

LA EXPERIENCIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN ORGANIZACIONES AUTORITARIAS.

Resultado de investigación finalizada.

Grupo de Trabajo 11: Género, Desigualdad y Ciudadanía.

Claudia Pérez Bravo

RESUMEN

Esta intervención espera contribuir al debate en torno a los avances en materia de igualdad de género en Chile, interrogando a través de la identidad, las posibilidades que tienen las mujeres militares de experimentar condiciones de igualdad de derechos en su proceso de formación inicial. Apoyándose en un estudio cualitativo previo¹, plantea que las dificultades para acercarse a un horizonte normativo de igualdad se relacionan fuertemente con aspectos culturales, toda vez que el proceso de formación promueve una versión naturalizada y sexualizada de su identidad por complemento al hombre.

Palabras claves: Igualdad de Género – Fuerzas Armadas – Integración

Introducción

Con esta intervención me propongo contribuir al debate en torno a los avances en materia de igualdad de género en nuestro país, interrogando a través del registro de la identidad, los cambios y permanencias que se encuentran a la base de la cada vez más intensiva integración de las mujeres a la vida pública.

En específico me concentraré en las posibilidades que tienen las mujeres militares de experimentar condiciones de igualdad de derechos, oportunidades y ejercicio, para lo cual me apoyo en un trabajo previo de investigación, el cual abordó el cómo se construye la identidad(es) de las mujeres en el Ejército de Chile en la etapa de formación que realizan en la Escuela matriz.

Este estudio de corte cualitativo, a través del análisis de ocho entrevistas semiestructuradas y en profundidad realizadas a mujeres cadetes que cursaban el programa educativo en el año 2010 en diferentes niveles, reveló - entre otros hallazgos- que las dificultades para acercarse y concretar, más allá de la igualdad formal, un horizonte normativo de igualdad de género, se relacionan fuertemente con aspectos culturales y organizacionales, toda vez que en el proceso de formación se promueve una versión naturalizada y sexualizada de su identidad por complemento al hombre.

¹ Pérez, Claudia. “*Construcción identitaria de las mujeres en el sistema de educación del Ejército de Chile*”. Tesis para optar al grado de Licenciada en Sociología. Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Este argumento lo desarrollaré en tres dimensiones analíticas. La primera de ellas “El ingreso”, es decir, el por qué han decidido seguir la carrera. La segunda, “La permanencia”, referido al proceso de exposición a diversos mecanismos de formación y a exigencias de comportamiento. Y finalmente “Las posibilidades de ejercicio”, en la cual se analizan las nociones de igualdad y diferencia en la experiencia cotidiana en la Escuela Militar, y cómo ello se traspasa a las posibilidades de ejercicio laboral. Abordaremos cada una de estas dimensiones con extractos del material producido en las entrevistas realizadas a las cadetes apuntando con ello a visibilizar la propia voz de las mujeres.

Antecedentes de la incorporación de las mujeres al Ejército de Chile.

La igualdad ha sido uno de los ideales normativos que han guiado las sociedades occidentales desde el surgimiento de la modernidad. Bajo este ideario hemos sido testigos de importantes transformaciones políticas y sociales las que como sabemos en América Latina, en relación a las mujeres, se intensificaron al alcanzar la segunda mitad el siglo XX, lo que fue particularmente visible en el ámbito de participación electoral (Araujo, 2011).

Para los países latinoamericanos, y en especial en Chile, las luchas por la igualdad de género toman un nuevo rumbo con el regreso de los gobiernos democráticos en la década de 1990 a propósito del intenso trabajo realizado por el movimiento feminista (Ríos, 2003) y el compromiso de profundizar los procesos de democratización adquirido por los primeros gobiernos concertacionistas con la comunidad internacional (Godoy, 2013).

En este contexto, las expectativas de igualdad y su contra cara las luchas contra la desigualdad y la discriminación, logran incluirse como preocupación en la acción del Estado, reconociéndose su importancia a nivel colectivo y no solo como un problema de mujeres (Guzmán, 1998). Esto es muy importante ya que se propicia un escenario legítimo en el cual iniciar la institucionalización de la perspectiva, lo que se realizó primero a través de la creación del SERNAM (1991), y a posterior y con el trabajo realizado por este organismo en estrategias de transversalización de la perspectiva en las distintas áreas y sectores del Estado, entre ellos el Ministerio de Defensa.

Particularmente este Ministerio inicia en el año 2004 la coordinación con las Fuerzas Armadas para el diseño de una política que incorporara el principio de igualdad de derechos entre varones y mujeres en las Instituciones de la Defensa (Villalobos, 2010). El producto de este trabajo se plasmó en la Separata de actualización nº28 del Libro de la Defensa Nacional, publicada en marzo del 2005, en el que se resume el recorrido de integración de las mujeres iniciado desde 1995 y consagra como lineamientos generales del proceso de integración la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la participación integrada en las actividades profesionales, la equidad en el trato.

Sin duda el principio de igualdad de derechos y oportunidades entre varones y mujeres que inspira la política pública de género e institucionaliza su ingreso como parte de la fuerza a las organizaciones militares es un elemento fundamental, pero también es importante reconocer los procesos de modernización y cambio en las organizaciones castrenses en materia de tecnología de armamento y su sistema educativo (Echeverría, 1994). Particularmente en relación a las políticas de acceso, financiamiento (créditos estatales) y promoción (propaganda masiva) de la Carrera, así también en las mallas

curriculares (incorporación de disciplinas/materias universitarias a la malla de estudio) como antecedentes facilitadores del proceso.

Una serie de reformas y aperturas han sido realizadas desde 1995, año en que las mujeres ingresan a la escuela bajo un programa académico de dos años. A partir de 1999 se expanden sus funciones al incorporarse mujeres en las áreas de apoyo logístico de Material de Guerra e Intendencia. Una tercera etapa comienza el 2003 cuando se produce un importante cambio al abrirse las posibilidades para las Oficiales de integrar las Armas de Apoyo de Combate de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones, ampliando así los ámbitos de desempeño del personal femenino. Actualmente pueden optar a especializaciones secundarias, de acuerdo a las necesidades institucionales y cumpliendo con los requisitos necesarios, incluyendo algunas áreas de combate (Libro de la Defensa Nacional, Separata de actualización n°28, 2005).

Aun teniendo en consideración la importancia que tiene estas iniciativas en la generación de un espacio para que las mujeres participen como parte de la fuerza en el Ejército, es evidente que un proceso de integración que aspira a construir condiciones de igualdad de derechos, oportunidades y ejercicio en una organización cuya función ha sido ejercida históricamente solo por varones, lo cual ha promovido prácticas, lenguajes y códigos que la hacen institucionalmente masculina, necesita contemplar y revisar qué sucede en su dimensión simbólico-cultural. Así también tomar en cuenta que las demandas, intereses y necesidades de las mujeres son, en muchos aspectos, diferentes a los de los varones. Y finalmente interrogarse sobre los puntos de conflicto que mantiene en la actualidad una integración parcial visible en las restricciones en algunas actividades y entrenamientos lo que implica acotar su ejercicio laboral. Todas cuestiones que afectan sustantivamente las posibilidades de acercarse y concretar, más allá de la igualdad formal, un horizonte normativo de igualdad de género.

Aclaraciones conceptuales

Con el fin de mostrar los contenidos y efectos de la igualdad de género que comporta esta experiencia de integración en un espacio institucional concreto como lo es la Escuela de Oficiales del Ejército de Chile, me sustentaré teóricamente en las claves de conocimiento que nos entrega la perspectiva de género.

Como ustedes saben, este campo de estudio ha contribuido importantemente a la producción de conocimiento en cuanto a permitido rescatar del anonimato y valorizar la experiencia de las mujeres antes ignorada y relegada del interés público, además ha contribuido como sostén científico a las luchas contra la opresión, subordinación, desigualdades y discriminaciones a razón de la construcción social del sexo, desnaturalizando las concepciones normalizadas e integrando un enfoque relacional del poder a la lectura de las relaciones entre hombres y mujeres (Araujo, 2011).

La noción de género, teóricamente, ha sido comprendida como un ordenador social, desde un punto de vista relacional y contextual, y como un sistema complejo con naturaleza recursiva que estructura normas, representaciones sociales, prácticas, e identidades colectivas y subjetivas, al mismo tiempo que es estructurado por ellas (Scott, 1996; Butler, 2001). Me detengo en este punto dado que éstas aclaraciones de orden teórico son importantes de mencionar a propósito de que me permiten situar y entender la Organización Militar como una cristalización de normativas provenientes de un sistema

recreado bajo cierta lógica de género la de la complementariedad, en una versión que implica una concepción unitaria del mundo a través de la oposición excluyente de dos esencias (varón y mujer) vitalizando un ordenamiento binario y poco flexible. En las organizaciones militares esta lógica ha sido sustentada simbólicamente en la figura del guerrero/soldado la que hace una lectura de los propósitos del combate en clave masculina, por una parte la defensa de la patria, la nación, la mujer y por otra resaltando el honor y la virilidad. Y materialmente en la división sexual del trabajo para acordar tareas diferentes entre hombres y mujeres y la adecuación de las posibilidades de ejercicio a la lógica de los sexos activando una relación directa entre rol de género y ocupación (Bourdieu, 2005).

Me parece oportuno realizar una segunda precisión en relación al concepto de igualdad que movilizaré en esta presentación, principalmente para prevenir la confusión que en algunas ocasiones ha suscitado este concepto en relación a las nociones de identidad y diferencia, particularmente cuando la entrada analítica para revisar estos procesos es la identidad.

El tipo de igualdad a la que adhiero toca al ámbito de derechos, responsabilidades y oportunidades que encuentran disponibles hombres y mujeres en nuestra sociedad. Temática, que en mi opinión, está cruzada por las significaciones culturales que asignamos a hombres y mujeres.

En este sentido la igualdad de género no debe interpretarse, en primer lugar, como una búsqueda de igualación. Es decir, la igualdad no supone identidad o similitud, por tanto no debemos caer en el juicio apresurado de pensar que las mujeres en su búsqueda o para gozar de igualdad de derechos quieren o deban volverse o hacerse semejantes a los hombres, masculinizarse, lo que implicaría (y forzaría) una especie de borradura de su identidad prescrita de género. En segundo lugar, es necesario apartarse de la idea de una diferencia radical. Es decir, una diferencia tal que encapsula lo femenino y lo masculino, como dos esferas clausuradas, más bien lo oportuno, en mi opinión y retomando lo expresando por Scott (1990), es entender estas categorías como vacías y rebosantes “Vacías porque carecen de un significado último, trascendente. Rebosantes, porque aun cuando parecen estables, contienen en su seno definiciones alternativas, negadas o eliminadas” (p.301). Principalmente, porque los efectos de radicalizar las diferencias (Álvarez, 2001) pueden llevar a que las mujeres sean interpretadas como pura diferencia dando paso a la negación de las posibilidades de igualdad. Es importante sortear estas trampas puesto que permite descartar una lectura de igualdad y diferencia como par opuesto lo que es un falso dilema dado que ambas coexisten, se suponen y movilizan juntas como igualdad en la diferencia. La primera promoviendo la eliminación de los privilegios y la discriminación, y la segunda con respecto al respeto a la diversidad de los grupos sociales (Marques Pereira, 2006).

Una experiencia. Tres escenarios

Esta primera dimensión analiza los motivos que las cadetes postulan en seguir la carrera militar apuntando a evidenciar el cómo se ha movilizó la expectativa de igualdad de género en las biografías de las mujeres que deciden ingresar a la Escuela. A este propósito realizamos una distinción entre aquellas cadetes quienes poseen una vinculación previa a la institución a través de su familia, y aquellas cadetes que no estaban vinculadas a

la organización con anterioridad a su ingreso y más bien arriban a la decisión calibrando la oferta educativa.

Para el primer grupo se distingue que la decisión de ingresar a la escuela se relaciona fuertemente con la responsabilidad de dar continuidad a un legado familiar, escenario en el cual las mujeres se convierten en posibles titulares del traspaso del oficio militar.

“Mi papá al tener un... mi familia somos puras mujeres, hijas, somos tres, y yo soy la del medio y él decía: pucha, que jamás se imaginó que una hija fuera, fuera a ser como él” (Cadete 4° ⁽¹⁾).

Las hijas de militares observan cambios cualitativos en las relaciones de igualdad de género al interior de las propias familias militares. Como es sabido la pertenencia a la “familia militar” en el caso de las mujeres, hasta antes de permitirles su ingreso, estuvo marcada por la posición de esposa. El cambio en la actualidad se concreta en que ellas construyen y negocian la pertenencia a la comunidad militar desde otra posición, ya no a través del matrimonio sino que siguiendo el camino “heredado” del padre, tomando con ello de alguna manera una posición protagónica (posición de sujeto).

Ahora bien, me parece interesante señalar una paradoja que este cambio suscita: Mientras que la normativa/tradición de excluir a las mujeres de las organizaciones militares ya no tiene vigencia, al mismo tiempo, este suceso abre la posibilidad a las mujeres de la familia de reproducir éste lazo entre las generaciones. En breve: Se produce una desconvencionalización a un nivel institucional lo que fomenta la tradicionalización a un nivel familiar expandiendo su base.

En el segundo grupo la decisión de ingresar a la escuela se relaciona fuertemente con un proyecto personal, que adquiere un significado de urgencia en un contexto de ambivalencia de sentido a un nivel societal y los cambios en las relaciones de género, que entre sus consecuencias han traído para las mujeres nuevos desafíos con la ampliación de sus roles sociales (posibilidad de ejercer trabajos remunerados, acceso a estudios técnicos o universitarios) lo cual les apartan, cada vez más, de la “rigidez” y predestinación los roles de género tradicionales.

“Yo estaba como dueña de casa, vivía mi mundo y dije: ‘No, no, si no, no puedo estar perdiendo el tiempo acá, tengo que hacer algo’, no, no iba a ser yo, tenía que ejercer en algo, enfocarme en mí, priorizar las cosas que yo quería hacer realmente, sino no iba a ser nadie en la vida” (Cadete 4° ⁽²⁾).

El ingreso a la Escuela en conjunto con el desmarque de los tradicionales de género hace que las cadetes pasen desde posiciones autoidentificadas como negativas a posiciones de mayor certeza para hacerse cargo y dotar de sentido su vida al tiempo que ajustarse a los nuevos roles de género en una etapa de su vida donde se les exige instalarse como adultas.

En resumen, podemos pensar que elegir la Educación Militar se trata de una estrategia que permite, por un lado, de manejar la diversidad de posibilidades y aminorar el riesgo, de algún modo implícito en la multiplicación de ofertas del ser y caminos vitales que viven hoy por hoy los individuos, y por otro, como un camino para apropiarse de los nuevos mandatos sociales, dirigidos a las mujeres, generados en gran parte por el cambio en las relaciones de género y las expectativas de igualdad de género: el deber de instalarse en la vida adulta logrando independencia y autonomía económica, ejercer derechos de participación en todas las esferas sociales como educación, trabajo, entre otras; y responder

a la ampliación de los roles femeninos tradicionales, pasando de una vida para otros, a una vida para sí en referencia al deseo de realización personal (Beck-Gernsheim, 2003).

La permanencia en relación a la universalidad como garante de igualdad para los diferentes.

En esta dimensión me referiré principalmente a qué es lo que se juega en la permanencia en términos de las tensiones que surgen entre dos lógicas contrapuestas la de homogeneidad (masculina) que en el ámbito militar aparece como un valor en sí mismo y la de diversidad de género que reivindica y se propone visibilizar las diferencias. Como veremos el predominio de la primera lógica tiende claros obstáculos para avanzar hacia la igualdad de oportunidades.

Con respecto a la primera, es de tener en cuenta que uno de los marcadores de identidad más relevantes de la educación militar, son las coordenadas simbólicas que caracterizan a la masculinidad en una versión tradicional; las cuales se van incorporando en la subjetividad de quienes participan del proceso para la configuración de cuerpos fuertes, resistentes y capaces de dominarse y dominar.

Al respecto, los relatos muestran, para dar un ejemplo, que convertirse en militar, exige del control y represión de las emociones que reflejen temor o debilidad “Entonces es como que tiene que aprender a controlarse, lo mismo de andar llorando, y todo eso” (cadete 3° (1)). La expresión de emociones y sentimientos, asociados al desaliento, producen descrédito y son interpretadas como desestabilizadoras de la imagen de autoridad y de la capacidad de ejercicio “O sea, claro a lo mejor lo único que quiero es irme para mi casa luego, pero no puedo bajar a formar con mis cadetes con la cara larga, porque ellos a uno lo tienen de ejemplo, o sea, cómo uno le va a decir a él, a ellos: oiga, motívase, sea enérgica...si uno está mal” (cadete 3° (1)).

Por el contrario, el personaje militar que se va componiendo en torno a la exacerbación de emociones capaces de ser transmutadas en autoridad, actividad, energía y fuerza (Héritier, 1991; Olavarría, 2000), particularmente aquellas que presenten signos de agresividad como la rabia y el enojo “... en la energía, se canaliza con la energía. Un recluta siempre tiene que estar “de los nervios”, como dicen, siempre tiene que estar enérgico. Y toda esa rabia se canaliza en energía, corriendo más rápido, no sé, pegándole al fusil bien fuerte, todo eso” (cadete 1° (1)).

El proceso de formación militar – despersonalizado, indiferenciado y homogeneizante– se inspira en un sujeto normativo abstracto que estaría por encima de los sujetos reales, sean estos hombres o mujeres (Marqués-Pereira, 2004). En estos términos, se produce una aparente neutralización, en tanto borra el juego entre identidades diferenciales femenino/masculino e instaura en su lugar una identidad única y totalitaria, la militar, como lo expresa la voz de una de las cadetes:

“...acá no va a haber los oficiales femeninas y los masculinos, vamos a ser todos oficiales de Ejército” (cadete 3° (1)).

El uso y aplicación de una definición universal y despersonalizada, ha posibilitado presentar como neutros los estándares, normas y valores necesarios para calificarse como oficiales. Las cadetes aparecen como individuos abstraídos de la naturaleza respondiendo a

normas y patrones universales, que por la aparente neutralidad que comportan funcionan como indicadores de igualdad:

“...no porque para que haya igualdad para las mujeres le vamos a bajar el nivel a lo que se requiere (...) yo no lo veo como una discriminación, es algo como, son los estándares, si uno no puede cumplir con eso, y la mujer no puede, no puede”

“...tenemos que tener las mismas exigencias, los mismos parámetros (...) para que una misma después no ande exigiendo. Porque las mujeres exigen igualdad también” (cadete 3°⁽¹⁾).

Lo expuesto problematiza el que las mujeres puedan ser representantes de este universal. Y ello se refuerza en la medida en que la abstracción normativa y universalidad son empleadas como las garantías de igualdad, al menos formal, para los partícipes reales en este espacio. De alguna manera, que la universalidad sea la garante de igualdad para los diferentes, confirma la exclusión de quienes no se conformen a las normas dominantes (Marqués-Pereira, 2004).

La segunda lógica, diversidad de género que reivindica y propone visibilizar positivamente las diferencias, está sujeta a una idea de igualdad que se traduce en recibir los mismos tratos y exigencias. Una de las consecuencias que tiene este tratamiento de la noción de igualdad limitada al trato, es que suspende las diferencias creando la fantasía de que hombres y mujeres están “a la par” y poseen los mismos deberes y derechos (Marqués-Pereira, 2004). Otra es que a la negativa a admitir el registro de la diferencia en la construcción de un discurso a favor de la igualdad de géneros endosa a las cadetes la obligación de sostener la igualdad, y cualquier reclamo de ella. “...siempre dicen ‘no quieren igualdad, ya poh entonces se aguantarán’ (...) Yo no siento que las mujeres en ningún caso pidan regalías de nada. Por lo mismo, porque acá siempre nos dicen ‘bueno no buscan igualdad’” (cadete 3°⁽¹⁾). Así también, esta concepción, promueve que algunas de las cadetes transgredan su diferencia –en tanto diferencia negativa– ajustándose a la norma masculina, para ser reconocidas como pares y validadas como iguales “es como ‘ya las mujeres tienen que hacer barra’, ya, por último me voy a colgar de la barra, pero algo voy a hacer. No me voy a quedar callada, ni me voy a quedar atrás” (cadete 4°⁽²⁾). O bien la sufran atribuyéndole un significado inferior asumiendo una relación jerárquica de subordinación respecto a los cuerpos de los varones “...las mujeres no estamos como ciento por ciento implementadas. Porque, por ejemplo, la vida de milicia, la vida militar, la mujer en combate no funciona” (cadete 2°⁽¹⁾).

Las posibilidades de igualdad en el ejercicio laboral

Esta dimensión busca mostrar que la persistencia en una distribución desigual de las especializaciones constituyen barreras objetivas en las posibilidades de ejercer iguales derechos de participación laboral lo que las empuja a las mujeres a diseñar trayectorias ajustas a posiciones socialmente sexuadas.

El tratamiento de la igualdad de género al interior de la Escuela, como hemos visto, apunta principalmente sobre la igualdad de trato dejando fuera la igualdad de derechos y ejercicio, cuestión que se pone de manifiesto mediante los bienes de calificación a los que pueden acceder las cadetes.

La Educación Militar propone, a grandes rasgos, tres especializaciones profesionales. La primera “Armas” derivada de la figura del soldado que está en primera línea de combate, preparado técnica y físicamente en el saber específico de su profesión. La segunda, “Armas de apoyo al combate”, que si bien se inserta en la categoría de las armas su ejercicio consiste en ocuparse de los aspectos logísticos necesarios para el combate. La tercera “Servicios” anclada en las funciones administrativas para el mantenimiento diario y regular de la organización.

Al respecto, los antecedentes revisados confirman que para las mujeres existen lugares vetados en cuanto a la carrera profesional, encontrando limitadas sus expectativas a dos de las tres áreas de especializaciones profesionales: Armas de apoyo al combate y Servicios e Intendencia, e incluso existe exclusivamente para ellas Servicio Femenino. Este hecho también es atestado en la voz de dos cadetes:

“Si, yo creo que hay muchas mujeres que quieren ser Infantería, o Caballería Blindada y no pueden. Pero yo creo que más adelante, quizás en un futuro lejano dejen a las mujeres entrar. Porque el final se tienen que integrar totalmente, estamos parcialmente integradas, pero nos falta eso” (Cadete 1° (1)).

“Yo creo que se ha avanzado mucho, pero concretamente no (...) Lo mismo que decía antes, que se les den las mismas oportunidades que a los hombres y que no se cierren al tiro las puertas, por el hecho de ser mujer u hombre, inmediatamente” (Cadete 2° (2)).

La tabla siguiente nos muestra la distribución de las especializaciones optadas por cadetes entre los años 1996 y 2009:

Especialización	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09
RR.PP y personal	9	9												
Finanzas e informática	7	6												
Material de guerra			3	4	5	6	2	1	5	2	2	7	6	6
Intendencia			6	7	5	6	3	1	5	1	3	5	8	8
Servicio femenino			5	5	6	8	3	4	5	6	7	7	5	7
Artillería							4	1	5	3	3	4	2	2
Ingenieros							3	1	5	3	2	4	X	X
Telecomunicaciones							2	1	5	2	2	7	4	4
Total	16	15	14	16	16	20	17	9	31	18	19	31	25	27

(Fuente: Documentos de trabajo, Escuela Militar)

El que la especialización más optada por las mujeres sea Intendencia, pone en evidencia dos cosas: primero, que los Servicios “se feminizan” pasando a ser, con el ingreso de mujeres al Ejército, especializaciones “reservadas” para ellas, y segundo, que las mujeres al interior de la Escuela ajustan sus expectativas a las posiciones socialmente sexuadas, señaladas tradicionalmente a las mujeres, encontrando sus lugares de actividad preferentemente en las áreas administrativas, con lo cual reproducen los papeles definidos

bajo un sistema de género, en tanto complementación de los sexos y terminan ocupando posiciones de menor reconocimiento social (Bourdieu, 2005).

Conclusiones

Las cadetes que cursan hoy la Carrera de Oficiales de Ejército en relación a generaciones más antiguas viven una experiencia distinta. En la actualidad hombres y mujeres conviven en las mismas instalaciones, comparten un plan de estudio común y las especializaciones a que pueden optar las mujeres se han ampliado. Hasta ahora los cambios poseen una línea objetiva, en el sentido de que revelan el conjunto de medidas que progresivamente, y a propósito de la política de equidad de género impulsada por el gobierno desde el año 2004, fueron recogidas por el Ejército, y aplicadas a su Sistema Educativo, para abordar el ingreso y desarrollo de las mujeres al interior de las Fuerzas Armadas.

Sin negar la importancia que tiene este conjunto de reformas en la generación de un espacio para que las mujeres participen como parte de la fuerza en el Ejército aún persisten obstáculos y tensiones, particularmente en el plano ocupacional e institucional. Ello queda en evidencia, especialmente cuando se toma en cuenta que su incorporación es mayormente el resultado de una iniciativa política que del proceso de modernización interno de la organización. Justamente en referencia a ello, y para avanzar en la calidad de la igualdad de género al interior es importante reconocer claramente qué esperan las organizaciones con su ingreso, a fin de despejar por un lado, la posible instrumentalización política, que presenta el ingreso de mujeres como uno de los indicadores de modernización institucional, y por otro, una posible instrumentalización laboral que les asigne casi en exclusividad plazas administrativas.

En este último punto, la investigación que sustenta esta reflexión mostró que las mujeres privilegian una trayectoria profesional ligada a las labores de apoyo pero también que por parte de la organización, existe claro incentivo para que así sea, en la medida que se les asigna un servicio exclusivo y se les excluye de las especializaciones de combate directo.

En otro aspecto a tener en cuenta, es la debilidad que ha mostrado la organización en relación a los cambios culturales que deberían promoverse para el avance en términos de igualdad de género. En este aspecto la organización debería realizar cambios profundos en las formas de representación simbólica que “distribuye” identidades de género esencializadas, roles de género que atienden a la división productivo/reproductivo, y muy especialmente en una socialización profesional marcada por símbolos y valores identificados como masculinos, y conformada por prácticas y ritos que equiparan la virilidad con la valentía, y los identifican como símbolos militares.

Así también y especialmente, en las exigencias propias de la vida militar, aquellas que involucran la vida privada de sus integrantes y que para las mujeres, presentan mayores tensiones y conflictos, cuando se considera que uno de los proyectos vitales más importantes para las mujeres es tener hijos, formar una familia, y ocuparse de ella.

El ingreso de las mujeres, de algún modo, contempla el ingreso de lo “privado”, de las tareas reproductivas antes no visibles en la organización por la separación entre público/privado, y la división en los roles de género productivo/reproductivo al interior de las familias de militares. En referencia a ello, entrevemos que la organización y las propias

mujeres responden con adaptaciones como las revisadas, mujeres en labores administrativas que les permitan combinar el trabajo remunerado (la vida militar) y el trabajo reproductivo (la vida familiar).

Frente a lo expuesto, pensamos que aún queda mucho por hacer para que se produzca un movimiento sustantivo hacia la cualificación de las mujeres que participan de este proceso sustentado en el criterio de igualdad de género como horizonte normativo. En términos objetivos, es necesario abrir más plazas y el total de las especializaciones (la dotación de mujeres respecto a los varones es menor al 20% del total de la plantilla).

Así también, atender a las inquietudes y aspiraciones de las mujeres, y cada una en particular, a fin de que la aplicación de la política de igualdad de oportunidades no genere efectos ambiguos como que el exigir las mismas oportunidades, se relacione con recibir un trato indiferenciado que implique neutralizar la diferencia, o marcarla negativamente imponiendo a priori exclusiones en referencia al sexo y al género femenino, o bien efectos superficiales como que las cadetes queden relegadas a una participación figurativa, particularmente en referencia al techo de cristal, sustentado en un sistema de códigos patriarcales que limitan su trayectoria profesional. En este sentido, creemos conveniente insistir constantemente en la corrección del proceso de incorporación y desarrollo de las mujeres al interior del Ejército, analizando la experiencia desde la perspectiva y voz de las propias mujeres.

Referencias Bibliográficas

Álvarez, S. (2001) Diferencia y teoría feminista. En: *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. España: Alianza.

Araujo, K. (2011) “Movimiento feminista: trayectos y estrategias políticas”. En: *Latinoamericanamente*. MPL y Corporación poblar (editores) Santiago: Quimantú.

Beck-Gernsheim, E. (2003) “De “vivir para los demás” a “vivir la propia vida””. En: *La individualización*. Barcelona: Paidós.

Bourdieu, P. (2005) *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

Butler, J. (2001) *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. México: Paidós.

Echeverría, C. (1994) Apuntes sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. En: *Cuadernos de estrategia* (68). España. pp. 67-74.

Godoy C. (2013) El Estado chileno y las mujeres en el siglo XX. *Diálogos: Revista de Historia*, Vol. 14 N° 1, febrero – agosto, pp. 97-123.

Guzmán, V. (1998) La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas. En: *Género en el estado. Estado del género. Chile*. Ediciones de las mujeres n°27. 1998. pp. 55-70.

Héritier, F. (1991) La sangre de los guerreros y la sangre de las mujeres. En: *Alteridades*. 1(2): p. 92-102.

Marques-Pereira, B. (2004) “Cuotas y paridad: miradas cruzadas entre Bélgica y Francia a la luz de la teoría política sobre ciudadanía y género”. En: *Igualdad de derechos. Igualdad de oportunidades. Igualdad de ejercicio*. Chile: Editorial Instituto de la Mujer.

Ministerio de Defensa Nacional de Chile (2005) *Libro de Defensa Nacional: Separata de actualización 28: Participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas*. Chile: Ministerio de Defensa Nacional de Chile.

Olavarría, J. (2000) “De la identidad a la política: Masculinidades y políticas públicas. Auge y ocaso de la familia nuclear patriarcal en el siglo XX”. En: Olavarría, J. *Masculinidad/es: identidad, sexualidad y familia: Primer encuentro de estudios de masculinidad*. Chile: Flacso.

Pérez, C. *Construcción identitaria de las mujeres en el sistema de educación del Ejército de Chile*. Tesis para optar al grado de Licenciada en Sociología. Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Ríos, M. (2003) *¿Un nuevo silencio feminista?*. Chile: Cuarto Propio.

Scott, W.J. (1996) “El género: Una categoría útil para el análisis histórico”. En: *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* Lamas, Marta (comp.). México: Miguel Ángel Porrúa.

Villalobos, P. (2010) “Género y operaciones de paz: Resolución ONU 1325 “Mujeres, seguridad y paz” la experiencia chilena”. En: Garré, Nilda (ed) *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa