

Mujer, Fuerza Armadas y Misiones de Paz Región Andina

Loreta Tellería Escobar¹

1. **Introducción**
2. **Mujer y Fuerzas Armadas**
3. **Características y complejidades de la Región Andina: Crisis político-social y equidad de género**

Quiebres institucionales continuos y violencia

Equidad de género

El complejo diagrama del control civil militar

4. **La mujer en las Fuerzas Armadas de la Región Andina: el debate entre incorporación e inclusión**

Marco normativo

La presencia femenina en porcentajes

Desarrollo de marcos institucionales

Opinión pública: entre el anonimato y la noticia

5. **Mujer y Operaciones de Mantenimiento de Paz**
6. **Conclusiones: La inclusión como política pública**
7. **Bibliografía**



¹ Cientista político y Magíster en Estudios Sociales y Políticos Latinoamericanos. Directora del Observatorio de Democracia y Seguridad. La Paz-Bolivia

1. Introducción

El presente documento fue elaborado para ser presentado en el Seminario Internacional *“La mujer en las Fuerzas Armadas de América Latina y el Caribe: una aproximación de género a las misiones de paz”*². El objetivo es brindar un panorama, que sea lo más cercano posible, acerca de la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y las Misiones de Paz en los países que conforman la región andina: Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

A partir del impulso que el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas dio a la participación de las mujeres en todos los ámbitos de mantenimiento y construcción de la paz el año 2000, y de la creciente participación femenina en las Operaciones de Mantenimiento de Paz en el mundo, se considero importante analizar la situación de las mujeres militares en la región. Para esto, en una primera instancia el documento esboza el actual escenario mundial de la participación de mujeres en las Fuerzas Armadas, sus causas y características, tomando como objeto de estudio a los países de la OTAN, con el propósito de tener un contexto de comparación objetivo. Luego, se describen las características y complejidades de la Región Andina desde el punto de vista político y social y especialmente de equidad de género, para luego explorar de manera específica la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas de los países andinos. En este último punto, se toca el debate entre incorporación o inclusión, a partir de la observación de variables como son: existencia de marcos normativos, políticas institucionales en el tema de ingreso, ascensos y promoción de habilidades, así como la construcción de una opinión pública al respecto.

Teniendo en cuenta las escasas fuentes de información accesibles, se trato de hacer una primera aproximación a los porcentajes de participación femenina en la región. Sin embargo, es necesario reflexionar que cualquier estudio sobre el tema debe incorporar instrumentos cualitativos, que más allá de las cifras reflejen las expectativas, deseos y obstáculos que tienen las mujeres en los países andinos, al ingresar en la vida militar.

Como siguiente punto se aborda la participación de las mujeres en las Operaciones de Mantenimiento de Paz, en países como Bolivia, Perú y Ecuador, donde se muestran porcentajes de participación mínimas, enmarcado en un escenario de cooperación predominantemente masculino, esto a pesar de los mandatos expedidos por Naciones Unidas.

Para finalizar, las conclusiones se orientan a impulsar un verdadero proceso de incorporación femenina en las Fuerzas Armadas y las Misiones de Paz, a partir del diseño de una política pública que incorpore aspectos ausentes hasta el momento, como ser voluntad política, capacidad de gestión institucional, transparencia y sobre todo amplia participación de los sectores involucrados.

² Guatemala, 11 y 12 de marzo de 2008

2. Mujer y Fuerzas Armadas

Durante los últimos años, los procesos de modernización institucional han ido acompañados de la generación de políticas públicas diseñadas con una amplia participación social. En el campo de las Fuerzas Armadas, si bien las políticas públicas mantienen características peculiares³, el tema de equidad de género se corresponde con un proceso de modernización institucional, que sólo en el mejor de los casos es producto de la democratización del sector de la defensa.

Actualmente, existe una directa correspondencia entre modernización de las Fuerzas Armadas e inclusión del debate sobre equidad de género. Uno de los análisis más importantes sobre el tema fue realizado por Charles C. Moskos y su concepto de "Fuerzas Armadas posmodernas". Moskos indica que luego de la Guerra Fría, se dio una evolución importante desde el tradicional modelo de "ejército moderno" hacia el "ejército posmoderno"⁴. El primero vinculado al Estado-Nación, con preeminencia de intereses geopolíticos, una cultura corporativa basada en el orden y la obediencia y un sistema de reclutamiento formalmente establecido (servicio militar obligatorio); mientras que el segundo, identificado con un ejército de pautas flexibles, reclutamiento voluntario (en algunos casos multinacional), formador de recursos humanos profesionales, con roles más diversos y de mayor inclusión social. Desde esta perspectiva, la presencia de las mujeres en la esfera militar, se considera uno de los indicadores principales para hablar de la organización militar posmoderna tras el final de la Guerra Fría⁵.

Los principales ejemplos de este tipo de ejércitos se concentran en los países de la OTAN. Son ejércitos que responden a Ministerios de Defensa institucionalizados, plena y exclusivamente profesionales, con capacidad tecnológica significativa, creciente presencia en distintas partes del mundo bajo un esquema de seguridad cooperativa y humana, y donde se han dado pasos importantes a la incorporación de la mujer, que incluye cambios relevantes en número, entrenamiento e igualdad de condiciones con sus compañeros varones.

La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas genera puntos de vista contrapuestos. Si bien este proceso se da en un ámbito nacional e internacional caracterizado por nuevas dinámicas y estructuras entre los países, aún lo militar se justifica con la concepción de defensa y soberanía, lo que de alguna forma complejiza el debate de la incorporación de las mujeres, teniendo en cuenta los roles tradicionalmente atribuidos a los sexos. Este es el argumento que utiliza Van Creveld, que plantea que "la feminización de las FFAA occidentales no es una prueba del progreso de la emancipación de la mujer, sino que en parte es síntoma y en parte causa de la decadencia de esas fuerzas. En igualdad de circunstancias, cuanto menores y menos importantes son las

³ De acuerdo a Martínez Nogueira, las políticas públicas se caracterizan por ser "sucesiones de eventos, con deliberaciones múltiples, negociaciones a distintos niveles y en diferentes ámbitos y con consecuencias efectivas inciertas". El autor cuestiona la capacidad de las Fuerzas Armadas para trabajar con este tipo de políticas, teniendo en cuenta la necesidad de certeza y misiones claras e inequívocas que la cultura militar exige para todas sus formas de accionar. MARTINEZ Nogueira, Roberto (2004), Un sector público olvidado: la política de defensa. Institucionalidad y capacidades gubernamentales. Revista CLAD Reforma y Democracia. No 28, Caracas.

⁴ MOSKOS C, Moskos, WILLIAM A, John y David R. (comps.) (2000) *The Postmodern Military: Armed Forces After the Cold War*, Oxford University Press, Nueva York.

⁵ HOMBRADES, Angustias, OLMEDA José A. y DEL VAL Consuelo (2007). *La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas: el caso español y su percepción pública en perspectiva comparada*, Instituto de la Mujer, España.

guerras llevadas a cabo por cualquier fuerza armada, más mujeres tiene; cuantas más mujeres tiene, es menos probable que emprenda guerras de envergadura⁶.

La sola posibilidad de que los países emprendan menos guerras, en más que satisfactorio para reforzar las políticas de incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas. Sin embargo, la realidad es más compleja e implica una serie de adecuaciones. Hoy en día, para hacer la guerra ya no son tan importantes, como en el pasado, las condiciones físicas y sicosociales de los contendores, dando paso al despliegue de ejércitos profesionales, tecnificados y con una forma de desplazamiento altamente efectiva. Si a esto se suma la dimensión humanitaria de los ejércitos, se estaría en frente de nuevas instituciones con nuevas necesidades, dentro las cuales esta presente la inclusión social y de género.

Una mayoría de expertos concuerda en que la incorporación de la mujer en los ejércitos se constituye en una característica de la modernización de las Fuerzas Armadas, sin embargo, las causas de esta incorporación responden a una diversidad de razones, que no precisamente reflejan un proceso de modernización institucional. Las principales causas que explican esta incorporación son tres:

- **Primera:** Causas que responden a intereses netamente militares. Producto de las necesidades de modernización y reestructuración de los ámbitos castrenses, como son las reformas de educación, entrenamiento, equipamiento y roles, dentro las cuáles se abre el debate de cambios institucionales a favor de la integración de género⁷.
- **Segunda:** Causas estrictamente instrumentales, que no son producto de una reforma institucional integral, sino que responden a factores aislados. Al respecto, Mady Segal argumenta que los principales factores que han propiciado el ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas, han estado vinculados con la estructura organizativa de la institución militar y con las políticas de acceso a la misma. De acuerdo a la realidad de los países europeos, la eliminación del servicio militar obligatorio derivó en un déficit de personal, lo que de acuerdo a Segal fue la cuestión determinante para explicar la presencia de la mujer en las instituciones militares⁸.
- **Tercera:** Visión multicausal, que refleja un enfoque más amplio. Se parte de la idea de que la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas responde a varias causas, siendo una de las principales el contexto democrático y las exigencias y ajustes que esto implica para las instituciones del Estado. Desde esta perspectiva, el debate de equidad de género no surgiría en los cuarteles sino sería parte del debate público, lo que sumado a factores estrictamente militares

⁶ VAN CREVELD, Martin (2000) *Women in the Military: Gain or Regression?*, en Stuart A. Cohen (comp.), *Democratic Societies and Their Armed Forces. Israel in Comparative Perspective*, Frank Cass, Londres, 2000.

⁷ Sebastián Briones Razeto de FLACSO Chile, señala dos variables relevantes en las Fuerzas Armadas para promover un cambio a favor de la igualdad de género. Ambas pertenecen al sistema militar y son: necesidad relativa del personal como ser cambios demográficos, beneficios de un servicio o carrera militar, etc. y las políticas explícitas a favor de la integración de género. BRIONES Razeto, Sebastian. *Género y FF.AA. en Chile*. Boletín del Programa de Seguridad Ciudadana No2, Abril 2007. Programa de Seguridad y Ciudadanía FLACSO-Chile

⁸ SEGAL, Mady W (1995) "Women's Military Roles Cross-nationally: Past, Present and Future", *Gender and Society*.

convergería en una tendencia de integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas⁹.

Sólo los estudios empíricos pueden determinar las verdaderas razones que propiciaron el ingreso de las mujeres a los cuarteles, lo que sin duda presentarían un abanico de alternativas muy amplio, en todos los países que han iniciado este proceso.

En el caso de España, que actualmente es uno de los países con mayores avances en el tema, el proceso es caracterizado a través de varios factores que son objeto de un análisis detallado, estos son: cambios ocurridos en un período relativamente breve, sin una fuerte demanda social de igualación en el terreno militar, con una baja controversia pública al respecto, y en un contexto de transformación del escenario estratégico internacional y de homogeneización hacia un modelo de FFAA profesionales que en la mayoría de los países de la Alianza Atlántica está implantado o implantándose¹⁰.

El caso español no difiere de la mayoría de los países de la OTAN, y en cierta medida de los países de América Latina, con las distancias que el tema requiere. En todos los casos, la ausencia de debate público, ha dejado pendiente cuestiones medulares a discutir sobre la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas, debate que se ve reflejado en las siguientes preguntas: ¿Cuál es la contribución institucional de las mujeres a las Fuerzas Armadas? Versus ¿Cómo la incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas apoya a la equidad de género?

En el plano normativo y práctico, se han dado varios avances para propiciar la incorporación de las mujeres en temas de seguridad y Fuerzas Armadas, siendo un referente principal el rol que han asumido eventos claves como conferencias, acuerdos regionales, organismos multilaterales y determinados países de forma aislada.

En el campo normativo el paulatino avance sobre el tema queda reflejado en distintos eventos internacionales realizados a partir de la segunda mitad del siglo XX. Tal es el caso de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, y la Cumbre de Beijing que en 1995 destacó la relación entre mantenimiento y construcción de la paz en todos los niveles, con la activa participación de la mujer. En el caso de las Naciones Unidas, ha existido un aporte fundamental, particularmente relacionado con las Operaciones de Mantenimiento de Paz. Los principales documentos sobre el tema son los siguientes¹¹:

- Declaración de Windhoek, de mayo de 2000, en que se reconoce que las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas han evolucionado del mantenimiento de la paz a operaciones multidimensionales de apoyo a la paz, esfuerzo del que se

⁹ Suzeley Kalil con un enfoque más amplio, reconoce tres principales factores que llevan a la integración de las mujeres a las FFAA. Primero la democracia que cada vez exige mayor igualdad de oportunidades para los ciudadanos. Segundo, el cambio en la concepción de las nuevas guerras, avances tecnológicos y administrativos. Y tercero, el factor psicosocial, a consecuencia de la percepción de los agentes sobre la función de los militares, donde incluye el prestigio de la profesión militar y la legitimidad castrense. KALIL Mathias, Suzeley (2005). Las mujeres llegan a los cuarteles

¹⁰ HOMBRADOS, Angustias, OLMEDA José A. y DEL VAL Consuelo (2007). La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas: el caso español y su percepción pública en perspectiva comparada, Instituto de la Mujer, España

¹¹ REIN, Tatiana (2006) Transversalización de la perspectiva de género en las Operaciones de Apoyo a La Paz de las Naciones Unidas. Estudios Internacionales

han visto excluidas las mujeres, así como la dimensión de género. Señala además que los principios de equidad e igualdad de género deben estar presentes en las operaciones de mantenimiento de la paz, asegurando la participación de hombres y mujeres, como partícipes y beneficiarios en pie de igualdad en todos los aspectos relacionados con el proceso de paz: (mantenimiento, reconciliación y consolidación de la paz) en pro de una estabilidad política en que hombres y mujeres participen por igual en el desarrollo político, económico y social de sus países. (Naciones Unidas, Asamblea General, Consejo de Seguridad, Declaración de Windhoek, mayo de 2000. A/55/138-S/2000/693).

- Plan de Acción de Namibia, de mayo de 2000, que señala que hombres y mujeres deben tener igual acceso a las zonas de conflicto, en todos los niveles y etapas del proceso y participar en igualdad de condiciones. Las mujeres deben participar en las negociaciones para la cesación del fuego o la concertación de acuerdos de paz. En la zona de misión, deben impartirse cursos de género que comprenda un código de conducta, aspectos culturales, históricos y normas sociales del país receptor. Por último, establece que se deben emplear todos los medios posibles para generar conciencia en la opinión pública acerca de la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en las operaciones de apoyo a la paz.
- La Resolución 1325 permite vislumbrar las posibilidades que existen para las mujeres en las operaciones de paz. En primer lugar, mayor participación en los puestos de toma de decisión, en instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, gestión y solución de los conflictos. Segundo, mayor participación en los niveles de adopción de decisiones en materia de solución de conflictos y procesos de paz, o en misiones de buenos oficios en nombre del Secretario General, para lo cual se requiere que los Estados propongan nombres de candidatas. En general, incorporación en las operaciones de paz en el terreno, como observadores militares, policía civil y personal dedicado a los derechos humanos y tareas humanitarias, así como en la adopción de medidas de mantenimiento y consolidación de la paz (Naciones Unidas, Asamblea General, Consejo de Seguridad, Plan de Acción de Namibia, mayo de 2000, A/55/138-S/2000/693).

A partir de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU, se dio importantes avances en el ámbito de capacitación en temas de género. El primer proceso de evaluación del periodo 2005-2007 sobre la resolución, muestra los siguientes avances en Operaciones de Mantenimiento de Paz: formulación de políticas e instrumentos operacionales, incorporación de personal especializado de 18 misiones de mantenimiento de paz, 11 con asesores de género de dedicación exclusiva¹², 7 con coordinadores en materia de género. Sin embargo, pese a los avances logrados, en el mismo proceso de evaluación se propuso en el futuro realizar acciones más específicas en la participación de mujeres en procesos de toma de decisiones.

¹² Los asesores en cuestiones relacionadas con el género promueven, facilitan y supervisan la inclusión de las perspectivas de género en las operaciones de mantenimiento de la paz. Imparten capacitación en sensibilización sobre el género a todo el personal civil de las Naciones Unidas, así como al personal militar y de policía como parte del curso de orientación de las misiones. Colaboran con todos los componentes de las misiones para asegurar que las cuestiones y los intereses relacionados con el género se aborden en las actividades de sus unidades.

Desde el punto de vista práctico, los países que más prontamente incorporaron a las mujeres en las Fuerzas Armadas corresponden a países desarrollados, como podemos observar en la Tabla No1:

TABLA No 1
El proceso de admisión de las mujeres en las FFAA de los países de la OTAN

País	Año de admisión legal	Algunos puestos	Todos los puestos
EEUU	1948	1973	1993
Canadá	1951	1968	1989
Francia	1972	1973	1985
Reino Unido	1949	1991	1992
República Checa c.	1980 c.	1980	1984
Países Bajos	1979	1979	1981
Bélgica	1975	1977	1981
Portugal	1992	—	—
Hungría	1996	1996	1996
España	1988	1988	1998
Alemania	1975	1975	—
Italia	1999	2000	—

Fuente: Committee on Women in the Nato Forces, *Year-in-Review 2001*, OTAN, Bruselas, 2001.

De acuerdo a los datos, existe una gran variación en el número de años de incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas en los países de la OTAN, algunos de ellos abren sus puertas en el periodo pos Segunda Guerra Mundial, como es el caso de Estados Unidos (1948), Canadá (1951) y el Reino Unido (1949), los demás varían en sus inicios entre los años setenta, ochenta y los menos en los noventa. Sin embargo, a pesar que existe una apertura variable a las mujeres en todos ellos, la gran mayoría derogó las restricciones de las mujeres para acceder a todos los puestos en las décadas de los ochenta y noventa.

TABLA No 2
La presencia de las mujeres en países de la OTAN seleccionados, 2001-2006

País	2001	%	2003	%	2004	%	2005	%	2006	%
Alemania	5.263	2,8	8.392	4,4	10.030	5,2	11.300	6,0	12.350	6,5
Canadá	6.558	11,4	6.992	11,7	7.420	12,3	7.785	12,6	7.945	12,8
España	6.462	5,8	11.905	10,0	12.444	10,5	12.641	10,7	15.722	13,5
EEUU	198.452	14,0	370.786	15,0	372.230	15,0	333.916	15,5	277.622	10,5
U.K.	16.623	8,1	17.870	8,6	18.336	8,8	18.270	9,0	17.820	9,1
Francia	27.516	8,5	38.441	11,2	44.829	12,8	47.617	13,0	48.816	13,3
Portugal	2.875	6,6	2.894	8,4	2.988	8,4	3.816	10,3	4.399	12,0

Fuente: Committee on Women in the Nato Forces, *Yearly National Reports* y elaboración propia.

Dentro un ejercicio de comparación de la presencia de las mujeres en las FFAA en los países de la OTAN, podemos observar que España es el país que el año 2006 tenía el mayor porcentaje de participación femenina en sus Fuerzas Armadas con 13,5%, seguido de Francia con 13,3% y de Canadá con 12,8%. No obstante, es preciso mencionar que no es todos estos países existe una presencia irrestricta de opciones para las mujeres dentro

la vida militar, lo que se ha llamado una aguda infrarrepresentación femenina, que presenta algunos rasgos comunes entre los países¹³:

- La presencia femenina sobre el total de fuerzas es limitada, aunque ha manifestado una evolución creciente, excepto en Estados Unidos.
- Existe una especial representación de mujeres en las estructuras de personal complementarias, es decir, en los Cuerpos Comunes de las FFAA, frente a los puestos de combate.
- Los niveles jerárquicos superiores adolecen de una profunda infrarrepresentación femenina.

A pesar de que los porcentajes de participación femenina en las Fuerzas Armadas, no alcanzan en el mejor de los casos al 15%, se puede evaluar esta participación, desde un punto de vista positivo, a partir de dos variables observadas en el proceso de inclusión adoptado por algunos países:

:

a) Valoración de cualidades femeninas

Las nuevas necesidades de personal en las Fuerzas Armadas, sumado a procesos de modernización institucional y la inminencia de un contexto internacional que demanda nuevas estrategias de defensa, requiere de recursos humanos que posean determinadas cualidades. En el caso de las mujeres, varios ejércitos (entre ellos Canadá y España) han reconocido sus diferentes habilidades y destrezas, y han adoptado una valoración positiva del enfoque de género. Las cualidades que más resaltan del personal femenino son¹⁴:

- Elevado nivel de organización
- Sensibilidad social
- Distanciamiento de estructuras jerárquicas y protocolares
- Inspiradoras de confianza frente a personas del mismo sexo
- Flexibilidad
- Capacidad intuitiva

Estas cualidades han sido principalmente reconocidas en el marco de las operaciones de mantenimiento de paz, tal es el caso del desempeño femenino en Timor Oriental, Bosnia, Kosovo, Sierra Leona y Congo. Allí figuran elementos como la incorporación de perspectivas de género en el proceso de desarme, la desmovilización y reintegración de refugiados y personas desplazadas, incluyendo ex combatientes; y la facilitación de la participación de las mujeres en las reformas electorales y de la administración civil, así como en temas sociales y de salud, como la lucha contra la expansión del virus del sida. Esto, en reconocimiento de que las mujeres no sólo son susceptibles de ser protegidas, sino pueden ser también combatientes, prisioneras, diplomáticas o negociadoras, entre otros roles¹⁵.

La mujer en Operaciones de Paz, en su dimensión militar, ha realizado un gran aporte al combinar su papel de soldado con la de trabajadora social, una combinación difícil si consideramos que son soldados entrenados para la guerra quienes son mandados a mantener la paz¹⁶. A menudo, el trabajo de los hombres en estas misiones suelen

¹³ Idem

¹⁴ Esto sumado a capacidades intelectuales y profesionales homogéneas entre ambos sexos

¹⁵ INFANTE Caffi, María Teresa. La Mujer en las Operaciones de Paz

¹⁶ MARTINEZ, Claudia. La Mujer en Operaciones de Paz (2002) REDES, Brasil

desplegarse dentro ámbitos cargados de violencia y miedo. Teniendo en cuenta que las contradicciones entre un operador de paz y un soldado tradicional son muy grandes y profundas, la incorporación de nuevas habilidades es imprescindible para adaptarse a los nuevos requerimientos. Es precisamente el reconocimiento de esta realidad por parte de las Fuerzas Armadas, lo que ha impulsado en varios países la incorporación de mujeres en sus filas.

b) Adecuación del Marco institucional

Paralelamente al reconocimiento de las cualidades femeninas y la necesidad de un enfoque de género, varios Ministerios de Defensa han propiciado un proceso de reconfiguración de sus marcos institucionales sobre el tema. Algunos han optado por la creación de centros que incentiven, apoyen y controlen la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, y que funcionen dentro la propia institución bajo un esquema multidisciplinario, tal es el caso del Observatorio de la Mujer creado en España.

También se han adoptado medidas que facilitan la incorporación, permanencia e integración de las mujeres a la Fuerzas Armadas, sin que esto signifique la desvirtuación de procesos de ascensos y profesionalización, que deben ser parte de un reglamento único entre todos los aspirantes, caso de Canadá.

Todos los procesos exitosos de incorporación han incluido marcos normativos tendientes a eliminar la discriminación de género, adaptados a las circunstancias e idiosincrasia de los países correspondientes. Se han establecido claros regímenes disciplinarios para adecuar el marco conceptual relacionado con el acoso y la violencia de carácter sexual. Finalmente, se ha dado la construcción de infraestructura y espacio adecuado para una mejor incorporación de las mujeres, junto con una política clara de ascensos y destinos.

3. Características y complejidades de la Región Andina: crisis político-social y equidad de género

La región andina es una de las regiones de mayor complejidad social y política en el continente, esto puede ser explicado a partir de razones históricas, políticas e institucionales, que influyen directa o indirectamente en el proceso de democratización y modernización de las instituciones estatales, entre ellas las que se ocupan de la seguridad y defensa del Estado, como son las Fuerzas Armadas. Si a esto se suma un contexto en el cual las mujeres no han podido conseguir una verdadera igualdad de oportunidades en los ámbitos de desarrollo político y social, se cuenta con un escenario en el cual la inclusión plena de las mujeres a las Fuerzas Armadas sigue siendo un tema complejo y delicado.

3.1 Quiebres institucionales continuos y violencia

Una de las particularidades de la región andina es estar signada por continuos procesos de inestabilidad política y social. Ya sea durante la vida republicana, como durante los últimos diez años, la región ha estado caracterizada por constantes crisis políticas que han dado lugar a quiebres institucionales continuos, signados por el uso de la violencia y en algunos casos, como el Colombiano, creando conflictos internos de carácter armado, con peculiares características.

En el ámbito político, el siglo XX ha sido un siglo convulsionado para los países de la región andina en cuanto se refiere a golpes de estado y gobiernos militares, a excepción de Colombia que presenta características distintas.

Tabla No 3
Periodos bajo gobiernos militares. Región Andina

País	Periodos bajo gobiernos de militares siglo XX	Total de años diferentes bajo gobiernos militares siglo XX
Bolivia	1930-1932, 1936-1946, 1951-1952, 1964-1966, 1969-1980, 1980-1982	33
Colombia	1953-1957	5
Ecuador	1911, 1935, 1937-1938, 1947, 1963-1966, 1972-1979, 2000	18
Perú	1914-1915, 1930-1039, 1948-1956, 1962-1963, 1968-1980	36
Venezuela	1935-1959	25

Fuente: Reporte del Sector Seguridad en América Latina y el Caribe FLACSO Chile, 2007

Como se puede ver en la Tabla No 3, países como Bolivia, Perú, Venezuela y Ecuador sufrieron entre 36 y 18 años de gobiernos militares no democráticos durante el siglo XX, lo que implica un proceso de quiebre institucional que en gran medida puede explicar los resabios de crisis y conflictividad social y política una vez conquistada la democracia.

Esta tendencia se repite si se observa las crisis político institucionales de la región a partir de la segunda mitad de la década de los noventa, donde otra vez países como Bolivia, Perú, Ecuador y Venezuela presentan quiebres políticos importantes, como se observa en la Tabla No 4:

TABLA No 4
Crisis político-institucional en América Latina (1995-2005)
Destitución y renuncias de presidentes

País	Años de destitución y renuncia de presidentes
Bolivia	2003, 2005
Ecuador	1997, 2000, 2005
Perú	2000
Venezuela	2002

Fuente: Rojas Aravena, Francisco. Ingovernabilidad: Estados colapsados, una amenaza en ciernes, En: Seguridad en América Latina. Nuevos Problemas y Conceptos Nueva Sociedad 198, Julio-Agosto 2005. Caracas

La crisis de los partidos políticos, junto con el crecimiento de la pobreza e inequidad y un contexto social caracterizado por la violencia urbana y la exclusión, dieron lugar a graves revueltas sociales que terminaron en países como Bolivia, Ecuador y en menor medida

Perú con la salida de presidentes constitucionalmente elegidos, y el consiguiente llamado a elecciones adelantadas.

Países como Venezuela afianzados en un gran excedente petrolero, aún viven en constantes tensiones internas producto de deudas sociales y políticas irresueltas, lo mismo sucede con Bolivia y Ecuador cuyos problemas de exclusión social y pobreza promueven graves crisis de conflictividad.

El caso colombiano es un caso particular, que no responde a las constantes crisis institucionales de sus países vecinos, pero que cuenta con un problema de gran envergadura al tener un conflicto armado dentro su territorio, que lo signa de violencia y factor de riesgo regional.

A lo anterior, se suma las distintas tendencias políticas y económicas entre los países. Por un lado Colombia y Perú cuyos gobiernos mantienen relaciones estratégicas con Estados Unidos dentro un marco de libre mercado y democracia liberal; y por otro lado países como Ecuador, Venezuela y Bolivia que muestran tendencias en contra de las políticas neoliberales propugnadas por Estados Unidos y plantean cambios rotundos hacia un esquema de carácter social.

Si a esto se suma los problemas comunes de pobreza, exclusión, narcotráfico¹⁷ inseguridad ciudadana¹⁸, tráfico de armas y desastres naturales, tenemos una región con importantes problemas de carácter no sólo político sino también social y económico, esto último a pesar de contar con uno de los principales productores de petróleo del mundo como es el caso de Venezuela. Paralelamente, es importante mencionar las continuas fricciones entre los gobiernos de Colombia-Venezuela y Colombia-Ecuador por el tema de las fumigaciones de plantaciones de coca, los desplazados por el conflicto interno y los secuestrados, lo que hace que la relación se vuelva más compleja.

3.2 Equidad de género

Respecto al tema de equidad de género, si bien la situación de la mujer latinoamericana ha progresado en los últimos diez años, aún queda mucho por hacer. Esto es lo que afirma el estudio “¿Han Avanzado las Mujeres? Índice de Compromiso Cumplido Latinoamericano” publicado por FLACSO Chile y UNIFEM el 2003.

De acuerdo al estudio “si Latinoamérica mantendría el mismo ritmo de avance 1995-2003, recién en la segunda mitad del siglo XXI se podría lograr la equidad de género”. El documento mide los avances en tres áreas: participación y acceso al poder, autonomía económica y pobreza, y salud de la mujer y derechos sexuales y reproductivos entre 1995 y 2003, incluyendo una evaluación intermedia en el año 2000. Al hacerlo, determinó en cada uno de ellos los desafíos prioritarios en términos de equidad de género.

En los 28 países evaluados, el año 2003 se había alcanzado un 66,4% de la meta de equidad de género. Una mirada país por país, entre los que cuentan con la información necesaria, indica a Chile como el país que tenía la mejor situación, con un porcentaje de

¹⁷ Colombia, Perú y Bolivia con considerados los tres principales países de producción de pasta base en el mundo.

¹⁸ Latinobarometro 2007, www.latinobarometro.org

logro de la situación deseada del 75,2%. Esto es semejante a la situación de Argentina, en el único año de evaluación (2000). Junto con Uruguay, revelaban logros significativos en la reducción de problemas como la educación y los salarios, pero en Uruguay y Chile se mantenía la baja incorporación de las mujeres a la toma de decisiones políticas.

Paraguay y Venezuela, con aproximadamente un tercio de brecha por cubrir, presentaban situaciones disímiles. En Paraguay destacaban los problemas de atención del parto y pobreza, mientras que Venezuela, con avances sostenidos, debía hacer frente a dificultades políticas internas y a las fluctuaciones de su economía.

Bolivia, Ecuador y Perú, entre los países con niveles bajos de logro, tenían deficiencias de sus servicios de salud para las mujeres, especialmente en las áreas rurales e indígenas, además de condiciones generales de pobreza. También en estos países la inestabilidad política interna representaba una seria barrera para mantener los avances impulsados por las mujeres.

En el tema de **participación y acceso al poder**, el estudio indicaba que la situación en Latinoamérica distaba mucho de la equidad sociopolítica entre mujeres y mujeres y hombres, expresada en la paridad en el reparto del poder entre los géneros. El logro de la paridad esperada (50% de representación femenina) alcanzaba en el 2003 a un 24,4%, tomando en cuenta los cargos de Ministras de Estado o Secretarías Ministeriales nacionales y federales, parlamentarios y cargos directivos en el poder local

A nivel de poder legislativo, la mejoría fue evidente en aquellos países que contaban con una ley de cuotas en vigor, subiendo la participación en estos países de un 11 a 18% en promedio.

Respecto a la **autonomía económica y pobreza**¹⁹, desde 1995 a 2003 el estudio afirmaba que se avanzó en un 4,4% en la situación de las mujeres en la región en esta área, lo que sitúa el índice en un 76,3% del logro de la meta esperada de igualdad.

A pesar de su creciente y masivo acceso al mercado de trabajo (un poco menos de la mitad de la población femenina en edad de trabajar participaba en el mercado laboral), las mujeres de la región no había logrado igualar a los hombres en cuanto a ingresos, alcanzando en el mejor de los casos el 87% de los ingresos de los hombres y en el peor, 57% (El Salvador y Guatemala respectivamente).

Finalmente, en el tema de **salud de la mujer y derechos sexuales y reproductivos**, una tendencia generalizada en la región es que no existía información desagregada por sexo, un difícil acceso cuando existe, y una escasa sistematización. Considerando los ritmos de avance anuales, el primer país (de los que hay información) en alcanzar la meta era Paraguay, en siete años. Venezuela y Ecuador demorarían más de 60 años para llegar a la meta.

En resumen, el estudio indicaba que en el 2003 había habido avances en la situación de las mujeres en los diez años que transcurrieron desde la conferencia de Beijing. Los avances se dieron en aquellos temas en que existían amplios consensos y no había

¹⁹ La autonomía económica y pobreza se refiere a las oportunidades de acceso que tienen las mujeres a la educación y la formación para el trabajo, a recursos productivos, al empleo en condiciones adecuadas e ingresos suficientes para llevar una vida digna.

debate público. Aquellos ámbitos cuestionados por sectores influyentes, como las iglesias, habían sido dejados consistentemente atrás en lo que respecta a acciones para su mejoramiento, específicamente en el área de los derechos sexuales y reproductivos y la incorporación de mujeres a las esferas de poder.

Tras cuatro años de esta evaluación, la región andina dista mucho de lo idealmente deseado en el tema de equidad de género, aunque se han dado avances importantes, como se puede observar en la siguiente tabla comparativa:

TABLA No 5
Participación porcentual de mujeres en el ámbito
Político e instituciones de género, 2007

País	Bolivia	Colombia	Ecuador	Perú	Venezuela
Voto Femenino	1954	1954	1929	1955	1945
Ley de cuotas	1997: 30% lista cerrada	1999: 30% Lista cerrada	1997:30% ²⁰ Lista abierta	1997-2001: 25% Lista abierta	1998: 30% Lista abierta
Poder Ejecutivo Ministros	4 ministras de 16 25%	3 ministras de 13 23%	8 ministras de 24 33%	4 ministras de 16 25%	6 ministras de 27 22%
Poder Legislativo	Diputados 17% Senadores 0%	Representantes 11% Senadores 11%	Congresistas 29%	Representantes 27.5%	Representantes 20%
Asamblea constituyente	34,5%		33%		
Instituciones relacionadas	-Viceministerio de asuntos de género, generacionales y familia -Asociación de consejalas de Bolivia	-Consejería presidencial para la equidad de género -Consejos comunitarios de la mujer -Defensoría de la mujer	-Asociación de mujeres municipalistas -Asociación de Consejeras Provinciales de Ecuador	-Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social -Defensoría de la mujer	-Instituto Nacional de la Mujer

Fuente: Elaboración propia

A pesar de que en la actualidad existe participación femenina en los ámbitos del poder político, esta participación en el mejor de los casos llega al 33%, caso de Ecuador y su representación femenina ministerial y en la Asamblea Constituyente. El país que menor representación femenina tiene es Colombia con un 23% en el gabinete ministerial y un 11% de representación en las cámaras de representantes y senadores. Países como Bolivia, Perú y Venezuela tienen una representación ministerial femenina que fluctúa entre el 22 y 25% y una representación en el poder legislativo entre el 17 y 20%, como se muestra en la Tabla No 5.

Respecto al marco legal que apoya la equidad de género, todos los países estudiados garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de ejercicio público. Esta garantía está dada ya sea por la Constitución Política del Estado, - caso Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela- y a través de leyes específicas, - Colombia, Ecuador, Perú, Venezuela y Bolivia-, a las cuáles se suman las que estipulan un

²⁰ Las listas de candidaturas en elecciones pluripersonales deben presentarse con al menos el 30% de mujeres entre los puestos principales y los suplentes, siendo esa participación, de forma alternada y secuencial; y debiendo incrementarse ese porcentaje en un 5% adicional, en cada proceso electoral general, hasta llegar a la igualdad en la representación.

porcentaje mínimo de participación de las mujeres en puestos decisorios de carácter político. Las leyes de cuotas promulgadas en los países del área andina datan de algunos años atrás, desde los cuáles ya se han realizado procesos electorarios en todos los países, sin embargo, en ningún país se ha logrado cubrir los cupos femeninos estipulados, ni aún en el caso de Ecuador que a pesar de ser el país con mayor presencia femenina en sus poderes ejecutivo y legislativo, no cumple con el aumento del 5% en cada periodo electorario y la forma alternada y secuencial, quebrantada reiteradamente en los procesos 2000, 2002, 2004 y 2006.

Paralelamente a las medidas de tipo político, en cada uno de los países del área andina se viene trabajando en planes gubernamentales relacionados directamente con la equidad de género, dirigidos a dar mejores condiciones socioeconómicas a las mujeres. Dado que en estos países la feminización de la pobreza llama la atención de los gobiernos, se han diseñado programas dirigidos a dar capacitación sobre aspectos básicos de desarrollo humano, administración de negocios y manejo del crédito, tal es el caso del programa colombiano denominado “Mujer Cabeza de Familia Microempresaria” y del “Banco de Desarrollo de la Mujer” de Venezuela, que respaldan económicamente a mujeres microempresarias y en condiciones de pobreza que quieren emprender su propio negocio.

Por otro lado, también se han dado en algunos países planes de protección a la mujer en los ámbitos de salud y educación, como son los “Programa de maternidad gratuita y atención a la infancia” implementados por Ecuador y Bolivia, y el “Plan Nacional de Educación” de Perú. Además de las políticas contra la violencia hacia la mujer desarrolladas en todos los países del área.

Pese a las medidas adoptadas, aún falta mucho por hacer en la región en el tema de equidad de género. Cuestiones como igualdad de participación y acceso al poder, autonomía económica y salud, todavía tienen una larga agenda que cumplir y un enorme debate por delante.

3.3 El complejo diagrama del control civil-militar

La debilidad institucional de la región andina mantiene, como una de sus características importantes, un “endeble” sistema de control civil-militar, propio de varios países de Latinoamérica. La región en su conjunto ha experimentado un desgobierno en los ámbitos de defensa y un proceso de modernización y democratización institucional que muy marginalmente ha tocado a las Fuerzas Armadas. Temas como narcotráfico, violencia interna, conflictividad social permanente y desastres naturales, han reconfigurado todo el aparato de seguridad y han puesto en crisis las estructuras tradicionales de la defensa, optando en la mayoría de los países por estrategias coyunturales de adaptación, que no hicieron más que subrayar la crisis de orientación estratégica de los Estados y sus Fuerzas Armadas.

Varios son los aspectos que reflejan el “endeble” sistema de control civil-militar en la región, los más importantes son: **Primero:** a pesar de contar en la actualidad con ministros de defensa civiles en todos los países del área andina²¹, aún se mantienen Ministerios de Defensa con poca capacidad de gestión y planificación. Los cuadros civiles de expertos están ausentes en la mayoría de los ministerios, lo que es causa y efecto del

²¹ Bolivia: Walker San Miguel; Colombia: José Manuel Santos; Venezuela: Raúl Isaías Baduel; Perú: Alan Wagner; Ecuador: Wellington Sandoval

desgobierno político en el tema militar. Esto se refleja en los constantes cambios de los ministros de defensa²², lo que dificulta el establecimiento de políticas de estado en la materia y por lo tanto obstruye cualquier proceso de institucionalización. **Segundo:** Existe un elevado grado de autonomía militar en las Fuerzas Armadas. Temas como planificación presupuestaria, control y evaluación de los gastos militares, -y en algunos casos empresas estatales-, siguen siendo materia estrictamente de decisión militar, aunque formalmente tengan que cumplir procesos de evaluación y control político. El presupuesto de defensa de la región andina respecto al PIB, alcanza en promedio un 2,12%, porcentaje mayor al promedio latinoamericano que es de 1,31%, de esto es preciso mencionar que presupuestos de defensa como el de Colombia ocupa el 7,45% respecto al presupuesto general del Estado, seguido en magnitud por el de Perú que ocupa el 7,13% y Venezuela con el 5,15%, luego vienen países como Bolivia y Ecuador con el 3,3% y 2,5% respectivamente. Todos los presupuestos absorben más del 50% en gastos de personal, lo que dificulta los procesos de modernización institucional, siendo Venezuela el de mayor porcentaje con 75% y Perú el menor con 51%²³. **Tercero:** Falta de capacidad fiscalizadora del poder legislativo. Los parlamentos andinos no cuentan con capacidades humanas e institucionales para tratar los temas de defensa y seguridad, lo que ha llevado a desplazar el tema de la agenda política, siendo retomado solamente en escenarios de conflicto y presencia de amenazas, desde una perspectiva netamente instrumental. **Cuarto:** adecuación a nuevos roles e indefinición estratégica. La Fuerzas Armadas en la región han optado por dar respuestas variadas a problemas de diversa índole. Temas como narcotráfico, violencia armada interna, inseguridad ciudadana, crimen organizado, desastres naturales y apoyo al desarrollo son parte de la agenda militar. En la mayoría de los casos apoyados formalmente por los gobiernos, que ante la falta de amenazas tradicionales optaron por utilizar a los cuerpos militares en acciones relacionadas con la seguridad interna, con diversas consecuencias: graves denuncias de violación a los derechos humanos, crisis de legitimidad institucional, conflictos de roles con las policías, injerencia de gobiernos externos y debilitamiento de la profesionalización militar. **Quinto:** Falta de mecanismos de apertura y control social. Hoy en día las Fuerzas Armadas siguen siendo instituciones de difícil acceso, monoculturales, corporativas, y con graves reticencias hacia el cambio. A pesar de contar con Libros Blancos de Defensa en todos los países, a excepción de Venezuela, estos documentos de manera general no reflejan procesos abiertos de discusión, debate y autocrítica. Este punto también se ve reflejado en ausentes y/o lentos procesos de inclusión social, tal es el caso de los indígenas en países como Perú, Bolivia y Ecuador o de las mujeres en todos los países del área. **Sexto:** La defensa como un bien público, todavía es un concepto discutible en la región. Las políticas de defensa, cuando existen, no son parte de un proceso participativo y transparente, y tampoco pasibles a control y evaluación social, lo que convierte al área de defensa en un sector todavía distante de los procesos de democratización institucional. Y **Séptimo:** Los procesos de cambios, reformas y fortalecimiento institucional de los países de la región Andina influyen directamente con la convergencia funcional de las Fuerzas Armadas hacia temas de seguridad interna y desarrollo, que tuvieron dramáticas consecuencias en el pasado. Es el caso de Colombia y su Política de Seguridad Democrática, Bolivia y Ecuador con su proceso de Asamblea Constituyente y reforma de las instituciones del Estado y Venezuela, con reformas que amplían a la sociedad la función de la defensa.

²² Según el Atlas Comparativo de la Defensa de RESDAL (2007). La permanencia en el cargo de los ministros de defensa en la región, es de 1 año y dos meses en Bolivia, 1 año y nueve meses en Colombia, 1 año y cuatro meses en Venezuela, 1 año y 11 meses en Perú y nueve meses en Ecuador.

²³ Datos del año 2007. Atlas Comparativo de la Defensa de RESDAL (2007).

4. La mujer en las Fuerzas Armadas de la región andina: el debate entre incorporación e inclusión

Frente al panorama político y social de la región, las Fuerzas Armadas han venido desarrollando procesos de incorporación plena de las mujeres a los cuarteles de formación de la oficialidad. Este proceso tiene características peculiares en cada uno de los países estudiados, lo que demuestra estructuras y prioridades institucionales diferentes. En casi todos los casos, la incorporación de las mujeres a los cuerpos de comando se dio en la última década, a excepción de Colombia que inició este proceso en los años ochenta. El poco tiempo de implementación de estas medidas y la presencia de limitantes de carácter social, institucional y normativo, hacen que el proceso no avance hacia una plena inclusión de las mujeres en las instituciones militares de la región.

Una verdadera inclusión debería ser producto de una política pública debatida y consensuada con la sociedad y las instituciones implicadas, sostenida por la construcción de un marco institucional coherente con las necesidades de incorporación femenina: marco normativo, infraestructura, formación, entrenamiento, espacio suficiente, etc., y promovida por una fuerte voluntad política que respalde el proceso.

4.1 Marco normativo

La existencia de un marco normativo que respalde el ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas es importante, en la medida que refleja un proceso de discusión y debate a nivel político e institucional sobre el tema. En algunos países de la región andina existen reglamentos y leyes que permiten la incorporación femenina a los institutos militares, mientras que en otros no existe un marco normativo que respalde este ingreso y sobre el cual se puedan hacer modificaciones.

El caso de Perú es relevante, porque cuenta con un marco normativo que regula no sólo la incorporación femenina, sino aquellos aspectos que pueden obstaculizar este proceso y el normal desarrollo de las mujeres militares en la carrera profesional. Podemos ver que además de existir en 1996, una Ley que regula el acceso de las mujeres a las Escuelas de Oficiales y de Suboficiales de las Fuerzas Armadas²⁴ (la incorporación se hizo efectiva recién en 1998), existen leyes que paralelamente norman la prevención y sanción del hostigamiento sexual en las instituciones militares²⁵, y regulan el uso de descanso pre y postnatal del personal femenino de las Fuerzas Armadas²⁶.

²⁴ Ley No 26628. Ley de acceso de las mujeres a las Escuelas de Oficiales y de Suboficiales de las Fuerzas Armadas 19 de junio de 1996.

Art. 1 Ampliase para las mujeres el acceso a las Escuelas de Oficiales y de Suboficiales de las Fuerzas Armadas y, siguiendo las carreras militares correspondientes, a obtener los grados militares y beneficios que correspondan, bajo los mismos principios y normas que rigen al personal masculino en las Fuerzas Armadas.

Art. 2 Dentro de los ciento veinte días (120) de promulgada la presente Ley, las Fuerzas Armadas, reestructurarán sus Reglamentos, Manuales y Directivas, adecuándolas a la presente disposición legal.

²⁵ Ley No 27942 Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual 26 de febrero de 2003.

Art. 1 La presente Ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

Art. 2 Par. 3 En Instituciones policiales y militares: al personal policial y militar.

²⁶ Ley No 28308

Ley que regula el uso de descanso pre y postnatal del personal femenino de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú 9 de julio de 2004

A pesar de lo importante que es contar con un marco normativo que respalde el proceso de incorporación de las mujeres a los institutos militares, existen ejemplos de total ausencia de regulaciones formales al respecto. En Venezuela este proceso se da a través de una Resolución Ministerial, en Ecuador sólo se cuenta con una Orden General que regula la incorporación femenina, y en el caso boliviano, la incorporación de mujeres a los institutos militares, fue consecuencia de decisiones políticas o de órdenes jerárquicas²⁷ que luego no fueron formalizados a través de disposiciones legales.

4.2 La presencia femenina en porcentajes

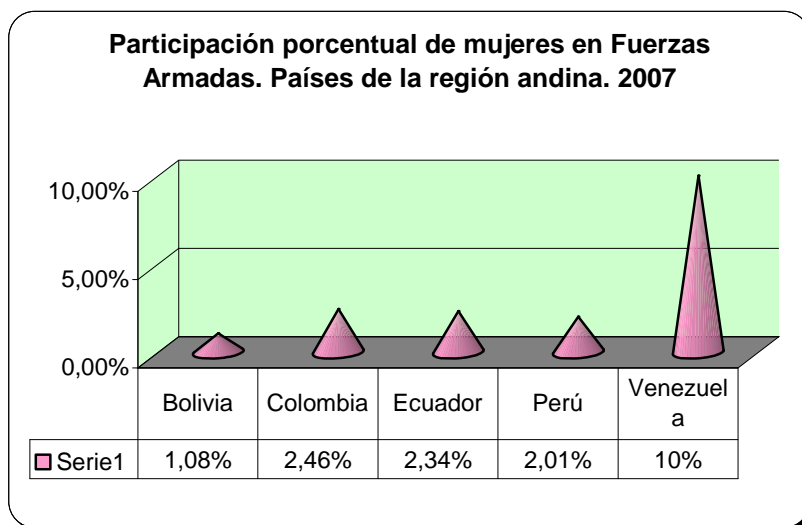
Uno de los principales problemas al abordar el tema de la presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas de los países del área andina, es el acceso a la información. En todos éstos países no se encuentran páginas web institucionales donde se pueda acceder libremente a datos estadísticos. La búsqueda de información es muy difícil desde la posición académica, y en algunos casos los propios efectivos militares tienen cerrado el acceso a las bases de datos, en los países donde estas existen, ya que en muchos de ellos las propias instituciones carecen de información sistematizada. Bajo esta perspectiva y ante la ausencia de verificación en varias fuentes, los datos que se muestran en los Gráficos 1,2 y 3 pueden ser pasibles a modificaciones²⁸.

Si bien en países como Canadá, España, y Portugal, el porcentaje de participación femenina en sus respectivas Fuerzas Armadas sobrepasa el 10%, se pudo constatar que en el caso de los países de la región andina, este porcentaje, a excepción de Venezuela, no llega ni al 3%. Este es el caso de Bolivia con 1,08%, Colombia con 2,46%, Ecuador con 2,34% y Perú con 2,01%. En el caso de Venezuela, donde solo se tiene información de la fuerza naval y aérea, el porcentaje asciende drásticamente a un 10%, como se puede ver en el Gráfico No 1.

²⁷ A raíz de una carta de una joven llamada Barbara Villavicencio de 17 años, el 16 de marzo de 1979, el Ejército publicaba, por primera vez en la historia, una convocatoria oficial para la postulación de mujeres al Colegio Militar. Siete días más tarde, se informó sobre la relación nominal de 18 postulantes aceptadas.

²⁸ Las fuentes consultadas fueron en el caso de Bolivia el Ministerio de Defensa; en Ecuador, el agregado militar de Bolivia en Ecuador; en Venezuela, el agregado militar de Venezuela en Bolivia, en Perú, el agregado de Bolivia en Perú y en Colombia, un artículo de prensa de la página Web de la presidencia.

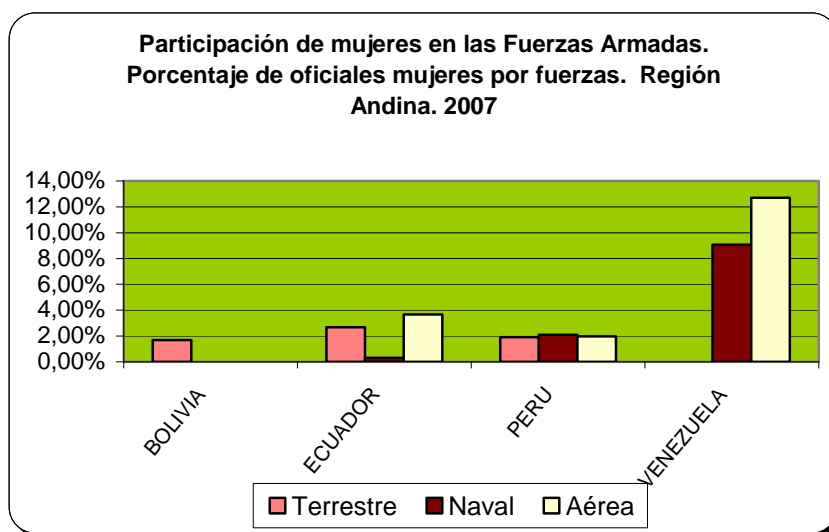
Gráfico No 1



Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes

A través de una observación más detallada (Gráfico No 2), la distribución porcentual de mujeres por fuerza en de cada país estudiado, muestra datos disímiles en cada caso, producto de condiciones de apertura institucional distinta.

Gráfico No 2



Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes

En el caso de Bolivia, el Ejército posee el monopolio de la participación femenina (1,69%), debido a que en la Fuerza Aérea el proceso de incorporación recientemente fue inaugurado y que en la Fuerza Naval aún no existe. En Ecuador, la Fuerza Aérea presenta un mayor porcentaje de participación femenina en relación a las otras dos fuerzas con un 3,67%, la Naval posee un 0,31% y el Ejército un 2,69%. Por su parte, Perú mantiene porcentajes equilibrados de participación de mujeres en sus diferentes fuerzas, las que varían entre 1,9% de la Fuerza Aérea y el Ejército, y un 2,1% de la Fuerza Naval.

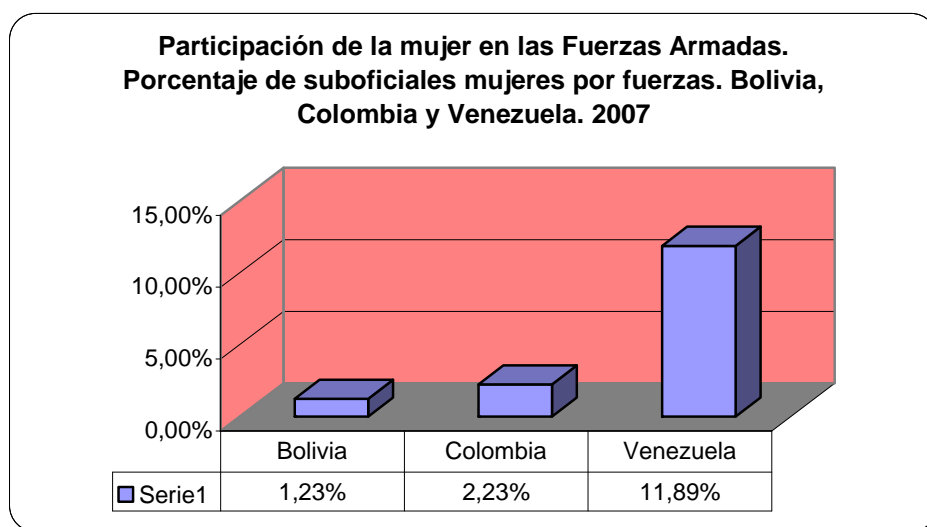
Venezuela, como se dijo anteriormente, presenta los índices mas elevados, con un 12,7% en la Fuerza Aérea y un 9% en la Naval, sin contar con los datos del Ejército. En el caso de Colombia no se tuvo acceso a esta información desagregada.

TABLA No 6
Participación de mujeres en las Fuerzas Armadas.
Porcentaje de oficiales mujeres por fuerzas.
Región andina, 2007

Fuerza	BOLIVIA	ECUADOR	PERU	VENEZUELA
Terrestre	1,69%	2,69%	1,90%	
Naval	0%	0,31%	2,10%	9,08%
Aérea	0%	3,67%	1,98%	12,70%

A nivel de suboficialidad, se tuvo acceso a datos de tres países, como son Bolivia, Colombia y Venezuela. En el caso de Bolivia el porcentaje de participación femenina en el nivel de suboficiales representa el 1,23%, menor al de Colombia que tiene un 2,23%. Ambos, son superados ampliamente por Venezuela que presenta un 12,7%.

Gráfico No 3



Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes

De acuerdo a los porcentajes de participación de mujeres en las Fuerzas Armadas, se deduce que todavía existe un amplio predominio masculino en las instituciones militares. Esto puede ser producto de la baja demanda femenina por acceder a la carrera militar o de los inconvenientes encontrados para hacerlo. Sin embargo, es claro que los simples números no brindan la información necesaria para comprender la realidad de las mujeres en las Fuerzas Armadas, para esto, es imprescindible utilizar instrumentos de investigación cualitativos que permitan conocer a profundidad, cuáles son las expectativas, deseos y obstáculos de las mujeres al incursionar en la vida militar, y si

éstas responden a las expectativas institucionales de las Fuerzas Armadas que promueven su ingreso.

4.3 Desarrollo de marcos institucionales

El ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas dentro de la carrera militar en los países del área andina se dio durante los últimos diez años, a excepción de Colombia y Bolivia, como lo muestra la Tabla No 7. De acuerdo a los datos disponibles, en algunos países como Bolivia, Colombia y Ecuador, los años de ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas varían respecto a cada fuerza, sea del ejército, la armada o la fuerza aérea, esto debido a que en estas instituciones se mantiene una relativa autonomía que se expande a cada uno de sus cuerpos armados, lo que hace que varias de sus políticas institucionales no respondan a un mando político centralizado, sino a conveniencias institucionales que no siempre son compartidas por todos ellos. Este fenómeno no se repite en países como Perú y Venezuela, donde la política de apertura de las Fuerzas Armadas a las mujeres se da al mismo tiempo en todas las ramas de las Fuerzas Armadas, Perú en 1998 y Venezuela el año 2001.

TABLA No 7
Ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas. Cuerpo de comando
Años y grados a los que tienen acceso
Región Andina

País	Año de ingreso			Grados, armas y servicios a los que acceden		
	Fuerza Terrestre	Fuerza Naval	Fuerza Aérea	Fuerza Terrestre	Fuerza Naval	Fuerza Aérea
Bolivia	1979 2002	Solo adminis.	2004	No tienen restricción		No tienen restricción
Colombia	Oficiales 1976 Suboficiales 1983	Oficiales 1984 Suboficiales 1997	Oficiales 1982	Las oficiales ingresan como oficiales de Cuerpo Administrativo. El mayor grado al que acceden es al de Coronel en el caso de los oficiales y al de Sargento Primero en el caso de los Suboficiales	Las Oficiales ingresan como oficiales ejecutivos de Cuerpo de Mar y como Logísticas. El mayor grado al cual pueden acceder es al de Almirante las Oficiales Ejecutivos de Cuerpo de Mar y Capitanes de Navío y Logísticas. Las Suboficiales acceden al grado de Sargento Mayor.	Las Oficiales ingresan como oficiales de Cuerpo Administrativo. El mayor grado al que acceden es al de Coronel en el caso de las oficiales y al de Sargentos Primero en el caso de las suboficiales. Actualmente hay cadetes de escuelas que pueden acceder al grado de general al final de su carrera.
Ecuador	2000	2003	2000	Armas de Apoyo de Combate y de Apoyo de Servicio de Combate. Ascenso hasta el grado de Coronel	Especialistas. Ascenso hasta el grado de Capitán de Navío	Especialistas, Ascenso hasta el grado de Coronel

Perú	1998	1998	1998	Ingeniería, comunicaciones, material de guerra, intendencia (según vacantes por arma) Pueden alcanzar todos los grados	Todas las armas y especialidades a excepción de submarinistas y fuerzas especiales. Pueden alcanzar todos los grados	Todas las armas incluso piloto de combate. A excepción de fuerzas especiales. Pueden alcanzar todos los grados.
Venezuela	2001	2001	2001	No tienen restricción	No tienen restricción	No tienen restricción

Fuente: Atlas Comparativo de la Defensa, RESDAL 2006

– Acceso

Mucho antes del acceso de las mujeres a la carrera militar, en todos los países estudiados, se da una apertura previa de las Fuerzas Armadas que responde a necesidades de personal en el ámbito administrativo. El apoyo de las mujeres como secretarias, enfermeras, auxiliares de oficina, entre otras tareas, llegaba a suplir espacios que no eran apetecidos por los militares varones.

En el caso de Bolivia, los primeros datos de presencia femenina en la vida militar se dan en el siglo XIX, durante la Guerra del Pacífico (1879). Estas eran llamadas rabonas o mujeres vivanderas, y su trabajo consistía en acompañar a los soldados en la cola o rabo del Ejército, “el último lugar de las columnas o caravanas militares”. Años después, durante la Guerra del Chaco, entre 1932 y 1935, las mujeres tuvieron una oportunidad real para acceder al Ejército, cumpliendo únicamente labores de sanidad, de evacuación y de administración hospitalaria. En 1950 el Ejército determinó nuevamente incorporar a las mujeres, esta vez para ser parte del escalafón administrativo, como empleadas públicas²⁹.

En 1979, el Ejército publicó por primera vez, una convocatoria oficial para la postulación de mujeres al Colegio Militar. Esta apertura duró hasta el año 1985, donde se restringió nuevamente el ingreso hasta el año 2001.

En el caso de Perú, previamente a la creación de la ley de acceso de las mujeres a las instituciones castrenses, el personal femenino se encontraba realizando labores militares a través por ejemplo, de la Compañía de Servicio Activo No Acuartelado Femenino (SANAF)³⁰ y de otras modalidades de inserción como el personal civil asimilado.

Es a partir del año 1998, cuando bajo iniciativa legal del Congreso de la República, se abren las puertas de las mujeres a todos los institutos de formación militar. Sin embargo,

²⁹ Mujeres al Asalto del Ejército. Camino hacia la equidad social. Revista Escape, 9 de Abril de 2006, La Paz

³⁰ El SANAF fue creado en los 70s como una de las unidades que componen la parte administrativa o Comando Administrativo del Cuartel General del Ejército. Al mismo tiempo, representa una modalidad de servicio militar para las mujeres denominada "servicio en el activo". El "servicio en el activo" es un tipo de servicio militar que realizan personas seleccionadas entre los 18 y los 30 años de edad, en unidades o dependencias de los Institutos de las Fuerzas Armadas, en forma no acuartelada es decir, con siete u ocho horas diarias de servicio durante los días útiles de la semana. Según el Ejército, el SANAF se encarga de "proporcionar personal a las dependencias del CGE (Cuartel General del Ejército), a fin de satisfacer los requerimientos de administración del cuartel, teniendo en cuenta la especialidad y el adecuado empleo de dicho personal". CASTAÑEDA, Ivette. Botas de Color rosa. Las mujeres militares en el Perú, 2006, en www.resdal.org/producciones-miembros/art-castaneda-ago06-iidh.html

en palabras de Ivette Castañeda "la oportunidad para realizar una necesaria reflexión sobre los procesos que comprende la formación militar y para reformar las estructuras más íntimas de una organización histórica y poco flexible, no parece haber sido aprovechada por los encargados de dictar los lineamientos institucionales de la organización militar"³¹.

En Ecuador, antes del año 2000 se contaba en el Ejército con mujeres del personal de tropa o clase que desempeñaban funciones administrativas, existiendo también mujeres oficiales especialistas que contaban con un título universitario y ascendían hasta el grado de coronel³². En Venezuela y Colombia, el acceso de las mujeres a la carrera militar también supuso el paso de labores netamente administrativas a aquellas propias de la vida castrense.

A partir de la apertura de los institutos de formación militar a las aspirantes mujeres, el ingreso se ha incrementado modestamente durante los últimos años. Al respecto se tienen los siguientes datos de Venezuela y Ecuador.

- ✓ En Venezuela, el año 2006 el número de mujeres postulantes representaba el 15% de la población aspirante, mientras que el año 2007 esta había subido al 20%³³.
- ✓ En Ecuador existen 25 mujeres que se encuentran cursando el primer año de formación militar en el ejército, esto representa un incremento de 24% respecto a las alumnas de segundo año (19) y un 48% a las alumnas de cuarto año (13).
- ✓ En Bolivia a partir del año 2007 se promueve el ingreso de cadetes mujeres indígenas, un doble desafío de construcción de ciudadanía, que sin duda será objeto de investigación en el futuro.

– Entrenamiento y Formación

Desde el ingreso de las mujeres a los institutos militares, se han ido desarrollando diversos niveles de formación profesional que han ido incluyendo un perfil femenino que antes no existía en las Fuerzas Armadas. En el caso de Ecuador en abril de 2007, la ex Ministra de Defensa, Lorena Escudero, acudió a la inauguración del vigésimo noveno curso de tigres y octavo internacional de la especialidad castrense, que se desarrolló en el Fuerte militar "Amazonas". En esta oportunidad se dio la graduación del primer curso de tigres femeninos que contó con la participación de 9 subtenientes, de la Fuerza Terrestre. Por otro lado, en agosto del mismo año, en la Base Naval de Salinas, se llevó a efecto la Ceremonia de Entrega del Espadín de Mando a 73 Guardiamarinas de las promociones "Especialistas 2007" y "Popeyes 2010". En este grupo se encontraban ocho guardiamarinas –GAMAS- mujeres, que participaron en la ceremonia³⁴.

En el caso colombiano, las mujeres han sido capacitadas en especialidades propias de la vida militar, como paracaidismo, intendencia, acción integral e inteligencia. Ya son más de 300 las mujeres, oficiales y suboficiales, que han realizado cursos de combate

³¹ Idem

³² Cap. Ivonne Escalante. Oficial de la República del Ecuador. Memoria. Seminario Taller "Mujer y FFAA" Inclusión con derechos. Octubre de 2006. La Paz-Bolivia

³³ Gral. de Brigada Wilfredo Cruz. Caracas, enero de 2008

³⁴ <http://midena.gov.ec/content/view/1694/207/>

que han permitido fortalecer su capacidad profesional, su sentido de pertenencia y el servicio a su país³⁵.

En Venezuela en septiembre de 2007, se inauguró el II Curso de Formación de Tropas Profesionales, donde se tuvo la participación de 218 cursantes, de los cuales 49 eran mujeres. Por su parte, en Bolivia también se dan estos procesos de formación y entrenamiento militar a las mujeres. En el 2007, un total de 14 subtenientes eran alumnas en el Regimiento Escuela de Paracaidismo (Cite) para realizar el curso de la especialidad. Además se tiene previsto que asistan a la Escuela de Cóndores Bolivianos (Esconbol), que se caracteriza por ser un instituto de alto rendimiento, considerado una escuela de especialización exclusivamente para varones.

– Ascensos

El ascenso de las mujeres en la jerarquía militar no es irrestricto en todos los países de la región andina. Sólo países como Bolivia en sus fuerzas terrestre y aérea, Venezuela y Perú en todas sus fuerzas, no tienen restricciones en el ascenso de las mujeres, las mismas que pueden acceder, al igual que los hombres, a los grados más elevados de la jerarquía militar.

Esto se ve reflejado en Venezuela, en julio de 2007, luego de 177 años de historia republicana se dio el ascenso de la primera mujer Contralmirante de la Armada, la que se unía a cuatro generales ascendidas recientemente en la Fuerza Aérea³⁶. En Bolivia, en cuatro años saldrán las primeras mujeres generales del Ejército³⁷. Y en Perú aún faltan algunos años más para eso.

En otra situación se encuentran países como Ecuador y Colombia, donde las mujeres no pueden ascender hasta los grados más elevados de la jerarquía militar. En Ecuador las mujeres militares sólo pueden ascender hasta el grado de coronel en el Ejército y la Fuerza Aérea y capitán de navío en la Fuerza Naval. Por su parte, en Colombia, en el Ejército las mujeres sólo ascienden al grado de coronel y en la Naval al grado de almirante y capitán de navío.

A excepción de Venezuela, ningún país del área andina cuenta con mujeres generales. Países como Bolivia y Perú, contarán con algunas “generalas” en el corto y largo plazo, y aún es incierta su existencia en países como Colombia y Ecuador, en este último país, algo anecdótico es que la única mujer que ostenta esta jerarquía es Manuela Saenz, a quien el presidente, Rafael Correa en mayo de 2007, hizo un reconocimiento a su trayectoria al otorgarle el grado de generala, a más de un siglo de su existencia.

4.4 Opinión Pública. Entre el anonimato y la Noticia

Pocas veces se ha consultado a la opinión pública que piensa del ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas. Los procesos de apertura de las academias militares a jóvenes mujeres, en la mayoría de los casos respondieron a disposiciones institucionales, que

³⁵ http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/sne/2007/marzo/08/10082007.htm

³⁶ <http://www.rnv.gov.ve/noticias/?act=ST&f=2&t=49013>

³⁷ A pesar de que en Bolivia no existen restricciones legales en los ascensos, existe un fenómeno particular de influencia jerárquica hacia las mujeres. Los comandantes aconsejan a las damas cadetes acerca de las armas que les conviene, o les es más apropiado elegir en su condición femenina.

estuvieron ausentes de procesos de debate y participación social. De ahí la existencia de varios temas pendientes respecto a este proceso de incorporación y/o inclusión.

Uno de los pocos ejemplos que existen de estudio de opinión pública al respecto, se dio en Perú en septiembre de 2007. Cuando se hizo al ciudadano la siguiente pregunta: ¿Esta Ud. de acuerdo con que las mujeres puedan ocupar puestos de combate, como piloto de avión o artillero en un tanque? Las respuestas se distribuyeron de la siguiente manera: 87% dijo que Si, 11% que No y 2% no preciso³⁸. De esto se puede concluir que casi nueve de cada diez peruanos esta de acuerdo con la inclusión plena de las mujeres a las Fuerzas Armadas de su país.

Otro mecanismo utilizado para captar la opinión pública sobre el tema, es la organización de talleres de debate y discusión con distintos actores de la sociedad incluidas las propias mujeres militares, experiencias de esto se dio en Bolivia en agosto de 2006, con el Seminario “*Mujer y FFA: Inclusión con derechos*”³⁹ y en Perú en marzo de 2007, en un conversatorio llamado “*Participación de la mujer en las fuerzas armadas en el Perú*”⁴⁰, en ambos se contó con la participación de mujeres militares que evaluaron su experiencia en la institución. En los demás países se tiene muy poco información sobre eventos relacionados.

Por otra parte, el tema también es abordado periódicamente por los medios de comunicación, teniendo en cuenta que la presencia de mujeres en lugares militares estratégicos no deja de ser una noticia poco común. Tal es el caso de noticias que abordan el ascenso de mujeres generales, mujeres pilotos, mujeres graduadas de cursos de alto riesgo, gemelas militares, mujeres comandantes de unidades, etc.

Como se puede ver, la eventualidad de los acontecimientos y de las noticias, no hacen que el tema sea parte de un debate público necesario para dar paso a un verdadero proceso de inclusión femenina. No sirve de mucho abrir las puertas de las Fuerzas Armadas a las mujeres si esto no va acompañado de un marco institucional que incluya políticas de acceso, formación, entrenamiento, ascensos y formación de opinión pública que acompañe el proceso.

5. Mujer y Operaciones de Mantenimiento de Paz

Tal como se menciona más arriba, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, a partir de la resolución 1325 del año 2000, instruye a sus instituciones y países miembros a incorporar a las mujeres en todos los procesos que suponen las Operaciones de Mantenimiento de Paz.

³⁸ Fuerzas Armadas y Opinión Pública Instituto de Opinión Pública Universidad Católica del Perú. Septiembre de 2007.

³⁹ Patrocinado por el Ministerio de Defensa y la presidencia y donde se contó con la participación de mujeres oficiales de Canadá, Ecuador, Cuba y Chile entre otras.

⁴⁰ En el evento se destacó que en la escuela de oficiales del Ejército, las mujeres resaltan en el aspecto académico y en los procesos de negociación y manejo de conflictos, así como en labores administrativas donde han conseguido ahorros financieros y mejoras en sus instituciones. Oficiales mujeres dialogaron sobre experiencias exitosas en la carrera militar. Oficina de Comunicaciones y Prensa Ministerio de Defensa. NOTA DE PRENSA N° 43 - 07 OCP – MINDEF, 8 de marzo de 2007

Al respecto, los países andinos, excepto Venezuela, aportan a las misiones de paz un total de 801 efectivos, entre policías, militares observadores y tropa, como se puede ver en la tabla No 8. De los cuales la mayor parte pertenece a países como Bolivia y Perú, 456 y 245, respectivamente. Esto significa aproximadamente el 1% de todas las fuerzas de operaciones de paz de las Naciones Unidas (83.006 PKO)⁴¹

TABLA No 8
Contribución de los países andinos
A las Operaciones de Mantenimiento de Paz de la ONU

País	Policías	Militares Observadores	Tropa	Total
Bolivia		38	418	456
Colombia	2			2
Ecuador		25	73	98
Perú		33	212	245

Fuente: Monthly Summary of Military and Police contribution to United Nations Operations Until 30 November 2007

Las misiones de mantenimiento de paz en las que más participan los países de la región andina, específicamente Bolivia, Ecuador y Perú, son las misiones de Haití (MINUSTAH) y el Congo (MONUC), como se puede ver en la Tabla No 9.

TABLA No 9
Contribución de los países andinos
a las Operaciones de Mantenimiento de Paz de la ONU,
Por Misión

PAÍS	Bolivia	Colombia	Ecuador	Perú
MINUSTAH	216	2	71	210
MONUC	210			7
UNAMA	1			
UNMEE	5			4
UNMIK	2			
UNMIL	2		4	5
UNMIN	3		1	
UNMIS	13		20	16
UNOCI	3		2	3
UNOMIG	1			
Total	256	2	98	245

Fuente: Monthly Summary of Military and Police contribution to United Nations Operations Until 30 November 2007

Varios países latinoamericanos han creado sus propios centros de instrucción para el personal que conforma las misiones de mantenimiento de paz, este es el caso de Perú y Ecuador. En el caso de Perú se cuenta con el Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz (CECOPAZ), fundado en diciembre de 2003 bajo la dependencia del

⁴¹ Datos de noviembre de 2007. Monthly Summary Of Military And Police Contribution To United Nations Operations

comando conjunto de las fuerzas armadas. Actualmente es el centro encargado de la instrucción, preparación y entrenamiento de los contingentes peruanos que participarán en operaciones de paz conducidas por la ONU, así como del personal de observadores militares, oficiales de Estado Mayor, entre otros. Típicamente los cursos que dicta el centro son los siguientes: Contingente, Observadores Militares y Estado Mayor, Instructores, Seminarios de Operaciones de Paz y Corresponsales⁴².

En Ecuador existe la Unidad Escuela de Misiones de Paz Ecuador (UEMPE), que realiza la función de instrucción y entrenamiento de las tropas militares que participan en operaciones de paz. Fue creada en noviembre de 2003 y los principales cursos que imparte son: Misiones de Paz, Observadores militares, Planas Mayores y Ejercicios Regionales de Operaciones de Mantenimiento de Paz.

De acuerdo a un reporte realizado en el año 2005, el porcentaje de mujeres militares de países del área andina, que participaban en operaciones de paz correspondía en el caso de Bolivia a un 6,33% y el en caso de Perú a un 0,81%. Ecuador no contaba con ninguna representación femenina, como muestra la Tabla No 10.

TABLA No 10
Reporte de mujeres en Operaciones de Mantenimiento de Paz
(diciembre de 2005)

País	Mujer	Total	Porcentaje
Bolivia	15	237	6.33%
Ecuador	0	93	0
Perú	2	248	0.81%

Fuente: Policy Dialogue to Review Strategies for Enhancing Gender Balance Among. New York Marzo 2006

De acuerdo a los datos disponibles a febrero de 2008, se puede ver que estos porcentajes han tenido una variación. En el caso boliviano hubo una reducción drástica de mujeres, debido a conflictos de orden disciplinario sucedidos en anteriores misiones. Para el año 2008, Bolivia cuenta con el 1,56% de participación femenina en las Operaciones de Mantenimiento de Paz, que corresponden a cuatro tenientes coroneles que cumplen funciones de observadores militares en el Congo⁴³. Por su parte, Perú tiene un porcentaje aproximado de 1,22% que hace referencia a tres observadores militares, uno en el Congo y dos en Timor Oriental⁴⁴. Ecuador mantiene el 0% de participación femenina.

TABLA No 11
Reporte de mujeres en Operaciones de Mantenimiento de Paz
(Febrero de 2008)

País	Mujer	Total	Porcentaje
Bolivia	4	256	1,56%
Ecuador	0	98	0
Perú	3	245	1,22%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Ministerio de Defensa de Perú, CECOPAZ, UEMPE y Ejército de Bolivia

⁴² <http://www.ccfpa.mil.pe/cecopaz/cecopaz.htm>

⁴³ Fuente: Orden de Destinos del Ejército. Bolivia 2008

⁴⁴ Fuente: Ministerio de Defensa Perú, febrero de 2008

En el caso de Ecuador, a partir de revisiones hemerográficas se pudo constatar que en agosto del 2004, la UEMPE graduó por primera vez a tres mujeres (una teniente de la marina y dos subtenientes del Ejército) de cascos azules, que junto a 82 militares de las tres ramas de las FFAA, integrarían la IV promoción del curso de operaciones de mantenimiento de paz⁴⁵. La poca información disponible no dio lugar a mayores datos sobre el tema.

Lo que se observa es que la participación de las mujeres en las Operaciones de Mantenimiento de Paz tiene una tendencia a la baja y en el mejor de los casos a mantenerse. Esto a pesar de que las Naciones Unidas empezaron desde el año 2000 una política de mayor participación femenina en estas operaciones, dado el reconocimiento de sus cualidades en procesos de mantenimiento y construcción de la paz. Sin embargo, teniendo en cuenta que en la región el tema de inclusión de las mujeres a las Fuerzas Armadas no ha sido objeto de debate, y mucho menos su participación en estas nuevas misiones militares, como son las Operaciones de Mantenimiento de Paz, es muy difícil saber cuáles han sido las verdaderas razones para que exista esta tendencia negativa.

6. Conclusiones: La inclusión como política pública

A pesar de en los últimos años en cuatro países latinoamericanos los gobiernos han optado por las mujeres para dirigir a las fuerzas militares, -tal es el caso de Argentina con Nilda Garré, Chile con la actual presidenta Michelle Bachelet y luego con Vivianne Blanlot, Colombia con Marta Lucía Ramírez, Ecuador con Lorena Escudero y Uruguay con Azucena Berrutti-, a excepción de Chile, la inclusión de las mujeres a las Fuerzas Armadas, como política pública, aún no es un tema de agenda en los ministerios de defensa, y mucho menos en los parlamentos nacionales.

En todos los países del área andina, Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, se permite el ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas. Las causas para el ingreso de las mujeres a la carrera militar responden tanto a intereses institucionales como a una auténtica vocación democrática de los países. Sin embargo, en ninguno de ellos se refleja un verdadero proceso de control civil militar que haga de la incorporación femenina una verdadera política de estado. En algunos casos como Perú, existen marcos legislativos que permiten iniciar el proceso de inclusión, mientras que en la mayoría de los casos sólo se da la existencia de mecanismos administrativos que diluyen el proceso en lo cotidiano. Por otra parte, en países como Ecuador y Colombia existen restricciones en el ascenso jerárquico de las mujeres, lo que impide de facto cualquier proceso de inclusión efectiva. En aquellos países donde no existen restricciones, el proceso no siempre es tan expedito, como es el caso de Bolivia.

Si a todo esto se suma la falta de un marco institucional sólido que respalde el proceso de inclusión femenina a las Fuerzas Armadas, expresado en temas como reglamentos, formación, entrenamiento, infraestructura y condiciones de salubridad adecuadas, no es raro el bajo porcentaje de participación de mujeres en la carrera militar, más aún cuando esto no supone un verdadero proceso de reivindicación femenina o de equidad de género. Volviendo al principio, si bien la presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas representa una característica de modernización institucional, aún queda en duda si esto

⁴⁵ <http://midena.gov.ec/content/view/1694/207/>

representa pasos efectivos hacia una verdadera igualdad de oportunidades, donde las mujeres saldrían beneficiadas.

¿Cómo conseguir un beneficio de doble entrada? Donde tanto Fuerzas Armadas como mujeres salgan favorecidas. La respuesta sólo puede darse a través de un proceso amplio de debate que incorpore voluntad política, cuadros de gestión especializados, apertura institucional y participación ciudadana. Todos ellos requisitos indispensables de una política pública, que es el único mecanismo eficaz, moderno y democrático, capaz de impulsar cambios verdaderos y sostenibles en el tiempo.

7. Bibliografía

“Mujeres al Asalto del Ejército” (2006). Camino hacia la equidad social. Revista Escape, 9 de Abril de 2006, La Paz

Atlas Comparativo de la Defensa (2007). RESDAL, Buenos Aires

BRIONES Razeto, Sebastian (2007). “Género y FF.AA. en Chile”. Boletín del Programa de Seguridad Ciudadana No2, Abril 2007. Programa de Seguridad y Ciudadanía FLACSO-Chile, Santiago.

HOMBRADOS, Angustias, OLMEDA José A. y DEL VAL Consuelo (2007). “La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas: el caso español y su percepción pública en perspectiva comparada”, Instituto de la Mujer, Madrid.

MARTINEZ Nogueira, Roberto (2004). “Un sector público olvidado: la política de defensa. Institucionalidad y capacidades gubernamentales”. Revista CLAD Reforma y Democracia. No 28, Caracas.

MARTINEZ, Claudia. (2002) “La Mujer en Operaciones de Paz”, REDES, Brasil

MOSKOS C, Moskos, WILLIAM A, John y David R. (comps.) (2000). “The Postmodern Military: Armed Forces After the Cold War”, Oxford University Press, Nueva York.

SEGAL, Mady W (1995). “Women’s Military Roles Cross-nationally: Past, Present and Future”, Gender and Society.

VAN CREVELD, Martin (2000). “Women in the Military: Gain or Regression?”, en Stuart A. Cohen (comp.), Democratic Societies and Their Armed Forces. Israel in Comparative Perspective, Frank Cass, Londres.

Fuentes electrónicas

CASTAÑEDA, Ivette (2006). “Botas de Color rosa. Las mujeres militares en el Perú”, en <http://www.resdal.org/producciones-miembros/ultimos-articulos.html>

CECOPAZ Peru: <http://www.ccffaa.mil.pe/cecopaz/cecopaz.htm>

Gobierno de Venezuela: <http://www.rnv.gov.ve/>
KALIL Mathias, Suzeley (2005). "Las mujeres llegan a los cuarteles". En <http://www.resdal.org/producciones-miembros/art-kalil.html>

Latinobarometro Informe 2007, www.latinobarometro.org

Ministerio de Defensa de Ecuador: <http://www.midena.gov.ec/>

Presidencia de Colombia: <http://www.presidencia.gov.co/>

REIN, Tatiana (2006). "Transversalización de la perspectiva de género en las Operaciones de Apoyo a La Paz de las Naciones Unidas". Estudios Internacionales, en http://goliath.ecnext.com/coms2/summary_0199-6493985_ITM