actuación de los ejércitos en el ámbito de seguridad ciudadana. A cambio se ha incentivado su participación en las misiones de paz de Naciones Unidas, como es el caso de las fuerzas de El Salvador, Guatemala y Honduras, donde el papel de la mujer es todavía controversial.

Refiriéndose al caso dominicano, Bobeá (2008) sugiere que el fenómeno de la militarización femenina puede interpretarse a partir del proceso de democratización que tuvo lugar en el Caribe. Pero también se refiere a la posición feminista igualitaria militarista (feministegalitariamilitarists). En esta es el derecho y la responsabilidad de la mujer desempeñar el servicio militar, porque este deviene *sine qua non* en la igualdad y la ciudadanización. Así que la incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas “no solo ha ayudado a ampliar sus roles y oportunidades profesionales, sino que también ha contribuido a la profundización y consolidación del sujeto ciudadano femenino, en la medida en que las mujeres asumen sus plenos derechos y responsabilidades en la misma proporción que los hombres. Esta corriente impulsa el acceso de las mujeres a todas las especialidades militares” (Bobeá, 2008, p. 68).

La reincorporación militar de las mujeres en Colombia

Si bien la historiografía en Colombia registra las que han sido heroínas en el proceso de construcción de la nación, desde la Cacica Gaitana, la Pola o Antonia Santos; ciertamente su protagonismo se dio en “tertulias literarias, intervinieron en la sedición contra el gobierno español, colaboraron con el Ejército libertador como correo, espías y divulgado-

ras de las ideas; entregaron a sus hijos para la guerra” (Forero, 2010, p. 64). Puede darse por inexistente la investigación sobre las mujeres guerreras, las incorporadas a los ejércitos y las líderes en las gestas bélicas.

En Colombia en 1976 por primera vez el Ejército incorporó mujeres como oficiales administrativas y en 1983 también para suboficiales. En el proceso las fricciones entre los géneros se manifestaron de parte de los hombres en que ellas solo deben desempeñarse en tareas administrativas, pues la guerra sigue exigiendo destreza física. Las mujeres por su parte manifestaron que recibían un trato hostil y se les impedía participar en la toma de decisiones (Cuenca, 2011, 58). Ambas como manifestación propia de la resistencia al cambio, más notoria al comienzo entre sus pares masculinos, por considerar que esta nueva cohorte de mujeres alteraba su tradicional empleo para ocuparse ahora de tareas de combate. Por ello algunas mujeres tendieron a responder adoptando conductas masculinas para demostrar su capacidad.

Al respecto puede afirmarse que el género determina y valora lo que puede esperarse en determinado contexto con respecto a una mujer o un hombre. “En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a las responsabilidades que se les asignan, las actividades que realizan, el acceso a los recursos y el control de éstos, así como las oportunidades para la toma de decisiones” (Castro, s.f.). Pero en materia de equidad y género es evidente que las Fuerzas Militares modificaron sus normas de carrera para hacer posible que las mujeres puedan alcanzar cada uno de los grados del escalafón militar, incluido el grado de general (Castro, s.f.).

Las primeras doce mujeres que en 1976 ingresaron al Ejército se hicieron oficiales a partir de sus profesiones universitarias en lo médico, jurídico, administrativo y educativo; al igual que las primeras 84 mujeres que en 1983 ingresaron para el curso de suboficiales, se desempeñaron en sus especialidades técnicas, incluyendo las de sanidad, contables, archivo, comunicaciones y educación (Torres, 1988, p. 176). El contexto del conflicto colombiano diferenció tales tareas de apoyo respecto a sus pares de otros países.

En efecto, en el contexto del conflicto colombiano, las mujeres militares ganaron espacio desarrollando tareas muy importantes, como facilitar el acercamiento a la comunidad en las zonas rurales donde operan algunas unidades militares. También el manejar los medios de comunicación, dirigir los programas de difusión a través de esos me-

dios e incluso escribir en las publicaciones de las fuerzas. Sobre todo, las mujeres han contribuido a documentar el desempeño en materia de derechos humanos (Cuenca, 2011, 61).

En este sentido el papel desarrollado por “la mujer militar y policial ha permitido tener un conocimiento complejo y profundo de la realidad nacional, debido a que las mujeres desempeñan diferentes funciones en diversas áreas geográficas del territorio nacional” (Castro, s.f.).

En 2009 por primera vez el Ejército incorporó mujeres para desempeñarse como oficiales de las armas. Vale resaltar que esta incorporación se hizo a la par el mismo año con el proyecto para establecer el Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas (SEFA) y articulada a la formación en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (Camacho, 2011, 74). Ese mismo año, Colombia registraba el mayor porcentaje de mujeres en sus Fuerzas Militares (15,5%) respecto a los demás países de Latinoamérica.

En el Ejército colombiano transcurrieron 25 años entre el ingreso de las primeras mujeres, para especialidades administrativas, y las aspirantes a oficiales de carrera. Si bien “la incorporación militar de las mujeres es un fenómeno habitual en los ejércitos de países como Chile, Brasil, Francia, Estados Unidos o España, el caso colombiano se reviste de una mayor relevancia al tratarse de un territorio castigado desde hace más de cuatro décadas por un conflicto armado” (Vanguardia, 2009).

Colombia también destacaba en 2009 por ser uno de los pocos países “que permiten el acceso total de las mujeres a todos los rubros y especialidades de las fuerzas armadas” (Donadio, 2009, p. 59). Factor más notorio si se considera que por número de efectivos las Fuerzas Militares de Colombia son de las más grandes de Latinoamérica junto con Brasil y México. En la región, Uruguay y Paraguay también permiten el acceso a todas las especialidades, pero limitan los cupos para ingresar a las fuerzas.

La Armada Nacional de Colombia inició la incorporación de oficiales mujeres en 1984 y ahora ellas están presentes en los buques de guerra. De estas últimas, su responsabilidad comprende el acceso a operaciones restringidas de seguridad nacional, interdicción marítima y soberanía. Pueden ser comandantes de un buque y después llegar a comandar la Fuerza. Bien sea como oficial naval y de comunicaciones, manejan los planos de navegación de las operaciones y toda comunicación que genere un buque. Bien puede ser la jefe de la división de

guerra electrónica, encargada de rastrear todas las frecuencias de otros buques, submarinos y aviones en el área. Su misión es descubrir aeronaves y naves enemigas en territorio colombiano (Mujeres en alta mar, s.f.).

Al respecto vale mencionar que este 2015 una mujer, Capitán de Corbeta, asumió el comando de un batallón de infantería de marina en el Pacífico colombiano. Egresada en 2001 de la Escuela Naval de Cartagena de Indias su trayectoria incluye una asignación en Leticia, el extremo sur del país, donde se desempeñó en patrullajes en lancha para realizar operaciones de control en la Amazonia. También realizó apoyo a labores de desminado en las extensas zonas selváticas, fluviales y marinas, en las que se mueven grupos armados ilegales. En detalle, entre otras asignaciones, fue jefa del departamento de Inteligencia y del departamento de Contrainteligencia Naval del Caribe; jefa de Guardacostas del Amazonas; jefa de Administración del Hospital Naval de Málaga (La primera mujer..., 2015).

En la Fuerza Aérea Colombiana las primeras 32 mujeres incorporadas en 1979 lo hicieron para ser escalafonadas como oficiales del Cuerpo Administrativo de esa fuerza. Mucho después, en 1997, ingresaron las primeras mujeres que se formarían como oficiales de carrera. Su ingreso obedeció a un estudio y proceso de preparación para todos aquellos que hacían parte de la Escuela Militar de Aviación. Se tardó un año el equipo de oficiales, suboficiales y alféreces en establecer los adecuados requerimientos de infraestructura para recibir al grupo de nuevas integrantes. Para ello se debieron realizar varios cambios en temas de costumbres, prácticas, trato al personal, manejo de vocabulario. Pero, sobre todo, debía prepararse a la comunidad masculina para que compitiera hombro a hombro con las mujeres. Ellas venían a ocupar un puesto que hasta esa fecha solo era reservado para hombres (Guevara, 1999).

El ingreso de mujeres que empezaron a recibir instrucción de vuelo, fue un hecho que cambió la aviación militar en Colombia. Así, en el año 2000, se graduaron las primeras mujeres como oficiales de carrera, con miras a desempeñar cargos de pilotos de combate, transporte de tropa y vigilancia aérea. Los retos desde ese entonces han sido orientados a salvaguardar la soberanía nacional y enfrentar cualquier tipo de amenaza desde una óptica femenina.

Puede afirmarse para el caso de Colombia que la Fuerza Pública ofrece a todos los integrantes una formación integral en términos académicos y profesionales, los cuales se basan en principios y valores asumidos por todos sus miembros. En el caso de la mujer como miembro activo de la Fuerza Pública, generó desde su ingreso un cambio sistemático de tipo complementario, que le ha facilitado realizar actividades dentro del sector Defensa, las cuales aportan al fortalecimiento de las Fuerzas Armadas (Castro, s.f.).

Al igual que otros países de la región, también en Colombia integrar a la mujer en toma de decisiones de alto nivel, es un tema que denota una situación compleja de exclusión. Esta situación se ha venido superando considerablemente desde que algunas mujeres entraron a formar parte de las altas esferas políticas y en el caso específico del Sector Defensa desde que se contó con una mujer como Ministra de Defensa (Mateus, 2011).

Aun así, la participación de mujeres en escenarios de formulación de estrategias de seguridad nacional ha sido bastante escasa. En parte porque se considera que son una población que demuestra fragilidad, sensibilidad para hacer cumplir las políticas o simplemente ausencia de carácter fuerte para llevar a cabo acciones que demuestren el uso adecuado de la fuerza. No obstante, esto se puede contradecir con los casos de la primera ministra israelí Golda Meir, quien emprendió una carrera armamentista para la lucha contra los países árabes. También Indira Gandhi, primera ministra de India en 1966-1977, ejerció una política que no fue pasiva y que por el contrario contribuyó a la separación de Bangladesh (Mateus, 2011).

Para el caso colombiano, si bien falta más participación de la mujer en temas que contribuyan a fomentar y fortalecer una cultura estratégica; debe rescatarse que la presencia de mujeres en las Fuerzas Militares y de Policía, ha contribuido mucho más en el control de problemas que afectan la seguridad ciudadana, como el tráfico de personas, el maltrato a la niñez y a la mujer, entre otros. Problemas en los cuales se han logrado soluciones desde una perspectiva más humana dada la participación femenina.

Referencias

- Bobeá, L. (2008). Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas. *Nueva Sociedad*, 213, p. 64-79.
- Camacho, C. (2011, Junio). Políticas de equidad de género en las Fuerzas Armadas... el caso de la incorporación de cadetes femeninas en la ESMIC. *Revista científica General José María Córdova*, 9 (9), p. 69-94.
- Caracuel, M. (2010, Fall-Winter). La aplicación de la resolución 1325 en las organizaciones de seguridad y defensa europeas. *Security and Defense Studies Review*, 11.
- Castrillón, L. y Von Chrismar, P. (2013, Dic.). Mujer y Fuerzas Armadas en el contexto sudamericano: una visión desde Chile. *Estudios de Seguridad y Defensa*, 2, p. 91-117.
- Castro, M. (s.f.). Excelencia en las Fuerzas Armadas de Colombia, con equidad para la mujer. Recuperado de: <http://www.obispadocastrensecolombia.org/noticias.shtml?apc=t--1;1;-;&x=9851>
- Costantini, P. (2008). La más asombrosa arma moderna del arsenal occidental. *La Aljaba*, 12, p. 97-116.
- Cuenca, Y. (2011, Julio-diciembre). La participación de algunas mujeres en el Ejército Nacional de Colombia. *La manzana de la discordia*, 6 (2), p. 57-63.
- Donadio, M. (2009). *La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. Buenos Aires: RESDAL.
- Doña, K. (2013). Incorporación e integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas. Un estudio con perspectiva de género de la carrera militar de las oficiales chilenas: 1974 – 2010 (Doctorado en Estudios Americanos). Santiago: Universidad de Santiago de Chile.
- El papel de las mujeres en las fuerzas armadas en América del Norte (2014, May 27). *Seguridad Nacional Hoy*. Recuperado de: <http://seguridadnacionalhoy.com/category/nacional/>
- El papel de las mujeres como actoras en las fuerzas armadas en América del Norte (2014, Mayo). Universidad Nacional Autónoma de México. Seminario Internacional. Recuperado de: <http://www.cisan.unam.mx/relatorias/armada/web/index.html>
- Forero, I. (2010). Participación de la mujer en la guerra de independencia. *Revista Fuerzas Armadas*, 83 (214), p. 62-73.

- Guevara, J. (1999). La mujer como piloto militar. *Revista Fuerzas Armadas*, 54 (172), p. 46-49.
- Hoft, W. & Ocampo, D. (2010, Fall-Winter). Annotated English-Spanish bibliography of women in defense and security. *Security and Defense Studies Review*, 11.
- Iturvide, M. (2010, Fall-Winter). La mujer en la defensa y en la seguridad en Uruguay. *Security and Defense Studies Review*, 11.
- La primera mujer al frente de un batallón (2015, Ene. 17). *El Tiempo*. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/colombia/calijenny-camacho-la-primera-mujer-al-frente-de-un-batallon-de-la-armada/15111534>
- León-Escribano, C. (2009). Participación de la mujer en las Fuerzas Armadas de Centroamérica y México y en las Operaciones de Paz. Recuperado de: <http://www.resdal.org/genero-y-paz/mujer-ffaa-misiones-centroamerica.pdf>
- Lucero, M. (2010, Fall-Winter). El espacio de las mujeres en las Fuerzas Armadas sudamericanas, su inserción profesional en el contexto regional y la cuestión de género. *Security and Defense Studies Review*, 11.
- Massón, L. (2010, Fall-Winter). La transformación del rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas. *Security and Defense Studies Review*, 11.
- Mateus, G. (2011). *La mujer en los procesos de seguridad y defensa nacional*. (Trabajo de grado, Maestría en Seguridad y Defensa Nacionales). Bogotá: Escuela Superior de Guerra.
- Moskos, C., Williams, J. & Segal, D. (comps.) (2000). *The Postmodern Military: Armed Forces After the Cold War*. Nueva York: Oxford University Press.
- Mujeres en alta mar (s.f.). *Armada Nacional de Colombia*. Recuperado de <https://www.armada.mil.co/es/content/mujeres-en-altamar>.
- Primeras mujeres militares colombianas, listas para participar en la guerra (2009). *Vanguardia*. Recuperado de <http://www.vanguardia.com/historico/46457-primeras-mujeres-militares-colombianas-listas-para-participar-en-la-guerra>
- Sepúlveda, I. (2010, Fall-Winter). La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas de los países europeos. *Security and Defense Studies Review*, 11.

- Spracher, W. (2010, Fall-Winter). Women on the front Lines of the Fight against Terrorism: Remembering Emily Perez. *Security and Defense Studies Review*, 11.
- Tellería, L. (2008). Mujer, Fuerzas Armadas y misiones de paz. Región Andina. Antigua (Guatemala): RESDAL. Recuperado de: <http://www.resdal.org/genero-y-paz/mujer-ffaa-misiones-region-andina.pdf>.
- Torres, L. (1988). La mujer en el estamento militar. *Revista Fuerzas Armadas*, 43 (127), p. 172-179.
- Valenzuela, P. (2012). *La perspectiva de género en el ámbito de las Operaciones de Paz: El caso MINUSTAH*. Buenos Aires: RESDAL.

Imagen 1- Mujeres en el Ejército de Colombia, 2012



Fuente: <http://confidencialcolombia.com/es/1/103/3588/Un-debate-por-la-equidad-genero-servicio-militar-mujeres-juan-manuel-galan.htm>

Imagen 2- Oficiales Profesionales a bordo del Buque Escuela ARC Gloria, 2010.



Fuente: http://uropcartagena.blogspot.com/2010_11_15_archive.html

Imagen 3- Oficiales Profesionales a bordo del Buque Escuela ARC Gloria, 2010.



Fuente: http://uropcartagena.blogspot.com/2010_11_15_archive.html

Imagen 5- Primer curso de mujeres piloto de la Fuerza Aérea Colombiana, 1997.



Fuente: <http://www.airpower.maxwell.af.mil/apjinternational/apjs/2004/3trimes04/hernandez.htm>

Imagen 6- Conmemoración día de la mujer en la plaza de la paz. Barranquilla, 2015.



Fuente: <http://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=376839>

Imagen 7- Heroínas de las Fuerzas Armadas de Colombia, 2015.



Fuente: <http://www.militar.org.ua/foro/fuerzas-armadas-de-colombia-2014-t37028-1770.html>

República de Ecuador

Instituto Nacional de Defensa

Capitán de Navío

Víctor Javier Ricaurte Caravías

República de Ecuador





La mujer en las Fuerzas Armadas del Ecuador, mito o realidad

Instituto Nacional de Defensa
Inade - Ecuador¹



Como consecuencia de los fenómenos políticos y sociales a partir del término de la Guerra Fría, se produce una disminución de la percepción de relevancia de las Fuerzas Armadas dentro de los estados-naciones del mundo occidental, que de alguna manera se traducen en una disminución de los presupuestos de defensa y tamaño del estamento militar. Se ha observado que las instituciones armadas están experimentando un constante éxodo de personal calificado hacia actividades privadas.

1. Trabajo de aula del XXXVI Curso de Comando y Estado Mayor Conjunto, efectuado bajo la dirección del Instituto Nacional de Defensa

Por otro lado el estamento militar ha evolucionado aceleradamente durante las últimas décadas, debido a los avances científico-tecnológicos e incorporación de nuevos y sofisticados sistemas de armas, requiriendo recursos humanos para su operación y mantenimiento cada vez más especializados y de mayor capacidad intelectual; esta realidad ha hecho posible dentro del personal requerido se incluya también el elemento femenino.

Las tendencias sociales y políticas globales han perfeccionado el reconocimiento de los derechos humanos, particularmente del género femenino, permitiendo a la mujer capacitarse e insertarse progresivamente, en áreas consideradas exclusivamente para los hombres. Históricamente en nuestro país y coincidentemente en algunas regiones del mundo, el ejercicio profesional en la vida militar era un rol exclusivo del sexo masculino; sin embargo, desde hace aproximadamente tres décadas, la demanda por igualdad o equidad de género que han adoptado las legislaciones han permitido paulatinamente la incorporación de mujeres a sus filas, dejando a un lado la discriminación y aplicando las normas de manera universal e impersonal para ambos sexos.

La incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas, ha sido sin duda, un tema controversial, puesto que ha representado un cambio estructural y organizacional en la Institución, desde un replanteamiento de las estructuras de las instalaciones hasta la modificación del pensamiento de cada uno sus miembros, bajo la interrogante de si la mujer es capaz de desarrollarse de igual forma como lo han hecho los hombres que se dedican a esta profesión.

El nuevo escenario mundial, dominado por la globalización, que empezó con los grandes avances tecnológicos en materia de comunicaciones, correspondientes a la era de la información, además de prodigar grandes beneficios a la humanidad, han contribuido a la proliferación de nuevas amenazas que antes estaban lejanas para muchas naciones, lo que ha motivado el proceso de fortalecimiento y modernización de las Fuerzas Armadas, en el caso ecuatoriano, ha involucrado una mayor incorporación y participación de la mujer. Esta inclusión responde también a la suscripción de acuerdos y compromisos internacionales, en donde el Estado ecuatoriano está obligado a observar y garantizar el respeto a los derechos humanos y la lucha incansable de la mujer en procura de lograr se reconozca la igualdad de derechos y oportunidades.

Es preciso destacar que el gobierno actual, ha decidido fortalecer esta política, incorporando decididamente a la mujer en funciones directivas de alto nivel, como secretarías de estado, asambleístas, gobernadoras, intendentes y otros importantes cargos públicos, demostrando con hechos su deseo de materializar una total integración de la mujer a las actividades del país.

En los últimos años hemos escuchado, leído y discutido mucho acerca de la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas, y la forma como se adapta a los nuevos comportamientos, especialmente en operaciones de combate donde la discusión del tema se implanta en los aspectos fisiológicos, psicológicos, morales y sexuales, sin dejar a un lado el tema de desarrollo de capacidades que sin lugar a duda, es el menos discutible.

En este sentido, se va a argumentar si la participación de la mujer en Fuerzas Armadas, a la luz de la normativa vigente sobre equidad de género, es un mito o una realidad, recorriendo el camino seguido por Ecuador en la incorporación de la mujer en igualdad de condiciones a la vida política y militar, mediante una revisión histórica, jurídica y estadística que procurará tratar de identificar las ventajas, desventajas, limitaciones y riesgos que representa la participación femenina en la Institución Militar.

La mujer a través de la historia en las Fuerzas Armadas del Ecuador

Al revisar la historia del Ecuador, desde su nacimiento en la época de la independencia, estuvo marcada por un sinnúmero de acontecimientos militares, ejecutados por ejércitos conformados exclusivamente por hombres; sin embargo, bajo un estudio pormenorizado, podemos determinar que en las luchas libertarias, también existió un reducido, pero no menos importante número de mujeres que participaron directa e indirectamente en dichos ejércitos. A pesar que ellas no constaban enroladas de manera oficial, su actuación no dejó de ser considerada como una acción patriótica y muy loable en beneficio de la independencia.

Particularmente se destaca las acciones emprendidas por tres valientes mujeres que incluso tomaron las armas y lucharon directamente en el campo de batalla vestidas de hombres, habiéndose presentado en el

cuartel de Babahoyo el 21 de agosto de 1821, para enlistarse en el Ejército Libertador. Sus nombres fueron: Nicolasa Jurado, Gertrudis Espalza e Inés Jiménez, quienes bajo los nombres de Manuel Jurado, Manuel Espalza y Manuel Jiménez llegaron a luchar en las faldas del Pichincha, el 24 de mayo de 1822. Señalan las crónicas de la época que luego de la Batalla, entre los heridos de gravedad había uno que se negaba a que se le trate sus heridas, ya que cuando al fin pudieron descubrir su lesión, con sorpresa se percataron que era mujer, habiendo sido ascendida por el mismo General Antonio José de Sucre al rango de Sargento, en reconocimiento a su loable valor en el combate; se trataba de la lojana Nicolasa Jurado, quien luego de sanar sus heridas retornó a su tierra natal.

También podemos resaltar la personalidad y capacidad de Manuelita Sáenz, quien si bien no combatió directamente, participó activamente en la planificación y organización de varias actividades militares tendientes a la liberación de nuestro territorio, convencida de sus ideales de libertad, e independencia, cualidades y atributos que le hicieran merecedora al grado honorífico de General.

A pesar de lo descrito, pasarían varias décadas antes que un nuevo contingente de mujeres se incorporara al hecho histórico armado conocido como la “Revolución Liberal”². Esta acción, liderada por el viejo luchador, el general Eloy Alfaro, contó con un significativo grupo de mujeres que organizaron guerrillas para apoyar la revolución. Se destacó la personalidad de la guayaquileña María Matilde Gamarra de Hidalgo, esposa, madre y hermana de destacados revolucionarios; mención especial merece la bolivarense Joaquina Galarza de Larrea, quien intervino en la batallas liberales del 9 de abril y 6 de agosto de 1895, recibiendo en compensación una pensión militar que le permitió subsistir hasta el año de 1912 cuando que se produjo su deceso.

Como resultado de la revolución liberal, el General Eloy Alfaro permitió la inclusión de la mujer en el campo laboral, dando impulso a importantes conquistas sociales, que se materializaron a fines del siglo XIX y principios del XX, tanto en el campo de la educación, derechos individuales, civiles y políticos. Aunque los cambios no se dieron de forma radical y de inmediato, fueron de manera progresiva en varios

2. La Revolución Liberal Ecuatoriana se inició en 1895 y fue una guerra civil de intelectuales, artesanos y campesinos costeños organizados en las llamadas “montoneras”, lideradas por Eloy Alfaro Delgado.

períodos presidenciales siguientes, debido a la corriente ideológica que se había instaurado en la mente de los ecuatorianos. Si bien la participación de la mujer en operaciones militares no fue numerosa, fue activa y valerosa.

El ingreso formal de las mujeres a las Fuerzas Armadas de Latinoamérica se produjo de manera esporádica, motivado entre otros aspectos, a una revolución de las estructuras sociales y económicas que se registraron en distintas épocas desde los años 30, pero con mayor tendencia a partir de los años 70 y 80.

Consecuentemente en este periodo, el Mando Militar ecuatoriano también había decidido emprender los cambios que se presentaban, dejando de lado criterios del pasado, los cuales mantenían una figura femenina excluida de roles masculinos, por lo que se abrieron las puertas para que las mujeres con vocación militar, forme parte de su orgánico como Oficiales de Servicios, cumpliendo un periodo de entrenamiento de militarización de seis meses.

A pesar de no contar con una reglamentación que se ajustara a las necesidades de aquella época, las mujeres cumplieron funciones de acuerdo a sus especialidades en hospitales y juzgados, limitando su ascenso a grados jerárquicos superiores.

Figura Nro. 1

País	Oficiales						Suboficiales					
	Campo profesional			Campo comando			Campo profesional			Campo comando		
	Fuerza Terrestre	Fuerza Naval	Fuerza Aérea	Fuerza Terrestre	Fuerza Naval	Fuerza Aérea	Fuerza Terrestre	Fuerza Naval	Fuerza Aérea	Fuerza Terrestre	Fuerza Naval	Fuerza Aérea
Argentina	1982	1981	1982	1991	2001	2001	1981	1980	2006	1996	1980	1998
Bolivia	1982	2000	2007	1979-1985/2000	2010	2007	1950	2010	2004	2000	2010	2004
Brasil	1992	1990	1992	2012(17/1)	2002(1)	1996	2001	1980	1982	2012(17/1)	2012	2002
Chile	1944	2003	1962	1995	2007	2000	1944	1967	1934	1998	2000	2000
Colombia	1976	1984	1979	2008	1987	1997	1982	1997	1992	1982	02	1997
Costa Rica	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Ecuador	1956	1977	2000	1988	2004	2007	1958	1953	2008	n/d	1975	2008
El Salvador	1985			2000			02					
Guatemala	1967	2001	2000		1997		1967	2000	2002	1997	1997	1997
Honduras	1940	1975	1964	1998	1999	1996	2004	1999	1997	2004	1999	1997
México	1948	1962	1987	2007	2010	2007	1948	1972	1938	2007	1995	2007
Nicaragua	1979			1997			1979					
Paraguay	1912	1970	1970	2003			02					
Perú	1997	1997	1997	1997	1999	1998	1997	1997	1997	1998	1998	1998
Rep. Dominicana	1981	1981	1981	2001	2004	2004	1961	1961	1961	2000	2001	2001
Uruguay	1973	10 años de servicio		1997	1998	2000	1973	1992	1990	1973	1992	1992
Venezuela	1980	1979	1980	2001	1978	1998	02					

Fuente: Atlas Comparativo de la Defensa en América Latina y Caribe / Edición 2014

El cuadro de la Figura No.1, nos permite interpretar la evolución de la inclusión de las mujeres en Latinoamérica, siendo necesario aclarar que la definición de “Cuerpo Comando” se refiere a aquellas mujeres que se formaron desde el comienzo de su carrera profesional en academias militares, mientras que el “Cuerpo Profesional” se refiere a aquellas que desarrollaron previamente una carrera en el ámbito civil y luego fueron incorporadas a las Fuerzas Armadas.

El histórico de inserción de la mujer en Fuerzas Armadas es variado para cada Fuerza, por lo que es necesario describirlo en forma individual, teniéndose la siguiente información recopilada en las Direcciones Generales de Talento Humano de las Fuerzas Terrestre, Naval y Aérea.

En el Ejército Ecuatoriano, el 22 de marzo de 1956 ingresan por primera vez dos mujeres, quienes se graduarían como Subtenientes Especialistas de Sanidad y sólo una de ellas llegaría hasta el grado de Mayor; en 1974 se gradúan trece Oficiales Especialistas, alcanzando tres el grado de Coronel. Es en 1999, que por primera vez ingresan mujeres para Arma y Servicios, graduándose siete en 2003.

Así mismo, en 1957 se registra el ingreso de la primera mujer en la Tropa, quien llegaría a ostentar el grado de Sargento Segundo; posteriormente, en 1975 se postulan 250 mujeres para desempeñarse en el área administrativa, aunque no alcanzaron su graduación por dificultades encontradas en el manejo de personal femenino, especialmente por la ausencia de políticas públicas y patrones culturales no incluyentes. Para 1980, se abre nuevamente la posibilidad de ingresar mujeres a la Tropa del Ejército, llegando a graduarse tan solo 16, finalmente en 2011, se reciben Aspirantes a Soldados Especialistas, dando inicio de esta manera a una continua incorporación del personal femenino.

Relativo a la Fuerza Naval, en 1977 se gradúa la primera mujer como Oficial Especialista, culminando su carrera en el grado de Capitán de Navío en 1999; luego en 1978 ingresan 08 guardiamarinas mujeres, llegando a graduarse como Alférez de Fragata Especialistas, suspendiéndose por una década su ingreso hasta que en 1988 se abre el proceso de reclutamiento para esta clasificación, manteniéndose a partir de este año su ingreso en forma ininterrumpida. Desde el 2002, ingresan los primeros guardiamarinas mujeres para graduarse de Oficiales de Arma y Servicios, y en 2007, se gradúan las primeras Oficiales mujeres, en las especialidades de Infantería de Marina y Piloto Naval, respectivamente.

En el ámbito de Tripulantes, una sola mujer ingresó en el año de 1953 como Cabo Segundo llegando al grado de Suboficial Segundo, luego en 1965 se incorpora una promoción de Especialistas Enfermeras, graduándose de suboficiales; hasta el 2000, se evidencia el ingreso de un total de 85 mujeres distribuidas en 15 promociones de Oficiales y 10 de Tripulantes.

Para el caso de la Fuerza Aérea, en 1966 se graduó como Soldado una mujer, para luego de 34 años volver a reclutar personal femenino, llegando a graduarse la primera promoción de Oficiales mujeres Especialistas en el año 2000; para el año 2007, ingresan por primera ocasión 19 mujeres como Pilotos y Técnicas, y en 2013 se graduaron los primeros Oficiales mujeres de especialidad Infantería Aérea. En cuanto a Tropa, en el año 2008 se incorpora a 10 mujeres en calidad de Aspirantes a Aerotécnicas Especialistas.

Seguidamente, se muestra en las figuras 2 y 3, la cantidad total de mujeres existentes en las Fuerzas Armadas hasta 2015, desglosándose por rama el número de oficiales así como de voluntarias, tripulantes y aerotécnicas, y de la misma forma, los porcentajes de participación en el universo de efectivos militares, datos publicados en la revista “Avances en Género en el Sector Defensa”³ de marzo de 2015.

Figura Nro. 2

Histórico numérico del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas.

FUERZA	Año 2006	Año 2008	Año 2013	Año 2014	Año 2015
Fuerza Terrestre	48	69	308	400	462
Fuerza Naval	74	134	322	392	429
Fuerza Aérea	23	30	201	254	282
Total:	145	433	831	1046	1173

Fuente: Dirección de DDHH, Género y DIH del MIDENA

Elaborado por: Mayo. Rosita Chacón C.

3. <http://issuu.com/publicacionesdefensa/docs/avances-mujer-2015>

Figura Nro. 3

Histórico numérico del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas.

FUERZA	Año 2006	Año 2008	Año 2013	Año 2014	Año 2015
Fuerza Terrestre	48	69	308	400	462
Fuerza Naval	74	134	322	392	429
Fuerza Aérea	23	30	201	254	282
Total:	145	433	831	1046	1173

Fuente: Dirección de DDHH, Género y DIH del MIDENA

Elaborado por: Mayo. Rosita Chacón C.

Analizando el Histórico numérico y el Resumen del personal femenino de las Fuerzas Armadas, se puede evidenciar lo siguiente: 1) En los últimos diez años se ha producido un aumento gradual de ingresos de personal femenino a las Fuerzas Armadas; 2) El mayor incremento se produce entre 2008 y 2013, llegando a duplicarse el numérico de efectivos femeninos en Fuerzas Armadas; en este mismo periodo se observa que en la Fuerza Aérea se septuplicó su numérico, se quintuplicó en la Fuerza Terrestre y se triplicó en la Fuerza Naval; 3) El personal femenino de las Fuerzas Armadas alcanza un 2.9% del total de sus efectivos.

Con la finalidad de complementar la información proporcionada, es necesario detallar los campos de acción de la mujer al interior de las filas de la Institución Militar Ecuatoriana, mismos que mantienen concordancia con la Política de Género; sin embargo, habrá que considerarse dos circunstancias específicas que inciden en la cantidad y ámbito de aplicación: en primer lugar que las mujeres al igual que los hombres, deben cumplir con todos los requisitos considerados para su ingreso, y segundo que la asignación de especialidades estará en relación directa con las necesidades de cada Fuerza.

Para mayo de 2015, en la Fuerza Terrestre, existen 242 oficiales mujeres quienes se desempeñan principalmente en el ámbito de los Servicios de Intendencia, Material de Guerra y Transporte; así como Especialistas profesionales, una minoría ha sido incluida en las Armas de Inteligencia, Comunicaciones, Artillería e Ingeniería; respecto al

personal de voluntarias, su inserción hasta ahora ha sido como Especialistas en Ayudantía General, Sanidad y Música, es decir profesionales con títulos en Tecnología, lo que les permite apoyar el desarrollo de las operaciones militares.

En cuanto a la Fuerza Naval, según datos de la Dirección General de Recursos Humanos, existen 105 oficiales mujeres, de las cuales 25 pertenecen a la distinción de Arma, distribuidas en las especialidades de Superficie, Aviación Naval, Infantería de Marina y Guardacostas; mientras que 17 se ubican en los Servicios de Abastecimientos y 63 como Especialistas. Referente al personal de Tripulación, existen 324 mujeres, de las cuales 269 se desempeñan en el área de Servicios y 55 como Especialistas, capacitadas todas ellas para apoyar al desarrollo de las operaciones militares.

Con respecto a la Fuerza Aérea actualmente existen 67 oficiales mujeres, de las cuales 08 son Pilotos, 11 Técnicas en Comunicaciones, Mantenimiento, Abastecimientos, Recursos Humanos e Infantería Aérea, y 48 Especialistas en Arquitectura, Finanzas, Administración, Justicia, Sanidad, Comunicación Social, Ciencias de la Educación; como aerotécnicas existen en la actualidad 215 mujeres, de las cuales 118 son Técnicas de Inteligencia, Meteorología, Operaciones Vuelo, Tránsito Aéreo, Comunicaciones, Mantenimiento, Abastecimientos, Equipos de Apoyo, Equipos de Vuelo, Recursos Humanos, Seguridad Aérea y Terrestre, Informática e Infantería Aérea, y 97 Especialistas Refrigeración, Plantas Oxígeno, Mantenimiento Automotriz y de Instalaciones Militares, Transportación, Finanzas, Administración, Imprenta, Música, Sanidad, Comunicación Social, Ciencias de la Educación, Gastronomía.

Para el caso de Oficiales Pilotos, un aspecto a tomarse muy en cuenta y que escapa de la aplicación de la política de género, es el cumplimiento de Requisitos para Piloto de Combate como son: 1) La aprobación de exigencias académicas y de rendimiento tanto en el simulador de vuelo como en el avión en las distintas fases de vuelo, y 2) Restricciones por la estatura y peso principalmente, para el uso de los asientos de eyección en los aviones de combate subsónicos y supersónicos; estas últimas derivadas de las especificaciones técnicas del equipo en cuanto a limitaciones antropométricas. Para la Aviación de Transporte y de Helicópteros no existen restricciones, salvo el cumplimiento de las exigencias determinadas en el numeral 1) de este párrafo.

Así mismo, para los pilotos de cualquier tipo de avión, es necesario cumplir un número mínimo de tres horas mensuales de vuelo para mantenerse actualizado en el equipo; de no hacerlo, se somete a lo establecido en la Regulación General *Nro. Fa-Ef-A3-2015-011-R “Requisitos para el entrenamiento anual y procedimientos de actualización de tripulaciones de la Fuerza Aérea”*, en la cual se fijan procesos para la actualización de vuelo por períodos de 31 a 60 días, de 61 a 180 días y más de 181 días; situación que se aplica sin distinción de género y que garantiza la operación segura de las aeronaves. Al respecto, cualquier piloto que sufra una enfermedad grave o para las mujeres que se encuentren en período de gestación o de lactancia, entraría en condición de suspensión de vuelo por falta de aptitud psicofísica.

De todo lo anterior se puede colegir, lo siguiente: 1) Las Fuerzas Armadas no establecen restricción para el desempeño de funciones de mujeres Oficiales, Voluntarias, Tripulantes y Aerotécnicas de las diferentes especialidades; solamente deben cumplir los requisitos exigidos y que son comunes para los dos géneros; 2) La suspensión de vuelo, por enfermedad en períodos prolongados, así como durante los períodos de gestación y lactancia, genera la desactualización de pilotos hombres y mujeres respectivamente en los diferentes equipos; situación que se agudiza en el caso de embarazo de las mujeres pilotos, mismas que dejarían de volar por el lapso aproximado de dos años, trayendo en consecuencia una desventaja para ellas en relación a los varones, quienes no tienen que pasar por este lapso de recesión en su actividad profesional; y, 3) La aprobación de requisitos académicos, del simulador y de las fases de vuelo, así como el cumplimiento de las limitaciones antropométricas para el uso de asientos de eyección, y del mínimo mensual de horas de vuelo, son particulares que afectan a hombres y mujeres en común.

Finalmente, se debe mencionar la participación de la mujer militar ecuatoriana en Misiones de Mantenimiento de Paz en el mundo, para lo cual previa la convocatoria y el proceso de selección correspondiente, se tiene que 12 mujeres han sido capacitadas en este ámbito y siete de ellas, pertenecientes a las Fuerzas Terrestre y Aérea han participado en la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH).

Normas Jurídicas que facultan el ingreso de la mujer a las Fuerzas Armadas

En referencia al fundamento jurídico o marco legal en el cual se sustenta la participación de la mujer en las actividades públicas en general y de las Fuerzas Armadas del Ecuador en particular, debemos referirnos en primer lugar al contexto internacional donde el Ecuador es uno de los estados que ha suscrito y ratificado su adhesión a varios instrumentos en el campo del respeto a los Derechos Humanos.

El primero se remonta al 10 de diciembre 1948, fecha en la cual la Asamblea General de la ONU⁴, reconoció la igualdad de los derechos humanos estableciendo que todas las personas tienen los mismos derechos y libertades, sin distinción alguna, entre las que se detalla el sexo, refiriéndose a los derechos de las mujeres. Si bien la declaración buscaba igualar los derechos de otros grupos minoritarios, esta fue la primera vez que se reconocía explícitamente y el más alto nivel de la organización de las Naciones Unidas, los derechos de la mujer.

Posteriormente, en 1979 el Ecuador votó a favor de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer⁵, y que es conocida como la Carta de Derechos para las mujeres, instituida el 3 de Septiembre de 1981 y firmada por 189 naciones. El Ecuador también se ha adherido en el año de 1994 a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, celebrada en Belén Do Pará, Brasil.⁶

El 31 de Octubre del 2000, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas aprobó por unanimidad el primer instrumento legal del Consejo de Seguridad, mediante el cual se exige a las partes en conflicto el respeto a los derechos de las mujeres⁷, en consideración de sus necesidades específicas a su género y el apoyo a su participación en los procesos de negociaciones de paz y reconstrucción después de un conflicto bélico, resumidos en 18 puntos (Security Council Press Release 6942, 2000).

4. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París; en ésta se recogen en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos, a partir de la carta de San Francisco de 1945.

5. Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW) por sus siglas en Inglés.

6. Convención Belén Do Pará, 1994

7. Resolución 1325, de la ONU del 31 de octubre del 2000.

El 5 de Octubre del 2009, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas acogió el instrumento mediante el cual se instó a los países miembros, la protección a la mujer y su empoderamiento en procesos post conflicto⁸, para salvaguardar los nuevos roles que las mujeres tienen, tanto durante como después de los conflictos armados, incluyendo a las mujeres que participan en los niveles de toma de decisiones (Security Council, 2009).

En el ámbito nacional, La Constitución del Ecuador del 2008, uno de los instrumentos más completos en materia de derechos individuales, en el artículo 11, numeral 2 se establece: “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades”⁹.

Este artículo hace referencia claramente a que todos los ciudadanos, sin distinción de sexo, es decir, hombres y mujeres, deben contar con las mismas oportunidades y derechos, en este caso, para acceder a las filas de las Fuerzas Armadas

Los artículos: 11, 66 y 70 de la misma Constitución, obligan al Estado promover políticas de aplicación en el sector público, tendientes a lograr un trato igualitario sin distinción de sexo, y las Fuerzas Armadas como una institución parte importante y vital del Estado, tiene la obligación de promover y cumplir las políticas, en este caso de equidad de género.

Articulando esta normativa jurídica, tanto del cumplimiento de disposiciones legales del estado en el campo internacional por parte del Ecuador como signatario de los convenios internacionales de las Naciones Unidas, anteriormente señalados, con el marco legal provisto por la Carta Magna en cuanto al respeto a los Derechos Humanos, ya en el campo específico de la Defensa, existen varios instrumentos legales que provee el estado para la observancia y cumplimiento de estos compromisos: la Ley Orgánica de la Defensa Nacional, el Plan Nacional para el Buen Vivir, la Agenda Política de la Defensa y la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

El artículo 10, literal p) de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional responsabiliza al Ministro de Defensa Nacional de la garantía del “respeto a los derechos humanos por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas en el cumplimiento de su deber”¹⁰

8. Resolución No. 1889 de la ONU

9. Constitución del Ecuador, Capítulo primero, Principios de aplicación de los derechos

10. Ley Orgánica de la Defensa Nacional, 2007

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2014-2017, mantiene la característica de procurar la equidad de género, a través del segundo de los tres ejes en los cuales está elaborada esta planificación, el de derechos, libertades y capacidades para el buen vivir; en el objetivo 2 de este plan, que titula “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad”, abordando la problemática de género y la erradicación de la discriminación históricamente estructural en cualquiera de sus formas “generados a través de procesos de construcción social y cultural de “lo masculino” y “lo femenino”¹¹.

La política y lineamiento estratégico 2.5 que señala “Fomentar la inclusión y cohesión social, la convivencia pacífica y la cultura de paz, erradicando toda forma de discriminación y violencia” del mismo Plan Nacional para el Buen Vivir 2014 - 2017, específicamente tiene que ver, sustenta y fortalece la inclusión de la mujer en las Fuerzas Armadas, que se encuadra en el literal e): “Ampliar y fortalecer mecanismos y procedimientos para vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo tanto público como privado...”¹²

La Agenda Política de la Defensa también se articula a la carta magna y en línea con la planificación nacional, incluye como eje transversal, los derechos humanos y los “enfoques de igualdad”. En los últimos años, el énfasis principal del de igualdad en el ámbito de la Defensa se ha colocado en la equidad de género y la interculturalidad, por lo cual se continuará trabajando para incorporar con las demás visones, como un proceso que permita alcanzar la igualdad respetando la diversidad, sin ningún tipo de discriminación, a fin de contribuir al Buen Vivir de toda la población, así como de los integrantes de las Fuerzas Armadas. Incluimos también como elemento prioritario, el respeto al Derecho Internacional Humanitario¹³.

De esta forma, los principios de igualdad y equidad señalados anteriormente permitieron expedir la “Política de Género de las Fuerzas Armadas”¹⁴; documento que se constituye en la guía para fomentar el

11. Plan Nacional del Buen Vivir 2014 -2017

12. Plan Nacional del Buen Vivir 2014 -2017

13. Agenda Política de la Defensa, CAP. VII, VII Eje Transversal: Derechos Humanos, enfoques de Igualdad con énfasis en Género e Interculturalidad, y Derecho Internacional Humanitario: PAG. 49

14. La Política de Género de Fuerzas Armadas del Ecuador fue publicada en marzo del 2013.

ingreso de las mujeres a los institutos de formación militar en igualdad de condiciones que los hombres para poder desarrollar su profesión incursionando en los escalafones de arma, servicios y especialistas con el objetivo de integrar los efectivos de unidades operativas y poder cumplir con las misiones impuestas a las Fuerzas Armadas.

A más de esto, como normativa de aplicación militar, para reforzar la inclusión de las mujeres en las Fuerzas Armadas se generó el “Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas”, aprobado y suscrito por el Ministerio de Defensa Nacional (MIDENA) y publicado en la OGM del 08-JUL-2009¹⁵; la creación de la Comisión de Trabajo en Género del MIDENA y las Fuerzas Armadas del Ecuador, mediante la OGM No. 108, de junio de 2011¹⁶, la publicación del Reglamento Disciplinario y de Recompensas de los/as Aspirantes en Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas en la OGM 210 de OCT- 2011¹⁷ y la publicación de los “Protocolos para el Procesamiento, Trámite y Seguimiento de Expedientes en materia de DD.HH. y de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador”, en la OGM No. 082, de abril de 2012.

De esta manera, la Política de Género está contribuyendo de manera significativa a la integración de la mujer a una institución militar igualitaria, de tal suerte que se concientice y aplique su contenido, especialmente en los períodos de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación del personal militar.

Las Garantías Constitucionales han permitido el desarrollo de la mujer como profesional militar y ellas, han demostrado gran capacidad de adaptación y rendimiento a lo largo de la historia, para someterse en igualdad de condiciones a las exigencias físicas como mentales en una escuela que tradicionalmente le pertenecía a los varones.

Aspectos positivos y negativos de la presencia de la mujer en Fuerzas Armadas

La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas definitivamente es un proceso que implica cambios y ajustes relativos a la estructura y

15. Ministerio de Defensa

16. Ministerio de Defensa

17. ibid

organización de la institución e inducen a replantear su reglamentación acorde con sus funciones y necesidades institucionales.

Para muchos expertos la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas del Ecuador es un hecho irreversible y probablemente irá en aumento en los años venideros, consolidando aún más su presencia, pese a los problemas evidentes que se aprecian a corto o mediano plazo; por lo tanto, es conveniente evaluar cada circunstancia que se aprecie. Dentro de todo este proceso de incorporación del personal femenino se podrían mencionar varias ventajas, desventajas, limitaciones y riesgos evaluados en base a la experiencia adquirida hasta el momento.

Los estudios realizados, especialmente por los Departamentos de Psicología, revelan ciertos aspectos que son considerados como ventajas: Entre lo más destacado podemos citar que el ingreso de mujeres a las Fuerzas Armadas ha generado un cambio muy positivo en la forma de pensar y actuar del personal masculino; el ingreso de mujeres es un reto que está arrojando buenos resultados para la Institución y para la sociedad; las mujeres al recibir la instrucción militar similar a los varones, demuestran gran capacidad y un alto nivel de rendimiento, ubicándose a la par de los hombres e incluso en ocasiones superándoles; el grado de adaptación de las mujeres ha sido muy aceptable, pese a las dificultades propias que implica para ellas incursionar en una carrera relativamente nueva y que tradicionalmente masculina; en el aspecto disciplinario las mujeres demuestran tener una buena predisposición hacia el cumplimiento de normas y disposiciones en las actividades internas; a esto se debe sumar que la mujer siente enorme satisfacción y orgullo de ser parte de la institución armada, ya que han podido superar obstáculos muy grandes; en lo referente al aspecto físico, algunas mujeres demuestran un muy buen rendimiento a pesar del nivel de exigencia y aquellas que tienen limitaciones demuestran su deseo de superarse; después de haber realizado el seguimiento fisiológico y antropométrico, algunas mujeres han registrado transformaciones físicas que han alterado su fisonomía, adquiriendo mayor masa muscular y mejorando por ende su resistencia física, lo que les permite tener una mejor y mayor capacidad; durante los últimos años se aprecia un fenómeno de disminución de postulantes hombres, por lo que la presencia femenina permite mejorar la selección del recurso humano en las Escuelas de formación; por otra parte, la incorporación de nueva tecnología en las

Fuerzas Armadas otorga especiales oportunidades para el desempeño de la mujer en la carrera militar y en términos generales se puede manifestar que desde el punto de vista académico, militar, legal, físico y psíquico, las mujeres se encuentran en capacidad de afrontar la mayoría de los retos que impone la profesión militar.

Contrariamente, se aprecia que aún persisten dificultades por la presencia de las mujeres en Fuerzas Armadas determinadas por la presencia de ciertas desventajas: Se ha revelado problemas especialmente por las relaciones interpersonales entre hombres y mujeres; por un lado, cierto tipo de presión por parte de varones más antiguos hacia las mujeres es observado aisladamente y las mujeres no tienen la entereza de reportar estas anomalías; por otro, muchos varones mantienen la percepción que la mujer no es adecuada en determinados roles; los problemas disciplinarios comúnmente se presentan por la interrelación hombre-mujer; potenciales casos de acoso sexual y embarazos no deseados son asuntos avizorados en las relaciones, así como los casos de matrimonio entre miembros de la Institución que provocan problemas de transbordos; se ha podido advertir además que la vida afectiva de las mujeres es afectada por las pocas oportunidades que tienen de interactuar socialmente fuera del reparto militar; por otro lado es claro que la paulatina incorporación de la mujer demandará crear o adaptar dependencias especiales, así como modificar las estructuras de las Fuerzas.

Del mismo modo, se observan ciertas limitaciones en el personal femenino, tales como, las condiciones fisiológicas, en donde algunas mujeres realizan el entrenamiento físico - militar con ciertos condicionantes en lo que se refiere a la carga física e intensidad del ejercicio; también las diferencias con los hombres han creado parámetros específicos que evalúan de forma distinta el rendimiento físico de las mujeres; así mismo, se ha determinado en estudios individuales del historial clínico que las mujeres registran una alta incidencia de la consulta médica en el área de traumatología, siendo la principal molestia las patologías músculo esqueléticas, así como, en menor proporción, por infección de vías urinarias, llegando a determinarse, que las mujeres presentan más ausencias a sus labores por razones médicas; a lo anterior se suma las condiciones de maternidad y la lactancia, considerada como una discriminación positiva de la mujer en la carrera; existen además restricciones naturales para las mujeres en determinadas áreas militares de las tres ramas de las Fuerzas Armadas.

Se estima que algunos de los tópicos tratados en párrafos anteriores podrían ser considerados como riesgos al desempeño del personal en las Fuerzas Armadas. En este sentido los de mayor incidencia son: Los vinculados a las relaciones interpersonales y que pudieran desembocar en asuntos de discriminación, acoso u otros problemas legales; los asuntos de transbordos por matrimonio entre miembros de la Institución y las políticas de renuncia de uno de ellos a los beneficios de Zona y el tema de la maternidad, con las dificultades que conlleva, que al ser una condición natural irreversible, debe la Institución aceptar y asimilar esta realidad.

Mito o realidad de la equidad de género en Fuerzas Armadas del Ecuador

En el contexto de la información analizada anteriormente, surge la interrogante sobre la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas del Ecuador, ¿Existe realmente equidad de género, es un mito o una realidad? Se conoce a la equidad de género como la defensa de la igualdad del hombre y la mujer en el control y el uso de los bienes y servicios de la sociedad. Esto supone abolir la discriminación entre ambos sexos y que no se privilegie al hombre en ningún aspecto de la vida social, tal como era frecuente hace algunas décadas en la mayoría de las sociedades occidentales¹⁸. Por su parte la palabra mito es proveniente del griego *mythos* (“cuento”), un mito refiere a un relato de hechos maravillosos cuyos protagonistas son personajes sobrenaturales o extraordinarios. Cuando, en la antigüedad, las explicaciones científicas comenzaron a competir con las míticas, el término mito adquirió un contexto peyorativo, que comenzó a utilizarse como sinónimo de una creencia extendida pero falsa o de una patraña.¹⁹ Tomando como referencia el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el término realidad lo define como la existencia real y efectiva de algo; verdad, lo que ocurre verdaderamente, y lo que es efectivo o tiene valor práctico, en contraposición con lo fantástico e ilusorio.

En este contexto, podemos inferir que se han hecho grandes esfuerzos para atender las necesidades e intereses de la mujer en el Estado

18. Definición de equidad de género.

19. Definición de mito. <http://definicion.de/mito/#ixzz3asSzl4MX>

ecuatoriano. Por su parte las Fuerzas Armadas aceptan el principio de igualdad entre los géneros, aunque reconoce que este es un proceso que demanda de tiempo, pero que es irreversible. Se considera y cree en la institucionalización de la equidad de género como aspecto de desarrollo social igualitario, por lo que ha implementado políticas y estrategias orientadas en este sentido.

Por tanto, el ingreso e incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas es parcialmente una realidad; pues bien, si existen las bases que permiten la participación de la mujer en las actividades de carácter militar, su participación no es integral y absoluta en todas las funciones del ámbito militar, siendo limitada a determinadas especialidades. Finalmente, podemos afirmar que las Fuerzas Armadas constituyen una institución tradicional y mayoritariamente masculina, la misma que se ha reestructurado en parte para dar cabida a la mujer, por lo tanto requiere de constantes ajustes para propiciar la incorporación femenina a la institución armada y así marchar acorde a los cambios que se han dado en la sociedad.

Para hablar de una institucionalización de la equidad de género, deberíamos considerar alcanzar los siguientes aspectos: Igualdad de oportunidades, no discriminación por sexo, evitar la violencia contra el sexo femenino, evitar el acoso sexual, evitar decisiones profesionales solamente por ser del sexo femenino, generar servicios e infraestructura adecuados, mejoramiento de instalaciones y servicios, atención a la mujer en aspectos de maternidad, lactancia, trabajo doméstico, crianza de niños; posibilidad de acceso a ciertas plazas que le permitan atender sus necesidades como madre y mujer, atención en la carrera profesional, obligaciones y derechos similares a los del hombre, atención igualitaria en ascensos, oportunidad de acceso a las diferentes jerarquías y respeto institucional tanto para el hombre como para la mujer.

Conclusiones

Consecuente con datos expuestos podemos expresar que históricamente, la participación de la mujer ecuatoriana en conflictos bélicos apoyando las causas de las gestas heroicas, permitió demostrar que poseen cualidades importantes como valor, coraje y patriotismo sobre la base de sacrificio y que pueden ser tratadas en igualdad de condiciones que los hombres.

Actualmente la normativa vigente relacionada a la inserción de la mujer en la sociedad, tanto en el quehacer público y privado, ha potencializado la igualdad de derechos, oportunidades y deberes sin distinción de sexo, facilitando la consolidación del ingreso de la mujer en todos los ámbitos del quehacer militar, bajo la premisa de equidad de género. Esto ha causado que el ritmo de crecimiento de mujeres en las Fuerzas Armadas en los últimos años supere las capacidades de las unidades militares, por lo que de seguir la tendencia actual deberán tomarse inminentes previsiones.

La presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas es una realidad, caracterizada por una igualdad de derechos frente a los hombres; sin embargo persisten ciertas condicionantes especiales que probablemente restrinjan el ingreso de las mujeres a determinadas especialidades o subespecialidades, sin que esto signifique realmente una desigualdad de oportunidades para el personal femenino.

Del análisis efectuado en la confrontación de ventajas y desventajas se puede observar que hay mayores oportunidades para incluir paulatinamente al personal femenino en todas las especialidades de las Fuerzas Armadas. La equidad de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador, no será una realidad absoluta, hasta que las limitaciones para su inserción en ciertas armas de combate sean superadas.

El éxito de la incorporación de la mujer en Fuerzas Armadas requiere de un cambio estructural y organizacional, complementado con el cambio de actitud, conducta y la ampliación de criterio de todos sus miembros, así como del entorno social. Existe un amplio potencial de desempeño profesional para las mujeres militares de acuerdo a la nueva naturaleza de las operaciones “asimétricas”, caracterizadas por un amplio relacionamiento con la comunidad, instituciones, agencias y compañías privadas donde la mujer, por sus cualidades naturales, podrían tener una participación destacada, en áreas tales como: Derecho Internacional Humanitario, Derechos Humanos, Derecho Operacional, género, plurinacionalidad e interculturalidad, entre otras.

Bibliografía

- Agencia de Noticias Andes, (2013), El rol de la mujer en fuerzas armadas convoca a ministras y lideresas de Defensa en Ecuador, Disponible en <http://www.andes.info.ec/es/actualidad/rol-mujer-fuerzas-armadas-convoca-ministras-lideresas-defensa-ecuador.html>
- Agencia Nacional de Noticias del Ecuador y Suramérica (24 nov 2013) “El rol de la mujer en Fuerzas Armadas convoca a ministras y lideresas de Defensa en Ecuador”.
- Anónimo. (2015). MUJERES EN FFAA: Pilares en los procesos de inclusión, MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL. Recuperado el 02/06/2015 de: <http://www.defensa.gob.ec/mujeres-en-ffaa-pilares-en-los-procesos-de-inclusion/>
- Armada del Ecuador, (2003) Academia de Guerra Naval. Estudio de Estado Mayor No. AGUENA-ANA-001-O. Guayaquil.
- Barón, M. (1992). El papel de la mujer en las Fuerzas Armadas. Estados Unidos: Estudios de Política Exterior S. A.
- Chacón, R. (2014). Mujer Militar: su Inclusión en las Fuerzas Armadas. Constitución del Ecuador. (2008). Ministerio de Educación. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Economía y Finanzas, (2013) “La mujer en las Fuerzas Armadas”, Disponible en <http://ecofin.es/mujer/la-mujer-en-las-fuerzas-armadas/>
- Ecuador en Vivo, (2014), “Vocación y mística, características de mujeres militares”, Disponible en <http://www.ecuadorenvivo.com/sociedad/190-sociedad/18891-vocacion-y-mistica-caracteristicas-de-mujeres-militares-diario-la-hora-de-quito.html#.VQt1Kht0xMs>
- El Telégrafo, (2013) “Más de 1.000 mujeres integran Fuerzas Armadas en Ecuador”, Disponible en <http://www.telegrafo.com.ec/politica/item/mas-de-1-000-mujeres-integran-ff-aa-en-ecuador.html>
- ESMIL., (2001), INFORME, Departamento de Psicología
- ESMIL.,(2003) INFORME, Departamento de Investigación.,
- ESPINOZA, J. Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador, Mayo 2013, Revista Fuerzas Armadas del Ecuador, #149, Pág. 34, # LXXIV.
- Kuutar, (2008), El rol de las mujeres en la independencia, disponible en <http://kuutar.wordpress.com/2008/05/05/el-rol-de-las-mujeres-en-la-independencia/>.

- Meza, G. (2004). Rol de la mujer en las Fuerzas Armadas del Ecuador y su participación en las actividades militares (tesis de postgrado). Política, Seguridad y Democracia Flacso. Quito, Ecuador http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/244#.VRNLP_yG9IE.
- Ministerio Coordinador de Seguridad, (2014) “Plan Nacional de Seguridad Integral”.
- Ministerio de Defensa del Ecuador. (05 de Marzo de 2015). Noticias: Mujeres en FFAA: Pilares en los procesos de inclusión. Obtenido de Ministerio de Defensa Nacional: <http://www.defensa.gob.ec/mujeres-en-ffaa-pilares-en-los-procesos-de-inclusion>
- Morales, R. (2014). Género en Fuerzas Armadas, Revista Fuerzas Armadas (VOL.149). Recuperado el 19/03/2015 de: <http://es.slideshare.net/kaluco/revista-de-las-fuerzas>
- OMAR GUTIÉRREZ VALDEBENITO “La Mujer y las Fuerzas Armadas” <http://revistamarina.cl/revista/2000/6/gutierrez.pdf>.
- ONU, (2000), Resolución aprobada por la Asamblea General, Disponible en <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>
- TELLERÍA, L, (2008), “Mujer, Fuerzas Armadas y Misiones de Paz “, <http://www.resdal.org/genero-y-paz/mujer-ffaa-misiones-region-andina.pdf>
- Troya, M. (2014). La Vida Militar es el Reflejo de la Sociedad Civil, Defensa (VOL. 1). 28-29.
- United Nations, (1979), Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW).
- Agenda Política de la Defensa (2014).
- Constitución de la República del Ecuador, (2008).
- Convención Belén Do Pará, (1994).
- Plan Nacional del Buen Vivir 2014-2017.
- Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013
- Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, (2013).
- Security Council Press Release 6942, (2000).

Reino de España

*Centro Superior de Estudios de la Defensa
Nacional*

Teniente General

Alfonso de la Rosa Morena

Reino de España





La Mujer en las Fuerzas Armadas Españolas y cuestiones de Género en los conflictos

Ivana Gómez Álvarez¹

En primer lugar y antes de adentrarnos en el estudio de la “La Mujer en las Fuerzas Armadas y cuestiones de Género en los conflictos” destacar la labor del Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional como pieza fundamental en el encuentro entre la sociedad civil y el colectivo militar, más en éste tema innovador, que supuso cambios revolucionarios en una institución anteriormente exclusiva para hombres, y que con su soporte académico; seminarios, monografías y otras actividades docentes ha contribuido con la participación de todos los sectores de la sociedad en lo que ya era un proceso dinámico, aunque no sencillo, de integración de las mujeres.

En el año 2004 participé en la Monografía “*Mujer, Fuerzas Armadas y Conflictos Bélicos. Una visión panorámica*” (núm78). Ha transcurrido una década desde entonces en la que se han producido cambios y demandas sociales que han propiciado la evolución hasta la etapa actual y que abordaré en este nuevo trabajo. En la elaboración de la Monografía anterior, los autores colaboramos aportando puntos de vista desde diferentes perspectivas profesionales pero que resultaron positivas, constructivas y que reflejaban el balance desde la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas con el Real Decreto-Ley 1/1988 de 22

1. Oficial del Ejército Español. Comandante del Cuerpo Jurídico Militar. Ha participado en la Misión ISAF Afganistán y Operación Active/Fence Turquía.

de febrero, hasta aquél momento. La colaboración resultó una experiencia gratificante a nivel personal y profesional, en mucha parte fruto de la experiencia vivida. Si algo se puso de manifiesto, en aquellos debates enriquecedores, fue la convicción sobre la imprescindible participación de la mujer en las Fuerzas Armadas, y el incalculable valor añadido que pueden aportar.

En mi caso he tratado de conciliar la carrera profesional con mi vida familiar, madre de cuatro hijos, aun cuando mi carrera en ocasiones ha supuesto desplazamiento en misiones internacionales por periodos prolongados con el consiguiente sacrificio familiar. Trato de aportar mi experiencia que se remonta a septiembre de 1993 y que se ha desarrollado tanto en el ámbito del asesoramiento como en la Jurisdicción militar, Juzgado Marítimo, en Misiones Internacionales en Zona de Operaciones en Afganistán y en la Misión Permanente de Turquía en la frontera con Siria.

En el anterior trabajo analicé la contribución de las mujeres militares a la Defensa y Seguridad, mediante un estudio comparado entre diferentes países: Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Luxemburgo, Holanda, Reino Unido, Dinamarca, Grecia, España, Portugal, Hungría, Lituania, Polonia, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Noruega, Turquía, Rumanía y Bulgaria.

Estadísticamente se apreciaba que el porcentaje de las mujeres que prestaban servicio como oficiales o como tropa y marinería en las Fuerzas Armadas de los citados estados alcanzaban el 10% del porcentaje total de efectivos.

Se ponía de manifiesto que en la mayoría de los Estados se llevaba a cabo un seguimiento del cumplimiento de una política a nivel nacional de oportunidades así como del “principio de no discriminación por razón de género”, a nivel nacional y en particular dentro del ámbito de las Fuerzas Armadas, con comités creados al efecto y representantes en las unidades que trasladan sus quejas, reclamaciones y sugerencias. los cuáles anualmente elaboraban informes evaluando la situación.

En este trabajo abordaré la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas de España, Turquía y Estados Unidos, así como las cuestiones de género y el enfoque dado por la OTAN, Naciones Unidas y la Unión Europea.

La Mujer en las Fuerzas Armadas españolas y Marco legislativo

Normativamente contribuyeron y continuaron con éste proceso dinámico de incorporación de las mujeres: el Reglamento de Tropa y Marinería Profesionales en las Fuerzas Armadas de 1992, la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas de 1999, Acuerdos de Consejo de Ministros de marzo de 2005 acordando la creación del Observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres, la vigente Ley 39/2007, de la Carrera Militar, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Reales Ordenanzas aprobadas por Real Decreto 96/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, el Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, por el que se aprueba el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Destinos del Personal Militar Profesional y la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de Derechos y Deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

En el año 2001 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales firmó con el Ministerio de Defensa un Acuerdo para establecer la cooperación y asistencia a la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas, en el que se impulsa la colaboración para asegurar la integración sin incidentes, eliminando las condiciones o circunstancias que afectan negativamente a la política de no discriminación por razones de género, y favorecer la integración total conciliando vida profesional y laboral.

El 29 de abril de 2003 se suscribió el Acuerdo Específico orientado a la captación y reclutamiento de mujeres en las Fuerzas Armadas así como a la continuación del estudio y análisis de la situación de las mismas, su promoción e integración.

La integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas y la igualdad normativa parece haberse conseguido, pero la realidad, mediante distintos indicadores, demuestra que existen muchas diferencias todavía.

Muestra de ello es que recientemente y tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 8/2014 de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, se tipifica como falta leve en el artículo 6.29 “La inexactitud en el cumplimiento de las normas o medidas dirigidas a garantizar la igualdad entre hombre y mujer en las Fuerzas Armadas”.

Dicho precepto novedoso debe relacionarse con los arts. 10.2, 9.2 y 14 Constitución Española; 4, 5, 6 regla 5ª y 10.1 Ley Orgánica de Derechos y Deberes de las Fuerzas Armadas; 4, 11, 12 y 13 Reales

Ordenanzas de las Fuerzas Armadas; 4, regla 5ª y 6 Ley de la Carrera Militar ; LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Real Decreto Ley 1/1988, de 12 de febrero, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas; artículo 40.3 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 18 de diciembre de 1979; y Directiva 76/207 Comunidad Económica Europea sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo.

Puede decirse que con las mejoras implantadas para la conciliación de la vida profesional y familiar en las fuerzas armadas se ha conseguido crear un mercado laboral atractivo.

En relación con la conciliación y la protección social, diferentes normas las amparan y protegen como la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo, sobre medidas de protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas, y la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas.

En todas estas normas se persigue la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas, y se adoptan todo tipo de medidas técnicas y administrativas para que así resulte. No obstante, el proceso dinámico real de integración evoluciona y se perfecciona con el paso del tiempo.

En cuanto a la habitabilidad, supuso inicialmente una reestructuración en las infraestructuras, basados en la indispensable separación de géneros en alojamientos, lugares de aseo, en orden a garantizar la privacidad absoluta. Existen excepciones como en operaciones, maniobras, unidades como los submarinos, donde existe una cohabitación entre hombres y mujeres en determinados períodos, aunque se persigue obtener la máxima independencia y comodidad para ambos.

La estadística actual refleja en enero de 2015 que el total de efectivos de mujeres y hombres integrantes del Ejército de Tierra, Aire y Armada así como de los Cuerpos Comunes supone el 12,4 % de mujeres del total de su composición.

106.215 Hombres	15.098 Mujeres	87,6% Hombres	12,4% Mujeres
----------------------------------	---------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

Balance de la participación de las mujeres de las Fuerzas Armadas españolas en el ámbito de las Misiones Internacionales

La participación de las mujeres en las operaciones internacionales y en las misiones humanitarias en el extranjero ha sido relevante y ha aportado mejoras a las mismas, permitiendo mayores intercambios culturales como en el caso de las operaciones realizadas en países islámicos con otras mujeres y con la población infantil afectada por conflictos armados, catástrofes naturales u otro tipo de contingencias.

Las misiones militares han ido adquiriendo un carácter multidimensional que al requerir un mayor enlace con la población local ha llevado a Naciones Unidas a creer firmemente que el fortalecimiento de estas misiones está basado en la participación de la mujer como consolidadora de la paz.

Se trata de potenciar por parte de Naciones Unidas,² OTAN y Unión Europea una mayor participación de las mujeres desde las fases iniciales de la operación/misión en el nivel estratégico, a nivel operacional y táctico e integrar una perspectiva de género.

El Consejo de Seguridad de Naciones Unidas alienta a los Estados miembros a que desplieguen un mayor número de mujeres entre el personal militar y de policía de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz, y que den a todo el personal militar y de policía una capacitación adecuada para el desempeño de sus tareas. El Consejo pide al Secretario General que siga aportando y aplicando directrices sobre la manera de abordar la violencia sexual en la capacitación previa al despliegue y en la orientación inicial del personal militar y de policía, y que preste asistencia a las misiones en la elaboración

2. En las Resoluciones 1325, 1820, 1888 y 1889. La primera de ellas es el origen del vínculo normativamente formalizado entre género y seguridad cuyo fundamento jurídico último se encuentra en las competencias asignadas al Consejo de Seguridad en la Carta de Naciones Unidas en relación con el mantenimiento de la paz y la seguridad. Y por otro lado el Documento DPKO/DFS (Department of Peacekeeping Operations) Guidelines: Integrating a gender perspective into the work of the United Nations Military in Peacekeeping Operations.

de procedimientos para situaciones concretas encaminadas a abordar la violencia sexual sobre el terreno y para asegurar que se preste apoyo técnico a los países que aportan contingentes y personal de policía.

En Naciones Unidas se acoge con beneplácito la labor de los asesores sobre género y protección de la mujer, nombrados en las misiones de mantenimiento de la paz.

Actualmente y tras haber participado en misiones internacionales, la autora de este trabajo ha tenido la oportunidad de trabajar y compartir tiempo en zona de operaciones con mujeres militares procedentes de las Fuerzas Armadas de Italia, Emiratos Árabes, Holanda, Estados Unidos, Alemania y Reino Unido, y su integración es en todos los niveles tanto en combate, funciones de organización, planificación, logística, inteligencia como en ámbitos de asesoramiento legal y médico.

Concluir que, después de un largo período de apertura de las Fuerzas Armadas a las mujeres, un periodo de integración y adaptación y la perspectiva de un mercado laboral atractivo y seguro, puede decirse que la igualdad formal se ha conseguido.

El objetivo de conseguir aumentar la participación de mujeres en las fuerzas armadas es un esfuerzo que debe permanecer, tanto en el ámbito normativo como en la integración diaria.

En la Tabla se observa el porcentaje de mujeres en misiones en el exterior:

	PORCENTAJE	MUJERES	HOMBRES
Septiembre 2012	6.03%	175	2.727
Diciembre 2012	7.46%	227	2.816
Enero 2013	7.24%	183	2.345
Julio 2013	7.24%	158	2.025
Enero 2014	8, .22%	192	2.145
Julio 2014	8.83%	141	1.455
Enero 2015	6.3%	132	1.955

El Gobierno de España desarrolló un Plan de Acción³ para la aplicación de la Resolución 1325 aprobada en octubre del año 2000 por el

- Este Plan de Acción es fruto de la colaboración del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (Agencia Española de Cooperación Internacional para el desarrollo, como principal órgano ejecutor), Ministerio de Defensa, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio del Interior, Ministerio de Justicia, Ministerio de Educación y Ciencia, y Ministerio de Sanidad y Consumo.

Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre mujeres, paz y seguridad.

El objetivo principal de la Resolución es 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.

Un segundo objetivo se centra en la necesidad de promover la mayor participación de mujeres en las operaciones que Naciones Unidas realiza sobre el terreno, en especial las de observación militar, policía civil y personal de derechos humanos y tareas humanitarias.

Y por último se hace necesaria la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las misiones de paz, asegurando la formación específica del personal que participa en ellas, para garantizar a las mujeres y niñas en zonas de conflicto y postconflicto el pleno disfrute de los derechos humanos.

El Gobierno de España en su Plan de Acción se fija los siguientes objetivos:

a) Potenciar la participación de mujeres en las misiones de paz, misiones de Política Europea de Seguridad y Defensa, de la Organización del Tratado del Atlántico Norte y de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa y en sus órganos de toma de decisiones.

b) Promover la inclusión de la perspectiva de género en todas las actividades de construcción de la paz.

c) 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.

d) Proteger los derechos humanos de las mujeres y niñas en zonas de conflicto y postconflicto (incluyendo campos de personas refugiadas y desplazadas) y fomentar la presencia activa y la participación de las mujeres en los procesos de negociación y aplicación de los acuerdos de paz.

e) 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 al respecto de todo el personal que participa en dichos procesos.

f) Fomentar la participación de la sociedad civil española en relación con la Resolución 1325.

Respecto al segundo objetivo dedicado a la inclusión de la perspectiva de género en todas las actividades de construcción de la paz el compromiso del Gobierno español es velar por la transversalidad del principio de igualdad en todas las fases de su ejecución, desde la planificación y el envío de la misión hasta su seguimiento y evaluación, haciendo especial valoración de los aspectos logísticos, sanitarios y de infraestructuras.

Para desarrollar este objetivo, España se compromete a vigilar la recogida de información sobre el terreno, para que contenga información diferenciada por sexo que permita su posterior análisis de género. Se propone obtener estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo y que incluyan los indicadores necesarios que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, usos, costumbres y necesidades de mujeres y hombres.

Se deberán tener en cuenta otras variables como la edad, etnia, religión, o cualquier otra condición social con el fin de evitar discriminaciones múltiples. Toda esta información sobre cultura y valores se facilitará a las personas que vayan a tomar parte en las mismas, al objeto de poder interactuar con la población civil de una forma más eficaz.

El personal español responsable de una misión de paz intentará siempre contactar con representantes de organizaciones de mujeres y con mujeres líderes del territorio en que la misión esté actuando, para incorporar su análisis y alternativas en las líneas de actuación que se tracen, además de potenciar y favorecer su presencia en los puestos de tomas de decisiones.

Y respecto al tercer objetivo relativo a la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las misiones de paz, asegurando la formación específica del personal que participa en ellas, para garantizar a las mujeres y niñas en zonas de conflicto y postconflicto el pleno disfrute de los derechos humanos.

Esta formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que vayan a integrar las misiones de paz incluirá derecho internacional humanitario, Resolución 1325 y derechos humanos (violencia de género, violencia sexual, trá-

fico de seres humanos, embarazos forzados, etc.) y serán debidamente instruidos y evaluados.

Este objetivo también se desarrollará en la formación del personal militar docente en cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incorporará la perspectiva de género al material didáctico y formativo de los Centros militares. También organizando y participando en actividades de difusión, información, debate, recopilación y análisis de buenas prácticas, lecciones aprendidas y fortalecimiento de capacidades.

Una visión de las mujeres en las Fuerzas Armadas en Turquía

Analizaré Turquía como país de la OTAN, ya que al ser una de las diez primeras potencias militares del mundo puede arrojar datos interesantes, con el estudio de la evolución de las mujeres en el seno de sus fuerzas armadas. Además he tenido el privilegio de participar en una misión de la OTAN dentro de la Base Aérea de Incirlik en la ciudad de Adana, en la Operación de Apoyo a Turquía Active Fence en cumplimiento de una misión defensiva del artículo cuarto⁴ del Tratado de la OTAN.

Turquía, con una población de aproximadamente 77 millones de personas se encuentra en la 18 posición de la tabla de población. Es la economía número 18 por volumen de PIB. No obstante, es frecuente leer que todavía son bajos los niveles en los índices de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres en general en su mercado laboral.

La desigualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a la escolarización parece estar resuelta, y parece que el número de alumnos está por encima de la media de la Unión Europea y de otros países desarrollados.⁵

El porcentaje de mujeres en el mercado laboral turco sigue siendo excepcionalmente bajo, el 24,3%, comparado con la tasa media de empleo femenino en la Unión Europea, que es del 55%. Destacar también que la tasa de empleo femenino en Turquía pasó del 35% en 1998 al 27% en 2004,⁶ y sigue descendiendo.

4. Artículo 4 Tratado de la OTAN “Las partes actuarán juntas cuando, en opinión de cualquiera de ellos, la integridad territorial, independencia política o la seguridad de cualquiera de las partes está amenazada”.

5. “Indicadores económicos y sociales de Turquía”. www.cidob.org/es

6. “Mujeres en Turquía, progresos insuficientes” www.europarl.europa.eu

Después de convertirse en un miembro de la OTAN el 18 de febrero de 1952, Turquía inició un programa integral de modernización de sus Fuerzas Armadas, y a finales de la década de 1980, un segundo proceso de reestructuración en cuestión de armamento, infraestructura y en definitiva recursos materiales. Uno de los objetivos, en materia de defensa, de Turquía es producir nuevas generaciones de material militar para convertirse progresivamente en autosuficiente en términos de tecnologías.

Turquía tiene gran importancia como último eslabón al Este dentro de la cadena de defensa de la OTAN, tiene una poderosa capacidad de defensa nacional y un ejército fuerte capaz de reaccionar de manera eficaz contra los peligros potenciales. Las Fuerzas Armadas de la República de Turquía cuentan con el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea, que están subordinados al Estado Mayor General de Turquía

El Ejército de tierra turco es uno de los ejércitos más grandes del mundo y el segundo más grande de OTAN. El Ejército de tierra turco tiene alrededor de 512.300 miembros de personal activo. La Fuerza Aérea de Turquía es una de las fuerzas aéreas más antiguas en el mundo y opera, con un total de 65.000 efectivos, una de las mayores flotas de aeronaves de combate de la OTAN. La Armada turca ha sido históricamente una de las mayores potencias navales del Mediterráneo y tiene alrededor de 56,000 miembros de personal activo.

En la actualidad se continúa con el servicio militar obligatorio para los jóvenes durante 9 meses, nunca lo ha sido para las mujeres.

En el ámbito profesional de las Fuerzas Armadas, las mujeres representan un 5 por ciento del total de los efectivos del Ejército de Tierra, la Fuerza Aérea y la Fuerza Naval.

El 5 por ciento de mujeres todavía no es una cantidad suficiente y en su horizonte fijan otros objetivos superiores para años posteriores. Para ello en Turquía se continúan aplicando políticas de revisión y adaptación a la regulación legal de la sociedad civil con el ánimo de adaptarse al mercado laboral como una oportunidad nueva y diferente para las mujeres.

La participación de las mujeres militares turcas en operaciones internacionales y de mantenimiento de la paz ha sido especialmente relevante en unidades de medicina.

Tienen adaptada la baja de maternidad, de acuerdo con sus normas civiles, con un permiso retribuido de nueve semanas, tres semanas an-

teriores al nacimiento y seis obligatoriamente después del mismo. En la Fuerza Naval es obligatorio el desembarco de la mujer militar que se encuentre en período de gestación documentalmente acreditado, y pasa destinada a tareas que se realicen en Tierra. En las Fuerzas Aéreas también son relevadas de obligaciones de vuelo a partir de la semana 24 de gestación.

Otra medida de conciliación es la reagrupación familiar en el supuesto de que el matrimonio esté compuesto por dos militares.

Se revisan en la actualidad la adopción de medidas de los diferentes sistemas de conciliación que propicien el ingreso y la estabilidad de mujeres militares en el seno de sus fuerzas armadas. Y que esta posibilidad sea contemplada como un puesto de trabajo y una carrera profesional, con la posibilidad de su participación en misiones internacionales en las que Turquía contribuye con sus tropas como miembro de la OTAN.

Una visión de las mujeres en las Fuerzas Armadas de EEUU

De los 1,4 millones de miembros en servicio activo de las Fuerzas Armadas estadounidenses, actualmente 205.000 son mujeres.

En 2013 se acordó que las mujeres militares pudiesen entrar en combate. Con esta decisión EEUU es el decimocuarto país —además de Alemania, Australia, Canadá, Corea del Sur, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Israel, Nueva Zelanda, Polonia, Rumanía y Suecia— en permitir a las mujeres militares estar en primera línea en las operaciones.

La decisión abrirá cientos de puestos en el frente de batalla, y potencialmente lo haría también a unidades de operaciones especiales, a las que hasta ahora no tenían acceso las mujeres. Este cambio se hará de forma progresiva.

La decisión tomada por las Fuerzas Armadas de los EEUU se basa en que cada persona en el Ejército ha hecho un compromiso solemne de luchar y, si es necesario de morir, por la defensa de su nación. La consideración en que se basa esta decisión lleva implícita la idea de que el éxito profesional y sus oportunidades específicas deben basarse únicamente en su capacidad de llevar a cabo las misiones asignadas. Subyace un principio básico que es el de igualdad de oportunidades ya que todos los militares merecen las mismas oportunidades, y cada uno

de ellos y de ellas tiene igual oportunidad para elegir el puesto desde el que servir a su país.

Las mujeres constituyen una parte integrante y dinámica en las fuerzas armadas de Estados Unidos y han servido a su país desde la Guerra de la independencia. Representan más del 15 por ciento de los integrantes de las fuerzas armadas de Estados Unidos.

Esta nación trata con especial sensibilidad el tema del acoso sexual y en otra vertiente el tema de la violencia sexual. El acoso sexual se enfoca al maltrato verbal que en ocasiones puede derivar en violencia sexual con agresiones.

Recientemente en diciembre de 2013 el Senado aprobó una ley militar más dura con los delitos sexuales en el seno de las Fuerzas Armadas, y más protectora con las víctimas. Dicha norma presentada por el Departamento de Defensa de Estados Unidos agrupaba iniciativas para fortalecer y normalizar la labor del departamento con respecto a la prevención y actuación en materia de agresiones sexuales.

Esta reforma en la normativa se ha generado después de la polémica que generó un estudio publicado en mayo de 2013 que ponía de manifiesto que el número de víctimas de acoso sexual en las fuerzas armadas había crecido hasta un treinta por ciento entre 2010 (19.300 denuncias) y 2012 (26.000 denuncias).

En concreto la reciente norma impide que los Comandantes equivalentes a Jefes de Unidad en nuestro sistema militar no puedan ignorar el veredicto de una corte marcial cuando el asunto abordado sea un delito sexual y establezca un protocolo de actuación para su finalización.

A partir de esta ley las víctimas podrán solicitar ser transferidas a una nueva unidad, al tiempo que se crea un nuevo ilícito penal específico en el sistema judicial militar en el caso de que se tomen represalias contra una víctima que denuncie haber sido agredida. Asimismo se dictan directrices para la inclusión de la anotación de los delitos sexuales en los expedientes personales de los militares.

A diferencia de Estados Unidos, otros países como Canadá y Reino Unido han reformado recientemente sus sistemas judiciales militares de manera que los comandantes, superiores en la escala de mando del autor, no sean los encargados de investigar e iniciar los procedimientos judiciales en casos de agresión sexual, sino que sean los fiscales mili-

tares profesionales los encargados de estos asuntos. Y la neutralidad e imparcialidad queden garantizadas desde las primeras fases del procedimiento.

En definitiva, puede concluirse que en Estados Unidos el número de mujeres en las Fuerzas Armadas alcanza el 15 por ciento de su composición y desde 2013 ya es participante directa en el combate, al igual que el resto de sus compañeros.

Algunas líneas de acción planteadas por Naciones Unidas

Otro enfoque sobre este tema es el que hace Naciones Unidas respecto al papel de la mujer en los conflictos armados, en sus roles de combatiente, excombatiente, población civil, mujeres desplazadas y les adjudica una tarea fundamental en el proceso de reconstrucción del estado, desde su incorporación a este proceso e incluso antes de que finalice el conflicto.

Tras varios estudios y análisis de experiencias internacionales en distintos conflictos concluye que las mujeres son fundamentales y decisivas para la paz duradera que traerá la recuperación económica, la cohesión social y la legitimidad política.

Naciones Unidas ha sufrido en la última década significantes cambios en las actividades militares de mantenimiento de la paz, cuyo aumento en la demanda, ha motivado numerosas resoluciones del Consejo de Seguridad.

Sobre este papel se ha escrito largamente y el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas ha emitido resoluciones recomendando el enfoque que se debe dar a la participación de las mujeres y de las niñas.

La Resolución 1325 (2000) aprobada por el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad fue seguida por otras: Resoluciones: 1820 (2008), Resolución 1888 (2009), Resolución 1889 (2009) sobre Mujeres, Paz y Seguridad. La Resolución 1960 (2010), Resolución 2086 (2013), Resolución 2106 (2013), y la Resolución 2122 (2013).

Otras Resoluciones abarcan cuestiones íntimamente ligadas con Mujeres, Paz y Seguridad, como la Resolución 1379 (2001), Resolución 1460 (2003), Resolución 1539 (2004) y la Resolución 1612 (2005), todas ellas versan sobre Infancia y Conflictos Armados.

Las Resoluciones 1265 (1999), 1296 (2000) y 1674 (2006) sobre Protección de Civiles en Conflictos Armados.

Tras el décimo aniversario de la Resolución 1325, en el año 2010 se realizaron estudios, consultas y elaboraron planes de acción.

De estos análisis se obtienen numerosas conclusiones, siendo una de ellas, que la contribución de la sociedad civil a esas iniciativas es sustancial y ha tenido un efecto catalizador. Uno de los efectos es que el Consejo de Seguridad solicita al Secretario General que le presente un informe anual sobre la aplicación de la Resolución 1325, y que en él proponga un marco estratégico que guíe en el próximo decenio la aplicación de la Resolución que incluya metas e indicadores y tenga en cuenta los procesos pertinentes que se aplican en la Secretaría, e incluya recomendaciones sobre reformas normativas e institucionales en Naciones Unidas que faciliten una respuesta mejorada de la Organización a las cuestiones relacionadas con las mujeres, la paz y la seguridad.

La Resolución supuso la culminación y el reconocimiento de un proceso desarrollado durante las últimas décadas, y en el que la sociedad civil, a través de las organizaciones de mujeres, ha desempeñado un papel decisivo.

Cabe mencionar las Conferencias Mundiales sobre la Mujer de Nairobi (1985) y Beijing (1995) auspiciadas por Naciones Unidas. En Nairobi se instó a incorporar en los órganos de las Naciones Unidas mecanismos que defiendan los derechos de las mujeres, particularmente a las víctimas de violación y discriminación por razón de género.

En la Conferencia de Beijing se instaba a los Gobiernos, organizaciones e instituciones internacionales a todos los niveles, a convertirse en garantes del acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a los recursos económicos, la ciencia y la tecnología, la capacitación profesional, incluso mediante el aumento de su capacidad para disfrutar de los beneficios de la igualdad de acceso a esos recursos recurriendo a la cooperación internacional. Se instaba a comprometerse en calidad de Gobiernos a garantizar que todas las políticas y programas reflejen una perspectiva de género.

Naciones Unidas señala las principales líneas de acción para adaptar la transversalidad del género: aumento de participación de mujeres, en aspectos presupuestarios, en los asuntos de Justicia Internacional, en

la fase de los arreglos institucionales, en los programas de Desarme⁷, Desmovilización y Reintegración, y en las Misiones Internacionales en los Niveles Estratégico, Operacional y Táctico

Línea de acción primera: Aumento de participación de mujeres

El Consejo de Seguridad ha reiterado su solicitud a los Estados Miembros y a las organizaciones internacionales, regionales y subregionales de que adopten medidas para aumentar la participación de la mujer en la prevención y solución de conflictos y la consolidación de la paz, incluso en funciones de adopción de decisiones en instituciones de gobernanza después de los conflictos, ya sea por designación o mediante elecciones.

Resulta especialmente significativa la recomendación que hace el Consejo al Secretario General instándole a que nombre más mujeres como mediadoras, representantes y enviadas especiales a fin de que, en su nombre, realicen actividades de buenos oficios.

Otro efecto importante ha sido conseguir un nuevo impulso en este ámbito por el examen al cabo de 15 años de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y a la atención prestada por el Consejo Económico y Social a las cuestiones de Género.

La Conferencia de Beijing recoge en su Declaración y en su Plataforma de Acción la importancia de tener en cuenta las violaciones de los derechos humanos de las mujeres en situaciones de conflicto armado, especialmente por genocidios, depuración étnica y la violación sistemática de mujeres en situaciones de guerra y en condiciones vulnerables como refugiadas y desplazadas.

7. Las actividades de desarme, desmovilización y reintegración son una parte esencial de la estabilización inicial de las sociedades finalizado el conflicto. El desarme consiste en recoger, documentar, controlar y eliminar armas pequeñas, municiones, explosivos y armas ligeras y pesadas en posesión de los combatientes y a menudo de la población civil. La desmovilización es la baja oficial y controlada de los combatientes activos de las fuerzas y grupos armados, lo que incluye una fase de "reinserción" en que se proporciona asistencia a corto plazo a los ex combatientes. La reintegración es el proceso por el cual los ex combatientes adquieren la condición de civiles y obtienen un empleo y unos ingresos estables. Se trata de un proceso político, social y económico sin unos plazos establecidos y que tiene lugar sobre todo a nivel de las comunidades locales.

Y por último, se creó la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-Mujeres) por la Asamblea General de Naciones Unidas.

De este estudio se derivaron siete compromisos, cuyo enunciado es inevitable ya que suponen en sí mismos una síntesis de objetivos cuyo cumplimiento mejoraría y llevaría aparejada la consecución de una paz duradera:

(a) Participación plena de las mujeres en las Conversaciones de Paz y aportación oportuna en conocimientos especializados en cuestiones de género. (b) Desempeño de un papel importante en los procesos de planificación posteriores a los conflictos como las Conferencias de Donantes. (c) Proporcionar fondos suficientes para atender las necesidades específicas de la mujer, lograr progresos en la igualdad entre los géneros y promover el empoderamiento de la mujer. (d) Los civiles desplegados sobre el terreno posean conocimientos necesarios como competencias técnicas para que en la reconstrucción de las instituciones del Estado sean más accesibles a las Mujeres. (e) Las mujeres puedan participar plenamente en la gobernanza de las instituciones públicas después de los conflictos, en calidad de actores civiles, representantes electas o responsables de la adopción de decisiones incluso aplicando medidas temporalmente como cuotas de representación. (f) Iniciativas relacionadas con el estado de derecho que promuevan la participación de las mujeres en el proceso de obtención de reparación ante las injusticias cometidas contra ellas⁸ y en la mejora de la capacidad de los responsables de la seguridad para prevenir las vulneraciones de los derechos de la mujer y responder cuando se produzcan. (g) Que la recuperación económica dé prioridad a la participación de la mujer en los planes de creación de empleo, los programas de desarrollo comunitario y la prestación de servicios de primera línea.

Para Naciones Unidas, tras estudios y experiencias obtenidas de países en conflictos⁹ y en la situación posterior al conflicto, las mujeres

-
8. El Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional y los estatutos de los tribunales penales internacionales especiales contienen diversos delitos de violencia sexual.
 9. Resolución 2106 (2013) Aprobada por el Consejo de Seguridad de en su 6984ª sesión, celebrada el 24 de junio de 2013, afirma que las resoluciones de Naciones Unidas no tienen por objeto determinar en derecho si las situaciones a que se hace referencia en ese informe son o no conflictos armados en el contexto de los Convenios de Ginebra y sus Protocolos Adicionales, ni prejuzga la condición jurídica de las partes no estatales involucradas en esas situaciones.

son fundamentales y decisivas para la paz duradera que lleva aparejada la recuperación económica, la cohesión social y la legitimidad política, por ello garantizar su participación en la consolidación de la paz no es sólo cuestión de garantizar el disfrute de los derechos de las mujeres y las niñas.

Naciones Unidas se ocupa de la planificación posterior a los conflictos en colaboración con los Gobiernos y otros elementos de la comunidad internacional. Por ello parece que dicha Organización no puede por sí sola cambiar la forma de abordar las cuestiones de género en estos procesos de colaboración, pero no es óbice, para que haya algún tipo de acción. Por ello, el Secretario General insta al sistema de las Naciones Unidas a que institucionalice de forma más sistemática la participación de la mujer en todos los procesos de planificación posterior a los conflictos y les aplique análisis de género de modo que en todas las etapas se aborden las necesidades específicas de la mujer y la discriminación por motivos de género.

Línea de acción segunda: Aspectos presupuestarios

Para llevar a cabo éste compromiso se obligará a emplear métodos mejorados para realizar seguimiento que se desglose por sexos de la asignación de recursos, beneficiarios y las repercusiones en los marcos de resultados y presupuestos.

El Fondo para la Consolidación de la Paz inició un proceso para alcanzar el objetivo de al menos el 15 por ciento, compromiso contraído por el sistema de naciones unidas y los estados miembros y dada la diversidad de los sistemas de establecimiento de mandatos, presupuestario, presentación de informes y supervisión dentro del sistema de Naciones Unidas, se necesitan distintos informes y plazos. Algunas partes del sistema puede que ya cumplan ese objetivo o incluso lo superen.

Dichos fondos administrados por las Naciones Unidas en apoyo de la consolidación de la paz se deberán destinar a proyectos cuyo objetivo principal, en consonancia con los mandatos de la organización, sea satisfacer las necesidades específicas de la mujer, promover la igualdad entre los géneros o empoderar a la mujer.¹⁰

10. La Resolución 1888 (2009) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas aborda el tema del Empoderamiento de la Mujer y la prevención de la violencia sexual.

En el supuesto de las misiones ONU sobre el terreno, el Secretario General se comprometió a crear conocimientos de referencia sobre inversiones y asignaciones financieras de las Naciones Unidas para las tareas encomendadas al objetivo general de promover la igualdad entre los géneros y empoderar a la mujer en el marco de los procedimientos existentes.

Es recomendable que se haga desde el primer momento, en la celebración de los acuerdos de paz y en los marcos de recuperación, ya que contribuyen a corregir desigualdades entre géneros, dado que su exclusión de los mismos haría que quedasen desatendidas sus necesidades y se continuarían infrutilizando sus capacidades además de sus voces silenciadas.

Las necesidades de las mujeres en las situaciones posteriores a los conflictos pueden ser tan variadas como la población en general: ex-combatientes, que tratan de entrar en las fuerzas de seguridad o volver a la vida civil; niñas con discapacidad o que padecen traumas y discriminación, que las marginan todavía más; las mujeres desplazadas y las de diferente clase social, región y origen étnico.

En el año 2009 por la Secretaría General de Naciones Unidas se elaboró un informe en el que se describen las cinco “prioridades recurrentes” en situaciones posteriores a conflictos a) la Seguridad básica, justicia y respeto del estado de derecho b) la confianza en el proceso político, c) el acceso a los servicios básicos; agua y educación, tantas veces limitado por una cuestión de inseguridad física d) el funcionamiento de la administración pública, para la administración de fondos estatales y registros públicos y e) la revitalización económica, en particular, creación de empleo y mejoramiento de infraestructuras. Dicho informe sirve de referencia para la comprensión de las distintas prioridades en las fases de reconstrucción y a las cuáles se debe aplicar la perspectiva del género.

Naciones Unidas respalda a las Conferencias de Donantes en la idea de que desempeñarán un papel significativo para traducir las evaluaciones de las necesidades en compromisos financieros específicos y por ende que respondan también mejor a las cuestiones de género. Debiendo desarrollarse procedimientos normalizados para garantizar no sólo que se invite a diversos representantes de la mujer de la sociedad civil y política sino también que se les proporcione acceso a toda la documen-

tación de las conferencias, se les incluya en el programa para presentar las cuestiones que les preocupan y se les ofrezca asistencia para organizar reuniones preparatorias y elaborar documentos de políticas.

Línea de acción tercera: Aspectos de Justicia Internacional

La mayoría de los conflictos llevan aparejada una importante carga de violencia sexual que según el contexto, alcance e intención puede constituir un crimen de guerra, un crimen de lesa humanidad o un acto de genocidio.

Recientemente la Resolución 1820 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas ha venido a reforzar el crítico papel que pueden jugar los militares y que deberían asumir en combatir la violencia sexual contra las mujeres y las niñas en los conflictos.

El Consejo de Seguridad de Naciones Unidas exhorta a los Estados Miembros a que cumplan sus obligaciones de seguir luchando contra la impunidad investigando y enjuiciando a quienes estén sujetos a su jurisdicción y sean responsables de tales delitos. Alienta a los Estados Miembros a que incluyan toda la gama de delitos de violencia sexual en la legislación penal nacional a fin de posibilitar el enjuiciamiento de los presuntos autores de esos actos, ya que la investigación y la documentación eficaces de la violencia sexual en los conflictos armados son fundamentales tanto para someter a juicio a los autores como para garantizar el acceso de los supervivientes a la justicia.

En ocasiones es habitual que esta carga de violencia sexual continúe en la situación posterior al conflicto incluso en situaciones en que ésta no ha sido sistemática y generalizada. De por sí la amenaza contra la mujer está siempre presente, y por ende contra las niñas.¹¹

En definitiva, tanto en el concepto de violación como en el de agresión sexual, el bien jurídico protegido por las normas internacionales relevantes es la dignidad humana y el derecho a la integridad física. El inicio del carácter de prohibición de tales conductas es consuetudinario tanto en conflictos armados internacionales como en los internos y en

11. El Tratado sobre el Comercio de Armas incluye una disposición en la que figura que los Estados partes exportadores deberán tener en cuenta el riesgo de que las armas convencionales o elementos comprendidos por el Tratado se utilicen para cometer o facilitar actos graves de violencia basada en el género o actos graves de violencia contra mujeres y niños.

la evolución normativa se han inscrito como diferentes tipos de agresiones sexuales en las categorías de los crímenes de guerra, crímenes contra la humanidad y crimen de genocidio.

Solamente las agresiones sexuales masivas o sistemáticas se configuran como crímenes contra la humanidad, siendo necesaria la concurrencia de un dolo especial para que dichas agresiones sean constitutivas de crimen de genocidio.

Fue en la adopción del Estatuto de Roma para el establecimiento de una Corte Penal Internacional donde se produce un mayor avance, se produce la primera codificación y tipificación expresa en Derecho Internacional de los crímenes de violencia sexual como son la violación, el embarazo forzado, la esclavitud sexual, la prostitución forzada y otras violencias sexuales de cierta gravedad. Y así quedarán incluidos tanto en la categoría de los crímenes contra la humanidad como en la de los crímenes de guerra.

Después del Conflicto, la seguridad de las mujeres y niñas también se ven amenazadas en el seno de la familia, expuestas a un mayor grado de violencia por parte de parientes, políticos y familiares, y el miedo a denunciar sumado a la inacción de la policía a actuar respecto de acusaciones de violencia en el hogar presentadas por mujeres.¹²

De igual forma, en las situaciones posteriores al conflicto, en ocasiones se restringe el acceso a la educación de las niñas por el simple hecho del miedo a la agresión sexual en su desplazamiento diario a la escuela y el riesgo al mismo dentro de la escuela. La prestación de servicios debe en este momento facilitar medios seguros de transporte para evitar estas situaciones. Otras medidas básicas son las diferentes medidas que se pueden adoptar en asuntos de seguridad alimentaria, como habituales proveedoras de la alimentación para su familia, para evitar desnutrición, temas de sanidad, vacunaciones en las cuales es igual de decisiva la opinión política de otra mujer.

En este momento posterior al conflicto, las instituciones de cada Gobierno son esenciales a la hora de incorporar las cuestiones de género

Para poder identificar y responder a cualquier impacto sobre la actividad de los militares en misión de mantenimiento de la paz a los

12. Resolución 2106 (2013) Aprobada por el Consejo de Seguridad en su 6984^a sesión celebrada el 24 de junio de 2013., se observa con preocupación que la violencia sexual en las situaciones de conflicto armado y posteriores a conflictos afecta en forma desproporcionada a las mujeres y a las niñas, así como a los grupos que son particularmente vulnerables o que se toman específicamente como blanco, al tiempo que afecta también a las personas traumatizadas indirectamente al ser testigos forzados de actos de violencia sexual contra familiares.

diferentes grupos de la población local, se hace necesario adoptar una estrategia para asegurar la paz y la seguridad de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños adecuada a las distintas fases de la operación de mantenimiento de la paz.

Línea de acción cuarta: Fase de los Arreglos Institucionales

Es en este momento cuando las distintas entidades de Naciones Unidas llevarán a cabo un exhaustivo examen de los arreglos institucionales existentes para incorporar las cuestiones de género en la planificación posterior a los conflictos.

El examen deberá constar de cinco puntos esenciales: I) se deberá consultar a mujeres locales y expertos nacionales en cuestiones de género y reflejar sus opiniones en todos los procesos de planificación; II) el análisis de las necesidades y prioridades debería basarse en una apreciación del impacto diferencial de los conflictos sobre las mujeres y los hombres, los niños y niñas, y del potencial para que las relaciones de género prevalecientes influyan en la reconstrucción de instituciones eficaces y equitativas; III) la asignación de recursos debería basarse en previsiones de las consecuencias para los hombres y las mujeres en los distintos escenarios de financiación; IV) los indicadores de los resultados relacionados con el género y las actividades, con sus correspondientes costos, debería incluirse en los marcos de planificación; y V) deberían proporcionarse suficientes conocimientos especializados en análisis social y de género a través del proceso de planificación para que estas etapas se puedan aplicar con eficacia en los plazos estipulados.

Línea de acción quinta: Programas de Desarme, Desmovilización y Reintegración¹³

Por parte de Naciones Unidas se recomienda la participación directa y sostenida de la mujer en los programas de desarme, desmovilización

13. Para Naciones Unidas el objetivo del proceso de desarme, desmovilización y reintegración es contribuir a la seguridad y la estabilidad en los entornos, después de los conflictos, para que pueda dar comienzo la recuperación y desarrollo. De este modo se ayuda a crear un entorno propicio para que se den procesos políticos y pacíficos al abordar el problema de seguridad que aparece cuando los ex combatientes están tratando de adaptarse a la vida normal, durante el período de transición vital desde el conflicto a la paz y el desarrollo. Los programas DDR ayudan a que los excombatientes participen activamente en el proceso de paz. (1) Al retirarse las armas de los combatientes; (2) Al apartarse a los combatientes de las estructuras militares; (3) Al integrarse a los combatientes en la comunidad desde un punto de vista social y económico.

y reintegración ya que se considera un factor decisivo para garantizar la seguridad y establecer mecanismos de protección de las mujeres y los niños en los lugares de acantonamiento, y en las comunidades de retorno, y ofreciendo apoyo en materia de traumas y reintegración a las mujeres y los niños anteriormente asociados con grupos armados, así como a los excombatientes.

Se recomienda asimismo la inclusión de mujeres, ya sea como funcionarias públicas, litigantes, jueces, fiscales, abogadas defensoras, policía y miembros de los cuerpos de seguridad del estado.

La mayor presencia de mujeres en diferentes ámbitos profesionales y sociales hace más eficaz que sus enfoques y perspectivas sobre las cuestiones de género puedan ser aplicados.

Se deben potenciar las iniciativas de reforma del sector de la justicia, incluso mediante reformas legislativas y normativas para hacer frente a la violencia sexual; la capacitación de los profesionales de los sectores; y las actuaciones judiciales que tengan en cuenta las necesidades específicas y la protección de los testigos y los supervivientes de violencia sexual en las situaciones de conflicto armado y posteriores a conflictos, así como de sus familiares.

Línea de acción sexta: Nivel estratégico, operativo y táctico

La Organización de Naciones Unidas aborda las cuestiones de género en un documento esencial DPKO/DFS¹⁴.

El documento recomienda abordar este tema desde tres secciones correspondientes a los tres niveles de las misiones de mantenimiento de la paz: nivel estratégico, nivel operativo y nivel táctico.

En el nivel estratégico, en la fase previa en los Cuarteles Generales, y sobre el papel de las mujeres en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz se observarán siempre los principios y objetivos vertidos en los mandatos sobre mujeres, paz y seguridad. Es en esta fase cuando se produce la generación de fuerza, siendo imperativo intentar conseguir

14. Department of Peacekeeping Operations) Guidelines: Integrating a gender perspective into the work of the United Nations Military in Peacekeeping Operations.

que la masa crítica de composición femenina sea amplia, para poder conocer sobre el ambiente local y posteriormente poder contribuir en la etapa posterior al conflicto con esos conocimientos del área donde se ha operado.

En la fase de planeamiento militar se deberá trabajar con los especialistas en materia de género, que podrán incluir la perspectiva de las mujeres locales para información, análisis y asesoramiento al Comandante de las operaciones en el cumplimiento de su objetivo.

En esta fase de la operación también se anticiparán los proyectos para los alojamientos y zonas de aseo individualizadas por género, así como en la atención médica en especial la atención ginecológica, para las participantes en la misión de mantenimiento de la paz. Para todo ello deberá reservarse el pertinente presupuesto en los créditos que se disponga para la misión.

En el Nivel operativo se implementan las estrategias en el terreno de la operación donde se desarrollará la misión. La perspectiva de género debe tener acomodo en todas estas áreas

Se trata de acciones militares de protección a la población con ayuda humanitaria, de apoyo y seguridad, con el consiguiente impacto sobre mujeres y niñas en esa fase, violencia sexual en todas sus formas, agresiones y embarazos sistemáticos como táctica de guerra, de monitorización y verificación de actividades que sean realizadas bajo el mandato de paz y seguridad para las mujeres. Así como contar con los medios necesarios para la asistencia médica a prestar a este tipo de agresiones sexuales cuando se hayan producido a la población civil.

Otra acción militar de la fase operacional importante son los programas de Desarme, Desmovilización y Reintegración. Al igual que se produce en el sector masculino de los excombatientes, el papel de la mujer en este momento es decisivo para integrar a las excombatientes, mujeres y en muchas ocasiones niñas, dándoles apoyo psicológico y dándoles la seguridad necesaria para que no se conviertan en víctimas de violencia sexual. Prestando ayuda en programas de reintegración social, educacional, laboral sin miedo a la estigmatización en caso de haber sido víctima de violencia sexual. Y facilitando su integración en el mercado laboral.

Otra etapa clave en esta fase de post-conflicto es la seguridad electoral que debe otorgarse a mujeres, para poder ejercer el derecho de sufragio activo dándoles seguridad en las rutas de acceso, incluso favoreciendo que se presenten a las elecciones como candidatas.

La formación, monitorización y entrenamiento de fuerzas de seguridad del estado en la etapa post-conflicto es esencial para la continuidad de la reconstrucción y el papel de las mujeres tiene que ser impulsado para proporcionar la igualdad en el acceso a dichas Fuerzas de Seguridad del Estado.

La barrera que en muchas ocasiones puede generar las diferentes lenguas e impedir la comunicación puede superarse con el uso de intérpretes locales, incluyendo el uso de intérpretes femeninos para entender la casuística de mujeres, niños y niñas en esta etapa post-conflicto. También es posible añadir el uso de intérpretes nacionales que hagan superar estas barreras de lenguaje con la población civil local.

Para las actividades de inteligencia e información es de interés contactar con la población local, tanto masculina como femenina, sirviendo de enlace de inquietudes, informaciones y otras aportaciones para las labores de mantenimiento de la paz.

En el Nivel táctico, las actividades militares se dedican a trasladar los conceptos y modelos de actuación en objetivos que deben ser implementados en la misión. Esto incluye actividades relacionadas con la protección de los civiles, escoltas, puntos de control, obligaciones relacionadas con ayuda humanitaria, apoyo y asistencia a las fuerzas de seguridad nacional. En este nivel es recomendable aplicar la perspectiva de género para conseguir aumentar la seguridad y protección de mujeres y niñas, las cuáles en este momento están más expuestas a ser víctimas de agresiones sexuales, ataques, secuestros y violaciones.

En este nivel también es importante conocer la formación y composición de la sociedad en la que se trabaja, y los poderes de los que se reviste a hombres y mujeres, dándose casuísticas culturales que hasta ese momento eran desconocidas.

OTAN y Unión Europea

En el seno de la Alianza Atlántica, se han implementado los Mandatos sobre mujeres, paz y seguridad contemplados en la Resolución 1325, 1820, 1888, 1889 y 1960, en sus diferentes vertientes y con el objeto de integrar una perspectiva de género¹⁵ en la organización militar de las Fuerzas Armadas de los diferentes países aliados y en las operaciones bajo control de la OTAN.

Se velará para que todo el personal de esta organización que pueda ser incluido en Misiones de Paz reciba formación especializada en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; incluyendo formación específica sobre todas las formas de violencia contra las mujeres, así como la Resolución 1325.

Por su parte el Gobierno de España¹⁶ se ha comprometido a potenciar el debate y la reflexión dentro del marco de la OTAN, así como de la OSCE, en la Resolución 1325.

La OTAN realiza estudios¹⁷ para adaptar los mandatos de la Resolución 1325 y su estrategia de conseguir la igualdad de género y las implicaciones que para hombres y mujeres, con sus distintas capacidades y atribuciones y de las distintas experiencias pueden aportar en áreas como la legislación, la política, y diferentes programas económicos en situaciones de conflictos armados y en la etapa posterior de reconstrucción. Se estudia y profundiza también para tener en consideración la situación particular y las necesidades de hombres y mujeres y como sus actividades tienen diferentes efectos.

Se hace, en definitiva, un análisis de género previo a cada situación de conflicto. Mediante estudios sistemáticos del examen de la información de las diferencias de género y sociales en orden a identificar y entender el origen de las desigualdades y su solución sobre el terreno y en el contexto social en el que se producen. Ejemplo de ello es que en las actividades militares de planeamiento se asesora sobre aspectos de

-
15. Committee on Women in the Nato Forces (CWINF). A guidance for NATO gender mainstreaming
 16. Plan de Acción del Gobierno de España para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000) sobre Mujeres, Paz y Seguridad. II. Objetivos Punto 3.3.b
 17. NATO B1-SC Directiva 40-1

seguridad concernientes a mujeres, niñas, hombres y niños en el área de la operación de que se trata, teniendo en cuenta las áreas de poder dentro de la comunidad de cada uno de ellos para poder asegurar un equitativo acceso a la asistencia donde la operación militar está prestando asistencia humanitaria.

La OTAN integra la perspectiva de género en tres importantes áreas; planeamiento y operaciones, educación y entrenamiento y evaluación. Asevera lo esencial de las cualidades específicas de hombre y mujer y la complementariedad de las mismas, especialmente en el objetivo de incrementar la interacción civil y militar, las relaciones públicas y la inteligencia.

La Unión Europea implementó en todos sus términos la Resolución 1325 y la Resolución 1820 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Reafirmando que el enfoque de género es un asunto de ambos géneros, que requiere la implicación de hombres y mujeres.

Se propone incardinar el enfoque de género en el plan inicial, en los aspectos financieros, en el plan operacional, en la generación de fuerzas y en la conducción de las operaciones.

Fija también como objetivo la formación previa a los miembros que vayan a ocupar puestos en la Misión, incluyendo la formación que se imparte en los cursos de la European Security and Defence College.

Y formula la propuesta para en los programas de desarme, desmovilización y reintegración, fundamentales para recobrar la seguridad de un entorno después de un conflicto, incluir excombatientes de ambos sexos en los momentos posteriores al conflicto en que el impacto para mujeres y niñas es todavía fuerte. Para la Unión Europea el hecho de no reconocer a mujeres excombatientes que puedan formar parte de fuerzas armadas puede implicar el desaprovechamiento de un recurso potencialmente valioso para implementar la resolución 1325.

El intercambio entre Estados Miembros del enfoque de género en seguridad y defensa, así como las medidas contra la violencia sexual en las situaciones de crisis, incluyendo la Resolución 1820 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

Ideas, Reflexiones Críticas y Conclusiones

- El Marco Legal en España garantiza la igualdad de géneros y la integración de las mujeres plenamente en las Fuerzas Armadas. Existe

la convicción de que movilizar los valores y potenciales de todos, con independencia del género, es una forma adecuada de gestión de las personas.

- La carrera militar en España es hoy día idéntica para hombres y mujeres, no existiendo condiciones distintas para ninguno de los dos géneros. Tienen ambos los mismos derechos, obligaciones, ventajas e inconvenientes y, están sujetos a las mismas reglas penales y de disciplina.

- A pesar de ello, en una década el aumento de las mujeres ha sido solamente del 2% del total de los integrantes. El impulso ha de ser aún mayor en políticas de captación e integración para obtener mejores cifras tanto en Oficiales, como Suboficiales, personal de Tropa y Marinería.

- La participación actual de las Mujeres Militares en las Misiones Internacionales también se considera aún escasa, debiendo potenciarse por parte de los Mandos de Personal de los Ejércitos el envío de las mismas tanto en Oficiales, Suboficiales, y personal de Tropa y Marinería. Representan en Enero de 2015, el 6.3%, son 132 mujeres y un total 1.955 hombres en el exterior.

- Según mandato de diversas Resoluciones de ONU, que OTAN y UE han implementado debe darse prioridad a aumentar las capacidades de la mujer para participar en Misiones y se consolida la idea de que las mujeres son fundamentales y decisivas para la paz duradera que afecta a la recuperación económica, la cohesión social y la legitimidad política.

- En el marco de Naciones Unidas existe una regulación extensa sobre este ámbito para fomento de participación y representación de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones, lo que es indicativo de la importancia a nivel global que se está dando a la materia.

Referencias

NATO. (s.f.). Supreme Allied Commander Europe B-7010 SHAPE.

Bruselas: BI Strategic Command

ONU. (2010). Declaración S/PRST/2010/22. Nueva York: *Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas*.

ONU. (2010). A/65/354-S/2010/466. Nueva York: *Asamblea General & Consejo de Seguridad*.

- UN. (s.f.). *Directive (BI-SCD) 40-1*. New York: United Nations
- UN. (2010). *Guidelines. Office of the Military Adviser Department of Peacekeeping Operations. "Integrating a gender perspective into the work of the United Nations Military in peacekeeping operations"*. New York: United Nations.
- UN. (s.f.). United Nations Department of Peacekeeping Operations office of rule of law and security institutions disarmament, demobilization and reintegration (DDR) section. New York: United Nations.

Estados Unidos Mexicanos

Colegio de Defensa Nacional

General de Brigada DEM

Centro de Estudios Superiores Navales

Guillermo Almazán Bertotto

Vicealmirante CG DEM

Mario Carbajal Ramírez

Estados Unidos Mexicanos





La participación de la mujer en las Fuerzas Armadas mexicanas

Colegio de Defensa Nacional
Centro de Estudios Superiores Navales

Resumen

En este trabajo de investigación se analiza la participación de la mujer mexicana en un marco de igualdad a los hombres, en las actividades que realizan los organismos de las Fuerzas Armadas de México. Es obligada una remembranza histórica y una reseña actual de su participación en las unidades de tierra, mar y aire, considerando las destrezas y habilidades, que les permiten participar en estos ámbitos de desarrollo. La normatividad en materia de igualdad de género observada en México, no sólo está plasmada en los tratados internacionales a los que nuestro país se encuentra adherido, sino también en la legislación nacional, en el Plan Nacional de Desarrollo (que por primera vez contempla la perspectiva de género como una estrategia transversal) y en los programas sectoriales derivados del propio ordenamiento. De manera concomitante las Fuerzas Armadas Mexicanas han incorporado la perspectiva de género en sus objetivos, prioridades y políticas, junto a la necesidad de modernizar procesos, sistemas e infraestructura institucional, de manera que al impulsar acciones acordes al cambio de la cultura nacional para la dignificación de la mujer, se evite la desigualdad o su discriminación, con el propósito de lograr que la integración de las mujeres en los diversos espacios de las actividades castrenses, se rijan primordialmente por su potencialidad profesional y de forma

concordante, con los requisitos y condiciones legales que son comunes a las y los integrantes de los institutos armados.

Palabras clave. Mujer, Fuerzas Armadas Mexicanas, Secretaría de la Defensa Nacional, Secretaría de Marina-Armada de México, Unidades Administrativas y Operativas, Igualdad, Equidad de Género.

Abstract

The participation of Mexican women in a framework of equality in their activities bodies of the Armed Forces of Mexico, is addressed in this research, which raises the current and historical remembrance of the participation of female personnel in units land, sea and air, considering their skills and abilities, which gives them the opportunity to participate in these areas of development. The norms on gender equality observed in Mexico, is not only reflected in international treaties to which our country is attached, but also to national law, the National Development Plan and sectorial programs in the field. Concomitantly the Mexican Armed Forces have mainstreamed gender in their objectives, priorities and policies, based on the need to modernize processes, systems and institutional infrastructure, promoting actions according to changing national and institutional culture to the dignity of the woman, avoiding inequality or discrimination towards it, in order to achieve integration of women in different spheres of military activities in accordance with their professional potential and in accordance with legal requirements and conditions that are common to all members of the armed forces.

Keywords. Woman, Mexicans Armed Forces, Secretariat of National Defense , Secretariat of Marina- Army of Mexico , Administrative and Operating Units , Equality , Gender Equality.

En general, el papel evolutivo de la mujer en la sociedad actual, ha dejado de crear polémica en muchas naciones y en nuestro país, ya que su integración en la actividad laboral y los avances en el trato igualitario bajo la perspectiva de género, es más una realidad evidente, que algo por construir.

En este contexto, la participación de la mujer es cada vez más intensa en las actividades operativas y administrativas que realizan las Fuerzas Armadas mexicanas. Lograr extensiva y eficazmente esa incorporación

en la Armada, el Ejército y la Fuerza Aérea supuso en principio, la modificación de los sistemas de organización tradicionales, arraigados en la cultura militar mexicana.

Es comprensible que surgieran interrogantes encaminadas a determinar los factores históricos, normativos y de género, que permitieran la incorporación de la mujer de manera rutinaria en las Fuerzas Armadas mexicanas. Asegurar una plena igualdad para la mujer en el ámbito castrense, planteó en su momento los siguientes cuestionamientos: ¿están las Fuerzas Armadas mexicanas preparadas para que la mujer participe en actividades operativas y adiestrarla para la guerra?, ¿está la mujer física, psicológica y culturalmente capacitada para laborar en las unidades operativas y/o intervenir en conflictos armados? y ¿tiene el personal masculino, la sensibilidad idónea para mantener el orden y la disciplina ante la presencia de las mujeres, en el ámbito militar?

Al establecer estas interrogantes se pudieron identificar soluciones a los retos generados por factores de tipo social, económico, cultural, físico y psicológico, que necesariamente tendría que enfrentar la mujer al interior de las Fuerzas Armadas y que se adoptaron para eliminar las barreras que impedían su incorporación a la organización militar, con plena sincronía a lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, 2006).

Remembranza histórica de la participación de la mujer, en las fuerzas armadas mexicanas

El arquetipo humano y social de la mujer evoca conceptos, atributos y características propias de su sexo, que bien apreciadas le proporcionan valor agregado a la Institución Armada y de ninguna manera entran en conflicto con las virtudes militares de valor, disciplina, fortaleza y coraje, que no pueden ser exclusivas del hombre. La participación de la mujer en distintas épocas, ha sido fundamental en la conformación de las sociedades a nivel mundial; en algunos casos la carrera militar fue una opción para su desarrollo profesional y personal, pero quienes lo lograron fueron la excepción y nunca la regla.

Durante el periodo de la lucha de Independencia de México (1810-1821), la participación de las mujeres fue fundamental, su apoyo y

organización¹ dio fuerza y confianza a los grupos a los que pertenecían. Algunos las consideraron el peor enemigo del gobierno español²; otros la mejor arma persuasiva para el eficaz reclutamiento de soldados (Arvide, 2012, p. 14).

Conforme se desarrolló y consolidó la gesta libertaria, su trabajo ya no solo fue reclutar combatientes, también se dedicaban a ser mensajeras, contrabandistas y espías creando una efectiva red de informantes. Su capacidad de persuasión y disposición para servir en el progreso del movimiento, les mereció ser reconocidas políticamente.

Personajes de la talla de Josefa Ortiz de Domínguez, Leona Vicario, María Ignacia “la Güera Rodríguez”³, Antonia Nava, Catalina González, Manuela Medina “la Capitana”⁴, María Teresa Estévez, María Fermína Rivera, María Herrera, Petra Peruel de Velasco, fueron importantes para el movimiento independentista.

Superada aquella etapa, otra época decisiva en la participación de la mujer en la milicia se desarrolló durante la lucha contra la Intervención Francesa (1862-1867). Al igual que en la guerra de Independencia, cientos de mujeres respondieron al llamado para defender la soberanía de la patria y, en algunos casos, fueron verdaderas heroínas que dispusieron de sus vidas y de sus familias, al unirse a las tropas republicanas, Agustina Ramírez⁵ y Margarita Maza de Juárez⁶, fueron mujeres sobresalientes en este periodo (Arvide, 2012, p. 15).

El siguiente desafío histórico que registra la participación de la mujer en actividades políticas y militares fue la Revolución Mexicana (1910-1921), y sobre esta participación la investigadora Martha Rocha (1997), expresa lo siguiente:

-
1. Sus actividades se realizaban durante los paseos, reuniones o por medio de toda una red de conocidas: sirvientas, cocineras o amigas que trabajaban cerca de los oficiales y soldados.
 2. Porque su poder de convencimiento amagaba las filas del Ejército Virreinal.
 3. María Ignacia Rodríguez de Velasco “la Güera Rodríguez”, fue una criolla que figuró en la sociedad colonial mexicana por su belleza y riqueza, además de brindar su apoyo a la Independencia de México.
 4. Doña María Manuela Medina “la Capitana”, se ganó su apodo por parte de la Junta de Zitácuaro (1811-1813) por los grandes servicios que prestó a la Nación.
 5. Como lo describe la autora del libro “La mujer militar en México”, Agustina Ramírez, es quien hace entrega de sus hijos a las tropas nacionales, para defender la causa.
 6. Margarita Maza, compañera de Benito Juárez, sufrió de igual forma las penurias del exilio y representaba la sencillez y austeridad de la República.

Pese a que eran blancos de ataques e injurias, este grupo de mujeres ilustradas manifestaban sus opiniones en periódicos y revistas femeninas. *La Mujer, La Mujer Mexicana, El Álbum de la Mujer, El Correo de la Señoras, Violetas de Anáhuac*, entre otras nos dan cuenta del interés de esas nuevas generaciones por comunicarse. La pluma de profesoras, escritoras y profesionistas inician un cuestionamiento sobre la desigualdad intelectual entre los sexos y se expresan a favor de una emancipación femenina que les permitiera participar en los distintos campos de la cultura y la política. (p.52)

Así las mujeres mexicanas fueron ganando renombre y participando en los roles sociales y los campos de batalla. Hernández (2010), nos dice lo siguiente: “(...) Una vez comenzada la Revolución, muchas mujeres tuvieron participación activa al tomar las armas e incorporarse a los grandes contingentes de la lucha, encontrando así la oportunidad que antes les era negada” (p. 35). Isabel Arvide hace lo propio con Carmen Serdán “La Adelita”, quien se ocupaba de labores de propaganda así como de la compra y distribución de armas y explosivos entre los revolucionarios (Arvide, 2012, p. 15).

Los levantamientos armados en México fueron el fundamento para la transformación del Estado mexicano y las Fuerzas Armadas en consonancia, habrían de transformarse también. En los años siguientes al periodo revolucionario, particularmente el Ejército experimentaría un proceso evolutivo, transformándose en una institución castrense sólida e incluyente. El Doctor Luis Medina Peña explica que el interés de profesionalizar al Ejército mexicano surgió del esmero demostrado por el entonces Soldado Joaquín Amaro, revolucionario analfabeto que ascendió con rapidez a General Brigadier por empeño personal, y quien se hizo experto en el arte militar. Su ejemplo marcó estándares y puso énfasis en la educación militar y la disciplina institucional (Sodi, 2014, p. 19).

Con el paso de los años, los gobiernos pos-revolucionarios, se preocuparon por la institucionalización de las Fuerzas Armadas; un ejemplo fue la creación en 1938 de la Escuela de Enfermeras y del Cuerpo de Oficinistas del Ejército Mexicano, bajo el mandato del entonces presidente de la república el General Lázaro Cárdenas. Con la modernización de las Fuerzas Armadas, la inclusión de la mujer militar se dio de forma más técnica y para finales de 1945, en la Dirección de Aero-

náutica Militar, causa alta la Señora María Cristina González viuda de Carmona como Sargento 2/o Mecnógrafa (Arvide, 2012, p. 29).⁷

En 1948, causó alta en el Servicio Activo de la Armada de México, con el grado de Capitán de Corbeta, la enfermera Mercedes Hernández García, siendo la primera mujer con el grado de Capitán en la Marina Militar Mexicana; con ello se sentó un precedente en esa institución y la mujer comenzó a participar en actividades navales, de forma regular.

Por entonces las mujeres también afirmaban su participación en los ámbitos político y social de la República Mexicana, es así que en 1953 se les reconoció la ciudadanía, por lo que a partir de ese año adquirieron el derecho a votar y ser votadas para puestos de elección popular (Normas, Leyes y Tratados en temas de igualdad de género, SEDENA 2013), de forma paralela, en las Fuerzas Armadas de México las mujeres fueron admitidas en diversas especialidades, como apoyo a las operaciones aéreas, terrestres y navales, aumentando considerablemente su número en efectivos para el siguiente año.

Esto llevó a que las reformas legislativas respaldaran el desarrollo de la mujer en diferentes aspectos, entre ellos los laborales y en igualdad de condiciones que los hombres. En 1975 las primeras tres mujeres militares realizaron el curso de fusileros paracaidistas y se conmemoró por primera vez en México, el Día Internacional de la Mujer. En 1983, se organiza la primera antigüedad del Curso Básico de Paracaidismo, formado por 51 cadetes y una oficial de la Escuela Militar de Enfermeras (Arvide, 2012, p. 29).

En 1985 un agrupamiento de mujeres militares, integrado por personal de las dependencias de la Secretaría de la Defensa Nacional participó en el desfile del 16 de septiembre, para conmemorar un aniversario más, de la Independencia de México (Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ejto. y FAM, 2015).

Como puede apreciarse la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas Mexicanas ha sido paulatina, pero acorde al espíritu de la Carta de las Naciones Unidas, para reducir la brecha entre hombres y mujeres. En materia de jerarquías que conllevan la toma de decisiones importantes, destaca que el 20 de noviembre de 1994, se otorgó por

7. La C. General Brigadier Cirujano Dentista María Eugenia Gómez López, quien ingresó al Ejército mexicano en enero de 1957.

primera vez el grado de General Brigadier a una mujer (Arvide, 2012, p. 201).

En el mes de enero de 1998, la Teniente de Corbeta Médico Cirujano Dentista, Karmina Cortés, ingresa al curso de Piloto Aviador Naval de Ala Fija, graduándose en el mes de abril del siguiente año (Pérez, 2011, p. 3), convirtiéndose en la primera mujer piloto en las Fuerzas Armadas de México.

A partir del año 2007, se amplió el número de planteles militares del Sistema Educativo Militar en los cuales pueden ingresar mujeres: la Escuela Superior de Guerra, Escuela Militar de Ingenieros, Heroico Colegio Militar, Escuela Militar de Aviación, Escuela Militar de Especialistas de la Fuerza Aérea y Escuela Militar de Transmisiones (Arvide, 2012, p. 47).

En la primera década del siglo XXI, las Fuerzas Armadas Mexicanas adoptaron de manera determinante los protocolos para la transversalización de la perspectiva de género, así como los relativos a la igualdad entre sus miembros.

En el año 2010, las dos primeras mujeres⁸ en la historia del Ejército Mexicano obtuvieron la cualificación de oficiales de Estado Mayor; posteriormente una oficial se graduó de la Escuela Militar de Transmisiones y otra en la Escuela Militar de Aviación como Piloto Aviador, quién pasó a ser la primera mujer en graduarse en ese plantel.

Las mujeres oficiales con estudios de Estado Mayor tienen la posibilidad de prestar sus servicios en los Cuarteles Generales del Ejército y de la Fuerza Aérea Mexicanos, también la opción de ser destinadas a las legaciones militares en el extranjero; por otra parte, las mujeres graduadas en la Escuela militar de Aviación y el Heroico Colegio Militar, tienen la posibilidad de acceder a las jerarquías de mayor nivel en la Fuerza Aérea Mexicana y del Ejército Mexicano y con ello a los cargos más altos de la Secretaría de la Defensa Nacional; las mujeres del Servicio de Administración e Intendencia graduadas del Heroico Colegio Militar iniciaron esta tendencia; en el año 2013, ingresaron por primera vez a las armas de Artillería y Zapadores, con lo que se abrió también la posibilidad como antes se indicó, para ser Comandantes de

8. Nos referimos a las Capitanes 1/o. Enfermeras, DD.EE.MM.: Blanca Jiménez Zenteno y Yenni Torres Salinas, graduadas de la Escuela Superior de Guerra.

Unidades superiores y ocupar la titularidad de la Secretaría de la Defensa Nacional.

En la Armada de México, anualmente se incrementa el número de mujeres que cursan las carreras de los cuerpos de mando. Las primeras, ya egresaron como Guardiamarinas de los cuerpos de mando en los años 2011 y 2012, ellas están capacitadas para ocupar diversos puestos en unidades operativas y podrán ser comandantes de unidades terrestres, buques de guerra y aeronaves, con los mismos lineamientos escalafonarios que los hombres, para concursar en igualdad de circunstancias en las promociones respectivas, y de esta manera ocupar las posiciones de mando en esta fuerza armada, de acuerdo con las jerarquías y competencias que adquieran, durante su vida profesional.

Como se puede apreciar en los últimos párrafos, la incorporación de la mujer en los tres ámbitos de Fuerzas Armadas Mexicanas, ya es una realidad insoslayable. Su presencia permanente en el estamento militar, hace más robustas a nuestras instituciones.

Bases normativas para la inclusión de la mujer, en las fuerzas armadas mexicanas

No obstante la evidencia histórica sobre la importancia y participación de la mujer en las Fuerzas Armadas, fue hasta la década de los ochentas del siglo pasado, que la sociedad mexicana promovió un cambio cultural en relación al rol que desempeñaban las mujeres; Vázquez García y Velázquez Gutiérrez explican que, fue un periodo de crecimiento para las mujeres, ya que la Primera Conferencia de las Naciones Unidas sobre las Mujeres y el Desarrollo que tuvo lugar en México en 1975, “Igualdad, Desarrollo y Paz” (Miradas al futuro, 2004, pp. 27-28), y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)⁹ 1979, sentaron las bases para solventar esta necesidad social. (INMUJERES)

En el año 1974 el Estado mexicano, modificó el artículo 4° de su Constitución Política, donde quedó establecido que “el varón y la mujer son iguales ante la Ley”. Actualmente los artículos 1° y 133° constitucionales, mandatan tanto la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, como la prohibición de la discriminación motivada por el género y

9. Fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, como la Carta Internacional de los Derechos Humanos.

le dan validez a los instrumentos internacionales que México reconoce en relación al tema, respectivamente.

La educación y el adiestramiento militar como es natural y se alinearon con las reformas derivadas de la perspectiva de género; El Grupo de Seguimiento, Coordinación y Estadística del Estado Mayor de la Defensa Nacional, estableció convenios de colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) a partir de 2001, para adecuar la legislación militar y promocionar la normatividad relacionada con los derechos de la mujer.¹⁰ Dos años después, la Secretaría de Marina-Armada de México, creó el Departamento de Programas Asistenciales, dependiente de la Dirección de Bienestar Social, que se encarga de gestionar los programas de la mujer, el adulto mayor y personas con discapacidad.

En el año 2008 la Secretaría de la Defensa Nacional creó el Grupo de Promoción y Difusión de la Cultura de Equidad de Género e implementó el Programa de Capacitación y Sensibilización en Perspectiva de Género, con la finalidad de capacitar y sensibilizar al personal militar en los temas relacionados. Con lo anterior se diseñaron Programas de Capacitación y Sensibilización para Efectivos en Perspectiva de Género, se desarrollaron diplomados, cursos, talleres, seminarios y conferencias relacionados con el ámbito de trabajo en el que se desempeñan las mujeres de la institución. (Arvide, 2012, pp. 47-49), por su parte la Secretaría de Marina creó la Dirección de Política institucional para la Equidad de Género, encargada de coordinar los programas, planes, proyectos y acciones en materia de equidad y responsabilidad de género (Secretaría de Marina, 2015).

En el año 2011 la Secretaría de la Defensa Nacional creó el Observatorio para la Igualdad de Género en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, el cual tiene como propósito evaluar, detectar, investigar y promover acciones que permitan avanzar, hacia una efectiva igualdad de género al interior del Instituto Armado (Calderón, 2011). Una acción inmediata fue otorgar la licencia por paternidad a los hombres, que abonó a la corresponsabilidad familiar.

10. Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, Recuperado de: <http://www.observatorio.sedena.gob.mx/situacion-de-la-mujer-en-el-ejto-y-fam/antecedentes-historicos>.

Alineado con lo anterior, en México se tiene legislación amplia relacionada con la mujer, como lo muestran las siguientes Leyes: “Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación”, la “Ley general para la Igualdad entre Hombres y Mujeres”, la “Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, el “Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las mujeres”, que establece como premisa principal el compromiso del Estado mexicano para “alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos...” (Peña, 2013), y el “Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013-2015”, cuyo objetivo fundamental es el de “garantizar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres en la Administración Pública Federal” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2013).

En México la planeación estratégica gubernamental se manifiesta en un documento rector conocido como “Plan Nacional de Desarrollo” (PND). En la presente administración este documento le asigna una gran relevancia a la igualdad de género al poner de manifiesto el interés del Gobierno Federal por brindarle a las mujeres mexicanas un desarrollo integral en todos los ámbitos, y garantizar su participación activa sin limitantes ni discriminación por cuestiones de género (Presidencia de la República, 2013), así como la creación de condiciones para eliminar la discriminación y violencia hacia ellas, por medio de una política nacional que promueve sus oportunidades.

Las acciones que se derivan de las metas, objetivos y estrategias contenidas en el PND, son desarrolladas por cada una de las Secretarías de Estado del país, entre las que se encuentran la Secretaría de Marina y la Secretaría de la Defensa Nacional, y que a través de los Programas Sectoriales orientan sus acciones para materializar los mandatos del mencionado plan. En esos programas sectoriales actuales quedó de manifiesto el compromiso institucional para “consolidar la cultura de igualdad de género dentro de sus filas y garantizar el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres que integran los Institutos Armados”, mediante acciones con perspectiva de género que permitan el desarrollo integral del recurso humano, desde la adecuación de instalaciones con espacios apropiados para atender las necesidades de mujeres y hombres, hasta la difusión de códigos de conducta contra la discriminación de la mujer (Secretaría de la Defensa Nacional, 2013).

El compromiso de las Fuerzas Armadas Mexicanas contempla la necesidad de modernizar procesos, sistemas e infraestructura que permitan fortalecer el poder militar de la Federación e impulsar acciones que eleven la calidad de vida del personal militar así como un cambio de cultura institucional donde se privilegia la perspectiva de igualdad y responsabilidad de género, se evite la desigualdad o discriminación de la mujer, además de fomentar su participación en las actividades encaminadas al cumplimiento de sus responsabilidades y goce de sus atribuciones (Secretaría de Marina, 2013).

Como es natural, el actuar hacia el interior de las Fuerzas Armadas Mexicanas está regido por Leyes, Reglamentos y Políticas que norman los derechos, obligaciones y responsabilidades de quienes las integran, ya sea hombre o mujer. La siguiente legislación da fe de ello: “Ley Orgánica de la Armada de México”, “Ley de Ascensos de la Armada de México”, “Ley de Disciplina”, “Reglamento General de Deberes Navales”, y las “Políticas de Convivencia en las Unidades Operativas”; “Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos”, “Ley del Instituto del Seguro Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas” y “Reglamento Interior de la Secretaría de la Defensa Nacional”, entre otros cuerpos legales.

En esta normatividad y de forma general se establece que la mujer deberá desempeñar las funciones del servicio al que pertenezca, en igualdad de condiciones que los hombres, sin más diferencias que las derivadas de sus condiciones fisiológicas para el desempeño de determinadas misiones y no se le otorgará concesión alguna, que vaya en perjuicio de la moral y la disciplina.

Áreas de trabajo de la mujer en las fuerzas armadas

La población mexicana tiene características muy particulares que provienen desde sus orígenes prehispánicos y con un marcado mestizaje que motiva a gran parte de la población para buscar una identidad que oscila entre lo antiguo y lo moderno, entre sus tradiciones y las que adopta del exterior, como bien lo menciona en su libro Alan Riding¹¹,

11. Cfr. Alan Riding que en su libro: “Vecinos Distantes, un Retrato de los Mexicanos” resalta que la sociedad mexicana tiene rasgos específicos y característicos que le hacen ser única y da origen a una raza que no se equipara con ninguna otra del mundo.- Herrero 3ª Ed.- México D.F., 1985 p.13

que fue escrito en 1985; la esencia y los rasgos generales que propone, no han cambiado.

En esta disyuntiva también se encuentra la mujer mexicana que desde el concepto sociológico asume un rol activo en la sociedad y culturalmente debe sumar a las tareas de administración del hogar y crianza de los hijos, su propio desarrollo profesional y laboral. Esta situación que singulariza su vida y expectativas laborales, no afecta al servicio que presta en las Fuerzas Armadas Mexicanas.

Los motivos de su incorporación a la milicia se relacionan principalmente con el interés de servir a la patria, progresar profesionalmente y la certeza de que tendrá igualdad en lo relacionado a los derechos y oportunidades para su mejor desarrollo (Instituto de Investigaciones Sociales, 2004). Ante estas circunstancias, los cambios en las estructuras y organización de las instituciones castrenses han propiciado una mayor apertura de participación de la mujer en actividades eran consideradas exclusivamente para los hombres, eliminando los paradigmas que mantenían ese *statu quo*. Otra ventaja en su integración, es la influencia que ejercen las familias sobre los hombres de las Fuerzas Armadas, que asumen como reto propio el mejor desempeño de sus compañeras mujeres (Rodríguez, 2005).

La mujer desde que causa alta en las Fuerzas Armadas supera una larga lista de retos personales, familiares y los que le impone el servicio de las armas, una vez que suma a su formación personal el adiestramiento militar e integra a su personalidad los valores militares, se convierte en un activo muy valioso para el estamento militar; su capacidad, entereza y fortaleza dan valor agregado a las Fuerzas Armadas.

No obstante y es preciso decirlo, se discute la posibilidad de su incorporación a las agrupaciones operativas que se encuentran desplegadas en diversas partes de la República Mexicana y que están sujetas a constante movimiento y fatiga operacional, esto es un aspecto que habrá de definirse en el futuro bajo un enfoque holístico. Por ahora existen estudios confiables de sociología militar efectuados en Estados Unidos, Europa, Israel y Australia, que ponen de manifiesto que por ejemplo, el ausentismo de la mujer en filas es menor y que la eficacia de las unidades operativas mixtas, es superior a las integradas solo por hombres (Smith, 1993).

Esta tendencia ha propiciado que las Fuerzas Armadas Mexicanas, además de emplear mujeres en las áreas de sanidad y administrativas,

también las incorporan en tareas fabriles y de mantenimiento y, de manera relevante en áreas operativas y de alto riesgo como: Estados Mayores, Fuerzas Especiales, Cuerpo de Paracaidistas, Pilotos, Policías Militares, Manejadores de Artefactos Explosivos, etc.

Con esta perspectiva, para el año 2014 laboraban 21,577 mujeres tanto en la Secretaría de la Defensa Nacional como en la de Marina, (que incorporan en su estructura a las Fuerzas Armadas), pero aún sin participar plenamente en las actividades operativas o de alta dirección, dada la reciente apertura de nuevas oportunidades, podemos afirmar que con los tiempos y plazos establecidos en las Leyes y Reglamentos, alcanzarán las mismas condiciones que los hombres.

En la siguiente gráfica podemos observar la cantidad de mujeres y hombres que integran actualmente las Fuerzas Armadas Mexicanas; insistimos que a partir del año 2007 se amplió el número de planteles militares en los cuales pueden ingresar las mujeres mexicanas y los porcentajes irán aumentando.



Fuente: elaboración con datos de la SEDENA y SEMAR, publicados en 2014.

Participación de la mujer en las fuerzas armadas y los factores socioculturales

Las Fuerzas Armadas Mexicanas, consideran al personal como la parte medular de su fortaleza, sin importar si es hombre o mujer y, en ese sentido, la mujer está obligada a cumplir con los deberes que le impone su situación como miembro activo de organización militar, de acuerdo con su jerarquía, cargo o comisión que desempeñe

Para incorporar a la mujer en las unidades operativas, fue necesario considerar tres puntos importantes: la misión de la Institución para evitar distorsionar los fines y comprometer los objetivos institucionales; los conceptos de la guerra han cambiado, requiriéndose cada vez de menor contacto físico en las operaciones, por la aparición de nuevas tecnologías y por último; la mujer ha evolucionado y está en constante búsqueda de espacios para su desarrollo, además de que existen factores generados por el entorno externo a la propia organización, los cuales se presentan durante las actividades cotidianas de las unidades operativas y no respetan género alguno¹², lo que de una forma u otra influirán en su decisión al momento de enrolarse en este tipo de unidades.

Factor económico.- Es un factor que influye tanto en la mujer como en el hombre, que no depende de las medidas de equidad de género sino de la asignación presupuestaria proporcionada a la institución y puede no cumplir las expectativas y eventualmente presentar efectos negativos en la moral del personal; este factor ralentiza la implementación de estrategias motivacionales y la eficacia laboral en los niveles jerárquicos básicos, sobre todo cuando no cubre sus necesidades primarias y secundarias¹³ pues forman parte de familias con algunas carencias derivadas de la falta de empleo que presenta la situación económica del país y lo cual no es diferente al de otros Estados de Latinoamérica. No es ocioso mencionar que la mayoría de las mujeres y los hombres que

12. Cfr. Rodríguez Vázquez.- “Determinar la problemática de la incorporación del personal femenino en las actividades operativas de la institución y propuestas de solución”.- CES-NAV.- México D.F., Mayo 2005, p. 26

13. En la administración de recursos humanos el Doctor Abraham Maslow (1954) postuló: “El hombre posee una escala de necesidades, primarias o fisiológicas indispensables para la conservación de la vida y secundarias, específicamente humanas de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización”.

se incorporan a la institución, buscan solventar sus necesidades económicas y escalar social y profesionalmente.¹⁴

Factor social.- El rol que desempeña la mujer en el ámbito social es de suyo complicado y se encuentra entrelazado con la estadística citada anteriormente, el 72% de las mujeres militares tienen la responsabilidad educativa de sus hijos. Esta cifra demuestra el reto primordial de ellas, pero además se le debe sumar el papel que la mujer mexicana desempeña en las labores del hogar y su posición dentro de la familia extendida¹⁵, que es una característica social de nuestro país; tales circunstancias nos muestran la dificultad que tiene la mujer para hacer frente a los nuevos roles¹⁶ y obligaciones exigidas en el caso de actuar encuadrada en una unidad operativa. De tal forma que entran en conflicto sus deberes tradicionales con las exigencias contradictorias impuestas por los roles que debe asumir y el tradicional papel inculcado desde la infancia, que invariablemente repercutiría negativamente en su estabilidad familiar.

Factores de capacitación.- Si bien el nivel académico no es una limitante para la mujer, si lo es el perfil antropométrico principalmente para integrarse y formar parte de las unidades operativas, será necesario verificar que los programas de capacitación o adiestramiento se ejecuten de manera constante para captar y capacitar a mujeres de nuevo ingreso y cubrir las bajas originadas por la obligada rotación.

-
14. Según el estado de fuerza de la Secretaría de Marina en febrero del 2011 se tenía el 14.99% de mujeres a nivel nacional y de ese personal se realizó una encuesta entre 100 mujeres del Cuartel General de la institución, donde se obtuvo que el 39% son mujeres casadas con hijos, el 33% son mujeres solteras sin hijos y el 28% son mujeres solteras con hijos. Concluyéndose que del total de mujeres encuestadas en el Cuartel General el 67% tiene hijos. En otra encuesta realizada en noviembre del 2014 en este Centro de Estudios donde se obtuvo que el 40% del personal de la planta son mujeres y de este, el 47% está casada y el 53% es soltera. De las mujeres casadas el 85% tienen hijos y solo el 15% no tiene descendencia, asimismo de las mujeres solteras el 57% tienen hijos y el 47% no tiene hijos, concluyéndose con ello que del total de mujeres que integran la planta del CESNAV el 70 % tiene hijos, lo que presenta un porcentaje muy alto.
 15. Según el Consejo Mexicano de la Familia, la definición de “familia extendida” se refiere a aquella que habita en un mismo hogar y está conformada por parientes pertenecientes a distintas generaciones. Recuperado de: <http://www.confamilia.mx/175>
 16. Horton, Paúl B y Hunt, Chester L. en su libro “Sociología, Conflicto de Roles. Mencionan que la mujer latina trabajadora, encuentra que las exigencias de su trabajo pueden estar en conflicto con las obligaciones hogareñas y a la vez apoyar a los soldados en su disposición de matar, un conflicto que de suyo es perturbador. Ed. Trillas. México D.F., 2001, pp. 123-126.

Participación de la mujer en las unidades operativas

Diferentes estudios de sociología militar destacan la consolidación paulatina de la mujer en las Fuerzas Armadas y este proceso podrá incrementarse o vice versa por acontecimientos internos o externos como es el caso de su participación en Operaciones de Mantenimiento de la Paz, en las cuáles su papel más relevante es llevar a cabo las siguientes tareas: entrevistar a víctimas de violencia sexual y de género, trabajar en las cárceles de mujeres, así como ayudar a las ex combatientes en el proceso de desmovilización y reintegración a la vida civil, como lo menciona Carmen Magallón, quien fue Directora de la Fundación Seminario de Investigación para la Paz (Magallon, 2009, p. 63).

Es conveniente reiterar que en la actualidad, las mujeres no tienen cargos de mando en las unidades operativas en las Fuerzas Armadas mexicanas, porque las primeras egresadas de las escuelas de formación son oficiales subalternos y conforme a la igualdad de género, deben cumplir con una serie de requisitos que comprenden cursos y experiencia en las citadas unidades, para tener las mismas posibilidades que sus contemporáneos masculinos de comandar estas unidades.

La mujer en unidades operativas terrestres de las Fuerzas Armadas Mexicanas

Hace pocos años, se realizaron reformas al interior del estamento militar con el propósito de incluir a las mujeres en operaciones de apoyo a las autoridades responsables de seguridad pública, tanto por ser muy necesaria su actuación en el contacto obligado con la población civil, como para servir de observatorio y propiciar su participación futura en las unidades operativas.

Ante esta política de inclusión, se requirió no sólo adecuar el adiestramiento, sino también acondicionar alojamientos para ellas, en los propios organismos que tradicionalmente estaban integrados por varones.

Con estas adaptaciones y de forma paulatina, la mujer militar adquirió mayores responsabilidades y riesgos, he hizo nugatorio el prejuicio de la falta de confianza de los hombres para realizar actividades y operaciones militares, tal desconfianza tenía como motivación, a los siguientes estereotipos:

- Considerar a las mujeres una carga en lugar de un apoyo para el desarrollo de las operaciones;

- La sobreprotección a las mujeres por parte de los comandantes, por temor a los riesgos de la profesión y no asumir la función de liderazgo y guía para lograr una mejor integración a los equipos que conforman.
- La falta de continuidad en el adiestramiento común entre mujeres y hombres, con lo que se dificulta la apreciación de sus fortalezas y debilidades.

La mujer en las unidades aéreas

En el año 1999 la primera mujer en la especialidad de Piloto Aviador de ala fija fue graduada de la Escuela de Aviación Naval; en la Fuerza Aérea desde el año 2011 se han graduado 13 mujeres como oficiales pilotos aviadores, 13 oficiales aerologistas y 6 oficiales controladores de vuelo (EMFA. A-3, 2015),¹⁷ lo que demuestra la pertinencia de políticas de integración y desarrollo profesional con perspectiva de género en estas profesiones; no existe ninguna investigación psicológica, física o cognoscitiva que haya probado que la mujer es menos capaz que el hombre en desempeñarse un piloto militar o aeronaval (Pérez, 2011, p. 40), y las expectativas son halagüeñas, por el momento es mínima la proporción de mujeres pilotos militares graduadas, en relación con los hombres.

La mujer en las Unidades de Superficie de la Armada de México

El 23 de noviembre del 2011 se abanderó al buque de Aprovisionamiento Logístico “Montes Azules”, que es el más grande construido en los Astilleros de la Secretaría de Marina hasta la fecha. Esta unidad, por el grado de automatización que tiene, solo contempla una tripulación máxima de 89 elementos y además cuenta con facilidad para alojar hasta 18 mujeres de la propia dotación, con las instalaciones adecuadas para ellas, independientemente de la capacidad de transporte. En su primera dotación se asignaron a siete mujeres en las áreas de sanidad naval, intendencia y cocina, sin que hasta la fecha haya existido algún problema durante el desarrollo de sus operaciones.

Con relación a los puestos de mando en las unidades de superficie, es preciso mencionar que si bien las condiciones de satisfactorios básicos han sido cumplidos, y que la preparación y adiestramiento ha dado sus frutos, por las propias características de esta arma y de

17. EMFA A-3, Estado Mayor de la Fuerza Aérea Mexicana. (Operaciones)

la problemática que implica llevar a cabo ordenes de operaciones al mando de un buque, con la responsabilidad tanto de la unidad como de su dotación, todavía requieren pasar, al igual que sus contemporáneos masculinos, por un largo proceso de enseñanza, realizar alguna de las especialidades contempladas dentro de sus jerarquías, así como acreditar el Curso de Mando, en el Centro de Estudios Superiores Navales.

Conclusiones

La historia de México y, en particular, la historia de sus Fuerzas Armadas da cuenta de la importante y decidida participación de la mujer mexicana dentro de sus filas. Durante los poco más de 200 años de la independencia de México, las mexicanas demostraron y demuestran valor y compromiso durante su actuación en las diferentes actividades militares en las que han participado, lo que les ha merecido el reconocimiento de la sociedad en general y de sus compañeros de armas.

Con la institucionalización y adaptación permanente de las Fuerzas Armadas a los requerimientos sociales, las mujeres mexicanas sumaron a sus expectativas la posibilidad de participar en la totalidad de las actividades castrenses, dónde han hecho otra forma de vida. Actualmente, las mujeres militares desempeñan una gran cantidad de oficios y especialidades y adquieren cada vez mayores responsabilidades, para ello los sistemas educativos militar y naval han sido fundamentales en la preparación y capacitación de la mujer militar.

Las Fuerzas Armadas Mexicanas, en apego a los objetivos nacionales y durante varias décadas adoptaron y generaron la normatividad necesaria para hacer más justo, equitativo e igualitario el trato entre mujeres y hombres con el propósito de coadyuvar con los compromisos del gobierno federal, fortaleciendo así la cultura de igualdad y equidad de género en México; nuestro país, respetuoso del derecho internacional, participa en diversos foros en materia de derechos humanos y de igualdad de género y creó las bases para que las mujeres militares participen y destaquen en puestos de importancia. Por ahora, la mujer militar puede acceder a las jerarquías de soldados hasta General de Brigada, en la Secretaria de Defensa Nacional y de marineró hasta Contralmirante en la Armada de México y en el futuro lo harán hasta la máxima jerarquía.

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, establece como estrategia transversal la perspectiva de género para alcanzar las cinco metas

básicas y llevar a México a su máximo potencial; alineados a este plan, los Programas Sectoriales de la Defensa Nacional y de Marina de Guerra Armada de México, promueven de manera permanente la igualdad entre hombres y mujeres, a fin de prevenir, atender y sancionar la discriminación por cuestiones de género.

El desempeño de la mujer en las Fuerzas Armadas Mexicanas, en algunos casos se vio limitado por estereotipos socio-culturales, superando un “conflicto de roles” que las decidió a concatenar una nueva responsabilidad en el Instituto armado y su posición como eje central en el núcleo familiar, lo que complicó en ocasiones su trabajo administrativo y operacional, ya que incorporarlas a la rotación normal de personal incrementaría los índices de baja.

Por último, las Fuerzas Armadas Mexicanas, convencidas de que el factor humano es el recurso más valioso ypreciado de toda organización, capaz de crear y materializar grandes logros que marcan la diferencia entre el éxito y el fracaso, seguirán impulsando la incorporación y pleno desarrollo profesional de las mujeres en sus filas, ya que ellas están llamadas a explotar al máximo sus características y posibilidades en beneficio propio y de la institución castrense, para lograr su integración total en los diferentes ámbitos, con la perspectiva y prospectiva de consolidar a las Fuerzas Armadas integradas por mujeres y hombres profesionales, y devotos al servicio del Pueblo de México.

Bibliografía

- Arvide, I. (2012). *La Mujer militar en México*. México: Anagrama.
- Consejo Mexicano de la Familia. (15 de diciembre de 2014). *CONFAMILIA*. Recuperado de: <http://www.confamilia.mx>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (2014). México: UNAM.
- Cuellar, S. (2014). *La Defensa Nacional del Estado mexicano, retrospectiva centenaria del Ejército Mexicano*. México: Porrúa.
- De Gamez, T. (1973). *Simon and Schuster International Dictionary*. New York: Simon and Schuster.
- Diario El Universal. (2003, noviembre, 01). Mujeres en las Fuerzas Especiales de la Marina. *El Universal*.
- Diario Oficial de la Federación . (2004, junio 25). *Ley de Ascensos de la Armada de México*. México: D.O.F.

- Diario Oficial de la Federación. (2002, diciembre, 13). *Ley de Disciplina para el personal de la Armada de México*. México: D.O.F. .
- Diario Oficial de la Federación. (2006). *Ley General para la Igualdad entre hombres y mujeres*. México: D.O.F.
- Diario Oficial de la Federación. (2013). *PROIGUALDAD 2013-2018*. México: D.O.F.
- Diario Oficial de la Federación. (2002). *Ley Orgánica de la Armada de México*. México: D.O.F.
- Fowler K.M. (1973). *The changing role of women in the navy (Interim report)*. Washington D.C. : Naval personal research and development Laboratory.
- Hernández R. , J. (2011). *Problemática de la incorporación del personal femenino en las actividades operativas de la institución*. México: SEMAR-CESNAV.
- Hernández, P. (2015). *La participación social de la mujer*. Obtenido de Facultad de Contaduría y Administración UNAM: www.fca.unam.mx/docs/ensayos-bicentenario/participacion.pdf.
- Horton, P., & Hunt, C. (2001). *Sociología, conflicto de roles*. Mexico: Trillas.
- INHA. (2013). *INHA*. Obtenido de <http://www.inah.gob.mx/boletin/6-museos-y-exposiciones/6552-rol-de-la-mujer-en-intervencion-francesa-en-churubusco>
- INMUJERES. (2013-2015). *Programa de Cultura Institucional para la igualdad 2013-2015*. México: INMUJERES.
- Instituto de Investigaciones Sociales. (2004). *Revista Mexicana de Sociología*, 738-751.
- Magallón , C. (2009). *Mujer, paz y seguridad; un balance de la resolución 1325*. España: Fundación Cultura de Paz Icaria.
- Michelena, M. (1975). *La Mujer, testimonios del fondo*. México: FCE.
- MXLO. (2015). *México lindo y querido*. Obtenido de http://www.mexicolindoyquerido.com.mx/mexico/index.php?option=com_content&view=article&id=1104:la-guerra-rodriguez&catid=194:personajes-historicos-de-mexico&temid=70,
- Pérez T., F. (2011). *La apertura a la especialidad de piloto ala fija y ala móvil para el personal femenino profesiona y técnico profesional de la Armada de México (Tesis de Maestría)*. México: SEMAR-CESNAV.

- Presidencia de la República. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. México: Gobierno de la República. Recuperado el 20 de mayo de 2013, de www.dof.gob.mx
- Riding, A. (1985). *Vecinos distantes, un retrato de los mexicanos*. México: Herrero.
- Rocha I. , M. (1997). *Análisis y seguimiento del quehacer de las mujeres veteranas que participaron en la Revolución Mexicana*. México: Universidad Pedagógica Nacional de la Paz.
- Rocha, M. (2015). Las mujeres en la Revolución mexicana. *Nuestras propias voces*, 111-124. Obtenido de http://www.estudioshistoricos.inah.gob.mx/revistaHistorias/wp-content/uploads/historias_25_111-124.pdf
- Rodriguez V. (2005). *Determinar la problemática de la incorporación del personal femenino en las actividades operativas de la institución y propuestas de solución (Tesis de Maestría)*. México: SEMAR-CESNAV.
- Secretaría de la Defensa Nacional. (2013). *Programa Sectorial de Defensa Nacional 2013-2018*. México: SEDENA.
- Secretaría de la Defensa Nacional. (2015). *Observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres en el Ejército y Fuerza Aérea*. Obtenido de <http://www.observatorio.sedena.gob.mx/situacion-de-la-mujer-en-el-ejto-y-fam/antecedentes-historicos>
- Secretaría de la Defensa Nacional. (2015). *Programa Sectorial 2007-2012*. Obtenido de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/...umentos/Federal/wo135.doc>
- Secretaría de Marina. (2013). *Programa Sectorial de Marina 2013-2018*. México: SEMAR.
- Senado de la República. (2004). *Equidad de Género, Iniciativa para normar igualdad entre sexos (Debate legislativo)*. México: Senado de la República.
- Smith, H. (1993). *Social Change & the Australian Defense Force (Working Paper no. 19)*. Canberra: Australian Defense Centre.
- UNAM. (2015). Problemas de Desarrollo. Programa Nacional de la mujer. *Revista Latinoamericana de Economía*. Obtenido de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/pde/article/view/29193>
- Vázquez, V., & Velázquez , M. (2004). *Miradas al futuro. Hacia la construcción de sociedades sustentables con equidad de género*. México: Grupo Edición S.A. de C.V.

COORDINADOR

El General de Brigada Diplomado Estado de Mayor Guillermo Almazán Bertotto, Director del Colegio de Defensa Nacional, (CODENAL).

AUTORES

El C. Capitán de Navío Cuerpo General Diplomado de Estado Mayor Alfredo Hernández Suarez, Coordinador de Planeación Estratégica del Centro de Estudios Superiores Navales, (CESNAV).

El C. Teniente Coronel de Fuerza Aérea Piloto Aviador Diplomado de Estado Mayor Aéreo Gerardo Ceballos Peraza, Coordinador y Jefe de la Sección de Investigación y Doctrina del (CODENAL)

La Soldado Auxiliar Oficinista y Licenciada en Comunicación Diana Vázquez Romano, Perteneciente a la Sección de Investigación y Doctrina del (CODENAL).

República del Perú
Centro de Altos Estudios Nacionales
General de Brigada EP
Walter Astudillo Chávez

República del Perú





La mujer en el ámbito de las Fuerzas Armadas del Perú

Roberto Vizcardo Benavides (*)

Introducción

En diciembre de 1979 la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas en Nueva York aprobó la Resolución N° 34/180-18 denominada “Convención sobre eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer”; poco después, el 23 de julio del 1981 el Perú suscribió dicho documento. A consecuencia de dicho compromiso, el Congreso de la República del Perú mediante Resolución Legislativa N° 23432 del 4 de junio de 1982 aprobó la adhesión del Perú a la Convención, por lo cual se compromete al país a mejorar el estado legal, social y económico de los derechos de la mujer, eliminando toda forma de discriminación.

El artículo 1° de la Constitución del Perú, sancionada en 1993, establece con meridiana claridad que “*la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado*”.

En esa misma línea, la inspiración fundacional del Centro de Altos Estudios Nacionales, Escuela de Postgrado, CAEN-EPG, subyace en la teoría filosófica del humanismo, es decir en el respeto profundo por la dignidad del ser humano, la libertad y la igualdad, considerándolo como el fin, antes que el medio.

Sobre el tema de la mujer a nivel global, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha realizado importantes conferencias internacionales destacando las de México (1976), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Es en esta última, la cuarta Conferencia Mun-

dial sobre la Mujer, en donde se adopta la “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”, encaminada a eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada; define un conjunto de objetivos estratégicos y explica las medidas que deben adoptar a más tardar para el año 2000 los gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para eliminar los obstáculos que entorpecen el adelanto de la mujer.

El Informe de Beijing constituye un esfuerzo extraordinario de la ONU fundamentado en el espíritu declarativo de sus principios contenidos en su Carta Fundacional sobre la igualdad entre el hombre y la mujer. Dentro de otros aspectos, revela que, a nivel mundial *“las mujeres están muy sub-representadas”* en las áreas de gestión, administración así como en empleos de producción y transporte, mientras que en las áreas de servicios y trabajo de oficina, ocupan una parte importante.

Enfatiza el informe de Beijing que la procreación y la crianza *“constituyen un elemento fundamental en la vida de las mujeres”*, lo cual se encuentra en la naturaleza misma del orden social natural. Este aspecto resulta muy relevante por cuanto en regiones como América Latina la mujer generalmente procrea en la adolescencia. Desde luego que la legislación laboral protege a la madre gestante, otorgándole derechos antes, durante y después del parto. Esta es pues la función social de la mujer que, añadida al rol que desempeña en el trabajo y la actividad laboral o profesional, hacen que el mismo tenga características y naturaleza muy especiales. Por ello, la plataforma de Beijing conmina a los gobiernos y a la comunidad internacional a asumir medidas destinadas a revalorar el rol de la mujer en la sociedad como conjunto.

Las Fuerzas Armadas del Perú, al igual que otras del continente, han sido tradicionalmente conformadas por hombres. No obstante, sin desmerecer hechos históricos puntuales en los que la mujer peruana ha tenido rol protagónico a lo largo de la vida republicana, especialmente en la época de la independencia y siguientes guerras y conflictos que Perú ha tenido que librar. Son innumerables las acciones en los que la mujer peruana, sin pertenecer a una determinada fuerza, y por el sólo hecho de la justicia de la causa, ha empuñado las armas, cuando no ha brindado labor de apoyo.

A nivel regional, el Centro de Estudios Estratégicos de Defensa (CEED), dependiente del Consejo de Defensa Suramericano (CDS)

creado en el año 2009 como organismo permanente de UNASUR, en cumplimiento de sus objetivos de generación y difusión de pensamiento estratégico suramericano, y en virtud de un mandato emanado de la IV Reunión Ordinaria de Ministros de Defensa (Lima, 2012) en el sentido de *“incluir la incorporación de la mujer en el ámbito de la defensa, en todos sus niveles, como un tema de agenda”*, decide incluir en su Plan de Trabajo 2013, estudios e investigaciones sobre la temática *“Política de género: la mujer en el ámbito de la Defensa”*. Notable contribución que permite sistematizar científicamente el aporte de la mujer en las Fuerzas Armadas de los países miembros de UNASUR.

Rol de la mujer peruana durante la emancipación e independencia

En la historia peruana encontramos una serie de figuras femeninas extraordinarias que dieron importantes aportes a la literatura, al arte, la política y, por cierto, a la emancipación e independencia del país. Es menester, para los fines del presente artículo, realizar una breve reseña de una verdadera historia de entrega, dignidad y heroísmo de la mujer peruana por cuanto, en tiempos modernos, constituyen verdaderos paradigmas.

KuraOcllo(1536)

Esposa de Manco Inca Yupanqui, estuvo siempre a su lado en los intentos para llevar a cabo el plan de reconquista del Perú. Le cupo el encargo de iniciar el bloqueo de la ciudad del Cusco desde la fortaleza de Sacsayhuaman. Ante la superioridad del adversario, KuraOcllo y Manco Inca, tuvieron que huir hacia la localidad de Yucay. El comandante de la plaza Hernando Pizarro, como represalia, ordenó duros castigos contra las mujeres que también lucharon por la reconquista. Finalmente KuraOcllo fue capturada y conducida al Cusco, donde fue ejecutada. Esta mujer fue una de las primeras heroínas que murió en nombre de la patria mostrando dignidad, coraje, amor a su tierra y a su raza.

Mama Asarpay(1536)

Hija del Inca Huayna Cápac. Esta dama tuvo acceso al palacio de Francisco Pizarro, porque la mujer de Francisco era hermana de Mama Asarpay. Ella espía los planes de defensa de los españoles y de inmediato lo comunicó a las huestes de Kisu Yupanqui. Al concluir su misión retornó a Cajamarca donde fue tomada prisionera y conducida a Lima, posteriormente condenada a muerte.



Ana de Tarma (1742)

En aquellos años existió un grupo de guerrilleras comandadas por una mujer llamada Ana de Tarma, eran aproximadamente cincuenta y dos; ellas ofrecieron resistencia a las huestes del español Benito Troncoso en los combates de Río de la Sal, donde los españoles fueron derrotados. Por trece años truncaron los esfuerzos realistas. Ante ello, el rey de España

procedió a cambiar al Virrey, siendo nombrado el Conde de Superunda y para el mando de tropas reales se nombró al General Don José Llamas, Marqués de Mena Hermosa.



Micaela Bastidas Puyuyawua (1781)

Se le considera como Precursora de la Independencia Americana. Esposa de José Gabriel Condorcanqui, Túpac Amaru II, constituye el prototipo de la mujer peruana. Nombrada Generala, tenía una personalidad intuitiva, organizadora, conductora. Era el complemento perfecto de Túpac Amaru II a quién guía, alienta, y a veces recrimina; además, la madre de extraordinarios hijos.

En una carta Micaela le dice a su marido: “*Chepe mío, estás perdiendo el tiempo; hasta cuando me vas a llenar de pesadumbres; por qué te equivocas, o por qué no marchas al Cusco*”.

El 18 de mayo de 1781, Cusco fue testigo de la ejecución de esta heroína de 37 años de edad, ajusticiada en la plaza Mayor o Waqaypata (plaza de los lamentos) a manos de los españoles.

Micaela Bastidas fue ejecutada antes que José Gabriel Condorcanqui. La noble y valerosa mujer subió al tablado de la muerte orgullosa y

altiva, con rostro desafiante, sus verdugos inicialmente la sometieron a terribles torturas pero opuso tal resistencia no pudiendo doblegarla. Así terminó sus días esta heroína ejemplo de amor y entrega a la tierra que la vio nacer.

Cecilia Túpac Amaru (1781)

Cecilia Túpac Amaru, aunque esposa del español Pedro Mendigure, tenía gran dolor por el mal trato a los indígenas y mestizos, lo que avivó su anhelo de conseguir un cambio de sistema de vida para los suyos y por ello se dedicó a organizar la despensa de víveres y el fondo económico que servirían para el sostenimiento de la revolución. Cecilia, a pesar de su aspecto débil, no delató a ninguno de los partidarios del movimiento sin importarles los suplicios. Formó parte en los preparativos bélicos del Cerro Piccho al lado de Túpac Amaru, cuando en una forma inexplicable se realizó la retirada a Tinta. Sofocada la revolución, ella fue hecha prisionera y condenada a una cruel sentencia, debía sufrir doscientos azotes dados por las calles públicas del Cusco y luego el destierro al convento de las Recogidas de México.



Rosa Campuzano

Rosa Campuzano nació en Guayaquil (Ecuador) pero vivió y murió en Lima. Ella cooperó brindando sus salones para las reuniones vinculadas con los círculos secretos de la conspiración. Su capacidad intelectual, posición económica y relaciones sociales, le permitieron ayudar a Don José de San Martín en la lucha para afianzar la independencia del Perú. Rosa difundió las cartas que San Martín enviaba a los criollos instándolos a incorporarse a la causa de la libertad de América. Estuvo

entre las mujeres que lograron que el batallón realista “Numancia” pasara a formar parte de la legión patriótica. Fue premiada por el general San Martín con la Banda de Seda, por los servicios prestados a la patria. Junto con ella actuaron Gertrudis Coello, Carmen Noriega, Francisca Quiroga y Carmen Guzmán.

Sobre Rosa Campuzano la periodista María Fernández Arribasplata (Diario El Comercio, 01 de agosto del 2010, Lima) dice:

“Como cuenta la escritora argentina Silvia Puente en su libro “La mujer de San Martín en Lima”, ella tenía 25 años y él 43 cuando se vieron por primera vez en 1821, aunque para entonces la muchacha ya se había hecho conocida por las cartas que le enviaba al libertador y que no eran precisamente de amor: Campusano se había convertido en una de las espías patriotas más audaces, al igual que Manuelita Sáenz, amante de Simón Bolívar. Tapadas de pies a cabeza, con un solo ojo descubierto, recorrían calles, plazas y mercados de la ciudad repartiendo propaganda independentista, que escondían en su cuerpo. Su casa de la calle San Marcelo, barrio de “La Perricholi” y de Sáenz, ubicada en lo que es hoy el cine Tacna en el Centro de Lima, era el punto de operaciones. Rebelde y liberal, recibía la visita de realistas como el virrey Pezuela y el Mariscal José de La Mar, de quien cuenta la escritora argentina se enamoró e intentó pasarlo al bando patriota. Años después La Mar llegaría a ser presidente de nuestra naciente República”.

María Andrea Parado de Bellido

Nacida en el año 1777 en Huamanga, Ayacucho. María Parado apo-



yaba la causa de la independencia del Perú y supo infundir en sus hijos el amor a la Patria. La señora de Bellido trabajaba como receptora de correos en el distrito de Huamanga; por esa época (1820), su esposo y uno de sus hijos se alistaron en el ejército libertador, con los montoneros de Quirós. A ella le cupo la tarea de averiguar por diferentes medios los planes y movimientos realistas, para comunicárselos a su esposo, y para que éste a su vez, alerte a los patriotas ante cualquier peligro. En estas circunstancias se enteró que

el feroz Coronel Carratalá había preparado una emboscada a los montoneros de Quirós porque éstos habían ocasionado innumerables bajas a las tropas coloniales, y que estaba decidido a exterminarlos. Sabedora

de esta información, María Parado de Bellido escribe una carta a su esposo alertándolo. Gracias a sus mensajes, los patriotas salieron del pueblo de Quilcamachay, cuando se acercaba un poderoso ejército enemigo. En dicha localidad el general español José Carratalá descubrió una de las cartas y ordenó su captura. La huamanguina fue torturada, pero no delató a sus compañeros. Murió fusilada en la Pampa del Arco de Ayacucho el 1° de mayo de 1822.

Rol de la mujer peruana en las guerras y conflictos republicanos

En el Perú republicano las mujeres han escrito páginas de gloria principalmente en los conflictos y guerras ocurridas en el siglo XIX. **Es el caso de las Rabonas (mujeres que solían acompañar a los soldados en la guerra), eran ellas las que se encargaban de cocinar, lavar, curar a sus maridos y a sus hijos y en algunas ocasiones asumir roles de guerra, por ello, no resultó extraño encontrar en los campos de batalla cadáveres de soldados junto a sus mujeres.**

Estas damas formaban una tropa considerable que precedía al ejército por espacio de algunas horas para tener tiempo de conseguir víveres, cocinarlos y preparar todo en el albergue, muchas veces arrastraban en su séquito a niños de toda edad.



Las Rabonas

Uno de los testimonios más completos de estas célebres mujeres, nos lo da el viajero suizo Johan **Jacob von Tschudi** (*El Perú. Esbozos de viajes realizados entre 1838 y 1842*), quien estuvo en el Perú en la década de 1840 y quedó impresionado por el papel de las “rabonas” en la vida militar del país:

“En los ejércitos hay casi siempre tantas mujeres como hombres. Cuando Santa Cruz entró a Lima, su ejér-



cito consistió en 7000 hombres seguidos por 6000 mujeres. A primera vista, esta costumbre parece extraña y llamativa, pero convence después de una evaluación más precisa de las circunstancias. Se cuenta que un famoso general dijo que “no quería emprender ninguna expedición militar con tropas que no cuenten con tantas mujeres como hombres”.

Las indias son tan serenas y constantes como los hombres y se adelantan al ejército en campaña. Por regla parten una o dos horas antes que los soldados y llegan mucho antes también al previsto lugar de descanso.

Al llegar buscan leña para combustible, cocinan la merienda que llevan consigo y esperan a sus esposos, hermanos o hijos con la comida preparada. En las inhóspitas y solitarias regiones montañosas, esta preocupación tiene un valor incalculable ya que sin ellas las tropas morirían de hambre. Estas mujeres no causan molestia alguna al avance rápido de las columnas, al contrario, lo facilitan al aliviar a los soldados de parte de sus trabajos y les proveen descanso y alimentación adecuada. También se proveen de sus propias necesidades y ni el estado ni los comandantes de las tropas se preocupan de ellas. Los últimos están contentos si las indias les ofrecen cocinar para ellos también.

A estas mujeres se les llama rabonas. Durante las batallas se mantienen cerca de las tropas sin estorbarlas, después del combate buscan a los heridos y les curan. Su destino no es de envidiar, hay quienes tienen que sufrir, fuera de las variadas penurias y privaciones, maltratos de sus esposos, lo que aguantan con increíble paciencia.

Cuando las tropas descansan en la noche y algunas de las rabonas reciben noticias del destino fatal de sus esposos o hijos regresan con lamentos, buscan a sus muertos y les preparan su última posada bajo fuertes gritos de dolor”.





En la campaña terrestre del sur (guerra que Chile declaró a Perú), las heroicas tarapaqueñas se batieron, desafiando las balas y los peligros de la batalla, proporcionando agua al sediento ejército, convirtiendo sus casas o solares en hospitales para albergar a los heridos.

Hay algunos nombres que han quedado registrados en la historia y en el recuerdo de todos los peruanos: Petronila Núñez, Mariana Vílchez, María de Taborga e hijas, Clorinda Matto de Turner quien proporcionó apoyo económico y material al habilitar su casa en Tinta para el cuidado de los heridos.

Merece particular atención el papel de una insigne peruana, mujer excepcional, sublime ejemplo del amor por la patria como es Doña Antonia Moreno Leyva, esposa del Mariscal Andrés Avelino Cáceres.

Terminada la guerra declaró para un diario limeño:

“Mi dignidad de peruana se sentía humillada bajo la dominación del enemigo, y decidí arriesgar mi vida, si fuera preciso, para ayudar a Cáceres a sacudir el oprobio que imponía el adversario.....la pacha mama (la madre tierra en idioma quechua) al verla hollada y vejada.... sin más armas que sus clásicos rejonos y sus primitivas hondas...se ofrecían en holocausto por la patria y por el Taita (refiriéndose al Mariscal Cáceres) que era el alma de la resistencia nacional..”

Incorporación oficial de la mujer en las fuerzas armadas del Perú

Tradicionalmente, las Fuerzas Armadas del continente han estado constituidas por varones, no obstante que en gran parte de ellas, desde mucho antes de la incorporación oficial de la mujer en unidades de combate, el papel que les cupo fue la asimilación en los cuerpos de Sanidad Militar y Enfermería.

Es así que en el caso de las Fuerzas Armadas del Perú, la Sanidad Militar desde poco más de medio siglo empezaron a contar con personal femenino, habiendo incluso establecido sus respectivas Escuelas de Formación de Sanidad Militar.

Sin embargo, la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas a nivel global, tiene antecedentes históricos que no sólo se circunscriben a labores administrativas sino, también, a participación activa en unidades de combate.

Tal vez, el registro más relevante, por su magnitud, lo podemos encontrar en la Operación Tormenta del Desierto o también llamada la Guerra del Golfo Pérsico. Dentro de los 100,000 soldados estadounidenses comandados por el General Norman Schwarzkopf, se contaban 11,000 efectivos femeninos. Sin dejar de lado la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas a lo largo de la historia, es a partir de la Guerra del Golfo en donde se constata una presencia contundente en las tres fuerzas, Ejército, Marina y Fuerza Aérea, cumpliendo tareas que no se limitan sólo a labores de apoyo o administrativas, sino de combate directo, sea pilotando un caza F-16 o Mirage 2000, comandando un submarino, disparando cohetes, cañones o tripulando un tanque de guerra.

Dados los antecedentes, la perspectiva de incorporar a la mujer, en igualdad de género, viene a representar una necesidad impostergable por la mayoría de Fuerzas Armadas de la región. Desde luego que tomar una decisión en este sentido, no solamente, para el caso peruano, significó, como ya se ha dicho, una revolución en el pensamiento y la doctrina de seguridad y defensa así como en la administración de los Recursos Humanos.

En ese orden de cosas, el 20 de junio de 1996, a tres años de la vigencia de la Carta Política del Estado peruano, se promulgó la ley N° 26628 denominada “Ley de Acceso de las mujeres a las Escuelas de Oficiales y de Suboficiales de las Fuerzas Armadas”.

En el artículo 1° del dispositivo legal se dispone ampliar “...*para las mujeres el acceso a las Escuelas de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Armadas y, siguiendo las carreras militares correspondientes, a obtener grados militares y beneficios que correspondan bajo los mismos principios y normas que rigen al personal masculino en las Fuerzas Armadas*”. Esta ley, significó para las Fuerzas Armadas del Perú,

una de las más profundas transformaciones de su historia. No obstante, cabe señalar que la presencia de la mujer peruana en filas data de 1993, cuando en razón de la ley del Servicio Militar Voluntario, se crea la modalidad de Servicio Activo No Acuartelado Femenino (SANAF), exclusivamente para mujeres. Esta modalidad de servicio militar está vigente en la actualidad en las tres fuerzas de la estructura militar del Perú.

En la actualidad, a casi dos décadas de la vigencia del dispositivo legal que permite la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas de Perú, el balance es positivo. Hoy en día las jóvenes que se incorporan a la milicia en sus diferentes estamentos (servicio militar voluntario, suboficiales y oficiales) tienen la oportunidad de cumplir el servicio a la patria en igualdad de condiciones que los varones y optar por la carrera profesional de las armas sin ninguna diferencia de género.

Como una muestra de lo anterior, en el año 2006, la Escuela de Blindados del Ejército del Perú en el concurso anual de admisión para formar tripulantes y Jefes de Compañía de Tanques, cinco Oficiales femeninos lograron, por primera vez, ingresar al mencionado curso que, en dicho año convocó a 121 postulantes y ofrecía 34 vacantes. Cabe mencionar que una de las Oficiales, del grado de Subteniente, ocupó el primer puesto en el Cuadro de Mérito de Ingreso.



En diciembre del año 2013, en la antigua Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, tuvo lugar la ceremonia de graduación de la CXVII Promoción denominada “Mayor Alfredo Novoa Cava”. Esta promoción de Oficiales del Ejército conformada por 262 Subtenientes ha pasado a la historia no solo por el importante número de Oficiales femeninos que se graduaron, sino también porque la Espada de Honor fue obtenida por primera vez por una mujer, la Subteniente Vanessa Torres Sulca, de 22 años. El Presidente de la república, quien presidió el acto dijo *“Nos congratulamos porque es la primera vez, en la historia del Ejército, que una cadete femenina alcanza tan alta distinción y esperamos que esto conlleve a una gran responsabilidad en ella”*.

Más muestras de la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas del Perú se presentan a continuación:



En la ilustración, la Teniente de la Fuerza Aérea del Perú, Liliana Zarate, primera mujer piloto de aviones caza a reacción. En el año 2009 realizó su primer vuelo.



Madre y esposa, la Capitán Julissa Arana, a sus 31 años se ha convertido en la primera y única mujer **piloto de helicóptero de la Fuerza Área del Perú**. Graduada también como Licenciada en Administración, en el 2012 la condecoraron con la ‘**Orden al Mérito de la Mujer**’, por su destacada actividad en las **Fuerzas Armadas y Policiales**.



La teniente Primero de la Marina de Guerra del Perú Patricia Osorio es la primera mujer piloto de helicóptero de la Aviación Naval.

Participó en la misión de ‘Cascos azules’ de la ONU y ahora tripula una aeronave misilera. Ha acumulado más de 300 horas de vuelo, entre ellas ha hecho **labores de búsqueda, exploración y rescate**. Vistiendo casco y uniforme, maniobró helicópteros de instrucción para graduarse como piloto y ahora vuela los poderosos Sikorsky SH-3 ‘Sea King’.

Balance de dos décadas de la incorporación de la mujer en las fuerzas armadas del Perú

La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas del Perú no ha sido una tarea sencilla. No obstante la importante contribución y el rol que desempeñan al interior de las mismas, la realidad es que el proceso no se ha completado de manera integral. Esto principalmente debido a la tradición patriarcal, es decir, por razones culturales.

Aún es posible constatar denuncias sobre acoso. De otro lado, todavía persiste cierta resistencia en áreas específicas de la estructura castrense. Sin embargo, técnicamente no existen restricciones para seguir la carrera de las armas. Incluso en el servicio militar voluntario las mujeres tienen los mismos derechos y beneficios si se deciden seguir la profesión militar postulando a las Escuela de Formación Técnica o de Oficiales.

Finalmente, la participación de las Fuerzas Armadas del Perú en las misiones de mantenimiento de la paz de Naciones Unidas ha contribuido a que el tema de la equidad de género haya sido incorporado, en concordancia con el Protocolo de Beijing, fortaleciendo el proceso de incorporación de la mujer en igualdad de condiciones y oportunidades. Es unánime el reconocimiento del profesionalismo y entrega de la mujer peruana que sirve en las Fuerzas Armadas, dignas herederas de toda una tradición nacional desde la era emancipadora.

(*) Coronel del Ejército del Perú ®. Magister en Economía. Doctor en Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Docente universitario. Funcionario del Centro de Altos Estudios Nacionales, Escuela de Postgrado, CAEN-EPG.

Bibliografía

Basadre, Jorge. Historia de la República. Ediciones La República, Lima, 2006.

Bibliotecas virtuales online

Revista Actualidad Militar del Ejército del Perú.

Revista Naval de la Marina de Guerra del Perú

Revista temática de la Fuerza Aérea del Perú

República de Portugal

Instituto da Defesa Nacional

Mayor General

Vítor Rodrigues Viana

Versión en Portugués

República de Portugal





A Integração de Género nas Forças Armadas Portuguesas, 1990-2015

Helena Carreiras

Resumo

Neste texto analisa-se o processo da integração de género nas Forças Armadas Portuguesas ao longo dos últimos 25 anos. Após um primeiro ponto em que se identificam os fatores que, no plano internacional, têm afetado a integração militar de mulheres, aborda-se depois com detalhe o caso Português. Começa por rever-se o contexto sócio-institucional e organizativo que enquadrou o processo para de seguida se analisar o modelo adoptado em termos da participação militar feminina. Observam-se depois, em perspectiva comparada, diversos indicadores relativos à posição institucional das mulheres militares, designadamente a evolução registada nos níveis de representação, a distribuição funcional e hierárquica e a participação em missões de paz. Finalmente, em nota conclusiva, avaliam-se perspetivas para o futuro da integração de género nas Forças Armadas Portuguesas.

Abstract

This paper addresses the gender integration process in the Portuguese Armed Forces during the past 25 years. After identifying the factors that affect women's military roles cross-nationally, it develops a more detailed analysis of the Portuguese case. A first section reviews the social and institutional contexts at the start of women's recruitment

and then focus on the organizational model that was adopted. This is followed by a comparative analysis of empirical indicators regarding the institutional position of military women in terms of levels of representation, occupational and hierarchical distributions and participation in peacekeeping missions. Finally, a conclusive note draws some perspectives for the future of gender integration in the Portuguese Armed Forces.

Nota biográfica

Helena Carreiras é professora na Escola de Sociologia e Políticas Públicas do ISCTE-IUL e investigadora do CIES-IUL. É licenciada e mestre em Sociologia pelo ISCTE-IUL, e doutora em Ciências Sociais e Políticas (2004) pelo Instituto Universitário Europeu de Florença. Foi *Visiting Scholar* no departamento de Women's Studies na Universidade da Califórnia em Berkeley (1999) e Visiting Professor da Universidade de Georgetown em Washington DC (2014). Entre 2010 e 2012 foi sub-directora do Instituto da Defesa Nacional de Portugal.

As suas áreas de interesse e investigação são Forças Armadas e Sociedade, Segurança e Defesa, Sociologia do Género, Sociologia Política e Metodologia e Epistemologia das Ciências Sociais. Desenvolveu extensa pesquisa sobre o relacionamento entre Forças Armadas e sociedade, tendo-se debruçado, em particular, sobre o tema da integração feminina nas instituições militares. É autora e organizadora de vários livros e artigos em revistas especializadas, de entre os quais podem destacar-se *Qualitative Methods in Military Studies: Research Experiences and Challenges* (London, Routledge, 2013, org. com Celso Castro); *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies* (London, Routledge, 2006 e 2008); *Women in the Military and in Armed Conflict* (Wiesbaden, VsVerlag, 2008, org. com Gerhard Kuemmel); *Mulheres em Armas: A Participação Militar Feminina na Europa do Sul* (Lisboa, Cosmos e IDN, 2002) e; *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas* (Lisboa, Cosmos, 1997).

Presentemente dirige o programa de Doutoramento em Políticas Públicas do ISCTE-IUL, coordena o grupo de investigação 'Política e Cidadania (CIES-IUL), e é vice-presidente do *Research Committee on Armed Forces and Conflict Resolution da International Sociological Association (ISA)*.

Introdução

Durante as últimas décadas do século XX a maior parte das Forças Armadas das democracias ocidentais abriu as suas fileiras à participação feminina. Às crescentes pressões sociais no sentido da efetivação da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres vieram associar-se fatores internos à própria organização militar na explicação desta mudança. Num momento em que a maioria das forças militares abandonava ou reduzia significativamente o modelo de conscrição e passava a adoptar sistemas de serviço militar voluntários e profissionalizados, as dificuldades de recrutamento passaram também a fazer-se sentir com grande (ainda que diferencial) intensidade. Em muitos casos, a abertura da instituição a categorias até então excluídas – como as mulheres ou certas minorias étnicas – constituiu uma das respostas adoptadas para fazer face ao problema.

Embora o ritmo e as modalidades de incorporação militar feminina tenham variado significativamente entre os vários países (Carreiras, 2006), em 2012 cerca de 300 000 mulheres prestavam serviço nas Forças Armadas dos países da NATO. Embora na sua maioria desempenhassem funções de apoio, muitas haviam já sido aceites em áreas operacionais.

Em Portugal, a abertura da instituição militar à integração feminina em circunstâncias de relativa paridade com os homens aconteceu a partir de 1988. Após uma década de rápido crescimento numérico, seguido de estabilização, no ano de 2015 cerca de 4000 mulheres, representando 11% dos efetivos, serviam também como voluntárias nas Forças Armadas Portuguesas, desempenhando as suas tarefas num conjunto amplo de especialidades e posições. Embora persistam importantes assimetrias de representação nos planos ocupacional e hierárquico, o aspecto mais notável neste processo é porventura o de que tal mudança na ‘paisagem social’ das Forças Armadas se concretizou na ausência de significativos debates ou controvérsia nos planos da opinião pública, da vida política ou da esfera militar.

Neste artigo analisa-se o desenvolvimento da integração de género nas Forças Armadas Portuguesas ao longo dos últimos 25 anos. Após um primeiro ponto em que se identificam os fatores que, no plano internacional, têm afetado os processos de integração militar de mulheres,

aborda-se depois com detalhe o caso Português. Começa por rever-se o contexto institucional e organizativo que enquadrou o processo para de seguida se analisar o modelo adoptado em termos da participação militar feminina. Observam-se depois diversos indicadores relativos à posição institucional das mulheres militares, designadamente a evolução registada nos níveis de representação, a distribuição funcional e hierárquica e a participação feminina em missões de paz. Finalmente, em nota conclusiva, avaliam-se perspectivas para o futuro da integração de género nas Forças Armadas Portuguesas.

Factores Condicionantes do Recrutamento Militar Feminino

O grau e amplitude da participação feminina nas Forças Armadas estão associados a um conjunto abrangente de variáveis, cujo impacto relativo se faz sentir em função das condições específicas de cada país em diferentes conjunturas históricas.

Genericamente, podem identificar-se dois tipos fundamentais de factores que se articulam para explicar, em cada caso, os ritmos e características do recrutamento feminino, bem como a definição e implementação de políticas: por um lado, factores de tipo social e cultural enquadraram o processo e em boa medida criaram as condições que o tornaram possível. Referimo-nos à transformação, acentuada a partir de meados do século XX, do modelo de participação social e política das mulheres, a sua entrada no mercado de trabalho e as pressões democráticas no sentido de valores igualitários e maior equidade; por outro lado, com uma influência bastante mais direta, transformações no seio da própria organização militar, decorrentes do final da Guerra Fria: mudanças tecnológicas, inversão do rácio entre funções de apoio e de combate, fragmentação e especialização ocupacional, fim dos exércitos de massa, constituição de forças voluntárias, profissionalização e redução dos contingentes e ainda transformação das relações de força no plano internacional. Todas estas mudanças determinaram a necessidade de pessoal mais qualificado e sublinharam a dependência da instituição militar face à sociedade em que se insere.

Se a estes aspectos associarmos as tendências para a diminuição das taxas de natalidade e a crise de legitimidade que torna o serviço militar pouco atrativo para as novas gerações, obtemos um quadro bastante completo dos condicionantes do recrutamento militar feminino.

Neste contexto, e de forma mais específica, quatro tipos de factores têm sido identificados para explicar os papéis militares das mulheres e as suas alterações: factores socioeconómicos, políticos, culturais e militares (Segal, 1995; Iskra et al., 2002).

Diversos aspectos relacionados com a estrutura social têm impacto no nível de participação feminina nas Forças Armadas. Um dos condicionantes de base refere-se às tendências demográficas e à articulação destas com a situação no mercado de trabalho. É sabido como a carência de mão-de-obra masculina funcionou historicamente como uma importante força motriz da participação feminina no mercado de trabalho nos países ocidentais. Este factor teve uma expressão idêntica no campo militar, onde a menor disponibilidade de homens significou, em geral, uma ampliação das oportunidades para as mulheres. Nas sociedades industriais avançadas elas constituíram em múltiplas circunstâncias uma importante reserva de força de trabalho, no campo civil como no campo militar. Como vimos, a participação das mulheres na economia formal durante a 1ª e sobretudo durante a 2ª Guerra Mundial, constituem elucidativos exemplos desta tendência.

Um segundo factor que, do ponto de vista da estrutura social, adquire relevância na explicação dos papéis militares das mulheres, refere-se à participação feminina no mercado de trabalho, a qual, por seu turno, é indissociável do estado da economia. O processo de crescente participação feminina na economia formal na segunda metade do século XX constituiu um dos processos com maior impacto na mudança de valores e atitudes em direção a uma maior aceitação das mulheres nas diversas áreas da vida social, tornando conseqüentemente o serviço militar mais compatível com os papéis admitidos às mulheres. O estado de contração ou expansão da economia, por seu turno, afecta diretamente o nível de participação feminina no mercado de trabalho. Alguns autores notaram que, em conjunturas de alto desemprego (sobretudo entre os jovens) a oferta de mão-de-obra masculina é também elevada e portanto decrescem as oportunidades para as mulheres (Segal, 1983). Ao contrário, em períodos de maior expansão económica e baixo desemprego assistiu-se frequentemente a uma ampliação das perspectivas para o recrutamento feminino. Essa foi, por exemplo, a situação registada nos EUA no final da década de 70 em que os níveis de desemprego baixaram. Quando esse indicador voltou a subir, o recrutamento feminino sofreu um período de estagnação.

Por seu turno, as variáveis militares têm sido consideradas fundamentais na definição dos papéis militares das mulheres. Factores como a situação em termos de segurança nacional – nível de ameaças ou natureza das missões militares – mudança tecnológica, estrutura das forças e políticas de recrutamento, têm tido um enorme impacto sobre a participação militar feminina. Independentemente da por vezes decisiva influência de variáveis macrosociais na criação das condições que justificaram o apelo militar às mulheres, ou mesmo da luta contra a discriminação ocupacional (casos do Canadá, Alemanha, Reino Unido) - as razões que, do interior da instituição militar originaram o processo, revestiram-se de uma natureza claramente pragmática e instrumental. A integração feminina aconteceu, em geral, em contextos de carência de efetivos, presente ou antecipada, de necessidade de alargar a base social de recrutamento e ‘libertar’ os homens para a primeira linha.

A natureza das missões militares parece também influir sobre a participação militar feminina. A ausência de mulheres das áreas próximas do combate faz supor que quanto maior for a relativa importância do combate, sobretudo terrestre, menor a presença feminina; contrariamente o desenvolvimento de missões de *peacekeeping* ou de missões similares às funções policiais, deveria estar associado a um maior envolvimento das mulheres. Adicionalmente, diversos aspectos relacionados com a estrutura das forças militares e respectivos sistemas de serviço militar assumem um elevado poder explicativo da variação em termos do recrutamento feminino. O final da conscrição em muitos países e o desenvolvimento de forças exclusivamente voluntárias está historicamente associado a um crescente recurso à força de trabalho feminina.

Entre os factores culturais encontra-se o processo de construção social do género e, portanto, o conjunto de concepções sobre os papéis adequados a homens e mulheres em cada sociedade. Conforme nota Segal, “a saliência concedida a determinados argumentos sobre os papéis militares das mulheres não se baseia numa realidade objectiva, mas sobretudo em valores culturais. Quando as circunstâncias se alteram, os efeitos de factos históricos passados sobre os subseqüentes papéis militares das mulheres são obscurecidos pela definição e redefinição cultural desses papéis” (Segal, 1995: 758). Mas inclui-se aqui também a configuração dominante dos valores sobre igualdade e diferença. Sociedades mais igualitárias, onde a participação social e política das mulheres se expandiu, são também sociedades mais predispostas a aceitar o

desempenho de funções militares pelas mulheres. Por outro lado, entre os factores culturais destaca-se ainda a importância dos valores relativos à família, na medida em que os papéis sociais das mulheres são em larga medida afectados pelas expectativas relacionadas com a sua dedicação na esfera familiar.

Finalmente, os factores políticos referem-se à configuração das relações civil-militares, ao regime político e respectivo quadro jurídico-institucional, à ideologia política dos vários governos e às consequentes políticas relativas às mulheres e minorias, aos níveis de representação feminina nas estruturas de poder ou ainda ao papel assumido pelos diferentes atores políticos – desde os partidos políticos aos grupos de interesse ou aos media – e à forma como estes se relacionam com a instituição militar (Iskra et al., 2002; Kummel, 2002)

Da interação destes vários factores e do seu peso variável em determinados momentos históricos resultará a configuração específica da participação militar feminina em cada sociedade. Vejamos de que forma isso aconteceu no caso Português.

Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas

Percurso Histórico

A presença feminina nas Forças Armadas Portuguesas remonta ao início da década de 1960, altura da constituição de um corpo de enfermeiras paraquedistas na Força Aérea Portuguesa. Se exceptuarmos a quase simbólica participação das enfermeiras no Corpo Expedicionário Português durante a 1ª Guerra Mundial, esta foi a primeira vez que se registou a presença feminina nas Forças Armadas Portuguesas com estatuto e formação militares. Estas mulheres iniciaram em 1961 uma participação que iria prolongar-se até 1973, desempenhando tarefas de assistência a feridos, militares e civis, durante a guerra colonial em Angola, Moçambique e Guiné. A sua missão consistia, concretamente, na evacuação de doentes e feridos da frente de combate – zonas operacionais e aquartelamentos no mato – para os hospitais de retaguarda e ocasionalmente para Lisboa. Mas estiveram também presentes na evacuação da Índia e de Timor e ministraram cursos para enfermeiros militares e cursos de socorrismo (Reis, 1978; Pinto, 1989). No primeiro ano foram brevetadas no para-quedismo e graduadas militares seis enfermeiras voluntárias. Se bem que esse número tenha vindo a am-

pliar-se nos anos seguintes, o quadro de 21 enfermeiras - 9 oficiais e 12 sargentos - nunca esteve completo, e, não obstante o aparente sucesso da iniciativa, o número total de enfermeiras graduadas não ultrapassou mesmo a meia centena ao longo dos 13 anos que durou esta participação (Reis, 1978). Apesar de se ter registado um número relativamente elevado de candidatas aos nove cursos realizados - 126 - apenas 46 obtiveram o brevet e o número máximo de enfermeiras em exercício simultâneo de funções não ultrapassou as catorze. Segundo diversos testemunhos, as dificuldades do curso e a ausência de perspectivas de futuro terão levado muitas delas a desistir ao longo das oito semanas de formação e mesmo durante o primeiro ano. O final da guerra e a instauração do regime democrático em 1974 viriam interromper a continuidade desta primeira experiência e nesse ano apenas 16 enfermeiras (8 oficiais e 8 sargentos) permaneciam no ativo. Esta descontinuidade coloca Portugal no padrão histórico modal de participação militar feminina: o seu recrutamento durante períodos de guerra, seguido pela desmobilização e retorno a papéis tradicionais no final do conflito.

O início da incorporação de mulheres em corpos mistos e com um estatuto idêntico ao dos seus pares masculinos, aconteceu apenas, e de forma relativamente inesperada, no ano de 1988, altura em que duas jovens foram aceites para o curso de pilotagem aeronáutica na Academia da Força Aérea. O recrutamento dessas duas mulheres constituiu um acontecimento singular nos registos do recrutamento militar em Portugal e, tanto do ponto de vista simbólico como prático, revestiu-se de importantes consequências. Nos anos seguintes, o número de candidatas ampliou-se significativamente, e em Janeiro de 1990, foi aprovado um diploma permitindo à Academia da Força Aérea a admissão de mulheres para diferentes áreas, tais como pilotagem, engenharia, medicina e administração. A partir desta altura, a situação modificou-se rapidamente, com a progressiva emissão de regulamentação específica fixando as classes, armas e serviços e especialidades abertas às mulheres, em cada ramo das Forças Armadas¹, elaborada na sequência da publicação da lei nº 22/91 (Lei de alteração à Lei do Serviço Militar), onde explicitamente se contemplava a emissão destes diplomas. No final de 1991, um

1. Portarias nº 1156/91 de 11/11/91 (Exército); nº 777/91 de 8/8/91 (Força Aérea); nº 163/92 de 13/3/92 (Marinha).

primeiro grupo de 56 recrutas, selecionadas entre 239 candidatas, foram admitidas à prestação voluntária do serviço militar na Força Aérea; em Março de 1992, o Exército - onde mulheres oficiais desempenhavam já funções como médicas e farmacêuticas - admitiu 34 jovens com vista ao cumprimento do serviço militar, e no mesmo ano abriu as portas da Escola de Sargentos do Exército e da Academia Militar a cadetes do sexo feminino; do mesmo modo, na Marinha foram dados em Dezembro de 1992 os primeiros passos na admissão de pessoal feminino, com o recrutamento de um primeiro contingente de 80 mulheres.

As jovens portuguesas parecem ter considerado esta uma oportunidade atrativa. Durante os anos de 1992 e 1993 cerca de 3500 mulheres apresentaram a sua candidatura aos três ramos das Forças Armadas e nos anos seguintes o número de candidatas foi sempre superior ao número daquelas efetivamente incorporadas.

O processo de equalização estatutária conheceria novos desenvolvimentos a meados da década com a abertura da Escola Naval a cadetes do sexo feminino no ano lectivo de 1994/95, e a emissão de regulamentação eliminando a interdição das armas combatentes no Exército².

Presentemente, não subsistem quaisquer limitações formais à participação de mulheres nas Forças Armadas, embora, como veremos adiante, a sua presença se concentre em áreas tradicionalmente femininas e estejam sub-representadas nos níveis hierárquicos superiores.

As Condições Sócio-institucionais no Início do Recrutamento Feminino

A abertura da instituição militar portuguesa às mulheres no início da década de 1990 veio 'regularizar' uma situação paradoxal, em que o quadro jurídico existente carecia de aplicação. Com efeito, existia desde há muito uma ampla base legal para a efetivação do acesso feminino às forças armadas, quer em termos da Constituição da República Portuguesa, quer no plano da legislação laboral, como ainda ao nível de legislação sobre defesa e serviço militar. Nestes diplomas, não apenas se consagrava a extensão da obrigação jurídica da Defesa Nacional a todos os cidadãos, independentemente do sexo, como se encontrava prevista a possibilidade de prestação voluntária do serviço militar pelas mulheres (Carrilho, 1990; Carreiras, 2004). À semelhança do que aconteceu

2. Portaria nº 238/96 de 4 de Julho.

noutras democracias ocidentais, designadamente no contexto da Europa do Sul, como nos casos de Espanha ou Itália, as contradições legais associadas à impossibilidade de acesso feminino às Forças Armadas evidenciavam-se no confronto com o ordenamento jurídico interno do país: na base do preceito constitucional relativo à paridade entre sexos, uma mulher poderia ser eleita presidente da República, competindo-lhe também, nessa medida, o comando das Forças Armadas, a presidência do Conselho Superior de Defesa Nacional ou a declaração do estado de guerra, ao mesmo tempo que se lhe interditava o acesso à organização e profissão militares.

O início do recrutamento militar feminino veio a acontecer num contexto socioinstitucional que pode considerar-se relativamente favorável. Por um lado, coincidiu com o início de um processo mais amplo visando a reestruturação e redimensionamento da instituição militar, no âmbito do qual o serviço militar foi objecto de significativas alterações; por outro lado, registava-se uma elevada receptividade social à medida, tanto no plano da opinião pública como no plano militar.

No que diz respeito ao primeiro aspecto, importa notar que entre 1989 e 2002 se verificou uma redução de 49,5% do total da força militar portuguesa, correspondendo a um decréscimo de 72085 para cerca de 36000 militares. Esta redução aconteceu por duas razões centrais: a diminuição do número de soldados conscritos – de 35760 em 1980 para 5860 em 2000 - e uma idêntica redução do pessoal do quadro permanente (Decreto-Lei nº 202/93). Esta última medida visou o reequilíbrio da pirâmide hierárquica, a qual havia sofrido uma acentuada distorção em virtude da guerra colonial (cf. Carrilho, 1994: 121/127)³. A aprovação, em 1991, da Lei nº 22/91 constituiu, adicionalmente, um passo importante na direcção da profissionalização, ao consagrar a criação de um sistema misto ‘semiprofissional’, baseado em regimes de contratos de curta duração: os regimes de ‘voluntariado’ e ‘contrato’.⁴ A tendên-

3. Com efeito, no final da guerra a pirâmide hierárquica encontrava-se quase invertida, com um excesso de pessoal nas categorias hierárquicas superiores e um claro défice nos postos de oficiais subalternos. Na medida em que o grupo dos coronéis foi o mais afectado por esta legislação (muitos deles forçados a uma reforma compulsiva) o decreto-lei ficou conhecido como ‘Lei dos coronéis’.

4. Sob este novo quadro, após 3 a 4 meses de treino inicial (SEN), os militares poderiam servir por um período de tempo até 18 meses – o regime de voluntariado – após o qual acederiam ao regime de contrato, variando este entre um mínimo de 2 e um máximo de 8 anos (posteriormente reduzido para 6).

cia para a ‘profissionalização’ viria a intensificar-se ao longo da década. A referência constitucional ao serviço militar obrigatório foi eliminada durante a revisão constitucional de 1997 e, dois anos depois, uma nova lei do serviço militar (Lei 174/99) estabeleceria aquele que pode ser considerado o maior desafio do processo de reorganização: a instituição de uma força exclusivamente voluntária em tempo de paz, processo que ficou completo em 2004 após um período de transição de 4 anos. Assim, seguindo um padrão comum a muitos outros países, o final da conscrição e o desenvolvimento de forças exclusivamente voluntárias encontra-se associado em Portugal a um crescente recurso à força de trabalho feminina.

Por outro lado, se a meados da década de 1980 os Portugueses se dividiam nitidamente quanto à oportunidade da prestação do serviço militar pelas mulheres, as opiniões evoluíram rapidamente para uma cada vez maior aceitação e uma clarificação relativamente ao tipo de recrutamento desejável. Já em 1992, mais de $\frac{3}{4}$ da população portuguesa (76.7%) considerava que as Forças Armadas deveriam aceitar a participação de mulheres (Carrilho, 1992). Destes, 86% considerava que essa participação deveria ocorrer em regime de voluntariado. Estas percentagens são particularmente significativas, sobretudo se comparadas com as que se registavam por exemplo em Espanha em idêntica ocasião, onde, não obstante o facto de as mulheres terem sido integradas nas Forças Armadas três anos antes, apenas 55% dos espanhóis se manifestava favorável à participação militar feminina (Carreiras, 2002a e 2002b). Alguns anos mais tarde, segundo uma sondagem realizada em 1999, uma significativa maioria dos portugueses não apenas aceitava o direito das mulheres a inserir-se na organização militar como defendia a igualdade de oportunidades no acesso e progressão das mulheres na carreira militar. Da mesma forma, mais de 80% aprovava que uma familiar seguisse a vida militar (Matos e Bacalhau, 2001).

As opiniões dos oficiais Portugueses eram também globalmente favoráveis. Dados disponíveis sobre as atitudes dos militares face à integração de mulheres nas Forças Armadas Portuguesas no início da década de 1990, apontavam para a existência de um ambiente favorável a essa inovação. Informação relativa uma amostra representativa dos oficiais dos três ramos das Forças Armadas, inquiridos em 1989 (Carrilho, 1990), revelava um alargado consenso. Desde logo, a esmagadora

maioria dos oficiais mostrava-se favorável à integração de mulheres (em percentagens que rondavam os 85% na Marinha e superavam os 90% nos outros ramos), bem como ao reconhecimento de condições para a sua progressão profissional. Consideravam, designadamente, que as mulheres deveriam ser integradas em unidades mistas e não apenas em unidades exclusivamente femininas e que deveriam poder aceder aos quadros de oficiais e ao quadro permanente. Menos consensual era já a questão das funções a desempenhar pelas mulheres, suscitando uma nítida divisão de opiniões entre os oficiais do Exército, onde cerca de metade considerava que as mulheres deveriam ser apenas recrutadas para os serviços, e cerca de 40% admitia que isso poderia ocorrer em todas as armas e serviços. Na Marinha, esta opinião invertia-se em idêntica proporção a favor da maior abertura de funções, enquanto na Força Aérea se reafirmava esta última posição com cerca de 2/3 das respostas positivas. Controversas eram também as questões relacionadas com a participação em combate ou em forças especiais, em que, de um modo geral, a divisão de opiniões se expressava entre grupos de idêntico peso contra e a favor. Em todo o caso, pode afirmar-se que existia uma atmosfera organizacional favorável ao processo de integração militar feminina, ou pelo menos as condições que assegurariam a ausência de sérias resistências.

O Modelo Organizacional Adotado

No início da década de 1990 nenhum documento de política relativo ao novo modelo semiprofissional que se ensaiava em Portugal, referia concretamente o recrutamento feminino. Apenas em 1998, no quadro de transição para o sistema de voluntariado, e em vésperas da promulgação de uma nova lei do Serviço Militar (Lei 174/99) a necessidade de recrutar mulheres foi, pela primeira vez, incluída como objectivo relevante num discurso oficial. Um aumento significativo do número de mulheres foi considerado um importante elemento para o sucesso do novo modelo: “A adesão voluntária de mulheres às Forças Armadas vai alargar substancialmente, o universo de recrutamento, sendo previsível um acréscimo destes efetivos em serviço na instituição militar” (MDN, 1998: 14). Os responsáveis políticos pareciam ter tomado consciência da importância do recrutamento feminino com vista a suprir as necessidades da futura força voluntária, tendo sido estabelecido um objectivo de recrutamento de 8% a 10%. A natureza instrumental desta decisão

era clara no texto da lei, o qual realçava explícita e exclusivamente os aspectos funcionais da participação feminina.

Embora com ritmos desiguais segundo os ramos, o processo de integração feminina desenvolveu-se de forma contingente, marcado pela tensão entre a necessidade de rapidamente dar expressão prática à legislação entretanto produzida, o que significava acelerar a efetiva incorporação de mulheres, e a complexidade das tarefas de adaptação e reorganização interna, passíveis de garantir as condições mínimas à sua integração no espaço militar. Não apenas não foram realizados estudos preparatórios fundamentados, como não foram esboçadas, em sede do poder político e de forma centralizada, medidas ou diretivas específicas relativamente à presença de mulheres nas Forças Armadas⁵.

A condução do processo de tomada de decisão em matéria relativa à integração feminina assentou assim numa base ad hoc. Poderemos mesmo, com maior precisão, identificar um modelo caracterizado pela prevalência de uma atitude reativa por parte dos serviços quando confrontados com os problemas mais urgentes associados à presença feminina: fardamento e equipamento, instalações, adequação de tabelas de requisitos físicos, adaptação dos programas de instrução, elaboração de normas relativas às situações de gravidez e maternidade etc.

Por outro lado, o facto de competir a cada ramo, em observância da legislação geral, o estabelecimento das condições específicas de recrutamento e prestação do serviço pelo pessoal feminino, fez com que as soluções encontradas, correspondessem mais a exigências pragmáticas imediatas que a uma definição institucional integrada e coerente sobre o modelo a seguir. A remissão para cada um dos ramos das responsabilidades pela definição das condições de acesso e implementação do recrutamento feminino não poderia pois deixar de gerar algumas incongruências e medidas estritamente casuísticas na resposta a problemas que as circunstâncias foram revelando. Os procedimentos adoptados caracterizaram-se, assim, em diferentes momentos, por uma atitude de

5. Na realidade, muitos dos responsáveis políticos e militares com os quais tivemos oportunidade de conversar sobre este tema ao longo dos anos, reconhecem a ausência de planeamento integrado e definição atempada de políticas. Saliente-se, no entanto, a constituição de um grupo ministerial de acompanhamento do processo, integrando representantes do MDN, Exército, Marinha e Força Aérea, mas cujas competências, recursos e capacidade efetiva de atuação poderão considerar-se bastante limitados face às exigências de semelhante tarefa.

manifesta precaução, acompanhada pela consciência da necessidade de sistematicamente proceder a alterações e ajustamentos que as primeiras fases da experiência mostrassem impor-se. Um dos mais elucidativos exemplos deste pragmatismo *ex-post* refere-se à forma como se abordou o problema das especialidades que deveriam ser abertas às mulheres. Considerações práticas – mesmo se acompanhadas por ambíguas justificações como a ‘facilidade da integração feminina’ – estiveram na base da escolha de funções de apoio (Carreiras, 1997). Frequentemente, o número de vagas disponibilizadas para o pessoal feminino ou mesmo o seu acesso a determinadas funções foi apenas determinado por condições materiais e circunstanciais, tais como a existência de alojamentos e condições sanitárias adequadas. Curiosamente, este mesmo padrão viria a justificar a relativamente surpreendente eliminação, em 1996, das restrições existentes no acesso feminino às armas combatentes no Exército. De acordo com o testemunho de oficiais responsáveis na Academia Militar, esta abertura legislativa resultou da prévia aceitação de uma mulher para o curso de Artilharia nessa Academia. Uma vez mais, portanto, a legislação teve que ajustar-se à realidade.

Não obstante estas constatações, o modelo de *pragmatismo ex-post* parece ter funcionado eficazmente. Embora convivendo com várias disfuncionalidades, os ramos demonstraram uma notável capacidade de ajustar-se à nova situação e de identificar rapidamente soluções adequadas aos problemas mais imediatos. Isto pode explicar simultaneamente o fácil início do processo e o ‘eclipse’ que o tema viria a sofrer ao nível da atenção pública, alguns anos mais tarde (Carreiras, 2002a; 2002b).

Progressivamente, todos os ramos foram alargando o conjunto de áreas e especialidades abertas às mulheres (sendo a Força Aérea o ramo pioneiro e a Marinha o mais ‘prudente’), incluindo a abertura das academias e escolas superiores militares.

Desta forma, em 2012, passadas mais de duas décadas, as mulheres seguiam uma formação integrada (embora sujeitas a distintas tabelas de avaliação e treino físico), podiam aceder a todos os níveis hierárquicos e estavam sujeitas aos mesmos critérios de promoção e progressão profissional que os seus companheiros. Na prática, porém, não haviam ainda sido colocadas em muitas das funções de tipo mais operacional ou próximas do combate, permaneciam sub-representadas nos escalões hierárquicos superiores e no quadro permanente. Vejamos, em concreto a expressão destas diferentes situações.

Situação das Mulheres Militares em Perspetiva Comparada

Apesar de ter iniciado o recrutamento feminino mais tarde que a maioria dos seus parceiros da NATO, Portugal fez notáveis progressos em termos da representação de mulheres nas forças armadas. Os dados permitem sublinhar a amplitude do nível global de representação em relação a esse universo de referência (Quadro 1).

Quadro 1 - Percentagem de mulheres nas Forças Armadas dos países da NATO (2013)

Albânia	7.8
Alemanha	9.7
Bélgica	7.6
Bulgária	14.4
Canadá	14
Croácia	9.23
Dinamarca*	6.3
Eslováquia	9
Eslovénia	13.5
Espanha	12.3
Estados Unidos*	14
Estónia	10.9
França	15.1
Grécia	Na
Holanda*	9
Hungria*	20
Itália	3.8
Letónia	16.3
Lituânia	10.9
Luxemburgo**	4.9
Noruega	Na
Polónia	2.5
Portugal	12.7
Reino Unido*	9.7
República Checa	13.7
Roménia	4.9
Turquia	na

Fonte: Annual Reports 2013 – NATO Committee on Gender Perspectives http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_101371.htm

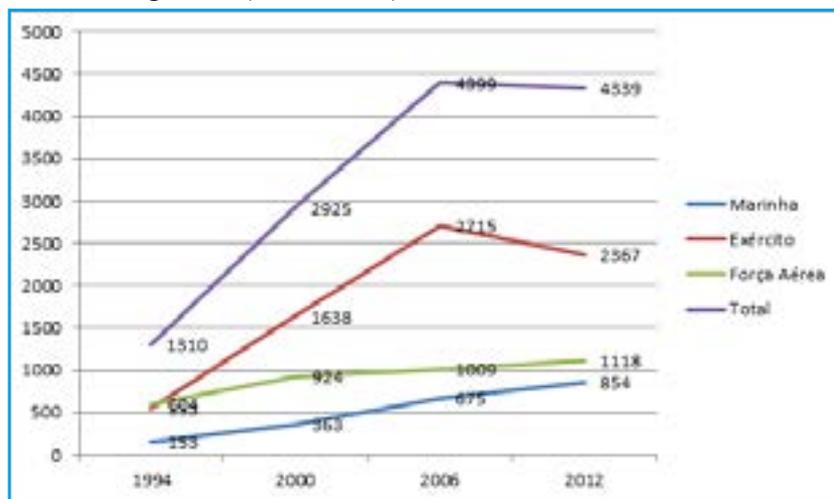
na – dados não disponíveis

*Dados referem-se a 2011

** Dados referem-se a 2010

A evolução do número de mulheres foi constante nas duas primeiras décadas da integração (1990-2010), o que, associado à redução dos efetivos globais das forças armadas, veio a traduzir-se num crescimento acentuado dos níveis percentuais de representação feminina: se em 1994 as 1.300 militares portuguesas representavam ainda uma percentagem residual, em 2006, o contingente feminino das Forças Armadas Portuguesas atingia as 4399 mulheres, representando 12% dos efetivos militares do país. Nos últimos anos, contudo, desenha-se uma tendência de estabilização e mesmo um decréscimo significativo, afetando em particular o Exército. Em 2012 existiam 4339 mulheres nas Forças Armadas Portuguesas, representando cerca de 11% do total de militares⁶ (figura 1).

Figura 1 - Evolução do número de mulheres militares nas Forças Armadas Portuguesas (1994-2012)



Fonte: Ministério da Defesa Nacional

Este decréscimo não deixa de ser surpreendente se considerarmos as orientações existentes no sentido do aumento do número de mulheres no âmbito da implementação da resolução 1325 do Conselho de Segurança das nações Unidas e da existência de um Plano Nacional de Ação

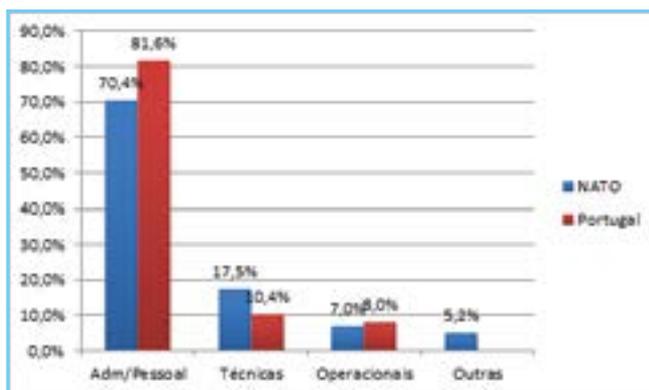
6. Dados também disponíveis em <http://www.igualdade.gov.pt>

para a sua implementação⁷.

Para além disto, importa registar a assimetria entre ramos: as mulheres constituíam 8% dos militares da Marinha, 12% do Exército e 15% da Forças Aéreas. Da mesma forma, existia uma diferença importante no que diz respeito à forma de prestação do serviço, já que elas representavam 18% dos militares em regime de voluntariado e regime de contrato (regimes de curta duração) e apenas 6% dos militares do Quadro Permanente.

Se, do ponto de vista legal, não persistiam restrições ao envolvimento de mulheres em situações de maior operacionalidade, era ainda muito limitada a representação feminina nestas áreas. Embora não existam dados recentes sobre tal distribuição, estudos realizados num passado recente (Carreiras, 2006) mostram que mais de dois terços (81,6%) das mulheres militares se concentravam em funções de saúde e em funções de apoio (pessoal, administração, logística), 10,4% em áreas técnicas (engenharia e comunicações) e apenas 8% ocupava posições em especialidades mais operacionais ou nas armas combatentes (artilharia, infantaria, cavalaria). A figura 2 apresenta essa distribuição, comparando-a com dados relativos ao universo NATO nesse mesmo ano (figura 2).

Figura 2 - Distribuição ocupacional das mulheres militares na NATO e em Portugal (2000)



Fontes: Annual Reports – NATO Committee on Gender Perspectives; Carreiras (2006)

Nota: percentagens por relação ao total de mulheres

Um dado interessante no que respeita às funções desempenhadas pelas mulheres, diz contudo respeito ao seu envolvimento em missões in-

7. Sobre esta resolução, ver por exemplo <http://www.peacewomen.org>

ternacionais de paz. Dados relativos à presença de mulheres neste tipo de operações nalguns países do universo NATO mostram que Portugal atinge um patamar de representação muito significativo na comparação com outros países (quadro 2)

Quadro 2 – Percentagem de mulheres em operações de apoio à paz (NATO- 2010)

País	% mulheresemoperações
Alemanha	5.2
Bélgica	3.9
Bulgária	5.5
Canadá	10
Dinamarca	4.7
Eslovénia	10.1
Espanha	10.3
Holanda	12.0
Itália	3.3
Lituânia	5.6
Luxemburgo	2.8
Polónia	2.2
Portugal	7.9
RepúblicaCheca	6.2

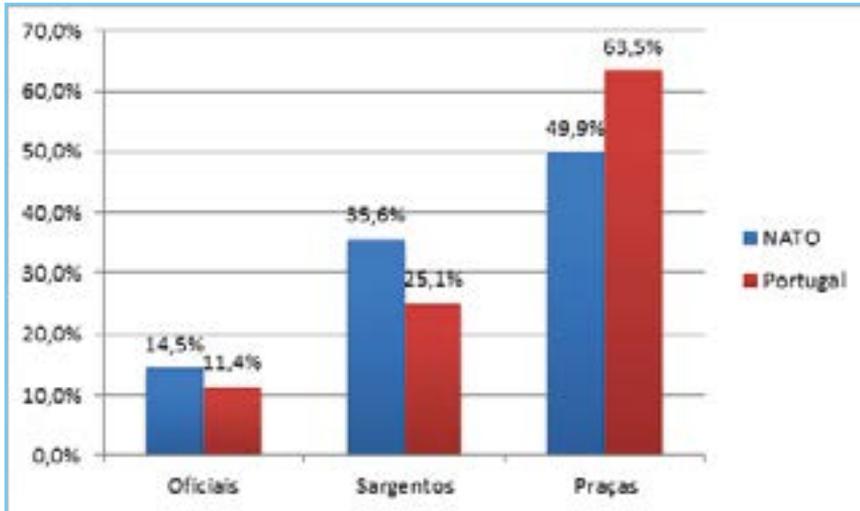
Fonte: Relatórios anuais – NATOCommitteeonGender Perspectives (2011)

http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_50327.htm

No que diz respeito à representação hierárquica, cerca de metade do total de mulheres militares na NATO (49,9%) estavam concentradas na categoria de praças, 36% eram sargentos e 15% pertenciam à categoria de oficiais. Em Portugal, as percentagens ampliavam-se entre as praças (63,5%) e reduziam-se entre sargentos (25,1%) e oficiais (11,4%) (figura 3).

Ao contrário do que sucedia com a representação ocupacional, a distribuição feminina pelas várias categorias hierárquicas era bastante mais equilibrada quando comparada com a da estrutura organizativa, ou seja, com a distribuição do conjunto de efetivos (homens e mulheres) pelas várias categorias hierárquicas: embora em termos absolutos as mulheres se encontrassem sobre-representadas na categoria de praças, elas estavam apenas ligeiramente sub-representadas nas categorias de oficiais e sargentos.

Figura 3 - Distribuição hierárquica das mulheres militares na NATO e em Portugal (%) (2000)



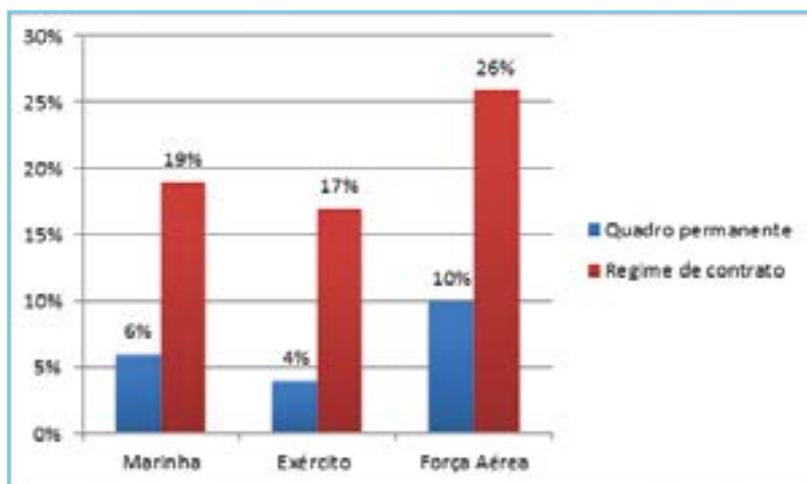
Fontes: Annual Reports – NATO Committee on Gender Perspectives; Carreiras (2006)

Nota: percentagens por relação ao total de mulheres

Contudo, as percentagens relativas dentro de cada categoria hierárquica (e já não relativamente ao total de mulheres) apontavam para uma outra realidade. Devido ao seu reduzido número absoluto as mulheres eram extremamente minoritárias nas várias categorias: em média, nos países NATO, elas constituíam 6,9% das oficiais, 7,0% dos sargentos e 8,1% das praças. Importa notar que, ao contrário da ideia comum de que a representação feminina é comparativamente mais limitada na categoria de oficiais que entre as praças, os dados mostram que não existia uma grande assimetria entre essas situações. Em Portugal, esta distribuição era, contudo, mais assimétrica, pois os mesmos valores revelavam uma sobre-representação na categoria de praças (13,4%) e uma sub-representação entre os oficiais e sargentos (4,7% e 4,3% respectivamente). Por outro lado, no ano que aqui se toma como referência para a comparação internacional (2000), para além de se concentrarem na base da hierarquia, verificava-se que, do ponto de vista da situação contratual, a presença de mulheres era ainda relativamente insignificante ao nível dos quadros permanentes, e superior à média entre o pessoal não permanente. No que se refere ainda a este indicador, dados disponíveis já relativos a 2012, apontavam claramente para a existência

de uma desproporção, já que as percentagens de mulheres no regime de contrato excediam significativamente as registadas na estrutura permanente dos vários ramos (figura 4).

Figura 4 - Percentagem de mulheres nas Forças Armadas Portuguesas por situação contratual e ramo (2012)



Fonte: Ministério da Defesa

Nota: percentagens relativas ao total em cada categoria

Em 2012, os postos mais elevados ocupados por mulheres eram os de capitão-de-fragata na Marinha e Tenente-Coronel no Exército e Força Aérea.

Em síntese, se compararmos Portugal com países com uma mais longa experiência de participação feminina, apesar das diferenças salientadas, encontramos padrões semelhantes em termos de: a) tendência para a eliminação formal de restrições ao acesso feminino a funções militares b) níveis de representação globalmente limitados, embora, neste caso, resultantes de um rápido crescimento seguido de estabilização; c) subrepresentação feminina em níveis hierárquicos superiores e em especialidades ligadas ao desempenho da missão central das forças armadas; d) clara sobrerrepresentação em áreas tradicionalmente “femininas”.

Nota Conclusiva

Em meados da segunda década do século XXI, a presença militar feminina nas Forças Armadas Portuguesas constituía uma realidade rela-

tivamente consolidada. Os principais desafios e obstáculos ao desenvolvimento do processo de integração decorrem da configuração específica que em Portugal assumem alguns dos factores que historicamente contribuíram para a ampliação ou restrição dos papéis militares femininos.

No plano organizacional, as perspectivas das mulheres na instituição aparecem condicionadas por pressões de sinal contrário; por um lado, um conjunto de constrangimentos existentes em termos de recrutamento e retenção de contratados poderão vir a ampliar a proporção de mulheres na base de recrutamento; esta situação, associada a pressões políticas no sentido da implementação do Plano Nacional de Ação para implementação da Resolução 1325 do CSNU, em que se define claramente o aumento do número e representação de mulheres como objetivo, apontaria para uma expansão das oportunidades para a participação feminina (apesar de, como vimos, isto não ter acontecido ainda). Por outro lado, a diminuição de efetivos que tem vindo a afetar em particular os contratados, os efeitos da crise económica que o país atravessa ou a significativa redução da presença militar portuguesa em operações internacionais de apoio à paz (Carreiras, 2014), poderão funcionar como travões a essa expansão. Da mesma forma, persiste a ausência de políticas claras de acompanhamento e monitorização do processo de integração. Isto é particularmente sensível em áreas que reconhecidamente provocam erosão nos níveis de empenhamento das mulheres militares, ou que entre elas motivam elevada atrição, como é o caso da conciliação entre família e profissão.

No plano cultural, a persistência de resistências ao envolvimento das mulheres em atividades militares, especialmente em sectores mais operacionais, é ainda uma realidade a enfrentar, tanto pelas mulheres como pelos responsáveis e decisores militares. Os dados acima apresentados relativamente a níveis elevados de aceitação da presença feminina nas Forças Armadas no início do processo não poderão deixar de ser confrontados com outros disponíveis posteriormente, e que sugerem menor optimismo. Embora concernentes a um grupo particular, dados obtidos num inquérito sociológico aos militares portugueses participantes nas operações IFOR e SFOR na Bósnia-Herzegovina realizado em 1997 (Carreiras, 1999), mostravam que perto de 3/4 dos militares inquiridos considerava que a presença de mulheres nas Forças Armadas apresentava mais desvantagens que vantagens para a instituição. Essa percen-

tagem era apenas ligeiramente superior à metade no caso dos oficiais (54.3%), ampliando-se depois para 3/4 no caso dos sargentos (74.3%) e praças (75.4%).

Por outro lado, uma análise de entrevistas conduzidas em 2000 a um conjunto alargado de homens e mulheres oficiais dos três ramos das forças armadas, no âmbito de uma pesquisa comparativa abrangendo o universo dos países da NATO apontava também para a persistência de tensões (Carreiras, 2006). O mesmo padrão foi detetado num trabalho mais recente de acompanhamento de um contingente português na KFOR (Carreiras, 2011). Quando solicitados a manifestarem a sua opinião sobre a presença de militares mulheres nas Forças Armadas, 40,5% destes militares afirmou que tal presença não traz vantagens nem desvantagens para a Instituição, 28% considerou que traz mais desvantagens, 20,5% mais vantagens e 11% não tinha opinião.

Essa análise confirma genericamente as conclusões de outros trabalhos, realizados em Portugal e a nível internacional, que sublinham os efeitos negativos da sub-representação numérica e da ‘intrusividade’ sentidos pelas mulheres quando posicionadas em situações atípicas: pressões no desempenho (devidas a excessiva visibilidade), isolamento social (reforço da diferença), e estereotipização de papéis.

Da evolução dos vários indicadores analisados e do equilíbrio entre forças de sinal contrário parece pois vir a decorrer o futuro da presença de mulheres e da integração de género nas Forças Armadas Portuguesas.

Bibliografia

- Carreiras, Helena (1997). *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*. Lisboa: Cosmos.
- Carreiras, Helena (1999). “O Que Pensam os Militares Portugueses do Peacekeeping?”. *Estratégia*, 14, 65-95.
- Carreiras, Helena (2002a). “Women in the Portuguese Armed Forces: From Visibility to Eclipse”. *Current Sociology*, 50 (5), 687-714.
- Carreiras, Helena (2002b). *Mulheres Em Armas: a Participação Militar Feminina na Europa do Sul*. Lisboa: Cosmos/IDN.
- Carreiras, Helena (2002c). “As Mulheres e a Guerra”. In Nuno Severiano Teixeira e Themudo Barata (Eds.), *Nova História Militar de Portugal* (pp.174-238). Lisboa: Círculo de Leitores.

- Carreiras, Helena (2006). *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies*. London: Routledge.
- Carreiras, Helena (2011). Relatório do Projeto “As Forças Armadas Portuguesas após a Guerra Fria” (Projecto PTDC/SDE/70916/2006). Lisboa: CIES.
- Carreiras, Helena (2014). “The Sociological Dimension of External Military Interventions: the Portuguese Military Abroad”. *Portuguese Journal of Social Science*, 13 (2), 129-149.
- Carrilho, Maria (1990). *As Mulheres e a Defesa Nacional*. Lisboa: CCF.
- Carrilho, Maria (1992). *Defesa e Segurança na Opinião Pública Portuguesa*. Lisboa: Bertrand e Instituto da Defesa Nacional.
- Carrilho, Maria (1994). *Democracia e Defesa: Sociedade, Política e Forças Armadas em Portugal*. Lisboa: D. Quixote.
- Iskra, Darlene, Stephen Trainor, Marcia Leithauser, Mady W. Segal (2002). “Women’s Participation in Armed Forces Cross-Nationally: Expanding Segal’s Model”. *Current Sociology*, 50 (5), 771-797.
- Kummel, Gerhard (2002). “When Boy Meets Girl: The ‘Feminization’ of the Military: An Introduction also to be Read as a Postscript”. *Current Sociology* nº50 (5), 615-639.
- Matos, Luis Salgado e Mário Bacalhau (2001). *As Forças Armadas em Tempo de Mudança: Uma Sondagem à Opinião Pública em Vésperas do Século XXI*. Lisboa: Cosmos/IDN.
- Ministério da Defesa Nacional (1998). *A Defesa Nacional e a Profissionalização das Forças Armadas*. Lisboa: MDN.
- Moskos, Charles, Jay Williams, David R. Segal (Eds.) (2000). *The Post Modern Military*. New York: Oxford University Press.
- NATO. *NATO Committee on Gender Perspectives – Annual Reports (2000-2013)*.
- Pinto, J. M. S. (1989). “Um Exemplo de Integração de Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas: As Enfermeiras Paraquedistas nas Guerras de África”. In CCF, *As Mulheres, A Identidade Cultural e a Defesa Nacional*. Cadernos Condição Feminina, 29, 189-195.
- Reis, Ivone (1978). “O Serviço Militar Feminino”. *Baluarte*, 8, 14-17.
- Segal, Mady W. (1995). “Women’s Military Roles Cross-Nationally: Past, Present and Future”. *Gender and Society*, 9 (6), 757-775.
- Segal, Mady W. (1999). “Gender and the Military”. In Chafetz, Janet S. (Ed.), *Handbook of the Sociology of Gender* (pp. 563-581). New York: KluwerAcademic/PlenumPublishers.

República de Portugal

Instituto de Defensa Nacional

Mayor General

Vítor Rodrigues Viana

Versión en Castellano

República de Portugal





La integración de Género en las Fuerzas Armadas Portuguesas, 1990-2015

Helena Carreiras¹

Resumen

En este texto se analiza el proceso de la integración de género en las Fuerzas Armadas Portuguesas a lo largo de los últimos 25 años. Tras un primer punto en que se identifican los factores que, en plano internacional, tienen afectado la integración militar de mujeres, se aborda con detalle el caso portugués. Comienza por verse el contexto socio-institucional y organizativo que encuadró el proceso para analizar, el modelo adoptado de la participación militar femenina. Se observa después, en perspectiva comparada, diversos indicadores, relativos a la posición institucional de las mujeres militares, en cuanto a la evolución registrada de los niveles de representación, distribución funcional, jerárquica y la participación en misiones de paz. Finalmente, en nota conclusiva, se evalúan perspectivas para el futuro de la integración de género en las Fuerzas Armadas Portuguesas.

1. Helena Carreiras es profesora en la Escuela de Sociología y Políticas Públicas del ISCTE-IUL e investigadora del CIES-IUL. Es licenciada y mestre en Sociología por el ISCTE-IUL, y doctora en Ciencias Sociales y Políticas (2004) por el Instituto Universitario Europeo de Florencia. Fue Visiting Scholar en el departamento de Women's Studies en la Universidad de California en Berkeley (1999) y Visiting Professor de la Universidad de Georgetown en Washington DC (2014). Entre 2010 y 2012 fue subdirectora del Instituto de Defensa Nacional de Portugal.

Abstract

This paper addresses the gender integration process in the Portuguese Armed Forces during the past 25 years. After identifying the factors that affect women's military roles cross-nationally, it develops a more detailed analysis of the Portuguese case. A first section reviews the social and institutional contexts at the start of women's recruitment and then focus on the organizational model that was adopted. This is followed by a comparative analysis of empirical indicators regarding the institutional position of military women in terms of levels of representation, occupational and hierarchical distributions and participation in peacekeeping missions. Finally, a conclusive note draws some perspectives for the future of gender integration in the Portuguese Armed Forces.

Durante las últimas décadas del siglo XX la mayor parte de las Fuerzas Armadas de las democracias occidentales abrió sus filas a la participación femenina. Debido a las crecientes presiones sociales, en torno al sentido de la efectividad de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres vinieron a asociarse factores internos a la propia organización militar para este cambio. En un momento en que la mayoría de las fuerzas militares abandonaban o reducían significativamente el modelo de conscripción y pasaba a adoptar sistemas de servicio militar voluntarios y profesionalizados, las dificultades de reclutamiento pasaron a hacer difíciles. Por ello, en muchos casos, se abre la apertura de la institución a categorías que hasta entonces, estaban excluidas – como el de las mujeres o ciertas minorías étnicas – Constituyo una de las respuestas adoptadas para hacer fase al problema. Aunque el ritmo y las modalidades de incorporación militar femenina tengan variado significativamente entre los varios países (Carreiras, 2006), en 2012, cerca de 300 000 mujeres prestaban servicio en las Fuerzas Armadas de los países de la NATO. Aunque en su mayoría desempeñaran funciones de apoyo, muchas habían ya sido aceptas en áreas operacionales.

En Portugal, la apertura de la institución militar a la integración femenina en circunstancias de relativa paridad con los hombres aconteció a partir de 1988. Tras una década de rápido crecimiento numérico, seguido de estabilización, en el año de 2015 cerca de 4000 mujeres,

representando un 11% de los efectivos, servían también como voluntarias en las Fuerzas Armadas Portuguesas, desempeñando sus tareas en un conjunto amplio de especialidades y posiciones. Aunque persistan importantes asimetrías de representación en los planes ocupacional y jerárquico, el aspecto más notable en este proceso es el de el ‘paisaje social’ de las Fuerzas Armadas se concretizó en la ausencia de significativos debates o controversia en los planes de la opinión pública, de la vida política o de la esfera militar.

En este artículo se analiza el desarrollo de la integración de género en las Fuerzas Armadas Portuguesas a lo largo los últimos 25 años. Tras un primer punto en que se identifican los factores que, en el plano internacional, han afectado los procesos de integración militar de mujeres, se aborda después con detalle el caso portugués. Empieza por reverse el contexto institucional y organizativo que encuadró el proceso para a continuación analizarse el modelo adoptado en términos de la participación militar femenina. Se observan después diversos indicadores relativos a la posición institucional de las mujeres militares, designadamente la evolución registrada en los niveles de representación, la distribución funcional y jerárquica y la participación femenina en misiones de paz. Finalmente, en nota conclusiva, se evalúan perspectivas para el futuro de la integración de género en las Fuerzas Armadas Portuguesas.

Factores Condicionantes del Reclutamiento Militar Femenino

El grado y amplitud de la participación femenina en las Fuerzas Armadas están asociados a un conjunto abaragente de variables, cuyo impacto relativo se hace sentir en función de las condiciones específicas de cada país en diferentes conjunturas históricas.

Genéricamente, pueden identificarse dos tipos fundamentales de factores que se articulan para explicar, em cada caso, los ritmos y características del reclutamiento femenino, bien como la definición e implementación de políticas: por un lado, factores de tipo social y cultural encuadraron el proceso y en buena medida crearon las condiciones que lo hicieron posible. Nos referimos a la transformación, acentuada a partir de mediados del siglo XX, del modelo de participación social y política de las mujeres, su entrada en el mercado de trabajo y las presiones democráticas en el sentido de valores igualitarios y mayor equidade; por otro lado, con una influencia bastante más directa, trans-

formaciones en el seno de la propia organización militar, como consecuencia del final de la Guerra Fría: cambios tecnológicos, vuelco de la proporción entre funciones de apoyo y de combate, fragmentación y especialización ocupacional, fin de los ejércitos de masa, constitución de fuerzas voluntarias, profesionalización y reducción de los contingentes y todavía transformación de las relaciones de fuerza en el plan internacional. Todos estos cambios determinaron la necesidad de personal más calificado y subrayan la dependencia de la institución militar ante la sociedad en que se inserta.

Si a estos aspectos asociamos las tendencias para la disminución de las tasas de natalidad y la crisis de legitimidad que hace el servicio militar poco atractivo para las nuevas generaciones, obtenemos un cuadro bastante completo de los condicionantes del reclutamiento militar femenino.

En este contexto, y de forma más específica, cuatro tipos de factores han sido identificados para explicar los papeles militares de las mujeres y sus alteraciones: factores socioeconómicos, políticos, culturales y militares (Segal, 1995; Iskra, 2002).

Diversos aspectos relacionados con la estructura social tiene impacto en el nivel de participación femenina en las Fuerzas Armadas. Uno de los condicionantes de base se refiere a las tendencias demográficas y a la articulación de estas con la situación el mercado de trabajo. Es sabido cómo la carencia de mano-de-obra masculina funcionó históricamente como una importante fuerza motriz de la participación femenina en el mercado de trabajo en los países occidentales. Este factor tuvo una expresión idéntica en el campo militar, donde la menor disponibilidad de hombres significó, en general, una ampliación de las oportunidades para las mujeres. En las sociedades industriales avanzadas constituyeron en múltiples circunstancias una importante reserva de fuerza de trabajo, en el campo civil como el campo militar. Como hemos visto, la participación de las mujeres en la economía formal durante la 1ª y sobre todo durante la 2ª Guerra Mundial, constituyen elucidativos ejemplos de esta tendencia.

Un segundo factor que, del punto de vista de la estructura social, adquiere relevancia en la explicación de los papeles militares de las mujeres, se refiere a la participación femenina en el mercado de trabajo, la cual, por su turno, es indisociable del estado de la economía. El proceso de creciente participación femenina en la economía formal en la

segunda mitad del siglo XX constituyó uno de los procesos con mayor impacto en el cambio de valores y actitudes hacia una mayor aceptación de las mujeres en las diversas áreas de la vida social, tornando consecuentemente el servicio militar más compatible con los papeles admitidos a las mujeres. El estado de contracción o expansión de la economía, por su turno, afecta directamente el nivel de participación femenina en el mercado de trabajo. Algunos autores notaron que, en conjunturas de alto desempleo (sobre todo entre los jóvenes) la oferta de mano-de-obra masculina es también elevada y por lo tanto decrecen las oportunidades para las mujeres (Segal, 1983). Al contrario, en períodos de mayor expansión económica y bajo desempleo se asistió frecuentemente a una ampliación de las perspectivas para el reclutamiento femenino. Esa fue, por ejemplo, la situación registrada en EUA en el final de la década de 70 en que los niveles de desempleo bajaron. Cuando ese indicador volvió a subir, el reclutamiento femenino sufrió un período de estancación.

Por ello, las variables militares han sido consideradas fundamentales en la definición de los papeles militares de las mujeres. Factores como la situación en términos de seguridad nacional – nivel de amenazas o naturaleza de las misiones militares – cambio tecnológico, estructura de las fuerzas y políticas de reclutamiento, han sido un enorme impacto sobre la participación militar femenina. Independientemente de la por veces decisiva influencia de variables macrosociales en la creación de las condiciones que justificaron el apelo militar a las mujeres, o mismo de la lucha en contra la discriminación ocupacional (casos de Canadá, Alemania, Reino Unido) - las razones que, del interior de la institución militar originaron el proceso, se revistieron de una naturaleza claramente pragmática e instrumental. La integración femenina aconteció, en general, en contextos de carencia de efectivos, presente o anticipada, la necesidad de alargar la base social de reclutamiento y ‘libertar’ los hombres para la primera línea.

La naturaleza de las misiones militares parece también influir sobre la participación militar femenina. La ausencia de mujeres de las áreas próximas del combate hace suponer que cuanto más grande es la relativa importancia del combate, sobre todo terrestre, menor el presencia femenina; contrariamente el desarrollo de misiones de peacekeeping o de misiones similares a las funciones policiales, debería estar asociado a un mayor involucramiento de las mujeres. Adicionalmente, diversos aspectos relacionados con la estructura de las fuerzas militares y respec-

tivos sistemas de servicio militar asumen un elevado poder explicativo de la variación en términos del reclutamiento femenino. El final de la conscripción en muchos países y el desarrollo de fuerzas exclusivamente voluntarias está históricamente asociado a un creciente recurso a la fuerza de trabajo femenina.

Entre los factores culturales se encuentra el proceso de construcción social del género y, por lo tanto, el conjunto de concepciones sobre los papeles adecuados a hombres y mujeres en cada sociedad. Según nota Segal, “el destaque regalado a determinados argumentos sobre los papeles militares de las mujeres no se basa en una realidad objetiva, pero sobre todo en valores culturales. Cuando las circunstancias se alteran, los efectos de hechos históricos pasados sobre los subsecuentes papeles militares de las mujeres son oscurecidos por la definición y redefinición cultural de esos papeles” (Segal, 1995: 758). Pero se incluye aquí también la configuración dominante de los valores sobre igualdad y diferencia. Sociedades más igualitarias, donde la participación social y política de las mujeres se expandió, son también sociedades más predisuestas a aceptar el desempeño de funciones militares por las mujeres. Por otro lado, entre los factores culturales se destaca todavía la importancia de los valores relativos a la familia, en la medida en que los papeles sociales de las mujeres son en larga medida afectados por las expectativas relacionadas con su dedicación en la esfera familiar.

Finalmente, los factores políticos se refieren a la configuración de las relaciones civil-militares, al régimen político y respectivo cuadro jurídico-institucional, a la ideología política de los varios gobiernos y las consecuentes políticas relativas a las mujeres y minorías, a los niveles de representación femenina en las estructuras de poder o todavía al papel asumido por los diferentes actores políticos – desde los partidos políticos a los grupos de interés o a los media (prensa) – y a la forma como éstos se relacionan con la institución militar (Iskra et al., 2002; Kummel, 2002)

De la interacción de estos varios factores y de su peso variable en determinados momentos históricos resultará la configuración específica de la participación militar femenina en cada sociedad. Veamos de que forma eso aconteció en el caso Portugués.

Mujeres en las Fuerzas Armadas Portuguesas

Recorrido Histórico

La presencia femenina en las Fuerzas Armadas Portuguesas remonta al inicio de la década de 1960, con la constitución de un cuerpo de enfermeras paracaidistas en la Fuerza Aérea Portuguesa. Exceptuamos la casi simbólica participación de las enfermeras en el Cuerpo Expedicionario Portugués durante la 1ª Guerra Mundial, ésta fue la primera vez que se registró la presencia femenina en las Fuerzas Armadas Portuguesas con estatuto y formación militar. Estas mujeres iniciaron en 1961 una participación que iría a prolongarse hasta 1973, desempeñándose en tareas de auxilio a heridos, militares y civiles, durante la guerra colonial en Angola, Mozambique y Guinea. Su misión consistía, concretamente, en la evacuación de enfermos y heridos del frente de combate – zonas operacionales y acuartelamientos en el monte – para los hospitales de retaguardia y ocasionalmente para Lisboa. Pero estuvieron también presentes en la evacuación de India y de Timor y ministraron cursos para enfermeros militares y cursos de socorrismo (Reis, 1978; Pinto, 1989). En el primer año fueron preparadas en paracaidismo y graduadas militares seis enfermeras voluntarias. Si bien que ese número haya venido a ampliarse en los años siguientes, el cuadro de 21 enfermeras - 9 oficiales y 12 sargentos - nunca estuvo completo, sin embargo el aparente suceso de la iniciativa, el número total de enfermeras graduadas no pasó mismo a medio centenar a lo largo de los 13 años que duró esta participación (Reis, 1978). A pesar de haberse registrado un número relativamente elevado de candidatas a los nueve cursos realizados solamente 46 obtuvieron o brevet y el número máximo de enfermeras en ejercicio simultáneo de funciones no fue más allá de las catorce. Según diversos testigos, las dificultades del curso y la ausencia de perspectivas de futuro han llevado muchas de ellas a desistir a lo largo de las ocho semanas de formación y así mismo durante el primer año. El final de la guerra y la instauración del régimen democrático en 1974 vendrían a interrumpir la continuidad de esta primera experiencia y en ese año solamente 16 enfermeras (8 oficiales y 8 sargentos) permanecían en lo activo. Esta falta de continuidad coloca Portugal en el estándar histórico modal de participación militar femenina: su reclutamiento durante períodos de guerra, seguido por la desmovilización y regreso a papeles tradicionales en el final del conflicto.

El inicio de la incorporación de mujeres en cuerpos mixtos y con un estatuto idéntico al de sus pares masculinos, aconteció solamente, y de forma relativamente inesperada, en el año de 1988, dos jóvenes fueron aceptadas para el curso de pilotaje aeronáutico en la Academia de la Fuerza Aérea. El reclutamiento de esas dos mujeres constituyó un acontecimiento singular en los registros del reclutamiento militar en Portugal y, tanto del punto de vista simbólico como práctico, se revistió de importantes consecuencias. En los años siguientes, el número de candidatas se amplió significativamente, y en enero de 1990, fue aprobado un diploma permitiendo a la Academia de la Fuerza Aérea la admisión de mujeres para diferentes áreas, tales como pilotaje, ingeniería, medicina y administración. A partir de esa fecha, la situación se modificó rápidamente, con la progresiva emisión de reglamentación específica fijando las clases, armas y servicios y especialidades abiertas a las mujeres, en cada ramo de las Fuerzas Armadas², elaborada en la secuencia de la publicación de la ley n° 22/91 (Ley de alteración a la Ley del Servicio Militar), donde explícitamente se contemplaba la emisión de estos diplomas. En el final de 1991, un primero grupo de 56 reclutas, seleccionadas entre 239 candidatas, fueron admitidas a la prestación voluntaria del servicio militar en la Fuerza Aérea; en marzo de 1992, el Ejército - donde mujeres oficiales se desempeñaban ya en funciones como médicas y farmacéuticas - admitió 34 jóvenes con vistas al cumplimiento del servicio militar, y en el mismo año abrió las puertas de la Escuela de Sargentos del Ejército y de la Academia Militar a cadetes del sexo femenino; del mismo modo, en la Armada fueron dados en diciembre de 1992 los primeros pasos en la admisión de personal femenino, con el reclutamiento de un primero contingente de 80 mujeres.

Las jóvenes portuguesas parecen haber considerado ésta una oportunidad atractiva. Durante los años de 1992 y 1993 cerca de 3500 mujeres presentaron su candidatura a los tres ramos de las Fuerzas Armadas y en los años siguientes el número de candidatas fue siempre superior al número de aquellas efectivamente incorporadas.

El proceso de eculización estatutaria conocería nuevos desarrollos a mediados de la década con la apertura de la Escuela Naval de cadetes

2. Portarías n° 1156/91 de 11/11/91 (Ejército); n° 777/91 de 8/8/91 (Fuerza Aérea); n° 163/92 de 13/3/92 (Armada).

del sexo femenino en el año lectivo de 1994/95, y la emisión de reglamentación eliminando la interdicción de las armas combatientes en el Ejército³.

Actualmente, no subsisten limitaciones formales a la participación de mujeres en las Fuerzas Armadas, aunque, como veremos adelante, su presencia se concentra en áreas tradicionalmente femeninas y están sub-representadas en los niveles jerárquicos superiores.

Las Condiciones Socio-institucionales en el Inicio del Reclutamiento Femenino

La apertura de la institución militar portuguesa a las mujeres en el inicio de la década de 1990 vino a ‘regularizar’ una situación paradójica, en que el cuadro jurídico carecía de aplicación. Con efecto, existía desde hace mucho una amplia base legal para la activación del acceso femenino a las fuerzas armadas, quiere en términos de la Constitución de la República Portuguesa, quiere en el plan de la legislación laboral, como todavía al nivel de legislación sobre defensa y servicio militar. En estos diplomas, no solamente se consagraba la extensión de la obligación jurídica de la Defensa Nacional a todos los ciudadanos, independientemente del sexo, como se encontraba prevista la posibilidad de prestación voluntaria del servicio militar por las mujeres (Carrilho, 1990; Carreiras, 2004). A semejanza de lo que aconteció en otras democracias occidentales, designadamente en el contexto de Europa del Sur, como en los casos de España o Italia, las contradicciones legales asociadas a la imposibilidad de acceso femenino a las Fuerzas Armadas se evidenciaban en el confronto con el ordenamiento jurídico interno del país: en la base del precepto constitucional relativo a la paridad entre sexos, una mujer podría ser electa presidente de la República, compitiéndole también, en esa medida, el comando de las Fuerzas Armadas, la presidencia del Consejo Superior de Defensa Nacional o la declaración del estado de guerra, al mismo tiempo que se le impedía el acceso a la organización y profesión militares.

El inicio del reclutamiento militar femenino vino a acontecer en un contexto socio-institucional que puede considerarse relativamente favorable. Por un lado, coincidió con el inicio de un proceso más amplio a reestructuración y redimensionamiento de la institución militar, en el

3. Portaria nº 238/96 de 4 de Julio.

ámbito del cual el servicio militar fue objeto de significativas alteraciones; por otro lado, se registraba una elevada receptividad social a la medida, tanto en el plan de la opinión pública como en el plan militar.

En lo que dice respecto al primero aspecto, importa notar que entre 1989 y 2002 se verificó una reducción de un 49,5% del total de la fuerza militar portuguesa, correspondiendo a un decrecimiento de 72085 para cerca de 36000 militares. Esta reducción aconteció por dos razones centrales: la disminución del número de soldados conscritos – de 35760 en 1980 para 5860 en 2000 - y una idéntica reducción del personal del cuadro permanente (Decreto-Ley nº 202/93). Esta última medida visó al equilibrio de la pirámide jerárquica, la cual había sufrido una acentuada distorsión en virtud de la guerra colonial (cf. Carrilho, 1994: 121/127)⁴. La aprobación, en 1991, de la Ley nº 22/91 constituyó, adicionalmente, un paso importante en la dirección de la profesionalización, al consagrar la creación de un sistema mixto ‘semiprofesional’, basado en regímenes de contratos de corta duración: los regímenes de ‘voluntariado’ y ‘contrato’.⁵ La tendencia para la ‘profesionalización’ vendría a intensificarse a lo largo de la década. La referencia constitucional al servicio militar obligatorio fue eliminada durante la revisión constitucional de 1997 y, dos años después, una nueva ley del servicio militar (Ley 174/99) establecería aquello que se puede considerar el mayor desafío del proceso de reorganización: la institución de una fuerza exclusivamente voluntaria en tiempo de paz, proceso que se quedó completo en 2004 luego de un período de transición de 4 años. Así, siguiendo un estándar común a muchos otros países, el final de la conscripción y el desarrollo de fuerzas exclusivamente voluntarias se encuentra asociado en Portugal a un creciente recurso a la fuerza de trabajo femenina.

-
4. Con efecto, en el final de la guerra la pirámide jerárquica se encontraba casi al revés, con un exceso de personal en las categorías jerárquicas superiores y un claro déficit en los rangos de oficiales subalternos. En la medida que el grupo de los coroneles fue el más afectado por esta legislación (muchos de ellos forzados a una reforma compulsiva) el decreto-ley fue conocido como ‘Ley de los coroneles’.
 5. Bajo este nuevo cuadro, tras 3 a 4 meses de entrenamiento inicial (SEN), los militares podrían servir por un período de tiempo hasta 18 meses – el régimen de voluntariado – tras el cual accederían al régimen de contrato, variando éste entre un mínimo de 2 y un máximo de 8 años (posteriormente reducido para 6).

Por otro lado, si a meados de la década de 1980 los portugueses se dividían nítidamente cuanto a la oportunidad de la prestación del servicio militar por las mujeres, las opiniones evolucionaron rápidamente para una cada vez mayor aceptación y una clarificación relativamente al tipo de reclutamiento deseable. Ya en 1992, más de $\frac{3}{4}$ de la población portuguesa (76.7%) consideraba que las Fuerzas Armadas deberían aceptar la participación de mujeres (Carrilho, 1992). De estos, un 86% consideraba que esa participación debería ocurrir en régimen de voluntariado. Estos porcentajes son particularmente significativas, sobre todo si comparadas con las que se registraban por ejemplo en España en idéntica ocasión, donde, no obstante el hecho de las mujeres haber sido integradas en las Fuerzas Armadas tres años antes, solamente un 55% de los españoles se manifestaba favorable a la participación militar femenina (Carreiras, 2002a y 2002b). Algunos años más tarde, según un sondeo realizado en 1999, una significativa mayoría de los portugueses no solamente aceptaba el derecho de las mujeres a inserirse en la organización militar como defendía la igualdad de oportunidades en el acceso y progresión de las mujeres en la carrera militar. De la misma forma, más de un 80% aprobaba que una familiar siguiera la vida militar (Matos & Bacalhau, 2001).

Las opiniones de los oficiales Portugueses eran también globalmente favorables. Datos disponibles sobre las actitudes de los militares face a la integración de mujeres en las Fuerzas Armadas Portuguesas en el inicio de la década de 1990, apuntaban para la existencia de un ambiente favorable a esa innovación. Información relativa a una muestra representativa de los oficiales de los tres ramos de las Fuerzas Armadas, inquiridos en 1989 (Carrilho, 1990), revelaba un alargado consenso. Desde luego, la mayoría de los oficiales se mostraba favorable a la integración de mujeres (en porcentajes que rondaban los 85% en la Armada y superaban los 90% en los otros ramos), bien como al reconocimiento de condiciones para su progresión profesional. Consideraban, designadamente, que las mujeres deberían ser integradas en unidades mixtas y no solamente en unidades exclusivamente femeninas y que deberían poder acceder a los cuadros de oficiales y al cuadro permanente. Menos consensual era ya la cuestión de las funciones a desempeñar por las mujeres, suscitando una nítida división de opiniones entre los oficiales del Ejército, donde consideraba que las mujeres deberían ser solamente reclutadas para los servicios, y cerca de un 40% admitía que eso podría

ocurrir en todas las armas y servicios. En la Armada, esta opinión cambiaba en idéntica proporción a favor de la mayor apertura de funciones, mientras en la Fuerza Aérea se reafirmaba esta última posición con cerca de 2/3 de las respuestas positivas. Controversias eran también las cuestiones relacionadas con la participación en combate o en fuerzas especiales, en que, de un modo general, la división de opiniones se expresaba entre grupos de idéntico peso contra y a favor. En todo el caso, puede afirmarse que existía una atmósfera organizacional favorable al proceso de integración militar femenina, o por lo menos las condiciones que asegurarían la ausencia de serias resistencias.

El Modelo Organizacional Adoptado

En el inicio de la década de 1990 ningún documento de política relativo al nuevo modelo semiprofesional que se ensayaba en Portugal, refería concretamente el reclutamiento femenino. Solo en 1998, en el cuadro de transición para el sistema de voluntariado, y en vísperas de la promulgación de una nueva ley del Servicio Militar (Ley 174/99) la necesidad de reclutar mujeres fue, por la primera vez, incluida como objetivo relevante en un discurso oficial. Un aumento significativo del número de mujeres fue considerado un importante elemento para el suceso del nuevo modelo: “La forma de adherir voluntaria de mujeres a las Fuerzas Armadas va a alargar substancialmente el universo de reclutamiento, siendo previsible una adición de estos efectivos en servicio en la institución militar” (MDN, 1998: 14). Los responsables políticos parecían tener tomado consciencia de la importancia del reclutamiento femenino con vista a suplir las necesidades de la futura fuerza voluntaria, teniendo sido establecido un objetivo de reclutamiento de 8% a 10%. La naturaleza instrumental de esta decisión era clara en el texto de la ley, el cual realizaba explícita y exclusivamente los aspectos funcionales de la participación femenina.

Aunque con ritmos desiguales según los ramos, el proceso de integración femenina se desarrolló de forma contingente, marcado por la tensión entre la necesidad de rápidamente dar expresión práctica a la legislación producida, lo que significaba acelerar la efectiva incorporación de mujeres, y la complejidad de las tareas de adaptación y reorganización interna, con posibilidad de garantizar las condiciones mínimas a su integración en el espacio militar. No solamente no fueron realizados estudios preparatorios fundamentados, como no fueron esbozados, en sede del poder político y de forma centralizada, medidas

o directivas específicas relativamente a la presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas⁶.

La conducción del proceso de toma de decisión en materia relativa a la integración femenina asentó así en una base *ad hoc*. Podremos mismo, con mayor precisión, identificar un estándar caracterizado por la prevalencia de una actitud reactiva por parte de los servicios cuando confrontados con los problemas más urgentes asociados a la presencia femenina: uniforme y equipo, instalaciones, adecuación de tablas de requisitos físicos, adaptación de los programas de instrucción, elaboración de normas relativas a las situaciones de embarazo y maternidad etc.

Por otro lado, el hecho de competir en cada rama, en observancia de la legislación general, el establecimiento de las condiciones específicas de reclutamiento y prestación del servicio por el personal femenino, hizo que las soluciones encontradas, correspondieran más a exigencias pragmáticas inmediatas que a una definición institucional integrada y coherente sobre el modelo a seguir. La remisión para cada uno de los ramos de las responsabilidades por la definición de las condiciones de acceso e implementación del reclutamiento femenino no podría pues dejar de generar algunas incongruencias y medidas estrictamente casuísticas en la respuesta a problemas que las circunstancias fueron revelando. Los procedimientos adoptados se caracterizaran, así, en diferentes momentos, por una actitud de manifiesta precaución, acompañada por la consciencia de la necesidad de sistemáticamente proceder a alteraciones y ajustamientos que las primeras fases de la experiencia mostraran imponerse. Uno de los más elucidiarios ejemplos de este *pragmatismo ex-post* se refiere a la forma como se abordó el problema de las especialidades que deberían ser abiertas a las mujeres. Consideraciones prácticas – así mismo acompañadas por ambiguas justificaciones como la ‘facilidad de la integración femenina’ – estuvieron en la base de la elección de funciones de apoyo (Carreiras,

6. En realidad, muchos de los responsables políticos y militares con los cuales tuvimos oportunidad de conversar sobre este tema a lo largo de los años, reconocen la ausencia de planeamiento integrado y definición atempada de políticas. Se saliente, sin embargo, la constitución de un grupo ministerial de acompañamiento del proceso, integrando representantes del MDN, Ejército, Armada y Fuerza Aérea, pero cuyas competencias, recursos y capacidad efectiva de actuación podrán considerarse bastante limitados face a las exigencias de semejante tarea.

1997). Frecuentemente, el número de cupos disponibles para el personal femenino así mismo su acceso a determinadas funciones fue solamente determinado por condiciones materiales y circunstanciales, tales como la existencia de alojamientos y condiciones sanitarias adecuadas. Curiosamente, este mismo estándar vendría a justificar la sorprendente eliminación, en 1996, de las restricciones existentes en el acceso femenino a las armas combatientes en el Ejército. De acuerdo con el testigo de oficiales responsables en la Academia Militar, esta apertura legislativa resultó con la previa aceptación de una mujer para el curso de Artillería en esa Academia. Una vez más, por lo tanto, la legislación tuvo que ajustarse a la realidad.

No obstante estas constataciones, el modelo de *pragmatismo ex-post* parece estar funcionando eficazmente. Aunque conviviendo con varias disfuncionalidades, las ramas demostraron una notable capacidad de ajustarse a la nueva situación y de identificar rápidamente soluciones adecuadas a los problemas más inmediatos. Esto puede explicar simultáneamente el fácil inicio del proceso ‘eclipse’ que el tema vendría a sufrir al nivel de la atención pública, algunos años más tarde (Carreiras, 2002a; 2002b).

Progresivamente, todas las ramas fueron alargando el conjunto de áreas y especialidades abiertas a las mujeres (siendo la Fuerza Aérea el ramo pionero y la Armada el más ‘prudente’), incluyendo la apertura de las academias y escuelas superiores militares.

De esta forma, en 2012, pasadas más de dos décadas, las mujeres seguían una formación integrada (aunque sujetas a distintas tablas de evaluación y entrenamiento físico), podían acceder a todos los niveles jerárquicos y estaban sujetas a los mismos criterios de promoción y progresión profesional que sus compañeros. En la práctica, sin embargo, todavía no habían sido colocadas en muchas de las funciones de tipo más operacional o próximas del combate, permanecían sub-representadas en los rangos jerárquicos superiores y el cuadro permanente. Veamos, en concreto la expresión de estas diferentes situaciones.

Situación de las Mujeres Militares en Perspectiva Comparada

A pesar de tener iniciado el reclutamiento femenino más tarde que la mayoría de sus pares de la NATO, Portugal hizo notables progresos en términos de la representación de mujeres en las fuerzas armadas. Los datos permiten subrayar la amplitud del nivel global de representación en relación a ese universo de referencia (Cuadro 1).

Cuadro 1: Porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas de los países de la NATO (2013)

Albania	7.8
Alemania	9.7
Bélgica	7.6
Bulgaria	14.4
Canadá	14
Croacia	9.23
Dinamarca*	6.3
Eslovaquia	9
Eslovenia	13.5
España	12.3
Estados Unidos*	14
Estonia	10.9
Francia	15.1
Grécia	Na
Holanda*	9
Hungría*	20
Italia	3.8
Letonia	16.3
Lituania	10.9
Luxemburgo**	4.9
Noruega	Na
Polonia	2.5
Portugal	12.7
Reino Unido*	9.7
República Checa	13.7
Roménia	4.9
Turquia	na

Fuente: Annual Reports 2013 – NATO Committee on Gender Perspectives

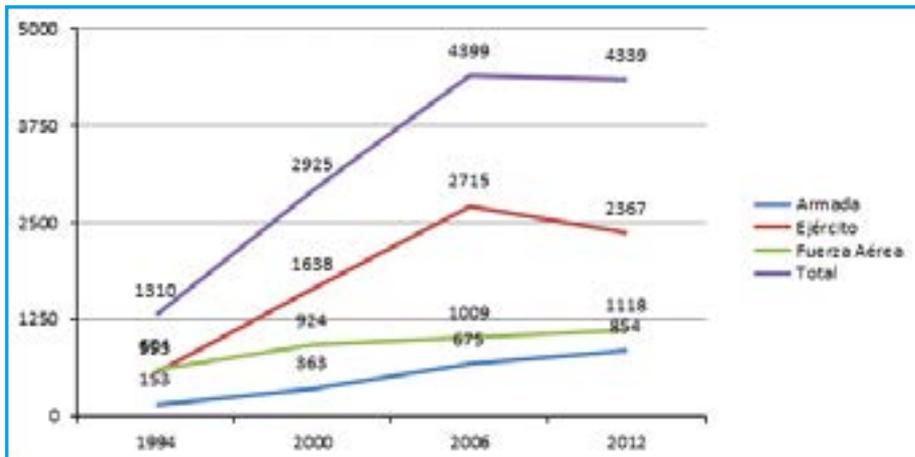
*Datos se refieren a 2011

** Datos se refieren a 2010

La evolución del número de mujeres fue constante en las dos primeras décadas de la integración (1990-2010), lo que, asociado a la reducción de los efectivos globales de las fuerzas armadas, vino a traducirse en

un crecimiento acentuado de los niveles porcentuales de representación femenina: si en 1994 las 1.300 militares portuguesas representaban todavía un porcentaje residual, en 2006, el contingente femenino de las Fuerzas Armadas Portuguesas alcanzaba las 4399 mujeres, representando un 12% de los efectivos militares del país. En los últimos años, sin embargo, se dibuja una tendencia de estabilización y mismo un decrecimiento significativo, afectando en particular el Ejército. En 2012 existían 4339 mujeres en las Fuerzas Armadas Portuguesas, representando cerca de un 11% del total de militares⁷ (figura 1).

Figura 1: Evolución del número de mujeres militares en las Fuerzas Armadas Portuguesas (1994-2012)



Fuente: Ministerio de Defensa Nacional

Este decrecimiento no deja de ser sorprendente si consideramos las orientaciones existentes en el sentido del aumento del número de mujeres en el ámbito de la implementación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y de la existencia de un Plan Nacional de Acción para su implementación⁸.

Pero más allá de esto, importa registrar la asimetría entre ramas: las mujeres constituía el 8% de los militares de la Armada, el 12% del Ejército y el 15% de las Fuerzas Aéreas. De la misma forma, existía una dife-

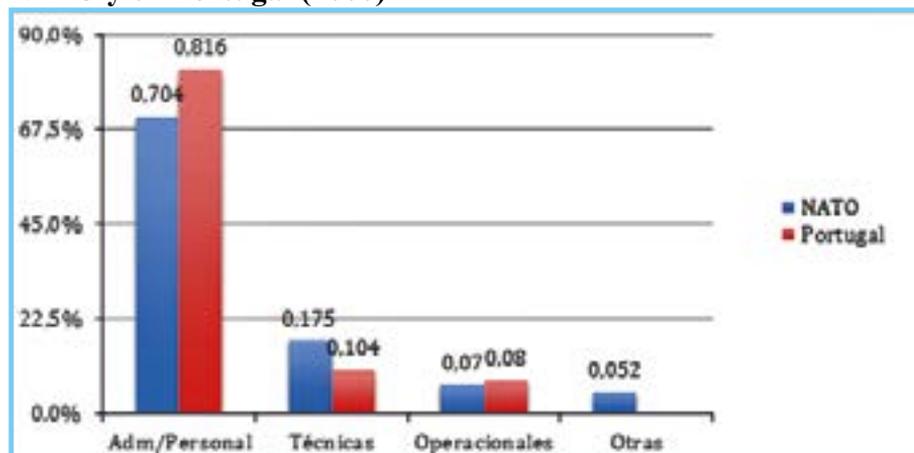
7. Datos también disponibles en <http://www.igualdade.gov.pt>

8. Sobre esta resolución, ver por ejemplo <http://www.peacewomen.org>

rencia importante en lo que dice respecto a la forma de prestación de servicio, ya que ellas representaban un 18% de los militares en régimen de voluntariado y régimen de contrato (regímenes de corta duración) y solamente un 6% de los militares de los Cuadro Permanente.

Si, del punto de vista legal, no persistían restricciones al involucramiento de mujeres en situaciones de mayor operacionalidad, era todavía mucho limitada la representación femenina en estas áreas. Todavía no existan datos recientes sobre tal distribución, estudios realizados en un pasado reciente (Carreiras, 2006) muestran que más de dos tercios (81,6%) de las mujeres militares se concentraban en funciones de salud y en funciones de apoyo (personal, administración, logística), un 10,4% en áreas técnicas (ingeniería y comunicaciones) y solamente 8% ocupaba posiciones en especialidades más operacionales o en las armas combatientes (artillería, infantería, caballería). La figura 2 presenta esa distribución, comparándola con datos relativos al universo NATO en ese mismo año (figura 2).

Figura 2: Distribución ocupacional de las mujeres militares en la NATO y en Portugal (2000)



Fuentes: Annual Reports – NATO Committee on Gender Perspectives; Carreiras (2006)

Nota: porcentajes por relación al total de mujeres

Un dato interesante que respecta a las funciones desempeñadas por las mujeres, dice sin embargo respecto a su desenvolvimiento en misiones internacionales de paz. Datos relativos a la presencia de mujeres en

este tipo de operaciones en algunos países del universo NATO muestran que Portugal atinge un patamar de representación muy significativo en la comparación con otros países (cuadro 2).

Cuadro 2: Porcentaje de mujeres en operaciones de apoyo a la paz (NATO- 2010)

País	% mulheresemoperações
Alemanha	5.2
Bélgica	3.9
Bulgária	5.5
Canadá	10
Dinamarca	4.7
Eslovénia	10.1
Espanha	10.3
Holanda	12.0
Itália	3.3
Lituânia	5.6
Luxemburgo	2.8
Polónia	2.2
Portugal	7.9
RepúblicaCheca	6.2

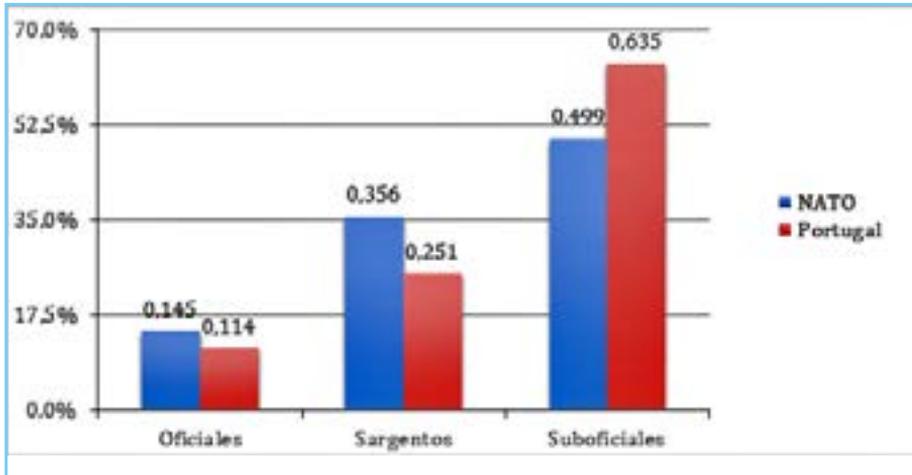
Fuente: Relatos anuales – NATO Committee on Gender Perspectives (2011)

En lo que dice respecto a la representación jerárquica, cerca de mitad del total de mujeres militares en la NATO (49,9%) estaban concentradas en la categoría de suboficial, 36% eran sargentos y 15% pertenecían a la categoría de oficiales. En Portugal, los porcentajes se ampliaban entre los suboficial (63,5%) y se reducían entre sargentos (25,1%) y oficiales (11,4%) (figura 3).

Al contrario de que sucedía con la representación ocupacional, la distribución femenina por las diferentes categorías jerárquicas era bastante más equilibrada cuando comparada con la de la estructura organizativa, o sea, con la distribución del conjunto de efectivos (hombres y mujeres) por las varias categorías jerárquicas: aunque en términos absolutos las mujeres se encontraran sobre-representadas en la categoría

de suboficiales, ellas estaban solo ligeramente sub-representadas en las categorías de oficiales y sargentos.

Figura 3: Distribución jerárquica de las mujeres militares en la NATO y en Portugal (%) (2000)



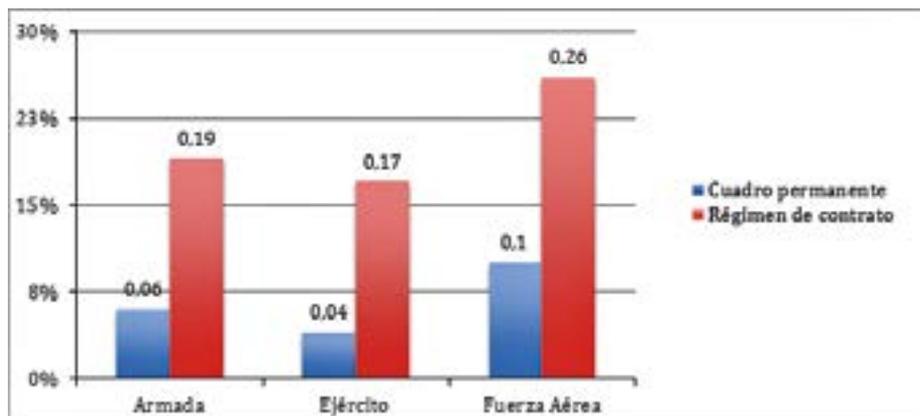
Fuentes: Annual Reports – NATO Committee on Gender Perspectives; Carreiras (2006)

Nota: porcentajes por relación al total de mujeres

Sin embargo, los porcentajes relativos dentro de cada categoría jerárquica (y ya no relativamente al total de mujeres) apuntaban para una otra realidad. Debido a su reducido número absoluto las mujeres eran extremadamente minoritarias en las varias categorías: en los países NATO, ellas constituían un 6,9% de los oficiales, un 7,0% de los sargentos y un 8,1% de los suboficiales. Importa notar que, al contrario de la idea común de que la representación femenina es comparativamente más limitada en la categoría de oficiales que entre los suboficiales, los datos muestran que no existía una gran asimetría entre esas situaciones. En Portugal, esta distribución era, sin embargo, más asimétrica, pues los mismos valores revelaban una sobre-representación en la categoría de suboficiales (13,4%) y una sub-representación entre los oficiales y sargentos (4,7% y 4,3% respectivamente). Por otro lado, en el año que aquí se toma como referencia para la comparación internacional (2000), para más allá de se concentrar en la base de la jerarquía, se verificaba

que, del punto de vista de la situación contractual, la presencia de mujeres era todavía relativamente insignificante al nivel de los cuadros permanentes, y superior a la media entre el personal no permanente. En lo que se refiere todavía a este indicador, datos disponibles ya relativos a 2012, apuntaban claramente para la existencia de una desproporción, ya que los porcentajes de mujeres en el régimen de contrato excedían significativamente las registradas en la estructura permanente de las varias ramas (figura 4).

Figura 4: Porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas Portuguesas por situación contractual y ramo (2012)



Fuente: Ministerio de Defensa.

Nota: porcentajes relativos al total en cada categoría

En 2012, los rangos más elevados ocupados por mujeres eran los de capitán-de-fragata en la Armada y Teniente-Coronel en el Ejército y Fuerza Aérea.

En síntesis, si comparamos Portugal con países con una más larga experiencia de participación femenina, a pesar de las diferencias salientadas, encontramos estándares semejantes en términos de: a) tendencia para la eliminación formal de restricciones al acceso femenino a funciones militares b) niveles de representación globalmente limitados, aunque, en este caso, resultantes de un rápido crecimiento seguido de estabilización; c) sub-representación femenina en niveles jerárquicos superiores y en especialidades relacionadas al desempeño de la misión

central de las fuerzas armadas; d) clara sobre-representación en áreas tradicionalmente “femeninas”.

Nota Conclusiva

En mediados de la segunda década del siglo XXI, la presencia militar femenina en las Fuerzas Armadas Portuguesas constituía una realidad relativamente consolidada. Los principales desafíos y obstáculos al desarrollo del proceso de integración resultan de la configuración específica que en Portugal asumen algunos de los factores que históricamente contribuyeron a la ampliación o restricción de los papeles militares femeninos.

En el plan organizacional, las perspectivas de las mujeres en la institución aparecen condicionadas por presiones de señal contrario; por un lado, un conjunto de constringimientos existentes en términos de reclutamiento y retención de contratados podrán venir a ampliar la proporción de mujeres en la base de reclutamiento; esta situación, asociada a presiones políticas en el sentido de la implementación del Plan Nacional de Acción para implementación de la Resolución 1325 del CSNU, en que se define claramente el aumento del número y representación de mujeres como objetivo, apuntaría para una expansión de las oportunidades para la participación femenina (a pesar de, como vimos, esto no haber acontecido todavía). Por otro lado, la disminución de efectivos que han afectado, en particular los contratados, los efectos de la crisis económica que el país atraviesa o la significativa reducción de la presencia militar portuguesa en operaciones internacionales de apoyo a la paz (Carreiras, 2014), podrán funcionar como troya a esa expansión. De la misma forma, persiste la ausencia de políticas claras de acompañamiento y monitoreo del proceso de integración. Esto es particularmente sensible en áreas que reconocidamente provocan erosión en los niveles de empeño de las mujeres militares, o que entre ellas motivan elevado atrito, como es el caso de la conciliación entre familia y profesión.

En el plan cultural, la persistencia de resistencias al involucramiento de las mujeres en actividades militares, especialmente en sectores más operacionales, es todavía una realidad a enfrentar, tanto por las mujeres como por los responsables y decisores militares. Los datos arriba presentados relativamente en niveles elevados de aceptación de la presencia femenina en las Fuerzas Armadas en el inicio del proceso no podrán

dejar de ser confrontados con otros disponibles posteriormente, y que sugieren menor optimismo. Aunque concernientes a un grupo particular, datos obtenidos en una encuesta sociológica a los militares portugueses participantes en las operaciones IFOR y SFOR en Bosnia-Herzegovina realizado en 1997 (Carreiras, 1999), mostraban que cerca de 3/4 de los militares inquiridos consideraba que la presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas presentaba más desventajas que ventajas para la institución. Ese porcentaje era solo ligeramente superior a la mitad en el caso de los oficiales (54.3%), ampliándose después para 3/4 en el caso de los sargentos (74.3%) y suboficiales (75.4%).

Por otro lado, un análisis de entrevistas conducidas en 2000 a un conjunto alargado de hombres y mujeres oficiales de las tres ramas de las fuerzas armadas, en el ámbito de una pesquisa comparativa abarcando el universo de los países de la NATO apuntaba también para la persistencia de tensiones (Carreiras, 2006). El mismo estándar fue detectado en un trabajo más reciente de acompañamiento de un contingente portugués en la KFOR (Carreiras, 2011). Cuando solicitados a manifestar su opinión sobre la presencia de militares mujeres en las Fuerzas Armadas, un 40,5% de estos militares afirmó que tal presencia no trae ventajas ni desventajas para la Institución, un 28% consideró que trae más desventajas, un 20,5% más ventajas y un 11% no tenía opinión.

Ese análisis confirma genéricamente las conclusiones de otros trabajos, realizados en Portugal y a nivel internacional, que subrayan los efectos negativos de la sub-representación numérica y de la ‘intrusividad’ sentidos por las mujeres cuando posicionadas en situaciones atípicas: presiones en el desempeño (debidas a excesiva visibilidad), aislamiento social (refuerzo de la diferencia), y estereotipos de papeles.

De la evolución de los varios indicadores analizados y del equilibrio entre fuerzas de señal contrario parece pues venir el futuro de la presencia de mujeres y de la integración de género en las Fuerzas Armadas Portuguesas.

Referencias

- Carreiras, H. (1997). *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*. Lisboa: Cosmos.
- Carreiras, H. (1999). O Que Pensam os Militares Portugueses do Peacekeeping?. *Estratégia*, 14, 65-95.
- Carreiras, H. (2002a). Women in the Portuguese Armed Forces: From Visibility to Eclipse. *Current Sociology*, 50(5), 687-714.
- Carreiras, H. (2002b). *Mulheres Em Armas: a Participação Militar Feminina na Europa do Sul*. Lisboa: Cosmos/IDN.
- Carreiras, H. (2002c). As Mulheres e a Guerra. In Nuno, S. T. & Themudo, B. *Nova História Militar de Portugal* [174-238]. Lisboa: Círculo de Leitores.
- Carreiras, H. (2006). *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies*. London: Routledge.
- Carreiras, H. (2011). Relatório do Projeto “As Forças Armadas Portuguesas após a Guerra Fria” (Projecto PTDC/SDE/70916/2006). Lisboa: CIES.
- Carreiras, H. (2014). The Sociological Dimension of External Military Interventions: the Portuguese Military Abroad. *Portuguese Journal of Social Science*, 13(2), 129-149.
- Carrilho, M. (1990). *As Mulheres e a Defesa Nacional*. Lisboa: CCF.
- Carrilho, M. (1992). *Defesa e Segurança na Opinião Pública Portuguesa*. Lisboa: Bertrand e Instituto da Defesa Nacional.
- Carrilho, M. (1994). *Democracia e Defesa: Sociedade, Política e Forças Armadas em Portugal*. Lisboa: D. Quixote.
- Iskra, D., Stephen, T., Marcia, L. & Segal, M. W. (2002). Women’s Participation in Armed Forces Cross-Nationally: Expanding Segal’s Model. *Current Sociology*, 50(5), 771-797.
- Kummel, G. (2002). When Boy Meets Girl: The ‘Feminization’ of the Military: An Introduction also to be Read as a Postscript. *Current Sociology*, 50(5), 615-639.
- Matos, L. S. & Bacalhau, M. (2001). *As Forças Armadas em Tempo de Mudança: Uma Sondagem à Opinião Pública em Vésperas do Século XXI*. Lisboa: Cosmos/IDN.
- Ministério da Defesa Nacional (1998). *A Defesa Nacional e a Profissionalização das Forças Armadas*. Lisboa: MDN.

- Moskos, C., Williams, J. & Segal, D. (2000). *The Post Modern Military*. New York: Oxford University Press.
- NATO. (2014). *NATO Committee on Gender Perspectives – Annual Reports (2000-2013)*.
- Pinto, J. M. S. (1989). Um Exemplo de Integração de Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas: As Enfermeiras Paraquedistas nas Guerras de África. En CCF, *As Mulheres, A Identidade Cultural e a Defesa Nacional. Cadernos Condição Feminina*, 29, 189-195.
- Reis, I. (1978). O Serviço Militar Feminino. *Baluartes*, 8, 14-17.
- Segal, M. W. (1995). Women's Military Roles Cross-Nationally: Past, Present and Future. *Gender and Society*, 9(6), 757-775.
- Segal, M. W. (1999). Gender and the Military. En Chafetz, J. S. *Handbook of the Sociology of Gender* [563-581]. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

República Dominicana
Escuela de Graduados de Altos Estudios
Estratégicos
General de Brigada ERD
Francisco Ovalle Pichardo

República Dominicana





El rol de la mujer en las Fuerzas Armadas de República Dominicana

Hablar del rol de la mujer en las Fuerzas Armadas de la República Dominicana, obliga a la inefable referencia del origen y nacimiento mismo de la Patria. Habría primeramente que recurrir a la historia y colegir que su presencia en los cuerpos castrenses, no es el resultado de una política fortuita y reciente, sino más bien el fruto de largos y trascendentales procesos que con el tiempo van forjando y fortaleciendo a las instituciones, y que al igual que los seres humanos, experimentan los cambios propios de su crecimiento.

Las fuerzas militares de la República Dominicana no son ajenas a esta irrefutable realidad, de manera que es de justicia iniciar el presente ensayo citando y reconociendo el valor y trascendencia del accionar de algunas heroínas de “Quisqueya”; cuna de verdaderas mujeres, que antes y después del reconocimiento de nuestra nación dominicana, creyeron y lucharon por una patria libre, soberana e independiente.

En ese tenor, y de manera obligada, habría que trasladarse al año 1490 así como a los primeros años del siglo entrante, y mencionar a una mujer que se caracterizó por su liderazgo, coraje, poder de decisión, sapiencia y espíritu de cuerpo y a quien incluso se podría catalogar como la primera gobernadora en la Isla.

Se trata de “ANACAONA”, una aborigen Taína, esposa del Cacique Bohechío, de quien al fallecer, hereda el Cacicazgo de Jaragua cuyo asentamiento estuvo en el suroeste de la República Dominicana y parte de la República de Haití, territorio que desde siempre ha estado marcado por los más profundos sentimientos nacionalistas de sus habitantes y

donde los Españoles colonizadores no pudieron doblegar su población, hasta que llegaron los tiempos en los que fue vilmente engañada y traicionada por las fuerzas invasoras y pierde la vida en un hecho funesto, registrado en la historia como la “Matanza de Jaragua”.



Tiempo después, pero ya en la época independentista, hubo dos damas que jugaron un papel protagónico en la liberación de los dominicanos frente al yugo extranjero, quienes igualmente arriesgaron su vida junto a otras no menos destacadas mujeres y que tejieron con sus propias manos la bandera dominicana que ondeó el 27 de febrero de 1844 conocida hoy, como la fecha de la Independencia Nacional. Se trata de Concepción Bona y María Trinidad Sánchez, conocidas en la historia patria además, por haber trasladado en sus faldas la pólvora y municiones que se usaron para

alimentar los cañones y fusiles de las tropas criollas.

De esta manera, se podría afirmar entonces, que cada vez que la República Dominicana se ha visto amenazada o vilmente mancillada, han surgido desde sus entrañas honorables mujeres que, de ser necesario, ofrendan sus vidas en defensa de la tierra que las vio nacer. Uno de estos acontecimientos, tiene que ver con las invasiones norteamericanas ocurridas en los años 1916 y 1965. De esta última, el escritor dominicano René del Risco Bermúdez, escribió el siguiente fragmento que sin dudas, reconoce el arrojo y el valor de las combatientes que se enfrascaron a enfrentar a los asaltantes que el día el 24 de abril de 1965 osaron por irrumpir con violencia y por segunda vez, tierras dominicanas: *“Compañeras, estoy pensando que morir nada nos cuesta, que puede un golpe de plomo igual que un golpe de seda romper tu pecho y el mío esta noche, compañeras”*.

Es así como se reconoce la labor desempeñada por damas como Hilda Gautreau, Yolanda Guzmán, Emma Tavárez Justo, Piki Lora y Aniana Vargas, quienes venían de una larga dictadura con muchas ansias de libertad. De manera que estas damas en el heroico camino hacia la Dominicanidad, siempre estuvieron involucradas en tareas operativas y audaces, logrando desarrollar destrezas en el manejo de las armas e impartiendo instrucciones a otros combatientes; gestionando fondos en el interior y exterior del país, estableciendo contactos e incursiones dentro y fuera de la zona de conflicto; sirviendo de mensajeras de combate en la peligrosa tarea del transporte de correo clandestino, así como desempeñándose en los servicios sanitarios.



Mujeres que participaron de la gesta heroica del 24 de abril de 1968

De igual manera, cumplieron con la loable misión de distribuir documentos, trasladar armas de fuego, procurar y suministrar combustible, además de la dolorosa labor de ayudar a enterrar a los muertos en combate; tareas indispensables y de reconocido riesgo sin las cuales no hubiese sido posible el sostenimiento de los Ejércitos independentistas, así como de la creación y consolidación de una de las democracias más antiguas de Latinoamérica y el Caribe.

Más adelante, ya para la década de los setenta, surge un movimiento o corriente mundial conocida como la “Liberación femenina” y que sigue hoy día jugando un papel protagónico a favor del reconocimiento de los derechos de la mujer, el reclamo de una mayor presencia y representación de las damas en el Estado y la sociedad en general, incluyendo, por supuesto, a las Fuerzas Armadas Dominicana. Se trata pues, de una realidad que finalmente les abre nuevos espacios, incluyendo la incursión en las ramas que involucran el acceso a las armas de combate, plazas que anteriormente estaban celosamente reservadas para el ejercicio exclusivo de los hombres.

Es así como de esta forma se va cambiando la visión y el pensamiento estratégico de los cuerpos armados, históricamente convencidos de la teoría planteada por Samuel Huntington, en su obra “El Soldado

y el Estado” (1959) en la que invita a educar a los soldados como herramienta indispensable para obtener hombres capaces de entender y adaptarse a los cambios y transformaciones que demandan los tiempos, asimilando y aceptando, dentro de este proceso, la presencia de la mujer de combate en los cuarteles.

Este proceso de educación y transformación dentro de las filas militares, es lo que le permitió a las Fuerzas Armadas Dominicanas asimilar estos importantes cambios que exigen los actuales tiempos, divorciados de viejos prejuicios que en el pasado gravitaban en torno a la mujer y su estigmatización como sexo débil o la parte frágil, incapaz de soportar o desarrollarse dentro de las carreras de las armas, todo esto desde una concepción machista e irreal, que rápidamente fue corregida y desmontada, al ver soldados femeninos capaces de hacer las mismas tareas que el personal masculino. Es, a partir de ese entonces, cuando hablamos propiamente de la participación destacada de la mujer en las Fuerzas Armadas.



Instructora militar dominicana en Centroamérica, Nicaragua. Fuente externa

En este sentido, es en el año 2001 que la Dirección de Adiestramiento y Operaciones del Ejército de República Dominicana inicia formalmente el proceso de ingreso de la mujer a la carrera militar como señoritas cadetes y futuras Oficiales de comando a través de la Academia Militar. Sin embargo, este importante hecho que marcó un hito en la

historia militar dominicana, ha encontrado su talón de Aquiles no en la mentalidad de sus compañeros de armas, sino en el necesario reacondicionamiento de los cuarteles y planta física en general de las distintas dependencias de las FF.AA.

Se conoce por ejemplo, que históricamente han sido construidos y orientados al uso de los militares de sexo masculino, y con el tiempo, ha sido necesario ir readecuando las condiciones que como femeninas requieren estas damas de armas desde el punto de vista estructural, siendo una tarea de prioridad y sobre la cual se sigue trabajando.



Mujeres en práctica de tiro. Fuente: DEGMD



Mujeres egresadas de la rama de comando. Fuente: DEGMD

Otro punto no menos importante lo constituye la alta concentración de oficiales y alistados femeninos en labores administrativas a pesar de pertenecer a la rama de comando en el caso de los oficiales y de combate en caso de los alistados, según clasificaciones establecidas en la Ley orgánica de las Fuerzas Armadas Dominicanas. Y es que de hecho, el estudio “Mujeres en Uniformes, un análisis del caso dominicano” sostiene que las mujeres en un alto porcentaje del personal femenino dentro de la fuerza, no ocupan posiciones de mando, concentrándose la mayoría de ellas en las áreas de especialistas y auxiliares.

Sin embargo, cabe señalar que la Ley orgánica, establece que para alcanzar el grado de comando, los oficiales deben recibir el entrenamiento y la capacitación requerida para dirigir una unidad de combate, correspondiente a su grado, siendo condición indispensable ser egresado de una Academia Militar. Especialistas en el tema plantean incluso, que la conversión de mujeres en soldados ha generado un proceso de transformación institucional, que ha permitido pasar, de un simple simbolismo a un nivel principalmente ocupacional.



Cadetes del Ejército de República Dominicana en un Helicóptero

Lo que a su vez permite ver las perspectivas y tangibles logros alcanzados por la mujer dominicana que al ingresar a las filas militares, se caracterizan por sus logros éticos, económicos, morales, etc. así como la obtención de mayor respeto a su personalidad femenina. Obviamente debemos hacer la salvedad de que estos “logros” no son de la exclusividad de la carrera de las armas sino que más bien, esta constituye un medio igualmente importante en el desarrollo de la mujer Dominicana.

Igualmente es importante señalar, que el rol que de manera profesional viene desarrollando el personal femenino dentro de los cuerpos armados Dominicanos, trasciende de las fronteras mismas de la nación y que al igual que sus homólogas de las distintas Fuerzas Armadas que conforman un mundo globalizado, han fijado importantes roles por la paz y la seguridad del mundo, formando parte medular de las distintas misiones que fuera de su territorio llevan a cabo las Fuerzas Armadas Dominicanas; dentro de las cuales se cuentan las áreas diplomáticas, de capacitación y operaciones de paz.



Señoritas Cadetes del Ejército de República Dominicana



Mujeres de la Armada Dominicana. Fuente: ARD

De hecho hoy día se considera que la formación de las egresadas de las academias militares, se ha convertido en una alternativa de formación superior para aquellas jóvenes que tienen la vocación, carácter, aptitud y destrezas para ser militar e incorporarse al escalafón de comando. Es así como, en las últimas dos décadas, han egresado de las academias militares, las primeras oficiales certificadas para ejercer el mando, siendo el ingreso de las mujeres a las filas militares, una consecuencia directa de un proceso histórico de democratización, y una muestra de legitimidad de las Fuerzas Armadas. De esta manera, en la República Dominicana, así como en otros países de la región, los militares están llamados a fortalecer su imagen, mucho más aún después de gobiernos autoritarios de décadas pasadas. Se corrobora así, la observación de Elisabeth Addis, según Bobsa (2003), en el sentido de que, “La iniciativa de abrir las Fuerzas Armadas a las mujeres, ha ayudado a restablecer, la legitimidad en muchos países, de la región”.



Mujeres miembros de las FF.AA. en una actividad

En este sentido, se está al frente de un marco legal moderno, que permite las condiciones de profesionalización militar femenina siga teniendo avances concretos prácticamente en todos los aspectos en los

últimos 25 años, incluyendo los distintos cursos de capacitación táctica y sin importar las exigencias académicas y físicas de los mismos.

Esta realidad arroja resultados sorprendentes cuando vemos el crecimiento exponencial de la mujer dominicana en los cuerpos armados.

Porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas	
Ejército de República Dominicana	14.11%
Armada de República Dominicana	19.39%
Fuerza Aérea de República Dominicana	26.84%
Ministerio de Defensa	51.65%

Por otra parte, un hecho que ha contribuido a que haya un mayor acercamiento del sexo femenino en las Fuerzas Armadas lo constituye, el programa conocido como “Servicio Militar Voluntario”, donde jóvenes de ambos sexos ingresan en igualdad de condiciones. La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas ha ido en aumento y los servicios se van extendiendo cada vez más, en una diversidad de funciones que antes no realizaban.



Mujeres de comando en desfile militar. Fuente: ERD

En otro tenor y si bien es cierto que las Fuerzas Armadas de las naciones democráticas y libres del mundo tienen como misión principal la defensa de la nación a la cual representan, no es menos cierto que por igual, luchan de manera mancomunada por la seguridad y paz del mundo y en esta indelegable responsabilidad, la mujer juega un papel protagónico.

En el caso específico de la República Dominicana, además de la defensa de la independencia y soberanía de la nación, su propia sociedad,

ha exigido un rol de primer orden a sus Fuerzas Armadas, en el ámbito de seguridad interior y seguridad ciudadana y como respuesta a este requerimiento se han creado los cuerpos especializados que como el Cuerpo Especializado de Seguridad Turística (CESTUR), Cuerpo Especializado de Seguridad de la Aviación Civil (CESAC), Cuerpo Especializado de Seguridad Portuaria (CESEP), entre otros, soportan gran parte de su accionar en los hombros de las mujeres que lo conforman por la delicada función de la misión que desarrollan y por la importancia que estos representan a la economía nacional.



Mujeres en actividad de graduación en el CESAC



Miembros del CESTUR en ejercicio de sus labores



Soldados de la Fuerza Aérea de República Dominicana recibiendo instrucciones



Cadetes de las Fuerzas Armadas en campo de entrenamiento

Puesto que la controversia en cuanto a la mujer en las filas militares, se basa en la creencia universal, del lugar que, de manera errónea se interpreta, les corresponde a la clase femenina en el esquema de las actividades de los seres humanos, es posible que exista aún algunas ideas sobre si la mujer puede o no adaptarse a los entrenamientos militares; pero es evidente que con la integración de la mujer a las Fuerzas Armadas, éstas se modernizan y se hacen más eficientes. Y es que según encuestas recientes dadas a conocer al público, más del 50% de la población Dominicana, corresponde a la mujer.

Estas estadísticas guardan coherencia con la necesidad de seguir trabajando en la equidad de género dentro de las Fuerzas Armadas. Por lo que vale la pena destacar, que en reunión celebrada por el Estado Mayor General de las Fuerzas Armadas en fecha 27 de noviembre del año 2012, se decidió aprobar la creación de una Dirección de Equidad de Género y Desarrollo de la mujer en las Fuerzas Armadas, mediante la conformación de departamentos o secciones en cada una de las instituciones castrenses, planteándose como objetivo principal del año 2014, el afianzamiento de esta dependencia y en consecuencia el desarrollo del Ministerio, meta felizmente alcanzada.

Es así como y en consonancia con lo antes planteado, se siguen desarrollando y se hacen ingentes esfuerzos, no sólo en la habilitación del espacio físico para su buen desempeño y selección de personal, sino que por igual se destacan la creación del reglamento, la estructura funcional y la imagen corporativa de esta Dirección. Se han realizado capacitaciones sobre género, Derechos Humanos, emprendimiento y campaña contra la violencia de género. También se ha ampliado la participación protagónica de la mujer militar en la redefinición y adecuación de los planes y lineamientos del Ministerio de Defensa para el año en curso.

En este sentido y a modo de ejemplo, se tiene que en la dependencia del Ejército Nacional, se creó la Unidad de Violencia Intrafamiliar, hoy Departamento de Equidad de Género y Desarrollo, ERD, lo que ha logrado reducir el porcentaje de casos de violencia reportados. En tanto, en la Armada de la República Dominicana, se ha incorporado personal femenino en las diferentes unidades navales y se les ha reconocido por su desempeño en ocasiones especiales como lo fue el “Día Internacional de la Mujer”.

En cuanto a la Fuerza Aérea Dominicana, en coordinación con la Oficina de Apoyo al Soldado, se llevaron a cabo charlas, con el propósito de orientar a los miembros de la institución sobre la prevención de violencia intrafamiliar y las consecuencias penales, de acuerdo al informe presentado por la Coronel Ana Matos ERD, quien a su vez destaca como dificultades y/u obstáculos: la misma naturaleza de carácter militar, la necesidad de aumentar el personal técnico como herramienta indispensable para realizar las metas trazadas y el necesario convencimiento de la mujer misma en cuanto a los roles a desempeñar dentro de la fuerza al margen de los tabúes que históricamente ha marcado el feminismo.

No obstante el documento referido señala que desde el inicio de esta década, las Fuerzas Armadas y en este caso, sus representantes femeninas, no han descuidado un solo día para luchar por la transformación más equitativa y la convivencia en el quehacer cotidiano del hombre y la mujer militar. En oficinas, pasillos, aulas, hospitales, campamentos, comandancias de puertos y escuadrones, siguen sin desaprovechar la oportunidad de promover y fomentar la perspectiva de género en los cuarteles.

Es así como a modo de conclusión, se puede afirmar que las mujeres ocupan un espacio importante en las Fuerzas Armadas de la República Dominicana, y que constituyen un ente vital dentro de la estructura organizativa y en las labores para las cuales ingresaron a las filas, de modo pues que se puede augurar la esperanza de que en un futuro no muy lejano, se podrá ver mujeres capacitadas, al frente de los más altos mandos militares, como parte de la continua transformación que vienen desarrollando las instituciones castrenses a nivel mundial.

Es por ello que se hace necesario, seguir trabajando en las conquistas que en relación al derecho de género, han alcanzado las Fuerzas Armadas, y seguir luchando por el aumento del grado de respeto, lealtad, abnegación y disciplina, como base innegable de la razón de ser para toda organización militar. Quedaron atrás aquellos tiempos, en los que era impensable ver mujeres al frente de los mandos militares, hoy día la realidad es otra: en la República Dominicana, han existido, existen y existirán mujeres de valor y decisión de reconocidas acciones heroicas y que con tinta sangre han escrito y seguirán escribiendo la historia de una nación, que como dijera el poeta Pedro Mir, se encuentra situada en el trayecto del sol y que orgullosamente lleva el nombre de República Dominicana.

Bibliografía

- 1- Bobeá, Lilian, “Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas Un estudio del caso dominicano” Santo Domingo, 2008.
- 2- Ejército de la República Dominicana,
Dir. de Relaciones Publicas.
Dpto. Violencia Intrafamiliar.
- 3- Armada de la República Dominicana,
Dir. de Relaciones publicas
Dir. de Género Femenino.
- 4- Fuerza Aérea de la República Dominicana,
Dir. de Relaciones Publicas.
Dpto. Violencia Intrafamiliar.
- 5- Dirección de Equidad de Género del Ministerio de Defensa de la República Dominicana, “Informe Equidad de Género y Desarrollo-2014”

- 6- Cuerpo Especializado de Seguridad Aeroportuaria y de Aviación Civil.
- 7- Cuerpo Especializado de Seguridad Fronteriza.
- 8- Cuerpo Especializado de Seguridad Portuaria.
- 9- Cuerpo Especializado de Seguridad Turística.
- 10-Huntington, Sammuel, “El soldado y el Estado” 1959.
- 11-WWW.Google.com.do
- 12-www,Wikipedia.com

República de El Salvador

Centro de Altos Estudios Estratégicos

Coronel Roberto Artiga Chicas

República de El Salvador





Desarrollo de la mujer dentro de la Fuerza Armada de El Salvador

Autora: Tcnel. María Armida Aguilar Rodríguez



Sras. Oficiales Superiores de Sanidad Militar.

Contexto internacional sobre el Rol de las Mujeres en las Fuerzas Armadas

Antes de exponer lo referente a la mujer en la Fuerza Armada de El Salvador es necesario a manera de introducción explicar la importancia de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas del año 2000 en la cual se hace énfasis en el problema de género

que enfrentan la mayoría de naciones en desarrollo, incluyendo la participación de la mujer en las operaciones multidimensionales de apoyo a la paz, en donde se establece, una estrecha relación entre la paz y la seguridad con los Derechos Humanos.

Esta Resolución busca la participación de la mujer con el fin de aumentar su representación en los niveles de decisión de distintas instituciones y en los procesos de paz, al igual que la incorporación transversal de la perspectiva de género en las negociaciones y en la aplicación de los acuerdos de paz. Esto con el fin de destacar la protección de los Derechos Humanos de las mujeres durante y después de los conflictos. Por tanto la problemática sobre género, abuso y discriminación, falta de participación en la solución de conflictos de la mujer y la niñez en el mundo ha hecho necesario que las Naciones Unidas a nivel internacional promuevan, en los estados miembros, el desarrollo de programas que incluyan la participación de la mujer en las operaciones de paz, así como aumentar la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos.

Contexto nacional sobre el Rol de las Mujeres en las Fuerzas Armadas

La presencia de la mujer en la Fuerza Armada de El Salvador data desde el año 1971, en el Servicio de Sanidad Militar; siendo la Subteniente de Sanidad Juana Irma Meléndez, la primera mujer en incorporarse a las Institución Castrense. Luego se integraron otras mujeres que usaron y llevaron con gallardía, disciplina y mérito el digno uniforme con un rango militar. Estas mujeres obtuvieron grados militares desde subteniente hasta coroneles; siendo su preparación como oficiales en la Escuela Militar de Enfermeras y Escuela Médico Militar. Ambas escuelas en los Estados Unidos Mexicanos (México). Todas ellas son guerreras de la salud, salvando y cuidando la vida de todos los miembros de la Fuerza Armada.



Pruebas académicas a estudiantes

Posteriormente, la Escuela Militar “CAPITÁN GENERAL GERARDO BARRIOS”, en enero del 2000, incorporó en la formación de sus cuadros técnico militares a señoritas cadetes para integrarlas a los estudios académico militares, lo cual les ha permitido graduarse como oficiales de la Fuerza Armada de El Salvador; logrando, a través de un proceso riguroso y científico, incorporarse a las diversas actividades laborales en las Ramas del Ejército, Fuerza Aérea, y hasta el año 2011, se graduaron Oficiales de Fuerza Naval. La experiencia que se ha tenido en la Rama Naval con las señoritas Guardiamarinas es impresionante, pues ellas han sido capaces de someterse a las mismas exigencias de los hombres, ya que en ningún momento se ha bajado el nivel de dificultad de los entrenamientos.

Las señoritas se someten al mismo régimen físico y académico de los caballeros, procurando llegar a estándares óptimos que les permitan un pleno desenvolvimiento en las actividades diarias, lo cual permite a las futuras oficiales, conducir unidades de una forma eficiente y con responsabilidad, poniendo a prueba todos los conocimientos adquiridos.

Todo lo anterior, con el objetivo de formar líderes integrales que sean productivos y útiles para la sociedad, tanto en tiempo de paz, como de guerra; asimismo, generando capacidad de instruir y educar a las futuras generaciones.

En la Institución Castrense las señoritas aprenden a convivir con todo tipo de personas, llegando a cimentar el espíritu de cuerpo entre sus compañeros, liderazgo natural para con el subordinado, coraje físico y mental, inteligencia emocional y académica, y lealtad en los tres niveles, entre otras cualidades que hacen más fuerte al género femenino. Por lo tanto los primeros dos años que se cursan en la Escuela Militar, son la base de la formación militar dentro de la carrera de las armas, llevando paralelamente en el pensum académico, materias civiles como militares y al mismo tiempo, cursos que requieren capacidades y habilidades físicas y mentales. Después de haber cursado los dos primeros años se opta por las diferentes especialidades que la Fuerza Armada de El Salvador ofrece a sus cadetes, dentro de los cuales se mencionan el Centro de Instrucción Militar Aeronáutico (CIMA), donde se capacita para ser piloto de ala fija o rotativa y el Centro de Educación e Instrucción Naval (CEIN).

Desarrollo de la mujer militar

La formación de la mujer militar se desarrolla a través de un proceso sistemático, permanente, gradual y ascendente, es decir, que la formación ha permitido estimular sus competencias particulares en cada rama, arma y servicio, lo que ha posibilitado que se desenvuelvan en los diferentes cargos en Sanidad, Artillería, Ingenieros, Caballería, Transmisiones y, de alguna forma, ocupar puestos para las funciones de Infantería. Así mismo, se tienen mujeres piloteando aeronaves, surcando el cielo o mujeres desafiando las profundidades del mar. Cabe decir que la disciplina y el férreo deseo de plantar una carrera profesional de honor es quizá la fuerza que las motiva cada día a luchar por sus ideales y perfeccionarse a través de un proceso de investigación continua.

Cuadro de mujeres profesionales de la Fuerza Armada, con su respectivo grado militar, rama y categoría a la que pertenecen

GRADO	RAMA			CATEGORIA			CANTIDAD
	EJERCITO	FUERZA AEREA	FUERZA NAVAL	ARMA	SERVICIO	ASIMILADA	
Coronel en Situación de Retiro	3				3		3
Tenientes Coroneles de los Servicios, Asimiladas y en situación de retiro	10				3	7	10
Mayor de los servicios, Asimiladas, en Situación Activa y en Retiro.	7				5	2	7

Capitán en Situación Activa y en Retiro de las diferentes Ramas y Asimiladas	15	6	1	16	4	2	22
Teniente	38	2		33		7	40
Subteniente	17	2	5	24			24
Cadetes	27		1	26	2		28
TOTAL	117	10	7	99	24	11	134

Fuente C-I “PERSONAL” EMCFA, y archivos del Departamento de Personal del HMC

¿Cuáles son los puestos que ha desempeñado la mujer militar en El Salvador?



*Tcnel. Y Master Armida Aguilar
Gerente General*

En el servicio de Sanidad Militar: se tuvo el privilegio de contar con una Coronel que fungió como Comandante del Comando de Sanidad Militar (COSAM), quien por su trayectoria militar, académica y experiencia laboral, ejerció con mucha eficiencia ese puesto; dos mujeres como Comandantes del Batallón de Sanidad Militar, dos oficiales ejercieron como Subdirectoras del Hospital Militar Central; Jefes de División Médica, Jefe del Departamento de Enfermería, Jefes de los Departamentos Médicos del Hospital Militar, Gerente General de CEFAFA, Jefe del Dpto. De Rayos “X”, Responsables administrativas del Fondo de Actividades

Especiales de los Hospitales Militares, Jefes del Departamento de Personal; participación de una Sra. Tcnel y Dra. Asimilada como médico en misión de Paz de la ONU” en la Plana Mayor Especial en el cuartel General (Force Medical Officer).

Las profesiones que tienen las mujeres militares de Sanidad Militar, aparte del grado militar son: médicos, trabajadoras sociales, enfermeras; psicólogas, odontólogas, y actualmente se encuentran estudiando Sras. oficiales en las carreras de Licenciatura en Química y Farmacia, Laboratorio Clínico, Rayos “x”; las que vendrán a fortalecer aún más el servicio de Sanidad Militar; sin dejar de señalar que todas realizan estudios de maestría de diferentes especialidades (Recursos Humanos, Diseños de Investigación y sus aplicaciones en Psicología y Salud, Administración Hospitalaria), que enriquecen la profesión militar y desde luego, su desempeño siempre se orienta a la calidad desde sus competencias académicas obtenidas y desarrolladas.



*Cap. Y Dra. Beatriz M. Guevara
Vásquez Jefe Dpto. Rayos “x”*

En la Rama del Ejército, los puestos que han desempeñado las Oficiales son: Cmte. De la Sección de Transmisiones, Cmte. De la Compañía de Apoyo de Servicio de Combate, Cmte. De la Sección de la Compañía de Operaciones Avanzadas del Batallón 401, Cmte. De Sección de la Primera Batería del Batallón de Artillería de Campaña No. 101, Cmte. De Sección del Escuadrón de Reconocimiento del Batallón de Caballería, Cmte. De Sección del Primer Escuadrón del Batallón de Caballería. (Mención especial por su esfuerzo para tres Capitanes de las Armas que poseen Maestrías: En Investigación, Finanzas y Recursos Humanos), En la Rama de Fuerza Aérea: hay oficiales pilotos de helicóptero y pilotos de ala fija. En la Rama de Fuerza Naval: Las Oficiales se han desempeñado como Comandantes de PFR (Patrullas Fluviales de Rescate) y como Segunda Comandantes de PFR.

¿Cómo ha sido el desarrollo de la mujer militar deportista?



Equipo de Baloncesto

Las mujeres militares también han participado en diferentes disciplinas deportivas, han concurrido en encuentros de baloncesto, en equipo de fútbol, competencias de tiro; en atletismo han obtenido premios por primeros lugares, además han competido en maratones militares y civiles.

¿Cómo se desenvuelve la mujer militar como madre?

Paralelo al trabajo le corresponde ejercer el rol de madre, y se puede decir por experiencia propia que ese proceso biológico es una bendición que el Todopoderoso permite llevar a cabo; es una función que con gran altruismo, amor y sacrificio les toca realizar y debido a los horarios, misiones, tareas, servicios de guarnición que se les asignan, el tiempo libre es poco. Sin embargo, es aprovechado al máximo para dedicarles a los hijos poco tiempo pero de calidad, esto implica sacar energía de donde no se tiene para desvelarse con ellos cuando se enferman, cuando las tareas escolares son muy largas y complejas; estar con ellos en sus momentos importantes, tomando en cuenta que la convivencia y la recreación son necesarios para fortalecer los lazos afectivos y de comunicación que esos seres, que llevan nuestra sangre, requieren y que necesitan de sus progenitoras a diario, y que muchas veces con una llamada telefónica dicen ¡¡¡¡ Mamá, mamita ¿a qué horas va a venir? y con un nudo en la garganta se responde: al terminar mi servicio, hijo ¡¡¡¡ TE AMO.



*Mayor de Sanidad
Marta Acevedo de Arbaiza*

Sin embargo, a los hijos se les transmite el sabor y el orgullo de lle-

var el uniforme militar, se les desarrolla el espíritu de valentía, de lucha por la vida; además del conjunto de valores, normas morales, virtudes y principios propios de una militar.

¿Cómo es una mujer militar?



Srita. Oficial de la FAES rinde parte a Oficial Superior, sobre adiestramiento dirigido a mujeres soldados, instruidas en la Brigada de Artillería.

Es importante destacar las características que posee una mujer militar: Es guerrera, luchadora por lo que quiere, perseverante, disciplinada, inteligente, dedicada, sensible, con espíritu de sacrificio y amor a la Patria, con coraje, emprendedora; con templanza y porte militar; para conservar su femineidad se le permite el maquillaje prudente, porta con el uniforme el cabello largo recogido, con moño, cabello corto. Este último se constituye en una elección personal una vez alcanzado el grado de Oficial. La falda en los uniformes no puede faltar; de igual manera: los tacones, las medias, los aretes pequeños y las botas.

Hay muchas exigencias dentro de la Carrera Militar que son necesarias cumplir por ejemplo: desfiles, ejercicios militares, pruebas físicas, asignación de tareas especiales, las cuales hay que cumplir sin excusas; estamos conscientes de que la fisiología y la naturaleza corporal femenina, en algunas situaciones las deja en desventaja en relación con el

hombre; sin embargo, para soportar la rigurosidad de las actividades se requiere hacer ejercicio físico de forma constante, preparación y adiestramiento militar, a fin de estar en condiciones de cumplir con dichas exigencias. Cabe mencionar que ha contribuido en el desarrollo, la adecuación de las instalaciones y alojamientos propios para la mujer, así como la reglamentación de la evaluación física, uniformes para la etapa de embarazo entre otras medidas.



Srita. Cadetes de la FAES en ejercicios militares.

Para una mujer militar el hecho de haber optado por un estilo de vida laboral diferente a la de la gran mayoría, la convierte en una vencedora, porque a criterio personal es una gran victoria permanecer con entusiasmo y motivación en ella, ya que no es fácil, pero tampoco imposible sacar adelante los roles de soldado, madre y profesional.

¿Cómo se desempeña una mujer militar como hija?

Parte del diario vivir es ejercer el rol de hija, lo cual implica estar pendiente de los padres, constituirse en protectoras de su salud y de su bienestar económico, la codependencia afectiva del ser que nos dio la vida nunca desaparece.

Pilares y/o estrategias que contribuyen para que una mujer militar crezca y tenga un desarrollo integral.

a. Jamás debe desesperarse: vale citar unas palabras leídas en una revista universitaria, la cual textualmente dice: “Una personalidad auténtica y fuerte se caracteriza por mantener la calma y el control de las emociones”, por lo tanto mantener la calma y la serenidad es básico en la vida militar.

b. Sea honesta: nunca cometa actos ilícitos, los malos negocios, o tomar algo que no es suyo jamás le ayudará a crecer profesionalmente, mucho menos personalmente.

c. Aprenda a brillar con luz propia, trabajando arduamente, disfrutando de lo que hace con entusiasmo y motivación.

d. No fomente las murmuraciones, los chismes, la holgazanería, ni la envidia, no se deje contaminar con vibras negativas. Todo eso envenena el alma.

b.- Sea responsable, seria y formal con toda misión o función que se le asigne.

a. Cuando tenga un problema difícil de resolver; acuda a un superior o a una persona que sepa que le ayudará a resolverlo, búsquele salida lo más pronto posible.

b. Sepa levantarse si se cae. El Pastor de la Iglesia donde esta servidora se congrega dice: “Que se debe seguir luchando en la vida, con las botas puestas y de cara al Sol”

c. Sea disciplinada, subordinada, pero sobretodo respete a sus superiores y subalternos.

d. Manténgase físicamente en forma, no descuide su peso; aliméntese sano y haga ejercicio constantemente.

e. Represente dignamente el uniforme que lleva, manteniendo una conducta adecuada, tanto en el interior de la unidad militar como en su vida privada.

f. Busque las oportunidades de Superación: cada vez que tenga la oportunidad de estudiar estudie, capacítese, prepárese, aproveche todo curso o adiestramiento al que asista; recuerde que entre más preparada esté, mayor oportunidad laboral tendrá.

g. Donde quiera que pase siempre deje una huella positiva, siendo proactiva, trabajadora y fomentando el trabajo en equipo y la armonía laboral.

h. Recuerde encomendar a Dios su trabajo y su familia, porque tomados de la mano de Dios todo saldrá bien.

i. Cultive su familia, dedíqueles tiempo y amor a sus hijos, ya que al llegar el momento de estar en situación de retiro ahí estarán esperándonos con los brazos abiertos.

j. Nunca deje de ser femenina, no pierda su esencia como mujer.

k. Aprenda a decir no a invitaciones e insinuaciones peligrosas, por un momento de placer puede perder su prestigio y reputación.

l. Procure siempre no hacer sentir a los compañeros masculinos que usted es una competencia, al contrario sea el complemento y el ingrediente especial que le da más vida a un trabajo o a una misión asignada.

m. Y por último siéntase orgullosa, bendecida y privilegiada de pertenecer a la Gloriosa Fuerza Armada de El Salvador.

Reflexiones finales

Las Sras. Coroneles de Sanidad Militar dejaron la brecha abierta, para lograr llegar a ese grado a través de los ascensos y cumplimiento de los requisitos que exige la Ley de la Carrera Militar.

La presencia de las mujeres con el grado de Capitán, Teniente y Subtenientes en las diferentes unidades militares ha permitido romper, poco a poco, los esquemas mentales que se tenían sobre la capacidad de la mujer en el Ejército, Fuerza Aérea y Fuerza Naval.

Equilibrar los roles de militar, madre, esposa e hija sólo se logra con una adecuada organización del tiempo y de mucha tolerancia, lo cual convierten a la mujer de uniforme en una triunfadora.

Gradualmente aumenta la cantidad de mujeres militares y policías que tienen las capacidades para realizar labores que anteriormente eran reservadas a los hombres. No obstante, este proceso todavía muestra algunos desafíos pendientes, fundamentalmente centrados en la cultura organizacional que se refleja en prácticas cotidianas que son todavía habituales en distintos sectores de la sociedad salvadoreña.

La integración femenina ha implicado profundos cambios, los que no se reducen a aspectos logísticos y normativos, sino que representa la evolución desde organizaciones, con valores tradicionalmente masculinos, a una cultura de inclusión y trabajo profesional.

Biografía



Tcnel. de Sanidad María Armida Aguilar Rodríguez actualmente se desempeña como Gerente General del CEFAFA, fue graduada como Sub Teniente y Enfermera de la Escuela Militar de Enfermeras de los Estados Unidos Mexicanos (México) en 1993, se graduó de la Universidad Francisco Gavidia como Licenciada en Psicología en el año 2004, Se graduó de la Universidad de Granada España como Master en Diseños de Investigación y sus aplicaciones en Psicología y Salud desde el año 2007, títulos académicos que paralelo a los ascensos de los dife-

rentes grados militares obtenidos le han permitido desempeñar diferentes puestos en el Hospital Militar Central.

Estuvo de alta en la Escuela Militar Capitán General Gerardo Barrios desde octubre de 1999 hasta febrero de 2006, teniendo el privilegio como Mujer Oficial de participar en el proceso de incorporación de Señoritas Cadetes en el año 2000, hasta ver graduarse como Oficiales Sub Tenientes a las primeras cuatro promociones.

República Oriental del Uruguay

Centro de Altos Estudios Nacionales

General Julio R. Macías

República Oriental del Uruguay





El rol de la mujer en las Fuerzas Armadas de la República Oriental del Uruguay

Dra. Carina de los Santos Gilomén

Resumen Ejecutivo

El presente trabajo, tiene como objetivo examinar el rol actual de la mujer en las Fuerzas Armadas (en adelante FF.AA.) uruguayas. Para ello, se analizan los antecedentes de la participación femenina en distintos ámbitos de la sociedad y el proceso que hoy ubica a las mujeres militares, desempeñando sus funciones en el territorio nacional, así como fuera de fronteras, en Misiones de Paz. Finalmente, se ofrecen una serie de consideraciones y un análisis prospectivo de lo que se visualiza para los años venideros a este respecto.

Palabras claves: *Defensa, Fuerzas Armadas, Ejército, Armada, Fuerza Aérea, género, rol de la mujer, Misiones de Paz.*

Introducción

En 1995, la comunidad internacional expresó su compromiso para incluir una perspectiva de género en todas las esferas de la sociedad, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.¹ Como resultado de la Conferencia, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing,

1. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer se celebró del 4 al 15 de setiembre de 1995, en Beijing. En su marco, los 189 países participantes adoptaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, como un programa en favor del empoderamiento de la mujer.

se constituyeron en un programa en favor del empoderamiento de la mujer,² entendido este, como la generación de cambios a nivel individual y colectivo de las mujeres, para acceder al control de los recursos y reforzar sus capacidades.

En ese entonces, Uruguay se aprestaba a iniciar un proceso que introduciría cambios en la participación femenina en las actividades militares. El tema ha estado presente en la agenda pública del Uruguay, con debates que han ido desde el ámbito parlamentario hasta el académico. Los avances han sido significativos para las Fuerzas Armadas (FF.AA.), que han transformado un paradigma, de larga data, respecto de que las mujeres no tenían cabida en las actividades relacionadas con el combate.

La resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas N° 1325 del año 2000³, instaba a los Estados miembros a promover una mayor participación de las mujeres en las actividades relacionadas con la paz y seguridad internacionales. En Uruguay, las primeras Oficiales de Cuerpo Comando de las FF.AA. uruguayas egresaban de las Escuelas de Formación para adentrarse en la carrera militar.

Este fue el contexto en el que se desarrolló el debate sobre la defensa nacional en Uruguay, cuyo punto culmine fue la promulgación de la Ley Marco de Defensa Nacional, en 2010. La ley, primera de esta naturaleza en el Uruguay, introdujo el concepto de que la defensa nacional es un derecho y un deber del conjunto de la ciudadanía⁴, generando así mayores compromisos y responsabilidades del colectivo social (hombres y mujeres), en estos temas. Por su parte, la ley asigna a las FF.AA. competencia expresa sobre los actos militares que impone la defensa nacional.

-
2. ONU (1997). El Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales y Culturales, define la incorporación de la perspectiva de género, como “Una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como las de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y programas [...] a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la igualdad”.
 3. ONU (2000) Resolución del Consejo de Seguridad N°1325, adoptada el 31 de octubre de 2000.
 4. Uruguay, (2010), Ley Marco de Defensa Nacional N° 18.650 de 19 de febrero de 2010. Disponible en: <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18650&Anchor=>

En la actualidad, los hombres y las mujeres que integran las FF.AA. sirven en un clima de integración, mientras que el proceso de incorporación de la perspectiva de género avanza, rompiendo barreras y creando nuevos desafíos, en el camino hacia la total inclusión de la mujer, en las actividades militares.

En este marco, el Centro de Altos Estudios Nacionales (Colegio de Defensa del Uruguay (CALEN) en su calidad de Colegio de Defensa del Uruguay, tiene la responsabilidad de acercar los temas de defensa al colectivo social, tendiendo puentes de entendimiento entre los distintos actores públicos, académicos y la sociedad uruguaya en general.

Antecedentes de la participación de la mujer en la sociedad uruguaya

La conformación poblacional del Uruguay, con un fuerte componente migratorio particularmente desde Europa, fue determinante en la estructuración política y social del país.⁵ La clase media y comerciante que se fue gestando en torno a la actividad portuaria de Montevideo, impulsó la creación de un sistema educacional en la Banda Oriental⁶, que derivó en la denominada Reforma Escolar. En manos de un joven José Pedro Varela, luego designado Inspector Nacional de Instrucción Primaria por el gobernante de facto Coronel Lorenzo Latorre, comenzó el proceso que dio origen al sistema educativo laico, gratuito y obligatorio que persiste en la actualidad. Las niñas fueron admitidas en las escuelas públicas en 1877, cuando por el denominado Decreto Ley de Educación Común, se estableció que el sistema sería mixto, para niños y niñas. La influencia socio-cultural de los inmigrantes europeos en el país y una precoz universalidad del acceso a la educación y alfabetización de hombres y mujeres, contribuyeron en gran medida a forjar una trayectoria de preceptos y normas de honda humanidad y contenido social. Los principios de soberanía sujeta a la nación, la separación de

5. UNFPA, NN.UU. Pellegrino, Adela. “La población de Uruguay- Breve caracterización demográfica. 1ra. Ed. Diciembre de 2010.

6. Denominación de los territorios al este del Río Uruguay durante el Virreinato del Río de la Plata.

poderes y la igualdad ante la ley fueron consagrados desde el nacimiento de la República a la vida constitucional.⁷

En este mismo sentido, el análisis de la normativa nacional que promueve la igualdad entre mujeres y varones en la sociedad uruguaya, permite observar una evolución desde las normas de protección de la mujer, hacia las de promoción de la equidad de género. En la Constitución de 1917 se establecieron las bases para habilitar el voto femenino, que por primera vez se hizo efectivo en 1928, en un plebiscito en la localidad de Cerro Chato y en 1938, en elecciones nacionales. En 1946, se produjo un importante hito en el proceso de emancipación femenina, con la sanción de la ley que declaró que hombres y mujeres tienen igual capacidad civil⁸, equiparándose los derechos civiles de la mujer a los de los hombres, en áreas tales como la administración de los bienes, el ejercicio de la patria potestad sobre los hijos y la contribución a los gastos del hogar. En la década del 50, época temprana para la región, se reglamentó la protección de la mujer en el ambiente de trabajo, durante el embarazo y posparto, así como el salario por maternidad. Más acá en el tiempo, en 1989, la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral se estableció por ley⁹ y casi diez años después, su reglamentación prohibía la limitación del acceso al mercado laboral público o privado, por razones de sexo.

Uruguay ha acompañado además, los avances de la comunidad internacional en la materia. Ejemplo de ello es la suscripción de la “*Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*”¹⁰ que define la discriminación contra la mujer y es considerada como la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las mujeres;

7. La Constitución de la República Oriental del Uruguay de 1830, en su artículo 132, establece que: “Todos los hombres son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción que la de sus talentos o sus virtudes.” En la actual Constitución de 1967, con las modificaciones plebiscitadas en 1989, 1994, 1996 y 2004, el artículo 8º versa: “Todas las personas son iguales ante la ley...”

8. Uruguay (1946). Ley N°10.783 “Capacidad civil de la mujer” de 18 de setiembre de 1946. Disponible en <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=10783&Anchor=>

9. Uruguay (1989). Ley N° 16.045 “Actividad laboral” de 2 de junio de 1989. Disponible en <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=16045&Anchor=>

10. O.N.U. (18/12/1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación a la Mujer (CEDAW). Ratificada en Uruguay, por ley N°15.164 de fecha 4 de agosto de 1981. Disponible en: www.parlamento.gub.uy/leyes

o del “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”¹¹, por el cual el Estado se compromete a asegurar el ejercicio de los derechos sin discriminación, entre otras causas, por razones de sexo.

En la actualidad, encontramos que desde el año 2007, la promoción de políticas de género tiene una base legal en Uruguay. La “*Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades de hombres y mujeres*”¹², declara de interés general las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay. En este marco, ese mismo año fue aprobado el primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre hombres y mujeres, definido como un “*instrumento integral para enfrentar las desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres*”.

Uruguay cuenta con una larga trayectoria de suscripción de instrumentos para la protección de los Derechos Humanos y de contribución a la paz y seguridad internacionales. Los más de sesenta años de contribución con efectivos militares a las Misiones de Paz en forma ininterrumpida, le valieron el reconocimiento de la Comunidad Internacional, en materia de Política Exterior. La participación de los contingentes nacionales en Misiones de Paz fue consagrada como parte de la política exterior del Uruguay por la Ley Marco de Defensa Nacional, en el año 2010.¹³

La mujer en las luchas por la independencia

Resulta difícil encontrar registros sobre las mujeres en la historia nacional, lo cual refleja una construcción social universal, que durante años atribuyó a la mujer un papel relegado y alejado de la luz pública.

Sin embargo, existen algunos testimonios que describen un rol activo de las mujeres en la gesta independentista de la República Oriental del Uruguay, apartándolas del tradicional rol hogareño. Es el caso de las

11. O.N.U. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (ECOSOC) 18/12/66. Ratificado por ley N°13.751 de 11 de julio de 1969. Disponible en www.parlamento.gub.uy/leyes

12. Uruguay (19/12/2005). Ley N° 18.104 “Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres de la República”. Disponible en: <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18104&Anchor=>

13. Uruguay (19/2/2010). Ley Marco de Defensa Nacional N° 18.650. Artículo 22: “La participación de contingentes nacionales en misiones de Paz constituye una decisión soberana que estará determinada por la política exterior de la República y en tal sentido tenderá a la promoción de los intereses nacionales en el ámbito internacional, la práctica de medidas de confianza mutua y la promoción de relaciones de cooperación y respeto entre los diferentes actores de la comunidad internacional, en consonancia con el derecho internacional”.

denominadas “lanceras de Artigas”. Tal fue el caso de Juana Bautista, famosa por su valor y arrojo y que encabezaba las cargas a lanza; o Melchora Cuenca, nacida en el Paraguay y que fue lancera artiguista, desde 1811, en la Banda Oriental. Fue célebre por sus hazañas a caballo y muchas veces debió ocultarse ante la persecución de los portugueses. La crónica sobre Victoria “La Payadora” o “La Cantora” es realmente pintoresca. La historia narra que era una payadora criolla que participó en el primer sitio de Montevideo en 1811 y en varios campamentos artiguistas. Montaba en pelo y cuando los españoles escuchaban un canto desafiante y salían tras él, lo único que podían observar era un caballo solo, que se alejaba al galope. Era la habilidad de Victoria, que se colgaba del costado del animal para impedir ser vista. Se dice que de allí surgió la leyenda de un caballo que cantaba “cielitos”¹⁴ desafiantes, con voz de mujer.

A pesar del protagonismo de algunas mujeres en la historia nacional, las instituciones militares uruguayas, como Fuerzas Armadas organizadas, fueron conformadas solo por hombres. Casi un siglo y medio transcurrió, hasta que las primeras mujeres ingresaron a sus filas.

El proceso de incorporación de la mujer a las FF.AA.

Existen dos denominadores comunes en la admisión de mujeres en las FF.AA en el mundo. El primero, que puede considerarse orgánico, responde a que el ingreso se dio inicialmente en los s de Personal Subalterno. El segundo, de corte funcional, consiste en que las tareas asignadas fueron las sanitarias, auxiliares, administrativas, logísticas y profesionales.

No obstante, las razones que han acercado a las mujeres a las actividades militares ha sido objeto de amplios debates. A comienzos del siglo XX, las dos grandes guerras y el empleo de un gran número de

14. El cielito es una composición de música y letra que surgió en la época colonial en nuestro país y que acompañó desde muy temprano, las manifestaciones populares de revolución. Ayestarán (1953:480) lo clasifica como: “forma de canción danzada” y lo emparenta (1950:18) con el romance español. Definición disponible en el sitio web del Ministerio de Educación y Cultura: <http://www.mec.gub.uy/academiadeletras/SeminarioLex/SeminarioV/BHidalgo.htm>

hombres en combate, llevó a que Fuerzas Armadas como la de Estados Unidos, Inglaterra o Alemania, reclutaran mujeres en las funciones de apoyo e incluso en contadas excepciones, fueron asignadas a la aviación o a actividades vinculadas a la primera línea. Es una realidad irrefutable que la trágica experiencia de las dos guerras mundiales, trajo aparejado un espacio ganado para las mujeres en el mercado laboral, en general. Pero en la mayoría de estos casos, fueron desmovilizadas de las FF.AA. una vez finalizados los conflictos bélicos. Más acá en el tiempo, se ha planteado que los avances en la tecnología y doctrina militar, han disminuido las posibilidades de combates cuerpo a cuerpo y esto ha conducido a nuevos papeles para la mujer. Este argumento se ha relativizado con las experiencias recogidas por las FF.AA. de Estados Unidos. En palabras del experto en seguridad y defensa Juan Rial, “... *conflictos como el de Irak y Afganistán, donde las líneas de frente no están establecidas, indican que corre tanto riesgo un combatiente de infantería, como una mujer soldado que conduce un camión de aprovisionamiento*”.¹⁵

Finalmente, se ha argumentado la necesidad de la sociedad de eliminar las inequidades entre hombres y mujeres, promoviendo la participación femenina en áreas que tradicionalmente estaban reservadas para los varones, trasladándose a las FF.AA. como parte del colectivo social. A pesar de los debates que aún continúan, especialmente cuando de actividades militares de primera línea se trata, la participación de la mujer en las FF.AA. es hoy una realidad incuestionable y aceptada por la sociedad.



15. DONADIO, Marcela (2009). “La mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y Operaciones de Paz en América Latina”. Parte I: “El contexto/Juan Rial: La mujer en las organizaciones militares de América Latina”. Proyecto GPSF N°07-184, RESDAL. Ira. Ed. Buenos Aires.

Cuadro N° 1: Proceso de incorporación de la mujer militar a las F.F.AA. uruguayas.

Año	Cuerpo/ Fuerza	Tareas
1921	- Cuerpo de enfermeras militares	-Sanitarias, en el Hospital Militar.
1973	- Servicios Generales - Justicia Militar	-Administrativas, logísticas, profesionales, auxiliares de la Justicia.
1987	- Contingente Militar (Ejército) en Misión de Paz.	-Funciones sanitarias en la Fuerza Multinacional y Observadores (MFO). Península del Sinaí. ¹⁶
1993	-Contingente Nacional (Ejército) en Misión de Paz de la O.N.U.	-Funciones administrativas, logísticas y sanitarias.
1996	-Liceo Militar General Artigas	-Estudiantes de educación secundaria.
1997	-Escuela Militar de Aeronáutica (E.M.A.)	-Formación profesional militar- Pilotos de Combate de la Fuerza Aérea Uruguaya.
1998	-Escuela Militar.	-Formación profesional militar- Oficiales Combatientes del Ejército Nacional
2000	-Escuela Naval.	-Formación profesional militar- Oficiales Combatientes de la Armada Nacional.

Fuente: Elaboración propia.

Uruguay no fue ajeno a la tendencia mundial. Incorporó las primeras mujeres en 1921, año en que se instauró el curso para enfermeras militares en el Hospital Militar.¹⁷ Hacia 1970, fueron admitidas en los escalafones de Personal Subalterno, en tareas profesionales (por ejemplo, abogadas, contadoras o médicas), administrativas y de servicios. Durante la década del 90, la agenda en materia de Defensa, particular-

16. La Fuerza Multinacional y Observadores (M.F.O.) es una organización internacional creada en 1981, para velar por el mantenimiento de la paz y verificar el cumplimiento de las disposiciones de los Acuerdos de Camp David que pusieron fin a los conflictos territoriales entre Egipto e Israel.

17. El Curso Teórico-Práctico par enfermeras militares fue dispuesto por Orden General del Presidente de la República, N° 2641 de 6/7/1921.

mente en América Latina, se centró en una serie de transformaciones estructurales y el rol de la mujer en las actividades de defensa, estuvo en el tapete. Como parte de ello, las instituciones militares de la región, paulatinamente y en forma divergente, fueron admitiendo a las mujeres en nuevas área de actividad militar.

1996, podría señalarse como un año clave en la incorporación de la perspectiva de género en las FF.AA. El “Liceo Militar General Artigas”, centro educativo de enseñanza secundaria pública, abrió sus puertas a las primeras estudiantes, rompiendo el paradigma de un liceo militar exclusivo para varones. Consultadas las primeras alumnas para el presente trabajo, expresaron que si bien eran conscientes de que con ellas quedaba atrás la era del Liceo Militar enteramente masculino, no lo vivieron como una carga o presión, quizás, por sus jóvenes 16 o 17 años, o porque las chicas y los chicos que iniciaron sus estudios en el Instituto ese año, habían sido socializados en un sistema de enseñanza nacional mixto.

De allí en más, sucesivamente se abrió para las mujeres la posibilidad de la carrera militar profesional, con la admisión a los institutos de formación de Oficiales. La Escuela Militar de Aeronáutica habilitó el ingreso a las muje-



Primera generación de alumnas del Liceo Militar General Artigas- 1996.

res en 1997; al año siguiente hizo lo propio la Escuela Militar (Ejército) y la Escuela Naval fue la última en admitirlas, en el año 2000.

Este proceso tuvo en Uruguay un origen normativo, puesto que la inserción de la mujer en la carrera profesional militar fue dispuesta por Decreto del Poder Ejecutivo. Ello implica que existió un espacio de debate sobre el tema y una voluntad política manifiesta hacia la apertura de las instituciones militares, a las mujeres. La Armada Nacional uruguaya presentó una particularidad, ya que la primera mujer que ac-

cedió a la formación de Cuerpo General¹⁸, lo hizo sobre la base de su propia solicitud, provocando el dictado de una resolución administrativa del Comando General de la Armada, emitida para el caso concreto. Más allá de lo normativo, el acceso de las mujeres a los Cuerpos de Comando¹⁹ trajo aparejado un cambio cualitativo de gran magnitud, en términos de perspectiva de género en las FF.AA. De la mano de las pioneras en la carrera de las armas, vino una necesaria adaptación de las estructuras militares a la presencia femenina. Este proceso no estuvo exento de desafíos y requirió de medidas concretas para llevar adelante los ajustes necesarios.

Desafíos en la incorporación de las mujeres al Cuerpo de Comando

Un cambio de paradigma. El primer desafío a señalar, es el cambio de paradigma que tuvo lugar, con el acceso de la mujer a nuevos ámbitos laborales. Esto provocó cambios estructurales que desestabilizaron los roles que pertenecían a lo femenino y a lo masculino, generando una nueva imagen en el colectivo social, realidad ante la cual las FF.AA. no permanecieron ajenas.

Cambios en la cultura organizacional. Debe tenerse presente, que por mucho tiempo, las FF.AA. estuvieron conformadas y estructuradas por y para hombres. Sobre esta base se construyó su moral y sus valores. Su *ethos* se veía desafiado frente a un cambio en la cultura organizacional y en el interior de cada Fuerza. Esto se relaciona además, con el concepto de resistencia al cambio, entendida como una tendencia natural a mantener el status quo o zona de confort, así como una aversión a lo nuevo y lo desconocido que presenta el ser humano.

Desafíos de infraestructura. Otro desafío no menor, fue el de las estructuras físicas, ya que las instituciones debieron hacer frente a las nuevas necesidades edilicias para regular la actividad diaria de los y las cadetes en las Escuelas de formación de Oficiales. Lo mismo aconteció en las unidades militares, luego de que las primeras Cadetes femeninas se graduaran como Oficiales. Estos desafíos trascendieron lo normati-

18. Ley Orgánica Naval N° 10.808 de 16 de octubre de 1946. Establece en su Art. 7, 1) A): “El personal del Cuerpo General está constituido por los s de Oficiales y s de clases y Cuerpos de marinería de las Unidades flotantes, aéreas, y reparticiones navales”.

19. Uruguay (21/2/1974). Ley Orgánica Militar N° 14.157, artículo 116, literales A) 1) y B) 1): “Cuerpos de Comando, constituidos por los profesionales militares egresados de las Escuelas de Formación de Oficiales correspondientes.”

vo y significaron un gran esfuerzo para las FF.AA. que debieron implementar una política institucional para contemplar las expectativas y necesidades impuestas por el nuevo rol de las Oficiales. A modo de ejemplo, la Mayor Andrea de los Santos, una de las primeras Oficiales de Cuerpo Comando egresadas de la Escuela Militar, en sus aportes al presente trabajo relató su experiencia una vez asignada a su primer destino²⁰ en una Unidad de su Arma: *“de las quince Unidades de Infantería a mi egreso de la Escuela Militar, solo tres poseían las instalaciones consideradas adecuadas para recibir a una Oficial.”* Esto se subsanó en los años siguientes y las generaciones actuales tienen igualdad de oportunidades: de derecho y de hecho. La Mayor de los Santos también expresó: *“Unos seis años más tarde me tocó prestar servicios como Instructora de Cadetes en la Escuela Militar y tuve la grata experiencia de observar cuánto se había avanzado en la integración entre hombres y mujeres. Las Cadetes estaban mucho más integradas a los Cursos y eso es muy importante para generar el espíritu de cuerpo y la identificación de las Cadetes con el Arma a la que pertenecen”*.

En Uruguay, cada una de las Fuerzas (Armada, Ejército y Fuerza Aérea) tiene sus peculiaridades y en este sentido, la primera Oficial de Cuerpo Comando egresada de la Escuela Naval, explicaba que los cambios en la infraestructura no son tan sencillos cuando de buques se trata. Al sacrificio de las largas jornadas de navegaciones lejos de la familia, se suman las limitaciones de espacio, por lo que la integración de la mujer en actividades de abordaje en la Armada Nacional, debió ir por el lado de la generación de conciencia y la adaptación de horarios y rutinas en las embarcaciones²¹.

La perspectiva de género en las FF.AA. como política institucional

Los ejemplos anteriores ilustran acerca de la manera en que la vía normativa fue acompañada de acciones o medidas que cada Fuerza adoptó y aplicó acorde a su misión, a sus particularidades y a sus po-

20. Ley Orgánica de las FF.AA. N°14.157 de 21 de febrero de 1974. Establece en su Art. 80: “Destino es la ubicación de revista del personal militar en unidades, organismos o reparticiones del Ministerio de Defensa Nacional u otros del Estado”.

21. Conceptos vertidos en el Panel sobre “Mujeres en las FF.AA.” del “Curso de Género en Temas de Defensa”, impartido en el marco de la ejecución del Convenio entre el Centro de Altos Estudios Nacionales (CALEN) y la Escuela de Gobierno del Parlamento Uruguayo. 2014.

sibilidades. A la modificación en las condiciones de ingreso y reglamentos de los institutos militares, siguió la de los reglamentos de uso de uniformes, reglamentos del servicio, Tribunales de Honor Militares y la adecuación de las funciones militares, para el período de embarazo, lactancia y posparto. En la actualidad se cuenta con normativa del Ministerio de Defensa Nacional y de las FF.AA. que reglamentan estas cuestiones especiales del servicio, como lo son las guardias y el cumplimiento del régimen disciplinario de las integrantes de las FF.AA. que cursan alguno de los estados mencionados.

Los nuevos roles impactaron más allá de lo estrictamente institucional, alcanzando al núcleo familiar. Fue necesario contemplar esta realidad en la aplicación de la política institucional. En conceptos vertidos por Profesionales del área social del Ejército, como aporte al presente trabajo, el ingreso de la mujer a la institución militar dio lugar a la formación de nuevos modelos familiares (monoparentales con jefaturas femeninas, ambos militares, entre otros) y esto generó un movimiento interno que ha llevado a las Fuerzas Armadas a replantearse medidas de conciliación familiar²². Las profesionales entienden que el “problema” de cómo conciliar la vida familiar y laboral, afecta por igual a ambos sexos, pero se ve más acentuado en la mujer, que producto de los estereotipos sociales entorno a la paternidad y los hijos, puede verse en una encrucijada entre la carrera militar y la vida familiar.

Más allá de la valoración de las políticas como tal, este cambio organizacional desarrolló una perspectiva de género diferente. Los hombres tuvieron que adaptarse a la inserción de las mujeres a las funciones que antes les eran exclusivas, a la vez que por su parte, las primeras mujeres debieron enfrentar una doble adaptación: a una organización conformada mayoritariamente por hombres por un lado, y al régimen de la carrera militar, por otro. Los jóvenes de ambos sexos que ingresan actualmente a las Escuelas de formación de Oficiales, viven una realidad muy distinta, en un ambiente donde la presencia de la mujer se ha ido naturalizando.

22. Aportes: Cabo Claudia Larrosa y Soldado Carolina Vilches, Trabajadoras Sociales- Brigada de Ingenieros I. Canelones-Uruguay.

El rol de la mujer en las FF.AA. uruguayas en la actualidad

Como se señalaba en el capítulo precedente, hasta fines de los 90, las mujeres (Oficiales y Personal Subalterno), se desempeñaron en tareas sanitarias, auxiliares, administrativas, de servicios, y profesionales. En el caso del Personal Subalterno, si bien fue el primer estamento al que accedieron, es el que aún hoy presenta mayor disparidad, debido a que la mayoría continúa ejerciendo estas funciones. Con respecto a las Oficiales, desde la década del 70, en muchos casos formaron parte de los Cuerpos de Servicios, en los que la jerarquía máxima a la que sus integrantes -hombres y mujeres- pueden aspirar, es inferior a la establecida para los Cuerpos de Comando. Aún así, las FF.AA. Uruguayas se colocaron a la vanguardia en la región, al habilitar el ingreso de las mujeres a los Cuerpos de Comando, sin restricciones. Esto significó un cambio cualitativo trascendental en el rol de la mujer en las FF.AA.

En los siguientes subcapítulos, se describen algunos aspectos relevantes de este proceso y se recogen experiencias y aportes de quienes lo vivieron en carne propia.

El rol de la mujer militar en el Ejército Nacional del Uruguay



Previo a adentrarnos en el examen de la mujer en la carrera profesional militar, cabe realizar la distinción entre el Personal Superior y Personal Subalterno. En este último caso, si bien la mayoría de las mujeres aún realizan funciones administrativas o de servicios, ha habido avances hacia la equidad de tareas, tanto en territorio nacional

como en Misiones de Paz. En 1995, egresó la primera generación de mujeres Paracaidistas Militares y en la actualidad, las Soldados, Clases y Sub Oficiales del Ejército, realizan algunas actividades más relacionadas al combate. A modo ilustrativo se destacan: Jefa de central de Tiro de Mortero, Jefa de Grupo de Mortero, conductores de vehículos motorizados, radio operadoras, o el caso de una integrante de la Brigada de Explosivos del Ejército (especialista en desactivación de artefactos explosivos).

En cuanto al Cuerpo de Comando, el Ejército fue pionero en la región en la incorporación de mujeres sin restricción a cualquiera de las Armas. Cuando esto se produjo, en 1998, el único antecedente lo constituía Bolivia, que sin embargo interrumpió el acceso de las mujeres a la fuerza de tierra entre 1985 y 2003²³.

Cuando las primeras aspirantes se presentaron al ingreso en la Escuela Militar, hubo una limitación de vacantes para mujeres de aproximadamente un 20% del total de ingresos, lo que resultó en el ingreso de solo diez Cadetes femeninas. Esta limitación respondía a las capacidades de esta Escuela de formación y varios años más tarde, superadas las cuestiones de infraestructura se eliminó el cupo de ingreso. Las cinco Cadetes que permanecían en el Instituto hasta la elección del Arma, en el segundo año de la carrera (1999), vivieron esta instancia en igualdad de condiciones que sus pares varones. La elección se produjo de manera tal, que quedaron repartidas en las cinco Armas; es decir, las dos armas de combate: Infantería y Caballería y las armas de apoyo al combate: Artillería, Ingenieros y Comunicaciones. De estas cinco, solamente las Oficiales de Caballería e Infantería egresaron al término de los cuatro años de la carrera, en el año 2001.

Oficiales masculinos y Oficiales femeninas del Ejército, cumplen hoy sus funciones en Unidades, Institutos y Servicios acorde a su jerarquía y cargo y diferenciación alguna. Es así, que el Ejército Nacional cuenta hoy con mujeres Oficiales combatientes, que ocupan cargos tales como: Jefes de Sección, Oficial Ejecutivo, Comandante de Compañía o Instructoras en los Centros de Instrucción de las Armas, entre otros. El personal femenino accede además, a los cursos de capacitación obligatorios, de especialidades de las Armas y actividades voluntarias como cursos en el exterior y misiones de paz. Esto se fue dando de manera gradual y la adecuación de las actividades, muchas veces vino de la mano de aquellas Oficiales que incursionaban por primera vez en determinada área, antes inexplorada para ellas.

Tal fue el caso de la primera Oficial en graduarse de Maestra Equitadora, o algunos cursos voluntarios que presentan condiciones físicas o de resistencia particularmente exigentes. La Capitán de los Santos, que

23. Pueden encontrarse datos comparativos del ingreso de la mujer a los Cuerpos de Comando de las FF.AA. de América Latina en www.resdal.org/genero-y-paz/ebook/Libro-mujer-RESDAL.pdf

en el 2004 fue la primera mujer en realizar el curso voluntario de Buzo Táctico, sobre su experiencia, relató: “las exigencias físicas fueron muy demandantes pero estábamos todos en las mismas condiciones y quizás por ello me sentí realmente incluida en el grupo.” Una experiencia diferente vivió la Capitán Lucas, quien para obtener la autorización para realizar el Curso de Comandos, se vio obligada a presentar ante sus Superiores, una evaluación sobre la conveniencia o las posibilidades de que una mujer realizara operaciones de fuerzas especiales al igual que el hombre. Tras la autorización, fue admitida en el curso luego de disputar beca entre decenas de interesados, para lo cual debió rendir las pruebas físicas a la par de los hombres.

Los nuevos roles han tenido algunas repercusiones, incluso fuera de fronteras. En el año 2013, la Capitán Andrea Abimorad finalizaba el curso obligatorio para ascender a Capitán y accedía a la beca para realizar el curso de perfeccionamiento de Oficiales en Brasil. Era la primera vez que una mujer obtenía esta beca y poder concretarla en los hechos generó desafíos en el Ejército de Brasil, que no admitía mujeres en ese curso²⁴.

En la siguiente tabla, se observa el estado actual de esta evolución en el rol de las Oficiales del Cuerpo de Comando del Ejército, discriminado por jerarquía alcanzada, cargos que han ocupado hasta la fecha y algunas especialidades a las que han accedido.

24. Experiencia compartida en el Panel sobre “Mujeres en las FF.AA.” del “Curso de Género en Temas de Defensa”, impartido en el marco de la ejecución del Convenio entre el CALEN y la Escuela de Gobierno del Parlamento Uruguayo. 2014.

Cuadro N° 2: Rol de las Oficiales combatientes del Ejército Nacional Uruguayo- Mayo de 2015.

Jerarquía alcanzada	Cargos ocupados	Especialidades
Alférez, Teniente 2do, Teniente 1ro.	-Jefas de Sección. -Oficiales Ejecutivos. -Instructoras en los Institutos. -Instructoras en los Centros de Instrucción de las Armas.	-Curso Básico de Paracaidismo Militar. -Buzo Táctico. -Desminado Humanitario. -Curso de Maestro Equitador. -Desactivación de artefactos terroristas. -Grupo K-9, búsqueda de personas y búsqueda de explosivos. -Perito en Electrónica.
Capitán	-Comandantes de Sub Unidad. -Integrantes de Estado Mayor en Unidades Básicas	-Curso de Capacitación y Perfeccionamiento de Oficiales.
Mayor	No aplica aún.	Curso de Capacitación para Oficiales Jefes.

Como puede observarse en el que antecede, las primeras Oficiales egresadas en 2001, se encuentran actualmente realizando el “Curso de Capacitación y Perfeccionamiento para Jefes”, el que por primera vez cuenta con Oficiales femeninas del Cuerpo Comando. Ambas ostentan la jerarquía de Mayor y finalizado el curso en el presente año, estarán en condiciones de ejercer funciones de comando a nivel de Unidades Básicas.

El rol de la mujer militar en la Armada Nacional del Uruguay



El proceso que aseguró el ingreso sin restricciones de la mujer a la Fuerza de Mar, se produjo en dos etapas. En 1999 se las admitió en el Curso de Preparatorio Naval²⁵ y al año siguiente se habilitó el ingreso a los cursos de formación de Oficiales de Marina Marinos Mercantes.²⁶ De los treinta y dos postulantes que ingresaron a la Marina Militar ese año, egresaron dieciséis al término de la carrera en el año 2003, incluyendo una única Oficial. Aún así, el acceso de la Oficial mujer a la Marina Militar tenía restricciones. A modo de ejemplo, la Oficial debió aceptar que se asentara por escrito que posiblemente no pudiera realizar el viaje de instrucción en el Velero Escuela “ROU” Capitán Miranda con su promoción, debido a que el buque no contaba con las comodidades locativas adecuadas. Afortunadamente, pudo realizar la instrucción en el buque llegada la instancia correspondiente.

Asimismo, tenía reducidas sus posibilidades en la carrera profesional militar, ya que de los cuatro Cuerpos que posee la Armada, solamente podía optar entre dos: el Cuerpo de Aprovisionamiento y Administración, o el Cuerpo de Prefectura²⁷. Esta limitación fue removida un año más tarde y desde entonces, las Oficiales de la Marina acceden sin restricciones, a cualquiera de los Cuerpos de la Fuerza, en igualdad de condiciones que sus pares Oficiales hombres. Como fuera esbozado en el capítulo 5, los servicios de abordaje presentaron algunos desafíos propios de esta actividad. La aceptación de las Oficiales en estas actividades requirió en sí misma una importante adaptación en la cultura organizacional de la Fuerza de Mar. El primer eslabón, lo constituyó el viaje de instrucción que se realiza en el Velero Escuela Capitán Miranda, en el que los Guardiamarinas llevan a la práctica sus conocimientos teóricos. Es una experiencia que de por sí requiere un gran esfuerzo de convivencia. En 2004, este desafío se vio incrementado con la incorporación de una Guardiamarina entre los Oficiales que recibieron

-
25. Actualmente se denomina “Bachillerato Naval” y constituye una formación en la que los jóvenes culminan el ciclo educativo de enseñanza secundaria. Más información en www.escuelanaval.edu.uy
 26. Los Oficiales de Marina son profesionales de la carrera militar naval, mientras que los Marinos Mercantes egresan como Pilotos o Ingenieros Mercantes. Mayor información: www.armada.mi.uy/esnal.html
 27. Los cuatro Cuerpos de la Armada Nacional son: Cuerpo General, Cuerpo de Ingenieros en Maquinas y Electricidad, Cuerpo de Aprovisionamiento y Administración y Cuerpo de Prefectura.

instrucción en el buque. Del 2004 al 2010, dieciséis fueron las Oficiales de la Armada que hicieron su viaje de instrucción en el Velero Escuela Capitán Miranda y hoy, el buque cuenta con una tripulación mixta. En el 2005, una Oficial de la Armada se embarcó por primera vez en un buque de guerra.

El cambio cualitativo en las actividades del Cuerpo de Comando de la Armada Nacional fue entonces muy significativo. En la actualidad, no existen barreras en los destinos a los que se asigna a las Oficiales. Se desempeñan en Unidades terrestres como Centros de Enseñanza, Servicios de Hidrografía, Contabilidad, Prefectura, entre otros, así como en Unidades flotantes. Las limitaciones locativas de los buques ya no se visualizan como un obstáculo para el desarrollo profesional de las Oficiales y la Fuerza se adapta paulatinamente a esta presencia. Recientemente, en el año 2014, el embarque de mujeres a bordo de barcos más pequeños, fue un nuevo desafío, ya que necesariamente se debía compartir camarotes con hombres. Las catorce Oficiales femeninas, integran hoy las planas mayores del 50% de los buques. A modo ilustrativo, en el siguiente Cuadro se muestran algunas de las funciones que cumplen estas Oficiales.

Cuadro N° 3: Tareas de abordaje desempeñadas por las Oficiales femeninas de la Armada.

Tareas de abordaje desempeñadas por Oficiales femeninas de la Armada Nacional	
-	Navegación y puerto
-	Integrantes de dotaciones de visita y presa
-	Integrantes de equipos de maniobra de vuelo
-	Navegantes
-	Grupos de lucha contra incendio

Cabe mencionar, que si bien no existen restricciones para acceder a los Cuerpo de Fusileros Navales (Infantería de Marina) o el Grupo de Buco de la Armada, no ha habido interesadas en integrar estos cuerpos.

La primera Oficial de la Marina Militar, que egresó en 2003, actualmente tiene la jerarquía de Teniente de Navío. Sobre su experiencia como pionera en la Fuerza, en sus aportes para este artículo expresó:

“Evidentemente el hombre y la mujer no son iguales, pero en la profesión militar la igualdad viene de la mano de evaluar capacidades y no géneros; y haciendo esto, es que encontramos igualdad de oportunidades, que es lo que cualquier mujer, cumpliendo su vocación profesional pretende”.



El rol de la mujer militar en la Fuerza Aérea Uruguaya

Cuando se admitió a la mujer en la carrera profesional militar de la F.A.U. (Fuerza Aérea Uruguaya), en 1997, se la aceptó tanto en el escalafón “Navegante” como en el “Aviador”. Para acceder a este último y convertirse en pilotos, Cadetes masculinos y femeninas deben cumplir con una serie de exigencias físicas y técnicas de cierta rigurosidad. Por ello, es que la primera generación de Oficiales egresadas de la Escuela Militar de Aeronáutica en el año 2000, presentó una particularidad poco común, y es que de las cuatro egresadas, el 50% lo hicieron en el escalafón “Aviador”, convirtiéndose ambas Oficiales en las primeras pilotos de combate en el Uruguay. Actualmente, la Mayor (Av) María Eugenia Etcheverry y la Mayor (Av) Carolina Arévalo continúan desarrollando su carrera militar, sin diferencias con sus pares hombres en relación con los cargos y destinos a los que pueden acceder.

Desde 1997, las Cadetes han cursado sin restricciones la carrera militar dentro de la F.A.U. La Alférez Cintia Rocco, en su aporte para el presente artículo, relató los desafíos y responsabilidades que caben a quien obtiene la derecha de la promoción en el ingreso, siendo una mujer en un curso de amplia mayoría masculina. *“Debía estar al frente de una formación y dirigirla, responder ante los superiores y hacerme cargo por el comportamiento de los camaradas”.* *“Aún recuerdo por parte de algunos camaradas, sus intentos burlones de imitar mi afinada voz al dar las voces de mando, y algunas miradas de descontento al tener que estar a cargo de una mujer...”*

Mucho se ha avanzado en la integración de las mujeres al Cuerpo de Comando de la F.A.U. y actualmente, las Oficiales femeninas están aptas para prestar servicios en cualquiera de las Unidades de esta Fuerza del Aire, así como también en cursos voluntarios en territorio nacio-

nal y en el exterior, misiones oficiales, así como las misiones de paz de las Naciones Unidas, entre otros.

Sobre su primera experiencia de vuelo “sola” el 3 de marzo de 2011, la Alférez Aviador Cintia Rocco relató: “...luego de haber escuchado la autorización de la torre “FAU 612, autorizado a decolar...”, y de haber dado “todo gas”, ya no quedaban dudas. Al mismo tiempo que veía el suelo alejarse, se alejaban todos los temores, y lo único real era lo que sucedía en ese instante. Instante en el cual hacía realidad un sueño, y despegaba dejando atrás una estela de años de esfuerzo y sacrificio, de empeño y obstinación, de prejuicios que no impidieron que aquella niña que una vez dijo que algún día surcaría los cielos, finalmente pudiera hacerlo”.²⁸

En los años siguientes, la Alférez Rocco realizó el curso completo de vuelo, en la Escuela Militar de Aeronáutica en primer lugar y posteriormente en el Escuadrón de Vuelo Avanzado, el cual entre otros comprende las fases de vuelo de Transición y Acrobacia, Formación, Básico de Tiro y Táctica. Desde el año 2014, presta Servicios en la Escuadrilla de Enlace, en la Brigada Aérea II. Tras una vasta formación en su área, la piloto reflexiona: “En lo que respecta a mis aptitudes para el vuelo como tal, nunca sentí que mi condición como mujer fuera impedimento alguno, como sí podían llegar a serlo las características individuales de cada uno”.

Al día de hoy, las Oficiales de la F.A.U. han incursionado en todos los ámbitos que su jerarquía les ha permitido. De las 42 Oficiales del Cuerpo Comando con las que cuenta la Fuerza del Aire, 8 integran el Escalafón “Aviador”. Algunas de las funciones que cumplen son: Piloto de combate, Piloto de helicóptero, Piloto Instructora de Esnes incluido en Escuadrón de Vuelo avanzado, Piloto Instructora de la Escuela Militar de Aeronáutica y Navegante del C-130 Hércules.

La mujer en las fuerzas armadas y las operaciones de paz

La contribución de la República Oriental del Uruguay a la paz y seguridad internacional, antecede a la creación de la O.N.U., con la

28. Uruguay (2011), Revista “Alas”- Publicación del Cuerpo de Alumnos de la Escuela Militar de Aeronáutica. Sección “Solo” Cad.2° (Av.) Cintia Rocco, pág. 12. Edición 2011. Disponible en <http://ema.edu.uy/Documentos/Alas%202011.pdf>



participación de Oficiales del Ejército en la Comisión Militar Neutral, instaurada en 1935 para poner fin al conflicto, entre Bolivia y Paraguay, en el Chaco Boreal.²⁹ Diez años más tarde, se adoptó la Carta de las Naciones Unidas, en San Francisco, ratificada ese mismo

año por el Estado uruguayo. En 1952, el Ejército Nacional desplegaba el primer Observador Militar en la Misión de Paz de Naciones Unidas en India Pakistán,³⁰ contribución que aún hoy se mantiene. Las FF.AA. asumieron nuevos desafíos con el envío de contingentes militares en misión de paz. Sin embargo, esta experiencia no se inició en el marco de la O.N.U. sino que respondió a los Acuerdos de Camp David para poner fin al conflicto palestino-israelí en 1982. Posteriormente, en 1992, comenzó el envío de contingentes a misiones de paz de la O.N.U. La primera experiencia tuvo lugar en Camboya, Asia y las siguientes en el continente africano. En 2004, se desplegaron nuevos contingentes en el marco de la Misión de Naciones Unidas en Haití, con la particularidad de que se trataba de un país americano.³¹

29. En 1929, la Sociedad de Naciones solicitó al Estado uruguayo la participación de Oficiales del Ejército en las negociaciones para poner fin a la disputa entre las Repúblicas de Bolivia y Paraguay por el territorio del Chaco Boreal. En 1935 el Estado Uruguayo envió una delegación de Oficiales para integrar la Comisión Militar Neutral, instaurada para poner fin al conflicto.

30. UNMOGIP: Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas en la India y el Pakistán, establecida en 1948 por resoluciones del Consejo de Seguridad de la O.N.U. N°39 y 47 de 1948. Disponible en <http://www.un.org/es/peacekeeping/missions/unmogip/mandate.shtml>

31. La Misión para la Estabilización de Haití fue instaurada por Resolución del Consejo de Seguridad de la O.N.U. N°1542 de 30/4/2004, con el mandato de establecer un ambiente seguro y estable.

Cuadro N° 4: Despliegue geográfico actual de Uruguay en Misiones de Paz.



Fuente: Sistema Nacional de Apoyo a las Operaciones de Paz (SI.N.O.MA.PA.). Abril de 2015.

Hoy, la contribución uruguaya a las Operaciones de Paz puede ser considerada una política de estado, puesto que se ha mantenido por más de sesenta años, ha trascendido la alternancia de los partidos políticos en el gobierno y los aspectos coyunturales del país. Uruguay aporta efectivos militares y policiales, en seis de las dieciséis misiones de paz de la O.N.U., actualmente en curso. Ocupa el lugar N°23 entre 121 países contribuyentes de efectivos a las misiones de paz de la O.N.U.,³² lo que posiciona a Uruguay en el primer lugar en la región y lo convierte en el mayor contribuyente de efectivos en el mundo, en relación con la población.³³

La participación de las mujeres uruguayas en misiones de paz comenzó en 1987, en el marco de la M.F.O., con la primera mujer (médica de profesión) integrando el contingente del Ejército desplegado en la península del Sinaí. Posteriormente, a inicios de la década del 90, las

32. Datos disponibles en <http://www.un.org/en/peacekeeping/resources/statistics/contributors>

33. De acuerdo con el último censo de población, Uruguay tiene 3.286.314 habitantes. Datos del Instituto Nacional de Estadística, disponibles en <http://www.ine.gub.uy/censos2011/index.html>

mujeres se sumaron a los primeros contingentes del Ejército desplegados en África, en tareas de servicios, administrativas y sanitarias.

El curso que siguió la incorporación de las mujeres a las misiones de paz fue similar al de su inserción en las FF.AA., puesto que las tareas a las que las militares fueron asignadas en las misiones de paz, eran del tenor de las que cumplían en las Unidades militares. Esta participación constituyó un cambio importante en el rol de las mujeres en las FF.AA. Luego de casi cuarenta años de participación masculina en misiones de paz, se desplegaron mujeres militares que dejaron de estar relegadas a sus funciones exclusivamente en territorio nacional. De la mano de la admisión de las mujeres en los Cuerpos de Comando de las FF.AA. sobrevino una mayor equidad en la participación de los efectivos de las FF.AA. en misiones de paz, porque comenzaron a desplegarse Oficiales femeninas en cargos y puestos combatientes. La Fuerza Aérea ha desplegado pilotos femeninas en varias misiones de paz y en el Ejército, la primera Oficial combatiente en un contingente se desplegó en la República Democrática del Congo, en 2006, en el cargo de Jefe de Sección dentro de un Equipo de Combate.³⁴ La Capitán Ana Lucas, estuvo desplegada nuevamente en el año 2010 como Oficial Ejecutivo y relató una experiencia particular, como aporte a este trabajo: *“Recibí la misión de desplegar hacia la selva de Busurungi con un equipo de DDR³⁵. La experiencia vivida en ese lugar fue única, estuve a cargo de 43 hombres como Jefa de Destacamento. Vivimos una situación de peligro en la que, las fuerzas rebeldes, tirotearon a la base durante 2 noches desde una altura al norte de su ubicación. Tuve que manejar la situación, comunicar a mi mando superior y dar órdenes a mis hombres sobre qué acciones tomar para proteger a los civiles del equipo de DDR que tenía bajo mi responsabilidad”*. Manifestó que la experiencia le significó un enorme crecimiento personal y profesional y le dio la oportunidad de llevar a la práctica muchos de los conocimientos adquiridos en la carrera militar. *“Pude probarme a mí misma en el mando de la tropa y en la toma de decisiones bajo presión... era responsable de la vida de mi*

34. Sub-Unidad de maniobra que integra elementos de distinta naturaleza (Motorizados, Mecanizados y/o Blindados).

35. Se denomina DDR al proceso de Desarme, Desmovilización y Reintegro de los excombatientes que se lleva a cabo por las Misiones de Paz de las NN.UU.

personal y de la mía propia”. Esta experiencia la llevó además a estar lo más próximo a una situación de combate a lo que ella aspiraba, algo significativo, especialmente para una Oficial de Infantería.

La Armada Nacional es la que muestra menor presencia de Oficiales mujeres en operaciones de paz. El año 2014, marcó un hito en este sentido, con el despliegue de la primera Oficial en funciones logísticas.

Nº5: Despliegue de efectivos de las FF.AA. en Operaciones de Paz.

Efectivos de las FF.AA. Uruguayas en Operaciones de Paz en la actualidad.	
Personal Masculino:	1.511
Personal Femenino:	106
TOTAL:	1617

Fuente: SI.N.O.MA.PA. Actualizado al 29 de abril de 2015.

En Uruguay, la articulación de un Plan Nacional para la implementación de la resolución del Consejo de Seguridad 1325, es aún materia pendiente. Sin embargo, la participación de las integrantes de las FF.AA. en Misiones de Paz, contribuyen directamente al cumplimiento de la resolución, lo que ha sido reconocido a nivel nacional e internacional. Los nuevos roles de las Oficiales de Cuerpo Comando desplegadas constituyeron un importante aporte cualitativo a la contribución de los contingentes uruguayos desplegados. Uruguay ocupa el 11º lugar como país con participación femenina en sus Contingentes Nacionales y el 1er. lugar en la región. Si se tiene en cuenta que la participación femenina en el componente militar de las Misiones de Paz de la O.N.U., es de un 3%, el 7% de mujeres militares integrando los contingentes uruguayos cobra relevancia y contribuye sensiblemente a elevar la media de participación militar femenina en estas Misiones. Las Oficiales y Personal Subalterno desplegadas se desempeñan en la Misión acorde a su jerarquía. Las limitaciones en las tareas asignadas han sido de corte temporal, como es el caso de los cargos que exigen jerarquías militares a las que las Oficiales no han llegado aún, y de corte natural, por el carácter voluntario de la participación en misiones de paz para el personal de las FF.AA. en Uruguay.

En el plano de la voluntariedad, la conciliación de lo profesional con lo familiar ha sido un argumento de peso esgrimido por las militares a la hora de tomar la decisión de desplegarse. Sobre sus dos experiencias como integrante de Contingentes del Ejército en misión de paz en el Congo, la Sgto. Brenda Suárez expresó que tomar la decisión de estar lejos de la familia durante nueve meses es uno de los mayores desafíos de la misión. Añadió que, si bien durante los nueve meses de despliegue se extraña muchísimo, la satisfacción de saber que cumplen una labor muy importante compensa un poco la separación. La Sargento señala que saber que todos en el contingente viven la misma situación, el compartir las emociones, las tristezas y alegrías, crea un clima de integración muy bueno. *“Jamás se olvida a los hombres y mujeres con quienes se compartió en la misión y fueron familia durante tanto tiempo.”*

El reintegro al hogar es otra de las dificultades mencionadas por quienes retornan al país una vez finalizada la misión. Durante los nueve meses de ausencia, el núcleo familiar debió adaptarse a la ausencia de un padre/madre y un proceso similar de readaptación se produce al regreso. Aquí entra en juego la perspectiva de género como la construcción social de lo que se espera de un padre/madre de familia. Sentir que no se tiene el espacio para desempeñar el rol puede tener efectos negativos en el recién retornado. Al respecto, la Sargento Suárez expresó: *“El arribo al hogar y al espacio de trabajo en Uruguay fue tan complejo como la partida. La familia se amalgama para no sufrir la ausencia y cuando se vuelve, se sufre además por querer recuperar el tiempo perdido con la familia y volver a manejar y poner en orden todo lo que se dejó.”*

Porqué es importante el rol de la mujer en operaciones de Paz

La Organización de Naciones Unidas ha insistido en la importancia de contar con mujeres en las actividades relacionadas con la paz y la seguridad, particularmente en el terreno. Se señala que esto tiene múltiples efectos positivos. Por ejemplo, uno de ellos es la reducción de la escalada de violencia y en la lucha contra la violencia sexual, alentando a que las mujeres locales denuncien, ya que sienten más confianza al hablar con otra mujer, a la vez que se evita la re victimización, que puede surgir al denunciar estos actos ante un hombre. Otro de los efectos positivos que se señalan, es el fomento de un sentido de seguridad en la población local, particularmente en mujeres y niños. La presencia

femenina favorece el acercamiento a la población y con ello el acceso a una valiosa fuente de información, especialmente si se tiene en cuenta que hay comunidades en las que las mujeres tienen prohibido interactuar con los hombres.

La integración con personal masculino y femenino, así como una relativa equidad de tareas en los contingentes uruguayos, los convierte en un modelo a seguir para otros contingentes que aún no han integrado mujeres en sus filas. En el mismo sentido, la presencia de las militares uruguayas lleva el mensaje de que las mujeres están capacitadas para desempeñarse en las actividades militares. En sus aportes a este artículo, la Sargento Suárez expresaba: *“La labor es inmensurable y poder realizarla nos hace sentir importantes, redoblar nuestras ganas y fuerzas, así como superarnos cada día y sorprendernos con los logros. Cada pequeña tarea es una acción gigante frente a la vulnerabilidad de la población, de las mujeres y niños”*.

Consideraciones finales y una mirada en prospectiva

Este breve repaso de un proceso de décadas en el que las Fuerzas Armadas uruguayas han ido incorporando a las mujeres a sus filas, permite realizar una serie de consideraciones finales. Los nuevos roles de la mujer en las actividades militares, generados con la admisión en la carrera profesional, formaron parte de un verdadero cambio de paradigma en una sociedad que presenciaba cómo las mujeres accedían a campos laborales que antes les estaban vedados. En una sociedad que aún presenta disparidades entre hombres y mujeres, las FF.AA. representan un modelo a seguir para otros ámbitos que aún tienen una baja participación femenina. Este proceso requirió de grandes esfuerzos. Tuvo un origen normativo que si se mide en términos de política institucional, se advierte que no respondió a una política estatal en la que se estableciera la dirección y planificación del proceso de incorporación de las mujeres a mediano y largo plazo. La política se fue desarrollando en las Fuerzas Armadas, de manera gradual. Es esencialmente incremental, y se sigue desarrollando paso a paso, a medida que se recogen las experiencias de la práctica.

En materia de paz y seguridad internacionales, Uruguay se destaca por la participación de mujeres en los contingentes en las Misiones de

Paz de la O.N.U. En este contexto, la contribución del país a la equidad de género y a la erradicación de la violencia sexual en las áreas de conflicto, se concreta esencialmente a través de la participación de los efectivos militares -hombres y mujeres- en Misiones de Paz. El aporte es significativo, no solamente en cantidad sino desde un punto de vista cualitativo, en cuanto a las funciones que las mujeres desempeñan en el terreno. En estos escenarios de grandes inequidades, discriminación y violencia, especialmente hacia mujeres y niños, la participación activa de las militares ofrece una visión diferente para la mujer y supone un modelo a seguir para las comunidades locales.

Si bien ha habido grandes avances en la equidad de las tareas asignadas a los hombres y las mujeres en las FF.AA. uruguayas, aún queda camino por andar para la plena inclusión de las mujeres. Algunos desafíos persisten entorno a las diferencias biológicas, a la maternidad y a la conciliación de las responsabilidades familiares, con la carrera militar y sus funciones. Aun así, las FF.AA. han buscado contemplar los cambios estructurales de la sociedad uruguaya en esta área, mediante el empleo de recursos en el área social. De este modo, han contribuido al desarrollo de los nuevos roles de la paternidad y la maternidad en la sociedad uruguaya.

El proceso de incorporación de la mujer a las FF.AA., sigue en curso conforme las mujeres van accediendo a nuevas jerarquías y tareas. Las primeras egresadas de las Escuelas de formación Militar ostentan la jerarquía de Oficial Jefe (Mayor). Se proyecta que alcancen la jerarquía de Oficial Superior (Coronel) hacia el 2022 y hacia 2027, estarán en condiciones de ser ascendidas a Oficial General.

En la actualidad, los hombres y mujeres integrantes de las FF.AA. tienen igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera militar. Casi diez años de experiencia desde los primeros ingresos de las mujeres a los Cuerpos de Comando, evidencian que valores como la vocación, la dedicación y la abnegación, no son cuestiones de género sino que son inherentes al sentido de pertenencia a la institución militar. No es la participación femenina por un lado ni la masculina, por otro, lo que eleva la calidad de una organización como las FF.AA., sino el aporte diverso y complementario de ambos. La presencia de las mujeres en las FF.AA. se ha ido naturalizando paulatinamente, de modo que se visualiza un punto de equilibrio en el cual la necesidad de “ganarse el

lugar”, de demostrar profesionalismo, capacidad o aptitudes de líder, no sea una carga para la mujer que se introduce en nuevas funciones, sino una responsabilidad del militar que busca estar a la altura de sus circunstancias. Los debates entonces ya no girarán entorno a si se admiten mujeres en determinadas actividades militares, sino que se focalizarán en las formas de potenciar el capital humano que surge de una institución militar conformada por hombres y mujeres con vocación de servicio.

Referencias

- CAPITÁN ESTEYRO, Juan L. (2004) “La difícil profesión de la paz.” Centro Coordinador de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Estado Mayor del Ejército. 1ra. Ed. Montevideo.
- DONADIO, Marcela (2014). “Atlas comparativo de la defensa en América Latina y Caribe: edición 2014”. Buenos Aires. RESDAL
- DONADIO, Marcela R y RIAL, Juan. (2013) “La sombra de la violencia. Mujeres y fuerzas de paz en Haití y el Congo: un análisis de género y de seguridad desde la perspectiva Latinoamericana.” 1ra. Ed. Buenos Aires: RESDAL.
- URUGUAY (2011) Revista “Alas”. Publicación del Cuerpo de Alumnos de la Escuela Militar de Aeronáutica. Rocco, Cintia. “Solo”
- DONADIO Marcela (2009). Proyecto GPSF N°07-184: La mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y Operaciones de Paz en América Latina.
- RESDAL. Buenos Aires. 1ªEd.
- DONADIO, Marcela (2013). “La sombra de la violencia. Mujeres y fuerzas de paz en Haití y Congo: un análisis de género y de seguridad desde la perspectiva Latinoamericana.” 1ª Ed. Buenos Aires. RESDAL
- AGUILARVILLANUEVA, Luis. (2013). La hechura de las Políticas. T. 3.
- PELLEGRINO, Adela. (2010) “La población de Uruguay- Breve caracterización demográfica.” Uruguay, 1ra. Ed. UNFPA, NN.UU.
- ONU (1997). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- ONU (2000) Resolución del Consejo de Seguridad de la O.N.U. N°1325

URUGUAY, (19/2/2010), Ley Marco de Defensa Nacional N° 18.650.
Constitución de la República Oriental del Uruguay de 1830
Constitución de la República Oriental del Uruguay de 1967.
URUGUAY (18/9/1946). Ley N°10.783 “Capacidad civil de la mujer”.
Uruguay (2/6/1989). Ley N° 16.045 “Actividad laboral”.
O.N.U. (18/12/1979). CEDAW.
Uruguay (19/12/2005). Ley N° 18.104 “Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres de la República
Uruguay (21/2/1974). Ley Orgánica Militar N° 14.157.

Esta obra fue Impresa en
La Imprenta y Publicaciones de las FF. MM.
Septiembre 2015

