



XI Jornadas de Investigación Científica

10, 11 y 12 de setiembre de 2012

Facultad de Ciencias Sociales

**Mujeres en cuerpos de Comando.
Las Fuerzas Armadas Uruguayas: de una tardía incorporación
de oficiales femeninas en los '90... A ser el país de la región
con más mujeres en operaciones de Paz**

Virginia Lorenzo Holm

La educación bajo la lupa

Virginia Lorenzo Holm
Estudiante Lic. en Sociología ¹
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de la República
Correo electrónico:
vickyvaca7@gmail.com

Palabras clave:

Mujer
Oficiales
Integración

[Mujeres en cuerpos de Comando. Las Fuerzas Armadas Uruguayas: De una tardía incorporación de Oficiales femeninas en los '90... ² A ser el país de la región con más mujeres en operaciones de Paz]

Existen mujeres cumpliendo roles de gran importancia en conflictos armados ya desde los tiempos en que se forjaba nuestra nación. Sin embargo, al profesionalizarse los ejércitos del mundo entero, la incorporación femenina comienza por tareas de apoyo o profesionales asimiladas, cuando la necesidad imperiosa de personal marcada por las guerras y el descenso de ingresos masculinos así lo impuso. En la región, con la ola de reinstauración democrática en los noventa viene la apertura al ingreso de las Oficiales, pero recién ahora podemos hablar de acceso total sin obstáculos formales en nuestro país. Siendo Uruguay uno de los más adelantados en la región comparativamente, y aportando más mujeres a misiones de paz que ningún otro. A pesar de esto, existen brechas significativas al comparar hombres y mujeres entre el personal superior. No obstante, cada vez más mujeres toman decisiones y ocupan cargos de dirección, tanto en el mundo militar, como en el civil, si bien lejos estamos de la igualdad de oportunidades. En la década pasada, siete mujeres ocuparon al cargo de Ministras de Defensa en la región con lo cual se observa un creciente empoderamiento de un ámbito tradicionalmente masculino.

Este trabajo compara la proporción de mujeres y de hombres en cada contexto a la vez que analiza los discursos de doce informantes calificada/os entrevistada/os. Con el fin de explorar tanto las condiciones institucionales como la percepción de distintos actores respecto a la participación de las mujeres en nuestras Fuerzas Armadas, desde su incorporación al cuerpo de Comando y hasta la fecha.

¹ Desarrollado en el marco del Taller de "Asuntos de Seguridad Internacional, Política Exterior y Defensa Nacional" a cargo de Julián González Guyer en 2011.

² Trabajo presentado en las XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR, Montevideo, 10-12 de setiembre de 2012.

I.- Importancia y Justificación

La desigualdad de género atraviesa todas las dimensiones de la vida social, económica, cultural y política. Si bien se aprecian avances en los últimos años ³ que mejoran la participación de la mujer en ámbitos de poder y decisión, este problema social continúa siendo un desafío para nuestra sociedad, lamentando afirmar que la democracia uruguaya sigue en deuda con las mujeres. ⁴

A lo largo del siglo XX han transcurrido sucesivos procesos de cambio y acumulación de conquistas. Desde las reivindicaciones del feminismo liberal, nuestro país ha sido pionero en varias instancias, como ser, el sufragio femenino en 1932 y las primeras parlamentarias de 1942.

En cuanto a mujeres que alcanzan posiciones tradicionalmente masculinas, un hito de la historia reciente a destacar por su carga simbólica, lo constituye la asunción de la Dra. Azucena Berruti al Ministerio de Defensa Nacional en el 2005, siendo una de las primeras mujeres en el mundo a cargo de esta cartera. (RESDAL 2008: 80)

Respecto a las instituciones militares, *“al hablar de una incorporación efectiva de la perspectiva de género, el indicador básico a relevar es la incorporación a los cuerpos de comando, cuando se permite una participación efectiva de las mujeres en las fuerzas armadas a partir de una formación militar integral.”* (Giannini 2009: 185) ⁵

En nuestro país, la incorporación de mujeres en las Fuerzas Armadas comenzó por el personal subalterno, seguido del Cuerpo Profesional y finalmente Cuerpo de Comando. Para éste último, fue necesario incluso modificar normativas, *“puesto que en las propias leyes orgánicas los artículos vinculados a los requisitos de ingreso señalaban solamente a los hombres como postulantes o voluntarios.”* (Marzuca 2008: 49)

Un contexto regional de modernización y democratización enmarcaba Fuerzas Armadas que pretendían legitimar su imagen institucional. Tendencias como éstas influyen en América Latina y en el Cono Sur a la vez que inciden en Uruguay, para que se dé este cambio de concepción sobre el rol que podía desempeñar la mujer en las distintas escuelas.

³ Regulación del trabajo doméstico en 2006, Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos en 2007, Ley de Flexibilización de Acceso al régimen jubilatorio.

⁴ Ejemplo de ello configuran las recomendaciones aún pendientes de IELSUR en el marco del PNUD.

⁵ *“Un integrante del cuerpo de oficiales se sitúa por encima de los restantes integrantes de las fuerzas. El oficial es el único que tiene “honor”, no así el personal de base”* (Rial 2009: 41)

Comienza así el ingreso de mujeres a la carrera de Oficiales, en 1997 para la Fuerza Aérea, en 1998 para el Ejército y en el 2000 para la Armada. (RESDAL 2008: 99)

Desde la primera mujer oficial hasta la actualidad, ya ha pasado más de una década, y parece importante realizar un estudio exploratorio de cara a interpretar este proceso.

No obstante, existen datos actuales para dar cuenta de una tendencia en cuanto a que los asuntos de seguridad internacional, política exterior y defensa no forman parte de las agendas femeninas, siquiera entre las preocupaciones de nuestras parlamentarias o los problemas de investigación de nuestras académicas.

En el marco del fortalecimiento de las democracias sudamericanas y con cambios en distintas políticas públicas en los últimos lustros, se suma el hecho simbólico de que sean mujeres quienes ocupan la Primer Magistratura en los países más grandes del Cono Sur. Por todo lo expuesto, parecería adecuado planificar los procesos de reforma de la defensa, incorporando políticas de acción afirmativa hacia la *“incorporación plena”* de mujeres a las filas de las Fuerzas Armadas.⁶

II.- Descripción

Desde las feministas, encontramos por un lado, el posicionamiento antimilitarista que vincula la cultura militar con la opresión masculina hacia la mujer. Por otro lado, hay quienes ven la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas como una instancia más en la contribución hacia un camino de igualdad. En este trabajo se intentará sintetizar ambos enfoques, proponiendo una lectura de la realidad crítica pero propositiva porque: *“una mirada de género hacia mujeres y hombres en relación con los conflictos armados permite identificar la relación entre actitudes de género y preferencias de resolución de conflictos, sin caer en esencialismos improductivos.”* (García y Gomáriz 2003: 10)

Al aprobar la Resolución 1325 en el año 2000, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, reafirma la importancia significativa del *“papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz.”* (Tellería 2009: 4)

⁶ Implica la *“asunción de funciones y roles jerárquicos de mando dentro de la estructura militar así como el ejercicio pleno de las prerrogativas profesionales”* (Bobeá 2008 : 64)

Insta así a los Estados Miembros a aumentar la participación de mujeres en los niveles de adopción de decisiones, fomentar su participación entre representantes y enviadas especiales, así como también entre el personal en operaciones. Además, exhorta a apoyar actividades destinadas a crear sensibilidad sobre cuestiones de género impulsando acciones concretas a través del Secretario General.

Diez años después, sólo son mujeres dos de cada cien militares en el mundo, y cuatro de cada cien efectivos en operaciones de paz. Pero más allá de estos porcentajes, *“el verdadero problema radica cuando se observa cuáles son las tareas que desempeñan [...] que de ninguna forma reivindica la equidad de género sino reproduce la inequidad de roles.”* (Tellería 2009: 9)

La mayoría realizan tareas administrativas, logísticas y de cuidado: *“Las resistencias a reclutarlas en puestos que eventualmente suponen combate se mantienen. Por lo general, se considera que es difícil compatibilizar una carrera militar [...] con el ciclo de maternidad [...] Habitualmente toda fuerza militar sigue arrastrando valores y un ethos que es en esencia antifemenino. Suelen ser fuerzas paternalistas y en más de un reglamento de disciplina así se establece.”* (Rial 2009: 44)

Para la comprensión de esta idea de feminidad con respecto a la construcción social de la masculinidad asociada a la fuerza y a la violencia, parece interesante rescatar que *“cuando los hombres comunes ven que sus gobiernos y líderes políticos equiparan el poder con el militarismo, asumen que las armas les brindarán seguridad y poder a ellos y sus comunidades.”* (Page 2009: 3)

Cabe preguntarse entonces, como hacer posible una participación real de las mujeres en un entorno pensado y vivido, desde la prehistoria, por y para hombres: *“Para muchos, si las mujeres son combatientes, son temibles y difícilmente controlables. Al mismo tiempo (y contradictoriamente), se dice que las mujeres no tienen capacidad para soportar las duras tareas físicas, que impone la profesión militar. Oscilando entre esas dos posiciones, las instituciones militares han debido buscar un acomodamiento a la creciente demanda que apunta a la igualdad de género.”* (Rial en Donadio y Mazzotta 2009 : 43)

Según datos de la Red de Seguridad y Defensa de América Latina, Uruguay es el país que ha desplegado un mayor número de personal militar femenino en las operaciones de paz a

lo largo de la historia. No obstante, para valorar este dato, es necesario contextualizarlo tomando en cuenta que también es el principal contribuyente de tropa en general.

Nuestro país es de los pocos de la región que no presenta trabas formales para que las mujeres puedan alcanzar las máximas jerarquías de cada fuerza: *“Los grados máximos a los que han tenido acceso mujeres pertenecientes a las diferentes Fuerzas, reflejan la diferencia en los tiempos de incorporación entre ambos cuerpos.”* (Marzuca 2008: 32)

Investigaciones recientes estiman que, tomando en cuenta el poco tiempo que ha pasado desde el primer ingreso femenino como personal de carrera, una mujer podría aspirar a ser General del Ejército en el año 2024: *“Su primer ingreso a la Escuela Militar tiene lugar en el año 1998, egresando en el 2002 como Alférez. En el año 2007, llegaron a ser Tenientes Primeros y dentro de los próximos dos alcanzarán el grado de Capitán (2011). Le faltarán unos 13 años más de carrera para convertirse en Coroneles, según el criterio de antigüedad. Una vez Coroneles, las mujeres podrán ascender al grado de General y General del Ejército por selección del Poder Ejecutivo con el acuerdo del Senado.”* (Donadio y Mazzotta 2009: 81)

Algunos estudios señalan la ausencia de espacios de diálogo institucionales que promuevan una activa participación de mujeres al interior de las Fuerzas Armadas. A modo de ejemplo: *“En lo que respecta a la promoción para la participación de mujeres en operaciones de paz, se concluye que no existen directivas específicas que alienten esta situación, a excepción de la cláusula que aparece recurrentemente en los llamados de la ONU [...] Inclusive, en el caso del Ejército se constató que los contingentes pueden tener una composición femenina de hasta el 20% del total.”* (Marzuca 2008: 50)

III.- Problema de Investigación

Para abordar el tema, será necesario tomar en cuenta aspectos estructurales, institucionales y discursivos. A tales efectos, sería interesante describir la estructura de oportunidades y de poder, así como posibles inequidades en las condiciones institucionales, y en relación a esto último, cómo las perciben los distintos actores.

Partiendo de un enfoque de género, este trabajo se propone explorar cómo ha evolucionado la participación de las mujeres en nuestras Fuerzas Armadas desde su incorporación al cuerpo de Comando a fines de los noventa. Algunos propósitos más específicos serían: Comparar la proporción de mujeres y de hombres en cada contexto, indagar posibles diferencias en su llegada a las distintas jerarquías, comprender los roles femeninos en las Operaciones de Paz y analizar posibles factores en caso de hallar distinciones según sexo.

IV.- Abordaje Metodológico

Este trabajo pretende triangular datos cuantitativos e información cualitativa. Para ello, se solicitarán datos ya recabados al Ministerio de Defensa Nacional para elaborar los cuadros comparativos que permitan alcanzar los objetivos de esta investigación. Al mismo tiempo, se intentará alcanzar una comprensión cabal del fenómeno a partir del discurso de informantes calificados que puedan dar cuenta de las características del mismo. Finalmente, interpretando la información relevada se analizará con el fin de dar respuesta a la pregunta de esta investigación.

V.- Marco Teórico

Debido a la amplitud y complejidad del tema que este trabajo pretende abordar, parece necesario realizar algunas puntualizaciones teóricas que guiarán el análisis posterior.

En primer lugar, cuando se habla de un enfoque de género, no implica el estudio de las mujeres sino de las relaciones sociales que se dan en la interacción y conforman una más de las inequidades, como ser la de raza o clase social.

Desde los enfoques feministas, se diferencia la mirada economicista de la culturalista. A su vez, existen diversas corrientes interpretativas como el feminismo de la igualdad y el de la diferencia. No obstante, la teoría de género ha superado estas discusiones al considerar al género como una construcción social que desnuda *“relaciones de poder, prácticas, creencias, valores y normas a partir de las diferencias sexuales.”* (Vitelli 2007:55)

Cabe confesar que suscribo la idea de que igualar implica tratar desigualmente lo diferente: *“la igualdad de oportunidades, aplicable a todos por igual, resulta contraria al principio de igualdad cuando se aplica a personas pertenecientes a grupos que no se encuentran en una situación de igualdad real, y no sólo formal.”* (Aguirre 2001: 248)

En este sentido, son claras las dificultades para de-construir los roles asignados tradicionalmente a mujeres y hombres (Sylvester 1994), que reproducimos y naturalizamos desde las instituciones, pero por sobre todo, con las acciones sociales.

Al relacionar feminismo y relaciones internacionales, parece importante reconocer que se ha avanzado en la incorporación de la problemática de la mujer. (Salomón 2002:37) Hay consenso en torno al rol de la mujer en la defensa nacional como un factor de prevención de conflictos (Rodríguez 2011:19, De los Santos 2011:7, Passada 2011:19) ⁷

Entiendo fundamental destacar tres antecedentes nacionales que surgieron en el período comprendido entre la formulación inicial de este proyecto en junio de 2011 y el momento actual de su culminación. Todos ellos brindan información de altísima relevancia teórica y empírica para los propósitos de este trabajo.

Cronológicamente, Rodríguez analiza la igualdad de género en las Fuerzas Armadas, De los Santos recorre la situación de nuestro país hacia la resolución 1325 de las Naciones Unidas y la publicación del Club Naval destina un número a la situación de la mujer.

“Puesto que desde el surgimiento de la guerra organizada con el advenimiento de nuestra civilización, fueron los hombres quienes ostentaron las funciones de lucha dentro de la comunidad.” (Iturvide 2010: 27) Es importante mencionar la polémica en relación a la participación de mujeres en combate, cuya interrogante central es si una mujer puede ser líder en combate. Al respecto, el argumento desde la resistencia militar masculina viene dado por las diferencias físicas.

Sin embargo, *“hoy encontramos mujeres combatientes de armas como la infantería que son las más exigidas físicamente y que superan las pruebas con gran profesionalismo y dedicación [...] Hoy el Ejército tiene a 29 oficiales graduadas desde 2001, en especialidades tan duras como la infanterías, el paracaidismo y la artillería.”* (Rodríguez 2011: 7-12)

⁷ Hasta la directora ejecutiva de ONU Mujeres, Michelle Bachelet, afirmó que la presencia de mujeres en zonas de conflicto ayuda a poner fin a la violencia sexual como arma de guerra: *“debe haber más mujeres soldados en todas partes.”* (Discurso en Ginebra, 10 de junio de 2011)

Respecto al informe realizado por la investigadora RESDAL, concluye que Uruguay está en condiciones de implementar un plan de acción nacional para aplicar la Resolución 1325, a pesar de que *“las instituciones no están familiarizadas con la resolución”* (De los Santos 2011: 32) y si bien *“no existen iniciativas relacionadas con políticas de género en actividades de paz y seguridad.”* (De los Santos 2011:33)

Finalmente, es pertinente plasmar palabras que limitan la defensa a los hombres *“en relación a la inclusión de la mujer en los cuerpos de combate de las FFAA – en eso que significa quitar la vida – teniendo en cuenta que la naturaleza de las cosas, al decir de Barcia, responderían a un <<orden natural>> que dice que la hembra tiene la misión sacramental de dar y crear vida, el rol supremo: ser Madre.”* (Bertocchi 2011: 44)

VI.- Informe de Campo

Se realizaron siete entrevistas a informantes calificados y cinco a personal de las Fuerzas Armadas, tanto autoridades de gran jerarquía como personal subalterno. Garantizando a toda/os el anonimato debido, deseo aquí expresar mi profundo agradecimiento hacia quienes compartieron generosamente su tiempo y parte de sus vidas conmigo.

Además se utilizaron para el análisis:

- datos de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Defensa Nacional
- información de la Escuela Militar
- datos del Sistema Nacional de Apoyo a las Operaciones de Paz
- estadísticas del personal femenino de la Revista Naval de Diciembre 2011
- entrevistas realizadas por el Prof. Yuri Gramajo a tres mujeres Oficiales (Capitán de Infantería del Ejército Nacional Andrea de los Santos, Teniente Primero Aviador de la Fuerza Aérea Uruguay Lucía Varela, Alférez de Navío del Cuerpo General de la Armada Nacional Valeria Sorrenti)
- transcripción de la Conferencia sobre “La mujer en el Ejército” (realizada en el Instituto Militar de Estudios Superiores el 27 de abril de 2011).

VII.- Análisis

VII. i) No Reconociéndose Otra Distinción Sino La De Los Talentos O Las Virtudes⁸

Al analizar las entrevistas surge una naturalización de las diferencias entre hombres y mujeres, que se desnuda mediante diversas justificaciones. Un informante calificado contaba la dificultad que se le generaba para sancionar a una mujer luego de haber sido educado para cuidarla y protegerla. Otro decía que el sentimiento paternalista de caballerosidad distrae a la unidad porque el hombre está acostumbrado a ser caballero y eso obedece a reglas sociales, no hace a lo específico militar: *“No haber incorporado a la mujer en sus propias aulas es lo que hace la diferencia en las generaciones mayores.” I.C.*⁹ En cuanto a la desigualdad propiamente dicha, surgieron respuestas explicando que las diferencias se deben a causas físicas que no podrían contemplarse por generar una discriminación hacia los hombres: *“No sé si las mujeres plantean la diferencia o es algo planteado porque los hombres reclaman que los parámetros sean los mismos” I.C*

“Hay mujeres que son muy competentes, pero esta institución lleva más de cuatro mil años de masculinidad... Hay diferencias biológicas y en los comportamientos.” I.C.

Al respecto, corresponde señalar que *“estos argumentos han sido desechados, puesto que en muchos casos, hay hombres que no alcanzan los estándares físicos requeridos para integrar las milicias.”* (Iturvide 2010: 28)

Toda/os afirmaron que la causa de que no hayan llegado mujeres a las jerarquías más altas sólo es la falta de antigüedad, porque el ingreso fue a fines de los noventa y el máximo grado alcanzado actualmente es Capitán, por lo que para llegar a Coronel o General faltan años aún: *“Han ocupado los cargos tanto hombres como mujeres.” I.C.*

“Una mujer puede alcanzar el grado máximo sí y va a llegar.” I.C.

También surge un discurso complaciente a la hora de compararnos con otros países de la región: *“Es un disparate que el 24% de los navales sean mujeres en Uruguay, si comparamos con la región...” I.C.*

⁸ Parte del Art. 8º de nuestra Constitución de la República: “Todas las personas son iguales ante la Ley.”

⁹ Referencias: I.C. (Informante calificado@) M.S. (Mujer subalterna) O.M. (Mujer Oficial)

Casi no se nombran los avances de Argentina o Chile y aparece Brasil, como caso de rechazo a la participación de la mujer que, la excluye de las armas Infantería y Caballería, temas que nuestro país si tiene superados.

“En los países en que el Servicio Militar es obligatorio. Tiene que ser para las mujeres también? Porque si hablamos de igualdad de derechos también de obligaciones” I.C.

Al entrevistar a las mujeres de personal subalterno, se visualiza una legitimación de la discriminación e incluso una postura que la refuerza, a través de un discurso permeado por valores meritocráticos de las sociedades actuales, que ligan éxito y fracaso exclusivamente a la persona perdiendo de vista las condicionantes.

Dos fragmentos textuales de entrevistadas ilustran esto:

“Yo no soy mucho de aceptar las diferencias. Si hay que correr una mesa puede ir la tripulante femenina como un tripulante masculino. Entonces un poco empezás a marcar y forjar tu carácter más aún.” M.S.

“La mujer cuestiona más: ay yo suboficial, tengo justo el período. Y ahí es donde, es como vos te parás en la carrera y en la vida... La mujer tiende un poco a los problemas, no es que tenga dolores, es que a veces lo expresa con dolores y el hombre quizás con la bebida, el cigarro, con la fuerza de una pulseada.” M.S.

Ven las diferencias, como una forma de ser protegidas y cuidadas por su condición.

“Cuando venían los camiones no nos mandaban a descargar. Por un tema físico y por ser mujer. Además la mayoría eran veteranas. Sí íbamos a llevarles bidones con agua pero te comías el tema del trabajo estando tipo de apoyo.” M.S.

O bien como una barrera más a sortear: *“Fue difícil al principio, porque tú mandás al personal masculino y no está bueno porque ellos te empiezan a mirar como diciendo ¡esta mujer que vaya a lavar los platos!” M.S.*

Esta percepción muestra como *“la defensa está marcada por la hegemonía del género masculino.”* (Herrera 2010: 157)

VII. ii) Firmes!

Todos los obstáculos formales fueron eliminados por lo que en la carrera habría acceso total. Hasta en los cursos de especialización de comando puede una mujer postularse y

realizarlo. Incluso las exigencias físicas de alguna prueba contemplan a las mujeres y esto generaría que algunos hombres se sientan discriminados:

“No es la solución mágica. Eliminar las barreras institucionales sí, pero las condiciones no se pueden flexibilizar.” I.C.

“Hablo de equidad no de desigualdad, hay que dar a cada uno lo que merece, al poder elegir el arma y el acceso de oportunidades.” I.C.

“No hay impedimentos físicos, hay mujeres con más resistencia que los hombres. La única diferencia que se hace en la exigencia se da en el test de Cooper, en todo el mundo.” I.C.

Si bien antes los cupos tenían un tope que a partir de 2010 no está, y todas las interesadas ingresan. Es esperable que la causa de la baja cantidad de mujeres se deba a que no existan más deseos de ingresar y no a la restricción. Considerando que las preferencias están influenciadas por aspectos culturales y económicos, no sorprende:

“En 1998 abren las puertas a diez mujeres como cupo limitado. En 2009 aumenta a quince y todas las que salvaron la prueba entraron. En 2011 no se topeó más pero ingresaron sólo diez.” I.C.

La explicación respecto a la brecha entre bajas femeninas y masculinas fue que ellas eligen mal el arma y tendrían que autoevaluarse mejor para no fracasar. La tasa de egreso es 28% para las mujeres y 64% para los hombres.

“Mis manos no son como las de un hombre y no me podía agarrar bien. Corríamos todos los días, subir el cabo y te ponían arriba el pasaporte y el que lograba subir iba a misión. Todo el mundo te apoya. Ahora el entrenamiento no es tan bravo, porque ahí estaban a cargo dos fusileros, que el fusilero es lo máximo en lo militar.” M.S.

Cabe señalar que cuanto más avance en la carrera menos probable es que abandonen, lo cual muestra en el mundo militar la misma tendencia general.

Al interpelar a las mujeres y como viven la instrucción militar sus frases parecen contrastar con la postulada igualdad de oportunidades institucional:

“Ahí somos uno más, no hay sexo. No es que hacen diferencia porque sos mujer. No sentí un trato distinto. Yo era un muchacho más. Ellos no distinguen si sos mujer ni si estás con dolores de menstruación. Lo único que nos diferencia son los baños y alojamientos. Hasta la ropa, está todo pensado para lo masculino.” M.S.

“No hacen diferencia, tenemos las mismas exigencias, y no tenemos la misma fuerza. De repente yo no puedo levantar esta mesa y ahí hay que aguantar la presión psicológica. Perdés la feminidad: cero maquillaje, ni caravanas. Hasta el hablar. Uno me decía: vos hacéte gárgaras de pedregullo y poné voz de hombre!” M.S.

“Me fascinaba, aprendías a tirar acostada, en ráfaga. El fusil me dejaba todo el hombro machucado y como que me tiraba para atrás pero no me importaba.”M.S.

VII. iii) Y... En Combate?

“Es diferente. Desde el momento en que estamos obligados a dar la vida por la nación y los civiles no...” I.C.

Este fragmento da cuenta de la percepción de por qué una mujer sí puede ser líder en el mundo no militar mientras sigue sin saldarse la gran polémica en torno a su participación como combatiente. Y en caso de que esta sea posible, hay reparos respecto a su capacidad para ser líder en combate. Informantes calificada/os decían:

“Sigue latente la protección hacia la mujer. Un combatiente dijo: sacáme a esta mujer del pozo. Sentía que debía protegerla y aumentaban los riesgos de morir.”I.C.

“Sí puede, es algo natural y va con la condición y habilidades de cada una de las personas. En combate existe la polémica y depende de cada fuerza. No todas quieren ir, pero hay que darles la oportunidad de estar en la primera línea. Una excusa contraria a esto que plantean los jerarcas es que <si las mujeres dan vida nosotros no queremos que vayan a la muerte> No es lo mismo ver caer a una mujer que a un hombre... puede hacer que ganes o pierdas una guerra... Israel es un caso paradigmático que al combatir con ejércitos musulmanes tener mujeres los debilitaba y el otro se hacía más fuerte para no perder con una mujer.”I.C.

Ante esto cabe señalar que *“existen estudios que se oponen a estos mitos y sostienen que provocan el efecto contrario, la presencia femenina alienta el desempeño de los combatientes.”* (Lucero 2010: 13)

VII. iv) En Las Fuerzas Armadas Está...Pero Mujer y Madre Es.

Varios países han recorrido el proceso de cambio de reglamentación y políticas de conciliación. El nuestro recién comienza en 2005 con un acto simbólico cuando *“El Ministerio de Defensa Nacional tuvo como una de sus primeras iniciativas establecer que el 8 de marzo las funcionarias y mujeres alistadas en las fuerzas armadas tuvieran el día libre, como una manera de hacer visible el trabajo que hacen a través de su ausencia.”*¹⁰ (Rodríguez 2011:13)

A nivel discursivo se observa un gran acuerdo respecto a las políticas hacia la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Sin embargo al evaluar los aspectos institucionales no se ven avances sustantivos sino desafíos pendientes:

“Existe una adecuación al Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades” I.C.

“En las licencias hay una igualdad con el resto de los funcionarios públicos pero en período de maternidad y lactancia no hay reglamentación para las guardias y eso depende del mando superior.” I.C.

“Hay dificultades con los cursos obligatorios en licencia maternal, si renuncian a hacerlos se les demora un año la carrera. Con las horas de vuelo que necesitan también se les crea desfasaje.” I.C.

En torno al cuidado familiar y trabajo no remunerado en el ámbito doméstico, constituyen aspectos de inequidad estructural a toda la sociedad, como quedó de manifiesto con la implantación en proceso del Sistema Nacional Integrado de Cuidados. Quizás el mundo militar tiene condicionantes de contención superiores al mercado laboral, por lo que sólo restaría avanzar sobre caminos marcados: *“Hay mucha contemplación con el tema de los hijos, porque los hombres también pueden faltar si un hijo se enferma, o incluso volverse de una misión de paz por cuestiones familiares cosa que antes se veía como debilidad y ahora eso ha cambiado mucho.” I.C.*

“Lo único que se tiene en consideración es el tema de los hijos. Yo tengo una nena de doce años pero se queda de lunes a viernes con la abuela por mis guardias.” M.S.

“Es más de las mujeres que de los hombres eso de lo diferente. Yo decidí estudiar en vez de tener muchos hijos y casarme.” M.S.

¹⁰ Cimac Noticias: 15 de marzo 2005, La equidad en la agenda oficial de Uruguay.

Surgen cuestiones específicas, que sí deberían contemplarse: *“El problema es el embarazo, porque una embarazada en un barco o en un avión se puede morir porque ahí la guerra es con la naturaleza, y en una tormenta sería muy peligroso.” I.C.*

Parece ilustrativo detallar una postura con la que concuerdo en su totalidad:

“Las políticas de conciliación familiar son imprescindibles, y tiene que haber un apoyo interinstitucional. Porque es la mujer la que carga con las tareas de cuidado y del hogar... Qué pasa cuando las mujeres tienen que hacer guardia de noche? Hay que favorecer con horarios y licencias para integrar a las familias y a la institución. La implementación de las guarderías, es algo que tiene que estar en todos lados.” I.C.

En cuanto a las misiones de paz aparece un caso extremo donde la mujer siente culpa por dejar a los hijos. Más allá de políticas e instituciones, los cambios son culturales, procesuales, y lentos. Interesante es lo que sienten las entrevistadas al respecto:

“Imagínate dejarlos para que estén acá y quedan con sus mamás, pero con sus papás también porque yo tengo mujeres que van y dejan hijos chicos.” M.S.

“Pero es demasiado tiempo lejos de la pareja, de la casa, de la familia. En mi caso yo soy única hija, tengo mi madre de ochenta años y no la puedo dejar sola.” M.S.

“Cuando te vas te dan un montón de vacunas y te recomiendan que por un año no seas madre. O sos madre o hacés carrera y vas a misión.” M.S.

“Es difícil. Si yo tuviera un hijo no me iría a navegar y en las misiones lo mismo.” M.S.

“Después que tenga hijos no voy más a misión.” M.S.

Surgieron de las entrevistas dos casos interesantes, que vale la pena narrar:

El primero corresponde a una mujer que conoció a su esposo, también militar, en una misión de paz. A la vuelta se compraron juntos un apartamento y luego él volvió a ir a misión para poder amueblarlo y comprar un auto. Sin embargo, ella quiere ir a otra misión y él no desea que vaya. No tienen hijos aún por lo que en no sería excusa, sino que allá estaría rodeada de hombres.

El segundo caso es un militar que prefirió que su esposa, también militar, dejara para dedicarse al cuidado de los hijos. Consiguió él otro trabajo, y prácticamente no ve a su familia. Además, concurrió a tres misiones de paz para poder construir su casa.

Estos dos casos se aparecen como paradigmáticos, y propios de un modelo de familia que desde el etnocentrismo propio podría parecer caduco. Pensando cuanto influye la clase

social y el nivel educativo en estas trayectorias de vida. Interesante sería contar con información para el mundo militar y compararla con el civil. La vieja discusión de si las clases sociales se reproducen entre sí, ¿que pasará con las militares? ¿Hay comportamientos distintos según si es personal superior o subalterno?

Convoco a modo de ejemplo: *“Muchas mujeres sienten que un civil no las comprendería y si un militar como pareja, por el tema de las guardias.” I.C.*

VII. v) *Se Hace Camino Al Andar... Pioneras Sin Darse Cuenta!*

“En la actualidad, las primeras egresadas de la Escuela Militar de Aeronáutica y de la Escuela Militar, ostentan el grado de Capitán, en tanto que las egresadas de la Escuela Naval tienen el grado de Alférez de Navío.” (De los Santos 2011: 26)

Ellas no se sienten especiales. Hacen lo que les gusta y se piensan afortunadas por esto. Sin embargo desde los medios de prensa, la política y la academia son convocadas, como ejemplos, “La primera mujer que...” a la vez que reconocidas y prestigiadas, se las sitúa como excepción a la regla llegando incluso a masculinizarlas.

“Las oficiales no ven las diferencias, son integradas al Cuerpo y se sienten como una más, casi mimetizadas. No obstante, es como estar a prueba permanente! Las primeras que egresaron en 2010 accedieron al curso para Capitán y la segunda en calificaciones fue una mujer, que además salió primera en el arma infantería.” I.C.

“Todas las oficiales te dicen que la integración está.” I.C.

“Las que hoy se han recibido fueron muy bien aceptadas por el personal.” M.S.

“Tenemos mujeres trabajando de mecánicas! No estamos hablando de oficinistas, estamos trabajando de servicio electrónico, operadoras, policía marítima.” M.S.

Queda la sensación de que las que rompen el “techo de cristal” tienen que sortear obstáculos y realizar esfuerzos que si fuesen hombres no serían necesarios. Sin embargo, aparece el discurso de que son hijas de, hermanas de, mujeres de, que jamás se vería para un hombre. Incluso desde las mujeres, se percibe que cuesta valorar los logros porque nuestras estructuras mentales no están preparadas para reconocer que una mujer prefiera estar en un buque insignia o en la primera línea de un combate en vez de estar cuidando de sus hijos. Son claras las palabras de las entrevistadas en relación a esto: *“Hace trece años*

que estoy y soy una suboficial muy joven. Y ahí de repente piensan que te acomodaste de alguna forma y eso a los hombres no les pasa. He competido con gente de mi especialidad y he ganado... Hasta ahora no me he embarcado porque en los barcos sí hay diferencia. Les llama la atención que una mujer quiera ir a embarcar.” M.S.

“Vas adquiriendo liderazgo a medida que vas teniendo grado. La primera en ingresar fue la hija de un capitán, Valeria Sorrenti y hubo mucho rechazo. Le dieron la especialidad de administración cuando ella tenía mejores notas que los varones. Y como reclamó le reconocieron como cuerpo general, que son los que pueden llegar a almirante, eso cambiaría la historia de la armada.” M.S.

“La Guardia Marina Sorrenti puede ser mañana Comandante de las Fuerzas Armadas porque es Cuerpo General... Nosotros las mujeres de cuerpo de equipaje llegamos a suboficial de cargo, una marinero entra hoy y si quiere puede llegar.” M.S.

Tienen que demostrar que son mejores que sus pares hombres, no alcanza con obtener los mismos resultados.

“Hoy por hoy veo que más mujeres se preocupan por estudiar y ascender. Nadie daba dos pesos por mí porque soy chiquitita. Estoy segura de que el capitán a cargo pensaba que yo en el avión me iba a poner a llorar! Ni mi familia me tenía fe y pude.” M.S.

“Había algo de resistencia, porque sos mujer, cómo será, que va a mandar, qué conocidos tiene. Entonces empiezan a buscar... pulsar. Hasta que demostrás que tenés la igualdad con ellos, que estás en la misma sintonía, y que todo es para la mejora de eso” M.S.

Importa señalar que *“resulta doblemente discriminatorio cuando atañe a temas relativos al acoso sexual.”* (Lucero 2010: 17) si bien no se tratará el tema aquí por considerarse correspondería a un trabajo único dada su importancia y complejidad.

VII. vi) La Necesidad Tiene Cara De Hereje...

Aparece una distinción clara entre las mujeres que integran el personal subalterno y el superior. Con esto no estoy diciendo que no pueda haber subalternas con vocación militar porque este estudio es de carácter exploratorio y no permite realizar generalizaciones. Sin embargo, aparecen el disciplinamiento y el régimen de internado determinando que para hacer la formación la persona esté convencida de su desea.

Esto opera tanto para mujeres como para hombres, si bien podrían existir factores diferenciales a indagar que no entran en las posibilidades de este trabajo.

“Yo cuando empiezo en la Marina empiezo porque... voy a ser totalmente honesta: empiezo en la marina porque era un trabajo seguro.” M.S.

“Llevo once años y entré por necesidad, no por vocación. Repartí currículums pero por la edad ya era vieja. Era la única opción de un trabajo seguro.” M.S.

“Entré en 1998 porque no puede ingresar a la carrera militar porque no tenía tercero de liceo a los diecisiete años y entre acá.” M.S.

En relación a las subalternas, todas manifiestan que es un trabajo de seis horas con estabilidad laboral y asocian las misiones de paz con una motivación casi exclusivamente económica, indistintamente para mujeres como para hombres:

“Algunas de estas mujeres son madres solas, los padres se fueron, no pasan manutención y tienen que salir adelante. Entonces tienen que dejarlos con la madre, a los chicos con la abuela y ellas poder ir para lograr una mejor remuneración para poder seguir subsistiendo y pagar sus cuentas.” I.C.

“La gran mayoría no va por lo militar. El personal subalterno va por el dinero, por el sueño de comprarse una casa, pero necesitás como tres misiones.” I.C.

VII. vii) Sarna Con Gusto, No Pica?

Una de las preguntas de esta investigación sugería que las mujeres podían estar sobre-representadas en tareas tradicionalmente femeninas, ante lo cual vale la pena detallar algunas de sus opiniones a la vez que señalar las funciones desempeñadas por las Oficiales del Cuerpo Comando del Ejército en misiones de paz, entre las que aparecen jefas de sección, de destacamento, de base y encargadas de importantes tareas así como de varios soldados. (De los Santos 2011: 27-28)

“Hago lo que me gusta, siempre tuve trabajos administrativos. Estoy a cargo de la secretaría, tengo la especialidad de armas y me gustan las dos cosas.” M.S.

“Lo que es agenda, todo lo que es la parte de secretaría, los trámites y demás que se hace con la Marina mercante. Se trabaja mucho con civil, supervisás la atención al público, te vienen a hacer los trámites para las embarcaciones y demás.” M.S.

“Atiendo el teléfono y soy la secretaria del almirante. Me encargo de la correspondencia y del protocolo. En el piso la gran mayoría somos mujeres porque son tareas administrativas. Yo trabajé en tiendas, fábrica y estudio de contadores y siempre hice tareas administrativas dentro de la Armada.”M.S.

“En el Congo también, porque fui de secretaria del Comandante. Tuve esa ventaja de que ahí nadie se mete contigo. Éramos cinco secretarias... De una base de ciento ochenta éramos veinte mujeres.”M.S.

Cabe señalar que el concepto de integración *“comprende igualdad en la formación militar, en la selección del arma, los destinos, las tareas asignadas e igual remuneración”* (Rodríguez 2011:4) O sea, no alcanza con incorporar más mujeres a las Fuerzas Armadas, hay que ver además de la cantidad, las condiciones.

Sin embargo, no hay información para evaluarlo desde un enfoque de género. Al interpelarlas, surge de sus discursos una auto-identificación con la imagen de mujer como comprensiva y tierna en comparación al hombre. Aparece un liderazgo con modelos de mujeres, que toman en cuenta aspectos afectivos y no sólo resultados:

“Mantener la cordura, la armonía, su humor. Cuando decaiga uno tratar de ayudar. Es una gran responsabilidad. Y son hombres todos, no me tocó ninguna mujer! Y son hombres con una familia detrás que también tiene sus propios problemas que se los mandan y ellos después allá afloran. Entonces tú tenés que estar ahí” M.S.

A la vez, contrariamente a la visión machista que ve mujeres que no se interesan por el poder ni ambicionan tomar decisiones, las vemos decididas a dirigir a otros:

“Hay rivalidad entre las mujeres por ocupar un lugar. Dentro de los grados hay competencia de quien manda. Un rol de tire y afloje que en las mujeres se da más que en los hombres. El tener gente a cargo no es fácil.”M.S.

VII. viii) Como Cáscara De Nuez...

Cuantificar la incorporación *“permite obtener una primer impresión sobre el tema: la <<visibilidad de las mujeres>> dentro de los ejércitos.”* (Lucero 2010: 12)

En el año 2011, de un total de 22796 personas que integran las Fuerzas Armadas, el 17% son mujeres. Sin embargo si nos referimos solamente a los 2711 del personal superior, esta proporción desciende al 8%, como muestra la siguiente tabla.

Tabla: Personal Superior, Subalterno y Civil (Femenino y Masculino) *

Fuerzas Armadas	Femenino	Masculino	Total
Superior	8,0%	92,00%	2711
Subalterno	18,4%	81,6%	19843
Civil	14,9%	85,1%	242
Total	17,1%	82,9%	22796

Adentrándonos en cada una de las fuerzas, observamos que de un total de 2650 personas que integran la Fuerza Aérea, el 20% son mujeres. En el Ejército Nacional, de 15070, el porcentaje de mujeres desciende a un 14%. En la Armada Nacional, de 5076 la proporción alcanza a un 24%. Si nos referimos al personal superior, las proporciones de mujeres descienden de manera notoria al 15%, 8% y 5% (aprox.) respectivamente.

Tabla: Proporciones Personal Femenino y Masculino en cada Fuerza. *

Personal:	Fuerza Aérea			Ejército			Armada		
	% M	% H	Total	% M	% H	Total	% M	%H	Total
Superior	14,7	85,3	464	7,5	92,4	1586	4,7	95,3	661
Subalterno	21,7	78,3	2177	15, 1	84,9	13440	27, 2	72,8	4226
Civil	44,4	55,6	9	0,25	0,75	44	11,1	88,9	189
Total	20,4	79,6	2650	14,3	85,7	15070	23,6	76,4	5076

A efectos de realizar una lectura acabada, es pertinente mirar las tablas en la otra dirección. Se observa así que de las 3898 mujeres en las Fuerzas Armadas, sólo alrededor de un 6% pertenecen al personal superior. Mientras que en los hombres esta proporción asciende a un

13% y si hablamos del total es un 12%, ya que el peso relativo del personal femenino es tan pequeño que no genera gran desviación al número final.

Tabla: Proporciones de Mujeres y Hombres (Personal Superior, Subalterno y Civil) *

Fuerzas Armadas	Mujeres	Hombres	Total
Personal Superior	5,6%	13,2%	11,9%
Personal Subalterno	93,4%	85,7%	87%
Personal Civil	1%	1,1%	1,1%
Total	3898	18895	22796

Personal:	Fuerza Aérea			Ejército			Armada		
	% M	% H	Total	% M	% H	Total	% M	%H	Total
Superior	12,5	18,8	17,5%	5,5	11,4	10,5%	2,5	16, 3	13,0%
Subalterno	86,8	80,9	82,2%	94	88,4	89,2%	95,7	79, 4	83,3%
Civil	0,7%	0,24	0,4%	0,5	0,2	0,3%	1,75	4,3	3,7%
Total	544	2103	2650	2154	12916	15070	1200	3876	5076

Siendo generosa en el redondeo, se observan mujeres pertenecientes al personal superior a la interna de cada fuerza: 13 % de las 544 que integran la Fuerza Aérea, 6% de las 2154 del Ejército, y 3% de las 1200 de la Marina. Mientras que en los hombres éstas proporciones ascienden a un 19%, 11% y 16% respectivamente.

En relación a las misiones de paz, ya hace años que el 5% de nuestros contingentes son mujeres. En agosto de 2011, de 2473 militares desplegados, 128 eran mujeres. Observando las dos de mayor significancia, encontramos 81 mujeres en la República Democrática del Congo de un total de 1300 y 44 en Haití de un total de 1106, osea 6% y 4% respectivamente.

Con estas comparaciones solamente se pretende describir la situación actual de la mujer en nuestras Fuerzas Armadas sin ser posible arriesgar explicación alguna para la misma.

* Elaboración propia en base a datos de Recursos Humanos, Ministerio de Defensa Nacional, 2011.

VIII.- Conclusiones

A lo largo del análisis se va dando cuenta de los distintos aspectos estructurales, institucionales y discursivos que hacen a la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

Al recorrer la estructura de oportunidades se dio cuenta de que actualmente no hay obstáculos formales para alcanzar una igualdad de oportunidades.

Sin embargo, vemos a la mujer sub-representada entre el personal superior.

No obstante, en cuanto a las relaciones de poder, aparecen muchas mujeres en puestos de toma de decisiones, por ejemplo profesionales civiles asimiladas o cargos políticos de dirección.

En relación a las condiciones institucionales, se observan varios aspectos a mejorar en lo que tiene que ver con políticas de conciliación familiar.

Finalmente, respecto a la percepción de los distintos actores, se puede afirmar que hay cierta complacencia con la situación actual.

Ya que, si bien desde el discurso toda/os parecen estar de acuerdo con la necesidad de generar políticas de equidad; en los hechos esto no ha pasado de mensajes simbólicos, pero la invisibilización del tema continúa.¹¹

Se puede concluir que la participación de las mujeres en nuestras Fuerzas Armadas desde su incorporación al cuerpo de comando ha evolucionado, logrando una incorporación creciente, pero aún restan por realizar muchos esfuerzos para alcanzar la integración efectiva.

¹¹ A modo de ejemplo: Charlas informativas, Talleres, Seminarios, Manual de lenguaje inclusivo.

IX.- Bibliografía de Referencia

Aguirre, Rosario. (2001): “La subrepresentación de las mujeres en la política: un desafío para el siglo XXI”. En, Mallo, S. & Serna, M. *Seducción y Desilusión: La política latinoamericana contemporánea*. Las otras caras del Poder: Política y Género. Banda Oriental, Montevideo.

Arancio, Daniel. (2011): “Estadística del personal femenino en la Armada”. *Revista Naval*. Diciembre, Nº 68. Montevideo.

Bertocchi, Alejandro. (2011): “Mujeres en guerra”. *Revista Naval*. Diciembre, Nº 68. Montevideo.

Bobe, Lilian. (2008): “Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas. Un estudio del caso dominicano”, *Revista Nueva Sociedad*. Enero-Febrero, Nº 213.

Disponible en www.nuso.org Acceso 28 de junio de 2011.

Donadio, Marcela. & Mazzotta, Cecilia., (Coords.) (2009): *La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. RESDAL, Buenos Aires. Disponible en www.resdal.org Acceso 20 de junio de 2011.

De los Santos, Carina. (2011): *Informe Uruguay. Perspectivas para la implementación de un Plan Nacional para la aplicación de la Resolución de las Naciones Unidas 1325. En la República Oriental del Uruguay*. RESDAL, Montevideo.

García, Ana. & Gomáriz, Enrique. (2003): “Género y seguridad democrática”, *Revista Aportes Andinos. Movimientos Sociales, Políticas de Seguridad y Democracia*. Julio, Nº6. Programa Andino de Derechos Humanos - Universidad Andina Simón Bolívar. Disponible en www.uasb.edu.ec/padh Acceso 3 de julio de 2011.

Gramajo, Yuri. (2011): “La Mujer en las Fuerzas Armadas de Uruguay. Entrevista a tres mujeres Oficiales de la Armada, Ejército y Fuerza Aérea”. *Revista Naval*. Diciembre, Nº 68. Montevideo.

Giannini, Renata. (2009): “Género, fuerzas armadas y policía: la participación del Cono Sur en operaciones de paz”. En Donadio, M. & Mazzotta, C., (Coords.): *La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. RESDAL, Buenos Aires.

Herrera, Marizza. (2010): “Equidad de género en el sector de la seguridad y defensa nacional. La dicotomía incorporación-inclusión de la mujer.” En: *Special Focus. Women in Defense and Security*. Center for Hemispheric Defense Studies' Security and Defense Study Review, Vol. 11, Fall-Winter Issue.

Instituto de Estudios Legales y Sociales del Uruguay. (2006): Resumen Ejecutivo. *Estudio sobre armonización legislativa conforme a los Tratados de Derechos Humanos ratificados por Uruguay u otras normas legales con fuerza vinculante*. PNUD, Montevideo.

IMES. (2011): “Conferencia sobre la mujer en el Ejército”. *Revista Naval*. Diciembre, Nº 68. Montevideo.

Iturvide Conticho, Marta. (2010): “La mujer en la defensa y en la seguridad en Uruguay.” En: *Special Focus. Women in Defense and Security*. Center for Hemispheric Defense Studies' Security and Defense Study Review, Vol. 11, Fall-Winter Issue.

Lucero, Mariel R. (2010): “El espacio de las mujeres en las Fuerzas Armadas sudamericanas, su inserción profesional en el contexto regional y la cuestión de género.” En: *Special Focus. Women in Defense and Security*. Center for Hemispheric Defense Studies' Security and Defense Study Review, Vol. 11, Fall-Winter Issue.

Marzuca, Alejandra. (2008): *La mujer en las Fuerzas Armadas y Policía: una aproximación de género a las operaciones de paz, El caso de Uruguay*. RESDAL, Montevideo. Disponible en www.resdal.org Acceso 25 de junio de 2011.

Naciones Unidas. (2011): Resoluciones 1325, 1820, 1889, 1960 en www.un.org

Page, Ella. (2009): *Hombres, masculinidad y armas de fuego: ¿Podemos romper el vínculo?* Red de mujeres IANSA, Londres. Disponible en www.seguridadcondemocracia.org/biblioteca-virtual/genero Acceso 26 de Junio de 2011.

Passada, Ivonne. (2011): “Las mujeres en defensa nacional, ¿una asignatura pendiente?”, *Revista Naval*. Diciembre, Nº 68. Montevideo.

Red de Seguridad y Defensa de América Latina. (2008): *Atlas Comparativo de la defensa en América Latina*. RESDAL, Buenos Aires.

RESDAL. (2011): Observatorio de la mujer, observatorio-mujer.resdal.org

Rial, Juan. (2009): “La mujer en las organizaciones militares de América Latina”. En Donadio, M. & Mazzotta, C., (Coords.): *La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. RESDAL, Buenos Aires.

Rodríguez, Rosario. (2011): *Igualdad de género en las Fuerzas Armadas y en las instituciones de defensa. Políticas y estrategias*. Artículo presentado en Conferencia Sub Regional “Nuevo Entorno de Seguridad, Nuevas Alternativas de Defensa. Respondiendo a los Desafíos de la IX CMDA,” Santiago de Chile.

Salomón, Mónica. (2002): “La Teoría de las Relaciones Internacionales en los Albores del Siglo XXI: Diálogo, Disidencia, Aproximaciones”, *Revista Electrónica de Relaciones Internacionales*. Disponible en www.reei.org/reei4/Salomon.PDF Acceso 26 de marzo de 2011.

Sylvester, Christine. (1994): *Feminist Theory and International Relations in a Postmodern Era*. Cambridge University Press, Gran Bretaña.

Tellería Escobar, Loreta. (2009): *La Ruta Crítica de los Planes de Acción: Mujer, Paz y Seguridad. Perspectivas de la Resolución 1325 en América Latina*. RESDAL, Buenos Aires. Disponible en www.resdal.org Acceso 2 de Julio de 2011.

Vitelli, Rossana. (2007): “Algunos problemas conceptuales para discutir el empoderamiento femenino en las organizaciones. Reflexiones a partir de Foucault y Bourdieu.” En, Yoshioka, A. Et al; (edit. Heller, L). *Las Mujeres en las Organizaciones de America Latina y el Caribe. Aportes teóricos y Experiencias Concretas*. Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en Gestión de Organizaciones, Colombia.

X.- Otras Fuentes Consultadas

Bancada Bicameral Femenina. (2006): *Presupuesto y Rendiciones de Cuentas con Perspectiva de Género*. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Montevideo.

Celiberti, Lilian. & Mesa, Serrana. (2009): *Las Relaciones de Género en el trabajo productivo y reproductivo*. Inter Press Service-América Latina, Montevideo.

De León-Escribano, Carmen Rosa. (2008): *Participación de la mujer en las Fuerzas Armadas de Centroamérica y México en las operaciones de Paz*. Instituto de enseñanza para el Desarrollo Sostenible. Disponible: resdal.org/genero-y-paz/mujer-ffaa-misiones-centroamerica

González, Diana. (2010): *Producción Legislativa en materia de Equidad de Género y Generaciones durante el Período Febrero 2005 - Noviembre 2009*. Parlamento del Uruguay, Montevideo.

Giannini, Renata. (2011): *In the crossroads: Haití, MINUSTAH and the international community*. Final Report Field work in Haiti, RESDAL.

Jardí, Julieta. (1998): *Historia de la Comisión Interamericana de Mujeres, 1928-1997*. CIM, Organización de los Estados Americanos, Washington, D.C.

Kristine St-Pierre. (2008): *Les femmes dans les opérations de maintien de la paix et d'aide humanitaire. Rapport de la table Ronde*, PEARSON, Ottawa, Ontario, Canada.

Lucero, Mariel R. (2009): *Las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas. Breve análisis sobre su participación y estado actual de situación*. UNISCI, Universidad Complutense Madrid.

Moreira, Constanza. (2001): “¿Democracia restringida en Uruguay? Límites culturales e institucionales a la participación de las mujeres en política (1985-2000)”. En, Mallo, S. & Serna, M. *Seducción y Desilusión: La política latinoamericana contemporánea*. Las otras caras del Poder: Política y Género. Banda Oriental, Montevideo.

Ministerio de Defensa Nacional. (2005): *La Defensa Nacional. Aportes para un debate*, Documento de trabajo, Uruguay.

Miller, Laura., (1995): “Feminism and the Exclusion of Army Women from Combat.” *Working Paper Series*. December, Nº 2. U.S. Post-Cold War Civil-Military Relations. Cambridge.

Pampell Conaway, C. & Shoemaker, J. (2008): *Women in United Nations Peace Operations: Increasing the Leadership Opportunities*. Women In International Security, Georgetown University.

Tilly, Charles. (2002): *La desigualdad persistente*. Manantial, Buenos Aires.

Unión Interparlamentaria. (2008): *Igualdad en la Política: Un Estudio sobre Mujeres y Hombres en los Parlamentos*. Serie <<Informes y documentos>> Nº 54, Francia.

United Nations. (2010): *Integrating a Gender perspective into the work of the United Nations Military in peacekeeping operations*. Department of Peacekeeping Operations, Department of Field Support.

United Nations. (2009): *Ten-year Impact Study on Implementation of UN Security Council Resolution 1325 (2000 on Women, Peace and Security in Peacekeeping. Final Report, DPKO, DFS*.

United Nations. (2006): *Gender Equality in UN Peacekeeping Operations. DPKO, Policy Directive*.



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY