



UNIVERSIDAD  
DE LA REPUBLICA  
URUGUAY



**Facultad de Ciencias Sociales**

**Instituto de Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales**

**Universidad de la República**

**Monografía Final de Grado**

***“La Mujer Armada:***

***La incorporación de la mujer en el Cuerpo de Oficiales de  
la Armada Nacional. Un estudio normativo.”***

**Nadia Almeida Sanguinet**

**Tutor: Julián González Guyer**

**Febrero 2015**

## **Resumen**

La incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas es un fenómeno nuevo en América Latina. Se podría afirmar que representa un momento de apertura de la institución hacia la sociedad y en donde se inicia una reconfiguración de su papel tradicional. Es de importancia académica ya que no existe acumulación respecto al tema. La idea de este trabajo es aportar en este sentido. En el año 2000 el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su Resolución N° 1325, insta a los estados a incorporar a las mujeres a los ámbitos centrales de decisión de la defensa y a que se estimule su participación en las Misiones de Paz. A su vez plantea que cada país establezca su plan de acción para fomentar y aumentar la participación de las mujeres. En Uruguay, los primeros ingresos datan de la década del 80 para el personal subalterno y finales de los 90 para el personal superior. Este trabajo analiza la incorporación de las mujeres en el cuerpo de Oficiales de la Armada Nacional, centrado principalmente en un análisis normativo; leyes y decretos que rigen a la Armada estudiados desde una perspectiva de género. Mujeres que optan como carrera profesional la carrera militar. Se tomaron como referencia los casos de España y Argentina, por ser países en los que se ha avanzado respecto a la equidad de hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas, sobre todo en lo que se refiere a cambios en la normativa. Este estudio intenta mostrar que nuestro país no ha presentado avances en cuanto a lo normativo, no ha presentado cambios que integren a las mujeres como miembros plenos de las Fuerzas Armadas, como es sugerido por la Resolución N° 1325.

## INDICE

<b>Introducción</b>	1
<b>Capítulo 1: Lo militar: Espacio de Hombres</b>	3
1.1 El género como categoría de análisis	4
1.2 La Mujer Uruguaya: en el mundo doméstico y privado	6
1.3 La carrera militar desde la mirada teórica	8
<b>Capítulo 2: Las referencias España y Argentina</b>	12
2.1 Caso español	12
2.1.1 España en números	16
2.2 Caso argentino	18
<b>Capítulo 3: Uruguay: temas nuevos, temas pendientes</b>	23
3.1 Escuela Naval	25
3.2 Ley orgánica de la Marina	29
3.3 Los Tribunales de honor	33
3.4 Licencia Maternal	34
<b>Capítulo 4: Conclusiones</b>	37
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	40
<b>ANEXOS:</b>	
<b>Anexo 1: Requisitos Oficial de la Armada Nacional</b>	
<b>Anexo 2: Requisitos Médicos</b>	

## **Introducción**

La incorporación de las mujeres en filas militares en América Latina responde a un momento crucial de la institución en donde debe demostrar luego de los periodos dictatoriales, una apertura hacia la sociedad intentando ser una institución acorde a los tiempos que corren. Es un fenómeno relativamente nuevo, sobre todo si hablamos de su incorporación en el cuerpo de Oficiales. Este trabajo, analiza la incorporación de las mujeres en el cuerpo de oficiales de la Armada Nacional, es decir, a las mujeres que optan como carrera profesional la carrera militar. El primer ingreso en la escuela de formación data del año 2000. En el Ejército año 1998 y Fuerza Aérea año 2001.

La elección del tema es de importancia ya que no existen trabajos relacionados que estudien el proceso de ingreso de las mujeres en el ámbito militar de nuestro país. Es de importancia académica ya que estudia las relaciones de género en un ámbito construido por y para hombres, de corte tradicional y patriarcal. Los estereotipos que dominan a la cultura occidental en lo que concierne a lo militar, definen al hombre como el que inicia la guerra y la mujer como hacedora de paz. Estos estereotipos van cambiando a medida que las mujeres logran ganar espacios tradicionalmente masculinos. La incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas supone cambios trascendentales para la organización militar y para la sociedad.

Este estudio se basa en el análisis documental de leyes y decretos que rigen a la Armada, siendo de carácter exploratorio y descriptivo en donde se incorpora la dimensión comparativa al estudiar los cambios producidos en los casos de España y Argentina. España por ser uno de los países de la OTAN por cambiar radicalmente su normativa para lograr la incorporación plena de las mujeres y Argentina por ser un caso cercano y que a partir del 2006 ha establecido cambios sustanciales en lo que respecta a la normativa desde una perspectiva de género.

No se realizaron entrevistas personales ya que las mismas venían digitadas por el alto mando. Esto es, los contactos brindados no fueron el de la totalidad de las mujeres oficiales de la Armada, sino que habían sido seleccionadas apenas 5 sobre un total de 30. A los efectos del trabajo no era lo ideal y por tomé la decisión de no realizarlas. Sí se realizaron encuentros informales, con mujeres que han tenido inconvenientes en llevar adelante su carrera profesional en conciliación con la vida familiar, en donde su

relato o vivencia es tomado como fuente secundaria; estos contactos fueron conseguidos de forma particular. Es válido mencionar también que el contacto con el alto mando fue fluido y siempre con buena disposición para evacuar dudas surgidas en el momento del análisis documental y en lo que respecta al acceso a las diferentes unidades visitadas.

La normativa seleccionada que en algunos casos es muy antigua, omite a las mujeres como integrantes de las fuerzas armadas. Por eso surge la pregunta ¿existe voluntad política de revisar la normativa para eliminar las desigualdades que se establecen en la misma? ¿Existe un proceso de revisión? ¿Le interesa al mando político este tema?

El trabajo se divide en tres partes. En primer lugar, se presenta el marco teórico, centrado en la fundamentación de Joan Scott del por qué utilizar el “género” como categoría de análisis; luego presentando la visión de Barrán sobre el papel de la mujer del 900 en la sociedad disciplinada y por último cómo se configura la institución militar en ese Uruguay moderno visto desde la definición de mentalidad militar profesional planteada por Huntington. En segundo lugar, se presentan los casos de España y Argentina, sus cambios normativos que permitieron eliminar de a poco las brechas existentes. Y por último, el análisis del caso uruguayo centrado en la Armada Nacional y su normativa. Se seleccionó una sola fuerza por razón de tiempos y de extensión. La elección de la Armada Nacional es porque presenta la particularidad de que las mujeres que han pasado por la Escuela Naval son mujeres que han sido destacadas en sus generaciones e incluso alguna de ellas fue la mejor de su generación.

En el desarrollo del trabajo el lector verá que se menciona en forma reiterada la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Esta resolución es importante porque insta a los estados a incorporar a las mujeres en los ámbitos de decisión y participación de la defensa. A su vez, porque exige planes de acción a cada estado en donde se puedan llevar adelante los cambios solicitados.

En nuestro país este no es un tema estudiado en profundidad, por eso es relevante comenzar a indagar sobre la participación efectiva de hombres y mujeres en el ámbito de la defensa, particularmente sobre las Fuerzas Armadas. Primer paso para comenzar la acumulación necesaria para analizar la institución desde una perspectiva de género.

## **Capítulo 1:**

### **1. Lo Militar. Espacio de hombres**

La mirada teórica con la que se enfoca este trabajo, es con la intención de dilucidar en qué medida existe la transversalidad de los análisis desde una perspectiva de género en el ámbito militar y en el de la defensa. Dentro de las herramientas cotidianas para lograr entender cómo se desarrolla y cómo se organiza el ámbito militar es su propia normativa. Se da como algo natural que las mujeres están plenamente integradas a la institución militar, sin embargo cuando analizamos la normativa el espacio no resulta ser tan claro. La normativa en cualquier ámbito da las garantías necesarias para los que integran las instituciones. A su vez el análisis resulta interesante para comprender hasta qué punto existe voluntad política para integrar a lo militar una perspectiva de género. El ingreso de la mujer en filas militares como Oficiales de carrera en nuestro país es un fenómeno nuevo que data del año 2000 para el caso de la Armada Nacional, por ende el período a analizar no es extenso, pero sí es suficiente para ver si existió algún cambio en la normativa para incorporar esa perspectiva de género en el análisis. Para analizar estos procesos, como se detalla en la introducción, es necesario volver a mencionar la Resolución N° 1325 del año 2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Esta resolución toma en cuenta a la mujer como integrante fundamental en los procesos de paz, como hacedora de paz.

Es así que los lineamientos teóricos del estudio se dividen en tres partes. En primer lugar el análisis desde la perspectiva de género, remarcando la importancia de por qué utilizar el género como categoría de análisis y porque la importancia de analizar el tema también a través de los sistemas de género. Luego, mostrar la mirada de la sociedad del 900 en donde comienza a configurarse la sociedad moderna uruguaya y donde comienzan también a configurarse las principales instituciones en través el trabajo realizado por Barrán (1990); y por último una breve presentación de la carrera militar desde la mirada de Samuel Huntington (1957), esto es para describir cómo es la institución militar en nuestro país, como se caracteriza la mentalidad militar y como la mujer se integra a este mundo creado desde lo masculino.

## 1.1 El Género como categoría de análisis

Según Joan W. Scott (1985), el concepto de análisis de género surge entre las primeras feministas norteamericanas en donde pretenden centrar su análisis a través de las diferencias de sexo. La historia se va configurando a través de las relaciones entre sexos y frente a quien es el portavoz de esa historia. Plantea el uso de la palabra “género” para no involucrar las diferencias implícitas en lo sexual. Este término según Scott, resalta los aspectos que son claramente, relacionales. Su análisis parte desde cómo se da el estudio de la Historia en referencia específica a que ésta es contada desde la mirada masculina. No se toma en cuenta la participación de las mujeres en cada uno de los procesos históricos. Incluir el análisis desde una perspectiva de género supone un cambio de mirada sobre los paradigmas de la historia, esto es una reconsideración crítica sobre lo ya estudiado. Son nuevas formas de ver la historia. La inclusión de las mujeres a ámbitos estrictamente masculinos, creados por y para hombres, presenta desafíos como la redefinición y ampliación de nociones tradicionales. No realizar el análisis incluyendo el género como categoría analítica implica, a mi entender, repetir viejas formas de estudio, manteniendo así el *statu quo* característico de las ciencias. La idea parte en cómo integrar una categoría diferente al análisis. Integrar la perspectiva de género implica entender cómo se configuran las instituciones a nivel relacional siendo estas integradas tanto por hombres como por mujeres. Qué pasa cuando una institución estuvo el 90% de su existencia, formada y creada solo por uno de los sexos. Naturalmente se producen cambios y se deben producir para así adecuarse a las reglas de juego ante el nuevo escenario.

Scott (1985) plantea que desde el punto de vista de los estudios históricos, las mujeres tuvieron un papel relegado al plano doméstico y de la vida privada. Si bien los historiadores constantemente plantean que las mujeres también formaron parte de la historia, hay cierto sesgo de marginalización. La autora hace hincapié en la importancia del estudio tomando como unidad analítica el género. Se produce así un proceso de sustitución del estudio de las “mujeres” por el “género”.

Es así que el concepto género pasa por varias facetas. En primer lugar, el proceso de sustitución de “mujeres” por “género”. En segundo lugar, pasa a ser una forma de denotar construcciones culturales existentes, esto se basa en la construcción

social de ideas sobre los diferentes roles adoptados en la historia por hombres y mujeres. Por último, el “género” pasa a ser un sistema completo de relaciones en donde se puede incluir el sexo, no siendo condición *sin e qua non* para su estudio. Los sistemas de género expresan relaciones de poder en donde se van constituyendo referentes de identidad. Los sistemas de género establecen prácticas de lo cotidiano, formas de vivir y de pensar. Anderson (2006) los define como:

*“...un conjunto de elementos que incluye formas y patrones de relaciones sociales, prácticas asociadas a la vida social cotidiana, símbolos, costumbres, identidades, vestimenta, tratamiento y ornamentación del cuerpo, creencias y argumentaciones, sentidos comunes y otros variados elementos, que permanecen juntos gracias a una forma culturalmente específica de registrar y entender las semejanzas y diferencias entre géneros reconocidos: es decir, en la mayoría de las sociedades humanas, entre hombres y mujeres”.*<sup>1</sup>

Por ende el ámbito militar puede ser estudiado también desde esta mirada. Es decir, cómo se establecen las relaciones de poder entre hombres y mujeres dentro de la Institución. Donde uno de ellos claramente está en una posición más privilegiada que el otro. Donde el otro debe acomodarse a lo establecido. Estudiar las relaciones a partir de los sistemas de género nos permite visualizar como se forman los patrones y relaciones sociales, ya que implican un sistema de clasificación que va desde la diferenciación de roles, o sea modos de actuar que se definen de modo recíproco hasta diversas formas de establecer prestigio a través de los símbolos, criterios y argumentos que definen las jerarquías de un valor y a través de las reglas que determinan las leyes, las normas sociales, costumbres y prácticas. El ámbito militar estudiado como un subsistema, presenta en este sentido, características particulares que permiten analizarlo desde los sistemas de género. Las relaciones de subordinación presentadas por las diferencias sexuales son claras al analizar la normativa, la diferenciación en lo que respecta al sistema de roles. El contenido de las normas estudiadas presenta, como se verá más adelante, un olvido mayúsculo sobre la incorporación de las mujeres en las Fuerzas y sobre todo en la Armada.

---

<sup>1</sup> Anderson, J. “Sistemas de Género y procesos de cambio”, en “Batthyany, K. *Género y desarrollo. Una propuesta de formación*. Doble Clic, FCS- UdelaR. Montevideo



Vale la pena mencionar que en su mayoría los movimientos feministas se definen como movimientos sociales antimilitares<sup>2</sup>, al considerar al sistema militar como sistema de reproducción de dominación patriarcal. Esto no quita que avancemos en los estudios con perspectiva de género en el ámbito militar mientras nuevas mujeres estén ganando espacios dentro las Fuerzas Armadas. Perfectamente podemos decir que el feminismo liberal<sup>3</sup> está de acuerdo con la participación de la mujer en las FFAA, porque es un nuevo ámbito de participación donde se puede lograr la incorporación plena y en igualdad de condiciones. Las diferentes corrientes feministas responden a una época determinada en donde el papel de las mujeres se va transformando.

Queda así planteada la problemática de la importancia y la justificación de la necesidad de la transversalidad del género como categoría de análisis, la necesidad de estudiar los diferentes ámbitos por ejemplo de naturaleza masculina desde los sistemas de género. En el siguiente apartado, se presenta como se configura el papel de la mujer en el Uruguay moderno. El Uruguay post revolución industrial.

## **1.2 La Mujer Uruguaya: entre el mundo doméstico y privado**

He seleccionado como una de las líneas centrales que marcan este estudio un clásico de José Pedro Barran (1990)<sup>4</sup> en donde muestra y describe cómo se fue configurando la sociedad uruguaya en los últimos años del S. XIX y los primeros del S. XX. La forma en que se configura también nuestras instituciones y dentro de ellas las Fuerzas Armadas en el nuevo siglo. El planteo parte de la instauración de una nueva sensibilidad, de valores diferentes de los que existían anteriormente al año 1860. Esta nueva sensibilidad es la que llama como “civilizada”. Esta etapa se caracterizó por disciplinar a la sociedad, imponiendo la gravedad, el empaque del cuerpo, se pasó al puritanismo, al trabajo tomado como excesivo, se encargó de ocultar la muerte, civilizó a los niños, entre otros. Se formó de esta manera un nuevo sistema de dominación, pasando del concepto de “intimidad” a “vida privada”. Se establece así una reconfiguración de los sistemas de género en la sociedad uruguaya. Este Uruguay “moderno” se desarrolló en tres décadas claves: de 1860 a 1890, en donde se adecuó a

---

<sup>2</sup> Ver <http://www.mujaeresenred.net/spip.php?article49>

<sup>3</sup> Nombre destacado del feminismo liberal Betty Friedan

<sup>4</sup> Barran, J. “La Historia de la Sensibilidad. El Disciplinamiento” (1990)

procesos de la Europa capitalista, influenciado particularmente por la Revolución Industrial.

*“El estado se modernizó y volvió efectivo y real su poder de coacción, a la vez que monopolizó la fuerza física desde 1876; el ferrocarril dio movilidad a las tropas del Gobierno Central y alentó también a la montevideanización del país, entendida como la irradiación de los valores de la modernidad desde la capital a la campaña, el último refugio de la sensibilidad bárbara”<sup>5</sup>*

Es así que las Fuerzas Armadas se configuran también en este nuevo sistema de dominación conservador. Las clases dirigentes en ese momento, los sectores más conservadores impulsaron esta nueva sensibilidad porque establecía también la noción de tranquilidad política y progreso económico.

En este texto, el papel de la mujer tiene un capítulo especial “La Mujer Dominada”<sup>6</sup>. Se termina de producir la configuración de la sociedad y de una cultura patriarcal, dejando el papel de la mujer al ámbito estrictamente privado. La mujer dominada en primera instancia por el padre y luego por el esposo. *“...fue un tipo humano que halló sus expresiones paradigmáticas en la burguesía y la clase media, aunque probablemente varias de sus características se hallasen igualmente en los sectores populares”<sup>7</sup>*

Esta sociedad “civilizada” marcó a la mujer como un ser que se movía dentro de lo privado. Inmersa en la cultura masculina fue creando su sensibilidad. Estas características configuran la sociedad del 900, siendo la misoginia una característica de esa sociedad. Y esto no deja de reproducirse dentro de las diferentes estructuras del Estado. Por eso es importante resaltar esta visión de la historia uruguaya para entender el porqué de la incorporación tardía de la mujer en filas militares. Esta imagen de la mujer también fue promulgada por el clero de la época. Considerada como inferior, y por ende, negada.

*“La misoginia de los burgueses católicos y liberales alcanzó su climax al identificar a la mujer con el lujo y el despilfarro. Ella encarnaba la disipación al*

---

<sup>5</sup> Barran, J. “La Historia de la Sensibilidad. El Disciplinamiento” (1990: p. 18)

<sup>6</sup> Barran, J. “La Historia de la Sensibilidad. El Disciplinamiento” (1990: p. 153)

<sup>7</sup> Barran, J. “La Historia de la Sensibilidad. El Disciplinamiento” (1990: p.153)

*devorar la energía vital del hombre, tanto su dinero como su semen. La burguesa ociosa era la maldición de los esposos trabajadores y ahorrativos.*”<sup>8</sup>

Era a su vez el “talón de Aquiles” del burgués, conocía cada paso que daba su esposo. Se le temía por poder ser un ser diabólico. Se produce así una mujer al estilo burgués. Sumisa con el padre y posteriormente con el marido. Muy arraigada a la cultura masculina. Desde la educación hasta en lo más cotidiano se intenta reproducir a la mujer como ama de casa y buena esposa. La mujer del 900 resume su vida en 2 roles considerados como naturales: madre y esposa, caracterizada por el pudor y por su honestidad.

Dentro de este marco social, se forma y reconfigura la Institución Militar con el nacimiento del estado moderno. La importancia del clivaje histórico ayuda a entender cómo se configuraron las instituciones y las relaciones sociales entre hombres y mujeres con papeles bien determinados. Las mujeres relegadas al ámbito doméstico y los hombres dedicados a lo público.

El papel asumido e impuesto hacia las mujeres a lo largo del proceso histórico marcado por Barran (1990) no ha sido como protagonistas de lo político ni de lo militar.

### **1.3 La Carrera Militar desde la mirada teórica**

Luego de presentar los aspectos teóricos respecto a la importancia de incorporar la perspectiva de género y el análisis a través de los sistemas de género en los estudios y en este caso en los estudios de la defensa, se debe entender como es y cómo se caracteriza nuestra institución militar. Opté por tomar el abordaje que plantea Samuel Huntington (1957) acerca de la mentalidad militar y acerca de las características que para él tienen las instituciones militares. A su vez tomar el planteo que aborda Selva López (2006)<sup>9</sup>, sobre la Ética, el Ethos y la Formación Militar. Esto ayudará al lector a entender en primer lugar, como la mujer es que se inserta en este ámbito militar, siendo nuestras Fuerzas Armadas una institución burocrática, cerrada y vertical.

---

<sup>8</sup>Barran, J. “La Historia de la Sensibilidad. El Disciplinamiento” (1990: p 155)

<sup>9</sup> López, s. (2006) “Ciudadanía, ethos y formación militar” en González, J. (comp.), *“Debate Nacional sobre Defensa. Aportes para una nueva Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas”*. Montevideo, PNUD, Ministerio de Defensa Nacional.

Samuel Huntington (1957) en su planteo habla sobre el aspecto peculiar de la institución militar lo que él denomina “mentalidad militar”. Ésta se puede enfocar según el autor desde tres puntos de vista: desde su capacidad o calidad; desde sus atributos o características y desde sus actitudes o contenido. Si enfocamos el estudio desde el primer punto, se puede deducir que la mentalidad militar se presenta para el común de la sociedad<sup>10</sup> como reducida. Esto es porque se considera que la inteligencia, el alcance y la imaginación del soldado son desfavorables en comparación con otros profesionales. Estas afirmaciones vienen dadas a su vez por lo que implica la formación de los soldados profesionales en el sentido que se los limita intelectualmente desde la institución militar. Huntington (1957) sostiene que analizar la mentalidad desde este enfoque no ayuda a definir los aspectos militares de la mentalidad. Si se enfoca el estudio desde el segundo punto, desde los atributos y características, sostiene que la mayoría de los autores que trabajan y estudian la mentalidad militar desde este aspecto, concuerdan en que esta se caracteriza por ser disciplinada, rígida, lógica y científica. Él parte de la base de que esto es así, pero que se necesita mayor conocimiento sobre los rasgos militares y sobre otros grupos que pueden ser significativos. Por ende este enfoque no es útil para estudiar las relaciones civiles- militares. El tercer enfoque en cuestión, es en el que Huntington (1957) centra su estudio, en el que se determina y se analiza la mentalidad militar desde su sustancia. Sus actitudes, valores y las opiniones del militar. Es así que plantea que la mentalidad puede ser definida desde dos técnicas: en términos de contenido o de procedencia. El primero describe los valores y actitudes que tiende a prevalecer entre los militares. Determina dos conjuntos de actitudes que son estrictamente militares: la belicosidad y el autoritarismo. El enfoque alternativo define los valores militares por su procedencia. Esto significa aceptar que toda actitud proveniente de un militar supone estrictamente un valor militar. Es decir, cualquier expresión de actitudes o valores de origen militar reflejan la mentalidad militar. Plantea así un problema en el sentido de que no todo lo que tiene origen militar refleja en sí la mentalidad militar.

A través de este recorrido Huntington (1957) entonces, define a la mentalidad militar como *“...valores, actitudes y perspectivas inherentes a la realización de la función militar profesional y que se deducen de su naturaleza. La función militar es*

---

<sup>10</sup> Con esta afirmación se refiere a las personas que no tienen conocimiento sobre el proceso de formación de los militares y como se desarrolla su profesión.

*desarrollada por una profesión pública y burocratizada, experta en la administración de la violencia y responsable de la seguridad militar del Estado... ”<sup>11</sup> .*

Para Huntington (1957) mentalidad militar y ética profesional son sinónimos. Conceptos importantes a tener en cuenta a la hora de estudiar nuestra institución militar, ya que son característica fundamental de la misma. Teniendo en cuenta además que hablamos de una burocracia establecida, cerrada y jerarquizada, que forma parte del Estado.

Selva López (2006) por su parte toma estos conceptos para poder analizar a la institución militar y sus cometidos. Así pone el énfasis en la formación profesional. De ella tomo la idea de lo que implica la formación militar y la cuestión de la ciudadanía. Ella define a la institución militar en un sentido estrictamente weberiano. La define como una “institución profesional, burocrática, cerrada y compleja. Es profesional porque posee un saber especializado; es burocrática porque se organiza en torno a procedimientos racionales que vinculan de un modo eficiente la relación medios- fines; es cerrada, porque en su proceso de socialización de sus componentes les determina claramente lo que es una “adentro” y lo que es “afuera”; es compleja por la presencia de una multiplicidad de saberes y recursos”. Es así que la institución cuando forma a sus profesionales, conforma un tipo humano que está dotado de una determinada ethos, ética e ideología. Esta formación determina así el grado de inserción social que va a tener; determina y forma una disciplina marcada por un orden estrictamente jerárquico. Aquí plantea la cuestión de la ciudadanía. Pertenecer a la institución limita determinados derechos a los cuales estamos acostumbrados los ciudadanos. En la institución militar esto no es así. No existe una zona de igualdad entre los militares, las diferencias jerárquicas se marcan desde el inicio del proceso de formación como profesional militar. La mecánica disciplinaria establece la potestad del superior para imponer una sanción a un inferior, planteando de esta manera el hábito que esto genera: la “obediencia”.

López (2006) plantea en su trabajo dos definiciones más que caracterizan a la institución: Ética, Ethos. “...llamamos *Ethos al comportamiento, manera de ser fruto*

---

<sup>11</sup> Huntington, S (1957) “La Mentalidad Militar: EL realismo Conservador de la Ética de los Militares Profesionales” en Bañón, J.; Olmeda, A. “*La Institución Militar en el Estado Contemporáneo*”. Alianza Ed. Madrid. (1985:p.188)

*del ejercicio rutinario de una actividad. Se trata de hábitos de ser y de pensar adquiridos a través de la práctica profesional prolongada...*<sup>12</sup> Este concepto es importante ya que denota la idea de que a través de la formación militar se crea una ética corporativa. Este sentimiento corporativo va de la mano con la fuerte resistencia a cambios que pueden ser estructurales. *“La ética alude a un determinado orden de prelación en los valores que la institución cultiva, una cierta combinación de valores para el cumplimiento de la función.”*<sup>13</sup> Como premisa fundamental, la defensa del orden. Éste es un orden determinado, imperfecto u asimétrico. Y para el cumplimiento de este orden es necesario la existencia y convivencia con: la disciplina, la jerarquía, la autoridad, la responsabilidad en el cumplimiento de la misión, el coraje, la lealtad a la institución, la camaradería. López lo presenta como “el paquete ético”. La formación del espíritu de cuerpo. Es la noción de la creación de una fuerte solidaridad entre ellos. Y por ende la fuerte convicción de la existencia entre un “afuera” y un “adentro”, entre “ellos” y “nosotros”.

Estas líneas pretenden conducir este trabajo. La visión y la importancia de incorporar la perspectiva de género en los estudios marcado por Scott (1985). El papel de la mujer uruguaya en la configuración de la sociedad moderna marcado por Barrán (1990), para entender la masculinización de espacios centrales de participación y de decisión. La visión estructural de Huntington (1957) acerca de la mentalidad militar como soldado profesional. Lo militar como profesión. Y el claro planteo de López (2006) en el sentido de bajar a tierra los conceptos más duros de Huntington (1957). Es así que las mujeres que optan como carrera profesional la carrera militar, se enfrentan a este tipo de institución que está definida en términos de Huntington (1957) y se sumergen en esas premisas establecidas por López (2006).

En el siguiente capítulo se desarrollan dos casos a tener en cuenta para comparar procesos, en primer lugar España y en segundo lugar Argentina.

---

<sup>12</sup> López, s. (2006) “Ciudadanía, ethos y formación militar” en González, J. (comp.), *“Debate Nacional sobre Defensa. Aportes para una nueva Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas”*. Montevideo, PNUD, Ministerio de Defensa Nacional.

<sup>13</sup> López, s. (2006) “Ciudadanía, ethos y formación militar” en González, J. (comp.), *“Debate Nacional sobre Defensa. Aportes para una nueva Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas”*. Montevideo, PNUD, Ministerio de Defensa Nacional.

## Capítulo 2:

### Las Referencias: España y Argentina

Los casos de España y Argentina son presentados en el trabajo porque son países que han mostrado grandes avances en lo que respecta a la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. España porque es uno de los países de avanzada en el tema y Argentina por ser un país cercano, con características similares a Uruguay pero que en los últimos años ha presentado grandes cambios en relación a las políticas de género en defensa de la mano de la Ex Ministra Nilda Garré. Estos dos países son tomados como referencia para poder ubicar el caso uruguayo respecto a las políticas de género en ámbitos que son naturalmente masculinos como lo es el ámbito militar.

#### 2.1 Caso español

España es uno de los países integrantes de la OTAN que ha presentado grandes avances en cuanto al acceso a las mujeres en filas militares. Se caracteriza por ser parte de un proceso de adaptación rápida, a causa de un giro radical en las políticas de acceso.

Es en el año 1988 donde ubicamos el punto de partida al proceso de incorporación de las mujeres en filas militares a través del Real Decreto Ley 1/1988 del 22 de Febrero<sup>14</sup>, estableciendo las condiciones para su incorporación. El proceso termina de efectivizarse con la aprobación de la Ley 17/1989, denominada Ley del Régimen del Militar Profesional<sup>15</sup>. En esta ley se puntualiza que durante los procesos de selección no podrán existir más diferencias que las derivadas de la condición física. Se establece el primer eslabón del proceso de igualdad de oportunidades. Sin embargo, se mantenían diferencias con respecto a los destinos permitidos. No se hablaba entonces de un acceso total, sino que era limitado. Se impedía en esta ley a las mujeres la opción a puestos de tipo tácticos u operativos en unidades especiales como La Legión, operaciones especiales, paracaidistas y cazadores paracaidistas, tampoco podían formar parte de las fuerzas de desembarco de las dotaciones de submarinos ni de buques menores.

---

<sup>14</sup> <http://www.defensa.gob.es/Galerias/areasTematicas/observatorio/fichero/normativa/SBD-OM-RD1988-Incorporacion-mujer-FAS.pdf>

<sup>15</sup> [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Derogadas/r0-17-1989.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Derogadas/r0-17-1989.html)

El siguiente paso importante es el Real Decreto 984 del año 1992<sup>16</sup> donde se estableció que la condición de militares de empleo sería totalmente adquirida sin discriminación por razón de sexo. Sobre todo quienes ingresaban voluntariamente con carácter profesional a las FFAA, proclamándose así el principio de igualdad más allá de la diferenciación de sexos.

En el año 1999<sup>17</sup> se sustituye la ley del año 1992 por la Ley del Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. En esta se producen los cambios más trascendentales donde se suprimen por completo las limitaciones existentes para incorporar a las mujeres a cualquiera de los destinos. Siendo así una situación inédita en cuestión de acceso y a la gestión de personal. Esta ley define cada una de las funciones de las 3 fuerzas y define toda la política de ascensos, retiros, etc. A su vez presenta medidas relativas al tema de la maternidad y sobre las condiciones de la vida familiar. Dentro, se incluyen medidas que protegen a la maternidad contemplando el embarazo para posponer pruebas físicas en las pruebas de ingreso como para los ascensos. También se modificaron los reglamentos de destino en donde se le asignan a las mujeres puestos orgánicos adecuados durante los períodos de lactancia y embarazo; se dan posibilidades de reservas de destino para proteger el cuidado de los hijos; se establece en el reglamento de retribuciones garantizando que durante el goce de las licencias por maternidad o paternidad no se vean afectados los intereses económicos de los implicados; se protege el período de lactancia permitiendo a las mujeres no realizar guardias, maniobras o actividades que requieran de un esfuerzo físico. Se destacan los artículos 63 inciso 4 respecto a las pruebas de ingreso, artículo 132 que refiere a la atención a la Familia y el artículo 141 que trata sobre la Situación de Excedencia voluntaria.

Otro de los pasos sustanciales en el caso español, es la propuesta de creación en Marzo del año 2005 del Observatorio de la Mujer<sup>18</sup>. El Observatorio como tal, tiene el objetivo de estudiar y analizar la presencia de la mujer en las FFAA promoviendo su integración y permanencia. Es un órgano colegiado de asesoramiento que depende directamente de la Subsecretaría de Defensa. Se conforma con integrantes de las 3 armas y Órganos Centrales del Ministerio de Defensa. Tiene una Secretaría permanente

---

<sup>16</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1992-20513>

<sup>17</sup> Ley 17/1999, de fecha 18 de Mayo de 1999

<sup>18</sup> La denominación "Observatorio" se da en el año 2007. Sigue siendo Regulado por Orden Ministerial 51/2011.



que trabaja prestando apoyo técnico y administrativo. Tiene como funciones principales analizar desde una perspectiva de género las actuaciones en el ámbito militar que están referidas al reclutamiento, formación, integración y reincorporación a la vida civil. A su vez debe garantizar la aplicación de los criterios en base al género en las fuentes estadísticas aplicadas en el Ministerio de Defensa. Este órgano es fundamental porque garantiza con sus estudios diagnósticos que son necesarios a la hora de evaluar la participación de la mujer en las FFAA.

Con la creación de este Observatorio se puede acceder a través de la web<sup>19</sup> a todos los resultados estadísticos que se han realizado desde su fundación. Se presentan todos los datos desagregados por sexo. Esto nos permite claramente analizar en base a sus datos la evolución de la participación de hombres y mujeres en las FFAA.

Una nueva ley aprobada en el año 2007<sup>20</sup> suprime la aprobada en el año 1999, denominada Ley de Carrera Militar. En ésta, se agrega el apoyo en casos de acoso sexual, además de los nombrados en la ley del año 1999. También se aprueba en el mismo año la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres. Esta ley pretende ser transversal a todas las leyes aprobadas de ahí en más. El problema que surge aquí es lograr la compatibilización entre las mismas. Y por sobre todo con la ley de Carrera Militar donde se pueden encontrar puntos que no sean compatibles frente a la Ley de Igualdad. Por ejemplo cito del capítulo VII Situaciones Administrativas de la Ley de Carrera Militar incluye en su artículo 110 los incisos 1 y 6 sobre Situación de Excedencia:

1. *Los militares profesionales, podrán pasar a la situación de excedencia en las siguientes modalidades:*
  - a) *Excedencia por prestación de servicios en el sector público.*
  - b) *Excedencia voluntaria por interés particular.*
  - c) *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*
  - d) *Excedencia por cuidado de familiares.*

---

<sup>19</sup> <http://www.defensa.gob.es/areasTematicas/observatorio>

<sup>20</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-19880](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-19880)

*e) Excedencia por razón de violencia de género.*

*6. Las mujeres militares profesionales víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrán solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia.*

*Los seis primeros meses les serán computables a efectos de tiempo de servicios, condiciones para el ascenso, reserva del destino que ocupasen, trienios y derechos pasivos. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección a la víctima.*

*Durante los dos primeros meses de esta excedencia se tendrá derecho a percibir las retribuciones integras de su último destino.*

Este artículo es agregado a los ya existentes en la ley del año 1999. Es importante porque marca una diferencia trascendental en cuestión de violencia de género.

En el proceso de cambio de la normativa se van teniendo resultados que se derivan en acciones específicas para conciliar la vida profesional con la vida personal. Es así que se crean centros infantiles en los establecimientos militares y se produce una adecuación de los alojamientos militares. También se garantiza la presencia de mujeres en los órganos de evaluación y selección para el ascenso y se produce una propuesta de modificación (aprobada con la ley del 2007) sobre el régimen disciplinario para casos de acoso sexual.

De todas maneras, se presentan críticas que establecen que si bien con la ley aprobada en 1999 y luego con la del 2007 se ampara a las mujeres en un plano de igualdad, sin embargo no establecen una paridad a la hora de los ascensos. Ya que cuando se está gozando de los derechos en caso de maternidad, no se computa como antigüedad. Por ende a la hora de incorporarse nuevamente en filas militares, la mujer está un paso atrás de los que empezaron con ella. Entonces se produce un desfasaje en la carrera. Esto genera una imposibilidad de competencia frente a los demás compañeros a

la hora de competir por un ascenso y por sobre todo a la hora de competir por un cargo de alto mando. Ese tiempo que le fue dedicado a la maternidad se pierde a la hora de pensarse como profesional de carrera.

Dentro de la bibliografía seleccionada se puede llegar a concluir de que si bien se ha intentado lograr la perfección a nivel normativo y que la incorporación de las mujeres en las FFAA ya es un hecho consumado, quedan algunas cuestiones que son importantes a tener en cuenta. Al parecer la ley de Igualdad es la que marca la cancha, por ende, choca en algunos casos con artículos expuestos en la ley de Carrera Militar. Con lo dicho anteriormente el desafío surge en lograr compatibilizar ambas leyes.

De todas maneras queda claro que hay grandes avances sobre todo en lo normativo y en cuanto a la aplicación de medidas que ayudan a eliminar las brechas de desigualdad que se puedan producir. Es importante la información estadística que brinda año a año el Observatorio. Hoy denominado “Observatorio Militar para la Igualdad”.

### **2.1.1 España en números**

Los datos brindados por el Observatorio de Igualdad del Ministerio de Defensa español, muestra una gran evolución de la participación de la mujer en los 3 sectores de la defensa y en los Cuerpos Comunes. Esta evolución se da tanto en lo que es el Personal Superior y el Personal Sub-alterno. Se produce un estancamiento del crecimiento a partir del 2007, donde las cifras no varían. Pero esto se da también para el caso de los hombres.

#### **Evolución Porcentual de Mujeres y Hombres en las Fuerzas Armadas Españolas**

AÑO	HOMBRE	
	%	MUJER %
2000	93.4	6.6
2001	91.1	8.9
2002	90	10
2003	89.4	10.6
2004	88.9	11.1
2005	88.5	11.5

2006	88	12
2007	87.8	12.2
2008	87.7	12.3
2009	87.8	12.2
2010	87.8	12.2
2011	87.9	12.1
2012	87.7	12.3
2013	87.6	12.4

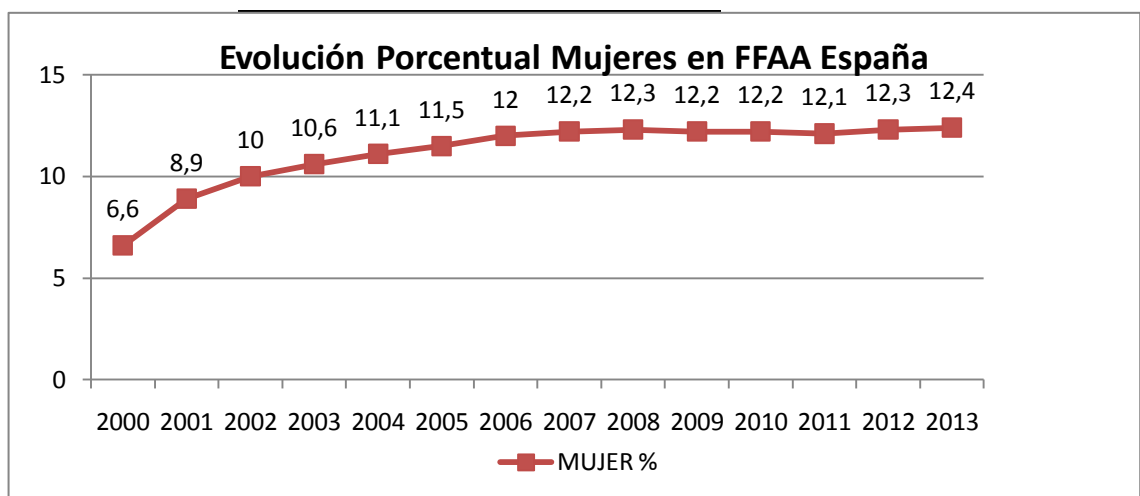


Tabla y gráfico de Elaboración propia. Fuente: Observatorio de Igualdad. [www.defensa.gob.es](http://www.defensa.gob.es)

Los datos brindados por el Observatorio muestran que: si bien no son altos los porcentajes con respecto a la participación, son porcentajes en aumento. Para el caso de los hombres también ha habido crecimiento pero más lento que en otros años de auge de las Fuerzas Armadas.

Por último, se destaca que el gobierno español realizó un plan de acción para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU. Esta Resolución del año 2000, como se menciona anteriormente, plantea la importancia de la presencia de las mujeres en los procesos de paz e insta a los Estados a involucrar a las mujeres en condiciones de igualdad a todos los ámbitos relacionados con la defensa, incluyendo la potenciación de la participación de las mujeres en las misiones de paz. El gobierno español elabora así un plan<sup>21</sup> que abarca el trabajo a nivel nacional y a nivel

<sup>21</sup> [www.peacewomen.org/assets/file/NationalActionPlans/spain\\_nationalactionplan\\_november2007.pdf](http://www.peacewomen.org/assets/file/NationalActionPlans/spain_nationalactionplan_november2007.pdf)

internacional a través de las diferentes organizaciones que integra. En lo nacional, se focaliza en que el gobierno garantizará la incorporación de las mujeres en las misiones de paz; se propone potenciar la labor del Observatorio de la Mujer en las FFAA; apostando a la incorporación de la mujer en los altos mandos. A nivel Internacional se plantea el compromiso ante la Unión Europea, las Naciones Unidas, OTAN de continuar con la elaboración de políticas de género a nivel militar.

España sin lugar a dudas ha presentado grandes avances en lo referente a la cuestión normativa. No presenta grandes cambios a nivel de números, pero con su normativa garantiza derechos que son fundamentales y que apuntan hacia la igualdad de oportunidades.

## **2.2 Caso Argentino**

Como España, Argentina es un caso que se debe tomar como referencia quizás no tanto por lo que dicen sus números, si no por el gran avance a nivel normativo que se realizó en el mandato de Nilda Garré en el Ministerio de Defensa<sup>22</sup>. Presenta importantes cambios y es un caso referenciado al caso español.

En Argentina el acceso de la mujer a determinados puestos de las FFAA era limitado hasta el año 2013. Sin embargo hoy se permite el acceso de mujeres a los cuerpos de Infantería y Caballería significando el acceso de la mujer a la totalidad de los puestos en las FFAA.

En las Fuerzas Armadas argentinas se encuentran dos ámbitos de trabajo. Se puede ingresar al Cuerpo Profesional (profesionales varios) y al Cuerpo de Comando a través de los Institutos de Formación. En ambos casos se divide entre personal subalterno y personal Superior.

El proceso de incorporación de las primeras mujeres data de los años 80 en el personal subalterno. Para visualizar mejor los años de ingreso se presenta el siguiente cuadro. En el que se divide por arma y por el año de ingreso al Cuerpo de Comando y al Cuerpo Profesional

---

<sup>22</sup> Período de gobierno: 01/12/2005 al 15/12/2010

	Ejercito		Armada		Aérea	
	Oficiales	Subalterno	Oficiales	Subalterno	Oficiales	Subalterno
<b>Cuerpo de Comando</b>	1997	1996	2002	1980	2001	1980
<b>Cuerpo Profesional</b>	1982	1981	1981	1980	1982	1983

Fuente: Informe sobre la Integración de la Mujer en las FFAA. [www.mindef.gov.ar](http://www.mindef.gov.ar)

Como en el caso uruguayo, la incorporación de la mujer en el Cuerpo de Oficiales del Cuerpo de Comando se da en los últimos años de la década del 90 para el caso del Ejército, y unos años después en las otras armas.

Pero los grandes cambios y avances en cuanto a lo normativo datan del 2006 en adelante, con el hecho histórico del nombramiento de una mujer como Ministra de Defensa, la Dra. Nilda Garré. Para el análisis del caso argentino se destacarán los puntos más importantes de los cambios realizados que son mencionados principalmente en la web del Ministerio de Defensa Argentino. ([www.mindef.gov.ar](http://www.mindef.gov.ar)).

Como primer punto a destacar, es la creación del Observatorio sobre Integración de la mujer en las FFAA, mediante la Resolución Ministerial N° 213/07<sup>23</sup>, que tiene como primer objetivo elaborar un diagnóstico sobre la situación de la mujer en las FFAA argentinas.

Previo a la creación del Observatorio, en el año 2006, se destacan tres resoluciones importantes a nivel ministerial:

- 1) La resolución 849<sup>24</sup>, donde se eliminan las normas que impedían el ingreso y la permanencia a mujeres con hijos o personas legalmente a cargo, siendo tanto para las postulantes a las Escuelas de Formación como para las integrantes del Servicio Militar Voluntario.
- 2) La resolución 1435/2006, la cual elimina las normas que impedían reconocer o asumir la paternidad mientras durara el proceso de formación. Esto sucede porque la norma anterior afectaba directamente derechos básicos del niño/a

<sup>23</sup> <http://www.mindef.gov.ar/publicaciones/pdf/Equidad-de-Genero-y-FFAA-Una-politica-en-marcha-I.pdf>

<sup>24</sup> [http://www.ejercito.mil.ar/resumenes/2010/rsn\\_mindef\\_10.pdf](http://www.ejercito.mil.ar/resumenes/2010/rsn_mindef_10.pdf)

como el derecho a la identidad. Fomentando de esa manera la paternidad responsable.

3) La creación de un Consejo Consultivo para la Reforma de la Educación en las FFAA. Este permitía la incorporación de mujeres para que se integraran al Consejo.

Como punto de partida a través de la resolución 113/2007: *“Se instruyó a los Jefes de las Fuerzas Armadas a fin de que revisen la normativa, reglamentación o criterios de ingreso vigentes para la asignación de tareas de guardia, con el objetivo de exceptuar de las mismas a las mujeres embarazadas o que se encuentren en el período de lactancia, ampliándola luego a la restricción de exigencias para la realización de actividades”*<sup>25</sup>. Con esta resolución se insta a los Jefes a revisar la normativa existente, incluyéndolos en el proceso de cambio y así generar de a poco conciencia de género.

En el año 2007, otra de las resoluciones importantes, fue la Resolución 1757/2007<sup>26</sup>, que establece la autorización de poder ingresar a las Fuerzas Armadas siendo soltero/a y con hijos a cargo. Este permite reconocer además los derechos de identidad de las personas. Solicitar la condición de “sin descendencia” para poder ingresar a las escuelas de formación, llevaba en algunos casos, a no reconocer a los hijos para poder acceder a los institutos.

Los cambios continúan año a año durante la gestión de Garré. Con la creación del Observatorio, se crea el Consejo de Políticas de Género para la Defensa en el año 2009. Se integra por representantes de las tres armas, oficiales y suboficiales, personal del ministerio de Defensa y personal perteneciente al ámbito académico. El Consejo tiene como objetivo el estudio y análisis de la situación de las mujeres en las FFAA. Como resultado de ese espacio salieron varias propuestas de trabajo para mejorar la calidad de vida de las mujeres militares. Por ejemplo, la propuesta de establecer en cada una de las armas Oficinas de Género. Aquí es donde se reciben los problemas del cotidiano y en donde se buscan las soluciones pertinentes. Las Oficinas de Género

---

<sup>25</sup> Ileana Arduino “Políticas de Género en las Fuerzas Armadas de la República Argentina: Recorridos para su integración”. Año 2010. Pag 94. Libro “Género y Fuerzas Armadas”

<sup>26</sup> <http://www.mindef.gov.ar/publicaciones/pdf/Equidad-de-Genero-y-FFAA-Una-politica-en-marcha-II.pdf>

comienzan a funcionar a partir del año 2008, y es donde se cruza la legislación sobre temas de acoso sexual y laboral.

Otro resultado importante del Consejo es la resolución ministerial N° 781 que trata sobre los uniformes militares, en donde se produce un cambio estético para el uniforme de las mujeres. A través de esta resolución se garantiza la participación de las mujeres en la composición de las diferentes juntas, comisiones e instancias de asesoramiento en lo referente a los estudios sobre la reglamentación de los uniformes.

También se llevan a cabo varios planes de acción. En primer lugar el Plan de Jardines y Paternidad Responsable. En segundo lugar, el plan de trabajo conjunto para promover una política integral para la atención y registro de los casos de violencia intrafamiliar. Y por último se elabora el Plan de Trabajo para la inclusión de la perspectiva de género para el ámbito específico de las operaciones de mantenimiento de la paz.

Según el Atlas de Defensa de la Resdal (2014), Argentina presenta los siguientes datos a tener en cuenta:

<b>Porcentaje de Efectivos, FFAA de Argentina</b>						
	<b>Ejercito</b>		<b>F. Aérea</b>		<b>Armada</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Oficiales</b>	12%	2.4%	15.9%	2.9%	11.3%	1.5%
<b>Subalternos</b>	39.5%	4.4%	53%	14%	64%	11.4%
<b>Aspirantes y voluntarios</b>	34.3%	7.3%	8.5%	5.7%	8.2%	3.6%
<b>Total por sexo</b>	85.9%	14.1%	77,40%	22,6	83.5%	11.4%

Fuente: Atlas de Defensa. [www.resdal.org](http://www.resdal.org). Cuadro de elaboración propia.

El siguiente cuadro muestra el porcentaje de Oficiales el desglosado por fuerza y sexo.

<b>Porcentaje por Sexo en Cuerpo de Oficiales de las FFAA en Argentina</b>			
	<b>Ejercito</b>	<b>F. Aerea</b>	<b>Armada</b>
<b>Hombres</b>	83,20%	84.6%	88.4%
<b>Mujeres</b>	16,80%	15.4%	11.6%
<b>Total por sexo</b>	6243	2556	2549

Fuente: Atlas de Defensa. [www.resdal.org](http://www.resdal.org). Cuadro de elaboración propia.



No se desglosa en estos cuadros, ya que no está especificado en el Atlas de Defensa, la división entre el Cuerpo de Comando y el Cuerpo Profesional. Para el caso argentino, según lo que informa el Ministerio de Defensa en su página web, dentro del Cuerpo de Oficiales, las mujeres que integran el Cuerpo de Comando representan el porcentaje menor en relación con el Cuerpo Profesional. No pasa lo mismo para el caso uruguayo. Son mucho más las mujeres que hacen la carrera militar egresadas en los centros de formación que las profesionales asimiladas en la carrera militar.

Se puede decir que un aval importante a nivel normativo, no garantiza un aumento en la participación. Garantiza la calidad de vida de los que ya la integran, pero no es un punto crucial a la hora de elegir trabajar o estudiar en el ámbito militar, como vimos en el caso español. Si esto fuera así los datos debían ser mayores por el respaldo normativo que tienen hombres y mujeres. Es decir, no hay grandes restricciones al acceso más allá de los que incluye una prueba de ingreso. Las limitantes que existían en cuanto a lo normativo, fueron resueltas.

Luego de que Garré se fuera del Ministerio de Defensa no se han actualizado datos en la web del Ministerio. Sigue el mismo informe del año 2010 que se tomó como referencia para este trabajo.

### Capítulo 3

#### Uruguay... temas nuevos, temas pendientes

El desarrollo del marco teórico y la presentación de los casos de España y Argentina, permite centrar la idea de lo importante que resulta el estudio de lo normativo que rige a las Fuerzas Armadas y para nuestro caso el de la Armada Nacional. Previamente mencionar que las políticas públicas y la elaboración de las normativas no son neutras. La no incorporación de la perspectiva de género en su elaboración puede ayudar a perpetuar las relaciones de subordinación y de desigualdad existente entre hombres y mujeres.

Las normas seleccionadas para este estudio son las siguientes:

- Ley N° 10.808 “Ley Orgánica de la Marina”. Aprobada 16/10/1946 (y modificaciones)
- Decreto 55/1985 “Aprobación del Reglamento Tribunales de Honor Fuerzas Armadas”. Decretada en fecha 08/02/1985 (y modificaciones). Decreto 164/2002 “Modificación Reglamento Tribunales de Honor”. Fecha: 03/05/2002.
- Decreto N°28/1992 “Funcionarios Militares. Personal Militar femenino. Licencia por Maternidad”. Fecha: 24/02/1992
- Decreto N° 180/2001 “Modificación Reglamento de Disciplina del Personal de la Marina”. Fecha: 25/05/2001
- Decreto 219/003 “Aprobación del Reglamento de Organización y funcionamiento de la escuela Naval”. Fecha: 03/06/2003
- Ley N° 18.104 “Promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay”. Aprobada: 22/03/20017.
- Decreto N° 184/2007 “Primer Plan Nacional de igualdad de oportunidades y derechos. Políticas públicas hacia las mujeres 2007-2011”. Fecha: 15/05/2007.
- Ley N° 18650 “Ley Marco de Defensa Nacional”. Aprobada: 08/03/2010.

La redacción de algunos de los textos seleccionados presenta en cuanto al contenido, una redacción bastante peculiar que denota la no revisión de las normas y la no adaptación frente a la nueva integrante de la Fuerza como miembro pleno. Esto se

relaciona con lo que plantea la Ley N° 18.104 en el sentido que se establece claramente en su plan de acción, se estudie por parte de los ministerios y por parte del Instituto Nacional de las Mujeres (dependiente del Ministerio de Desarrollo Social) la normativa existente que no incluya la perspectiva de género y que por ende amplíe la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres.

Cumpliendo con lo que establece la Ley N° 18.104, en el Ministerio de Defensa existe una Comisión de Género, que depende de la División Recursos Humanos. Fue creada por la resolución del Ministerio de Defensa Nacional N° 61458 de fecha 17 de mayo de 2012 ajustándose a lo que establece la Ley N° 18.104. Su objetivo principal es la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. Según la información recabada está integrada por la Directora General de Recursos Humanos y 3 funcionarias del Ministerio de Defensa. Su misión corresponde a lo propuesto por el Plan de Igualdad de Oportunidades. En lo real, funciona como oficina de denuncias por temas de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia doméstica y violencia de género, dando apoyo a todos los funcionarios y las funcionarias que lo requieran. Uno de los objetivos que se plantea es lograr la igualdad entre hombres y mujeres. No es claro bajo qué se basa esa definición de “igualdad”. Por lo pronto, no se ha revisado concretamente la normativa que rige a las Fuerzas Armadas según como se justifica la creación de ésta Comisión como se verá más adelante. Esto se debe a que puede no ser prioridad política para las autoridades del Ministerio de Defensa la revisión de las normas que termine de integrar plenamente a las mujeres y que asegure garantías suficientes a todos y todas los integrantes de las Fuerzas Armadas y del Ministerio de Defensa. La voluntad política es de suma importancia para llevar adelante los cambios. Sin embargo, uno de los resultados del trabajo de esta Comisión es un cambio en la Ordenanza de licencia maternal y paternal. Se consolida el derecho y se establece que durante el embarazo y durante el período de amamantamiento no se pueden realizar guardias sin que esto repercuta negativamente en los legajos personales. Este es el avance más importante desde que existe la Comisión de Género en el Ministerio de Defensa. No han existido cambios en la normativa vigente respecto a la incorporación de la perspectiva de género.

Es así que más allá de que ante el nuevo escenario al aprobarse la Ley Marco de Defensa Nacional, en donde quedan claramente marcadas dos partes del proceso de la

defensa, uno es el militar y el otro es político, para los temas de género es claro que ha habido mayor voluntad de parte del ala militar que desde lo político (al menos con los temas cotidianos). Debe ser primordial para lo político, ya que es el que puede eliminar a través de los estudios de transversalidad de género desigualdades y los preconceptos que existen *per se* en la normativa vigente.

Pero para entender el ámbito de lo militar, primero se deben conocer cuestiones que hacen a la esencia de la Institución. Es decir, estamos frente a una Institución que se enmarca y define en términos de Huntington (1957), en donde se forman soldados profesionales y la mujer está presente desde finales de los 90. Cada una de las Fuerzas tiene su ley orgánica que es donde se define la organización interna. Para el caso de la Armada Nacional se aprueba en el año 1947 y presenta un sinnúmero de modificaciones a lo largo de los años. Ésta presenta cuales son las atribuciones de la Armada, como se organiza, como se estructura internamente, como se define la escala jerárquica, las políticas de ascenso, entre otros.

En ninguno de los artículos que la componen se habla de la incorporación o no de las mujeres. La presencia de las mujeres fue un proceso que se dio de forma “natural” más allá de que a nivel de infraestructura se debió proceder a cambios que resultaban obvios. Cambios que fueron realizándose poco a poco.

Para comenzar el análisis en primer lugar, resulta necesario presentar el inicio del proceso de la carrera militar, el proceso de formación de los Oficiales de la Armada.

### **3.1 Escuela Naval**

Los conceptos planteados por Huntington (1957) y López (2006) son esenciales a la hora de presentar el centro de formación de Oficiales, como así también rescatar el análisis de la configuración de la sociedad uruguaya en cuanto al papel de la mujer en el mundo conservador. Ayuda a comprender y a entender la lógica con la que se mueve el mundo militar y como queda plasmada la cuestión de la ausencia de una perspectiva de género en las Fuerzas Armadas. Es así que en este apartado se hace mención de los detalles y conceptos necesarios para entender el proceso de formación del Oficial de carrera. Para el caso de la Armada Nacional su centro de formación es la Escuela Naval.

La Escuela Naval ofrece el bachillerato naval, que consta de realizar 5to y 6to año de secundaria; la formación de Oficial de la Armada Nacional- Licenciado en Sistemas Navales (equiparado a la educación universitaria) y también la carrera Oficial de la Marina Mercante.

La carrera de Oficial de la Armada Nacional tiene 4 años de duración. Para poder ingresar se precisa cumplir con una serie de requisitos. Éstos son requisitos médicos, de conocimiento y físicos. Para el caso de los requerimientos físicos y médicos se marcan diferencias entre aspirantes de sexo masculino y femenino.

Para el caso uruguayo no existe ley o decreto que determine la autorización para el ingreso de mujeres en la Escuela Naval. Sin embargo, si está establecido el ingreso de las mujeres para los casos de la Fuerza Aérea y Ejército. En el año 2000 una estudiante que egresaba del bachillerato naval (hija de un Capitán de Navío) presenta una petición personal para poder ingresar a la Escuela Naval. Esta petición es el inicio del proceso de incorporación de las mujeres como futuras Oficiales en la Armada Nacional. Después de ese año no existió reforma alguna que formalice su incorporación. En el año 2001 se reforma el reglamento de la Escuela Naval, y sin embargo se omite dentro de los requisitos el permiso de las mujeres a anotarse, al hacerse referencia de “ciudadano”. Este es el proceso que vivió la Armada para incorporar a las mujeres en el centro de formación del cuerpo de Oficiales. De ahí en más se han inscripto en todos los años siguientes mujeres aspirantes.

La institución se encontró así con el inicio de un proceso en el que las mujeres se han destacado generación tras generación. Además con el desafío de ir adaptando de a poco la estructura edilicia a causa de la presencia de las mujeres. Lo interesante del caso de la Armada es que el proceso se inicia a través de una petición personal. No existió voluntad política para analizar como deberían ser los procesos correspondientes.

En el Anexo I se presenta el documento que establece los requisitos de ingreso a la Escuela Naval. Se hace una breve reseña de en qué consiste la carrera, presentada desde un lenguaje masculino. A continuación se cita párrafo que forma parte de la Introducción de los requisitos para ser aspirante para el año 2015.

*“Hoy te invitamos a ser parte del cuerpo de Oficiales de la Armada Nacional, serás el navegante de los buques, el piloto de las aeronaves, el combatiente listo para*

*abordar embarcaciones en infracción, el científico que elabore las nuevas cartas náuticas o el custodia de la seguridad de nuestros puertos, entre otras tantas especializaciones. Ayudarás a brindar seguridad a los emprendimientos del futuro Uruguay”<sup>27</sup>*

Este párrafo, a simple vista, invita solamente a incorporar hombres. No está escrito desde un lenguaje inclusivo. Luego continúa el detalle de los requisitos formales que se necesitan para poder aspirar al ingreso. Dentro del lenguaje, en el punto número uno de los requisitos, se establece que se debe ser *“ciudadano / a natural, de estado civil soltero / a sin descendencia cierta o esperada y mantener dicho estado durante su permanencia en la Escuela Naval”<sup>28</sup>*. Este punto presenta detalles no menores. En primer lugar, la exigencia de mantener la condición del estado civil y en segundo lugar la exigencia de no tener descendencia. Esto limita tanto los derechos de las personas que quieren hacer la carrera como militar y limita los derechos a los niños. Este punto está directamente relacionado con los argumentos que se tomaron para el caso de Argentina en donde se eliminó este requisito, por el simple hecho que para algunos casos llevaba a no reconocer hijos para poder ingresar a estudiar la carrera militar como se señala anteriormente en el desarrollo del caso argentino.

Luego se desarrollan las diferentes etapas para el ingreso: los requisitos médicos (Anexo II), los requisitos de aptitud física, un apartado con los formularios a presentar y temario y ejemplos para las pruebas de oposición.

En el Anexo II, se presenta el documento colgado en la web de la Escuela Naval<sup>29</sup> en donde se desarrollan las diferentes patologías que no se pueden tener para poder ser aspirante de ingreso y que a través de un fallo del tribunal la decisión de ingresar o no, es inapelable. Para algunos casos se desagregan por sexo. El ejemplo más claro es la solicitud de test de embarazo negativo para el caso de las mujeres. Entrando así en la discusión el considerar el embarazo como una enfermedad. Para el caso español, cuando una mujer queda embarazada durante el proceso de formación, la institución le reserva el cupo y se reintegra luego del nacimiento. Para el caso de las Oficiales, el período que implica la licencia maternal y el período de amamantamiento,

---

<sup>27</sup> Anexo I. Página 2

<sup>28</sup> Anexo I. Pagina 6

<sup>29</sup> [www.escolanaval.edu.uy](http://www.escolanaval.edu.uy)

no computa se como antigüedad. Generando así una diferencia en relación a los hombres que continúan en la carrera y que pueden competir para ascender. Es tiempo “perdido” para las mujeres. El caso español es claro en este sentido, se generan diferencias claras. Para el caso uruguayo no hay nada estipulado al respecto, no hay nada escrito al respecto. Tampoco está estipulado si la licencia maternal es considerada una certificación médica prolongada, aspecto interesante, ya que la certificación médica prolongada produce retracciones a la hora de estipular la antigüedad para poder ascender<sup>30</sup>.

Los aspirantes que cumplan satisfactoriamente con todas las etapas comienzan el primer año de la Escuela. Los aspirantes quedan rankeados según el posicionamiento en las pruebas de ingreso. Esto es, el primero o primera en puntaje total queda como “encargado/a” de la generación y de ahí se desprende toda la escala jerárquica para el resto del curso. El tema del respeto a las jerarquías y a la disciplina queda planteado ya desde el primer año de inserción en el sistema educativo. Es así que el mejor alumno de 4 to. año es la jerarquía máxima entre los cadetes. La jerarquización queda establecida desde que se es estudiante como lo planteaba Selva López (2006) en el marco teórico del trabajo.

El paso del primer al segundo año es crucial en la vida del cadete ya que debe elegir el “Cuerpo” donde se va a desarrollar como profesional, esto es, luego de esta elección su carrera se desarrollará para el resto de su vida en ese Cuerpo. Es así que el Cuerpo de Oficiales está constituido según el Art. 18 (Modificado por el Decreto Ley N° 14956) de la Ley Orgánica de la Marina, de la siguiente forma:

- 1) Cuerpo General (CG)
- 2) Cuerpo de Ingenieros de Máquinas y Electricidad (CIME)
- 3) Cuerpo de Administración y Aprovisionamiento (CAA)
- 4) Cuerpo de Prefectura (CP)
- 5) Cuerpo Auxiliar (Técnicos civiles equiparados a Oficiales) (CA)

Cuando se termina el primer año, el aspirante, según la cantidad de vacantes y según su posición dentro de su generación, debe elegir en que cuerpo se desarrollará como profesional (de los primero 4 mencionados en el listado).

---

<sup>30</sup> Este punto es desarrollado más adelante cuando se menciona los requisitos de ascenso.

Culminado el 4to. año se realiza el viaje de instrucción en el barco Escuela Capitán Miranda, recibidos ya como Guardia Marina. Es el primer grado que obtienen los egresados de la Escuela Naval. A continuación se presenta la escala jerárquica que define la Ley Orgánica en su art. 19 (modificado por el Decreto Ley N° 14956):

<b>Calificacion</b>	<b>Grado</b>
<b>Oficiales Almirantes</b>	ViceAlmirante. Contra Almirante
<b>Oficiales Superiores Jefes</b>	Capitán de Navío Capitán de Fragata Capitán de Corbeta
<b>Oficiales Subalternos</b>	Teniente de Navío Alférez de Navío Alférez de Fragata Guardia Marina

Las mujeres que han egresado de la Escuela Naval, han sido mujeres que en su mayoría se han destacado en sus generaciones. Las primeras en incorporarse a la Armada ya están por ascender a los cargos de oficiales superiores (a Capitán de Corbeta). En total son 30 Oficiales mujeres de carrera con las que cuenta la Armada Nacional y 12 mujeres que pertenecen al Cuerpo Auxiliar<sup>31</sup>.

### **3.2 Ley Orgánica de la Marina**

La Ley Orgánica de la Marina es la que determina los cometidos, la organización interna de la Fuerza, data del año 1947 y ha sufrido un sin fin de modificaciones.

En ella se presentan todas las definiciones importantes para comprender la carrera tanto del personal subalterno y del personal superior. A su vez presenta los cometidos de la Fuerza, objetivos y definiciones.

Es así que se detallan a continuación conceptos importantes que rigen la vida del militar de carrera:

<sup>31</sup> Personal técnico profesional asimilado al escalafón militar



*“Art. 27: Destino es la colocación legal que el personal de la Marina tiene por disposición del Poder Ejecutivo en las Unidades y Dependencias navales o militares, establecida en las leyes.*

*Art. 28: GRADO es cada escalafón de la Jerarquía Naval.*

*Art. 29: CARGO es la función que se desempeña en cada destino.*

*Art. 30: Comisión es una función que se desempeña de carácter transitorio.*

*Art. 31: Subalterno es todo militar de menor grado con respecto a otro; subordinado es el que está a órdenes de otro militar en razón de los cargos o funciones que desempeña.*

*Art. 32: La superioridad militar es JERARQUICA o de CARGO.*

*Art. 33: La superioridad de cargo confiere derecho de mando.”<sup>32</sup>*

El ascenso, fundamental en la carrera militar, es la promoción al grado inmediato superior de la jerarquía, teniendo como objeto cubrir las vacantes que surjan cumpliendo las necesidades funcionales de la Marina Militar. Los y las Oficiales que tienen derecho al ascenso son aquellos que se encuentren en situación de actividad y que cumplan los requisitos necesarios para ello. Los órganos competentes para la autorización de los ascensos son dependiendo del caso, la Asamblea General y el Poder Ejecutivo. En donde la ley dispone las vacantes a cubrir en cada año.

Las condiciones necesarias para ascender son las siguientes: antigüedad computable en el grado; tiempo de mando en equipaje en el grado; embarque efectivo en el grado; capacidad militar en el grado superior, conducta buena; aptitud física buena; aptitudes particulares para los oficiales que por su especialidad se requieran de acuerdo a lo que se determine por ley. Lo que computa para ascender es: la antigüedad en la Marina desde el inicio como aspirante; antigüedad en el grado como Oficial; antigüedad generada en el cargo que se ocupó. A igual antigüedad en el grado, se computará antigüedad en grados anteriores. Es importante mencionar que se pueden producir deducciones a la antigüedad, por ejemplo: por razones de disciplina, por renuncia al cargo o rechazar un destino otorgado; por enfermedad o accidente no originado en el servicio; por estar procesado. Las certificaciones médicas prolongadas

---

<sup>32</sup> Ley Orgánica de la Armada Nacional.

también deducen antigüedad. No resulta claro para el caso de las mujeres que hagan uso de la Licencia Maternal si es tomada o no como certificación médica prolongada. No existe ninguna reforma en la ley que hable de este tema. Si bien se aprobó una nueva Ordenanza en cuanto a la licencia maternal y paternal, no existen aclaraciones respecto a este tema de las certificaciones. Considero necesaria realizar esta aclaración. ¿Qué pasa con las madres Oficiales luego de culminada la licencia maternal? La ley establece medio horario los primeros 6 meses del bebé por lactancia. Cuando la madre y porqué no también los padres, terminan esa licencia vuelven al sistema normal. Es decir, a cubrir guardias de 24 horas en su destino. Según las vivencias de alguna de las fuentes secundarias, resulta un problema mayor cuando se está en presencia de madres o padres solteros. Es un problema serio respecto al cuidado de los niños, planteando así en el trabajo la necesidad de la existencia de un sistema de cuidados que ayude a los y las trabajadoras en este caso de la institución militar que los ayude a realizar la carrera profesional de forma flexible y adaptable a la situación personal. El problema se agranda para algunos casos, en el que el destino a cumplir funciones sea por ejemplo una Unidad que brinde servicios en el mar. Este problema no encuentra solución en la nueva Ordenanza y recae la responsabilidad en la buena voluntad que tenga el superior inmediato.

¿Qué pasa cuando a igual calificación se debe designar a un hombre o a una mujer? Al parecer lo que resulta de los encuentros con las mujeres Oficiales, la maternidad ha resultado un problema a la hora de encarar como corresponde la carrera profesional según se marcan las reglas de juego en la Institución militar hoy día. El caso español también pone de manifiesto este problema. Como consecuencia de los estudios realizados por del Observatorio de género se elaboró un sistema de conciliación de la vida militar y familiar asociado con el sistema de cuidados. Y es importante porque estamos en plena discusión en nuestro país para la elaboración de un sistema de iguales características, bandera de campaña electoral.

Es así que la Ley Orgánica hoy como está redactada no incluye a las mujeres como miembros plenos de la Armada. Los principales cambios ameritarían cambios en la redacción de algunos artículos a través, por ejemplo, de un lenguaje inclusivo. A su vez debe ser tema de estudio para la dirigencia política del Ministerio. Es el que debe realizar los estudios correspondientes para eliminar las brechas existentes entre hombres

y mujeres y garantizar el cumplimiento de lo que intenta mejorar el Plan de Igualdad de Oportunidades. Por esto considero y afirmo que es importante la implementación de la herramienta del Observatorio para el caso de todos los Ministerios. Esta herramienta permitiría elaborar diagnósticos necesarios acerca de las brechas existentes y ayudaría a implementar políticas que ayuden a eliminar las mismas. A su vez ayudaría a mostrar números claros acerca de la cantidad de funcionarios civiles y para el caso del Ministerio de Defensa cantidad certera de efectivos del personal Superior y personal Subalterno. Debe ser además una herramienta transparente que ayude a acercar a la sociedad a la realidad de los Ministerios.

Los datos de Uruguay según RESDAL (2014):

<b>Porcentaje de efectivos de FFAA Uruguay</b>						
	<b>Ejercito</b>		<b>F. Aérea</b>		<b>Armada</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Oficiales</b>	8,70%	0.9%	14.8%	3%	12.1%	0.9%
<b>Subalternos</b>	75.7%	14.7%	74.7%	7.5%	63%	24%
<b>Total por Sexo</b>	84.4%	15.6%	89.5%	10.5%	75.1%	24.9%

Tabla elaboración propia. Fuente: Atlas de Defensa de RESDAL

<b>Porcentaje por Sexo en Cuerpo de Oficiales de las FFAA</b>			
	<b>Ejercito</b>	<b>F. Aerea</b>	<b>Armada</b>
<b>Hombres</b>	90.7 (1359)	83.1 (369)	93% (564)
<b>Mujeres</b>	9.3 (139)	16.9 (75)	7% (42)

Tabla elaboración propia. Fuente: Atlas de Defensa de RESDAL

Los datos muestran que la participación de las mujeres en la oficialidad, representan porcentajes mínimos. Otro punto a tener en cuenta que los datos brindados por el Atlas de la Resdal es que no divide para el caso de los oficiales, entre los oficiales de carrera y los profesionales asimilados<sup>33</sup> a la carrera militar. Para el caso de la Armada de las 42 que dice la tabla, 30 son oficiales de carrera y 12 asimiladas.

Los porcentajes de participación de las mujeres aumentan si hablamos del personal subalterno. Disminuye para el caso de las oficiales, donde muestra diferencia cuando se toma como carrera profesional la carrera militar.

<sup>33</sup> Profesionales tales como: médicos, abogados, etc.

### 3.3 Los Tribunales de Honor

En la normativa que rige los Tribunales de Honor, en el Decreto 164/2002, se plantea la necesidad de reformar el texto ante la inminente integración de las mujeres en los centros de formación. Y el texto planteado dice lo siguiente:

*“Artículo 3 Bis.- Cuando en los hechos sometidos a la jurisdicción de un Tribunal de Honor, haya intervenido Personal Superior Femenino, le será de aplicación la totalidad de las normas contenidas en el presente Reglamento.- En dicho caso, las referencias que se hacen al “hombre” como género y a sus cualidades como tal, deben ser entendidas como hechas “al hombre como sinónimo de individuo de la especie humana”*

Este decreto tiene como cometido integrar al personal Superior Femenino para el caso de problemas que puedan surgir y que caigan bajo jurisdicción militar. La forma encontrada para integrar a las mujeres quizás no es la más adecuada. Considerar que a partir de este decreto cuando se habla de “hombre” se lo hace como referencia, como sinónimo de individuo de la especie humana, es no intentar solucionar el problema como corresponde. Lo correcto implicaría un análisis serio, con perspectiva de género, con un lenguaje inclusivo que diferencie a hombres y mujeres para poder eliminar las desigualdades existentes. Igualar a la mujer bajo el término de “hombre” no parece ser el camino más cierto a la hora de hablar de equidad. Muestra claramente la relación existente de los sistemas de género, en el sentido de igualar a las mujeres bajo ese concepto y marcando claramente la idea de la profesión masculina.

El decreto original de los Tribunales de Honor, presenta y describe el papel del Oficial ante la sociedad. En el capítulo 4, se presentan las “Normas sobre el procedimiento en el medio civil”, a continuación se detallan los artículos más llamativos:

*“Art. 28. La respetabilidad de su función social, exige que el militar constituya digna y legalmente su familia.*

*La esposa del militar debe pertenecer al mismo medio social y a una familia que no le desmerezca ante el Cuerpo de Oficiales.*

*Art. 29. Para disfrutar del respeto a que tiene derecho el militar tiene el deber de respetar su hogar dedicándole asistencia moral y material: de esta manera su familia gozará de la necesaria reputación moral.*

*Art. 30. Aquellos a quienes está confiado el honor patrio, tienen que velar por el suyo propio y por el de su familia, manteniendo intachable el honor conyugal.”*

Estos tres artículos ponen de manifiesto cual es el papel de la mujer en las Fuerzas Armadas: el papel de buena esposa. De nuevo denota la relación establecida con el estudio de los sistemas de género. Como quedó definido en el marco teórico de este trabajo, se puede definir a través de los roles. Para este caso el rol claramente de la mujer como buena esposa. Este decreto está en vigencia más allá de la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas como miembros plenos, con los mismos derechos y mismas obligaciones que los hombres. No existe artículo que hable del papel del esposo de las Oficiales mujeres. Es decir, que se confirma la no revisión de las normas que rige hoy día en las Fuerzas Armadas. Para el caso de los Tribunales de Honor siguen teniendo y reafirmando una visión patriarcal del Oficial hacia el resto de la sociedad.

Esta normativa muestra claramente un sistema de roles bien definidos. El del hombre como buen Oficial de porte, que debe llevar con orgullo su uniforme y respetar con honor a la institución a la cual pertenece y a la patria y el papel de la mujer, como buena esposa y que debe pertenecer al mismo ámbito social y que no desmerezca al cuerpo de Oficiales. Esto refleja parte de la construcción social de la sociedad del 900 que marcaba Barran. El rol de la mujer bien diferenciado del rol del hombre. Ella en lo doméstico, él en lo público y para el caso de los militares, defendiendo el honor de la patria.

### **3.4 Licencia Maternal**

Para el caso del decreto 28 del año 1992, es donde se iguala a las mujeres respecto a las demás funcionarias públicas con el tema de la Licencia Maternal. Ante el ingreso de las mujeres en las Escuelas de Especialidades de las diferentes Fuerzas a principios de los 90 para integrarse como personal subalterno, se aprueba este decreto donde se iguala a las mujeres dentro de la función pública. Se estipulan aquí las semanas correspondientes de descanso pre y post parto.

*“Art. 1. Toda Funcionaria militar embarazada tendrá derecho mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia por maternidad. La duración de esta licencia será de trece semanas. A esos efectos la misma deberá cesar todo trabajo una semana antes del parto y no podrá reiniciarlo sino hasta doce semanas después del mismo. Asimismo podrá adelantar el inicio hasta seis semanas antes de la fecha presunta del parto.*”

*Art. 5. Las funcionarias militares madres, en los casos en que ellas mismas amamanten a sus hijos, podrán solicitar se les reduzca a la mitad del horario de trabajo y hasta que el lactante lo requiera, luego de haber hecho uso del descanso puerperal.”*

En general, el decreto, que data del año 1992<sup>34</sup>, cumple con los “requisitos” que tienen todas las funcionarias públicas, ante la nueva integrante en las Fuerzas Armadas, se “acomoda” a la ley como corresponde. Cuando hablamos de la maternidad en las mujeres que son integrantes del Personal Superior el tema es un poco más complejo. ¿Qué pasa cuando una Oficial que se reintegra de la licencia maternal y tiene como destino para cumplir funciones un barco? Ella debe cumplir sus funciones ahí, que pueden ser, anclada en el puerto y si se precisa que el barco realice una tarea en alta mar debe irse con su servicio. Esto implica serios problemas en relación al cuidado de los hijos. La nueva Ordenanza surgida a partir del estudio de la Comisión de género intenta mejorar algunos de estos problemas. Es difícil para el caso de familias monoparentales conciliar la carrera militar con la vida familiar. Para el caso de la Armada, el destino donde se tenga que cumplir funciones puede llegar a ser un problema serio. Si el destino es una unidad flotante, podrá estar en alta mar como cumpliendo funciones en el puerto. Vale aclarar que no es un problema ligado solo a las mujeres. Se desprende que si se solicita cumplir funciones en tierra puede generar problemas de relacionamiento con el Alto Mando y sobre todo con los que comparte el mismo grado, y parecer que se tienen privilegios en los destinos a los que son designadas. Dependerá de la voluntad de los responsables que el servicio y el destino no interfiera con el rol familiar y con el rol militar. Es una cuestión de voluntades. Al menos así queda definido en la nueva Ordenanza.

---

<sup>34</sup> Si bien en el año 2013 se aprobó la Ley N° 19.161, relacionada con el subsidio por maternidad, creí necesario mencionar el decreto del año 1992 que es donde se equipara a las funcionarias militares para el caso del derecho a la licencia maternal. Hoy día rige la Ley N°19.161 que además incorpora la extensión de la licencia por paternidad.

Este trabajo intenta mostrar que no ha existido una revisión de las normas que rigen lo militar frente al acceso de las mujeres a ocupar lugares visibles y de competencia frente a los hombres. Es un estudio que debe servir de insumo frente a estos temas, donde la mujer va ganando espacios que son de construcción masculina.

## Capítulo 4: Conclusiones

Parece claro que Uruguay no ha ido acorde a la normativa mundial ni a lo que pauta el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas respecto a la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y en los ámbitos centrales de decisión de la defensa. El proceso de cambio que se ha dado en los diferentes casos presentados fue de forma paulatina y en coordinación constante entre lo político y lo militar. Lo importante aquí a mi criterio, es resaltar la importancia del papel del mando político para que se puedan realizar cambios sustanciales en cuanto a la incorporación efectiva de las mujeres en los ámbitos de la defensa. Cambios que se deben dar en cuanto a lo normativo y en cuanto a lo práctico. Lo normativo porque da las garantías suficientes para que las desigualdades entre hombres y mujeres no se profundicen. Se deben dar las garantías para los procesos de ascensos y más cuando estemos en presencia de posibles ascensos de mujeres a cargos de alta jerarquía. Las mujeres se han adaptado a las condiciones marcadas por la institución, lo que no se ha adaptado aún es la normativa que rige a las Fuerzas. Y eso es paso fundamental para estar acorde con los casos más avanzados, como España o Argentina en cuanto a la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

Las mujeres hoy día son integrantes plenas en el ámbito de la defensa. La adaptación resultó más difícil para los altos mandos que para los compañeros de generación. Lo que no ha ido acorde con la adaptación es la norma. Pero para eso, se necesita voluntad política para llevar adelante los cambios. Respondiendo a la pregunta realizada en la introducción de este trabajo acerca de si existe voluntad de parte de lo político, si existe un proceso de revisión: dado el desarrollo del análisis normativo que aquí describo, se desprende que no ha existido revisión de las normas para incorporar la perspectiva de género y así eliminar las desigualdades que se instalan al no ser inclusiva la normativa existente. La fundamentación de que es necesaria esta incorporación se da en el sentido que las normas y las políticas públicas no son neutras. Desde su elaboración o cuando se pretenden modificar debe estar presente el género como categoría analítica, como categoría transversal.

El papel de la mujer ha cambiado en todos los ámbitos de la sociedad, ha ido ganando espacios de a poco. En algunos casos, como el ámbito de la política o el militar, ha sido un poco más tedioso el proceso.



Si bien se han logrado cambios a raíz de la creación de la Comisión de Género, no se ha logrado incorporar la perspectiva de género como categoría de análisis en temas de la defensa. Debería quedar mejor definido cuál es el papel que deben tener las comisiones de género en las diferentes unidades ejecutoras. Por eso me parece interesante la utilización de la herramienta del Observatorio de Género para los ministerios de defensa y para los ministerios en general. Con personal capacitado, se puede integrar perfectamente lo civil con lo militar. El Observatorio permite tener datos actualizados y unificados de cada Fuerza. Permite recabar información acerca de las necesidades del personal permitiendo así generar políticas que ayuden a eliminar las brechas existentes entre hombres y mujeres; no siendo solo un fin en sí mismo el monitoreo de datos, debe estar acompañado de un aparato institucional y burocrático que sea capaz de modificar la realidad según los datos brindados por la herramienta. Como ejemplo permitiría solucionar un problema que tienen las mujeres militares hoy día que es el tema del uniforme como por ejemplo pasó en Argentina. El uniforme brindado por la institución es uniforme de hombres que deben ellas mismas modificarlo para que quede acorde a su cuerpo. Queda demostrado que los cambios sustanciales a nivel normativo tanto para España como Argentina ayudan de alguna manera a eliminar brechas de desigualdad. En ambos casos los cambios fueron planteados desde lo político hacia lo militar, siendo el ámbito militar integrado para ayudar en el proceso de cambio. A su vez, los cambios normativos no garantizan una mayor participación de las mujeres en el ámbito militar, para el caso español por ejemplo, la participación se ha estancado tanto para hombres como para mujeres.

Lo central del trabajo es entender que es importante el análisis de lo ya establecido, para comprender que formalmente no existe incorporación como tal de las mujeres en el caso de la Armada Nacional. Y que debe existir voluntad política para iniciar los procesos de cambios.

En principio generar un insumo acerca de un tema poco estudiado en nuestro país. No existe acumulación al respecto. Solamente los informes nacionales realizados por la RESDAL, que brinda datos actualizados, y sobre funcionamiento de los ministerios de defensa<sup>35</sup>. Este fue uno de los problemas centrales en la proceso de elaboración de este trabajo. A su vez el acceso a la información dentro del Ministerio de

---

<sup>35</sup> Organigramas, leyes, decretos, presupuesto.

Defensa fue un camino engorroso, ya que no se tuvo acceso a las autoridades de la cartera<sup>36</sup>.

Este trabajo muestra que existen leyes y decretos en nuestro país que ignoran la participación de las mujeres siendo éstas ya miembros plenos. Sobre todo cuando hablamos de espacios naturalmente masculinos.

Por último mencionar que existen también vivencias que son positivas dentro de las Fuerzas Armadas. Quizás aquí se intentó mostrar que la construcción del espacio desde lo masculino, presenta trabas en cuanto a la carrera militar y la conciliación de la vida familiar. Tanto para hombres como para mujeres. Sobre todo cuando hablamos de una Fuerza en que las mujeres han sido destacadas desde el proceso de formación. Estar en competencia constante para ganar espacios es una característica de la vida militar. La concepción tradicional del concepto de familia, donde está estipulada por los conceptos vertidos en el Decreto de los Tribunales de Honor, también presenta un escenario hostil para aquellas familias que son monoparentales. Hay mucho para trabajar en este sentido de parte de los actores, para poder estar presente frente a una organización que corresponda a unas Fuerzas Armadas modernas en el Siglo XXI y acorde a la normativa mundial.

---

<sup>36</sup> Luego de realizar varios llamados no se logró comunicación fluida y dispuesta para brindar la información necesaria. Acceder a los trabajos que realiza la Comisión de Género resultó nula.

## BIBLIOGRAFIA

- Anderson, J. (2006) “Sistemas de Género y procesos de cambio”, en “Batthyany, K. *Género y desarrollo. Una propuesta de formación*. Doble Clic, FCS- UdelaR. Montevideo
- Barran, J. (1990) “La Historia de la Sensibilidad. El Disciplinamiento”. Editorial Banda Oriental.
- Bobea, Lilián. (2008) “Mujeres en Uniforme. La feminización de las Fuerzas Armadas. Un estudio del caso Dominicano”. Revista Nueva Sociedad N° 213.
- Compilado. (2010) “Género y FFAA. Algunos análisis teóricos y prácticos”. Ministerio de Defensa Argentino, Presidencia de la Nación
- Dietz, Mary. “Ciudadanía con Cara Feminista. El problema con el pensamiento Maternal” en Revista Debate Feminista. [www.debatefeminista.com](http://www.debatefeminista.com)
- García, Ana Laura. (2009) “La Mujer en las Fuerzas Armadas y la Policía. El caso de Argentina”. Informes Nacionales. RESDAL. [www.resdal.org](http://www.resdal.org)
- Gómez Escarda, María; Sepúlveda Muñoz. (2009) “Las mujeres militares en España (1988-2008). Instituto Universitario Gral. Gutierrez Mellado- UNED.
- Huntington, S (1957) “La Mentalidad Militar: EL realismo Conservador de la Ética de los Militares Profesionales” en Bañon, J.; Olmeda, A. “*La Institución Militar en el Estado Contemporáneo*”. Alianza Ed. Madrid.
- López, S. (2006) “Ciudadanía, ethos y formación militar” en González, J. (comp.), “*Debate Nacional sobre Defensa. Aportes para una nueva Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas*”. Montevideo, PNUD, Ministerio de Defensa Nacional.
- Marzuca, Alejandra. (2008). “La mujer en las Fuerzas Armadas y la Policía. El caso de Uruguay”. Informes Nacionales. RESDAL. [www.resdal.org](http://www.resdal.org)
- Olmeda, José; Val, Consuelo; Hombrados, Angustias. (2007) “La incorporación de las mujeres en las FFAA. EL caso español y su percepción pública en perspectiva comparada”. Centro de estudios de Género, Instituto Elcano. [www.realinstitutoelcano.org](http://www.realinstitutoelcano.org)
- Olmeda, José; Val, Consuelo. (2008) “La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. Efectos organizativos y percepción social. (2003-2007)”. Ministerio de la Igualdad, Secretaría General de Políticas para la Igualdad. España
- Ruiz de Pecci, Gladys. (2003) “La incorporación plena de la mujer en las FFAA. Diferencias Psico- Físico”. Center for Hemispheric Defense Studies. Research and Education in Defense and Security Studies.

Scott, Joan. (1985). “El género: una categoría útil para el análisis histórico” en Lamas, Marta (compiladora) “*El género una construcción cultural de la diferencia sexual*”, PUEG- México.

Informes desde la Web:

Atlas Defensa RESDAL. [www.redal.org](http://www.redal.org)

Escuela de Formación de Oficiales de la Armada Nacional: [www.escuelanaval.edu.uy](http://www.escuelanaval.edu.uy)

Ministerio Defensa España: [www.defensa.gob.es](http://www.defensa.gob.es)

Ministerio Defensa Argentina: [www.mindef.gov.ar](http://www.mindef.gov.ar) (Informes del Observatorio)

Naciones Unidas: [www.un.org](http://www.un.org) : Resolución N° 1325. Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas

Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales: [www.impo.com.uy](http://www.impo.com.uy)

Mujeres en Red: [www.mujaresenred.net](http://www.mujaresenred.net)