



**Participación de las Mujeres
en las Fuerzas Armadas y de Orden**

Pamela Villalobos

Políticas para Promover la Inserción de la Mujer en la Vida Pública
Mesa de Trabajo Pro-Género



1. INTRODUCCIÓN

Al compararla con otros países de la región, la realidad social chilena presenta algunos contrastes importantes. Mientras Chile ha logrado importantes avances en materia económica e institucional, en el campo de la equidad de género exhibe importantes retrasos. Los niveles de participación política y laboral de las mujeres son particularmente bajos.¹

No obstante lo anterior, actualmente se vive un proceso de cambio en las conductas y prácticas familiares, sociales, laborales y culturales, que se caracteriza por una evolución desde códigos tradicionales en materia de relaciones de género a una mayor diversidad y flexibilidad, especialmente manifestadas en las conductas femeninas y en las generaciones más jóvenes. Dichas complejidades se suman al hecho de que por primera vez en marzo del 2006 con Michelle Bachelet, una mujer ha asumido la Presidencia de la República y ha impulsado un gabinete paritario, en que la mitad de los ministros son mujeres.

En este contexto, la creciente integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas constituye un caso de especial interés debido a las tensiones que representa respecto a los roles de género tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, así como también por la incorporación a un ambiente histórico y simbólicamente masculino. De esta forma, las lecciones aprendidas al analizar dicho proceso pudieran ser pertinentes y aplicables a otras realidades laborales, tanto del sector público como del privado.

¹ En el ámbito político sólo existe un 12.8% de representantes femeninas en el Parlamento. Por su parte, la tasa de participación laboral femenina está por debajo del promedio de América Latina, en un mercado laboral que todavía discrimina notoriamente a las mujeres, penalizando la maternidad, manteniendo una brecha salarial en su contra, entre otras prácticas ampliamente documentadas. Las mujeres todavía se concentran en profesiones "feminizadas" que son socialmente menos valoradas (segregación horizontal) que son percibidas como extensiones de su rol doméstico y de cuidado. A pesar de que las mujeres chilenas tienen mejores estándares educacionales que sus pares masculinos, acceden a cargos de menor jerarquía (segregación vertical) (Todaro, 2000)

2. ANTECEDENTES HISTORICOS

Para situar la realidad actual en su contexto histórico más reciente, es necesario revisar la etapa inicial de la participación de las mujeres en el ámbito castrense. Dicha participación no tenía un estatuto de reglas comunes a las Fuerzas Armadas que asegurara que ella se diera en condiciones de no discriminación y posibilitara una óptima contribución profesional. Cada rama de las Fuerzas Armadas había tenido una modalidad diferente de incorporar a las mujeres a sus filas, logrando distintos grados de integración y oportunidades, de acuerdo a las características de cada proceso, sin un sentido común.

La participación femenina se inició formalmente en el Ejército en 1974. En esa etapa existía una clara división entre funciones masculinas y femeninas. Así, frente a las líneas de carrera tradicionales abiertas para los hombres identificadas con el combate (infantería, artillería, caballería, etc.), las funciones asignadas en forma exclusiva a las mujeres no eran propiamente militares, sino de apoyo administrativo en temas financieros, de personal, de secretaría y manejo de documentos. Por esta segregación en tareas simbólica y funcionalmente secundarias según la naturaleza de la institución, las mujeres estaban encasilladas en una estructura (“escalafón”) exclusivamente femenina que no sólo brindaba menos oportunidades profesionales, sino que también mayor dificultad para ascender, lo que consecuentemente perjudicaba su nivel de remuneraciones, entre otras desventajas.

En la Armada, la participación femenina durante décadas había estado fuertemente restringida a actividades tradicionalmente femeninas, en el ámbito de la salud y de apoyo administrativo. Las Escuelas Matrices estaban cerradas a las postulaciones femeninas y la función esencial del personal naval, es decir, el estar embarcado, sólo era posible para los hombres.

En la Fuerza Aérea, luego de la experiencia de contar con un programa de Servicio Militar Femenino Voluntario entre 1981 y 1991, así como también de mujeres en los servicios profesionales de Justicia y Sanidad, el año 2000 la Escuela de Aviación se abrió a las postulaciones femeninas.

Por su parte, la participación femenina en Carabineros se inició en 1964, pudieron ingresar al cuerpo de oficiales a partir de 1974, en un escalafón separado, exclusivamente compuesto por mujeres. Sus funciones inicialmente respondían al rol tradicional femenino, desempeñándose en temas de familia y menores.

3. LA POLITICA DE PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS

Como parte de la decisión del Presidente Ricargo Lagos de potenciar la participación política de las mujeres, se nombró por primera vez a una mujer en el cargo de Ministro de Defensa Nacional. La llegada de Michelle Bachelet al Ministerio de Defensa tuvo un fuerte impacto simbólico, tanto en la población como en las propias instituciones armadas. Durante su gestión, la entonces Ministra Bachelet decidió abordar la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden, quienes en general estaban seriamente limitadas y eran objeto de un tratamiento diferenciado respecto de los hombres. En ese período, se inició la preparación de una Política de participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas², estableciendo criterios comunes para las distintas ramas y posibilitando la integración armónica y desarrollo profesional del personal femenino. Dicha política fue publicada en el año 2005, durante la gestión del Ministro Jaime Ravinet.

Sus principales objetivos son:

2 Texto disponible en <http://www.defensa.cl>

1. Aplicar en el sector de la Defensa Nacional los principios de igualdad de derechos entre hombres y mujeres y de asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional, expresados en la Constitución Política de la República y priorizados en la acción del Gobierno.

2. Establecer los principios que rigen la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas como parte de la Política de Defensa. Con ello, asegurar su reconocimiento al más alto nivel y con un carácter estable, entregar reglas claras, consistentes y comunes para todas las instituciones, y de carácter público que permita su seguimiento y haga necesaria la rendición de cuentas respecto a los compromisos adquiridos.

Dichos principios orientadores son:

- I Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- I Participación integrada de hombres y mujeres en las actividades profesionales
- I Aplicación de criterios de Competencia profesional
- I Equidad en el trato
- I Liderazgo en la conducción del proceso de integración
- I Incorporación permanente a la Planificación institucional.

3. Potenciar la contribución de las mujeres a las instituciones armadas, logrando contar con los mejores recursos humanos para el cumplimiento de las respectivas misiones a través de la selección de los más capaces, sin consideración de sexo.

4. LA SITUACIÓN ACTUAL EN LAS FUERZAS ARMADAS Y DE ORDEN

Como se mencionó, cada rama de las Fuerzas Armadas así como Carabineros ha tenido un proceso individual de incorporación, por lo que al revisar el estado actual y los avances más recientes se observan algunos matices entre las distintas instituciones.

a) EJERCITO

El Ejército cuenta con décadas de experiencia, sin embargo sólo en los últimos años las oportunidades disponibles para las mujeres fueron aumentando en forma significativa. Actualmente, además de las especialidades tradicionales femeninas como el Servicio Militar Femenino, los servicios profesionales e Intendencia, las mujeres que ingresan al Ejército pueden optar por las Armas de Apoyo al Combate (Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones), las que se abrieron para oficiales (2003) y suboficiales (2005)

Este cambio representa un avance sustantivo. Con el ingreso a las Armas de Apoyo al Combate, las mujeres se incorporan por primera vez a actividades que, en sí mismas, son propiamente militares. Ello, por una parte, ofrece a las mujeres una carrera profesional sin grado tope, ya que tienen la posibilidad de llegar a ser Generales, y por otra, les da la opción de acceder a mayores niveles de perfeccionamiento, tal como sus pares masculinos, pudiendo optar a todas las especialidades secundarias de acuerdo a las necesidades institucionales y cumpliendo con los requisitos necesarios, incluyendo las de Combate como Comandos, Paracaidista Militar, Piloto de Ejército, etc. Así, desde el año 2004 personal femenino participa en la Fuerza Ejército Haití.

b) ARMADA

En la Armada, el proceso de participación femenina en las mismas condiciones que sus pares masculinos se inició en el año 2003, con la incorporación de mujeres oficiales a los servicios profesionales de Justicia, Sanidad Naval y Sanidad Dental.

Sin duda, el avance más importante es el ingreso de mujeres a la Escuela Naval a partir de la promoción 2007, después del proceso de selección desarrollado el segundo semestre del 2006. Actualmente, la primera generación integrada por hombres y mujeres en la Escuela Naval se rige por el principio de igualdad de oportunidades como regla general. Las mujeres pueden optar por las especialidades de Ejecutivos, Ingenieros, Litoral y Abastecimiento, es decir, sólo se excluyen las especialidades de Infantes de Marina y Submarinistas. Por su parte, la Escuela de Grumetes se abrirá a las mujeres a partir del 2009.

c) FUERZA AEREA

En la Fuerza Aérea el ingreso de mujeres a la Escuela de Aviación en el año 2000 precedió a la publicación de la política. A partir de ese momento, la Fuerza Aérea incorporó plenamente a las mujeres al cuerpo de oficiales, pudiendo optar a todos los escalafones en las mismas condiciones que sus pares masculinos y llegar a integrar el Alto Mando. En el 2003 se graduó la primera promoción de oficiales integrada por hombres y mujeres, donde la primera antigüedad la obtuvo una mujer.

La apertura de la Escuela de Especialidades a las mujeres, para permitir el egreso de personal de Cuadro Permanente de línea, se encuentra planificada para el 2009.

d) CARABINEROS

A partir del ingreso de las primeras mujeres en 1964, en forma paulatina se les asignaron mayores funciones y a partir de 1989 para las oficiales y 1996 para el personal de Nombramiento Institucional, se inició una formación integrada para hombres y mujeres en las Escuelas Matrices. Ello permitió que desde 1997, el personal femenino de la institución participe en operaciones de paz como las desarrolladas en Haití, Bosnia-Herzegovina y Kosovo. Actualmente pueden

desempeñarse como parte de las Fuerzas Especiales y la Guardia de Palacio, dos de las ocupaciones de mayor prestigio y selectividad en la institución.

Como parte de este proceso, fue necesaria la consolidación formal de la integración femenina a través de la fusión de los escalafones exclusivamente femeninos con sus pares masculinos, tanto para los oficiales del escalafón de Orden y Seguridad (Ley 20.034 de 2005) como para el personal de Nombramiento Institucional respectivo (1991).

5. EXPERIENCIA COMPARADA

El debate internacional sobre la conveniencia de la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas ha dado paso a la discusión sobre su participación en roles de combate directo. La complejidad del tema por su connotación simbólica e ideológica, hace que incluso dentro del feminismo existan posturas opuestas en esta materia. Por una parte, desde los sectores feministas de inspiración liberal se sostiene que negarles a priori la oportunidad de ingresar es una discriminación que no se justifica y en este sentido, su creciente incorporación es positiva. La postura contraria, desde el feminismo radical, considera que no es un progreso para las mujeres incorporarse a una institución masculina, esencialmente patriarcal, ya que con ello sólo se contribuye a legitimarla, perpetuando las discriminaciones inherentes al sistema de género.

En este contexto, en la experiencia comparada de los países que han desarrollado un proceso más profundo de incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas pueden observarse distintos modelos que reflejan los principios que los sustentan en cada caso. No existe por tanto, un abordaje o justificación únicos. Sin embargo, los problemas enfrentados en las distintas experiencias son muy similares entre sí, coincidiendo además con la chilena, por lo que serán analizados conjuntamente en la sección respectiva.

AUSTRALIA: En 1997, como parte de un programa de reforma de la Defensa australiana, se creó la Organización de Equidad en la Defensa, estableciendo como principio rector la equidad, como expresión de justicia que requería ofrecer oportunidades a las personas (“Equity in Defence. A fair go for everyone”). Dicha organización fue reformada en el año 2006, transformándose en Diversidad y Equidad en la Defensa. Está encargada de asegurar que políticas, procesos y prácticas equitativos formen parte integral de la forma de trabajo en el sector de la Defensa, como la base de un ambiente de trabajo más justo³.

En este modelo, basado en la justicia, cualquier persona que reciba un tratamiento injusto está protegido por los procedimientos establecidos, por tanto, no es un sistema básicamente orientado a las mujeres, sino que considera distintos grupos que puedan ser discriminados.

CANADA: A partir de la regulación en materia de derechos humanos aprobada en 1978 (Canadian Human Rights Act), entre 1980 y 1986 las Fuerzas Armadas desarrollaron un estudio sobre las mujeres en ambientes y roles no tradicionales (SWINTER Trials), que detectó problemas en las áreas de exclusión de combate, fuerza física y liderazgo. En 1989, en un fallo de la Corte Canadiense de Derechos Humanos se instruyó a las Fuerzas Armadas a desarrollar en forma rápida la plena integración femenina, como un tema de principios y de práctica, en el personal activo y de reserva.⁴ Se indicó que la implementación de este principio requería la eliminación de todas las restricciones operacionales, de los estándares mínimos masculinos y el desarrollo de nuevos estándares de selección.

A partir de 1996, la legislación laboral canadiense aborda la discriminación en contra de ciertos grupos desde la perspectiva de la equidad. Sin embargo, en el ámbito de las Fuerzas Armadas la integración se originó por una decisión en

3 <http://www.defence.gov.au/equity>

4 Canadian Human Rights Tribunal, Gauthier vs the Canadian Forces, Febrero 1989, p.24

materia de derechos humanos, lo que constituye un caso único y genera una aproximación y sustento particular a dicho proceso. Como resultado de esta perspectiva de derechos, el modelo canadiense es uno de los más inclusivos del mundo, aún cuando en la práctica todavía tiene problemas para alcanzar una participación femenina significativa. La implementación de estos principios se traduce en la práctica en planes institucionales, que incluyen metas porcentuales de representación⁵.

ESPAÑA: La base de la integración femenina a las Fuerzas Armadas españolas es su marco legal. En 1999, con la reforma al régimen de personal militar se garantizó la plena igualdad en el terreno profesional, suprimiendo las limitaciones para incorporarse a cualquier función en las Fuerzas Armadas.⁶ A través de la intervención del Poder Legislativo se construyó un modelo muy inclusivo pero que en la práctica no ha logrado aumentar significativamente la participación femenina ni integrarlas a las funciones que en otros países se encuentran cerradas a las mujeres, como los submarinos.

En marzo de 2005, el Ministerio de Defensa creó el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas para monitorear su situación, incluyendo la realización de estudios y propuestas, como parte de una serie de medidas para la efectiva integración y permanencia de las mujeres militares, la conciliación de la vida familiar y profesional de sus miembros, y contra la discriminación de género⁷.

ESTADOS UNIDOS: La participación formal de las mujeres en las Fuerzas Armadas data de la Segunda Guerra Mundial, en funciones muy limitadas y con un tope de 2% del personal. En ese contexto, en 1951 se crea el Comité asesor de la Defensa sobre las mujeres en las Fuerzas Armadas (DACOWITS)⁸. A partir de la

5 <http://www.forces.gc.ca>

6 Ley N° 17-99 de 18 de mayo de 1999.

7 <http://www.mde.es>

8 <http://www.dtic.mil/dacowits>

eliminación de la conscripción obligatoria en 1973, luego de la experiencia en la Guerra de Vietnam, el porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos ha crecido considerablemente. Desde entonces, sus funciones han aumentado paulatinamente. Ello les ha permitido participar masivamente en operaciones de paz en Haití (más de 1.200 mujeres), Bosnia (15.000) y Kosovo (8.000) y en operaciones militares como la Guerra del Golfo Pérsico (42.000), y las que actualmente se desarrollan en Afganistan e Irak.

DACOWITS funciona desde el Pentágono con miembros civiles y militares, incluyendo académicas destacadas y mujeres militares en retiro, realizando estudios y recomendaciones sobre la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, en temas como la progresión de su carrera, niveles de retención, acoso sexual, entre otros. A partir del 2002 se reformó la misión de DACOWITS, incorporando las materias de familia. Ello responde a un cambio de paradigma respecto al rol de las mujeres y el tratamiento de los temas de género por parte del gobierno actual, cuyas consecuencias serán aparentes en los próximos años.

REINO UNIDO: Durante la década de los 90, las funciones asignadas a las mujeres en las Fuerzas Armadas aumentaron rápidamente. Actualmente, la mayoría de los puestos están abiertos a las mujeres (73% en la Armada, 70% en el Ejército y 96% en la Fuerza Aérea) , pero están excluidas de los roles de combate “cuerpo a cuerpo”, submarinos y de algunos tipos de buzos⁹.

La participación femenina en las Fuerzas Armadas británicas en condiciones de no discriminación se enmarca en los objetivos de igualdad de oportunidades y diversidad. De esta forma, se fomenta el potencial de todos sus integrantes y con ello, se aumenta la capacidad operacional.¹⁰

9 Datos incluídos en el Informe “ Women in the Armed Forces”, Ministerio de Defensa Británico, mayo 2002.

10 <http://www.mod.uk>

En el caso de Estados Unidos y el Reino Unido, existen restricciones a las mujeres que en otros países como España y Canadá, no existen. Ello se ha explicado por la necesidad de optimizar el uso de sus fuerzas en conflictos de alta intensidad. Esta orientación explica la diferencia en el resultado práctico de ambos enfoques.

Un reciente estudio sobre las políticas de integración en la OTAN confirma que las mujeres participan en las Fuerzas Armadas de todos países miembros y que en general, dicha participación ha aumentado pero se encuentra sin embargo fuertemente concentrada en roles de apoyo y servicios (Carreiras, 2006).

Es interesante destacar que entre los factores que explican el grado de inclusividad del proceso no está el paso del tiempo, ya que existen países con una larga experiencia pero muy baja participación femenina. En cambio, existe una relación positiva entre el nivel de voluntariedad del personal, es decir, la cantidad de personal voluntario comparada con la cantidad de conscriptos, y la cantidad de mujeres. A mayor nivel de voluntariedad, mayor cantidad de mujeres. Por otra parte, el grado de participación laboral femenina en cada país no explica el nivel de su representación en las Fuerzas Armadas. Por el contrario, el nivel de equidad de género en cada sociedad si tiene relación con el grado de inclusividad de participación femenina en las Fuerzas Armadas. Mientras más equitativa sea la sociedad, más inclusiva será la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas.¹¹

6. OBSTÁCULOS

11 En este breve recuento no se incluye algunos modelos comunmente mencionados como Suecia, por no contar con una política específica para las Fuerzas Armadas, sino que considerarlas dentro de las reglas generales aplicables a la participación laboral femenina en condiciones de no discriminación, e Israel, donde a pesar de que popularmente se sostiene que las mujeres están plenamente incorporadas y cumplen roles de combate, en la realidad, las oportunidades disponibles para las mujeres son notoriamente más reducidas que en Chile.

En el caso chileno, los obstáculos que se observan para la plena integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas son básicamente los mismos que se encuentran en la experiencia comparada. La existencia de estos obstáculos ha sido confirmada por las opiniones de las propias mujeres. A partir de 2004, como parte de la etapa de diseño y posteriormente de seguimiento a la implementación de la Política, se han realizado anualmente talleres de mujeres militares sobre liderazgo femenino dentro de las instituciones armadas. En dichos talleres se han analizado los modelos de liderazgo que tienen las mujeres en las Fuerzas Armadas, así como las fortalezas y dificultades que encuentran en el ejercicio del liderazgo.

Dentro de las *fortalezas* que señalaron las participantes están por una parte las habilidades personales (de comunicación, trato, mayor sensibilidad, capacidad negociadora y de alcanzar objetivos, interés y cuidado por el personal con que trabajan, etc) y por otra, habilidades en el desempeño profesional (capacidad de organización y planificación, perseverancia, multifocalidad y flexibilidad).

Dentro de las dificultades, puede distinguirse entre el ámbito externo e interno. Por una parte, al analizar los *obstáculos externos*, es decir, aquellas conductas o situaciones que se dan en el entorno donde actúa la persona, las participantes identificaron las manifestaciones de disconformidad frente a la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas por parte de sus pares masculinos. Esto se expresaba en el cuestionamiento de la autoridad y en prácticas de resistencia al mando de las mujeres a través de intentos de desobediencia, descalificaciones, generalizaciones, ridiculizaciones, etc. Dichas conductas son comunes en los procesos de incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas en distintos países (Rusin, 2001, Morgan y Lynch, 2006, Zeigler y Gunderson, 2006) En este contexto de resistencia, es común que perciban que deben demostrar sus capacidades para ganar credibilidad entre sus superiores y pares.

Asimismo, percibían una mayor visibilidad por ser pocas, que hacía que los errores cometidos sean más notorios y que se produzca una generalización a las demás mujeres. De esta forma, antes que sus características individuales, en la mayoría de los casos lo más destacado es su calidad de mujeres. La carencia de individualidad descrita, es característica de los procesos de incorporación de “minorías” o grupos que han sido previamente excluidos. Para el ambiente receptor, la calidad de pertenencia a este grupo es extraordinaria, en el sentido de ser fuera de la norma habitual y, adicionalmente, ser notoria a primera vista.

Otro obstáculo identificado, común en todos los sectores laborales, fue que la maternidad todavía se percibe negativamente, con expresiones como comentarios y actitudes negativas, a pesar de que formalmente están reconocidos los derechos de protección a la maternidad y en la práctica deben cumplirse. En este ámbito se identificaron costos personales y familiares ligados al seguir una carrera militar, generándose un desgaste, especialmente en los casos en que se esfuerzan por cumplir con sus obligaciones profesionales resintiéndose en la práctica las necesidades familiares. El problema de conciliación de responsabilidades familiares y laborales adquiere mayor complejidad en el caso de la profesión militar que requiere de jornadas extendidas (guardias), ejercicios en terreno por varios días, etc.

A pesar de que las mujeres percibieron grandes avances, identificando la integración como un proceso en desarrollo, se señaló que todavía subsisten elementos culturales machistas que lo perjudican. Una manifestación de ello son los casos ocasionales de sobreprotección ofrecida a las mujeres por su condición de tales a través de tratamientos preferenciales, lo que es más común en las generaciones mayores.

Entre las *debilidades* en las conductas de las mujeres se mencionó el abuso de algunas de su condición femenina para conseguir permisos, facilidades, etc., con

lo que consideraron, se perjudica a las demás mujeres militares y se genera una estigmatización del grupo que afecta su imagen profesional.

Otra debilidad identificada fue la dificultad para aprender a controlar las emociones, ya que entienden que las expresiones de emoción como el llanto dentro de un ambiente laboral las perjudican y las hacen perder credibilidad. En este sentido, en los estudios sobre liderazgo femenino en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos realizados por mujeres militares, se grafica que lidiar con las emociones es “la piedra angular del respeto” para las mujeres militares (Rusin, 2001) y se destaca la importancia de nunca ser vistas llorando (Morgan y Lynch, 2006).

7. POTENCIALIDADES

En esta materia se revisarán dos temas de especial interés, por una parte la conscripción femenina, tanto por sus potencialidades en el ámbito práctico como por las implicancias simbólicas y culturales que acarrea intervenir una institución como el Servicio Militar y por otra, el cambio cultural organizacional dentro de las Fuerzas Armadas. Mientras las instituciones armadas han sido tradicionalmente masculinas, algunas de las características organizacionales como el apego a las reglas y su estructura jerárquica, facilitan el desarrollo de procesos de cambio.

I LA CONSCRIPCIÓN FEMENINA

Inicialmente la conscripción femenina se desarrolló en el Ejército entre 1979 y 1988 y en la FACH entre 1981 y 1991. A partir de entonces, se interrumpió hasta el año 2000. En 2001 se reactivó nuevamente el Servicio Militar Voluntario Femenino, con un grupo de 60 mujeres. Paulatinamente, en los años siguientes se aumentó su número y posibilidades de capacitación.

Durante la gestión de la Ministra Bachelet se decidió impulsar la participación femenina en el Servicio Militar, como resultado de ello, en 2005 con los lemas

“1000 conscriptas para servir a Chile” y “Mujer, marca la diferencia”, se produjo un salto cuantitativo triplicándose el contingente de 300 mujeres (2004) a 1000 (2005), sumado a un cambio cualitativo, con la ampliación de funciones en unidades de Armas de Apoyo al Combate (Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones) así como en unidades Logísticas y de Policía Militar.¹²

En 2006, el segundo año en que se ofrecían 1000 vacantes, superando los pronósticos, se presentaron más de 7000 postulantes. Ello muestra el alto grado de interés de las jóvenes chilenas en el Servicio Militar. Considerando los positivos resultados del desempeño de las conscriptas, se ha proyectado duplicar las vacantes para mujeres, hasta llegar a 2000 al 2010. De esta forma, la participación femenina en el Servicio Militar contribuye a aumentar los niveles de voluntariedad y mejorar el rendimiento del contingente.

I EL CAMBIO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

El contexto cultural organizacional de las Fuerzas Armadas, construido en un ambiente exclusivamente masculino, se ha asociado fuertemente a roles de género tradicionales diferentes para hombres y mujeres. Así, como ha sido tradicional, “lo militar” se identificaba con la masculinidad y por el contrario, lo femenino se refería a las denominadas “labores de cuidado”. En este sentido, se ha descrito a las Fuerzas Armadas como “gendered institutions” características, es decir, organizaciones que en están estructuradas en términos de relaciones de género (Andersen, 2003).

Sin embargo, actualmente las instituciones de la Defensa están insertas en el contexto de transición de los roles de género. Dicho contexto muestra permanentes tensiones entre las visiones más tradicionales y las prácticas

12 La ampliación de las funciones que desarrollan las conscriptas coincide con los nuevos roles de las oficiales en Armas de Apoyo al Combate (Telecomunicaciones, Ingenieros y Artilleros), especialidades abiertas a las mujeres en el 2003.

concretas de las mujeres en las Fuerzas Armadas, particularmente en el caso de aquellas que asumen funciones que habían sido históricamente masculinas. Ellas reinterpretan en su vida cotidiana el rol femenino, ya que en la práctica asumen un rol tradicionalmente masculino, obviamente sin dejar por ello de ser mujeres. De esta forma se genera una contradicción entre las expectativas sobre lo masculino y lo femenino, y las vivencias de las mujeres militares. En algunos casos ellas incluso elaboran discursos de inspiración igualitaria que reconocen roles de género femenino más flexibles y con nuevos contenidos.

La experiencia comparada contiene múltiples casos en que las Fuerzas Armadas han asumido el liderazgo en proceso de cambio social. Así, en el Reino Unido y Australia, las Fuerzas Armadas han obtenido distinciones por sus logros en materia de equidad y diversidad dentro de las instituciones públicas. En el caso de Chile, en 2005 la Política de participación de mujeres en las Fuerzas Armadas fue reconocida por el Banco Interamericano de Desarrollo entre las políticas para la equidad de género en la región.

En el contexto nacional, dentro de los talleres de mujeres militares realizados, las pioneras en las funciones no tradicionales se han referido al proceso de cambio en las relaciones de género que implica la integración de mujeres al ámbito militar, mostrando un considerable grado de reflexión sobre sus propias experiencias y sobre la realidad de sus instituciones. Así, expresaron su motivación personal en términos como “el desafío de ser las primeras mujeres” y para “cambiar las percepciones del rol tradicional de las mujeres”

La fuerte motivación que mantienen en forma generalizada las mujeres para continuar trabajando en las Fuerzas Armadas a pesar de los aspectos negativos y dificultades identificados, se explica según lo expresado por ellas por la permanente satisfacción personal y superación profesional, y por las posibilidades de un desarrollo de carrera en las mismas condiciones que los compañeros

hombres. Reforzando lo anterior, algunas identificaron como casos en que considerarían renunciar, cuando “no hubiera superación profesional”, y “estar perdiendo parte de mis capacidades”. De esta forma, la promesa que ofrece la carrera militar de entregar reglas claras y asociar el mérito individual con el reconocimiento profesional atrae a estas mujeres, quienes consideran que de no cumplirse las obligaciones que entienden que las instituciones asumen respecto a entregar oportunidades a su personal según sus capacidades, perderían la motivación para continuar en ellas.

Todos estos elementos muestran una oportunidad para generar una cultura de no discriminación dentro de las Fuerzas Armadas, utilizando las fortalezas institucionales como las estructuras jerárquicas y la exigencia de cumplimiento de estándares y normas. Ello tendría un impacto cultural más allá de las propias instituciones involucradas, generando asimismo un modelo aplicable a otros ámbitos.

8. ALGUNAS LÍNEAS DE ACCIÓN:

Al analizar posibles líneas de acción futuras es necesario considerar los actores involucrados, en primer lugar, dentro del sector de la Defensa. En este sentido, la estrecha relación con las Fuerzas Armadas, el permanente diálogo y trabajo conjunto han sido claves para el éxito del proceso. Como es obvio, es necesario el compromiso de las autoridades militares y el trabajo constante de las personas que técnicamente están involucradas en el seguimiento. La implementación debe estar a cargo y ser responsabilidad de cada institución. Por su parte, el Ministerio de Defensa debe orientar y mantener el seguimiento del proceso, facilitar la coordinación y potenciar los ejercicios colectivos de aprendizaje, etc. El liderazgo político de las autoridades máximas del Ministerio es imprescindible para avanzar en esta materia, venciendo resistencias, generando acuerdos, asegurando el cumplimiento de los compromisos e impulsando la agenda definida.

En segundo lugar, es necesario considerar al Congreso, que ha intervenido esporádicamente en este proceso cuando ha sido necesario formalizar las reformas por medio de una ley, pero que potencialmente pudiera tener un rol mucho mayor. En este ámbito, la rotación de los parlamentarios en la Comisión de Defensa dificulta la comprensión de los temas y la fluidez en el diálogo. Asimismo, sumado a la baja representación femenina, existen antecedentes de poco interés o sensibilidad por los temas de discriminación de género, como fue la discusión y no aprobación del proyecto de sanción al acoso sexual por más de una década. A diferencia de lo que ocurre frecuentemente en la experiencia comparada, el Congreso chileno no ha tenido un rol protagónico en este proceso de integración. Sin embargo, esta tendencia puede estar cambiando, ya que el proyecto de ley que fusionó los escalafones de oficiales masculinos y femeninos de Carabineros fue apoyado ampliamente, lo que resultó en una rápida aprobación.

En tercer lugar, los medios de comunicación han manifestado interés en algunos aspectos de este proceso, fundamentalmente mostrando por una parte la experiencia de las mujeres en roles masculinos y por otra, acentuando los rasgos femeninos de las protagonistas. Sin embargo, a diferencia de la experiencia comparada, dicho interés es esporádico y no ha logrado permear a la opinión pública.

Habiendo revisado los actores involucrados, a continuación, se señalan algunas posibles líneas de trabajo:

- I *Políticas aplicables a Carabineros y Policía de Investigaciones*: El último hito en este proceso fue la reciente publicación de la Política de participación de las mujeres en Carabineros con ocasión de la celebración del Día Internacional de la Mujer, en marzo del presente año. Dicha política

recoge los mismos principios utilizados para las Fuerzas Armadas, para garantizar a las mujeres una carrera policial sin discriminación.

El próximo paso es el desarrollo de una política equivalente para la Policía de Investigaciones, que pudiera publicarse con ocasión del 8 de marzo del 2008. Con ello, todas las instituciones armadas y de orden y seguridad quedarían en un mismo nivel, facilitando la realización de actividades conjuntas como seminarios de difusión, módulos de capacitación, etc.

- I *Implementación y seguimiento a nivel regional:* El seguimiento de la integración femenina se ha realizado fundamentalmente desde el nivel central, recogiendo la información que genera cada institución a través de sus Direcciones de Personal. La etapa siguiente requiere de insumos regionales al proceso de seguimiento, lo que presenta diversos desafíos, entre ellos generar indicadores que puedan ser utilizados a nivel regional, difundir adecuadamente la política en todo el país, involucrar a los responsables dentro de cada repartición para que integren estos criterios dentro de su gestión y desarrollar un modelo de rendición de cuentas dentro de cada unidad de acuerdo a los objetivos planteados.

- I *Proceso de cambio cultural organizacional:* La integración femenina a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad en condiciones de igualdad de oportunidades con sus pares masculinos es parte de un proceso de cambio cultural en la sociedad chilena, que tiene un correlato en la cultura organizacional de cada institución. Para lograr el fortalecimiento y respeto de valores institucionales de no discriminación es necesario profundizar las acciones que tiendan a estos objetivos, generando espacios de reflexión, discusión y aprendizaje (Se han desarrollado actividades de difusión de la política, seminario sobre la Ley 20.005 que sanciona el acoso sexual, talleres de mujeres militares, etc) Es necesario considerar un equilibrio

entre las actividades que se desarrollen, entre aquellas dirigidas a las mujeres y aquellas destinadas al personal en general, ya que se han observado grados de resistencia o rechazo, principalmente por parte de los hombres, a la atención prestada en forma exclusiva a las mujeres. De esta forma, se evita el riesgo de que pudieran ser contraproducentes.

Existe una tendencia mundial dentro de las Fuerzas Armadas a desarrollar un proceso de transición en las relaciones entre el individuo y la institución. En este contexto, se avanza desde una relación asimétrica en que el individuo tiene poca capacidad para tomar decisiones y la institución directamente las toma en su lugar o las supervisa, a una relación en que cada persona tiene el control de las decisiones que la afectan individualmente. Ello se observa en las decisiones que inciden en la carrera profesional como las destinaciones, postulación a cursos, participación en misiones internacionales, entre otras, pero además, situación que ocurre excepcionalmente sólo en las Fuerzas Armadas, en las decisiones que forman parte de la vida privada, tales como la autorización para contraer matrimonio o el nacimiento de un hijo. El correlato obvio de la capacidad de tomar decisiones es la responsabilidad por sus consecuencias, es decir, mientras en el primer modelo es la institución la que en principio asume la responsabilidad de solucionar posibles problemas futuros, en el segundo, cada persona es la primera llamada tanto a disfrutar de los beneficios como cargar con las consecuencias negativas de sus opciones.

Este proceso de cambio, que ya tiene algunas manifestaciones en el caso chileno, tiene importantes consecuencias para todo el personal, pero tiene particulares implicancias en el caso de las mujeres. Por una parte, una mayor capacidad de decidir respecto a la propia carrera es indudablemente una herramienta muy valiosa, especialmente al considerar la dificultad de

las mujeres de compatibilizar las exigencias laborales y familiares, ámbito en que mantienen todavía la carga en forma casi exclusiva. Por otra parte, la mayor autonomía en el ámbito privado es positiva, en tanto reduce las posibilidades de la tradicional discriminación que ocurre al aplicar diferentes estándares a las conductas femeninas y masculinas.

- I *Difusión de experiencias destacadas.* Las particularidades de este proceso sugiere la difusión de experiencias destacadas, visibilizando el aporte de las mujeres militares e incentivando la reflexión sobre los cambios que ello implica en los roles de género tradicionales, tanto dentro de las propias instituciones como en la comunidad.

- I *Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU:* En 2000, el Consejo de Seguridad aprobó la Resolución 1325 sobre Mujeres, paz y seguridad solicitando la adopción de una perspectiva de género y la participación femenina en las actividades de prevención de conflictos, negociaciones de paz, operaciones de paz, asistencia humanitaria, reconstrucción, y desmovilización. Ello requería la preparación de planes nacionales, pero hasta ahora escasos países lo han cumplido. Este documento ofrece un marco para la incorporación de la perspectiva de equidad de género en las actividades internacionales desarrolladas por las Fuerzas Armadas y Carabineros, a través de la generación de dicho plan nacional, lo que complementa las actividades desarrolladas en el ámbito de la gestión del personal.

- I *Indicadores:* Es necesario mantener el seguimiento de indicadores cuantitativos, tanto en el ingreso y número de postulantes como en el desarrollo de carrera, incluyendo la desagregación por grado. Adicionalmente, indicadores de participación en actividades no tradicionales, como las especialidades de combate y en el ámbito

internacional como las operaciones de paz y la designación en cargos en agregadurías militares y cursos de perfeccionamiento serían de utilidad. Ello ayudaría a suplir el actual déficit de elementos cualitativos para medir avances en el proceso.

BIBLIOGRAFÍA

Andersen, Bergren, *Undercover operations in no women's land*. The Swedish armed forces through a gender lens. University of Lund, 2002.

Carreiras, Helena. *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies*, Routledge, Septiembre 2006.

Fenner, Lorry y De Young Marie *Women in Combat Civic Duty or Military Liability*. Georgetown University Press, 2001.

Ministerio de Defensa del Reino Unido, Informe "Women in the Armed Forces", Londres, 2002.

James Simon, Rita Ed. *Women in the military*. Transaction publishers, New Brinswick, 2001.

Morgan, Angie y Lynch, Courtney. *Leading from the front. No excuse leadership tactics for women*. Mac Graw- Hill, 2006.

Rusin, Jo B. *Move to the Front. Military Leadership Secrets from a Woman Soldier*, Presidio Press, California, 2001.

Todaro, Rosalba y otras. "Chile: La calidad del empleo. Un análisis de género" en Valenzuela, M.E y Reinecke, G. *¿Más y mejores empleos para las mujeres?* Documento OIT, Santiago 2000.

Zeigler Zeigler, Sara y Gunderson, Gregory. *Moving beyond GI Jane, Women and the US Military*, University Press of America, Maryland, 2005.

Páginas web:

DACOWITS: <http://www.dtic.mil/dacowits>

Ministerio de Defensa de Australia: <http://www.defence.gov.au/equity>

Ministerio de Defensa de Canada: <http://www.forces.gc.ca>

Ministerio de Defensa de Chile: <http://www.defensa.cl>

Ministerio de Defensa de España: <http://www.mde.es>

Ministerio de Defensa del Reino Unido: <http://www.mod.uk>

