

Entre el Escudo de Minerva y el Manto de Penélope: la feminización del servicio militar en el Caribe, una práctica dicotomizada

Lilian Bobea
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)
República Dominicana
bobea.veeser@comcast.net

Algo ha cambiado desde los días en que el diminuto celaje parapetado tras el cristal del vehículo que entraba triunfantemente en la Managua pos Somoza, mostraba del rostro semi cubierto de Nora Astorga, entonces conocida como la “Comandante Cero”. Esa imagen recorrería el mundo como una proclama sobre la capacidad de las fuerzas irregulares no solo de incorporar mujeres en sus tropas, sino también de reconocer sus esfuerzos, confiriéndole autoridad y jerarquía a un sector de la población que hasta entonces había solo jugado un rol preponderante en el terreno del martirio y la victimización. Entonces el debate feminista sobre la participación de las mujeres en el uso de la fuerza, se dirimía alrededor de la subsunción de la cuestión de género a la cuestión de los conflictos de clase. Lo cierto es que en América Latina, éste era un hecho sin precedentes y en cierta medida develaba el otro debate subyacente, la notoria ausencia de mujeres que optaban como carrera la profesión militar.

En contraste con la profusa participación de mujeres en las fuerzas irregulares, o los movimientos de "lucha de todo el pueblo", la participación de éstas en las FF.AAs latinoamericanas y caribeñas, en condición de soldados, ha sido frecuentemente cooptada o cuando menos, condicionada. Ello así, pese al relativamente favorable contexto dentro del cual podría ejercitarse dicha participación, dado el consensuado nivel de aceptación social de los roles y funciones de las últimas respecto a las primeras. Como bien distingue Lorenza Sebesta, "el hecho de ser nacional, racional, socialmente organizada e instrumental es lo que distingue la violencia perpetrada por el Estado, de una miríada de otras formas que ésta puede asumir"¹.

En efecto, la incorporación de mujeres a las filas de las FF.AA. en condición de soldados y su proceso de movilidad interno es un fenómeno relativamente reciente en A.L. y el Caribe. Como ilustración, resulta un dato relevante el hecho de que en la República Dominicana, solamente cuatro mujeres ocupen una alta posición en la jerarquía castrense, en un contexto donde predomina la tendencia al generalato masculino².

El fenómeno de la militarización femenina puede ser interpretado a partir de por lo menos dos ejes analíticos que dan cuenta de dinámicas de cambios sociales: los procesos de democratización que a diferentes niveles han tenido lugar en América Latina

¹ "Women and the legitimation of use of force", en Addis, Elisabetta et.al. *Women Soldiers: images and realities*, New York: St. martin Press, 1994. p.35

² En la República Dominicana existen en la actualidad mas de 150 generales activos y cerca de 400 retirados, de una fuerza cuyo volumen asciende a unos 45,000 oficiales, clase y rasos activos.

y el Caribe y los procesos de modernización institucional que se derivan de esos procesos de apertura e inclusión.

Las dinámicas generadas alrededor de los primeros son el resultado en gran medida de momentos de tensión, ruptura y constante conflicto de fuerzas y actores sociales en términos interraciales, genéricos y de clase, pendulando entre tendencias que derivan en mayores o menores niveles de exclusión y participación.

La segunda dimensión en cierta medida responde a la primera, pero presenta una lógica particular. Como sabemos por la experiencia latinoamericana durante las últimas tres décadas de predominio militar, contrario a las predicciones de Samuel Huntington respecto al control civil objetivo, si fue posible lograr procesos de modernización y profesionalización de la institución militar sin democratización y/o inclusión³.

Mi argumento aquí es que ambos fenómenos: democratización por un lado y modernización institucional por el otro, pese a que parecerían ser los catalizadores de procesos de diversificación genérica al interior de las FF.AA., sin embargo, por lo menos en la experiencia caribeña y con mayor particularidad en el caso dominicano, ninguno de los dos han probado ser realmente determinantes en la incorporación de mujeres en el ámbito castrense.

En este trabajo adscribo la postura teórica de las feministas antimilitaristas, en el sentido de propugnar por una racionalización drástica de las FF.AA. en el Caribe, dada la ausencia de hipótesis de agudos conflictos interestatales y la creciente determinación ciudadana en las respectivas sociedades, de considerar el área como zona de paz. Concomitantemente, amparo este acercamiento en mi radical cuestionamiento a la tendencia de que militares continúen asumiendo funciones de carácter policial, relacionadas a misiones de seguridad interna. Dicho esto, no dejo de reconocer sin embargo, la validez de los argumentos esgrimidos por las denominadas "*feministas militaristas igualitarias*", respecto a las posibilidades que en términos ocupacionales y en tanto que sujetos profesionales, podría ofrecer su eventual incorporación a las FF.AA.

El contrapunteo de ambas teorías -por lo general colocadas en términos mutuamente excluyentes- ofrece a mi modo de ver, un escenario mas realista sobre las limitaciones y disposiciones discriminatorias que afectan el espacio de ciudadanización femenina, en una arena sumamente controversial simbólica e ideológicamente, dado el manejo de la violencia que le es inherente y donde, como bien señala Nancy Goldman, "la posición de la mujer tiende a ser limitada"⁴

³ Pese a que Huntington sugiere dos escenarios posibles de ideología pro-militarista, uno de los cuales incluye la perecuación "alto poder político militar y alto profesionalismo militar" desde el punto de vista del control civil de las FF.AA. reconoce que la maximización de la profesionalización militar se sustenta en una distribución equilibrada del poder político, señalando que, "la antitesis del control civil objetivo es la participación militar en asuntos políticos: el control civil decrece en la medida en que los militares devienen progresivamente involucrados en la política institucional, de clase y constitucional". Huntington, Samuel, *The soldier and the state: the theory and politics of civil-military relations*, Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press, 15ava ed., 2000 p. 83).

⁴ Goldman, Nancy "The Changing role of women in the Armed Forces" AJS, volume 78, No. 4 pp. 892-911

A la luz de estos parámetros, la interrogante fundamental subyacente es en qué medida el ingreso de las mujeres a las FF.AA. realmente representa un movimiento hacia la cualificación de su ciudadanía. Si efectivamente, en adición a la apertura, la institución es capaz de realizar ajustes que garanticen la movilidad de las mujeres hacia posiciones de jerarquía, y manejo del mando -para lo cual resulta imprescindible la existencia de un sistema normativo de evaluación, reconocimiento y sanción- podría decirse entonces que en adición a la ciudadanía, estamos en presencia de un proceso de modernización y democratización institucional y societal. Si por el contrario, la referida apertura a la entrada de mujeres aparece contrarrestada por un "glass ceiling", sustentado en un sistema de códigos patriarcales que limitan su movilidad interna, esta incorporación termina siendo instrumentalizada en lo político, generalmente a través de un discurso mediatizado y más bien maniqueísta, que sacrifica el escalonamiento por el ingreso. En un escenario tal, podría suceder que la apertura (con fines de lograr mayor legitimidad institucional) acaba festinando la movilidad ascendente en detrimento de la profesionalización femenina, y a la larga, desempoderándolas aún más, en la medida en que, el hecho de no ocupar posiciones militares jerárquicas de mando, limita su incidencia en los niveles de toma de decisiones y frente a los estamentos subalternos.

El contexto teórico

"Las corporaciones ahora son percibidas como lugares de reproducción de un cierto orden de género...las mujeres que entran en esa arena están sujetas a encarar el doble dilema del 'tokenismo': ser hipervisibles en tanto que miembros de su grupo e invisibles en tanto que individuos"
Michael Kimmel, "Masculinities in organizations"⁵

La literatura norteamericana y europea que trata el tema de la incorporación de la mujer al ámbito militar y documenta la experiencia de militarismo femenino describe estándares y realidades en gran medida ajenas a las latinoamericanas y caribeñas. Parte de esa literatura ha puesto especial énfasis en el abordaje de la cuestión ocupacional y los impactos en los estándares de vida de las mujeres que optan por la carrera militar y en la economía en su conjunto (Addis; 1994; Enloe,1994; Kanter,1977; Moskos, 1977,1985; Dunivin,1988; Janowitz,1977; Goldman, 1978; Caforio,1988). De acuerdo con estos/as autores/as, cuyo trabajo se centra en EE.UU., *soldering* -o la conversión en soldados- ha conllevado un proceso de reconversión institucional, desde una dimensionalidad tradicionalmente sustentada en un explícito simbolismo masculinizante, a otra de carácter esencialmente ocupacional, sugiriendo un acercamiento racionalista, que tiende a "proveer un prisma sobre los cambios institucionales estructurales", al tiempo que enfatiza en los supuestos "beneficios políticos, económicos y éticos que las mujeres pueden obtener teniendo acceso al sistema militar o participando en momentos críticos como guerras o conflictos bélicos de envergadura"⁶

⁵ Cheng, Cliff, *Masculinities in Organizations*, London: Sage Publications, 1996 [traducción L.B.]

⁶ Sebesta, Lorenza

En la experiencia latinoamericana, el estatus de la discusión sobre la participación de mujeres en el ámbito militar y la realidad misma de la que son sujetos, parangona el debate de la invisibilidad del trabajo femenino pagado y de la incorporación de la mujer al mercado laboral. Esto es particularmente cierto para la mayoría de los países que componen la región del Caribe, donde el ingreso de las mujeres al ejército sigue un patrón de “late comers” o integración tardía en cuanto a ocupar posiciones relevantes se refiere. Subsecuentemente, su análisis sigue siendo no menos incipiente.

Otra parte de la literatura en cierta medida mantiene una relación con la anterior, aunque mira más a la cuestión de la realización de los sujetos en clave democrática, a partir de sus procesos de ciudadanía. De esta suerte, una rápida revisión de los argumentos en favor o en contra de la feminización de la carrera militar y su impacto en los procesos de democratización desde una perspectiva feminista, permite destacar por lo menos dos corrientes paradigmáticas, generalmente contrapuestas: Las autodenominadas *feministas antimilitaristas*, sostienen con Elene Rose Feinman, que “se opone a lo militar por su uso de la diplomacia violenta, por demás asociada al virulento masculinismo de la cultura militar” Sus análisis, de acuerdo con Feinman, “demuestran que los aparatos sociales, políticos y económicos que conforman el militarismo masculinista descansan en la opresión de la mujer”. La otra perspectiva sintetizada en la corriente teórica denominada *feminismo igualitario militarista* (“*feminist egalitarian militarists*”), insiste en que “es el derecho y la responsabilidad de la mujer el desempeñar servicio marcial, porque el mismo deviene en el sine qua non de la igualdad y de una ciudadanía completa”⁷. Para estas teóricas y activistas, la incorporación de mujeres en la esfera militar no solo ha implicado la expansión de sus roles y oportunidades profesionales y ocupacionales, sino que también, ha contribuido a la ampliación y consolidación (construcción) del sujeto ciudadano, en la medida en que las mujeres asumen sus plenos derechos y responsabilidades en la misma proporción que sus contrapartes masculinos⁸. Esta corriente empuja el acceso a todas las especialidades ocupacionales militares⁹, al establecer que, “Tanto a las mujeres como a los hombres deberían asignárseles trabajos para los cuales estén calificados, basándose en los requerimientos del puesto y no en generalizaciones de género”¹⁰.

Paralelo al análisis de los roles cambiantes de las mujeres militares, visto como una expresión de su incorporación más completa en la Asunción de roles y misiones tradicionalmente masculinizadas, subyace la cuestión del contexto estratégico y el momento político en que se produce esa incorporación. La pregunta que se hace Eline Rose Feinman, *por qué ahora?*, resulta más que pertinente, en momentos en que a nivel ciudadano se está interpellando seriamente el perfil todavía preponderante de las fuerzas armadas en el equilibrio cívico-militar en América Latina y el Caribe y en algunos casos se está incluso proponiendo su reducción, en virtud de los costos que representa para estas sociedades una desproporcionada inversión en el campo de la defensa.

⁷ Feinman, Ilene Rose, *Citizenship rites: feminist soldiers and feminist antimilitarists, ...*)

⁸ Feinman, Ilene Rose, *Feminist soldiers and feminist antimilitarists*, New York: New York University Press, 2001, p.1

⁹ MOS por sus siglas en Inglés.

¹⁰ Feinman, Ilene Rose...

Finalmente, otra vertiente en el ámbito de la sociología ocupacional no menos influyente en la literatura que aborda el tema de la militarización femenina, se acerca a la cuestión desde una perspectiva estructuralista. Rosabeth Moss Kanter presenta un modelo de variables interactuantes que busca demostrar cómo las actitudes y comportamientos de los/las individuos/as que ingresan o conforman la corporación constituyen una función de tres determinantes organizacionales: la *estructura de oportunidades* (expectativas y prospectos sobre movilidad ascendente, promoción, etc.); *estructura de poder* (capacidad de alcanzar metas, sea por las características del trabajo o por alianzas informales) y la *proporción relativa de la distribución por sexo*.

En esta tesitura, un aspecto a explorar en este trabajo busca responder a la pregunta de en qué medida la feminización de la carrera militar ha conllevado procesos de toma de conciencia de género (gendering) en el sentido, no sólo de empoderar a las oficiales, sino también de modificar el carácter masculino de la profesión y la práctica militar. (demasculinización), haciendo más plausible la incorporación, participación y realización del sujeto femenino militar profesional. De igual manera, en realizando procesos de cambio institucionales a fin de ajustar estándares de entrenamiento, relaciones jerárquicas y de género, es válido preguntarse, en qué medida ello ha contribuido a hacer más igualitaria las relaciones al interno de la institución, o aun cuando sea en un sentido figurado, a “democratizar” las FF.AA.

No es nuestra intención en este trabajo abundar y mucho menos probar la hipótesis de Kanter, sobre 'números relativos', para lo cual, por demás, sería necesario desarrollar una profunda investigación de caso. Sin embargo, la información que manejamos aquí parece confirmar la certeza de la correlación propuesta en la categoría "grupos disímiles" (*skewed group*), que establece que, en un grupo constituido en base a una proporción de 85:15, el grupo emblemático (*token group*) termina adaptándose a la cultura dominante.

La propuesta teórico/metodológica de Kanter permite elaborar un acercamiento diferente, que, tomando en cuenta su marco de referencia conceptual, sugiera otra lectura para la realidad en el Caribe. De esta suerte, enfatizando más en los aspectos contextuales (políticas discriminatorias) que en los aspectos meramente subjetivos (percepciones), una puede tratar de acercarse a la cuestión de los desempeños de roles en una subcultura predominantemente masculina. Así, si los tres componentes sugeridos por la autora, tokenismo, estructura de oportunidades y de poder, resultan ser interdependientes, es posible obtener el siguiente escenario en cuanto al desempeño institucional de las militares dominicanas:

La búsqueda de legitimidad y proyección de modernidad de la institución castrense ofrece una estructura de oportunidades favorable a una mayor apertura y diversidad institucional, lo cual contribuye a elevar las expectativas por parte de las mujeres para ingresar a las FF.AA. Sin embargo, debido a la estructura de poder predominante -tanto a nivel de la institución como de la sociedad dominicana- de carácter esencialmente machista y discriminatoria, esta alta expectativa de pre-ingreso encuentra

un "techo de cristal" que tiende a reducir sus posibilidades de movilidad y realización profesional, una vez adentro.

La vía más plausible que muchas de estas mujeres han encontrado para lograr ascender o aprovechar la estructura de oportunidades descansa nuevamente en la adaptación a la cultura dominante, en lugar de contestarla. Así, a través de un proceso de asimilación cultural, es decir, asumiendo los códigos de informalidad, que ofrece la subcultura militar, caracterizada por un marcado ascendente paternalista, prebendalista y clientelar (elementos también comunes a la sociedad dominicana), en oposición a los códigos institucionales que estarían supuesto a regir e imponer la carrera y el servicio militar, algunas pueden lograr ascensos, reconocimientos y mejoría salarial hasta cierto nivel.

El Caribe en el gran espectro

Los pequeños Estados del Caribe poseen, en adición a su tamaño, y creciente vulnerabilidad geográfica, la particularidad de compartir un pasado reciente de descolonización, dependencia económica y ocasionalmente política, con sus antiguas metrópolis y muy especialmente con los EE.UU. Sus ejércitos, conformados bajo la modalidad de fuerzas constabularias, son en gran medida un reducto de esa influencia externa o un esfuerzo posterior de las élites políticas y económicas, por establecer el control territorial. Fruto de esto, permanecen marcados por una conformación híbrida entre fuerzas de defensa y de seguridad interna, *constituency* ésta que se sintetiza en el concepto de "fuerzas de seguridad".

En contraste con las experiencias transformadoras que han experimentado los ejércitos europeos y norteamericano (Sebesta, 1994; Addis, 1994), en términos organizacionales, doctrinales, valorativos y de prácticas, las FF.AA. latinoamericanas, y particularmente las caribeñas han seguido un patrón más bien conservador y ciertamente tardío de innovación, modernización y adaptabilidad. En su mayoría, las instituciones castrenses caribeñas apenas han logrado definir y mucho menos poner en práctica doctrinas autóctonas adecuadas a su realidad socio y geopolítica. En algunos casos carecen de políticas de defensa actualizadas y de aparatos burocráticos sofisticados e inclusivos, (Vg. Ministerios de Defensa), que viabilicen la participación de civiles, especialmente en el diseño y monitoreo de políticas de defensa y seguridad. Políticas de transparencia y mecanismos de rendimiento de cuentas no son considerados aspectos relevantes e imprescindibles para el logro de la legitimidad requerida para establecer un consenso ciudadano sobre recursos materiales y humanos invertidos en el ámbito de la seguridad, vis-a-vis otros renglones de la vida socio-económica nacional.

En virtud de todo esto, la pregunta de en qué medida la incorporación de mujeres ha coadyuvado procesos de reconversión institucional y, en logrando ésto, ha posibilitado una mejoría en la condición de la mujer profesional, parece estar sujeta a la cuestión de la naturaleza misma y la función de las FF.AA.

Ello así, porque, como bien destaca Lorenza Sebesta, "existe el peligro de que el consenso de las mujeres sobre la apertura de las FF.AA. en su favor, con la intención abstracta de facilitar la adquisición de sus derechos, desvíe la atención de las debilidades reales que confrontan las FF.AA. y actúa indirectamente como un paliativo para mantenerlas tal y como son en la actualidad"¹¹. Como bien puntualiza esta autora, "antes de soportar la hipótesis de apertura de las FF.AA. a las mujeres, es necesario cuestionar la naturaleza de la institución a la cual las mujeres son llamadas a formar parte, así como la naturaleza del sistema político del cual dichas institución resulta ser una expresión"¹².

En democracias emergentes, como las caribeñas, el papel que pueden jugar las FF.AA. en los procesos de consolidación pasa por la Asunción de un concepto mas amplio de la seguridad y también mas inclusivo. En no pocos casos ello implica la reducción de prerrogativas tradicionalmente conferidas por los Estados a sus aparatos de coerción, en un intento por preservar un cierto tipo de gobernabilidad. Supone igualmente la apertura hacia una interacción a niveles intraestatales y extraterritoriales con otras fuerzas, modelos y actores no tradicionales, y con ello, un cambio paradigmático en los códigos, actitudes y practicas. Un "testing case" del influjo que estos cambios pueden ejercer en la capacidad de ajuste y "reciclaje" institucional es precisamente la incipiente feminización del servicio militar en los pequeños estados caribeños.

Si asumimos como un hecho cierto el influjo de los diferenciales biológicos y físicos atribuibles al carácter genérico de ciertos oficios, Vg. el servicio militar, en tanto que impedimentos y limitaciones en la dinámica de distribución de responsabilidades, reconocimientos y ascensos, podría esperarse que en sociedades como las caribeñas, donde el énfasis en la seguridad interna minimiza los riesgos involucrados en la guerra o la confrontación bélica, al menos las mujeres tendrían mayores oportunidades de inclusión, reconocimiento y promoción. De la misma manera que escenarios donde la conflagración asume un perfil mas bien técnicamente sofisticado (Vg. la guerra del Golfo Pérsico) en cierta medida posibilitan una mayor horizontalidad en el manejo de las decisiones, relativizando el perfil tradicionalmente jerárquico de la institución castrense y promoviendo una mayor participación de mujeres con un saber altamente especializado.

Sin embargo, una mirada mas detenida al tipo y la calidad de la incorporación femenina interpela la tesis de igualdad de oportunidades ocupacionales para las mujeres en el servicio militar. Como es posible constatar para el caso de los ejércitos del Caribe, el tratamiento mas bien desigual subyacente en los roles y misiones tradicionales, constituye una tendencia aún más marcada en la medida en que las fuerzas de seguridad se orientan mas hacia la seguridad interna que a la defensa.

¹¹ Sebesta, Lorenza "Women and legitimation of use of force" en Addis, Elisabetta op. Cit. p. 41

¹² op. Cit. p. 42

Cuadro No. 1 Obstáculos al ingreso femenino a las FF.AA. y Estrategias de Enfrentamiento

Áreas de Problemas/Obstáculos	Estrategias
1) Políticas inadecuadas/leyes orgánicas/roles y regulaciones	1) Revisión de las leyes orgánicas, políticas actuales, y roles y regulaciones existentes.
2) Falta de programas de educación para superiores, líderes femeninas existentes, y futuras generaciones	2) Desarrollar estrategia y plan de entrenamiento educacional que incluya un liderazgo relevante, entrenamiento técnico y profesional para liderazgo superior femenino y para la "nueva generación".
3) Falta de programas de integración/plan/oposición a las movilidades ascendentes.	3) Desarrollar un plan de integración que motive a las líderes superiores femeninas y la "nueva generación" a ingresar a las academias.
4) Falta de fuerza/mujer a niveles superiores de liderazgo en tomas de decisiones	4) Demandar representación femenina en la toma de decisiones
5) Falta de alojamientos físicos (infraestructura)	5) Desarrollar un programa de cuidado para asistir a las mujeres con sus hijos.
6) Falta de Aceptación Areas cerradas/ Falta de Integración	6) Desarrollar programas educacionales para hombres en posiciones de toma de decisiones
7) Sistema de cupo en plazas	7) Establecer un grupo del país caribeño igual que el Comité Asesor de la Mujer en el Servicio del Departamento de Defensa de los Estados Unidos, (DACOWITS)
8) Falta de políticas contra hostigamiento sexual	8) Desarrollar estrategias para abrir más campo en la carrera militar para las mujeres
9) Pobres esfuerzos de reclutamientos/Falta de programas reclutamiento	9) Desarrollar un camino más definido en la carrera militar de la mujer
10) Pobre estrategia de retención/Falta de políticas para la mujer con los niños, mujeres que quieren tener hijos, y madres solteras.	10) Mejorar las infraestructuras para alojar las mujeres
11) Falta de instalaciones para el cuidado de los niños	11) Ofrecer incentivos más altos para retener a las mujeres bien calificadas
12) Falta de programas de retención y políticas para mantener a las mujeres calificadas.	12) Colocar a la mujer en posiciones que sean entrenadas y calificadas para hacer.
13) Falta de acceso a trabajos de armas de combate	13) Desarrollar una sonada estrategia de reclutamiento para atraer más mujeres a las Fuerzas Armadas.
14) Doble estándares para los hombres y las mujeres	
15) Falta de unidad entre mujer a mujer en los asuntos de avances militares.	
16) Falta de oportunidades de trabajo	

Fuente: Memorandum 'Primera Conferencia Anual Regional de las Mujeres en las Fuerzas Armadas de Centroamérica y el Caribe', Republica Dominicana, 15 enero, 2001¹³

¹³ Esta conferencia de mujeres militares pertenecientes a las fuerzas armadas de países caribeños y centroamericanos fue una iniciativa desarrollada en el 2001 por el Departamento de Defensa, USMAAG, (Grupo Consultivo de Asistencia Militar de los EE.UU.) en la República Dominicana. A la misma asistieron representantes de la República Dominicana y otros 13 países, incluyendo los Estados Unidos. Estuvieron reunidos por tres días para hablar sobre las mujeres en asuntos militares a todo lo largo de la región. Cada uno de los siguientes países enviaron dos representantes a la conferencia: Antigua, Bahamas, Barbados, Costa Rica, Dominica, El Salvador, Honduras, Jamaica, Nicaragua, St. Kitts, St. Vincent, Trinidad, y los Estados Unidos. Los países que fueron invitados y no participaron fueron: Guatemala,

La experiencia dominicana

La diversificación genérica al interno de las FF.AA. y el creciente reposicionamiento de la mujer en el seno de su estructura verticalista, a la par con la Asunción de sus roles cambiantes, ha sido comúnmente considerado reflejo y a la vez desencadenante de cambios sociales y culturales por los que han transitado las naciones. Estos cambios con frecuencia son entendidos como resultado de procesos mas integrales de institucionalización y modernización de instancias representativas y corporativas, como es el caso que nos ocupa, los organismos castrenses (Goldman, 1978; Howes, Ruth H. Y Michael R. Stevenson, 1993)¹⁴.

En esta vena, es posible corroborar las dinámicas transformadoras por las que ha transitado la sociedad dominicana en las ultimas tres décadas, respecto a la conjunción de nuevos y viejos patrones de relacionamiento social y de distribución de poderes. En términos generales, las mujeres dominicanas ciertamente han logrado interpelar códigos culturales y esquemas tradicionales de incorporación desde los diferentes estratos de clase desde donde provienen. El liderazgo femenino es evidente en el ámbito empresarial, político y social¹⁵. Sin embargo, este despliegue no necesariamente da cuenta de procesos de liberalización significativos en términos corporativos. De hecho, llama la atención el hecho de que las dos instituciones donde se registra mayor resistencia a ceder espacios a las mujeres han sido precisamente los partidos políticos y las

Grenada, Haití y Panamá. La delegación de los Estados Unidos fue liderada por la Encargada del Comité Asesor de la Mujer en el Servicio del Departamento de Defensa (DACOWITS) y dos de sus miembros del comité. La delegación de los Estados Unidos también incluyó un Coronel del Ejército del Fuerte Huachuca, AZ, un Capitán de Fragata de la Marina de Roosevelt Roads, Puerto Rico, un Capitán de Fragata y un Capitán de Corbeta del Cuartel General del Servicio de Guardacostas en Washington, D.C. y un Mayor de la Fuerza Aérea de la Oficina del Agregado de Defensa (DAO), en Managua, Nicaragua. La segunda conferencia de este tipo fue celebrada recientemente en la ciudad de Panama.

De acuerdo con el relatoria de la conferencia, la misma "abrigó la esperanza de revisar los desafíos y éxitos históricos de la mujer en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos en conjunción con las experiencias de la mujer en las fuerzas armadas de las naciones participantes en espera de traducir estas experiencias y lecciones aprendidas en mas estrategias exitosas para mover hacia adelante la integración de la mujer en el desarrollo de las naciones de Centroamérica y el Caribe. A través de unas series de presentaciones, grupos de enfoques y paneles de discusiones, la conferencia trató de traer al primer plano los desafíos claves y las lecciones aprendidas por las mujeres en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, esperando presentar a las Fuerzas de Seguridad de la región de Centroamérica y el Caribe, programas y recomendaciones de programas generales, sobre como mejorar la integración de la mujer en las fuerzas de seguridad. El objetivo primario fue aumentar las capacidades de las Fuerzas de Defensa de Centroamérica y el Caribe, para desarrollar programas efectivos para la integración y desarrollo constructivo de la mujer en las fuerzas de seguridad nacional". Informe del secretario de la conferencia, República Dominicana, 2002

¹⁴ "The impact of women's use of military force" en Howes, Ruth and Michael R. Stevenson ed., Women and the use of military force: London, Lynne Rienner Publishers, 1993 p. 207.

¹⁵ Las dos asociaciones de empresarios más importantes: la Asociación de Hombres y Mujeres de Empresas y la Asociación de Jóvenes empresarios, estan lideradas por mujeres. A nivel microempresario, las mujeres constituyen mas del 50% de los propietarios en esta rama. Similarmente, pese a la aún relativamente baja participación de mujeres en el Congreso Nacional, los dos últimos períodos electivos de la Cámara Baja han sido precididos por una mujer. Finalmente, la vice-presidencia de la República es asumida por una mujer con un considerable bagaje politico y partidario.

estructuras militares¹⁶. Contrario a lo que podría suponerse, esta resistencia no expresa necesariamente los valores del resto de los ciudadanos dominicanos, quienes en el ámbito de la política expresaron sus visiones a través de sondeos realizados en los períodos postelectorales del 1997 y 2001, donde abogaron por una participación política femenina más igualitaria y determinante, proponiendo que el 30% de las candidaturas de los partidos fuesen de mujeres (un 86% y 83% respectivamente). De la misma manera se expresó el 85% y 86% para los respectivos períodos, demandando que la mujer participase más en política, porque, de acuerdo con el 56.2% y el 62.5% de la población entrevistada, "La mujer tiene igual o mayor capacidad que el hombre para gobernar"¹⁷.

En el ámbito militar, el ingreso de mujeres por primera vez en la historia de las FF.AA. dominicanas tuvo lugar a mediados de los 70s¹⁸. Entonces las escasas mujeres que se enlistaron fueron reclutadas bajo la categoría de asimiladas¹⁹.

¹⁶ Por contradictorio que parezca, si se asume que los partidos políticos son por definición la instancia de representación más pluralista, tradicionalmente el liderazgo político dominicano ha sido esencialmente masculino. Debido a la tenaz presión de años por parte del movimiento feminista en la República Dominicana, y pese a muchos retrocesos, finalmente se logró aplicar la política de acción afirmativa, estableciendo una cuota de representación que obliga al sistema de partidos a incorporar mujeres en por lo menos un 33% de las posiciones elegibles. Fruto de ello, existen ahora más mujeres congresistas, gobernadoras y regidoras. En el ámbito de la seguridad, contrastantemente, la institución policial ha sido más abierta y mejor preparada organizativamente para incorporar mujeres que en el caso de las FF.AA.

¹⁷ Encuesta, "¿Hacia dónde va la democracia Dominicana?" 1994-2001

¹⁸ Siendo más precisa, en los cuarteles se dio inicio al ingreso después del 1961. Para el año 1966 habían aproximadamente unas 20 mujeres realizando labores de secretarías y cocineras, en las mismas condiciones que las asimiladas. En el año 1970 el Jefe de Estado Mayor consideró que las mujeres que trabajaban en las oficinas "distrían a los oficiales", razón por la cual el grupo fue cancelado en su totalidad, para ser ingresadas más tarde, en el año 1975, como profesoras de inglés en las instituciones educativas tanto en el Ejército como en la Fuerza Aérea. Esta situación se mantuvo hasta inicio de los 80s con la llegada al poder del Partido Revolucionario Dominicano. Durante el gobierno del Dr. Salvador Jorge Blanco se implementó un ingreso masivo de mujeres formando un batallón con aproximadamente 300 mujeres con rango de Raso bajo el mando de una profesional, la Doctora Mariela Bobadilla, quien ostentaba el rango de Capitán. A este personal se les impartía instrucción militar en las instalaciones de la sede de la Secretaría de las FF.AA. los sábados de cada semana, consistente principalmente en marcha y formación para desfiles. Desde entonces se comenzó a utilizar el uniforme militar de combate (ropa de camuflaje). A la llegada del gobierno del Dr. Joaquín Balaguer en el 1986, fue eliminado el batallón de mujeres pero parte de este personal permaneció realizando labores auxiliares pero ya con rango militar. Eso dio como resultado que empezaron a obtener ascensos. Más tarde, a comienzo de los 90s se inició el ingreso de jóvenes, principalmente las hijas y familiares de oficiales activos, con fines de proporcionar una ayuda económica adicional. El caso más ilustrativo fue el protagonizado por el entonces Jefe de Estado Mayor de la Fuerza Aérea, Mayor General Juan B. Rojas Tabar, quien inició el ingreso masivo de las esposas de los oficiales y alistados como una medida de aumentar los ingresos económicos en los hogares. Estas mujeres no tenían la necesidad de asistir a los cuarteles a desempeñar función alguna, esta acción fue imitada en las demás instituciones militares y paulatinamente fueron adquiriendo rangos de cabo, sargento e incluso, por antigüedad en el servicio, de Teniente. En otros casos se produjeron ingresos de profesionales del derecho, psicología, ingeniería, etc. con el rango de oficiales, (Teniente, Capitán y Mayores). Este proceso continuó en las subsiguientes administraciones gubernamentales. En el año 2001, con el Partido Revolucionario Dominicano nuevamente en el poder, se dio inicio al ingreso de unas 15 mujeres a la Academia Militar Batalla de las Carreras como cadetes. Cuatro de estas fueron ascendidas a teniente en el año 2002 sin terminar la carrera profesional. En ese mismo año de 2002, el Presidente de la República, se cuestionaba que en el país no habían Generales femeninas y procedió a llevar a ese rango una mujer con el rango de Coronel de cada una de las instituciones pero se dio el caso de que la Marina de Guerra solo tenía mujeres con el rango de Teniente Coronel no obstante fue llevada a General. Sin embargo, esta acción refleja más

En el año 1981 se crea el Cuerpo Médico Femenino, incorporándose el primer grupo de oficiales compuesto por cuatro mujeres: dos provenientes del Ejército, una de la Marina de Guerra y una de la Fuerza Aérea, bajo los rangos de Teniente y Capitán. A todo lo largo de este trayecto de más de dos décadas, las mujeres oficiales han realizado esencialmente funciones profesionales y pese al hecho de en algunos casos ocupar al día de hoy rangos de General de Brigada, ninguna de las incunventes posee funciones de mando. Ninguna mujer ocupa posición direccional alguna, pese a cumplir con los requisitos que dichos puestos demandan. Ninguna mujer dirige un batallón o brigada, y en su mayoría están confinadas a las posiciones de auxiliares. Tampoco parecen existir en el mediano plazo, las condiciones institucionales o la disposición por parte del liderazgo militar y político masculino para posicionar a las mujeres en cargos direccionales²⁰.

En virtud de esta situación y como señaláramos al inicio, se colige que la tendencial incorporación de mujeres a las filas castrenses en la experiencia dominicana no necesariamente ha respondido a procesos de democratización, entendidos éstos en el sentido de plena ciudadanía²¹, como tampoco necesariamente de modernización institucional. Mas bien ello ha podido deberse más a iniciativas de búsqueda de legitimidad que a procesos de cambios estructurales²², corroborándose así la observación de Elisabetta Addis, en el sentido de que, “la iniciativa de abrir las fuerzas armadas a las mujeres ha ayudado a reestablecer la legitimidad de las FF.AA. que en muchos países durante la década de los 70s había entrado en crisis de consenso público”. Obviamente, esta apertura ha estado contrapunteada con los inconvenientes que el servicio militar femenino ha impuesto en términos de ajustes estructurales psicológicos y organizacionales indeseables.²³

En un contexto tal, la permanencia de esquemas autoritarios, prebendalistas e informales en el tejido institucional en gran medida afecta a la población femenina más que a cualquier sector al interno de las FF.AA.

una tendencia al "tokenismo", es decir, al uso de la mujer como un símbolo de inclusividad, que un rasgo de institucionalidad. Aspectos de esta narrativa surgieron de la entrevista con el Mayor General (Retirado) José E. Noble Espejo.

¹⁹ De acuerdo con la actual Ley Orgánica de las FF.AA., se considera *asimilados militares* "todo personal de clase civil que, amparado por un nombramiento del Poder Ejecutivo y en virtud de una profesión, arte u oficio, presta servicio o trabaja en las Fuerzas Armadas o en una de sus dependencias, donde se requieran sus servicios, con los derechos, deberes y exenciones con respecto de los militares en servicio activo, excepto de las sanciones disciplinarias y privativas de libertad, que serán sustituidas por multas" Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas de la República Dominicana, Art. 33. Sometida al Senado de la República el 5 de Junio del 2002. p. 6

²⁰ Así nos lo fue declarado por una Oficial de alto rango de las FF.AA.

²¹ De hecho, quizás hace más sentido hablar de ciudadanía restringida, en la medida en que, si bien la modalidad de inserción como asimiladas les ha permitido preservar sus derechos ciudadanos civiles, entre ellos el derecho al voto, no han podido sin embargo superar los códigos discriminatorios y el efecto que éstos han tenido en su desarrollo profesional como militares y a niveles gerenciales.

²² Lo dicho no niega sin embargo su eventual impacto en ambas dimensiones, especialmente en lo que respecta a efectivamente abrir espacios de participación que han estado tradicionalmente cerrados a las mujeres, así como a ampliar la capacidad de la institución castrense de introducir innovaciones.

²³ Addis, Elisabetta et. al, *Women soldiers: Images and realities*, New York: St. Martin Press, 1994 p. xiii

En un período de 30 años, las condiciones de profesionalización militar femenina han registrado avances en ciertos aspectos. Algunas oficiales superiores consideran que se ha avanzado al darle a la mujer los rangos que le corresponden por antigüedad en el servicio, más que por su formación militar. De acuerdo con una oficial con más de 25 años de servicio:

"En la actualidad las mujeres pueden entrar a la academia militar y en algunos casos han podido realizar cursos de Estado Mayor para oficiales superiores. Estos cursos están dirigidos a entrenar físicamente y preparar estratégicamente a los individuos que eventualmente asumirán posiciones de mando. Sin embargo, en el caso de las mujeres que han sido beneficiadas con tales cursos, de ahí a permitirles asumir posiciones direccionales es otra historia"²⁴.

En la opinión de varias oficiales que ostentan altas posiciones, "...en las FF.AA. actuales hay un trato mas igualitario en el sentido en que se respeta el rango"²⁵. Sin embargo, estas mujeres podrían estar ejerciendo funciones de Jefes de Estado Mayor en la dirección de hospitales militares, academias e instituciones de entrenamiento. Mientras algunos Oficiales hombres entrevistados alegaron la imposibilidad de que una mujer dirigiera una academia militar "por no existir por el momento mujeres con formación y capacidades militares suficientes para educar a otras", las propias mujeres consideraron "complicado" la posibilidad de que una mujer terminase comandando un batallón de entrenamiento para fuerzas de combate u operaciones especiales".²⁶

Sin embargo, esta condición no es óbice para desincentivar el ingreso, siendo que, pese al clima relativamente desfavorable, la actitud de las mujeres a engrosar las filas es mas bien positiva. En la visión de las que aspiran a continuar escalando en la carrera militar, "Es ahora justamente cuando por primera vez tenemos en nuestras instituciones armadas cadetes del sexo femenino, un elevadísimo numero de damas en el Servicio Militar Voluntario, así como también la primera mujer piloto militar de helicóptero en el Ejército Nacional"²⁷

Es cierto que una nueva generación de mujeres oficiales emerge fundamentalmente de dos iniciativas de reciente factura: la instauración del Servicio Militar Voluntario, que empuja a jóvenes de ambos sexos a ingresar "en igualdad de condiciones", y en segundo lugar, la conformación de un batallón de mujeres que por primera vez en la historia castrense dominicana, hacen carrera militar²⁸.

²⁴ Entrevista realizada a una General de Brigada, 7/10/2003

²⁵ Ibid.

²⁶ De hecho, las propias entrevistadas desconocían incluso si habían condiciones adecuadas de alojamiento en los campos de entrenamiento en las montañas para que mujeres se entrenaran en ejercicios especializados.

²⁷ Raso Jeannette Dominguez, conductora del programa *Ejército y Sociedad*, "Mujer o soldado?", Guarnición, órgano informativo del Ejército Nacional, República Dominicana, año VI, # 31, enero-marzo 2002.

²⁸ En enero 2002 la Academia Militar de las Fuerzas Armadas "Batalla de las Carreras" incorporo 50 "señoritas cadetes", como son identificadas en la institución para indicar que deben ser solteras y sin hijos,

El SMV surgió como una iniciativa de la Secretaria de Estado de las FF.AA. en medio de una fuerte presión social por reformar los cuerpos castrenses, haciéndolos mas transparentes en cuanto a la política de gastos e inversiones en defensa y su relacionamiento con el resto de la sociedad dominicana. Al propio tiempo, ambos son el fruto de cierta presión sentida al interno de estos aparatos, por adaptarse a los procesos de cambio y a las demandas de modernización institucional, acercando la reconversión de las fuerzas al nuevo tipo de amenazas, enfoque éste que tiende a enfatizar mas en la seguridad interna y en el perfil policial que en las funciones tradicionalmente externas y de defensa asumidas por las instituciones castrenses en América Latina y parte del Caribe. Algunos han visto en ambas medidas un beneficio en la precomposición de unas relaciones cívico-militares mas equilibradas. Para otros, la cuestión eleva al primer plano una preocupación no menos legítima, en el sentido del mayor énfasis que parece descansar en la subcultura militar al enfatizarse en la construcción de un orden social específico, como paliativo a la falta de alternativas educativas y de recreación de una población joven y doblemente marginada por su condición de género, que busca espacios de realización e incorporación social.

Limitantes en el servicio militar femenino:

No cabe dudas que para los estándares de una sociedad altamente jerarquizada, si bien mas cohesionada socialmente que otras pequeñas naciones de la región²⁹, pero esencialmente patriarcal, sustentada en una cultura mesoginísta y abusiva que tolera la violencia y la discriminación contra la mujer³⁰, con un fuerte legado autoritario y

conjuntamente con 150 hombres. De acuerdo con el actual director del Instituto de Estudios Estratégicos, otras 15 mujeres recibieron un adiestramiento especial intensivo y fueron ascendidas a segundos tenientes para convertirse en entrenadoras. En cuanto al Servicio Militar Voluntario, su efímera existencia data apenas del año 2002. A través de este programa ingresaron jóvenes de la vida civil, permaneciendo internados por tres meses en el Batallón de Entrenamiento 'San Isidro', donde recibían el ciclo de entrenamiento básico del soldado y al finalizar regresaban a sus hogares. Algunas de estas jóvenes eran ingresadas como raso y eran puestas a hacer servicio ordinario de centinela durante el día en el edificio que ocupa la Secretaria de las Fuerzas Armadas y la Jefatura de Estado Mayor del Ejército Nacional. Este programa fue clausurado en Julio del 2003 por falta de presupuesto.

²⁹ David Graner por ejemplo, define a la sociedad guyanense como altamente pluralista, en el sentido de la diversidad racial y étnica que define el tejido social y las estructuras políticas que la sostienen. Graner, David, "Convention and convenience: a preliminary study of women soldiers in the Anglophone Caribbean with special reference to the Women's Army Corps of the Guyana Defense Force and the search for professional identity, 1967-2002", paper presentado en la conferencia *Research and Education in Defense and Security Studies*, REDES 2002. Brasilia: Center for Hemispheric Studies, August 7-10, 2002. De la misma manera, que en Trinidad-Tobago, la cuestión no sólo racial y étnica, sino también religiosa, define los demás aspectos de la composición social, económica y política de ese pequeño Estado caribeño (al respecto, recomendamos ver varios de los trabajos de Anthony Maingot).

³⁰ De acuerdo con la Secretaría de la Mujer, un órgano oficial, durante los cinco años que siguieron a la aprobación de la ley 24-97, que penaliza los abusos contra la mujer, adolescentes y niñas y establece un marco legal para su protección, se registraron 450 asesinatos de mujeres (1,000 en una década) en manos de maridos, ex maridos, novios o concubinos. Las cifras en ascenso resultan solamente soslayadas por el volumen aún mayor de mujeres maltratadas, violadas y abusadas que presentaron querrelas ante las instancias pertinentes (solamente una de estas instancias recibió un total de 4,543 denuncias en un año).

centralizador como en el caso de Dominicana, el hecho de que algunas mujeres hayan logrado entrar a un coto cerrado como lo es la institución militar, puede en si mismo considerarse un signo de cambio, sino de "progreso" para la condición de la mujer, visto especialmente en términos ocupacionales. La perpetración sin embargo de patrones discriminatorios, sexistas y excluyentes dentro de la estructura organizacional matiza dramáticamente ese avance relativo.

Queda aun mucho camino por andar:

Hasta 1996, las denominadas oficiales auxiliares³¹, no pasaban del rango de Coroneles. Debido a la falta de institucionalidad que da espacio al manejo de relaciones primarias, favores personales, y tráfico de influencias como mecanismos de ascenso, era entonces posible que oficiales de comando entraran en la línea de carrera militar. "Antes se podía pasar de auxiliar a comando si, siendo auxiliar se entraba con una carrera universitaria. 'Me cambie para la línea', era una expresión habitual, nos relata una Teniente Coronel de la Fuerza Aérea³². Siete años mas tarde, la profesionalización femenina al interno de la carrera militar sigue aun una trayectoria zigzagueante, especialmente en lo concerniente a las prácticas de reclutamiento, evaluación, desempeño e integración. Si bien podría decirse que mujeres profesionales son consideradas como un valor agregado con su ingreso al cuerpo, no menos cierto es que ésto no cambia su condición de "relativa deprivación" (Goldman, 1978) en cuanto a expectativas que pudiesen tener respecto a roles que pudiesen realizar al interno de la institución. Se trata de un rejuego de asimilación funcional, dentro del cual, las mujeres no pierden pero tampoco ganan mucho.

Política de Ascensos:

Tres años es el límite de tiempo que un oficial superior puede permanecer sin ser ascendido, según lo consigna la Ley Orgánica de las FF.AA. En el caso de los alistados, el margen de espera es de 4 a 5 años y subalternos son 4 años. Sin embargo, en "la guardia" se aprende pronto que la discriminación es una moneda de dos caras, que bien puede perjudicar o favorecer en lo individual pero termina afectando negativamente al

Una cantidad importante de estos casos tienen lugar en los hogares de militares, policías y funcionarios responsables de velar por el orden y garantizar la vida de los ciudadanos y ciudadanas dominicanos/as.

³¹ De acuerdo con el artículo 30 de la Ley Orgánica "son oficiales de Servicios Auxiliares los miembros del Clero y aquellos que, acreditados por un título universitario, prestan los servicios de su profesión en las Fuerzas Armadas. Esta clasificación impide el ejercicio de comando de unidades de combate (subrayado nuestro) y no podrán ser destinados a ocupaciones y misiones extrañas a su profesión.

³² Algunos lo consideran una ventaja, especialmente para el personal de Servicios Auxiliares, dado que la Ley Orgánica de las FF.AA autorizan su ingreso con el rango de Oficial. (2do. Teniente). En el pasado se usó la modalidad de ingresar como Raso mientras eran estudiantes y al graduarse exigían ser ascendidas a oficial. Supuestamente ahora ya está bloqueado ese paso y para entrar a comando se requiere tomar cursos de infantería", según relata una oficial. Sin embargo, en la práctica, esta modalidad informal esta vigente aún para favorecer a individuos, y se han dado casos donde civiles pasan a ocupar cargos administrativos de dirección en las instituciones castrenses y en el ejercicio de sus funciones son "ascendidos" por el Ejecutivo al rango de Coroneles.

colectivo. "En las FF.AA. es mas fácil escalar quien no reta...muchos llegan por favores y relaciones"³³. En este contexto, la política de ascenso funciona como un recurso de sanción y con no poca frecuencia, de castigo. Así, es posible documentar casos dentro del reducido numero de las actuales oficiales de alto rango que siguieron el patrón de esta oficial: de la categoría de Capitán al rango de Mayor, tomo cuatro años, luego 22 años para pasar de Teniente Coronel a Coronel. Finalmente, pasaron 8 años para transitar de Coronel a General de Brigada, su posición actual. Otras sin embargo, según una oficial entrevistada, "tuvieron mejor suerte, y en un lapso de tres anos como Teniente Coronel, fueron ascendidas al rango de Coronel y luego al de General".

Este fenómeno de superposición de una doctrina no escrita, informal no es privativa sin embargo, del ramo femenino, sino que intercepta toda la institución. En palabras de un ex jefe del Estado Mayor del Ejército Nacional:

"En República Dominicana existen todas las leyes y reglamentos para que esta nación y sus instituciones sean organizadas y funcionales, pero no existe fuerza material para evitar que los superiores impongan su voluntad personal y usen su capricho personal como doctrina de mando en las unidades y con sus subordinados. De hecho, existe una máxima de la doctrina ágrafa que dice "cada comandante tiene su librito y lo que dice el librito es lo que hay que hacer no lo que dicen los reglamentos ni las leyes"³⁴.

En la misma vena, este oficial reconoce que:

"Los ascensos del personal femenino han seguido un proceso irregular, puesto que no obedecen a un esquema institucional, dado que la gran mayoría de las mujeres de las Fuerzas Armadas no desempeñan actividades propiamente militar sino que están trabajando fuera de las instituciones y dependiendo de la amistad que tengan con los superiores o el grado de familiaridad, ya sea esposa, "querida", sobrina, hermana etc. reciben ascensos con el objetivo de mejorar sus ingresos, no por la función que desempeñan"³⁵.

Composición de la Fuerza:

El total de mujeres que constituyen el personal femenino de las FF.AA. asciende en la actualidad a 6,445, ubicadas en su mayoría en el Ejército Nacional. Esta cifra representa aproximadamente entre el 10 y el 12% del total de la fuerza activa de las Fuerzas Armadas³⁶. Su ingreso a cualquiera de las ramas que componen la fuerza puede

³³ Entrevista a una Teniente Coronel FF.AA. dominicana, Junio/2003

³⁴ Entrevista al Mayor General (R) José E. Noble Espejo, 31 de julio, 2003

³⁵ Entrevista al Mayor General (R) Noble Espejo.

³⁶ Oficialmente no existe una reserva militar estrictamente formal en las FF.AA. dominicanas. Sin embargo, la arraigada tendencia a reincorporar oficiales retirados en diferentes gestiones gubernamentales, en adición a la recién implementada iniciativa del Servicio Militar Voluntario podría en cierta medida considerarse como una reserva

darse de dos maneras, como Oficiales y/o Alistados³⁷ o como Profesionales y/o Asimilados³⁸. El grueso de los efectivos activos caen dentro de esta última categoría. Tal y como lo ilustra la composición del personal femenino en el Ejército, de un total de 2,865 oficiales en el 2003, solo un poco más de la mitad, es decir, 1,719 son oficiales de línea, mientras que el resto son considerados profesionales asimilados: médicos, ingenieros, licenciados y técnicos (ver cuadro No. 2). Sin embargo, aun dentro de los oficiales de línea, es totalmente factible que oficiales y alistados no ejerzan comando en unidades de combate, es decir, es su prerrogativa el dar órdenes a subordinados, pero no deben ejercer el mando sobre las unidades³⁹. De esta manera se explica cómo las mujeres se encuentran en una situación muy peculiar en la cual, pese al hecho de ocupar cargos y rangos de jerarquía, no están facultadas para ejercer autoridad de mando⁴⁰.

³⁷ Las categorías vigentes son: Oficiales de Comando; Oficiales especialistas; Oficiales de Servicios Auxiliares; Cadetes y Guardiamarinas. En el caso de los Alistados, éstos pueden ser: de Comando y Especialistas. El artículo 28 de la Ley Orgánica establece que son Oficiales de Comando "los que por haber recibido el entrenamiento requerido, están dentro de la institución en la que prestan servicio, capacitados para ejercer el mando por lo menos de una unidad de combate correspondiente a su grado".

³⁸ La estructura funciona de la siguiente manera: El personal de *línea*, de *Comando* o de *Combate* es el que ha recibido un entrenamiento para esos fines. *Los asimilados* son personal civil que trabaja en diferentes lugares de las Fuerzas Armadas y tienen los privilegios propios de un militar pero no reciben el rango, que constituye la delegación de la autoridad en los diferentes niveles de mando. *Los especialistas* son los militares que trabajan en las diferentes especialidades que hay dentro de las FFAA pero no tienen una acreditación universitaria (oficinistas, mecánicos, barberos etc.). Los de *Servicios Auxiliares* son los militares que teniendo una acreditación universitaria para prestar servicios auxiliares dentro de las FFAA como médicos, abogados, ingenieros, no se les autoriza sin embargo, el ejercicio de Comando de unidades de combate (infantería, artillería y blindado), o lo que es lo mismo, pueden dar órdenes a un subordinado pero no deben ejercer el mando sobre las unidades. La mayoría de las actuales oficiales de alto rango lo son de *Servicios Auxiliares*. pero no son profesionales de las Armas, no son militares de profesión. Entrevista con el Mayor General Noble Espejo, julio, 2003

³⁹ Teóricamente, una unidad es un conjunto de hombres y mujeres con una misión específica, fundamentalmente de combate, tales como pelotón, compañía, batería, batallón escuadrón, brigada y jefatura

⁴⁰ Así lo establece el artículo 29, que los distingue de los primeros, por el hecho de estar impedidos de ejercer el comando de unidades de combate y no pueden ser destinados a ocupaciones y misiones extrañas a su profesión.

Depto. Estadística, E.N.

PERSONAL FEMENINO POR RANGO SEGUN PROFESION, EJERCITO NACIONAL, 15/5/2003.

PROFESION	RANGO																
	GENERAL DE BRIG.	CORONEL	TTE CORONEL	MAYOR	CAPITAN	1ER TTE	2DO TTE	CADETE	SGTO MAYOR	SARGENTO A Y C	SARGENTO	CABO	MUSICO	RASO	CONSCRIPTO	ASIMILADO	
TOTAL	2865	2	13	13	31	60	123	292	37	87	7	459	578	34	1037	6	88
DE LINEA	1719	1	2	2	9	16	129	37	22	7	315	435		689	6	49	
MEDICO	0																
MED. GENERAL	170	1	6	4	8	18	46	47		7	16	7		6		4	
MED. CIRUJANO	2																2
MED. PSIQUIATRA	1		1														
MED. PSICOLOGO	3				1	2											
MED. NEUMOLOGO	1			1													
MED. PEDIATRA	7	1	1	1	4												
MED. GASTROENTEROLOGO	1																1
MED. OFTARMOLOGO	2	1			1												
MED. ENDOCRINOLOGO	2	2															
MED. ODONTOLOGO	99	1	3	9	17	13	35		3	8	6			1		3	
MED. ODONTOPEDIATRA	1																1
MED. ANESTESIOLOGO	4				2	2											
MED. GINECO OBSTETRA	7			2	1	2											2
MED. PATOLOGO	2			2													
MED. EPIDEMIOLOGO	3			1		1											1
MED. INTERNISTA	3		1	1													1
MED. LABORATORISTA	1			1													
MED. FARMACEUTICO	1			1													
DIETISTA	2																2
MED. VETERINARIO	1						1										
CUERPO MEDICO	165							5	5	38	41			75		1	
INGENIERO	0																
ING. CIVIL	5							3	2								
ING. AGRONOMO	4					3	1										
ING. EN SISTEMA	7					1	2		2					1		1	
ING. ARQUITECTO	2						2										
ING. INDUSTRIAL	1											1					
LICENCIADO	0																
LIC. EN ADM. HOTELERA	2						2										
LIC. EN INFORMATICA	21					1	7		9	3				1			
LIC. EN ENFERMERIA	8						1			2	3			2			
LIC. EN PSICOLOGIA	31				2	3	12			5	2			3		4	
LIC. EN BIOANALISIS	14			2	1	8	2			1							
LIC. EN MERCADEO	5						4			1							
LIC. EN CONTADURIA	1									1							
LIC. EN CONTABILIDAD	37		1	1	1	11	10		2	4	4			2		1	
LIC. EN FARMACIA	1						1										
LIC. EN ADMINISTRACION	5						4										
ABOGADO	49	1			1	12	19		8	3	5						
ASIST. A RELACIONES PUB.	1																1
PROFESOR	4													3		1	

Depto. Estadística, E.N.

PROFESION	TOTAL	GENERAL DE BRIG	CORONEL	TTE CORONEL	MAYOR	CAPTAN	1ER TTE	2DO TTE	CADETE	SGTO MAYOR	SARGENTO A Y C	SARGENTO	CABO	MUSICO	RASO	CONSCRIPTO	ASIMILADO
TECNICO																	
PROFESOR DE INGLES	1		1														
AUXILIAR DE ENFERMERIA	16												2		11		3
TEC. EN PROC. DE DATOS	54				1			2		3		9	11		28		
TECNICO EN INFORMATICA	3												3				
TECNICO	12						1	2		1			1		7		
TECNICO EN REDACCION Y CORRECCION DE DOCUMENTOS	1																1
TECNICO EN VACUNACION	1														1		
MECANOGRAFA	19												9		10		
DIGITADORA	17														17		
OFICINISTA	5									5							
ELECTRICISTA	1														1		
TECNICO EN PLANTAS Y BOMBAS	1																1
ENCARGADA DE COMEDOR	1																1
COCINERO	148									18		48	32		50		
CAMARERA	2														2		
SASTRE	1														1		
CATEQUISTA	1														1		
BARBERO	2														2		
CHOFER	2												1		1		
ALBAÑIL	1														1		
CHEQUEADORA	4														4		
INSTRUCTORA DE PIMPON	1														1		
AVSEC	8														8		
HONORIFICO	1														1		
LOCUTOR	3												1		2		
ESTUDIANTE	120											5	14		99		2
IMPRESION	0																
MOLDISTA	2																2
MUSICA	0																
BANDA DE MUSICA	8						1	1							6		
1RA. CLASE	2												2				
2DA. CLASE	7												7				
3RA. CLASE	25												25				
CANTANTE	1														1		

Fuente: Base de Datos, Centro de Cómputos, E.N.

Desde la perspectiva del rango, la estructura estrictamente piramidal -con una base ancha y estrechándose desde la mitad hacia los puestos más altos- se manifiesta en la desproporcional relación de apenas 4 generales y 13 Coroneles para el total de esa población. El cuadro No.3 muestra la distribución de oficiales de acuerdo con el rango y cargo que ocupan en cada una de las fuerzas.

Cuadro No.3 Personal femenino en las instituciones de las Fuerzas Armadas, año 2000

RANGO	E.N.		MDG		FAD		TOTAL
	COMANDO	AUX	COMANDO	AUX	COMANDO	AUX	
GENERAL/CONTRALM.	0	2	0	1	0	1	4
CORONEL /CAP. NAVIO	1	12	0	2	0	1	16
TTE. CORONEL/TTE.N	2	11	0	4	1	2	20
MAYOR/CAPITAN CORB	2	28	1	10	0	16	57
CAPITAN/TTE. NAVIO	9	50	2	20	2	38	151
PRIMER TTE. ALMIRANTE FRAGATA	16	106	11	21	2	42	198
2DO.TT/ A.F.	128	163	50	18	19	45	423
CADETES	36	0	1	0	24	0	61
ALISTADOS	2112	0	1076	0	789	0	3977
ASIMILADOS	193	0	33	0	1242	0	1468
SUBTOTAL	2499	372	1174	76	2079	145	
TOTAL	2871		1250		2224		6445

Fuente: estadísticas FF.AA.

Acoso Sexual:

La literatura especializada en la profesionalización militar femenina reconoce la relevancia de los temas relacionados a la sexualidad, y su impacto en el tejido institucional y en el ámbito corporativo. La persistencia de fenómenos como el acoso sexual tienden a "culpar a la victima", al constituirse en uno de los impedimentos a diversificar, promocionar y acomodar mujeres en una estructura que tiende a ser cada vez mas andrógena. El hecho de que con no poca frecuencia salgan a la luz pública denuncias de oficiales de la Fuerza Aérea, naval o terrestre norteamericana, acosadas sexualmente, indica que se trata de un problema mas común de lo que se piensa, en la medida en que transgrede la normativa de los ejércitos y fuerzas militares tanto de países desarrollados como de las pequeñas naciones insulares. La diferencia entre los primeros y las segundas no es tanto el asunto de con qué frecuencia se manifiesta, sino de qué hace la institución y la sociedad para contrarrestarlo (acciones sancionadoras) y, tan importante como eso, evitarlo (acciones y mecanismos preventivos).

Las fuerzas de seguridad caribeñas no cuentan con instancias tales como el Defense Advisory Committee on Women in the Services (DACOWITS), de larga data en la tradición institucional militar estadounidense. Pocos países, siendo Guyana una excepción⁴¹, poseen una legislación que prevenga aunque sea de manera tangencial el abuso sexual contra su propia membresía femenina, mucho menos aun que regule y

⁴¹ De acuerdo con David Granger, el Estado guyanés legisló a partir de los 90s sobre los derechos de igualdad (the Equal Rights Act -ERA-, de 1990) y de prevención de la discriminación (Prevention of Discrimination Act -PDA- de 1997). Granger, David, "Convention and convenience...", Brasilia: CHDS, 2002

sancione el comportamiento inapropiado de un personal que supuestamente esta regido y por lo mismo, debería estar cumpliendo con los dispositivos disciplinarios que impone la doctrina militar. Lo contrario ha sido mas bien la norma, en un sistema de deificación de la mujer como objeto emblemático (tokenismo), con predominio de relaciones informales y dinámicas prebendalistas que atentan contra la institucionalidad, lo sexual con no poca frecuencia también resulta ser un recurso de negociación. No siendo la excepción, en la República Dominicana, como es de esperarse, la respuesta institucional resulta ser mas bien convencional⁴². El predominio de visiones estereotipadas dificulta aún más el tratamiento serio de la cuestión: ante la potencial amenaza a que se generen conductas inadecuadas e impropias, la respuesta mas común ha sido privar a las mujeres de coexistir en el espacio que tradicionalmente ha sido de dominio masculino, lejos de entenderse como un componente intrínseco al esquema mismo de desigualdad que priva a las mujeres de alcanzar espacios como profesionales

Cuadro No. 4 Políticas relacionadas con el servicio militar femenino

POLITICAS FORMALES E INFORMALES	PAISES	
	R. Dom.	Guyana
Legislación que prohíbe discriminación de genero	<i>No</i>	<i>Si</i>
Se aplica la legislación dentro de las FF.AA.	<i>No</i>	<i>No</i>
Legislación sobre exclusión de combate	<i>Si</i>	<i>Si</i>
Predominio de políticas informales (no respeto escalafón, favoritismo, trafico de influencias, "enllavismo")	<i>Si</i>	<i>Mas o menos</i>
Iniciativas que facilitan ingreso y permanencia de mujeres:		
-Servicio Militar Voluntario	<i>Si</i>	<i>Si</i>
-Misiones de Paz	<i>Si</i>	<i>Si</i>
-Ajustes de estándares para entrenamiento	<i>No</i>	<i>Mas o menos</i>
-Academias y cuerpos especializados de capacitación para mujeres, por mujeres	<i>Si</i>	<i>Si</i>
-Condiciones de infraestructura física favorables para mujeres	<i>No</i>	<i>Si</i>
-Políticas de embarazo	<i>Precarias</i>	<i>No inf.</i>
-Condiciones de retiro	<i>Precarias</i>	<i>No inf.</i>
Expectativas favorables de incremento de las mujeres	No tan favorables	Favorables

Fuente: Elaborado por Lilian Bobea en base a entrevistas y levantamiento de información documental, 2003

⁴² La política no escrita es que las cadetes que son embarazadas por algun oficial son expulsadas de la institucion. En el caso de las Alistadas, no pueden decirlo o corren el mismo riesgo de expulsion. Un caso conocido, de los múltiples que no salen a la luz pública, se produjo a finales del 2002, cuando una de las cadetes quedo embarazada de un influyente General del Ejército Nacional, quien en ese momento ostentaba una posición de direccion de un importante instituto militar. Es cierto que este caso fue investigado y el citado General fue relevado del cargo y más tarde pensionado. Sin embargo, seis meses mas tarde, en junio del 2003, fue reintegrado nuevamente a la institucion.

A manera de conclusión

La cuestión de la incorporación femenina en la esfera militar, sus preceptos, lógicas y dinámicas de incorporación, promoción, generación de políticas formales e informales de inclusión y exclusión, interseca varios ámbitos conflictivos relacionados en términos nada tangenciales con la legitimidad de los liderazgos políticos y militares en las pequeñas naciones del Caribe.

1ro.) Por un lado, como bien lo ilustra el caso dominicano, hace relevante la cuestión de la integridad de un Estado que en términos formales se rige bajo los preceptos democráticos pero que a niveles pragmáticos muestra dificultades para ejercer una proclividad inclusiva, participativa, transparente en todas las esferas, y particularmente extensible a la institución más jerárquica, verticalista y con menos arraigo democrático como las Fuerzas Armadas.

2do.) Por otro lado, pone en evidencia la necesidad de replantear un sistema de seguridad que se perciba capaz de articular políticas de defensa en un espacio complejo, problematizado social, étnica y genéricamente, y en cuyo contexto, las amenazas se definen más hacia lo interno, como en el caso de los pequeños Estados caribeños.

3ro.) Finalmente, interpela la legitimidad de un liderazgo político y militar que tiende a perpetuar relaciones opresivas, excluyentes y segregacionistas, que atentan contra la integridad institucional y la gobernabilidad democrática.

En cada uno de estos tres escenarios, es posible resituarse el papel de la mujer en los procesos de reconversión institucional y de reforma cultural. Sin embargo, esta propuesta supone lidiar con varios nudos:

Primeramente, convertir la supuesta visibilidad que ofrece en el imaginario femenino la falsa noción de inclusividad, mejor conocida como "tokenismo" en una real, cualificada y extensiva participación e incorporación.

En segundo lugar, aun resuelta esta dimensión, dejaría abierta la interrogante de cuál es la función que cumplen las fuerzas de seguridad en el marco de una gobernabilidad democratizante. Por solo mencionar un aspecto crucial, la proclividad de los ejércitos de la región a volcarse hacia adentro para asumir tareas no tradicionales y de carácter policial, relacionadas a la seguridad interna, ofrece ciertamente una oportunidad a las mujeres para involucrarlas en una expansión de sus roles. Sin embargo, abre serias cuestionantes sobre lo que ello implicaría tanto para la naturaleza misma de las FF.AA. como para la función policial, cuya orientación es esencialmente civil, por no mencionar los costos sociales y económicos de un renovado militarismo⁴³.

⁴³ De hecho, la experiencia de reorganización agotada por las instituciones policiales de la región, incluyendo la Policía Nacional Dominicana, resulta en cierta medida paradigmática. En la República Dominicana, hasta el 1974 existían mujeres desempeñándose en actividades auxiliares, pero ya para el año de 1974 al 1978 ingresaron tres jóvenes para ser enviadas a la escuela de carabineros a Chile para capacitarse en actividades propiamente policiales. Dos de éstas permanecieron en la institución policial hasta el año de 1983. En los años 80 se conformó el cuerpo femenino de la Policía Nacional, ingresando

Por ultimo, la cuestión de la inclusión/exclusión de mujeres en el ámbito militar toca un asunto crucial ya levantado por otros especialistas, la necesidad de desarrollar políticas democráticas de defensa, concepto este que abarca los asuntos de las relaciones cívico-miliares en una reconceptualización mas integral de la seguridad⁴⁴.

Solamente encarando esta realidad de manera no tanto descriptiva, sino prescriptivamente y a la vez comprometida con el cambio, podrán las militares dominicanas superar su membresía bifurcada y ejercer una ciudadanía mas plena, en lugar de reprimirla y constantemente diferirla, deshaciéndola... como el manto de Penélope.

Fuente:

Ponencia preparada para el VI Seminario sobre Investigación y Educación en Estudios de Seguridad y Defensa (REDES 2003), CHDS, Santiago de Chile, 27 al 30 de octubre de 2003

con regularidad todos los años un promedio de 50 jóvenes, las cuales recibían un entrenamiento completo para ejercer funciones puramente policiales. Estas jóvenes ingresaban con el rango de Raso. Las mismas fueron asignadas a todos los departamentos de la Policía Nacional incluyendo el patrullaje ordinario. En esa institución inclusive existe una asociación con articulaciones internacionales, las cuales realizan un seminario anual en distintos países para evaluar el trabajo que hacen las mujeres en la institución. En el año 2001 le correspondió al país ser el anfitrión del III Encuentro de Mujeres Policías de Alto Rango de Centro América y el Caribe. En ese evento, oficiales de distintos rangos, reconocieron que "la falta de oportunidades para la capacitación, para ocupar cargos de dirección y para desempeñarse en funciones operativas, encabezan la lista de las desigualdades de que son objeto las mujeres policías". De acuerdo con la Subcomisionada General de la Policía Nacional de Nicaragua, Eva Sacasa Gurdíán, "Observamos que la mujer policía repetía su rol en la sociedad, ocupando los cargos administrativos y de servicios. La Policía de Nicaragua tuvo en los 80s su "jefa", la ex guerrillera Doris Tiguerino. Desde esa gestión, cuyo consejo estaba integrado por varones, no se establecieron políticas para favorecer la permanencia de ese 35% de ex guerrilleras fundadoras de la policía nicaraguense". Uno de los primeros obstáculos en la lucha por lograr la igualdad ha sido llenar las cuotas. Según Sacasa, "Nos habíamos planteado 50% en los cursos de ingreso", tras seis años de trabajar la cuestión de género al interno de la fuerza, la Policía Nicaraguense cuenta con 1,520 mujeres, lo cual representa el 24% de la fuerza, la mas alta proporción de mujeres policías en América Central". Declaraciones al periódico Listín Diario, 30/sept./2001. Otras experiencias no menos paradigmáticas en los casos de Honduras, Panamá, El Salvador, Guatemala, Costa Rica, Belice y la propia República Dominicana dan cuenta de un proceso complejo de contestación de órdenes tradicionales. La representación femenina en la Policía Nacional Dominicana continúa siendo exigua, apenas de un 8% (unas 2,000 mujeres en relación a 26,000) y todavía se evidencia limitado el margen de movilidad de las mujeres, siendo que para el año 2002 solamente existía una General de Brigada, siete Coroneles y 22 Mayores. Sin embargo, las mujeres policías están mirando cada vez a la impostergable diversificación de sus roles. En palabras de la General Daysi Liriano, "Se debe tener confianza en la mujer dentro de la institución y darle cargos de decisión y responsabilidad, porque hasta ahora todas las designaciones que se han hecho como comandantes de departamento a mujeres, han realizado el trabajo y muchas veces mejor que los hombres, como directoras de transportación, subcomandantes del departamento de ingeniería y hay departamentos como el Servicio Secreto en los que hay mujeres, pero muy pocas". Declaraciones al periódico Hoy, República Dominicana, 6/marzo/2001.

⁴⁴ Al respecto, Rud Diamint ha insistido en la necesidad de trabajar la planificación y conducción de la defensa como Política de Estado. Diamint, Rut, *Democracia y seguridad en America Latina*. Argentina: Nuevohacer, Universidad Torcuato Di Tella, 2001