



FLACSO – CHILE
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
MAGÍSTER EN POLÍTICA Y GOBIERNO

**EL SERVICIO MILITAR FEMENINO VOLUNTARIO EN
EL EJÉRCITO DE CHILE**

**TESIS PRESENTADA PARA OPTAR AL GRADO DE
MAGISTER EN POLÍTICA Y GOBIERNO**

PROFESOR GUIA:

SRA. MARIA ELENA VALENZUELA

ALUMNA:

SRA. PAMELA VILLALOBOS KOENIGER

- MARZO 2011 -

INDICE

Resumen ejecutivo.....	3
I. Introducción.....	4
II. Metodología.....	9
III. Enfoque y procedimientos éticos.....	11
IV. Marco teórico.....	12
4.1. Enfoque de derechos humanos	12
4.2. Enfoque de género	14
4.3. Género y políticas públicas	19
4.4. Género y Fuerzas Armadas	22
4.5. Las mujeres militares y conscriptas.....	25
V. Análisis del contexto nacional y sectorial en materia de políticas públicas de igualdad de oportunidades	30
5.1. El contexto nacional: Las políticas de igualdad de oportunidades en Chile	
a) La creación de SERNAM	30
b) Los planes de igualdad de oportunidades	34
5.2. El contexto sectorial:	38
a) La integración femenina en el Ejército	38
b) La política de participación de mujeres en las Fuerzas Armadas	42
Comité de Integración	47
c) El Servicio Militar Femenino Voluntario.....	50
i) La reforma al Servicio Militar Obligatorio y el Servicio Militar Voluntario Femenino	50
ii) Descripción del Servicio Militar Voluntario Femenino.....	56
VI. Las conscriptas	60
6.1. Descripción general de las conscriptas y del grupo entrevistado	60
6.2 Roles e identidades de género	64
6.3 La experiencia de las conscriptas	66

6.4 La percepción de los otros: Cómo las ven en el Ejército	70
6.5 Valoración de la experiencia	75
VII. Los Instructores	78
7.1 Roles e identidades de género	78
7.2 La experiencia de los instructores	81
VIII. Conclusiones	86
IX. Bibliografía.....	96
Anexos	

RESUMEN EJECUTIVO

El Servicio Militar Femenino Voluntario (SMFV) en el Ejército de Chile, es parte de la Política de participación de mujeres en las Fuerzas Armadas (PPM) y de la persecución de la voluntariedad total en la realización del Servicio Militar Obligatorio. Es un caso de política dirigida para las mujeres, basada en un modelo de igualdad e implementada en un sector tradicionalmente masculino. Esta tesis rescata la experiencia de las conscriptas, protagonistas de este proceso, y de sus instructores para analizar las posibles tensiones y cambios en las relaciones de género que se producen tanto en las personas como en la institución misma a partir del SMFV.

El análisis se desarrolla en torno a tres preguntas: *¿Cómo se instala la política?* *¿Cuáles son sus efectos en las mujeres?* y *¿Cuáles son los efectos en la institución?* El estudio confirma la existencia de tensiones en las relaciones de género a partir de la implementación del SMFV y de la PPM, e identifica tres grupos de instructores de acuerdo a sus modelos de roles de género (tradicionales, modelo masculino neutro-universal y no tradicionales). Se muestra la relación entre los conceptos en materia de género y las dificultades en la implementación, así como entre el empoderamiento y la satisfacción identificada en las conscriptas entrevistadas y su integración a partir de un modelo basado en la igualdad.

I. INTRODUCCION

INTRODUCCION:

Durante las últimas décadas, las mujeres se han incorporado crecientemente al espacio público, ocupando espacios que habían sido históricamente masculinos. Uno de ellos, por su composición y el carácter de la ocupación, asociada a lo tradicionalmente masculino, es las Fuerzas Armadas. El tema de esta investigación es la **Política de Servicio Militar Femenino Voluntario en el Ejército de Chile**, de reciente reforma. La conscripción femenina es parte de la “Política de participación de mujeres en las Fuerzas Armadas” (2005) y constituye un caso de política de igualdad de oportunidades para las mujeres que presenta un alto grado de satisfacción por parte de las mujeres participantes, lo cual se desarrolla en esta investigación. El Servicio Militar Femenino Voluntario (SMFV) es parte del proceso de profesionalización del personal de las Fuerzas Armadas y de la persecución de la voluntariedad total en la realización del Servicio Militar Obligatorio, particularmente en el Ejército.

PRESENTACION DEL ESTUDIO:

La Política de participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas incluyendo el Servicio Militar Femenino Voluntario fue desarrollada a partir de marzo de 2005. Esta pretendía generar una articulación entre principios generales de interés para el Gobierno en materia de igualdad de oportunidades y su aplicación práctica dentro de un sector donde la participación femenina es todavía muy minoritaria y la tradición histórica y de cultura organizacional generaba una interpretación de los roles de género muy conservadora. De esta forma, se intentaba interpretar dichos principios para su aplicación en el sector de la Defensa, utilizando los instrumentos, metodología y lenguaje que le son propios, con el fin de hacer comprensible y exigible su ejecución por medio de acciones y objetivos concretos. Ello, como se indicó, dentro del contexto del proceso de modernización de las Fuerzas Armadas.

Esta tesis se desarrolla en torno a tres preguntas: *¿Cómo se instala la política?* *¿Cuáles son sus efectos en las mujeres?* y *¿Cuáles son los efectos en la institución?*

Desde la perspectiva del análisis de políticas este fue un caso de política de igualdad de oportunidades, que desde el punto de vista institucional tuvo una evaluación inicial positiva, presentando altos grados de satisfacción por parte de las propias conscriptas. En esta investigación se analiza el proceso de diseño e implementación de la política, así como el contexto legal e institucional de las políticas contra la discriminación de género.

Desde la perspectiva de los estudios de género es interesante analizar la experiencia de mujeres en el Servicio Militar, así como la reacción del propio Ejército, por tratarse de una institución tradicionalmente integrada exclusivamente por hombres y simbólica en la construcción de la masculinidad hegemónica, construida en torno a categorías binarias y dicotómicas (lo masculino como opuesto a lo femenino), donde todavía existen grados de resistencia a la integración femenina. En este sentido, cabe analizar si se han producido tensiones y cambios en las relaciones de género con la llegada de las conscriptas, tratándose históricamente de un contexto rígido en cuanto a los roles de género.

La atención del estudio se centra en el Ejército, específicamente en el Servicio Militar, que cumple un rol de rito de transición o pasaje para los hombres, al mantener todavía ciertos elementos simbólicos que lo identifican con “hacerse hombre”. En este sentido, las mujeres que realizar el Servicio Militar en Chile están ocupando un espacio y un rol tradicionalmente masculino, no sólo histórica sino simbólicamente.

Desde ambos enfoques es pertinente visibilizar y reconocer la experiencia de las mujeres protagonistas del proceso descrito, así como complementariamente, de los instructores que las acompañan.

Para el análisis de políticas públicas es importante la información sobre el sujeto en torno al cual se construye, en este caso, un sujeto femenino. La aparente peculiaridad de este sujeto-mujer es que no se le coloca en el lugar de la protección, ni de la maternidad, que es el lugar habitual de las políticas públicas hacia las mujeres (violencia intrafamiliar, embarazo adolescente, protección a la maternidad, acoso sexual, entre

otras) sino que se le considera en principio como igual al hombre. En este sentido, es de interés conocer a las conscriptas en tanto sujetos de la política.

La descripción de la experiencia de realizar el Servicio Militar por las propias conscriptas permite conocer las alteraciones que se producen en ellas como consecuencia del contexto masculino en que se desenvuelven, como así mismo las que se producen en la propia institución.

En este contexto, este estudio pretende analizar la política de conscripción femenina en el Ejército, como una política de igualdad de oportunidades dirigida a mujeres en un contexto tradicional de masculinidad hegemónica, que está viviendo simultáneamente reformas en torno a la profesionalización de su personal, considerando la experiencia de las propias conscriptas como protagonistas de este proceso y sujetos de dicha política, utilizando un enfoque de análisis de políticas públicas y de género.

HIPOTESIS DEL ESTUDIO:

La hipótesis central que se sostiene es que la implementación del Servicio Militar Femenino Voluntario en el Ejército produce tensiones y cambios en las relaciones de género existentes previamente. Ello ocurre tanto en las propias mujeres como en la institución que las acoge: el Ejército.

Ello ocurre como parte del proceso de profesionalización de las Fuerzas Armadas en cuanto a la voluntariedad de la conscripción, por medio de una política de igualdad de oportunidades para las mujeres que se ejecuta en un sector no sólo exclusiva sino simbólicamente masculino como son las Fuerzas Armadas y en particular, el servicio militar y en que la mujer se construye como sujeto a partir de la igualdad y no de la protección.

El sujeto de la política, “la conscripta” (no considerada inicialmente como sujeto de protección) al integrarse a una institución masculina desarrolla algunos roles de género masculinos, como respuesta a ese entorno y como estrategia de adaptación. Este tipo de prácticas de género daría cuenta de nuevas formas de ser mujer, ocupando distintos roles y reflejando con ello la multiplicidad de identidades de género femeninas y

masculinas posibles y reafirmando que no existe una manera única de ser mujer u hombre, ni solo una feminidad o masculinidad incuestionable.

El proyecto tiene los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Analizar el Servicio Militar Femenino Voluntario en el Ejército de Chile como uno de los elementos de la Política de participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, desde una perspectiva de análisis de políticas públicas y utilizando un enfoque de género para evaluar sus efectos tanto en las conscriptas como en el Ejército.

Objetivos Específicos

1. Caracterizar el Servicio Militar Femenino Voluntario como política pública, incluyendo el contexto institucional, describiendo posibles tensiones y cambios en las relaciones de género tradicionales existentes con su implementación.
2. Caracterizar a las conscriptas, identificando sus motivaciones de ingreso, expectativas iniciales y valoración de la experiencia del Servicio Militar, y compararlas con los conscriptos.
3. Indicar las percepciones de los instructores respecto al nuevo Servicio Militar Femenino Voluntario y al desempeño de las conscriptas, con un enfoque de género, como representantes de la institución en que se implementa la política.

En síntesis, el interés de estudio de la política pública en cuestión se justifica en principio en algunas especificidades que presenta, en su diseño, en la construcción del sujeto y en la institución donde se implementa, así como los efectos que podría generar. El momento en que se sitúa el estudio es el año 2006. Las evaluaciones preliminares existentes indicaban que las conscriptas presentan altos grados de satisfacción y que los resultados de su desempeño eran buenos.

Con esta propuesta se centra la atención en el nivel de las vivencias de las personas y no sólo de las instituciones, relevando particularmente la experiencia de las mujeres. Ello permitiría aportar al debate sobre la potencialidad transformadora que pueden tener los nuevos roles que están ocupando las mujeres, en particular para las organizaciones

donde se desempeñan, como asimismo contribuir al diseño de políticas de igualdad de oportunidades más efectivas.

II. METODOLOGÍA

Como parte del proceso de análisis de la política, se utilizó una metodología cualitativa, a través de entrevistas grupales e individuales a conscriptas que ingresaron al Servicio Militar Voluntario Femenino en el Ejército de Chile en marzo del año 2006 y adicionalmente, entrevistas grupales a sus instructores/as, en las ciudades de Arica, Concepción y Santiago (en julio, agosto y octubre respectivamente, contando con varios meses de experiencia para el caso de los involucrados)

En cada una de ellas se seleccionaron al menos 8 conscriptas, en forma aleatoria, para la entrevista grupal, y un mínimo de 3 para las entrevistas individuales. Para los instructores, las entrevistas grupales tuvieron un mínimo de 3 participantes.

Para la realización de la fase de terreno, se estableció un convenio con la Dirección de Personal del Ejército, organismo encargado del seguimiento del proceso de conscripción, incluyendo la femenina, para contar con la autorización para la realización de la investigación y el acceso a las instalaciones militares donde se encuentran los entrevistados/as. La Dirección de Personal accedió formalmente a facilitar todos los medios necesarios para el desarrollo del estudio.

Las entrevistas se realizaron entre los meses de julio y octubre del año 2006, de modo que las jóvenes contasen con algunos meses de estadía en el Ejército. El lugar de realización de dichas entrevistas fueron las instalaciones del Ejército.

Para este propósito se desarrolló un guión de temas de entrevistas, el cual se basó en un esquema con los tópicos a tratar, cuyo orden secuencial no necesariamente se mantuvo. Una ventaja importante de esta técnica es que no proporciona las formulaciones textuales de preguntas ni sugiere las opciones de respuesta. En ellas se profundizan los temas de mayor interés en la medida que surgen, a través de preguntas claras que apunten a las experiencias concretas de las personas y a sus reflexiones individuales. Las entrevistas se realizaron por la investigadora, acompañada por una psicóloga del Ejército, con experiencia previa de estudios internos sobre el personal de la institución y particularmente, con mujeres y con materias de género.

La pauta de entrevista basada en guión de temas se desarrolló considerando la experiencia previa de entrevistas con este formato utilizadas con el mismo grupo (conscriptas de la promoción 2005 y sus instructores), las que fueron llevadas a cabo en el segundo semestre del 2005.

En términos metodológicos, se hizo registro magnetofónico de las entrevistas. Se analizó la información a través de un análisis temático, con un enfoque de género para identificar los roles de género existentes en el Ejército, las posibles tensiones a este orden generadas por la conscripción femenina así como la construcción de género que realizan las propias conscriptas.

III. ENFOQUE Y PROCEDIMIENTOS ÉTICOS

Considerando que la investigación se sitúa en el seno de una institución jerárquica, una vez obtenida la autorización para su realización, las conscriptas y los instructores se vieron en la obligación de participar en las entrevistas. En este sentido, enfatizamos los principios éticos que rigen la investigación y que fueron dados a conocer a las conscriptas y a los instructores en las entrevistas:

1. Se informaron los fines de la investigación.
2. Se informó de la voluntariedad para participar en el estudio, independientemente de las instrucciones dadas por sus superiores.
3. Se aseguró el anonimato de quienes no estuvieron de acuerdo en participar en la investigación.
4. Se informó que las participantes podían retirarse en cualquier momento, independientemente de haber consentido a ser entrevistadas.
5. Se garantizó la privacidad de la situación de entrevista.
6. Se informó que las condiciones de la entrevista incluía el uso de grabadora.
7. No se utilizó, ni se utilizará, la información recopilada para fines ajenos a la investigación.
8. Las entrevistas fueron realizadas personalmente por la investigadora que cuenta con la experiencia profesional para manejar las posibles dificultades de la misma.
9. Las citas se harán sin referencia a los nombres de las personas.

IV. MARCO TEÓRICO

4.1. ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

Esta tesis utiliza como enfoque teórico la concepción de derechos humanos y particularmente el principio de no discriminación, que en el caso en estudio se refiere a la discriminación de género y su abordaje a través de la política pública examinada.

De acuerdo al sistema internacional de protección de los derechos humanos desarrollado fundamentalmente a partir de la Segunda Guerra Mundial y a los tratados internacionales en la materia ratificados por Chile, se reconoce que el Estado es el responsable de garantizar dichos derechos.

En este sentido, en el caso chileno la Constitución Política de la República, en su artículo 5º, prescribe: “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.”

Asimismo, la Constitución recogió un lenguaje inclusivo a partir de la reforma del año 1999 prescribiendo en su Artículo 1º “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y reafirmando en el Artículo 19, N° 2 que se asegura a todas las personas la igualdad ante la ley, agregando “Hombres y mujeres son iguales ante la ley”.

En este contexto, cabe señalar la importancia central del principio de no discriminación dentro de la doctrina de derechos humanos. Se considera que el principio de no discriminación es la base de toda la construcción de derechos, que parten de la concepción de que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Por tanto, la protección contra la discriminación es una garantía explícita de la igualdad de

derechos para todas las personas. (Donnelly, 2003). Así, desafiar la inequidad es inherente a la noción de derechos humanos (Tomasevsky, 1995). De esta forma, los principales tratados de derechos humanos del sistema internacional e interamericano ratificados por Chile incluyen cláusulas de no discriminación, por razones como raza o sexo.

La concepción actual de derechos humanos entiende que dichos derechos son necesarios no sólo para asegurar la vida humana, sino para sostener la vida con dignidad, acorde a la calidad de ser humano. Se entiende que los principios de libertad e igualdad son manifestaciones de la igual dignidad y valor de todas las personas (Donnelly, 1998)

Estas obligaciones del Estado implican necesariamente el abordaje de los problemas de discriminación existentes en el país en el ejercicio de los derechos y con ello, una forma determinada de entender las políticas públicas y la relación del Estado con los ciudadanos. A este respecto, la noción de “igual preocupación y respeto” (“equal concern and respect”) (Donnelly, 1998) debiera orientar las acciones del Estado frente a las personas.

Asimismo, Chile ha ratificado la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) que prescribe medidas para eliminar la discriminación, entendida como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de sus estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social cultural y civil o en cualquier otra esfera¹”. Asimismo, señala que los Estados deberán tomar medidas para “modificar los patrones socioculturales de conductas de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias [...] basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o de funciones estereotipadas de hombres y mujeres²”

¹ CEDAW. Artículo 1.

² CEDAW. Artículo 5, letra a.

4. 2 ENFOQUE DE GÉNERO

El foco del estudio de la política pública de Servicio Militar Femenino Voluntario desarrollado en esta tesis son las experiencias de mujeres en roles previamente definidos como masculinos, dentro de una institución tradicionalmente masculina, y las tensiones que se producen con la presencia de las conscriptas en materia de género. Por ello, el concepto de género es una herramienta analítica central en esta investigación. Desde este concepto fundamental, surgen otros como dicotomías de género, estereotipos de género y hegemonía masculina.

Como Ann Tickner señala³, hay frecuentes malentendidos acerca del significado de género, los cuales son la raíz de las dificultades de comunicación entre escuelas feministas –que los utilizan en sus exploraciones- y los teóricos de Relaciones Internacionales, en general y de la Seguridad Internacional y Defensa en particular. Por lo tanto, es útil clarificar el significado e implicaciones del concepto de género, vinculado en su origen a las teorías feministas.⁴

En 1972, Ann Oackley introdujo el término “género” a la sociología, en su libro “Sexo, género y sociedad”. De acuerdo con Oackley, “*sexo*” refiere a la distinción biológica entre masculino y femenino y “*género*” a la división paralela y socialmente inequitativa entre feminidad y masculinidad. En este sentido, el género pone la atención en las representaciones socialmente construidas sobre hombres y mujeres⁵.

Spike Peterson captura la complejidad de este concepto, al proponer una triada analítica para entender el género en tres dimensiones interrelacionadas: identidades (quienes

³ Ver Tickner Ann (1997), “You just don’t understand: troubled engagements between feminists and IR theorists”, *International Studies Quarterly*, Vol. 41, pp. 611 – 632.

⁴ Susan Okin entrega una buena descripción en su definición de *feministas* como “aquellos/as que creen que las mujeres no están en desventaja por su sexo; que las mujeres deben ser reconocidas como sujetos con dignidad, en igualdad de condiciones con los hombres, y teniendo la opción de elegir libremente sus modos de vida tal cual los hombres lo hacen.” En Tickner, Ann (2001), “Gendering World Politics”, New York: Columbia University Press, p. 11.

⁵ Scott, John y Marshall, Gordon (2005), “Oxford Dictionary of Sociology”, Oxford: Oxford University Press, p 240.

somos, quien se supone que seamos), actividades (lo que nosotros hacemos o las instituciones hacen) y simbolismos (como pensamos)⁶.

Sobre el concepto de género han surgido también reflexiones como la desarrollada por Judith Butler quien postula que el género resulta ser performativo, es decir, que constituye la identidad que se supone que es⁷. Butler, plantea que mientras por un lado está la idea de que naturaleza es destino, la respuesta a esta postura era la idea de una cultura patriarcal que asumía que los géneros masculinos y femeninos serían inevitablemente contruidos por la cultura resultando en cuerpos de hombres y mujeres, estableciendo así un destino igualmente rígido. Este argumento no da espacio a la elección, a la diferencia o a la resistencia. Butler opta por una posición histórica y antropológica que entiende el género como una relación entre sujetos contruidos socialmente en contextos específicos. En otras palabras, más que un atributo fijo a una persona, el género debería verse como una variable fluida que cambia en diferentes contextos y tiempos.

El género es un comportamiento, lo que se hace en situaciones particulares, más que una forma universal de ser. Butler sugiere que ciertas configuraciones culturales del género se han acomodado a un modelo hegemónico (naturalizándose), proponiendo en contraposición una transformación que debería pasar por incentivar unas prácticas de género más flexibles.

Por tanto, el concepto de género hace visible el proceso social de *naturalización*, por medio del cual los roles sociales asignados a hombres y mujeres son presentados como “naturales”, fundados en diferencias biológicas, y por lo tanto, ciertos, permanentes e incuestionables. De este modo, estableciendo un énfasis en la construcción social de lo femenino y masculino se evita asumir los roles de género actuales como algo dado, abriendo el debate además a su impacto en las subjetividades e instituciones, y en los procesos sociales como la producción de conocimiento.

⁶ Peterson, V. Spike (2003), “A critical rewriting of Global Political Economy – Integrating reproductive, productive and virtual economies”, London, Routledge, p. 40.

⁷ Butler, J. (1990) “El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad”, Paidós, México.

En síntesis, mientras el sexo tiene una base biológica, el género es resultado de una construcción social, y como tal, es variable en tiempo y espacio, flexible, modificable y conectado a otras categorías sociales, como clase y raza.

La generación de *dicotomías de género* donde masculino y femenino son opuestos es un aspecto central de la construcción, reproducción y perpetuación de los roles de género. Todas las dicotomías de género son construidas como una jerarquía en donde el elemento masculino es superior al componente femenino. De esta manera, es importante tener en cuenta que esta oposición no solo sirve para diferenciar dos elementos sino que también establece un orden en términos jerárquicos y no equivalentes. Por esta razón, las teorías feministas han enfatizado que el género necesariamente implica relaciones de poder.

La dicotomía más importante, por sus profundas consecuencias, es la división entre *público y privado*, ligado a la asociación hombre/masculinidad con vida pública y mujer/feminidad con la privada. Esto se corresponde con los estereotipos masculinos y femeninos relacionados con características opuestas en cuanto a poder – debilidad, autonomía – dependencia, racionalidad – emocionalidad, mente – cuerpo, y cultura – naturaleza. Algunas de estas dicotomías forman parte del pensamiento de la tradición de los filósofos políticos occidentales y se remontan a la antigua Grecia por medio del pensamiento aristotélico, siendo además especialmente influyentes durante la Ilustración. Esto es particularmente significativo en el campo teórico de la seguridad internacional y la defensa, el cual toma muchos de estos conceptos desde la teoría política.

Los *estereotipos de género* son presentados como modos ideales de cómo el “verdadero hombre” y “verdadera mujer” deben ser. Este modelo impone mandatos que señalan tanto a hombres como a mujeres lo que se espera de ellos y ellas, siendo el referente con el que se comparan y son comparados. Como modelo, no admite variaciones en la forma en que hombres y mujeres deben comportarse, y la no conformidad con los estereotipos son considerados desviaciones de la norma y anomalías, puesto que los roles de género están naturalizados. En el caso de los hombres –lo cual es particularmente relevante para el caso en estudio por tratarse de una institución masculina- el modelo de “masculinidad hegemónica” representa la forma extrema del estereotipo, incluyendo la demostración de todas las características definidas como

masculinas. De acuerdo a este modelo los hombres se caracterizan por ser personas importantes, activas, autónomas, fuertes, potentes, racionales, emocionalmente controladas, heterosexuales, proveedores, cuyo ámbito de acción está en la calle, por oposición a las mujeres, a los hombres homosexuales y a aquellos varones “feminizados”, que serían parte del segmento no importante de la sociedad, pasivas/os, dependientes, débiles, emocionales y, en el caso de las mujeres, pertenecientes al ámbito de la casa y mantenidas por sus varones. A pesar de la fuerza del modelo, parecen ser pocos los hombres que en la vida real satisfacen completamente este estereotipo.⁸ Por el contrario, existe evidencia considerable sobre prácticas sociales de hombres y mujeres quienes no calzan en estos patrones e incluso estas transformaciones parecen estar en aumento. En ese sentido, la creciente presencia de mujeres en la fuerza laboral en todo el mundo, y particularmente en trabajos considerados tradicionalmente masculinos como las Fuerzas Armadas, son ejemplos de estos cambios. No obstante, los estereotipos persisten y su influencia como ideal dentro de la cultura de las organizaciones es aún muy poderosa.

Existe un interesante y aparentemente contradictorio rol para el hombre/masculinidad, el cual deriva de la dicotomía de género del yo y el otro, en donde el “yo” es masculino y el “otro” es femenino o feminizado. Los hombres y la masculinidad son al mismo tiempo, dependiendo del contexto, el opuesto de femenino en una dualidad y la representación de lo *neutro – universal*. En este sentido, “hombre” significa tanto “sólo hombre” como “hombre y mujer”. La identificación de lo masculino como “yo” y femenino como el “otro”, lleva al establecimiento de hombre/masculinidad como la norma y mujer/femenino como la diferencia, la especificidad y excepción de la norma. Este proceso es muy claro en el uso del lenguaje. En muchos idiomas palabras como hombre y humanidad, aun cuando no mencionan a la mujer, son comúnmente usadas entendiéndose que incluyen a hombres y mujeres. Esta invisibilidad es ambigua, porque no es posible saber si la intención es incluir a la mujer o no. Un ejemplo en donde este tópico es particularmente problemático es en textos legales que definen a los sujetos de derechos, en donde “ciudadanos” u “hombres” pueden o no incluir hombres y mujeres.

⁸ Investigaciones recientes muestran que, pese a que los varones señalan que esos serían los atributos que los distinguen de las mujeres, enfrentados a su intimidad y a la vida, según sea la etapa en su ciclo de vida, esos “mandatos” están frecuentemente lejos de sus vivencias. Olavarría, José (2003) “Adolescentes: Conversando la intimidad. Vida cotidiana, sexualidad y masculinidad”, FLACSO-Chile. Santiago, Chile.

Ello es plenamente aplicable en la normativa que sustenta las políticas públicas, así como también en la definición del sujeto de las mismas.

Asimismo, el masculino como neutro-universal se manifiesta en la cultura, normas y hábitos dentro de las organizaciones, donde el sujeto a partir del cual se opera, es hombre. Las mujeres, por múltiples razones, entre ellas, por su tardía integración, son lo adicional, y por tanto deben adaptarse a las reglas vigentes al momento de su llegada que se consideran imparciales, objetivas y neutras.

Esto es particularmente relevante en el caso en estudio, por tratarse de una institución de tradición masculina, que ha definido sus normas y acordado las reglas del juego basada en el supuesto de sujetos masculinos. Este sujeto es la norma y por el contrario, las mujeres son las que requieren un cambio en lo que ya está establecido.

En síntesis, los roles o estereotipos de género son entendidos como “la creencia de que un conjunto de habilidades y características son más factibles de encontrar en personas de un sexo que de otro”.⁹ Esta tendencia a atribuir características al género se puede vincular a las ocupaciones primarias de hombres y mujeres. En este sentido, y en lo que se refiere a esta tesis, lo militar ha sido considerado tradicionalmente una ocupación masculina.¹⁰

A la base de todos los estudios con un enfoque de género en relación a las Fuerzas Armadas está la mirada de lo militar como lo masculino, como una organización basada en el género (Gendered organization): “Lo militar es un ejemplo perfecto de una institución basada en el género, en tanto se caracteriza como una institución mayoritariamente compuesta por hombres, que enfatiza las jerarquías, la fuerza, la violencia y la agresión” (Andersen, 2003)

⁹ Lisa A. Boyce, Ann M. Herd (2003) “The relationship between gender role stereotypes and requisite military leadership characteristics”, En: Sex Roles: A Journal of Research, Department of Psychology, George Mason University, Fairfax, Virginia.

¹⁰ Ibid.

4.3. GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

La realización de políticas públicas basadas en un enfoque de derechos, requiere según Abramovich¹¹ ciertos principios centrales, entre los que se mencionan la universalidad, igualdad y no discriminación, umbrales mínimos de bienestar (como alimentos, agua, salud, educación y abrigo), participación e inclusión y garantías de exigibilidad. Estos deben tenerse presentes en el momento de diseño de políticas y creación de mecanismos, aún cuando siempre existirá un sesgo político asociado a divergencias éticas y religiosas, y las diversas agendas de los stakeholders o grupos de interés. Lo anterior no es ajeno a la agenda de género.

La introducción del enfoque de género en el diseño e implementación de políticas públicas se justifica en la medida en que se admite que los efectos de las decisiones públicas son potencialmente diferenciados para hombres y mujeres, y por ende pueden contribuir a la perpetuación de la desigualdad social entre sexos. Introduciendo análisis de género, se puede evaluar dichos efectos, emprendiendo nuevas políticas y programas que ponderen semejanzas y diferencias entre hombres y mujeres y apliquen medidas correctivas a situaciones discriminatorias, además de proponer un cambio de estos roles culturalmente definidos mediante intervención pública, en tanto ellos impliquen efectos discriminatorios.

Sin embargo, se estima que la función del Estado frente a la mujer no siempre ha tenido la misma lógica modificándose de acuerdo al tipo de Estado que se constituye (desarrollista - subsidiario). Así lo establece Silveira,¹² quien explica que las acciones del Estado han variado según contexto, en donde se pasa desde un enfoque asistencialista (durante los años 50s y 60s), que preserva principalmente el rol reproductivo de las mujeres, a uno de intervención en el entorno familiar y la tímida integración de la mujer al campo laboral (70s y 80s), para incorporar durante la década

¹¹ Martín, María Pía, Arntz, María Eliana & Roa Patricia (2009), "Políticas Públicas hacia la mujer y perspectiva de derechos en el Chile democrático (1990 - 2009)", Santiago de Chile, Corporación PROYECTAMERICA y Fundación Carolina CeALCI. Pp. 104 – 105.

¹² Silveira, Sara "Políticas públicas de equidad de género en el trabajo en los países del Cono Sur", en "Género y Políticas Públicas en Chile en la última década. Alcances y perspectivas", Escobar Lobos, Alejandro. www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinforfor.

del 80 y del 90 un rol eficientista que apela al empoderamiento de la mujer y su inserción con equidad relativa en el ámbito laboral. Asimismo, en esta década se internaliza como fenómeno innegable la globalización y sus impactos en la desigualdad de género, principalmente por las vulnerabilidades y nuevos riesgos que trae aparejados. El análisis con la perspectiva de Latinoamérica, pudiera presentar algunas particularidades en el caso de Chile, principalmente por el efecto del régimen militar en términos de restricción de libertades civiles y el tipo de priorización sobre materias de derechos humanos.

Para nuestro país, el momento de apertura explícita a las cuestiones de género nació con el retorno a la democracia, cuando el Estado de Chile reconoció explícitamente las diferencias en términos de justicia, oportunidades y beneficios hacía las mujeres, haciéndose cargo de las demandas del entorno, y asumiendo un rol activo frente a estas problemáticas. Así nació SERNAM, cuya misión principal es promover la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres, asumiendo políticas, programas y leyes que contribuyesen al cambio social desde dicha perspectiva. Dicho escenario hizo necesaria la transversalización del enfoque, en donde todos los entes públicos adquirieran un compromiso con la igualdad en el ámbito de su respectivo sector. De este modo se conciben instrumentos de gestión y guías de implementación de enfoque de género, que se aplicaran en todos los niveles de gobierno, aumentando la sensibilización frente a la temática y facilitando la elaboración y evaluación de políticas desde una perspectiva de equidad¹³.

El trabajo de SERNAM fue evolucionando durante los años noventa, desde una perspectiva que apuntaba a visibilizar y resarcir necesidades, principalmente de mujeres en situación de pobreza y vulnerabilidad, hacia una construcción basada en los derechos humanos y en la necesidad de empoderamiento de la mujer tanto en la vida privada como pública, como sujeto de derecho en condiciones de igualdad.

No obstante, aun cuando se comparte un ideal sobre mejorar el status de la mujer en la sociedad, en el ejercicio de sus funciones y definiciones de política pública se presentan enfoques contrapuestos incluso dentro de la propia coalición de Gobierno. Como

¹³ SERNAM (2002), “Perspectiva de género en la función y políticas públicas en Chile”, Santiago de Chile, SERNAM - Departamento de Estudios y Estadísticas.

mencionan Martin, Arntz y Roa (2010), mientras las fuerzas progresistas fueron proclives a centrar la agenda en los derechos de la mujer, el sector demócratacristiano buscaba fortalecer el vínculo mujer y familia¹⁴. Dicha situación, aun cuando objeto de análisis, no fue impedimento para el avance en materias de igualdad de derechos, y en apertura paulatina de las mujeres al ámbito público, ya sea material como simbólicamente.

En suma, el trabajo desarrollado en casi dos décadas reafirma el rol de las mujeres como trabajadoras y madres, construyendo garantías para la complementación laboral – familiar, en la medida en que la agenda se ha construido entre polos liberales y conservadores. Hay materias de amplio consenso en términos de habilitación y empoderamiento femenino, además de en materias de protección a mujeres en situación de vulnerabilidad, sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer, existiendo pendientes en una sociedad donde el modelo de familia y productivo aun apelan al rol privado de la mujer. Un ejemplo de esto, es el poco avance en materias de derechos sexuales y reproductivos.

¹⁴ Martin, María Pía, Arntz, María Eliana & Roa Patricia (2009), “Políticas Públicas hacia la mujer y perspectiva de derechos en el Chile democrático (1990 - 2009)”, Santiago de Chile, Corporación PROYECTAMERICA y Fundación Carolina CeALCI, p. 271.

4. 4 GÉNERO Y FUERZAS ARMADAS

Las Fuerzas Armadas y el Ejército en particular son por definición, instituciones masculinas, no sólo porque en su origen fueron integradas por hombres sino también porque cumplen diversos roles simbólicos en relación a la masculinidad y por ende, de la femineidad, dentro de los sistemas sociales.

De acuerdo a estudios en Estados Unidos¹⁵, las percepciones de los roles y estereotipos de género tradicionales son más marcados en las instituciones militares, debido a la combinación entre una población mayoritariamente masculina y las tradiciones asociadas a estas instituciones. Esto lleva a pensar que tanto los hombres como las mujeres van a considerarse como militares exitosos en la medida que tengan actitudes, características y temperamento comúnmente adscritos a lo masculino. Si bien los roles de género han variado ampliamente a través de las culturas y la historia, tienen a una mayor resistencia en ciertas instituciones en particular, las que, en el caso de las “instituciones masculinas” tienden además a sostener los contenidos de la denominada masculinidad hegemónica.

El uso de uniformes, característico de las instituciones militares refuerza la homogenización y el “esprit de corps”. En el caso de las mujeres, ellas son mimetizadas por los uniformes militares que ocultan los cuerpos femeninos y por tanto, enmascaran su identidad de género asimilándola en apariencia a la masculina. De esta forma, la confusión sobre lo que una mujer militar debe usar para vestirse se relaciona con las ideas más profundas sobre lo que una mujer militar debe ser y hacer en una institución masculinizada (Enloe, 2000). El miedo a masculinizar a las mujeres militares es una constante en los discursos y discusiones oficiales sobre la apariencia femenina (Katzenstein, 1999) Asimismo, la integración de las mujeres a una institución definida por su asociación con la masculinidad les plantea el desafío de tratar de ser al mismo tiempo militar y mujer y no ser vista como desviándose de lo que significa ser militar o lo que significa ser mujer (Herbert, 1998). Cabe señalar que por la baja proporción de mujeres en las Fuerzas Armadas, ellas son altamente visibles.

¹⁵ Ibid

Desde una mirada militar, la tendencia es más bien de acentuar las diferencias de género para justificar la exclusión de las mujeres de los roles más típicamente masculinos: el combate (De Young, 2001). Ello, como reacción a la creciente tendencia a incorporar mujeres a las Fuerzas Armadas, incluso en dichos roles. Como ilustra Cynthia Enloe (2000) para esta mirada simbólica los hombres *son* las Fuerzas Armadas, las mujeres *están en* las Fuerzas Armadas

Las problemáticas más recurrentes de las mujeres se relacionan con el difícil camino de deben recorrer al interior de una institución tradicionalmente masculina, la que, desde una tradición machista dificulta la integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas y además justifica su exclusión de los roles de combate (Claire Snyder, 2003).

Más allá de los argumentos comunes de la exclusión de las mujeres en ciertas áreas de la milicia, en base a argumentos de debilidad física y fragilidad psicológica, se ha planteado que la presencia de mujeres afecta la cohesión y efectividad de las unidades de combate, introduciendo tensiones sexuales en el grupo de manera activa o pasiva. Asimismo, se ha utilizado como argumento la necesidad de adicionar nuevos requerimientos médicos y de higiene, generando demandas logísticas a veces poco eficientes para el número de mujeres a incorporar. Finalmente, se ha manifestado temor en relación a los efectos de la integración de mujeres considerando el impacto de “ver morir” a una compañera, a la vez, tomando en cuenta los impactos en la opinión pública. Los argumentos mencionados persisten en el tiempo, pese a la evidencia que en la práctica las mujeres si participan en distintos roles en operaciones de combate. Estas contradicciones ilustran la complejidad del debate en torno a la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas, actualmente circunscrito a la pertinencia de que se integren a la llamada “primera línea”, ya que no se trata simplemente de una discusión técnica sino que involucra componentes culturales, simbólicos, históricos, entre otros.

En este sentido, el debate revela otras aristas cuando se incorpora un enfoque de género. Esto se vincula a las resistencias ejercidas por los hombres al ver que un espacio “propio” dejar de ser tal y es “invadido” por las mujeres. El rechazo de los hombres se repite en diversos países, y se expresa en la forma de acoso de género o sexual hacia sus nuevas colegas. Laura Miller (1997) expresa que este acoso de género incluye el sabotaje, los malos modos, el escrutinio permanente, rumores y descalificaciones, y

amenazas indirectas.¹⁶ Un estudio del Centro de Datos sobre el Personal de la Defensa informa que el 55% de las mujeres militares encuestadas señalaron haber experimentado uno o más incidentes de comportamiento sexual no deseado en los últimos 12 meses (Francine D'Amico, 1995). En este ámbito, la Conferencia Tailhook en 1991 en Estados Unidos se transformó en una referencia obligada, en donde 83 mujeres acusaron actos inapropiados de pilotos navales en estado de ebriedad, y de allí en adelante una serie de denuncias, en donde se involucra a compañeros e instructores durante periodos de entrenamiento lo que se convirtió en un escándalo público y provocó la salida de altas autoridades navales.¹⁷

¹⁶ Laura Millar (1997) "Not just weapons of the weak: gender harassment as a form of protest for army men", University of California, Los Angeles. *Social Psychology Quarterly*. Vol. 60, N° 1.

¹⁷ Callahan, Mary P. (2010), "Women in the Military", *The Oxford Companion to American Military History*, John Whiteclay Chambers II (ed.), Oxford University Press 1999. Oxford Reference Online. Oxford University Press. United Nations Headquarters (UNHQ). 12 November 2010 <<http://www.oxfordreference.com/views/ENTRY.html?subview=Main&entry=t126.e1010>>

4. 5 LAS MUJERES MILITARES Y CONSCRIPTAS

El debate actual en torno al tema de la conscripción femenina es muy limitado y los estudios son escasos, no sólo en Chile, sino que a nivel internacional. Ello se debe a que la generalidad de los países más avanzados en el proceso de integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas en condiciones similares a las de sus pares masculinos comparten además el modelo de Fuerzas Armadas profesionales y por ello, han abandonado la conscripción obligatoria para los hombres, que es la base a la que se agrega la conscripción femenina. En este sentido, por un lado los países con Fuerzas Armadas profesionales, no contemplan conscriptos hombres ni mujeres y por otro, en los países en que se mantiene la conscripción obligatoria para los hombres, no se discute si la conscripción debe ser también obligatoria para las mujeres o si debe ser voluntaria. En general, en dichos países no se considera la posibilidad de que las mujeres realicen el Servicio Militar como una opción.

El modelo de Fuerzas Armadas profesionales se desarrolla en un contexto histórico en que mundialmente disminuyó el interés de los jóvenes por ingresar a la carrera militar, especialmente desde el fin de la Guerra Fría y coincidiendo con una mayor valoración social y prestigio de otras actividades. Este fenómeno obligó a las Fuerzas Armadas a resolver la situación en que la cantidad de voluntarios no eran suficientes para cubrir las vacantes definidas. La profesionalización generaba un ambiente propicio para aumentar la participación de las mujeres, lo que sumado a la reducción de la cantidad de efectivos evitaban bajar los estándares para alcanzar las cantidades necesarias de personal.

En las últimas tres décadas, el rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas se ha transformado integrándose a un rango crecientemente amplio de trabajos, entre los que se incluyen en algunos casos roles de combate. No obstante, en otros casos, existe una fuerte regulación que excluye a las mujeres de roles de combate como infantería, armas o artillería. Los países más avanzados en este proceso, ya mencionados, concentran los estudios sobre mujeres en las Fuerzas Armadas, especialmente aquellos que utilizan un enfoque de género.

La conscripción femenina es una práctica que pocos Estados en el mundo han asumido, y en los países donde existe, no es -con la excepción de Israel- obligatoria. Por lo tanto, los estudios e investigaciones realizados en países donde la presencia de conscriptas ha generado nuevas problemáticas y preguntas son escasos.

Históricamente, se señalaba que la literatura sobre mujeres en las Fuerzas Armadas era fundamentalmente descriptiva¹⁸ (Herbert, 1998), lo que ha comenzado a cambiar recientemente pero todavía es una caracterización exacta en la mayor parte de los casos. Además de este enfoque descriptivo de la vida de las mujeres y de los hombres al interior del Ejército, el foco se ha centrado en los aspectos relativos a los eventuales conflictos y dificultades que debe enfrentar la institución con esta transformación. La historia del siglo recién pasado muestra que la integración de la mujeres en este tipo de roles ha generado oposición, no ha estado exenta de polémicas, y ha estado fundamentalmente asociada a la disminución en el reclutamiento de hombres, fenómeno generalizado en las últimas décadas.¹⁹

Desde un enfoque de género, la pregunta más importante del debate ha sido si el servicio militar (en términos generales, no entendido en sentido estricto como conscripción) es una vía para la ciudadanía plena para las mujeres o por el contrario, sirve de apoyo a un concepto de ciudadanía ligada a lo militar y con una institución jerárquica y sexista. Las investigaciones, provienen principalmente de Israel y Estados Unidos, y en este contexto, se originan en el mundo militar y el feminista. Las posturas centrales desde el feminismo, son, por un lado, las del feminismo liberal, que enfatiza la semejanza entre hombres y mujeres y cree que la plena participación de las mujeres en la esfera pública es el camino para la igualdad de género. De esta forma, sugieren que la exclusión de las mujeres de los roles de combate es discriminatoria (Fenner, 2001, Zeigler, 2005). Otras agregan que las mujeres pueden contribuir a alterar la cultura masculina militar. Por su parte, las feministas radicales, acentúan las diferencias de género y se oponen a lo militar por su uso de la violencia y su cultura profundamente masculina, basada en la opresión de las mujeres.

¹⁸ Herbert, Melissa (1998), "Camouflage isn't only for combat. Gender, sexuality and women in the military", New York University Press.

¹⁹ Dandeker, Christopher, "women in the military", *The Oxford Companion to Military History*. Ed. Richard Holmes. Oxford University Press, 2001. Oxford Reference Online. Oxford University Press. United Nations Headquarters (UNHQ). 12 November 2010 <<http://www.oxfordreference.com/views/ENTRY.html?subview=Main&entry=t139.e1390>>

No obstante, como plantea Wills²⁰ al abrir este debate en el plano latinoamericano, “un comienzo de superación de los estereotipos femeninos se alcanza cuando las mujeres *transgreden* fronteras y se abren camino hacia espacios antes vedados a su presencia. Si la ciudadanía se funda sobre principios de libertad e igualdad, las mujeres conquistarán más altos grados de libertad en la medida en que ellas, y no una mirada refrendada en los estereotipos culturales, escojan los oficios y las profesiones donde se quieren desempeñar”. La perspectiva ya no sólo se plantea como un imperativo basado en el género, sino como una necesidad de la democracia, en la libre elección, y en el quiebre de la sinonimia entre mujer - maternidad - emoción – fragilidad. No obstante, esta integración requiere simultáneamente la construcción de estrategias que eviten la denigración y la subordinación femenina, basada en los argumentos anteriormente mencionados.

El empoderamiento y autonomía de las mujeres militares, parece derivar en parte de la construcción de identidades de género alternativas que imitan el modelo masculino del soldado de combate. En este sentido, cobra relevancia la noción de Butler sobre la arbitrariedad de la construcción binaria de género (1990) Estas mujeres *actúan* el género masculino. Sin embargo, ellas no se transforman en hombres sino que su comportamiento sugiere una nueva identidad de género que combina elementos masculinos y femeninos, creando una nueva identidad de género que rompe las fronteras entre feminidad y masculinidad. La imitación de prácticas masculinas parece ofrecer a las mujeres una forma de resistencia, poder personal y placer dentro de la institución militar.

Sin embargo, algunos estudios muestran que las mujeres soldados articulan un punto de vista misógino, característico de la ideología hegemónica de las sociedades patriarcales (Sasson Levy, 2003) Se presentan a sí mismas en oposición a otras mujeres y construyen sus identidades a través de la negación. (Chodorow, 1988) En este sentido, se sostiene que existe un mecanismo dual de inclusión y marginalización por el cual el orden de género existente se preserva. La ilusión de prestigio que las Fuerzas Armadas ofrecen a las mujeres en roles masculinos y la internalización de los valores e ideología militar masculina, incluyendo los valores que afectan negativamente a las mujeres, las transforma en ciudadanas leales del sistema de género existente. Se esfuerzan por

²⁰ Wills Obregón, María Emma (2005), “Mujeres en armas: ¿avance ciudadano o subyugación femenina?”, en *Análisis político* n° 54, Bogotá, mayo-agosto: págs. 63-80.

cambiar su propio lugar en las Fuerzas Armadas pero aceptan en términos generales las políticas respecto a las mujeres en dichas instituciones. Pueden considerarse símbolos de logros perseguidos por el movimiento feminista y en el nivel individual logran romper las fronteras de género en las Fuerzas Armadas. Sin embargo, el énfasis en sus prácticas es en una igualdad a nivel individual y concebida como meritocrática, no en una transformación general de las relaciones de género, ya que no consideran el contexto institucional y social de género.

Se ha planteado que las mujeres que ingresan a las Fuerzas Armadas tienen ideas más flexibles sobre los roles de género apropiados para hombres y mujeres que sus pares masculinos en dichas instituciones, lo que precisamente les permitiría optar por esos espacios (Katzenstein, 1999). También, se ha detectado que las mujeres militares desarrollan estrategias en que destacan características femeninas o masculinas, para llegar a un equilibrio entre la exigencia del entorno de ser femeninas para cumplir su rol de género tradicional y masculinas para cumplir su nuevo rol profesional (Herbert, 1998), así como para manejar las prácticas de resistencia que enfrentan (Sasson-Levy, 2003). Estas reflexiones sobre las mujeres soldados y sus estrategias y motivaciones son particularmente relevantes para el caso en estudio.

De acuerdo a un estudio de las prácticas de género de las soldados israelíes al interior del Ejército (Sasson-Levy, 2003)²¹, estas mujeres moldean su identidad de género de acuerdo a la masculinidad hegemónica del soldado de combate a través de tres prácticas interrelacionadas: por un lado, dejando de lado lo “femenino”, se esfuerzan por imitar las prácticas discursivas y corporales de los soldados de combate. La segunda práctica común a estas mujeres es el distanciamiento de la feminidad tradicional, y finalmente, la trivialización del acoso sexual, ya las reacciones abiertas frente el acoso se interpretan como muy femeninas, es decir, un signo de debilidad. Estas prácticas, en su conjunto, significan tanto resistencia como acatamiento del orden de género dicotómico militar. Ellas subvierten el orden de género militar, ya que se resisten a aceptar las definiciones castrenses de feminidad y masculinidad como identidades esencialmente dicotómicas.

²¹ Sasson-Levy, Orna (2003) *Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in “Masculine” Roles*. *Sociological Inquiry*, Vol. 73, N° 3, pp. 440-465. University Hebrew, Israel.

Sin embargo, al mismo tiempo se adaptan a él sin cuestionar algunos de sus supuestos básicos, incluyendo la devaluación de lo femenino.

V. ANALISIS DEL CONTEXTO NACIONAL Y SECTORIAL EN MATERIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para los efectos del estudio del Servicio Militar Femenino Voluntario en el Ejército, es necesario previamente describir el contexto institucional en que se ubica. Al considerarlo como un caso de política pública desarrollado con un enfoque de género, en tanto promovía la participación femenina en una institución tradicionalmente masculina como el Ejército, se analizará el accionar de SERNAM a nivel nacional, y la situación acaecida en el sector defensa.

5.1 EL CONTEXTO NACIONAL: LAS POLITICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN CHILE

a) LA CREACION DE SERNAM

Desde la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) en el año 1991, este organismo debía cumplir un rol principal en cuanto a la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres.

Como establece el artículo 2 de la ley de creación, el Servicio Nacional de la Mujer es el organismo encargado de colaborar con el Ejecutivo en el estudio y proposición de planes generales y medidas conducentes a que la mujer goce de igualdad de derechos y oportunidades respecto del hombre, en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país, respetando la naturaleza y especificidad de la mujer que emana de la diversidad natural de los sexos, incluida su adecuada proyección a las relaciones de la familia.²²

²² Ley N° 19.023, publicada el 3 de enero de 1991.

Dicho organismo fue en parte fruto del trabajo de organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres durante los años 80, quienes pusieron en debate una serie de reivindicaciones sobre violencia doméstica, acoso sexual, violación en el matrimonio, transgresión de los derechos humanos y feminización de la pobreza, entre otros. Estas demandas se materializaron en el documento “Las demandas de las mujeres a la democracia” (1988), que sirvieron como base para diseñar lineamientos y programas con enfoque de género.

No obstante lo anterior, Martin, Arntz y Roa señalan que aun cuando las organizaciones de mujeres tuvieron un fuerte componente reivindicativo, la institucionalización del Servicio de la Mujer no tuvo un rol preponderante de la participación ciudadana siendo derivadas dichas demandas al ámbito formal.

Esta aproximación, se suma a la legislación e instancias internacionales en la protección de derechos sociales, económicos y políticos de la mujer, y que el Estado de Chile paulatinamente asumió como compromiso. Entre los convenios ratificados durante la década de los noventa y previamente, destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) en 1989, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer en 1998 -mediante Decreto 1.640-, y en 1999 los Convenios 103 y 156 de la OIT, por medio del Decreto N° 1907.

Es así, que la misión de SERNAM ha sido incorporar políticas, programas y normativas pertinentes que dieran soluciones a los problemas planteados con un foco preferencial en la protección de población femenina identificada como vulnerable. Sus objetivos estratégicos fueron:

- Incorporar el enfoque de género en las políticas y programas del sector público a través de la coordinación intersectorial, la asesoría técnica y la capacitación a funcionarios/as públicos/as.
- Promover la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres a través de la elaboración e impulso de proyectos de ley u otros cambios regulatorios.

- Disminuir las principales discriminaciones que afectan a las mujeres mediante el diseño, implementación, validación y transferencia de modelos programáticos integrales.
- Promover una cultura de igualdad a través de la implementación de campañas comunicacionales tendientes a visibilizar temáticas de género prioritarias y propiciar imágenes positivas de las mujeres en los medios de comunicación.
- Promover la posición del Gobierno de Chile a través de la difusión de la agenda internacional de género y la implementación y seguimiento de los acuerdos de cooperación horizontal, bilateral y multilateral.
- Aportar a la definición de políticas públicas orientadas a la equidad de género mediante la generación y difusión de conocimiento sobre la discriminación que afecta a las mujeres y las brechas de género²³.

Luego de la creación del servicio, los primeros pasos desarrollados fueron programas y normativas sobre mujer y pobreza, violencia intrafamiliar, condiciones laborales, subsidios maternales, u otras materias sobre discriminación de género. El papel que cumplió SERNAM durante el Gobierno de Aylwin fue principalmente diagnosticar y visibilizar dichas demandas de género, contribuyendo a instalarlas en la agenda pública.

Dichas iniciativas, dieron paso al primer Plan de Igualdad de Oportunidades (1994 – 1999), el cual integra el enfoque de género dentro de las prioridades gubernamentales. Esta segunda etapa intenta afianzar mediante iniciativas legales lo denunciado y demandado por el Servicio en la etapa anterior, asimismo, se plantea mediante este plan la necesidad de intersectorializar el análisis de género y así mejorar el impacto de las políticas sociales con una perspectiva de igualdad de condiciones.

Esa fase, da pie al segundo Plan de Igualdad de Oportunidades 2000 – 2010 y en el año 2000 se crea por instructivo presidencial el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades, cuya función es abordar la paridad entre hombres y mujeres, fortaleciendo también la participación política femenina. En esa línea, el Presidente Lagos integra mujeres en áreas estratégicas de su Gabinete, nombrando a Soledad

²³ Fuente: <http://www.sernam.cl/portal/index.php/about-sernam>

Alvear como Ministra de Relaciones Exteriores y Michelle Bachelet en primera instancia como Ministra de Salud, y luego en la cartera de Defensa, siendo la primera mujer en ocupar dicho cargo. Lo anterior no obsta el hecho de que antes se hubiese considerado la integración femenina en cargos públicos, sin embargo no se trataba de áreas tradicionalmente masculinas²⁴.

Por otra parte, en el contexto de modernización del Estado, SERNAM instaló la perspectiva de género en instituciones públicas del nivel central, a través de objetivos integrados en el presupuesto, planificación e instrumentos de gestión (PMG). Asimismo, se solicitó la designación de asesoras ministeriales de género con el objetivo de incorporar una visión más integral y estratégica respecto de cada institución para el apoyo de las autoridades en este proceso, como un complemento a la labor llevada a cabo por las encargadas de PMG de género.

Adicionalmente, se desarrolló una política pro igualdad para mujeres que tiene como objeto mejorar la empleabilidad y condiciones de las trabajadoras jefas de hogar mediante creación de un Código de Buenas Prácticas Laborales, capacitación e intermediación laboral para trabajadoras dependientes e independientes, apoyo a microempresarias, acceso a nivelación de estudios básicos y medios, cuidado infantil en horarios compatibles con la jornada de trabajo y promoción de derechos.

En relación a los principales avances normativos durante el periodo 1991 – 2006, Chile establece constitucionalmente el principio de igualdad ante la ley de hombres y mujeres, y garantías explícitas en violencia intrafamiliar –Ley 20.066-, acoso sexual en el trabajo –Ley 20.005-, materias de filiación de hijos e hijas nacidas dentro o fuera del matrimonio –Ley 20.030-, entre otras.

Un hito político primordial en esta misma dirección, es la elección de Michelle Bachelet como Presidenta de la República -primera mujer en asumir dicha función-, dando un fuerte impulso a la materia. Durante el año 2006 se establece la Agenda de Equidad de Género, el cual contempla prioridades sectoriales e intersectoriales contenidas en el Programa de Gobierno, dando empuje al Plan de Igualdad de Oportunidades previamente diseñado.

²⁴ A modo de ejemplo, cabe mencionar que Soledad Alvear fue previamente Directora del Servicio Nacional de la Mujer (entre 1991 y 1994) y Ministra de Justicia (en el periodo 1994 - 1999)

b) LOS PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Los planes de igualdad de oportunidades han sido los instrumentos utilizados por SERNAM para incorporar las consideraciones de equidad de género en el aparato público. Como mencionamos previamente, el primero fue el Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres 1994 – 1999, seguido por las Políticas de Igualdad de Oportunidades para la Mujer Rural, y por el segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000 – 2010. Estos han contribuido principalmente a la integración del enfoque en el accionar público sectorial, y en el desarrollo de lineamientos para los niveles regionales y locales.

- ***PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 1994 – 1999***

Se ha sostenido que la construcción del primer plan de igualdad de oportunidades se hizo en la práctica²⁵. La observación de la realidad llevó a diagnosticar la discriminación en contra de las mujeres en diversos ámbitos de la vida pública y privada, y considerando la poca experiencia sobre materias de género, se diseñó en la marcha una manera de desarrollar políticas y programas sociales con esta perspectiva.

Las principales lógicas de acción de este plan fueron:

- 1.- La realización de estudios de evaluación de problemas de género, definiendo áreas prioritarias y políticas y programas de trabajo.
- 2.- El diseño y coordinación de programas sociales de alto impacto, buscando resarcir discriminaciones sociales y de género. Su principal característica fueron la integralidad e intersectorialidad, que surge como programas pilotos hasta convertirse en modelos de intervención probados.

²⁵ En los documentos de SERNAM “Perspectiva de género en la función y políticas públicas en Chile” (2002), y el “Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000 - 2010. Lineamientos generales” (2000).

3.- El inicio del trabajo interministerial en el contexto del plan de igualdad, mediante convenios y comisiones, primordialmente en el área social.

4.- Adecuación de las prioridades del plan de igualdad a las realidades regionales y locales. En la integración del enfoque de género en las Estrategias de Desarrollo Regional, Comités Regionales de Seguimiento del Plan de Igualdad, y en iniciativas locales para integrar la equidad de género (y social) en los Planes de Desarrollo Comunal.

- ***PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2000 – 2010***

Considerando que el primer plan contribuyó a concientizar a amplios sectores de la sociedad respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el segundo plan intentó generar modificaciones en las relaciones de género y la superación de desigualdades sociales. Si bien problemáticas como feminización de la pobreza, violencia intrafamiliar u otros ámbitos familiares siguieron vigentes, se planteó el fortalecimiento de la mujer en su rol productivo, y en el equilibrio entre trabajo y familia.

Asimismo, se incorporaron las oportunidades para el emprendimiento y la autonomía, conceptos que son un contexto relevante para política de integración femenina a las Fuerzas Armadas, y en específico, la conscripción femenina.

Las acciones se enfocaron en 6 líneas: una cultura de igualdad; la promoción y garantía de derechos de las mujeres; participación femenina en estructuras de poder y toma de decisiones; autonomía económica y superación de la pobreza; y calidad de vida y enfoque de género en las políticas públicas. En cada uno de estos existieron realizaciones, mediante programas integrales en acuerdo con diversos servicios, como en la forma de compromisos y cambios legislativos.

Para los efectos de esta tesis el más relevante fue el de eje de **Enfoque de género en las políticas públicas**. La transversalización de género implicó la revisión del papel de

cada organismo público en la construcción de políticas que tiendan a la autonomía, derechos y calidad de vida de las mujeres, en igualdad de oportunidades.

Entre las acciones desarrolladas se cuentan:

i) El Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades: Creado el 24 de agosto de 2000 con el objeto de incorporar políticas específicas con contenidos de género en ministerios, servicios y empresas del Estado desde una perspectiva global y con decisiones de carácter obligatorio.

Dado que esta instancia debe supervisar el cumplimiento del Plan de Igualdad de oportunidades 2000 – 2010, todos los ministerios asumen compromisos públicos de equidad de género en el ámbito de sus funciones, denominados Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades, y que se evalúan a final de cada año. Las obligaciones adquiridas se potencian políticamente al ser abordadas desde el nivel estratégico de cada sector, y al mismo tiempo dan coherencia e integralidad a las acciones.

ii) Sistema de equidad de género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG): Este entra en funcionamiento como programa en 1998, y posteriormente, gracias a la labor del Comité de Ministros en 2001 se integra el enfoque de género como una de las cinco áreas estandarizadas a ser incluidas en la planificación, presupuesto y gestión institucional. Este contempla metas e indicadores, tendientes a equiparar condiciones de hombres y mujeres tanto en el ámbito de trabajo (la igualdad de oportunidades entre funcionarios y funcionarias), y el acceso de los/as beneficiarios/as sin discriminaciones de ningún tipo.

Asociados a un presupuesto anual, abordan la integración de la perspectiva de género en el desarrollo de los productos estratégicos de cada organismo anexo al sistema, incluyendo incentivos monetarios a su cumplimiento.

iii) Acciones de transversalización: Entre los ejemplos destacados figuró la preparación conjunta de los informes del Estado de Chile sobre el cumplimiento de los compromisos derivados de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); los cambios reglamentarios en Cancillería para modificar su protocolo; las actividades realizadas por DICOEX (Dirección de

Comunidad de Chilenos en el Exterior) para llevar a cabo un encuentro internacional con mujeres en el exterior, entre otras.

En síntesis, esta descripción del contexto institucional chileno de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, posteriormente conocidas como “Agenda de Género” ilustra el marco en que se desarrolla la incorporación del enfoque de género dentro del sector de la Defensa Nacional y específicamente, la implementación de la Política de participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y del Servicio Militar Femenino Voluntario en el Ejército.

Cabe señalar que dentro del Ministerio de Defensa, las Fuerzas Armadas no están incluidas en el sistema de PMG y por tanto, no están obligadas a incorporar el PMG de género. Sin embargo, el Ministerio si estaba sujeto al sistema de Compromisos Ministeriales, supervisado por el Ministerio Secretaría de la Presidencia (SEGPRES) y SERNAM.

5.2 EL CONTEXTO SECTORIAL (MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJÉRCITO)

a) LA INTEGRACIÓN FEMENINA EN EL EJÉRCITO.

En el caso chileno, el primer acercamiento registrado de las mujeres a las instituciones castrenses, se produce en el Siglo XIX en pleno proceso de las Guerras contra la Confederación Perú-Boliviana y del Pacífico, en donde se desempeñaron como “cantineras” del Ejército.²⁶

Durante el Siglo XX, la integración femenina comenzó a diferenciarse entre las diversas instituciones, en la forma en que cada una de estas operaba y los requerimientos que se establecían para la contratación y acceso de estas a diversos Escalafones.

En el Ejército, en 1936 se permitió el ingreso de mujeres (civiles) al escalafón de asistentes sociales y posteriormente a educadoras de párvulos. Durante la década del 50 se masifica su incorporación como secretarias, telefonistas, dactilógrafas y otros servicios también en calidad de “Empleadas Civiles”.

En 1974 las mujeres se integraron profesionalmente al Ejército como personal militar propiamente tal, es decir, vistiendo uniforme, cuando mediante el Decreto Supremo N° 317 se creó el Servicio Femenino Militar enfocado en labores de Ayudantía General, Intendencia e Instructoras. De ellas, las dos primeras eran tareas de carácter administrativo y la última se centraba en instrucción sólo a otras mujeres.

En ese mismo momento se incrementó la participación femenina en el Ejército y en la Fuerza Aérea mediante el Servicio Militar Voluntario. Ello respondió a un contexto histórico de Guerra Fría y que en nuestro país se agudizó al no existir separación entre la autoridad civil-política y militar, centralizada en Augusto Pinochet. En ese escenario, se consideró que era necesario aumentar la cantidad de personal de las Fuerzas Armadas lo que motivó esta medida centrada en la conscripción.

²⁶ Ministerio de Defensa (2002), “Libro de la Defensa Nacional de Chile”, p. 168.

En términos generales respecto a la incorporación de mujeres, tanto conscriptas como personal de planta, se operaba bajo el supuesto que en caso de necesidad las mujeres podrían cubrir funciones anteriormente desarrolladas por hombres, y que con ello, sería posible contar con más hombres en funciones operativas. El modelo para su incorporación como militares profesionales es muy ilustrativo del contexto institucional en el que se inserta el Servicio Militar Femenino. Dicho modelo era un reflejo claro de un sistema de género tradicional, expresado en un desarrollo diferenciado para las mujeres respecto a la carrera profesional básica diseñada para los hombres.

Desde el momento del ingreso a la institución las mujeres eran separadas de los hombres por medio de distintas medidas formales, ya que la formación de las mujeres era segregada de la que existía previamente para los hombres, llevándose a cabo físicamente en recintos distintos. Las mujeres incluso tenían un escalafón separado, llamado Servicio Militar Femenino²⁷, exclusivamente compuesto por mujeres, cuya conformación dificultaba y retrasaba los ascensos en comparación con sus pares masculinos, con los cuales no competían en términos profesionales, por estar en escalafones diferentes. Ello, asimismo, concentraba entre las propias mujeres la competencia por las pocas vacantes disponibles para grados superiores en su escalafón, sin entrar a competir con sus compañeros de armas. Las funciones asignadas a las mujeres eran secundarias dentro del quehacer del Ejército, lo que a su vez, era concordante con las pocas posibilidades de ascensos, capacitación y oportunidades profesionales que tenía en la práctica el escalafón femenino. Hasta la actualidad el escalafón de Servicio Militar Femenino no cuenta con ninguna vacante para el Grado de General, sino que termina en el Grado de Coronel, originalmente con una sola vacante para todas las mujeres oficiales. Por ello, hasta la fecha ninguna mujer en el Ejército ha podido alcanzar esa calidad.²⁸

²⁷ El nombre del escalafón de mujeres “Servicio Militar Femenino” coincide con la denominación de la conscripción femenina. Sin embargo, en su primera acepción se refiere a mujeres que se integran profesionalmente como militares al Ejército, en forma permanente, y dentro de su planta, mientras que en la segunda, alude a las conscriptas, quienes ingresan voluntariamente, pero sólo temporalmente por el período de su conscripción.

²⁸ En la Armada y en la Fuerza Aérea tampoco existen casos de mujeres que hayan alcanzado el Grado de General. Sin embargo, en ambos casos las reglas vigentes al momento de la apertura de la carrera de oficiales para las mujeres no tienen límites en cuanto al grado que pueden alcanzar. Por lo tanto, transcurridos los años de carrera exigidos, que son iguales para hombres y mujeres, las nuevas generaciones integradas por hombres y mujeres podrían conformar un cuerpo de Alto Mando mixto.

En este sentido, el General Juan Emilio Cheyre describiendo esta primera etapa señala: “Tiene una característica que para su tiempo es buena. En el sentido de que se incorporan como mujer pero no se incorporan a una actividad específica. Incluso forman parte de un escalafón de Servicio Militar Femenino En ese escalafón, separado de los hombres, tienen una escuela de formación diferente...No están dentro de la estructura, sino que por ser mujer están dentro de ese escalafón pero no tienen una actividad, una OME²⁹, relacionada con las necesidades del Ejército, con las capacidades de esa mujer, a la vocación de esa mujer y a lo que puede rendir esa mujer en el Ejército³⁰”. En este sentido, agrega que puede considerarse “un primer paso, como paso es imperfecto porque falta un proceso cultural por parte del resto de la institución, que son mayoritariamente hombres, para acoger esta nueva realidad.³¹”

La situación descrita para las mujeres que se incorporaban al Ejército profesionalmente se mantuvo sin mayores variaciones por dos décadas. Así las mujeres del Escalafón de Servicio Militar Femenino siguieron sus carreras en un sistema de segregación, con las limitantes comentadas, las que siguen en pie para las mujeres que actualmente se incorporan a ese escalafón. Esta especialidad, a pesar de sus restricciones, sigue siendo una opción atractiva para muchas mujeres en el Ejército, ya que les permite desarrollar una carrera con horarios y exigencias mucho más previsibles que otras especialidades, por tratarse de labores administrativas y no operativas. Ello, sumado a la amplitud de su campo laboral, ya que pueden desempeñarse en cualquier repartición, hace que sea una especialidad que facilita la compatibilización con la carrera del marido, especialmente si éste es también militar y por tanto, ambos deben cumplir con múltiples destinaciones.

En 1995, en el contexto de modernización del Ejército, que incorporó ciertos elementos de mayor integración femenina, se dispuso el cierre de la Escuela de Servicio Femenino Militar (donde las mujeres eran entrenadas en forma separada), para pasar a un sistema que hombres y mujeres tanto en el caso de los oficiales como de los suboficiales estudien dentro de las mismas Escuelas Matrices y finalmente egresen conjuntamente de las mismas instituciones. Con esta medida, las mujeres ingresaron a las Escuelas Matrices tradicionales: Escuela Militar y Escuela de Suboficiales, donde anteriormente sólo se formaban sus pares masculinos, abandonándose con ello la idea de la formación

²⁹ OME: Ocupación militar específica, es decir, una función específica como camillero o radio operador.

³⁰ Entrevista de la autora, noviembre 2006.

³¹ Entrevista de la autora, noviembre 2006.

en establecimientos separados para hombres y mujeres. Sin embargo, las mujeres seguían formalmente restringidas al Escalafón de Servicio Militar Femenino y sujetas a las limitaciones ya mencionadas.

En 1999 se produjo otro cambio, ampliándose las funciones femeninas para las Oficiales, al incorporarlas en las áreas de apoyo logístico de Material de Guerra e Intendencia (finanzas), funciones y escalafones que eran anteriormente exclusivamente masculinos. Sin embargo, entre dichos escalafones eran a su vez los que tenían menos posibilidades profesionales en cuanto a capacitación y ascensos, por tratarse de tareas de corte más bien administrativo.

Una nueva etapa se inició el año 2003 cuando se produjo un cambio sustantivo al abrirse las posibilidades para las Oficiales de integrar las Armas de Apoyo de Combate de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones, ampliándose sus ámbitos de desempeño y mejorando sus oportunidades profesionales, por tratarse de funciones de mayor relación a las tareas operativas de la institución. Así, no tenían limitaciones diferentes a las de los hombres para llegar a la Academia de Guerra o al Grado de General, por nombrar dos ejemplos de especial simbolismo dentro de la carrera de los oficiales.

En el caso del Cuadro Permanente (“suboficiales”), la integración de mujeres a los escalafones de Intendencia y Material de Guerra se produjo a partir del año 1998 y 2003 respectivamente. El año 2006, se protocolizó el egreso de personal femenino en los Escalafones de Abastecimiento de Material de Ingenieros y Bandas y también la incorporación de personal femenino del Cuadro Permanente a las Armas de Apoyo de Combate de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones.

En suma, la institución a la que ingresan las conscriptas tiene una larga historia de participación de mujeres en el rol de militares en un modelo cuyas características de diferenciación y segregación inicial, está basada en roles de género tradicionales para hombres y mujeres. Esa situación sólo ha cambiado muy recientemente, dicho proceso institucional y su contexto de política pública se describe a continuación.

b) LA POLITICA DE PARTICIPACION DE MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS

Sumado a los procesos particulares de cada una de las instituciones castrenses y de Orden y Seguridad, el Ministerio de Defensa Nacional, a partir de la gestión de la Ministra Michelle Bachelet, asume la importancia de llevar a cabo un proceso formal de integración de la mujer a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, con medidas concretas para equiparar las condiciones de participación del personal femenino en las instituciones y orientaciones provenientes del Gobierno.

Esta preocupación se asume al constatar que el ingreso de las mujeres en las Fuerzas Armadas no tenía un estatuto de reglas comunes a todas las instituciones de la Defensa Nacional, es decir, para una misma situación (ingreso de mujeres profesionales, matrimonio entre personal de la institución, requisitos de ingresos a las Escuelas Matrices, entre muchos otros casos) existían distintas normas o prácticas en las distintas ramas de la Fuerzas Armadas. Esas diferencias eran, en parte, producto de las distintas formas de incorporación que habían tenido las mujeres a cada institución y de los grados de avance de dichos procesos. En este sentido, al inicio de la gestión de la entonces Ministra Bachelet, el panorama de oportunidades disponibles para las mujeres para ingresar a las Fuerzas Armadas, se ilustra en el siguiente cuadro:

ACCESO DE MUJERES A LAS ESCUELAS MATRICES DE LAS FUERZAS ARMADAS Y EXISTENCIA DE LIMITACIONES A CIERTOS ESCALAFONES (2004-2006)³²

INSTITUCION	ESCUELA DE OFICIALES	ESCUELA DE SUBOFICIALES
EJERCITO	Abierta, con limitaciones	Abierta, con limitaciones
ARMADA	Cerrada	Abierta, con limitaciones
FACH	Abierta, sin limitaciones	Cerrada

³² Elaboración propia por la autora, con información disponible en el Libro de la Defensa 2002.

El cuadro refleja la complejidad y diversidad de la situación existente. La falta de normas y criterios impuestos por la autoridad civil, específicamente desde el Ministerio de Defensa Nacional, había ocasionado que la multiplicidad de normas internas no asegurase la no discriminación por razones de género, entre otros problemas. Así, el abanico de situaciones era amplio. Un extremo era el caso de Armada, donde no existía participación femenina como personal de línea (operativo) es decir las mujeres no podían postular a las Escuelas Matrices. En el Ejército (al igual que en algunos aspectos en Carabineros) la incorporación de mujeres se presentaba en condiciones de inequidad, tanto en la valoración simbólica de las funciones asignadas como en las oportunidades profesionales y retribuciones disponibles (ascensos, nivel de remuneraciones, destinaciones al exterior, entre otros). Por otra parte, la Fuerza Aérea recientemente había aplicado un modelo de igualdad de oportunidades para el ingreso de las mujeres oficiales, con la apertura de la Escuela de Aviación el año 2000.

En este contexto, la Ministra en ejercicio decide establecer una asesoría ministerial en el área de género, para lo cual destina una profesional de jornada completa con dedicación exclusiva al tratamiento de temas de equidad de género a partir del año 2004, con el objetivo de estudiar la situación y proponer recomendaciones.³³ Esta decisión responde al diagnóstico inicial existente, concordante con el interés personal de la autoridad en los temas de derechos de las personas y en particular, de equidad de género, lo que además había sido reforzado por las opiniones de las mujeres militares conocidas informalmente en visitas a terreno.

En consecuencia, en junio de 2004 se ordenó la conformación de un grupo de trabajo ad-hoc con delegados designados por las Fuerzas Armadas, provenientes de las Direcciones de Personal, con el objetivo de establecer normas básicas comunes para enfrentar este proceso, potenciando sus efectos positivos.

Asimismo, además de la realización de estudios comparados de políticas de integración femenina (Argentina, Australia, Canadá, España, Estados Unidos, Reino Unido, Suecia, entre otros), por instrucciones de la Ministra Bachelet en septiembre de 2004 se realizó un taller de trabajo para conocer las opiniones de las mujeres militares, incluyendo

³³ Dicha función fue asumida por la autora de esta tesis.

delegaciones de oficiales, suboficiales y alumnas de las escuelas matrices. En dichos espacios se discutieron temas como las experiencias de educación conjunta y separada por sexo, ejercicio de liderazgo, oportunidades de capacitación, responsabilidades familiares, entre otros.

Este conjunto de actividades permite elaborar un borrador de política, en que cada institución propone el capítulo que le corresponde, de acuerdo a un formato acordado y en que el Ministerio diseña la parte inicial, donde se contienen las orientaciones generales. Se define que este documento será la primera de una serie de “Separatas de Actualización” del Libro de la Defensa Nacional 2002, entendiéndose como parte de éste, para permitir recoger las variaciones y avances alcanzados desde su publicación.

El proceso de diseño culmina con la publicación de la Separata de Actualización “Participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas”³⁴ en marzo del 2005. Ello ocurre durante la gestión del Ministro Jaime Ravinet, quien mantuvo la línea de trabajo descrita, iniciada por su antecesora.

De esta forma, la política diseñada forma parte de la Política de Defensa Nacional.³⁵ Con ello, se cumplía el objetivo de aplicar formalmente en el sector Defensa 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 y priorizados en la acción del Gobierno.

Adicionalmente, se establecían desde el Ministerio de Defensa los principios específicos que ordenan la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas como parte de la Política de Defensa. Esa inclusión, aseguraba su reconocimiento al más alto nivel y con un carácter estable, entregando reglas claras, consistentes y comunes para todas las instituciones, y de carácter público que permitiera su seguimiento e hiciera necesaria la rendición de cuentas respecto a compromisos adquiridos.³⁶

³⁴ Fuente: Ministerio de Defensa Nacional (2005), “Participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Separata de actualización del Libro de Defensa Nacional”.

³⁵ Posteriormente se replicó para Carabineros (2007) y Policía de Investigaciones (2008), asumiendo los mismos principios.

³⁶ En el contexto de modernización del Estado, transparencia de las funciones públicas y en un esfuerzo por explicitar la agenda de la Defensa Nacional, Chile en el año 1997 desarrolló el primer Libro de la Defensa Nacional o “Libro Blanco”. El proceso de construcción de ese documento incorporó la participación de civiles y militares, de suma importancia en la reinstalación de la democracia en Chile,

El diseño de la política consideró la definición de seis principios orientadores respecto del proceso:

1. **Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres:** En la carrera profesional en las Fuerzas Armadas, mediante reglas generales aplicables a todo el personal en el ejercicio de sus funciones desde el reclutamiento hasta el término de los servicios, asegurando que las posibilidades de desarrollo profesional estarán determinadas sólo por capacidades, desempeño y méritos. Las regulaciones de excepción deberán basarse en una evidente necesidad del servicio, basada en criterios objetivos derivados de la misión institucional.
2. **Participación Integrada de Hombres y Mujeres en las Actividades Profesionales:** Desde la formación en cursos mixtos hasta su posterior desempeño profesional en equipos formados por hombres y mujeres. Se debe propender a una representación equilibrada de cada sexo en las diversas tareas institucionales, evitando la concentración masculina o femenina en algunos sectores.
3. **Aplicación de Criterios de Competencia Profesional:** Para lograr contar con la persona idónea para cada puesto, es necesario aplicar los mismos estándares de selección para hombres y mujeres, basados en conocimientos, méritos y destrezas requeridos. No se justifica el establecimiento de normas especiales ni de menores exigencias para el personal femenino.
4. **Equidad en el trato:** En las decisiones del mando que impactan al personal, debe evitarse un trato preferencial para las mujeres, o los hombres en su caso. No es indispensable que dicho trato sea idéntico, sino justo.

permitiendo incorporar diversas visiones. Este documento abordó los fundamentos teóricos y el escenario que se presentará, la misión y la estructura de las Fuerzas Armadas. Sin embargo no existió ninguna mención explícita a la integración de las mujeres, siendo incluso breve la mención a los recursos humanos de las instituciones.

En el caso del Libro de la Defensa Nacional 2002 se abordó la incorporación femenina a las Fuerzas Armadas, relatando el proceso de participación de las mujeres y sus principales hitos, con un enfoque descriptivo de la situación y sin considerar orientaciones.

Posteriormente, en el Libro de la Defensa Nacional publicado en enero del 2010 dentro del Capítulo XVI "Políticas de Personal" se presentan los avances alcanzados desde el 2005, recogiendo los mismos principios orientadores enunciados en la política de integración, los que se encuentran actualmente vigentes.

5. **Liderazgo en la Conducción del Proceso de Integración:** En las etapas de implementación inicial de la integración de mujeres en ciertas áreas o destinaciones, los oficiales responsables requieren especial flexibilidad.

Para enfrentar exitosamente los desafíos en este ámbito se requieren soluciones innovadoras y eficientes. Por lo tanto, es necesario mantener un ambiente de respeto por todos los individuos, que facilite el desarrollo profesional, y conjuntamente fortalezca la moral e incentive la retención de los Recursos Humanos más calificados.

6. **Incorporación permanente a la Planificación Institucional:** El hecho de que las Instituciones de Defensa están integradas por hombre y mujeres, debe considerarse como un elemento permanente en la planificación. Ello requerirá enfrentar articulando medidas de conciliación entre la vida familiar y profesional de sus miembros, de acuerdo a los requerimientos necesarios para cumplir adecuadamente las misiones institucionales.

Formalmente, esta política tiene aplicación a nivel nacional y su población objetivo son las mujeres que pertenecen a las Fuerzas Armadas (y posteriormente de Orden y Seguridad), lo que incluye a oficiales, cuadro permanente, personal civil, conscriptos y soldados profesionales —estas dos últimas categorías en el caso que se aplique- Su inserción como sujetos se inicia en el momento de reclutamiento y rige incluso hasta el proceso de retiro.

Algunas de las medidas desarrolladas en el Ejército a partir de la publicación de la política son:

- El aumento de la participación de mujeres en misiones de paz, siendo la principal la MINUSTAH en Haití.³⁷
- El ingreso de mujeres como Soldados Profesionales (posteriormente “Tropa Profesional) en 2006 y a partir de entonces, un aumento sostenido de vacantes.

³⁷ La participación de mujeres en operaciones de paz aumentó de 21 para el periodo 1997-2005, a 52 en el periodo 2006-2010.

- La apertura de todas las especialidades secundarias a la postulación femenina, incluyendo las de Combate (Comandos, Paracaidista Militar, Piloto de Ejército, Instructor Militar de Montaña, Inteligencia, Guerra Electrónica, Observador Aéreo de Tiro de Artillería, Artillería Antiaérea, Buzo Táctico, Instructor Militar de Educación Física, Maestro de Equitación), Docencia (Profesor Militar de Escuela) y Asesoría (Traductor e Interprete Militar).

Paralelamente, en la Armada y Fuerza Aérea las medidas más importantes fueron el ingreso de las primeras generaciones de mujeres a los cursos regulares de la Escuela Naval (2007), Escuela de Grumetes (2009) y Escuela de Especialidades (2009), en igualdad de condiciones con sus pares masculinos. Con ello, se concluyó la implementación del acceso universal de las mujeres a las Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas.

Asimismo, se amplió la aplicación de la política al replicarse los mismos principios orientadores para las mujeres en Carabineros (2007) y en la Policía de Investigaciones en (2008). Por otra parte, otra aplicación de sus principios puede verse en el proceso que llevó en agosto de 2009 a la publicación del Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución del Consejo de Seguridad de la Organización de Naciones Unidas 1325/2000 “Mujeres, Seguridad y Paz”, para la protección de mujeres y niñas en situaciones de conflicto y la promoción de la participación femenina en los procesos de paz. El documento fue el primero de América y el número 12 del mundo.

El Servicio Militar Femenino Voluntario, particularmente su consolidación a partir de un programa piloto, es parte de la política descrita. En dicho documento se publica el incremento a 1.000 vacantes para mujeres, lo que es producto de un proceso de preparación que se describirá en mayor profundidad en el capítulo siguiente.

- ***COMITÉ DE INTEGRACIÓN***

En la práctica, el seguimiento de la implementación de la Política de Integración quedó a cargo del Comité de Integración (en adelante el Comité), creado por Orden Ministerial

del año 2005, que formalizó el grupo de trabajo que había participado en su diseño, transformándolo formalmente en una instancia permanente de asesoría y apoyo en materias de género para el Ministro de Defensa. El Comité es integrado por un representante de cada una de las ramas de las Fuerzas Armadas (los “delegados”), a los que se sumaron posteriormente delegados de Carabineros y Policía de Investigaciones, un representante del Estado Mayor de la Defensa Nacional (antecesor del actual Estado Mayor Conjunto), y la asesora civil del Gabinete del Ministro en la materia, quien asume la coordinación.

De acuerdo a la Orden Ministerial del año 2005, las funciones del Comité de Integración son:

- Realizar el seguimiento y monitoreo permanente de la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad en el contexto de la Política de Integración de Mujeres, incluyendo la presentación de informes estadísticos y narrativos anuales, que describen dicha situación, identificando logros, desafíos enfrentados, potenciales problemas y propuestas de solución o mejoramiento.
- Mantener una permanente coordinación con el Comité de Directores de Personal y otros grupos específicos, en materias de personal, para incorporar la información relevante sobre las mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad en el trabajo de dichos organismos.

En la práctica, el Comité tenía reuniones periódicas de coordinación, en las que se discutía, llegaba a acuerdos y además de coordinaban todos los aspectos necesarios para la ejecución de los productos definidos como visitas a terreno, seminarios y talleres. Además en ellas se establecían los compromisos ministeriales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (posteriormente llamados “compromisos de equidad de género”) y metas institucionales.

No existía un calendario fijo de reuniones, pudiendo ser una o más mensuales de acuerdo a las necesidades presentes y con una agenda diseñada para cada ocasión, de acuerdo a los compromisos anuales, informándose por oficio a las instituciones.

El Comité además entregaba los insumos para la elaboración de informes anuales sobre la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden, el avance de la Política

de Integración y los desafíos que se presentaban de manera asociada, de acuerdo a la información solicitada formalmente por oficio del Ministro de Defensa a los Comandantes en Jefe. Todos los años en el mes de marzo, previo a la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, se realizaba este proceso mediante Informes Narrativos y Estadísticos, para conocer los cambios cuantitativos y cualitativos respecto a la integración de las mujeres. Para los efectos del Comité, ello servía como una forma de seguimiento del proceso en cada una de las instituciones, ya que los delegados debían solicitar información a diversos estamentos para elaborar su propio informe institucional, y también de insumo para el trabajo del año siguiente. Por su parte, estos documentos debían entregar información sistematizada sobre la materia al Ministro, facilitando la toma de decisiones.

El informe estadístico comprendía datos respecto a:

- Número y porcentaje dividido por sexo, grado y escalafón, de personal total y personal uniformado para el caso de Oficiales, Cuadro permanente, Cadetes, Conscriptos y Soldados profesionales, cuando correspondiera.
- Número y porcentaje dividido por sexo, respecto al Ingreso de hombres y mujeres a las Escuelas Matrices, tanto para el caso de Oficiales como Cuadro Permanente. Con información sobre número de postulantes por cupo, distribución de ingresados, retención, postulación Escalafones y Especialidades.

El Informe Narrativo, contenía información sobre:

- Principales cambios y logros alcanzados por la Política de Integración de Mujeres.
- Principales Obstáculos, identificación de posibles desafíos futuros.
- Evaluación específica de acuerdo a la realidad de la Institución y su proceso de integración de mujeres.

Como se mencionó previamente, las Fuerzas Armadas no ejecutan PMG (Programa de Mejoramiento de la Gestión), sólo excepcionalmente algunos organismos dependientes del Ministerio de Defensa como la Caja de Previsión de la Defensa Nacional

(CAPREDENA), la Dirección de Aeronáutica Civil (DGAC) y las Subsecretarías lo hacen. Por lo tanto, los compromisos ministeriales desarrollados con SERNAM cobran especial relevancia en el sector.

C) EL SERVICIO MILITAR FEMENINO VOLUNTARIO EN EL EJÉRCITO

i) LA REFORMA AL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO Y EL SERVICIO MILITAR FEMENINO VOLUNTARIO

Esta tesis se enfoca específicamente en el Programa de Servicio Militar Femenino Voluntario desde su ampliación en el año 2005, como parte integrante de la Política de participación de mujeres en las Fuerzas Armadas y simultáneamente al desarrollo de las reformas al Servicio Militar Obligatorio. Sin embargo, es necesario revisar brevemente algunos antecedentes de contexto de dicho programa, primero sobre el Servicio Militar en general y luego sobre el Servicio Militar Femenino Voluntario en el Ejército, previo al año 2005.

El Servicio Militar, entendido por la Constitución como un deber ciudadano³⁸, es regulado en el Decreto Ley 2306 de 1978 (reformado en septiembre de 2005). Éste señala en su artículo 13, “El deber militar se extiende a todas las personas sin distinción de sexo, desde los dieciocho a los cuarenta y cinco años de edad.”

Se entiende como la incorporación de un ciudadano a las filas del Ejército, Armada o Fuerza Aérea por un período determinado en forma voluntaria, para adquirir conocimientos, lograr capacidades y obtener un entrenamiento básico como soldado o marinero, quedando en condiciones de participar activamente en la Defensa Nacional, si el país así lo requiere. En el servicio militar se participa en instrucción militar, actividades de entrenamiento y actividades de capacitación, en la cual se promueve también valores altamente preciados por las entidades de la Defensa.

³⁸ La Constitución Política señala en el artículo 22, inciso 3° “El servicio militar y demás cargas personales que imponga la ley son obligatorios en los términos y formas que ésta determine”.

Desde que se instauró el Servicio Militar Obligatorio en 1901, según García y Montes (2009), se buscaba sostener la capacidad de movilización de las fuerzas “entregando, por una parte, jóvenes a las FFAA para que recibieran instrucción militar y se integraran por un período de tiempo a éstas, y por otra, generando reservistas que podían, en caso de ser necesario, ser llamados a las filas. De ese modo se cumplían los dos objetivos perseguidos por la política de defensa: contar con reservas y con fuerzas en presencia.”³⁹

Como se comentó previamente, dicho argumento justificó también la integración de la mujer a la conscripción, aún cuando su participación se destinó a labores de apoyo de tipo administrativo y en el ámbito de la salud. En 1978, mediante la modificación del Decreto Ley N° 2.306 “Sobre Reclutamiento y Movilización de las FFAA”, se abrió para las mujeres la posibilidad de ingresar voluntariamente al Servicio Militar, señalándose: “Las mujeres que pertenezcan a las clases comprendidas en el correspondiente llamado podrán concurrir al Cantón de Reclutamiento respectivo para manifestar su decisión de efectuar voluntariamente el Servicio Militar.”⁴⁰

Entre los años 1979 y 1988, la Escuela del Servicio Auxiliar Femenino del Ejército (ESAFE), instruyó contingente femenino especializándolas como auxiliares de sanidad, auxiliares dentales, auxiliares de párvulos, operadoras telefónicas y dactilógrafas. La cantidad de conscriptas instruidas durante este período alcanzó a 1.140.

Luego de una década sin conscripción femenina, en el año 2001 se reactivó el Servicio Militar Voluntario Femenino acuartelando a 60 mujeres, a partir de la creación de la Escuela de los Servicios y Educación Física del Ejército (ESEFE). Al año siguiente se amplió la capacitación para las acuarteladas, incluyendo las especialidades de asistentes dentales, auxiliares paramédicas, operadoras de central telefónica, abastecimiento de Material de Guerra, ayudantes de contabilidad, Ayudantía General, operadoras de computador, asistentes administrativas y administración de bodega.

El 2003, durante la gestión del General Juan Emilio Cheyre como Comandante en Jefe del Ejército, se desarrolló un plan piloto, acuartelando bajo la modalidad de Servicio Militar Voluntario Femenino a 240 mujeres, ampliando sus posibilidades y

³⁹ García y Montes (2009)

⁴⁰ Art. 29 A, inciso 2° del Decreto Ley N° 2306 “Normas de reclutamiento y Movilización de las Fuerzas Armadas” de 1978, reformado en agosto de 2005.

encuadrándolas en Unidades de las Armas de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones, Unidades Logísticas y Unidades de Policía Militar. El 2004 el Ejército aumentó el contingente femenino a 300 mujeres. En ese contexto, el Ministerio de Defensa decidió impulsar un aumento de las vacantes disponibles para mujeres a realizarse a partir del 2005.⁴¹

El General Juan Emilio Cheyre⁴² relata que primero “se llegó a esta decisión por cuanto es toda lógica si hay por una parte una disposición legal que hace que todos los ciudadanos deben prestar un servicio a la patria en la forma del servicio militar, por qué la mujer va a estar excluida. Es un deber igual que lo es para un hombre.”⁴³ En ese sentido Cheyre asume, aún cuando no lo expresa en esos términos, con un enfoque de igualdad de género. Luego agrega otras razones: “Lo segundo es porque detectamos que hay una alta voluntariedad. Lo tercero es porque nuestra experiencia en el Cuadro Permanente y Oficiales era que podría cumplir las funciones en muy buena forma. Y lo cuarto, es porque estimamos que así tendíamos, avanzábamos hacia un Ejército profesional o un servicio militar con mucha más cantidad de voluntarios.” Concluye que “finalmente, que no había ningún indicador de desempeño que mostrara a las mujeres con menos capacidad que los hombres para cumplir las tareas específicas que estaban cumpliendo. Por lo tanto era desaprovechar una capacidad que perfectamente podía ser puesta a disposición de una fuerza más operativa, más tecnificada, más eficiente y con una vocación alta y una adhesión a lo que se estaba haciendo.”⁴⁴ De esta forma, Cheyre enumera los argumentos de igualdad entre hombres y mujeres, interés por parte de las mujeres, experiencia institucional con mujeres y voluntariedad total de la conscripción. Con ello, desarrolla un argumento bastante sólido a favor de la incorporación de mujeres conscriptas ilustrando al mismo tiempo, la complejidad del proceso de modernización que se estaba llevando a cabo.

Desde la perspectiva del Ejército, el problema institucional principal que motivó este programa fue la insuficiente cantidad de conscriptos voluntarios, los que no cubrían las vacantes definidas. Frente a esta situación, se adoptó un conjunto de medidas destinadas

⁴¹ En 2006 se mantiene la misma cantidad de acuarteladas. En los años siguientes, se ha seguido aumentando el número pero en una baja proporción.

⁴² El General Juan Emilio Cheyre fue Comandante en Jefe del Ejército entre 2002 y 2006.

⁴³ Entrevista con el General Cheyre, realizada con posterioridad a su retiro en 2006.

⁴⁴ Ibid.

a aumentar la voluntariedad en la conscripción, entre las que aparece la conscripción femenina. Según García y Montes dan cuenta⁴⁵, el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet se planteó como desafío el lograr un 100% de voluntariedad, aspecto promovido mediante la ley 20.045 que modernizó el Servicio Militar y las políticas de incentivos a los jóvenes interesados como aumento de las compensaciones monetarias, mejora en los sistema de información y contacto con las familias, capacitaciones de alta demanda en el mercado laboral, entre otras, y por otra parte, con la integración de las mujeres.

En suma, frente a la necesidad de contar con una mayor cantidad de jóvenes voluntarios para la conscripción, se conjugaban distintos factores objetivos. Por una parte, la reciente experiencia de incorporación de mujeres a nuevas funciones en las Fuerzas Armadas y específicamente en el Ejército, incluyendo las de apoyo al combate, lo que abría nuevas posibilidades para las mujeres en la conscripción. Por otra, el antecedente de alto interés de las mujeres por ingresar a las Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas, Carabineros y Policía de Investigaciones y, particularmente, de la Escuela de Suboficiales del Ejército (donde la relación fue de 20 postulantes por cupo el 2005). En todos esos casos, la cantidad de postulantes femeninas por cupo disponible era igual o superior a la de los hombres. En ese sentido, había evidencia de una gran cantidad de mujeres interesadas por desarrollar una carrera profesional en las instituciones de la Defensa. Asimismo, existían múltiples ejemplos de casos en que las propias jóvenes y sus familias manifestaban su interés en que realizaran el Servicio Militar.⁴⁶

En ese contexto, se ubicaba el interés del Gobierno en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y particularmente el del Ministerio de Defensa de revisar y ampliar las distintas oportunidades disponibles para las mujeres en el sector. De esta forma, en el marco del diseño de una política de participación de mujeres en las Fuerzas Armadas se decidió pasar del reciente plan piloto ya existente en el Ejército a un programa con un alto número de vacantes. Dichas medidas fueron exitosas en el sentido que a partir de 2007 (hasta la publicación de esta tesis) el reclutamiento ha

⁴⁵ García Pino, Gonzalo & Montero, Esteban (2009), “Modernización de la Defensa en Chile 2006 - 2010”, UNISCI Discussion Papers, N° 21 (Octubre / October 2009).

⁴⁶ Anecdóticamente, las llamadas telefónicas al Ejército y al Ministerio de Defensa de las familias de los hombres que solicitaban no hacer el Servicio Militar contrastaban con el planteamiento de las familias de las mujeres que pedían una oportunidad de hacerlo.

sido totalmente voluntario, lo que ha hecho innecesario gatillar el procedimiento de sorteo para definir a los hombres que cumplirán obligatoriamente con el servicio militar, definido en el sistema reformado de Servicio Militar Obligatorio. En el siguiente cuadro se muestra la cantidad de hombres y mujeres voluntarios para el proceso 2007, primer año de voluntariedad plena.

CANTIDAD DE VOLUNTARIOS PARA EL SERVICIO MILITAR, AÑO 2007⁴⁷

Hombres	34.164
Mujeres	7.740

Fuente: DGMN, Dirección de Reclutamiento

El proceso de decisión y preparación para dicho aumento de vacantes para las mujeres que quisieran realizar el Servicio Militar se inició con la inclusión del tema en la agenda del Grupo de Trabajo ad-hoc creado en el Ministerio de Defensa para analizar y desarrollar una propuesta sobre la integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas. Es así como en junio de 2004, la reunión constitutiva de esta instancia de trabajo contó con la participación de la Ministra Michelle Bachelet, lo que representaba una clara señal de su interés, ya que era muy inusual que las máximas autoridades del Ministerio se incorporaran a reuniones de trabajo de ese tipo, en que los participantes eran oficiales cuya mayor antigüedad alcanzaba el Grado de Coronel. La Ministra dio las instrucciones generales sobre el trabajo del grupo y entre los puntos específicos a tratar incluyó desarrollar una propuesta respecto al número máximo de vacantes para mujeres que podrían abrirse considerando las especialidades que ya estaban disponibles.

Posteriormente, en julio de 2004, dicho requerimiento se formalizó desde la Ministra de Defensa al Comandante en Jefe del Ejército, con el contexto del proyecto de Ley de Modernización del Servicio Militar Obligatorio que se encontraba en discusión en el Congreso, y con la base del programa piloto que ya existía en la institución, antes mencionado, que alcanzaba a 300 mujeres. De esta forma, la Ministra solicitaba estudiar

⁴⁷ Informe preparado por el Teniente Coronel Jorge Rosales Robin, Jefe del Departamento de Reclutamiento de la DGMN, 2011.

la incorporación de un mayor número de mujeres en el Servicio Militar Femenino pasando de 300 a 1000.

Asimismo, se solicitó a la Armada y a la Fuerza Aérea estudiar la factibilidad de incorporar mujeres conscriptas a partir del 2005. Sin embargo, posteriormente considerando los argumentos presentados por ambas instituciones respecto a la baja incidencia de los conscriptos en el quehacer institucional (a diferencia del Ejército) y su paulatina disminución en número, así como la falta de personal femenino de suboficiales, se decidió priorizar la incorporación femenina al personal de línea en los dos casos. En el caso de Armada, en ese momento tanto la Escuela Naval como la Escuela de Grumetes se encontraban cerradas a las mujeres en sus cursos regulares. En tanto en la Fuerza Aérea, la apertura de la Escuela de Especialidades al ingreso de mujeres estaba todavía en su etapa de preparación y las suboficiales que se desempeñaban en sus filas provenían del período del Servicio Militar Femenino Voluntario y no habían sido instruidas en especialidades de combate.

De esta forma, comenzó una serie de estudios y medidas preparatorias incluyendo los requerimientos de adecuación de infraestructura para preparar físicamente las instalaciones de las unidades donde llegarían las conscriptas adicionales.

Asimismo fue necesario el diseño de una campaña comunicacional específicamente dirigida a las mujeres por la DGMN, la que contó con el seguimiento permanente por parte del Ministerio durante el primer año. Se desarrolló por medio de avisos en diarios, radios y afiches en el transporte colectivo y en las estaciones del Metro de Santiago. Los slogans principales utilizados fueron “Mujer, ponle acción a tu vida” el 2005 y “Mujer, marca la diferencia” el 2006. Dichas previsiones era necesarias para asegurar que la cantidad de interesadas en postular fuera suficiente para contar con una adecuada base de selección. Esta preocupación del Ejército era compartida por el Ministerio de Defensa, ya que una baja cantidad de postulantes dificultaba escoger suficientes jóvenes que pudieran desempeñarse en la institución en buenas condiciones y a la larga podía hacer necesario revisar el aumento de la conscripción femenina como un aporte a la voluntariedad total de la fuerza. Ello, debido a que por tratarse de una postulación absolutamente voluntaria, dependía totalmente del interés de las mujeres en presentarse, es decir, de no existir un número suficiente de postulantes, el programa no era sustentable. En esa situación, la conscripción femenina hubiera perdido fuerza como

una de las medidas que apoyaba la voluntariedad plena de la conscripción, haciendo posiblemente necesario recurrir al mecanismo de sorteo entre los hombres no voluntarios. En cierto sentido, el aumentar fuertemente el número de vacantes era apostar, sobre la base de los antecedentes que existían, que iban a presentarse suficientes interesadas.

ii) DESCRIPCION DEL SERVICIO MILITAR FEMENINO VOLUNTARIO

Los requisitos exigidos para el ingreso de mujeres son similares a los establecidos para el servicio militar masculino. Estos son: ser mujeres chilenas solteras, sin hijos ni embarazadas, de entre 18 y 24 años de edad, con un mínimo de escolaridad de tercero medio aprobado y cumplir con un test de suficiencia física (abdominales, flexiones de brazo y trote) más los documentos que acrediten el cumplimiento de dichos requisitos.

De acuerdo a la información entregada por la DGMN, al producirse un gran interés de las mujeres por realizar el Servicio Militar en algunos casos produjo una proporción de 8 o 9 postulante por cada vacante, por lo que las unidades militares debieron implementar una evaluación física a las interesadas, una prueba de conocimientos simple y en algunos casos una entrevista personal.

Desde el primer proceso de selección, ha habido ciertos cambios. “Sin embargo, y como era un proceso nuevo para el Ejército, debió modificarlo para lograr una real objetividad, por lo que derivó finalmente en que actualmente solo se aplican las pruebas de suficiencia física y la respectiva revisión médica como criterios fundamentales de selección del contingente.

Los requisitos se han mantenido, lo que ha cambiado ha sido su asignación a distintas funciones, como resultado de la experiencia que el programa piloto produjo al estar encuadradas, por ejemplo, en unidades de combate.

Lo anterior, se debió principalmente a que el contingente en este programa piloto fue considerado en la totalidad de las Armas y Servicios del Ejército, satisfaciendo con ello, el interés de la mujer por realizar los mismos trabajos de los hombres, sin embargo,

y bajo un criterio empírico, se obtuvo como conclusión de que por su contextura física, el contingente femenino no lograba los estándares mínimos establecidos por la institución para desempeñarse en determinados puestos, como por ejemplo, en las unidades de infantería de montaña, en el que por la rigurosidad del clima, la cantidad de peso que deben transportar un soldado montañés, la soldado se veía afectada fuertemente, tanto física como psicológicamente en determinados momentos, es por ello que en la actualidad se encuentran encuadradas en unidades de artillería como apuntadoras de las piezas, en las unidades de telecomunicaciones y logísticas que permiten un desempeño pleno conforma a sus capacidades y condiciones.”⁴⁸

De acuerdo al Decreto Ley 2306 entre las personas que están expresamente exentas del deber militar se encuentran las madres de menores de dieciocho años.⁴⁹ En la práctica, las razones esgrimidas para restringir el acceso de mujeres madres (y hombres padres) al Servicio Militar son similares a las vigentes para las alumnas (y alumnos) de las Escuelas Matrices, sujetos a régimen de internado. La DGMN señala: “...esta condición presenta muchas responsabilidades y deberes ya sea en el ámbito de las exigencias que demande el lactante en cuanto a su alimentación, cuidado y Salud. Sabemos que no hay mejor cuidado que el de la “MADRE”. Al estar cumpliendo el Servicio Militar, requiere la permanencia de lunes a viernes en la Unidad Militar y cuando esté de Servicio el fin de semana, por lo tanto, es inviable su postulación. Invitamos a acrecentar el grado de cuidado ante tan importante responsabilidad como el rol frente a `los hijos´.”⁵⁰ Este tema, en el que se aplica la misma regla para hombres y mujeres, ilustra el discurso respecto a la maternidad y la familia de las Fuerzas Armadas que en general tienen una cultura que formalmente valora la familia. Dichos valores tradicionales se han visto enfrentado a una realidad en que el personal de las Fuerzas Armadas, especialmente de las generaciones más jóvenes, forma distintos tipos de familia (divorcios, familias uniparentales, segundas nupcias, entre otras) y asume las cargas que impone la profesión militar en forma diferente a lo que era tradicional, particularmente en lo relativo a los traslados (con las consecuencias que acarrear para las familias) y al rol que era asignado a las mujeres casadas con miembros de las Fuerzas Armadas. Más allá

⁴⁸ Informe preparado por el Teniente Coronel Jorge Rosales Robin, Jefe del Departamento de Reclutamiento de la DGMN, 2011.

⁴⁹ Artículo 17, N° 8, inciso 2.

⁵⁰ Dirección General de Movilización Nacional “Nuevo Sistema de Servicio Militar. Preguntas frecuentes del Servicio Militar Voluntario”, información obtenida de www.dgmn.cl

de las connotaciones culturales y valóricas mencionadas, el embarazo y la lactancia son condiciones que imponen dificultades reales en la práctica en el caso de las conscriptas, incluyendo riesgos para la salud y la imposibilidad de cumplir con el régimen diario vigente.

La duración del Servicio Militar Femenino es 12 meses, y sólo se realiza en el Ejército de Chile. Las mujeres no pueden postular al Servicio Militar Voluntario en la Armada ni en la Fuerza Aérea. Ambas instituciones reciben una cantidad muy menor de conscriptos en comparación al Ejército, como se aprecia en el siguiente cuadro.

CONTINGENTE DE SOLDADOS CONSCRIPTOS POR INSTITUCION (2006)

INSTITUCION	CONSCRIPTOS
EJERCITO	13.603
ARMADA	1.020
FUERZA AÉREA	676

Fuente: DGMN, Dirección de Reclutamiento

Como se mencionó previamente, en el contexto de la Política de participación de mujeres en las Fuerzas Armadas, tanto la Armada como la Fuerza Aérea se concentraron en ofrecer carreras profesionales a las mujeres, preparando la apertura de todas sus Escuelas Matrices (las que se llevaron a cabo en la Escuela Naval en 2007, y Escuela de Grumetes y Escuela de Especialidades en el 2009) en igualdad de condiciones y oportunidades con sus compañeros hombres.

Dentro de la información pública que ofrece por el organismo encargado del proceso de conscripción a nivel nacional (la Dirección General de Movilización Nacional) sobre el Servicio Militar se indica que existen posibilidades de carrera posterior en el sector al postular a la calidad de Soldado Profesional⁵¹ o las Escuelas Matrices de las Fuerzas

⁵¹ Los Soldados de la Tropa Profesional son jóvenes provenientes del Servicio Militar que ingresan a la planta del Ejército, con grado de Soldado, por un periodo de 5 años no renovables. Deben aprobar un proceso de selección que incluye exámenes de salud y físicos. Tienen además, la opción de postular al término del tercer año de nombramiento a la Escuela de Suboficiales, a través de un curso especial de un año.

Armadas y de Orden y Seguridad, teniendo una mejor opción por haber realizado el Servicio Militar.

Asimismo, se señalan ventajas como la posibilidad de terminar la enseñanza media, las capacitaciones laborales y en computación, el entrenamiento militar y deportivo, el ingresar al Sistema de Reinserción Laboral posterior a terminar el Servicio Militar, y puntos adicionales para el Subsidio Habitacional. Cabe señalar que en su origen todos estos son incentivos han sido enfocados en aumentar la voluntariedad masculina y han sido de especial interés para personas provenientes de familias de menores ingresos.⁵²

Actualmente, la DGMN informa que las capacitaciones que ofrece el Servicio Militar Femenino son: Asistente Administrativo, Peluquería, Administración de Bodega, Higiene y Manipulación de Alimentos, Mecánico Automotriz, Herrador, Electricidad Automotriz, Mantención de Riego Tecnificado, Manejo Grúa Horquilla, Prevención de Riesgos, Cocina Industrial, Técnico Plantación Forestal, Cocina Internacional, Cultivo Invernadero, Panadería y Repostería, Mantención en Hydropac, Garzón, Servicio De Mesa y Barman, Enfermero de Ganado, Gasfitería, Buceo Autónomo, Carpintería, Monitores en Computación, Albañilería Obra Gruesa, Mantención y Armado Computadores, Instalaciones Eléctricas, Operador P.C., Perforista y Manejo Explosivos, Operador y Conductor Vehículo pesado.⁵³

Esta información, que refleja el espíritu del diseño de la política de Servicio Militar Femenino, muestra la posibilidad abierta a las conscriptas de acceder a capacitación tanto a tareas que han sido tradicionalmente femeninas como a otras que no lo han sido, y que en general son bien remuneradas como las de mecánica automotriz y gasfitería. En este sentido, cobra relevancia el proceso que se desarrolla en la práctica para el ingreso de los conscriptos y conscriptas a los distintos cursos que se ofrecen, en el sentido de que en la implementación se mantenga el mismo trato y oportunidades para hombres y mujeres.

⁵² Dirección General de Movilización Nacional “Nuevo Sistema de Servicio Militar. Servicio Militar Femenino, sus beneficios y ventajas”, información obtenida de www.dgmn.cl

⁵³ *Ibíd.*

VI. LAS CONSCRIPTAS

6.1 DESCRIPCION GENERAL DE LAS CONSCRIPTAS Y DEL GRUPO ENTREVISTADO

- DESCRIPCION DE LAS CONSCRIPTAS (PROMOCIONES 2005 y 2006)

En esta parte se presenta la información disponible sobre las conscriptas de la promoción del año 2006, a la que pertenece el grupo de entrevistadas para esta tesis, a modo de contexto. En los casos en que no existe información para ese período, se incluyen datos de la promoción 2005, para la que se generó un seguimiento especial por tratarse del primer año en que se ampliaban a mil las vacantes para mujeres.

El siguiente cuadro ilustra la situación de contexto del grupo de conscriptas entrevistadas, que pertenecen a la promoción 2006, mostrando la relación de vacantes y postulantes para el Servicio Militar Femenino Voluntario en el Ejército en el período 2005-2007. Este muestra el alto interés de las mujeres por postular a la conscripción femenina.

Relación entre vacantes disponibles para mujeres y postulantes presentadas

Año	Vacantes disponibles	Postulantes	Relación entre vacantes y postulantes
2005	1000	2818	2,81
2006	1000	8994	8,99
2007	1030	7740	7,51

Fuente: DGMN, Dirección de Reclutamiento

La distribución de las 1000 mujeres conscriptas para 2005 era en un 74,9% parte de las Armas, mientras un 25,1% pertenece a Policía Militar. En el primer caso, las conscriptas se distribuyeron en las siguientes Ocupaciones Militares Especializadas (OMES) de las Armas de Apoyo al Combate; OME de Artillería: Sirviente apuntador, sirviente municionero, operador de central telefónica, ayudante CVM y radioperador; OME de Ingenieros: Ingeniero de Combate, Ayudante de operador de equipos de ingeniería, alarife, ayudante mecánico de equipos de ingenieros; y OME de telecomunicaciones: Radio operador, constructor de líneas, operador de central telefónica, radio operador y ayudante CVM.

En materia de distribución territorial de las conscriptas, el 2005 existió un margen deficitario en aquellas regiones de menor densidad demográfica, surgiendo la necesidad de transferir voluntarias desde otras zonas, como fue el caso para la II, XI, y XII regiones.

El año 2005 se registraron los datos generales del nivel de educación de las conscriptas, a solicitud del Ministerio de Defensa, como parte del seguimiento del primer año del proceso con vacantes ampliadas para mujeres. No existe información desagregada para otros años, por lo que se presenta la información disponible para ese año, que es el antecedente inmediatamente anterior al grupo de conscriptas entrevistadas. La formación promedio de las conscriptas el año 2005 fue cuarto medio y técnico en 3 unidades, y cuarto medio en 8 de estas, lo que es comparativamente mayor que el nivel de los hombres que realizan el Servicio Militar, para los que la nivelación de estudios medios es uno de los principales incentivos.

El siguiente cuadro muestra el nivel educacional de los hombres conscriptos en el período de selección 2005. Destaca que el 44,9% de ellos no tenían educación básica o secundaria completa.

**CUADRO No.: NIVEL EDUCACIONAL ACUARTELADOS
AÑO 2005**

Nivel educacional alcanzado	Número	%
ANALFABETO	3	0,0%
BÁSICA INCOMPLETA	383	2,0%
BÁSICA COMPLETA	1.300	6,8%
SECUNDARIA INCOMPLETA	6.934	36,1%
SECUNDARIA COMPLETA	10.140	52,8%
SUPERIORES	456	2,4%
TOTAL	19.216	100,0%

Fuente: DGMN, Dirección de Reclutamiento

Asimismo, las conscriptas son en promedio mayores que los hombres, de acuerdo a los datos disponibles, en el año 2005 su edad promedio fue 21 años (20 años en 3 unidades, 21 años en 7 unidades y 22 años en 1 de ellas)⁵⁴

- DESCRIPCIÓN DEL GRUPO DE CONSCRIPTAS ENTREVISTADAS

En su mayoría las conscriptas entrevistadas residían al momento de postular en la misma ciudad donde están haciendo el Servicio Militar. El grupo tiene en promedio educación media completa, con estudios técnicos.⁵⁵ Su nivel de escolaridad promedio refleja la información existente sobre la generalidad de las conscriptas para el año 2005, ya mencionado.

En este sentido una conscripta señaló estas diferencias en el nivel de educación como fundamento de ciertas diferencias en el trato a hombres y mujeres. “Yo creo que es más duro porque ellos no tienen 4º medio, algunos vienen saliendo de la básica, algunos no tienen ni la media y yo creo que por eso son más duros ahí con ellos. En cambio nosotras no, tenemos casi todas 4º medio, a nosotras nos hablan y nosotras entendemos

⁵⁴ Informe preparado por el Teniente Coronel Jorge Rosales Robin, Jefe del Departamento de Reclutamiento de la DGMN, 2011.

⁵⁵ Excepcionalmente, en Concepción y Santiago, se han identificado casos de conscriptas con educación universitaria completa o incompleta, en esta situación, congelaban sus estudios durante el año de Servicio Militar.

al tiro, en cambio ellos son como porfiados, son medios poblacionales y se tiran a choros, en cambio nosotros, no, nos hablan y bien.” Ello se reflejaría también en sus capacidades, así frente a la pregunta “¿Tu dirías que las mujeres aprenden más rápido, como tienen 4º medio, que la mayoría de los conscriptos?”, la misma entrevistada señaló “Yo creo que si.”

Ese mayor nivel de educación se expresó además en la intención de muchas entrevistadas de cursar educación superior. Asimismo, una motivación central de las entrevistadas era seguir una carrera en las Fuerzas Armadas, especialmente dentro del mismo Ejército, y algunas también mencionaron a Carabineros y la Policía de Investigaciones como opciones.

Se observaron diversos tipos de familia, aunque mayoritariamente provenían de hogares con padre y madre casados y tenían más hermanos. Muchas de sus madres eran dueñas de casa y manifestaron su apoyo a esta opción de sus hijas. Todas relataron que las familias al momento de la entrevista las apoyaban y estaban orgullosos, aunque en algunos casos no las apoyaron inicialmente.

En su gran mayoría, las entrevistadas no tenían vínculos directos con personal de las Fuerzas Armadas por lo que en este sentido la motivación para postular es más bien autónoma respecto a las experiencias de su familia de origen. En algunos casos, citaron experiencias de familiares en el Servicio Militar. Una conscripta relató que su hermano le dijo “allá el trato es igual para mujeres y hombres”. Ello da cuenta de un cierto grado de independencia en sus decisiones al momento de optar por el Servicio Militar, ya que buscaron más allá de los referentes más próximos, en particular de la experiencia de sus madres.

6.2 ROLES E IDENTIDADES DE GÉNERO:

El análisis del ingreso de las conscriptas a una institución tradicionalmente masculina requiere incorporar un enfoque de género, el que en el caso de las entrevistadas muestran el contraste entre las visiones que tienen las propias conscriptas y las que existen dentro del Ejército. En este sentido, las conscriptas entrevistadas comparten un modelo de roles de género no tradicional, donde lo femenino y lo masculino no coinciden exactamente con la asignación histórica de roles para hombres y mujeres y por tanto, exige redefiniciones. El hecho que entre las entrevistadas no exista mayor diversidad en esta materia no es extraño ya que ellas mismas son ejemplo de la irrupción de mujeres en un terreno masculino y por tanto, de un cuestionamiento a las definiciones que identificaban el Ejército exclusivamente con los hombres. Ello confirmaría los estudios que sostienen que las mujeres que ingresan a las Fuerzas Armadas tienen una interpretación más flexibles de los roles de género que la de sus pares masculinos en dichas instituciones, lo que precisamente les permitiría optar por esos espacios (Katzenstein, 1999). En este contexto, se entiende por “flexible” la posibilidad de esa interpretación de los roles de género de ir más allá de lo tradicional, cuestionándolo y asignando otras conductas a lo masculino y femenino.

Las entrevistadas reflejaron sus percepciones en materia de roles de género al relatar sus experiencias dentro del Ejército, con diversos grados de elaboración. Al hablar de sus motivaciones, expectativas, preferencias, dificultades, sus impresiones incorporaban un modelo de roles de género distinto al tradicional, en muchos casos con elementos todavía en construcción.

Los conceptos de género son un tema relevante en las Fuerzas Armadas como organizaciones y cobra especial interés al considerar la integración femenina a sus filas. En esta materia es muy común al comentar sobre el ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas que especialmente los hombres expresen la importancia de que las mujeres “no pierden su femineidad” en este proceso. Ello es muestra de un valor compartido en la experiencia comparada (Herbert, 1998). La exigencia de un rol de género femenino, que se expresa en manifestaciones externas de vestuario y arreglo personal definidas,

frecuentemente se contraponen a los valores masculinos identificados con el “soldado”. Ello hace imposible a las mujeres militares cumplir a cabalidad con ambos modelos: el ser mujer y el ser militar.

En la práctica, en el caso en estudio, esta preocupación se expresó en la regulación sobre el uniforme exigido para las conscriptas, la que entraba en bastante detalle sobre el aspecto y cuidado personal, incluyendo elementos que están relacionados directamente con la imagen femenina que la cultura institucional valora. En este sentido, el uniforme además de la estricta regulación habitual sobre el peinado, incluía el uso de brillo de uñas y de aros de perlas reglamentarios (con un tamaño y color definido) tal como el personal femenino de línea. Asimismo, el uso de maquillaje y los colores permitidos estaban previstos, en tonos tierra para la sombra de ojos y de café a rosa rojizo para el lápiz labial, de acuerdo al color del uniforme de mimetismo.

6.3 LA EXPERIENCIA DE LAS CONSCRIPTAS

Algunas de las entrevistadas reconocieron cambios desde su llegada al Ejército, los que coinciden con transformaciones que las acercan a un modelo masculino, tanto en aspectos de carácter como en exigencias físicas. En este sentido dieron ejemplos de cambios como: “Estoy como más fuerte, más dura”, “La personalidad. Sacar la voz. Cuando llegué era como un pollito”, “Sacar más ganas. Si los cabos dicen “No, las mujeres no se la pueden”, nosotros decimos “No mi cabo, si podemos”. En el desempeño físico, una entrevistada señaló “La mujer igual es delicada. Las mujeres a veces no se la pueden. Cuesta alzar cosas como un tambor. Vemos a los hombres y decimos “de dónde sacan fuerzas”, mientras otra comentó, con un punto de vista distinto respecto a la comparación entre hombres y mujeres: “Uno también se da cuenta que cuando los soldados están haciendo algo, uno con esfuerzo también lo puede hacer. Cuando hay que hacer punta y codo algunas mujeres no lo hacen, pero con los hombres, la competencia, hace que uno pueda. Y eso llega el ego. Yo soy mejor que él”.

- **MOTIVACIONES Y EXPECTATIVAS**

Sus motivaciones eran por lo general diferentes a las de los hombres, quienes postulan fundamentalmente por los incentivos que se ofrecen. Las entrevistadas mencionaron otras motivaciones de carácter subjetivo como “quería cambiar de rutina”, “quería conocer de qué se trata el mundo militar”, señalando “es especial porque fuimos las primeras en saber el trato militar.”

Así también valoraron la experiencia especial que viven las mujeres al optar por el Servicio Militar comentando “tengo amigos allá que son soldados y me cuentan. Y yo lo encontraba novedoso...Me decían que para las mujeres iba a ser algo bonito decir “yo hice el servicio”. En el mismo sentido, otra entrevistada destacó “...es bonito estar acá, pertenecer a otra cosa. Porque cuando uno ve a la gente por la calle ve a toda la gente igual, haciendo lo mismo, la misma rutina, nosotros no. Esto es totalmente distinto.” Otra agregó “Es una experiencia distinta, porque una niña de afuera no va a ir a terreno así como fuimos nosotros, conocer grados, qué se yo, la experiencia de estar con otros

soldados, el aporreo, el tema del ejercicio. Eso es lo bueno, que uno conoció, como diciendo que no le metieron el dedo en la boca.”

En varios casos, mostraron gran determinación al postular, incluso cuando no fueron seleccionadas en la primera oportunidad, así una entrevistada contó: “Postulé la primera vez y no quedé. Pero esto era mi sueño. Me sentí orgullosa porque fueron pocas las que quedaron. Fueron 63 las escogidas” y otra relató “Yo luché para quedar. Esta fue la tercera vez que postulé. Soy la primera mujer uniformada de mi familia.”

Varias entrevistadas tenían interés por lo militar por años, así una de las entrevistadas frente a la pregunta por su motivación, respondió “Para conocer, para saber. Es que siempre he sido como medio marimacha para mis cosas, siempre me ha llamado la atención andar en los carros, en los tanques, andar disparando.” Otra comentó “De chica siempre he querido ser militar, me gusta el uniforme aunque no hay nadie militar en la familia. Mis papás ahora están contentos.” Una entrevistada resume su motivación al señalar “Yo nací para esto”.

En general, las entrevistadas destacaron entre sus expectativas de la experiencia la idea de que hombres y mujeres recibirán el mismo trato y tendrán las mismas oportunidades. Una entrevistada lo expresó diciendo que quería “...saber si la mujer iba a ser igual que el soldado, o sea el combate, ir a la guerra, si iba a ir al mismo tiempo a campaña, eso era lo entretenido...ver, conocer.” Incluso una entrevistada al ser consultada sobre este punto, respondió que el trato no es el mismo e hizo referencia a la oferta del Ejército a las mujeres por medio de la campaña publicitaria sobre el Servicio Militar, señalando “Buscamos estar en igualdad con ellos. Solamente eso. Como dice en el comercial: Mujer marca la diferencia.”⁵⁶

• ASPECTOS DESTACADOS

En su mayoría los aspectos destacados como positivos dentro de su experiencia se relacionan con actividades en que ellas asumen roles tradicionalmente masculinos,

⁵⁶ Este comentario hace referencia al slogan de la campaña 2006 de la DGMN para la conscripción femenina “Mujer, marca la diferencia”.

especialmente las campañas que son frecuentemente mencionadas como lo mejor de su experiencia. Frente a la pregunta “¿Qué fue lo que más te gustó?”, una conscripta respondió “Andar en las caminadas largas, me gustó...porque hubo un lapso que nosotros fuimos a supervivencia y nos mandaron solos, éramos grupos de soldados y con brújula y nos mandaron solos a devolvemos donde estábamos todos reunidos y fue bonito porque ahí vimos que nosotros aprendimos cosas. No sé, a mí me gusta, me gusta andar en terreno, me llama la atención. Me gusta andar disparando y mimetizarme. Me gustan esas cosas.” Otra entrevistada recordaba cómo “En campaña en la cancha de obstáculos con las bombas lacrimógenas los hombres se arrancaron, y las mujeres pasaron todas las fases.”

- **RENDIMIENTO**

En ese sentido, muchas afirmaron que el rendimiento es superior tanto para hombres como para mujeres cuando están integrados porque tienden a competir entre ellos. Por el contrario, una conscripta ubicada en Policía Militar en un grupo de mujeres, frente a la pregunta “¿Te hubiera gustado más estar integrada con los hombres que separadas?” respondió “Si. Hubiera sido distinto porque nosotras no tenemos con quien más competir que entre nosotras. En cambio cuando a uno la ponen a competir con un hombre, quiere ser más, no le puede ganar él, yo puedo más que él, no puede ser él más que yo. En cambio entre puras mujeres nos quedamos ahí, ahí...”

Una conscripta, al explicar por qué creía que los hombres y las mujeres pueden rendir igual si se les exige, relató cómo sus instructores les habían contado que en la promoción anterior (2005) las mujeres se destacaron: “El año pasado se dio así, que las mujeres podían más que los hombres”, a la consulta “¿En qué cosas a las mujeres les iba mejor?”, respondió “En todo, el entrenamiento, en el trote, en las pruebas, en todo, porque eran...los clase decían que eran combatientes las soldados, mejor que los soldados.” Agregó “En la primera campaña éramos todos nuevos en ese sistema...hubo en un caso en que nos castigaron, fue por culpa de un soldado, que no respondió bien y nosotras estábamos insertas dentro de los soldados, y por eso, nos empezaron a aporrear y habían unas soldados que andaban indispuestas y rendimos igual que ellos, y algunas

estaban peor, con calor y con otras incomodidades, e igual lo hicimos todo. Por eso le digo que si a uno le exigieran, uno rendiría igual que ellos.”

Las entrevistadas muestran una alta valoración de sí mismas y de las conscriptas en general, expresando ideas como: “Yo creo que la mujer puede hacer todo, es cosa de acostumbrarse”, “Las mujeres también pueden sacar la cara por Chile”. Una entrevistada explicó por qué era positivo que ingresaran conscriptas al Ejército señalando “Es bueno, porque así la visión que tienen no es solamente hacia los varones, que ellos solamente pueden ir a la guerra, en un caso extremo así de ir a la guerra porque la mujer estuvo bien que entrara a este sistema, ya sea por competir, por hacer lo mismo que hace el hombre, si igual se puede.” Otra concluyó “Creo que las mujeres en rendimiento son mejores que los hombres. En responsabilidad también. Sólo en correr andan mejor los hombres”.

Otras citan ejemplos de alta valoración social a las conscriptas, explicando “Cuando salimos de franco, siempre la gente nos queda mirando, somos más llamativas como se dice que los soldados.” Asimismo, varias entrevistadas comentaron que sus familias estaban orgullosas de ellas (“Mi papá anda pecho de paloma cuando habla de mí”) y que recibían muchos comentarios de sus conocidos. En este mismo sentido, una entrevistada relató su experiencia participando en la Parada Militar como conscripta, señalando “Me veían las niñitas y decían mamá yo quiero ser como ella, yo quiero tocar caja. Eso es lindo y aparte, no sé, los hombres ahora se sienten bien, ven a una mujer así y se extrañan.”

6.4 LA PERCEPCION DE LOS OTROS: COMO LAS VEN EN EL EJERCITO

- VISIBILIDAD

En el momento de su ingreso muchas de las conscriptas experimentaron una sensación de alta visibilidad, la que ha sido descrita por las mujeres militares, por tratarse de un grupo reducido y en este caso, además, de integración reciente. Adicionalmente, las mujeres perciben que su desempeño se sigue con mayor atención que el de sus pares masculinos y que sus errores son más visibles y castigados. En este sentido, tienen la percepción de que su desempeño individual se juzga como una muestra de las mujeres como grupo y por tanto, en un ambiente masculino deben probar constantemente que tienen los méritos suficientes para estar ahí. Asimismo, sienten que sus errores pueden perjudicar a otras mujeres en el futuro.

Una conscripta señaló “...imagínese cuando uno entró a aquí era como más de 300 soldados y 40 mujeres, era como bien fuerte como que todos los ojos estaban pegados en uno.” Frente a la pregunta “¿Tú encuentras que los hombres están más pendientes de ustedes, como son pocas?”, ella respondió. “Si, pero uno se va acostumbrando y los soldados igual, también son nuevos como uno, y es como “ah, las mujeres”, y después va siendo como todo una rutina. Se adaptan.”

Esta percepción se confirmó en las entrevistas con los instructores, así mientras uno destacó que “las PM (Policía Militar) han andado excelente. Hasta las han felicitado”, otro observó “Si hubiera sido PM hombre no hubiera sido felicitado porque no los habrían visto.” Aún cuando el segundo comentario puede estar motivado por el rechazo a que las conscriptas destaquen, de todas formas releva un punto interesante que parece válido: Las conscriptas son más visibles que los conscriptos.

Al ser consultadas sobre las percepciones de los conscriptos y del personal militar sobre las conscriptas, en la mayoría de los casos las entrevistadas percibieron distintas formas de resistencia a su llegada y en términos más generales, a la integración de mujeres. En este sentido comentaron “Al principio es como que discriminan, se escuchan

comentarios que la mujer en el Ejército...como que no fuéramos capaces de ser igual que ellos. Igual hay varios oficiales que son machistas.” Varias conscriptas respondieron positivamente frente a la pregunta “¿Tú has visto gente que dice que las mujeres no sirven para estar en el Ejército?” Una de ellas, al ser consultada “¿Qué opinas tú de eso?”, respondió “Son de mentalidad cerrada no más. Cuadrados. Porque no sé, si les tocara a lo mejor a una hija de ellos, que le gustara, sería distinto.” Ninguna entrevistada señaló no haber escuchado ese tipo de comentarios, por lo que parecen ser bastante frecuentes en la experiencia de las conscriptas.

Una conscripta relató cómo creía que las veían los conscriptos, señalando “Es que piensan que nosotros somos muy débiles, en cierta parte sí, porque somos mujeres y tenemos menos fuerza, pero podemos hacer las cosas que ellos hacen, pero más tranquilo, más pasivo. Pero yo creo que si no fuéramos capaces, no estaríamos aquí y si no fuéramos capaces no nos pasarían un fusil y nos llevarían a tiro, o no harían todo lo que a ellos les hacen. Porque igual todo lo que a ellos les hacen a nosotros también, es lo mismo.”

Sin embargo, también identificaron casos en que los hombres, tanto conscriptos como personal militar, cambiaron de opinión respecto a ellas, una vez que habían compartido un cierto tiempo (“quedé asombrado porque no era lo que esperaba”). En este sentido, dichos ejemplos ilustran tanto los prejuicios iniciales, vinculados a los roles de género tradicionalmente asignados, como los procesos de cuestionamiento y cambio que se viven al interior de la institución. La siguiente opinión es representativa de esa visión, expresada por varias conscriptas: “Algunos dicen que lo hacemos bien y otros que lo hacemos mal. La mayoría cree que lo hacemos mal. Algunos dicen yo dije que las mujeres no sirven para el Ejército, pero ahora creo que sirven.”

- TRATO Y OPORTUNIDADES

Parte de la resistencia al ingreso de las conscriptas parece vincularse a su percepción compartida entre las entrevistadas de que existían diferencias en el trato de los instructores a hombres y mujeres. Frente a la pregunta “¿El trato de los instructores a las mujeres y los hombres es igual?”, una conscripta respondió “No, uno quisiera que fuera

igual pero no es igual, no sé si es por los instructores o por la promoción pero debería ser igual, debería ser igual...”. Al consultarle “¿Por qué crees tú que es importante que sea igual?”, ella señaló “Porque así no nos mirarían en menos.”

Cabe señalar que las citadas diferencias en el trato respecto a los conscriptos en varios de los casos en que las conscriptas lo mencionaron fueron formas más suaves o benignas para las mujeres, lo que aparentemente sería un “mejor trato”. Una conscripta lo resumió comentando que los conscriptos dicen “A las mujeres que las tratan bien.” En el tema disciplinario, una conscripta relató: “A nosotros nos tratan distinto. Porque a los soldados los tienen aporreando como dos o tres horas, en cambio a nosotros no, un rato y nada más...Siempre nos han tratado con mano de seda. Si nosotros vinimos a hacer el servicio para eso, para vivir la experiencia, la verdadera experiencia.”

Al ser consultadas sobre su percepción de las oportunidades ofrecidas para hombres y mujeres, varias entrevistadas indicaron que no eran las mismas. “Las oportunidades son distintas porque a ellos los prefieren... Nosotros no vamos todo el tiempo a campaña, ellos no más.” “¿Las mismas oportunidades? A lo mejor puede ser que sí. Pero si son iguales, si le dan la misma igualdad entre soldados varones y las soldados, no.”

En ese sentido, al tratar específicamente el tema de las capacitaciones ofrecidas preguntando “¿Acá todos los cursos los pueden hacer hombres y mujeres o no?” la entrevistada relató “Si. Bueno, depende del curso también, porque ahora hay como cuatro cursos, vendedor técnico, ingeniero automotriz, jardinería y paisajismo, que ese lo estamos haciendo nosotras, y de computador, pero no, a nosotros no nos gusta.” Al intentar aclarar preguntando “¿Y ustedes podían postular a cualquiera?”, contestó “No, a nosotros fue dedocrático....Me hubiese gustado hacer el otro, el de armar y desarmar computadores.”

Este es un punto particularmente sensible ya que se detectan diferencias en la interpretación e implementación de la política que pretende ofrecer las mismas oportunidades a las mujeres que las vigentes para los hombres, incluyendo las de capacitación. La experiencia de esta conscripta refleja cómo en una de las unidades estudiadas se altera en la práctica uno de los principios básicos de la política de integración de mujeres a las Fuerzas Armadas y de la conscripción femenina en

particular. Con ello, se genera segregación en la formación, se reproduce la asignación tradicional de roles de género al separar a hombres y mujeres y se refuerzan los estereotipos de género. Es posible que existan otros motivos para esta asignación de un grupo de mujeres a un curso en particular, como por ejemplo, el horario disponible para el mismo. Sin embargo, las conscriptas interpretaron esta experiencia como un caso de discriminación, es decir, que pensaron que les ocurre por ser mujeres. Esta interpretación, aún cuando como se ha señalado pudiera no ser totalmente exacta, se sustentaba en el contexto de su experiencia en el Servicio Militar y por tanto, en los conceptos de roles de género que tiene la institución.

Por el contrario, de acuerdo a la información entregada por la DGMN: “En las instituciones de las Fuerzas Armadas existe como principio la no discriminación, por los cursos que se llevan a cabo son integrados en su mayoría por ambos sexos, de acuerdo a la disponibilidad y vacantes que existan.”

En este sentido, otro ejemplo ilustra las diferentes interpretaciones que se dan, incluso en la misma unidad. Al conversar sobre la existencia de cambios a partir de la llegada de las conscriptas, una de las entrevistadas señala “No sé, yo creo que está cambiando, va a cambiar. Antes entrábamos al casino y sacaban a todos los soldados. Ahora no.”

La existencia de diferencia en el trato parece depender de los mandos, ya que en algunas unidades las entrevistadas consideran que reciben el mismo trato y en al menos en una de las tres estudiadas, no. En este sentido, cabe destacar que se detecta que varios elementos importantes para la adecuada implementación de la política quedan al arbitrio de los mandos, en el sentido de que pueden tomar decisiones diversas en distintas unidades.

En la misma unidad donde varias entrevistadas señalaron que no pudieron elegir su capacitación, otra relató “Nos preparamos para la Parada Militar y terminamos una guardia y nos dijeron ustedes no van a la Parada. Nunca nos dieron explicaciones, quizás no tienen por qué dárnoslas, pero nunca supimos. Sólo desfilaron cinco mujeres que estaban en la banda. Todo el resto del Regimiento desfiló.” Este testimonio es muy gráfico de las arbitrariedad que pueden darse. Las propias conscriptas vieron que otras unidades similares las mujeres si desfilaron integradas con los hombres y que en su

unidad, no fue así. La importancia simbólica de participar en la Parada es enorme, no sólo dentro de la institución, para ellas y para sus familias. En los últimos años en los medios de comunicación también han destacado la participación de las mujeres, particularmente cuando desfilan integradas con los hombres, generando una mayor visibilidad social de las mujeres militares. Dicha mayor visibilidad puede ir asociada además a una mayor valoración, la que sugieren los positivos comentarios que las entrevistadas reciben de la comunidad.

6.5 VALORACION DE LA EXPERIENCIA

Una entrevistada ilustró vívidamente las contradicciones que se viven en la experiencia dentro del Ejército, señalando: “Los instructores nos dicen que estamos bien, a veces que estamos mal, que no servimos, que estamos todo el día haciendo aseo, sacando pasto. Nos han dicho que somos un ejemplo, que le ganamos a mil mujeres. Otras veces que somos débiles, que no servimos para estar en el Ejército.” Explicó que en su opinión no se valora igual a las mujeres, al estar segregadas en algunas funciones “Esperaba que íbamos a estar integradas. Sería bueno que fuera mixto. Servimos para otras cosas.” Con ello, resume la relación que se percibe entre igualdad de oportunidades y trato y sentido de logro y valoración, y por el contrario, las consecuencias negativas de la segregación.

Respecto a otros aspectos negativos de su experiencia, no existió ninguna mención de conductas de acoso sexual u otros abusos de autoridad. No obstante pudieran existir casos que no fueron mencionados, de acuerdo las opiniones de las conscriptas entrevistadas no se percibió como un problema. Ello puede ser resultado del reciente énfasis en el buen trato a los conscriptos en general, incluyendo el desarrollo de un sistema de acceso a la información para sus familias, así como de la visibilidad de las primeras generaciones de conscriptas. En principio, es un hallazgo positivo y cuyo seguimiento reviste interés incluso permitiendo identificar y potenciar las conductas asociadas (como capacitación, sensibilización, transparencia, promoción de valores, entre otros). En la escasa literatura de la experiencia comparada el tema del acoso sexual aparece como un punto común para las conscriptas.

Por otra parte, en cuanto a los aspectos más difíciles varias mencionaron el levantarse temprano y el acatar las órdenes sin responder a sus superiores (“quedarse callada”), que son exigencias típicas del Servicio Militar, válidas para hombres y mujeres. Sin embargo, es posible que dado su mayor nivel educativo les haya sido más difícil no expresar sus opiniones. Asimismo, algunas mencionaron las dificultades de convivencia entre las propias conscriptas.

Las entrevistadas tuvieron una buena opinión del Servicio Militar Voluntario Femenino y un balance positivo de su experiencia como conscriptas, lo que llevó a la mayoría a considerar continuar una carrera en el Ejército. En términos personales, identificaron cambios positivos con este proceso, así como una buena opinión por parte de sus familias y de lo que perciben de su comunidad. Es interesante que los aspectos más valorados por las entrevistadas son aquellos en que ellas desarrollaron prácticas o asumieron roles tradicionalmente masculinos, pero que no por ello se consideraron que no cumplían adecuadamente su rol de género. Más aún, en varios casos expresaron orgullo por sus logros precisamente por ser mujeres y al mismo tiempo por estar cuestionando el sistema tradicional de roles de género. La experiencia de aprendizaje, el “probar que las mujeres también pueden” como señaló una entrevistada, el haber sido seleccionadas entre muchas postulantes, son aspectos valorados. Por el contrario, los elementos negativos de sus experiencias se relacionan fundamentalmente con sentirse restringidas en sus oportunidades por el hecho de ser mujeres y con ello, percibir una situación de injusticia. En este sentido, comparten y valoran el modelo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que sustenta la política e identifican como fallas en su implementación las situaciones donde dicho principio no se respeta, ya que en su experiencia la integración genera mejores resultados.

Al contrastar los hallazgos de esta investigación con el estudio de las prácticas de género de las soldados israelíes al interior del Ejército (Sasson-Levy, 2003)⁵⁷ es posible determinar varias diferencias. Se sostiene que las conscriptas israelíes moldean su identidad de género de acuerdo a la masculinidad hegemónica del soldado, a través de tres prácticas interrelacionadas: en primer lugar, dejando de lado lo “femenino” (se esfuerzan por imitar las prácticas discursivas y corporales de los soldados de combate), en segundo el distanciamiento de la feminidad tradicional, y finalmente, la trivialización del acoso sexual, ya las reacciones abiertas frente el acoso se interpretan como un signo de debilidad. Estas prácticas, en su conjunto, significan tanto resistencia como acatamiento del orden de género dicotómico militar, ya que por una parte asumen roles que no son tradicionalmente femeninos, cuestionando dicha dicotomía pero por otra, aceptan la devaluación de lo femenino.

⁵⁷ Sasson-Levy, Orna (2003) *Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in “Masculine” Roles*. *Sociological Inquiry*, Vol. 73, Nº 3, pp. 440-465. University Hebrew, Israel.

Al comparar la experiencia de las entrevistadas respecto a esos tres puntos, se establecen particularidades para el caso chileno. La práctica de dejar de lado lo “femenino” se asume parcialmente, ya que en algunos casos imitan las prácticas de los soldados, pero en general las reinterpretan dándoles un nuevo significado en términos de género.

La segunda estrategia, de distanciarse con la femineidad tradicional se cumple parcialmente, ya que ellas asumen roles masculinos. Sin embargo, existe una alta valoración de sus logros en tanto son mujeres y asimismo, la percepción de que ellas son iguales o mejores que sus pares masculinos. No se encontraron opiniones misóginas extendidas entre las conscriptas, incluso varias señalaron que la amistad con otras mujeres fue lo mejor de la experiencia.

Por otra parte, como se señaló previamente el acoso sexual no surgió como un tema relevante para las conscriptas entrevistadas. Por ello, sería necesario indagar más para establecer que no existe e intentar identificar las causas, las que podrían constituir una buena práctica.⁵⁸

⁵⁸ Durante la vigencia del Servicio Militar Femenino Voluntario se han dado excepcionalmente algunos casos de embarazos de las conscriptas. Dado los altos índices nacionales de embarazos de madres adolescentes, sería interesante investigar como el Servicio Militar se constituye en un factor protector y cuáles son sus causas (alta autoestima, proyecto personal u otras)

VII. LOS INSTRUCTORES

7.1 ROLES E IDENTIDADES DE GÉNERO

Las entrevistas a los instructores mostraron una mucha mayor diversidad en las opiniones que en las de las conscriptas, lo que se reflejaba además en distintos grados de aceptación del proceso de integración. Ello parece ser representativo de la realidad institucional. Asimismo, las visiones respecto a los roles de género iban desde posturas muy tradicionales hasta otras que los cuestionaban y consideraban cierta flexibilidad en su interpretación. En este aspecto, en el caso de las conscriptas no se identificó un grupo que postulara roles de género tradicionales.

Para efectos de esta tesis, y con el objetivo de facilitar la presentación de las diversas posturas recogidas, se propone una clasificación de los instructores entrevistados de acuerdo a ciertos elementos comunes.

Modelo de roles de género	Opinión sobre integración	Modelo de incorporación
Grupo A: Roles tradicionales	En desacuerdo	Segregación de funciones
Grupo B: Modelo masculino neutro- universal	Parcialmente de acuerdo	Asignación de funciones por capacidad/ Segregación de funciones
Grupo C: Roles no tradicionales	De acuerdo	Asignación de funciones por capacidad

El primer grupo (A) que sostuvo roles de género tradicionales para hombres y mujeres, se manifestó en desacuerdo con el proceso de integración de mujeres al Ejército en igualdad de condiciones con los hombres. Así, ellos postularon la segregación de género en las funciones como modelo de incorporación de las mujeres, es decir, que ellas

fueran asignadas a funciones tradicionalmente identificadas con lo femenino (tareas administrativas y de apoyo) y los hombres a las funciones identificadas con lo masculino (tareas operativas y de combate).

El segundo grupo (B) presentó una opinión intermedia, más compleja, que contiene ciertas contradicciones. Expresaron no estar en contra de la integración femenina en tanto las mujeres cumplan con los mismos requisitos que fueron establecidos antes de su llegada para los hombres, es decir, mientras se adecuen a un modelo masculino. En este sentido su aceptación es condicionada. El modelo de incorporación que postularon fue el de asignación por capacidad individual, de modo que las funciones debían estar abiertas a los hombres y mujeres que cumplieran con los requisitos. Sin embargo, al analizar la propuesta de aplicación en la práctica, se sostuvo que las exigencias deben ser las mismas para hombres y mujeres, incluyendo aquellos aspectos físicos definidos de acuerdo a estándares masculinos, a los que se les asignó mucha importancia. De esta forma, existe una contradicción entre la declaración formal o normativa y la realidad material, ya que en los hechos, las mujeres no podrían acceder a las especialidades y funciones tradicionalmente masculinas, por lo que el resultado sería similar al propuesto por el grupo anterior.

Carol Cohn identifica una opinión similar en Estados Unidos que resume gráficamente en el título de su artículo “Cómo puede exigir los mismos derechos si ella no tiene que hacer las misma cantidad de flexiones que yo” (Cohn, 2000)⁵⁹, donde expresa que el discurso de los estándares físicos invoca una ideología aparentemente neutral y objetiva que vincula igualdad de estatus con estándares idénticos. Sin embargo, el contexto revela fuertes sentimientos de pérdida y rabia por parte de los oficiales entrevistados en relación a los cambios en la organización en términos de género.

El tercer grupo (C) mostró una visión de los roles de género no tradicionales, expresando grados de diversidad en lo que identificaban como femenino y masculino. A partir de ese enfoque, se manifestaron de acuerdo con el proceso de integración femenina postulando un modelo de asignación de funciones de acuerdo a la capacidad

⁵⁹ “How can she claim equal rights when she doesn’t have to do as many push-ups as I do?”

individual como norma general y en algunos casos, reconociendo la necesidad de adecuar las exigencias existentes con parámetros diferentes para hombres y mujeres.

7.2 LA EXPERIENCIA DE LOS INSTRUCTORES

Al analizar los elementos de forma en la relación de los instructores con los conscriptos y conscriptas, en un extremo se ubican los que daban un trato diferente a hombres y mujeres, basados en roles de género rígidos, correspondientes al grupo A. En este sentido, un instructor señaló “A las mujeres normalmente no las tratamos como instruidas sino más bien como mujeres.” Otro agregó: “Hace un mes y medio se me designó una escuadra de mujeres y el trato ha sido totalmente distinto. De partida con ellas el trato naturalmente sale diferente, con mujeres el trato es más delicado, no se le puede hablar como se le habla a un hombre. Pero lo que pasa es que a una mujer no se le puede tratar mal por naturaleza”. Frente a la pregunta “¿En qué sentido no se puede tratar mal?” respondió “Por ejemplo yo no le puedo hablar golpeado a una mujer si comete un error. Qué sucede, que la mujer es más sensible, tienen más sentimientos, aguantan menos que los hombres. Al hombre uno lo reta y el hombre se enoja. La mujer se siente, se hierde.” Incluso, un entrevistado explicitó claramente su visión de los roles de género explicando “No podemos olvidar que hay estereotipos. Uno se imagina un hombre así macho, recio, fuerte y una mujer femenina, delicada. Entonces por eso uno tiende a hacer esa diferencia.”

Al analizar con los entrevistados la existencia o no de diferencias en el trato a conscriptos y conscriptas, un entrevistado matizaba “Por mi parte trato de que el trato sea el mismo. Lo que se restringe es el vocabulario. A todos yo le digo ustedes están en el servicio militar y en el servicio militar la cosa es así, no es más relajada para los hombres ni para las mujeres. Tiene que ser igual para todos. Que uno de repente les haga la vida más fácil a las mujeres porque no está acostumbrado puede ser. Pero trato, yo trato de que sea lo mismo.”

Al analizar la valoración que los instructores tienen de la incorporación de las conscriptas se aprecian diferentes opiniones, por una parte, algunos tienen una visión muy positiva, expresando como fundamentos la voluntariedad de las mujeres, en contraste con los hombres. Un entrevistado lo resumió señalando “No existen mujeres obligadas. Entre comillas el servicio es voluntario pero a la mayoría de los conscriptos

si les preguntan a mitad de año, están todos obligados. Como son voluntarias tienden a hacer las cosas por voluntad propia. Uno les da una orden y tienden a hacer caso porque les gusta estar acá. Esto se nota también en los reservistas, los que ya hicieron su servicio militar y hacen instrucción los fines de semana. Las únicas que llegan son las soldados mujeres. Los hombres no aparecen.”

Desde la institución se entregaron directrices para la implementación de la conscripción femenina, especialmente a los instructores. Sin embargo, se detectaron diferencias dentro de una misma unidad, es decir en un grupo que en principio recibió las mismas orientaciones de sus superiores, tanto en las interpretaciones como en las prácticas utilizadas por los instructores.

Esta diversidad en las prácticas parece ser producto de la necesidad de responder y adaptarse al proceso en forma individual. En este sentido, la relación con las conscriptas parece cuestionar los estereotipos de género comunes en el Ejército y compartidos por los instructores, lo que les generó tensión y dificultó la implementación de la política. Como se ha comentado, el proceso de incorporación de las mujeres al Ejército tiene varias décadas de historia y en su origen respondía a un modelo de roles de género tradicionales muy rígidos, en que las mujeres eran asignadas a funciones por el hecho de ser mujeres, sin mayor consideración a sus capacidades individuales. A pesar de que al analizar el diseño de la política de participación de las mujeres y específicamente la conscripción femenina se apreció una interpretación más flexible de los roles de género, basada en el principio de igualdad, en que se abrieron oportunidad para hombres y mujeres, se observaron evidencias en las prácticas que sugieren que el modelo dicotómico anterior no ha sido totalmente desplazado, lo que generaba en cierta forma una competencia entre ambos. De los entrevistados, los grupos A y B tendían a resolver este conflicto proponiendo el retorno al modelo antiguo, que sostuvo la creación de un escalafón separado para las mujeres.

De esta forma, frente a esta situación nueva algunos consideraron que no están preparados y propusieron la segregación funcional entre hombres y mujeres para enfrentarla de mejor forma. Uno de los entrevistados lo expresó al decir “A mí me gustaría que las mujeres trabajaran con mujeres y los hombres con hombres. En la mañana hay trote, me dicen que tienen que ir al baño, que les duelen los ovarios y no sé

si es verdad. Con una instructora mujer sabrían más que hacer.” Varios comentan que les cuesta saber cuánto exigir a las conscriptas, ya que consideran que sus parámetros usuales para los conscriptos no son aplicables. Esta observación se refiere fundamentalmente a los aspectos de exigencias físicas, sin embargo, como se aprecia en los comentarios de varios entrevistados también se aplica en otros ámbitos de la relación, como el trato, tono de voz, vocabulario, entre otros.

Algunas de las opiniones de los entrevistados revelaron la elaboración que ellos hacen de este proceso como parte de un cambio mayor en la institución. En este sentido, uno lo relacionó con la tragedia de Antuco, al explicar “El problema es más de los instructores. Las mujeres muchas veces dicen que pensaban que iba a ser más duro. Y uno les explica que el mando desde más arriba está ordenando así. Por lo mismo que pasó en Antuco hay que tener mucho más cuidado. Ser minucioso. Nos exigen un trato especial para las mujeres. ¿Cuál es la instrucción? El vocabulario. No tratar mal. Si hay que hacer algo hay que pensarlo bien si se puede hacer con mujeres. O si no, ocupar soldados.” Otro expresó muy gráficamente “Ha cambiado el trato por los derechos humanos y todo. Piensen que las mujeres llegaron y no pasa nada. Se los recuerdo que antes uno podía entrar a una cuadra y hasta pegarle un palo al soldado. Ahora, le dice un garabato y no corresponde. Y si no se lo dice a la mujer, bien. Y tampoco hay que decírselo a un hombre.”

En el grupo A fue claro que la rigidez de los roles de género influye en la percepción que los entrevistados tienen del proceso de integración de las mujeres a la institución, incluyendo a las conscriptas. En este sentido varios entrevistados mostraban contradicciones en sus relatos y en varios casos parece tratarse de proyecciones de sus creencias en materia de género más que la narración de experiencias concretas.

A continuación se reproducen dos extractos de entrevistas que ilustran cómo las contradicciones en los relatos parecen ser causadas por la proyección de ciertas creencias en materia de roles de género que son discordantes con la realidad observada. Esto cobra relevancia ya que la tensión generada en los modelos de género prevalentes tradicionalmente en la institución parece dificultar la implementación de una política estructurada en base a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Instructor: Se baja el nivel del soldado habiendo mujeres. Si se tuviese que adaptar a la sensibilidad de la mujer, ya habría que bajar el nivel.

Pregunta: ¿En qué se ha bajado el nivel ahora?

Instructor: No, ahora las instrucciones se hacen tal cual como se hacían en años anteriores.

Instructor: La instrucción a hombres y mujeres juntos es distinta. No se puede hacer una instrucción de supervivencia donde hay que matar animales habiendo mujeres presentes. No se puede. Entonces se pierde esa instrucción de un soldado masculino.

Yo hice instrucción de supervivencia. Tuvimos que matar conejos, faenarlos. Para los soldados era fácil, pero para las mujeres era mucho más difícil. Las mujeres veían al “pobre conejo”.

Pregunta: ¿Y lo pudieron hacer o no?

Instructor: Sí, pero les costó...Pero no faltaba la que ya había tenido experiencia en faenar animales. Fue más chocante para una mujer que para un hombre.

Pregunta: ¿Y ahora no se hace más?

Instructor: Si. Lo van a seguir haciendo. Esa instrucción corresponde hacerla.

Los testimonios de los instructores entrevistados dieron cuenta de que en algunos casos percibieron que estaban enfrentando una situación para la cual no estaban preparados. Ello, a pesar de que fue un programa desarrollado por la propia institución como piloto antes de ser ampliado y que en las unidades donde ingresaron conscriptas se entregaron instrucciones al personal, como es habitual en el Ejército. Muchas de las dificultades que los propios entrevistados identifican se relacionan con aspectos más bien subjetivos, en el sentido de tratarse de elementos que ponen en cuestionamiento sus ideas sobre los roles de género y no de dificultades de carácter “técnico” como pudieran ser complicaciones logísticas, de vestuario, de infraestructura, médicas, u otras, las que en términos generales parecen haber sido previstas y resueltas adecuadamente por la institución.

En este sentido, se observó una tensión entre las prácticas de las conscriptas y la visión de parte de los instructores (pertenecientes a los Grupos identificados como A y B). Las primeras asumían roles tradicionalmente considerados por el Ejército como masculinos, interpretando su experiencia considerando con flexibilidad los roles de género, es decir lo que se considera como conductas femeninas y masculinas adecuadas. En muchos casos las conscriptas entrevistadas estaban reinterpretando y elaborando su visión respecto a los roles de género, es decir, dichos conceptos estaban en construcción. Por su parte, los instructores (de los Grupos A y B) sostenían roles de género tradicionales o un modelo masculino como parámetro, lo que se sustentaba tanto en sus experiencias personales anteriores dentro de la institución como por la propia historia del Ejército.

Esta tensión se manifestó de diversas formas en los testimonios: en las contradicciones que se observan en los relatos de varios instructores entrevistados; en la propuesta de segregar a las mujeres como solución a los problemas prácticos que enfrentan; en el rechazo que algunos manifiestan más conceptualmente que basado en la experiencia con las conscriptas; entre otras.

Se observó que los entrevistados, incluyendo aquellos que se manifestaron en desacuerdo con la incorporación de las conscriptas y en términos más generales, de las mujeres en las Fuerzas Armadas, más allá de funciones administrativas, hicieron un esfuerzo por cumplir adecuadamente su función. En este sentido, el Ejército como institución jerárquica funcionó como sería previsible. Sin embargo, se observaron diferencias en las interpretaciones de los instructores de las orientaciones recibidas que producen divergencias de distintos grados en la implementación de la política.

A partir de las entrevistas a los instructores se observaron contradicciones en el discurso de la institución respecto a la relación con las conscriptas, expresándose la duda de si deben tratarlas “igual a los conscriptos” o “como mujeres primero”.

VIII. CONCLUSIONES

La hipótesis central que se sostiene en esta tesis es que la implementación del Servicio Militar Femenino Voluntario en el Ejército (SMFV) produjo tensiones y cambios en las relaciones de género existentes previamente. Ello ocurriría tanto en las propias mujeres como en la institución que las acogió: el Ejército. Como se explicó en el estudio, la conscripción femenina se implementó en el contexto del proceso de profesionalización de las Fuerzas Armadas, específicamente en relación a la voluntariedad plena de la conscripción, siendo una política de igualdad de oportunidades para las mujeres que se ejecutaba en un sector no sólo exclusiva sino simbólicamente masculino como son las Fuerzas Armadas y en particular, el Servicio Militar. El SMFV fue una parte de la Política de Participación de Mujeres en las Fuerzas Armadas (PPM), iniciativa desarrollada en el Ministerio de Defensa para aplicar los criterios de igualdad de oportunidades e integración entre hombres y mujeres en la carrera militar.

Este trabajo se basó tanto en una revisión bibliográfica y documental como en una serie de entrevistas a conscriptas y sus instructores realizadas durante el año 2006 en Arica, Concepción y Santiago, y con posterioridad a su retiro, al General Juan Emilio Cheyre, quien fuera Comandante en Jefe en Ejército en el período estudiado.

Las conclusiones de esta investigación sobre el Servicio Militar Femenino Voluntario se limitan en principio al grupo de conscriptas e instructores entrevistados. Aún cuando es difícil extrapolar conclusiones más allá del grupo y del período investigado, a partir del análisis de estos dos grupos representativos de la institución en cuanto al proceso de conscripción femenina, se sugieren elementos que los trascienden en términos de las relaciones de género en el Ejército. Este análisis ilustra la complejidad del proceso y sugiere temas que debieran indagarse en mayor profundidad.

Para facilitar la exposición de los hallazgos de este estudio, se ordenan en torno a las tres preguntas que articularon la investigación *¿Cómo se instala la política (SMFV)?* *¿Cuáles han sido sus efectos en las mujeres?* y *¿Cuáles han sido los efectos en la institución?*

- **¿COMO SE INSTALA LA POLÍTICA (SMFV)?**

Este estudio mostró que las autoridades de la época, la Ministra de Defensa Nacional Michelle Bachelet y el Comandante en Jefe del Ejército General Juan Emilio Cheyre tuvieron un rol clave para el establecimiento del Servicio Militar Femenino Voluntario. La primera como impulsora de la iniciativa de la Política de Participación de Mujeres en las Fuerzas Armadas (incluyendo el SMFV) desde el Gobierno y el segundo, dentro del Ejército al crear un programa piloto de conscripción femenina y en términos más generales impulsando un modelo de integración basado en la igualdad entre hombres y mujeres que reemplazara la segregación de hombres y mujeres en carreras separadas en la institución.

Se revisó y analizó el marco de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a nivel nacional y en el sector de la Defensa⁶⁰ y se estableció que aún cuando hubo algunas iniciativas en gestiones anteriores, no había un trabajo sistemático en el Ministerio de Defensa en el tema de integración de mujeres a las Fuerzas Armadas, y más específicamente sobre el Servicio Militar Femenino, hasta que la Ministra Bachelet lo fijó como una prioridad, instruyendo la elaboración de una Política de Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas, que incluyera los principios de igualdad de oportunidades e integración entre hombres y mujeres en la carrera militar.

En la gestión inmediatamente siguiente, del Ministro Jaime Ravinet, se continuó esta línea de trabajo concretándose en la publicación de la Política de Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas (PPM). Esta incluía en el acápite del Ejército el aumento de vacantes para mujeres en el Servicio Militar, transformándolo de un programa piloto en uno de carácter nacional.

En síntesis, el estudio mostró que el origen de la política de SMFV requirió no sólo de factores objetivos como la búsqueda de plena voluntariedad en la conscripción, el interés de las mujeres por ingresar a las Fuerzas Armadas y la experiencia acumulada en

⁶⁰ En ese periodo se utilizaba el concepto “igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” y no “equidad de género”, el que se introdujo posteriormente en forma oficial en el Gobierno, con la publicación de la Agenda de Género (2006) de la Presidenta Michelle Bachelet.

el Ejército respecto a la participación femenina, sino que además fue necesario que las autoridades del sector, tanto la Ministra como el Comandante en Jefe del Ejército, estuvieran de acuerdo en la necesidad de impulsar la conscripción femenina.

Por el contrario, cuando el interés del Ministerio de Defensa no coincidía con la voluntad del Comandante en Jefe en ejercicio era muy difícil avanzar en materia de incorporación femenina. Un caso claro fue que en este mismo período a pesar del interés del Ministerio de Defensa en que las mujeres pudieran acceder a la carrera militar en todas las instituciones del sector, en la Armada el avance fue mucho más lento y una muestra de ello es que en la Política de Participación de Mujeres en las Fuerzas Armadas (2005) sólo aparecieron consideradas en los Escalafones de Litoral y Abastecimiento, quedando excluidas de las especialidades centrales de la institución, es decir del Escalafón Ejecutivo que concentra los distintos tipos de buques y submarinos existentes (ver Anexos, MINDEF 2005, *Política de Participación de Mujeres en las Fuerzas Armadas*).

El rol que jugaron las autoridades sugiere que el proceso de incorporación de mujeres en condiciones de igualdad con sus pares masculinos no surge automáticamente con el paso del tiempo ni se genera en forma espontánea, sino que por el contrario, requiere de liderazgo y conducción política. Ello reafirma la importancia de generar políticas públicas específicamente diseñadas para lograr la plena integración femenina y el riesgo que acarrea la inacción.

El estudio de la etapa de implementación mostró que la integración de las mujeres en el Servicio Militar Femenino Voluntario y, en términos más generales, la participación de las mujeres militares al Ejército en condiciones similares a las de sus pares masculinos, es un proceso no sólo reciente⁶¹ sino que se encuentra aun en marcha. Ello, a pesar de que la incorporación de las mujeres militares al Ejército tiene casi cuatro décadas de historia, ya que hasta la formulación e implementación de la PPM, ésta no se realizaba bajo un modelo de igualdad, sino por el contrario, contemplaba la separación entre hombres y mujeres lo que reflejaba una estructura de roles de género tradicionales.

⁶¹Una etapa cualitativamente nueva se inicia con el ingreso de las mujeres a las Armas de Apoyo al Combate en el 2003 para oficiales y 2006 para Personal de Cuadro Permanente.

El análisis reveló que existen divergencias en el modelo entre la etapa de diseño y la de implementación, mostrando que varios elementos relevantes para la adecuada implementación de la política quedaban al arbitrio de los mandos, en el sentido de que podían tomar decisiones diversas en distintas unidades. Se observó el caso en que una unidad completa, probablemente por una definición de su autoridad, interpretó e implementó en la práctica la política en forma contraria a lo indicado en el diseño, que consideró el principio de igualdad entre hombres y mujeres como base, en cuanto a que las conscriptas no desfilaran en la Parada Militar junto a sus pares masculinos, mientras que en otras unidades similares si lo hicieron. Lo mismo ocurrió en el ámbito de los cursos de capacitación para conscriptos, los que en principio debían estar abiertos para hombres y mujeres, donde se detectó que algunas mujeres eran asignadas como grupo a determinados cursos, sin posibilidad de elegir de acuerdo a sus intereses. Esta situación tendía a reproducir la segregación entre hombres y mujeres en la formación en especialidades consideradas tradicionalmente masculinas y femeninas respectivamente, reforzando estereotipos de género.

- **EFFECTOS EN LAS MUJERES Y EN LA INSTITUCION**

El análisis de los hallazgos en torno a las preguntas *cuáles son los efectos en las mujeres* y *cuáles son los efectos en la institución* muestra la utilidad de aplicar un enfoque de género en esta tesis. De acuerdo a la hipótesis que se propone en el estudio, la política de Servicio Militar Femenino Voluntario (SMFV), al estar basada en el principio de igualdad entre hombres y mujeres, puso en cuestionamiento los roles de género tradicionales incorporados históricamente en el Ejército, lo que generaría tensión en los discursos tanto en un nivel individual como institucional. En este sentido, se observó que en el grupo de instructores convivían distintos conceptos de roles de género y que esta diversidad afectó la interpretación e implementación de la política de conscripción femenina. Ello, aún cuando los instructores de una misma unidad recibieran las mismas orientaciones.

El estudio identificó entre los instructores y conscriptas entrevistados distintos niveles de elaboración y reflexión respecto al proceso, especialmente en términos de los roles y relaciones de género. Se observó que el SMFV generó resistencia en algunos instructores, la que no se explicaba simplemente por las dificultades técnicas y logísticas de la implementación. Mientras las conscriptas entrevistadas tuvieron una opinión positiva respecto del proceso, y en términos más generales, respecto a la integración de mujeres a las Fuerzas Armadas, los instructores en cambio manifestaron visiones más diversas. En una primera lectura, ello podría deberse a una mayor capacidad de los instructores por su mayor experiencia para interpretar la realidad considerando las necesidades de la institución. Sin embargo, varios de sus testimonios sugerían que eran sus propias visiones respecto a los roles de género lo que generaba las diferencias. Por el contrario, entre las conscriptas entrevistadas ninguna manifestó estar de acuerdo con la asignación tradicional de roles de género y como grupo mostraron mayor homogeneidad en sus opiniones, cuestionando dichos roles. Probablemente son estas mismas ideas las que les llevaron a salirse del rol femenino tradicional al optar por el Servicio Militar.

El estudio confirmó que existía tensión entre las prácticas y relato de las conscriptas y la visión de parte de los instructores en materia de roles de género. Las primeras asumían roles tradicionalmente considerados por el Ejército como masculinos y con esta experiencia, reinterpretaban y elaboraban con flexibilidad su visión respecto a los roles de género, es decir, dichos conceptos estaban en construcción. Por su parte, los instructores pertenecientes a los segmentos propuestos para los efectos de este estudio llamados Grupo A (roles de género tradicionales) y al Grupo B (modelo masculino neutro-universal), tenían una interpretación más rígida que se sustentaba tanto en sus experiencias personales anteriores dentro de la institución como por la propia historia y cultura institucional del Ejército.

Esta tensión se manifestó de diversas formas. La principal es que habían inconsistencias entre el discurso de roles de género tradicionales y la realidad observada. Se observaron contradicciones en los testimonios de varios instructores entrevistados en los que el relato inicial daba cuenta de las visiones personales de cómo deberían comportarse y reaccionar típicamente hombres y mujeres de acuerdo a los patrones tradicionales y a continuación, al describir la práctica concreta o al contestar preguntas específicas,

mostraban que las situaciones no se encuadraban en roles de género tradicionales. Sin embargo, a pesar de la evidencia que ellos mismos describieron, finalmente prevalecía su postura inicial respecto a las relaciones de género, ignorando las prácticas discordantes con la visión tradicional.

Lo anterior tiene relación con el rechazo que algunos instructores manifestaron frente a la incorporación de mujeres al Servicio Militar, rechazo que se fundamentaba conceptualmente, en términos del deber ser del modelo tradicional de roles de género, más que en ejemplos concretos a partir de la experiencia con las conscriptas. Así, si las mujeres se asociaban al cuidado y a la sensibilidad, a la debilidad y la necesidad de ser protegidas, y los hombres a la protección y al uso de la fuerza y la agresividad, no correspondía que ambos estuvieran en las mismas tareas. Sin embargo, aún cuando muchos de los casos que los entrevistados citaron confirmaban los roles tradicionales (es decir, las mujeres no tenían la misma capacidad física y por tanto eran “débiles”), muchos otros ejemplos no lo hicieron y estos últimos tendieron a ser ignorados (“...Les costó [matar los conejos]...Pero no faltaba la que ya había tenido experiencia en faenar animales. Fue más chocante para una mujer que para un hombre.”)

Otra postura que tendió a reafirmar el orden de género tradicional por parte de algunos instructores entrevistados era la propuesta de segregar a las mujeres como recomendación frente a los problemas prácticos que enfrentaban, relacionados con los parámetros de exigencia física para hombres y mujeres, es decir, la solución sería que las conscriptas tengan instructoras mujeres y los conscriptos, instructores hombres.

De acuerdo al estudio realizado, se determinó que los efectos del ingreso de las conscriptas en la cultura organizacional y en la construcción futura de roles de género dentro del Ejército es un punto que requiere seguimiento durante un período más prolongado. El estudio se concentra en la etapa inicial de la implementación de la política (2006) y por tratarse de un momento de tensión, no es claro cómo se resolverá.

Sin embargo, parece muy probable que continúe una contraposición entre dos modelos de roles de género en competencia en la institución. Por un lado, existe un grupo que mantiene el modelo de roles de género tradicionales, anteriormente vigente como sustento de la carrera profesional separada entre hombres y mujeres en el Ejército, y por

otro, se impulsa un nuevo modelo basado en la igualdad, sustento de la política de SMFV analizada como parte de la PPM, incluyendo la incorporación de hombres y mujeres a Escalafones integrados (mixtos) y a Armas de Apoyo de Combate.

Este nuevo modelo basado en la igualdad es compartido por las nuevas generaciones de mujeres que ingresan a la institución, que como sugiere el estudio, en concordancia con estudios internacionales, tienen una interpretación más flexible de los roles de género, lo que les permite situarse en roles masculinos.

Un elemento que podría alterar la tensión entre ambos modelos sería un cambio de visión en la autoridad institucional o sectorial (Comandante en Jefe o Ministro/a de Defensa) que intentara moderar los efectos de la implementación de políticas basadas en la igualdad, y acercarse nuevamente al modelo de roles de género tradicional, por ejemplo cambiando a las conscriptas de los roles de combate a roles de apoyo y administrativos. En este sentido, en las políticas públicas contra la discriminación de género, como en otras, existe un riesgo de retroceso. Esto es particularmente relevante en una institución de tradición masculina como el Ejército.

Como se señaló previamente, desde un enfoque de género, la pregunta más importante del debate en relación a la conscripción femenina (y en términos más amplios la integración de mujeres a las Fuerzas Armadas en roles de combate) ha sido si el SMFV es una vía para la ciudadanía plena para las mujeres o, por el contrario, sirve de apoyo a un concepto de ciudadanía ligada a lo militar y por ende lo masculino, y con una institución jerárquica y sexista.

La respuesta, a partir del análisis del caso en estudio, no es simple.

Por un lado, el estudio reveló que la experiencia del Servicio Militar fomentó el empoderamiento de las jóvenes entrevistadas (“probar que las mujeres también pueden”), así como también la reflexión y el cuestionamiento de las prácticas contrarias a un modelo basado en la igualdad, ya que valoraron el modelo como tal y además algunas entrevistadas expresaron que generaba mejores resultados. Entre los aspectos más valorados estuvo la oportunidad de asumir roles tradicionalmente masculinos (como las campañas en terreno y los ejercicios de tiro), y en este punto varias

expresaron orgullo por sus logros precisamente por ser mujeres y por estar cuestionando el sistema tradicional de roles de género. Por el contrario, los elementos negativos de sus experiencias se relacionaron fundamentalmente con sentirse restringidas en sus oportunidades por el hecho de ser mujeres y con ello, percibir una situación de discriminación.

En sus testimonios las conscriptas valoraron su paso por el Ejército como una experiencia positiva y de aprendizajes valiosos, que a su vez era reconocida por sus familias y su entorno. La gran mayoría de ellas manifestó que deseaban continuar en el Ejército y postular a las Escuelas Matrices o al Programa de Soldado Profesional (actualmente “Tropa profesional”).

Por otra parte, el estudio mostró que dentro del Ejército, que es una institución compleja, el mismo hecho de la incorporación de las conscriptas y del personal femenino a las Armas de Apoyo al Combate se transformó para algunos entrevistados en un argumento que justificaba un congelamiento de la situación actual, impidiendo mayores cambios. Así, el SMFV sería un ejemplo del avance que las mujeres han alcanzado y por tanto, de la inexistencia de discriminación de género en la institución, la que estaría superada lo que haría innecesario implementar otras medidas en la materia, por ejemplo aquellas destinadas a asegurar la institucionalización y consolidación de la política de participación en condiciones de igualdad de hombres y mujeres. Este punto apoyaría la postura de que la integración de las mujeres sirve para perpetuar el sistema de género existente en las Fuerzas Armadas y particularmente en el Ejército, ya que meramente sería funcional a dicho orden, disminuyendo la presión para realizar un cambio más radical, por ejemplo, el abrir todas las especialidades militares a hombres y mujeres siguiendo el modelo de la Fuerza Aérea.

El Ejército es indudablemente una institución compleja, lo que se reflejó en que el estudio determinó que existían distintas opiniones entre los instructores entrevistados, incluyendo las de quienes sostuvieron que roles de género pueden construirse de forma distinta a lo tradicional y que ello incluso podría ser positivo para la institución (Grupo C, roles no tradicionales).

En síntesis, respecto a este punto, las opiniones de las conscriptas y sus expectativas futuras de desarrollarse profesionalmente en el Ejército confirman el interés femenino por ingresar a las Fuerzas Armadas identificado en la etapa de diseño de la política de SMFV y la valoración de que ésta se desarrolle con un modelo de igualdad. En este sentido, las implicancias respecto a la ciudadanía de las mujeres se vincula a la calidad de su integración. En tanto las mujeres puedan participar bajo un modelo de igualdad, se generan los efectos positivos que ellas identifican, así como también el cuestionamiento a los roles de género tradicionales dentro de la institución. Por el contrario, la implementación de prácticas discriminatorias o que refuercen la segregación entre hombres y mujeres, tendería más bien a reforzar un concepto de ciudadanía ligada a lo militar y lo masculino, y también los estereotipos de género, lo que produciría frustración entre las mujeres que aspiran a ingresar al Ejército.

Al contrastar los hallazgos de esta investigación con el estudio de las prácticas de género de las soldados israelíes al interior del Ejército (Sasson-Levy, 2003)⁶² fue posible determinar varias diferencias. El estudio internacional sostiene que las conscriptas israelíes moldean su identidad de género de acuerdo a la masculinidad hegemónica del soldado, a través de tres prácticas interrelacionadas: en primer lugar, dejando de lado lo “femenino” (se esfuerzan por imitar las prácticas discursivas y corporales de los soldados de combate); en segundo lugar, el distanciamiento de la feminidad tradicional, y finalmente, la trivialización del acoso sexual, ya que las reacciones abiertas frente el acoso se interpretan como un signo de debilidad. Se sostiene que estas prácticas, en su conjunto, significan tanto resistencia como acatamiento del orden de género dicotómico militar, pues por una parte asumen roles que no son tradicionalmente femeninos, cuestionando dicha dicotomía, pero por otra, aceptan la devaluación de lo femenino.

Al comparar la experiencia de las entrevistadas respecto a esos tres puntos, se establecieron particularidades para el caso chileno. La práctica de dejar de lado lo “femenino” se asumía parcialmente, ya que en algunos casos imitaron las prácticas de los soldados y en otros, no lo hacían. La segunda estrategia, la de distanciarse con la

⁶² Sasson-Levy, Orna (2003) *Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in “Masculine” Roles*. *Sociological Inquiry*, Vol. 73, N° 3, pp. 440-465. University Hebrew, Israel.

femineidad tradicional, se cumplía parcialmente, ya que efectivamente las conscriptas asumieron roles masculinos pero al mismo tiempo, existía una alta valoración de sus logros en tanto son mujeres y, asimismo, la percepción de que ellas son iguales o mejores que sus pares masculinos. En este sentido, se identificó una alta valoración de las mujeres y de sus capacidades, más allá del rol de género asignado a lo femenino. En efecto, cabe destacar que no se encontraron opiniones misóginas relevantes entre las conscriptas, incluso varias de ellas señalaron que la amistad con otras mujeres fue lo mejor de la experiencia.

Por otra parte, como se señaló previamente, el acoso sexual no surgió como un tema identificado por las conscriptas entrevistadas, a diferencia por ejemplo de los múltiples testimonios sobre las descalificaciones y cuestionamientos a las mujeres en el Ejército. Por ello, sería necesario indagar más para establecer si efectivamente el acoso sexual no existe, y si así fuera, intentar identificar las causas, las que podrían constituir un ejemplo de 'buena práctica' por tratarse de una situación más bien excepcional en la experiencia comparada.

El estudio mostró las dificultades de abordar la discriminación, en este caso basada en el género, y de implementar una política pública basada en el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un sector de tradición y códigos masculinos. Se confirmó la importancia del liderazgo político y de las autoridades institucionales en las etapas de diseño, implementación y evaluación, y en términos más generales, su responsabilidad de desarrollar iniciativas que enfrenten las situaciones de discriminación que afectan a las mujeres ya que éstas no desaparecen en forma espontánea.

El estudio confirmó la existencia de tensiones en las relaciones de género a partir de la implementación del SMFV y de la PPM, y mostró la relación entre el empoderamiento y la satisfacción identificada en las conscriptas entrevistadas y su integración a partir de un modelo basado en la igualdad.

BIBLIOGRAFÍA

Boyce, Lisa A. & Herd Ann M. (2003), "The relationship between gender role stereotypes and requisite military leadership characteristics", en: [*Sex Roles: A Journal of Research*](#), Department of Psychology, George Mason University, Fairfax, Virginia.

Butler, Judith (1990), "El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad", Paidós, México.

Callahan, Mary P. (2010), "Women in the Military", *The Oxford Companion to American Military History*, John Whiteclay Chambers II (ed.), Oxford University Press 1999. Oxford Reference Online. Oxford University Press. United Nations Headquarters (UNHQ). November 2010, <http://www.oxfordreference.com/views/ENTRY.html?subview=Main&entry=t126.e1010>

Chile (1991), "Ley N° 19.023, Crea el Servicio Nacional de la Mujer", publicada el 3 de enero de 1991. Santiago de Chile

D'Amico, Francine (1995) *Gender Camouflage: women and the US military*, New York University Press, Nueva York.

Dandeker, Christopher, "Women in the military", *The Oxford Companion to Military History*. Ed. Richard Holmes. Oxford University Press, 2001. Oxford Reference Online. Oxford University Press. United Nations Headquarters (UNHQ). November 2010 <http://www.oxfordreference.com/views/ENTRY.html?subview=Main&entry=t139.e1390>

Donnelly, Jack (2002) *Universal Human Rights in Theory and Practice*. Cornell University Press, Cornell.

Enloe, Cynthia (2000) *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. Berkeley: University of California Press, California.

Fenner, Lorry y DeYoung, Marie, (2001) *Women in Combat Civic Duty or Military Liability?* , Georgetown University Press, Washington.

García, Gonzalo y Montes, Juan Esteban (2009) *Modernización de la Defensa en Chile 2006-2010*, UNISCI Discussion Papers N° 2.

Herbert, Melissa (1998) *“Camouflage isn’t only for combat. Gender, sexuality and women in the military”*, New York University Press, Nueva York.

Katzenstein, Mary Fainsod Katzenstein (1999) *Beyond Zero Tolerance*, Rowman & Littlefield Publishers.

Martin, María Pía, Arntz, María Eliana & Roa Patricia (2009), *“Políticas Públicas hacia la mujer y perspectiva de derechos en el Chile democrático (1990 - 2009)”*, Santiago de Chile, Corporación PROYECTAMERICA y Fundación Carolina CeALCI.

Miller, Laura (1997) *Not just weapons of the weak: gender harassment as a form of protest for army men*. University of California, Los Angeles. *Social Psychology quarterly*. Vol. 60, N° 1.

Ministerio de Defensa Nacional de Chile (2005), *“Participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Separata del libro de Defensa Nacional”*, MINDEF, Santiago de Chile.

Ministerio de Defensa Nacional de Chile (2005), *“Orden Ministerial. Crea Comité de Integración de la Mujer a las FFAA y de OOSS”*, MINDEF, Santiago de Chile.

Ministerio de Defensa Nacional (2002), *“Libro de la Defensa Nacional de Chile”*, MINDEF, Santiago de Chile.

Ministerio de Defensa Nacional (1997), *“Libro de la Defensa Nacional de Chile”*, MINDEF, Santiago de Chile.

Olavarría, José (2003) *Adolescentes: Conversando la intimidad. Vida cotidiana, sexualidad y masculinidad*. FLACSO-Chile. Santiago, Chile

Peterson, V. Spike (2003), "A critical rewriting of Global Political Economy – Integrating reproductive, productive and virtual economies", London, Routledge.

Sasson-Levy, Orna (2003) *Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in "Masculine" Roles*. *Sociological Inquiry*, Vol. 73, N° 3, pp. 440-465. University Hebrew, Israel.

Scott, John y Marshall, Gordon (2005), "Oxford Dictionary of Sociology", Oxford: Oxford University Press.

SERNAM (2010), "Para el Chile del Bicentenario. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010 - 2020", Servicio Nacional de la Mujer, Santiago de Chile.

SERNAM (2006), "Memoria Servicio Nacional de la Mujer 2000 - 2006", Servicio Nacional de la Mujer, Santiago de Chile.

SERNAM (2002), "Perspectiva de género en la función y políticas públicas en Chile", Servicio Nacional de la Mujer - Departamento de Estudios y Estadísticas, Santiago de Chile.

SERNAM (2000), "Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000 - 2010. Lineamientos generales", Servicio Nacional de la Mujer, Santiago de Chile.

Silveira, Sara "Políticas públicas de equidad de género en el trabajo en los países del Cono Sur", en "Género y Políticas Públicas en Chile en la última década. Alcances y perspectivas", Escobar Lobos, Alejandro. www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinferfor.

Snyder, Claire (2003) "The Citizen-Soldier Tradition and Gender Integration of the U.S. Military" *Armed Forces & Society* 29, no. 2 (Winter 2003)

Solaro, Erin (2006) *Women in the Line of Fire: What You Should Know About Women in the Military*, Seal Press

Tickner Ann (1997), "You just don't understand: troubled engagements between feminists and IR theorists", *International Studies Quarterly*, Vol. 41.

Tickner, Ann (2001), "Gendering World Politics", New York: Columbia University Press.

Tomasevsky, Katarina (1995) *A Thematic Guide to Documents on Human Rights of Women*, co-editor with Gudmundur Alfredsson, Raoul Wallenberg Institute Human Rights Guides, vol. 1, Martinus Nijhoff, Dordrecht, 1995

True, Jacqui (2005), "Feminism" en *Theories of International Relations*, Scott Burchill et al., New York, Palgrave Macmillan.

Villalobos K., Pamela. "Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas y de Orden". Fundación Chile 21. <http://www.chile21.cl/chile21/archivos/descargas/Villalobos.pdf> (accedido 03 de diciembre, 2010)

Williams, Kayla (2006) *Love My Rifle More than You: Young and Female in the U.S. Army*, W. W. Norton Company, Nueva York.

Wills Obregón, María Emma (2005), "Mujeres en armas: ¿avance ciudadano o subyugación femenina?", en *Análisis político* n° 54, Bogotá, mayo-agosto: págs. 63-80.

Zeigler, Sarah (2005) *Moving beyond G.I. Jane: women and the US military*, University Press of America, Maryland.

ANEXOS

GUÍA DE TEMAS PARA LAS ENTREVISTAS

GRUPALES:

1. Para las conscriptas:

Datos personales: Edad, nivel de escolaridad, lugar de residencia previo.

Características del grupo familiar: Tamaño y composición del grupo familiar, cultura familiar, roles, lugar de la entrevistada.

Relación con Fuerzas Armadas: Motivaciones de ingreso al servicio militar, expectativas y percepciones previas sobre el Servicio Militar y las Fuerzas Armadas.

Roles de Género: Relatos sobre la vida familiar, visiones acerca del propio rol y el de hombres y mujeres en la sociedad. Lo típicamente militar. Roles de género y conductas masculinas y femeninas acordes al ser militar. Describir valores y disvalores que pueden afectar su desempeño como militar.

Transformaciones y Persistencia: Características/conductas personales que han debido modificar/ocultar para optimizar su desempeño en el servicio militar. Cambios motivados por iniciativa personal y a instancias de órdenes superiores. Lo femenino y lo masculino como cambiante o estático, de acuerdo a la entrevistada.
Características/conductas valoradas y mantenidas por las entrevistadas.

La vida militar: Descripción de las conductas de sus pares hombres respecto de la presencia de mujeres en el Servicio Militar. Resistencia o aceptación a lo femenino en el cuartel. Cambios que han percibido. Diferencias de trato. (¿Discriminación?).

Valoración de la experiencia: Aspectos positivos y negativos. (¿Acoso sexual?) Oportunidades. Relación con los pares, hombres y mujeres. Proyectos de vida y laborales.

2. Para los instructores:

Desempeño de las conscriptas: Expectativas previas, comparación con la experiencia. Contraste con los conscriptos. Características positivas y negativas en su rol militar. Igualdad o diferencias en el trato.

Roles de Género: Relatos sobre vida laboral previa, visiones acerca del propio rol y el de hombres y mujeres en la sociedad. Lo típicamente militar. Roles de género y conductas masculinas y femeninas acordes al ser militar.

Evaluación de la experiencia: Impacto de la llegada de conscriptas. Descripción de cambios en las prácticas, adaptación y preparación.