

Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Ciencias Sociales

La integración de las mujeres en operaciones de paz de las Naciones Unidas
asociado al proceso de profesionalización del Ejército Nacional de Chile

Tesis Doctoral

Fabiana Santa Rosa Pierre

Profesora Guía Sonia Montecino Aguirre

Santiago, Chile - 2017

Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Ciencias Sociales

La integración de las mujeres en operaciones de paz de las Naciones Unidas
asociado al proceso de profesionalización en el Ejército Nacional de Chile

Fabiana Santa Rosa Pierre

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES

Profesora Guía Sonia Montecino Aguirre

Santiago, Chile - 2017

RESUMEN

Este estudio propone un abordaje de la temática del género, en un alcance poco frecuente, de la búsqueda de la (des)vinculación entre lo masculino y lo militar, a través de correlación “natural” del combate, la jerarquía, el uniforme de lo militar con la fuerza, la valentía y racionalidad del hombre masculino tradicional. En especial, permite conocer qué ocurre en los espacios propios de ese encuentro con la inserción de nuevos elementos ‘antagónicos’ e históricamente alejados: de la mujer y de lo femenino, y de la paz, de la cooperación y de la sensibilidad.

En el encuentro entre la mujer que rompe estereotipos con un proceso reciente de modernización institucional de las fuerzas armadas es posible hallar construcciones nuevas o inéditas para el conocimiento de lo que es ser “militar” y lo que es ser “mujer”.

En ese sentido, este estudio puede permitir un avance de las teorías de género y de los estudios sociológicos militares. La articulación entre estos ofrece un punto de observación, y algunas formas posibles de relación que permiten entender de qué manera la cultura militar moderna chilena –influenciada por el proceso de profesionalización institucional– actúa en la inserción de mujeres en las fuerzas armadas, contribuyendo con identidades en un momento, ajenas a ese espacio y que ahora se reconstruyen militarizadas.

A partir de ese marco conceptual, la tesis se desarrolla en referencia a operaciones de paz en las que Chile ha participado en los últimos 10 años, definiendo el análisis del objeto de estudio a través de tres grandes acercamientos. El primero, a nivel institucional en que se estudia la construcción y desarrollo de la carrera militar con los elementos facilitadores y barreras inherentes a ella. En un segundo momento, se concentra en las relaciones entre los participantes de las operaciones de paz, en sus prácticas diarias de socialización que refuerzan y/o reconstruyen las relaciones de género. Ya en un tercer nivel, el estudio trata de captar a partir de quienes han participado en operaciones de paz, la comprensión de su propio proceso, permitiendo una reflexión de la relación entre identidad de género e identidad militar.

ABSTRACT

This study presents a gender perspective, within an unusual reach, of searching for the (dis)connection between male and the military, through a “natural” correlation between combat, hierarchy, uniformity and the strength, braveness and rationality of the traditional male man. But above all, it searches for new forms of linkage that is presented by antagonist and historically excluded elements: women in arms and femininity traditionally connected with peace, cooperation and sensitiveness.

This conversion, evidenced as a modern woman going against traditional stereotypes on the one side and the recent process of modernization of the army on the other, contributes to shape a construction of new identity and presents a new conception of both military and woman.

Therefore, it reaches for new borders in gender theories along with military sociological studies. The interaction between these elements presents an observation point and several possible relational outcomes but in the daily practices indicates in which direction the modern Chilean military culture – under an institutional professionalization process – acts upon the inclusion of women in the armed forces,

contributing with identities once excluded from this realm but that are now remodeled under a modernized military perspective.

From this conceptual framework, this thesis is developed under the spectrum of the Chilean participation in peace operations in the past 10 years, presenting an analysis from three complementary dimensions: first, the institutional, emphasized in the construction and development of the military career represented in promoting and obstructing elements. Secondly, in relation to peace operation soldiers, focusing on how they interact with each other and how it reinforces or redefines gender relations. And, in a third dimension, this study reaches for an individual level of understanding on how both identities are incorporated by military women.

DEDICATORIA

A las mujeres que luchan aquí y ahí,
con distintas armas y de distintas formas.

AGRADECIMIENTOS

Tener gratitud por la construcción de una investigación no puede limitarse solamente al momento de su finalización, sino también por todo el proceso histórico de formación académica que deriva de la realización de la investigación. Completar una tesis doctoral refuerza el interés colectivo de la autora, de la profesora guía, de la comisión examinadora, de los familiares, amigos y compañeros que imprimen sus voces en el resultado que se presenta. Sin embargo, no puedo pensar solamente en el colectivo alejado de sus interacciones y conflictos, ausencias y espacios, dado que son justamente estos elementos los que adjetivan la construcción de conocimiento. Son estas interacciones que dan ansias al aprendizaje y formación continua y que me van a servir de motivación para seguir adelante.

Finalizar esta tesis doctoral, si bien ha requerido de esfuerzo y mucha dedicación por parte de la autora, no hubiese sido posible sin la cooperación desinteresada de todas y cada una de las personas que a continuación citaré y muchas de las cuales constituyen mi red de apoyo también en los momentos de angustia y desesperación.

Primero y, antes que nada, dar gracias a mi compañero Daniel, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón y tranquilizar mi mente, por haber tenido la paciencia y la persistencia de entender los momentos en que los seminarios, la investigación y la escritura de la tesis hablaron más fuerte.

Agradecer hoy y siempre a mi familia porque a pesar de estar físicamente lejos, sé que se preocupan de mi bienestar y está claro que, si no fuese por el esfuerzo realizado por ellos, mis estudios no hubiesen sido posibles. Un agradecimiento especial a mi padre, Mauro, que me motivó no solo a ingresar al Programa de Doctorado, sino que además me motivó a seguir adelante en los tiempos de dificultad. Su amor y

dedicación me dieron y todavía me dan toda la seguridad para seguir adelante. A mi madre, Elisabeth que, a su manera, también buscaba que yo sacara lo mejor de mí y que nunca dejó de visualizar el potencial que cargo dentro de mí. A mi tía Suely y “brimos” que no dejaron de angustiarse con las fechas de entrega. A mi hermana, Monica, por nunca haber presionado y por siempre haberlo comprendido, y a mi hermano, Leonardo, a pesar de sus momentos oscilatorios de dudas y motivación. Ambos nunca dejaron de querer que esto tuviera un final feliz.

A mis amigos, Jordana, Paula, Joana, Mário y Larissa que a pesar de la distancia, el ánimo, apoyo y alegría que me brindan, me dan la fortaleza necesaria para seguir adelante. A mis amigos presentes que comprendieron mi ausencia en cumpleaños, asados, carretes, celebraciones diversas y hasta para pasar un buen rato. Ellos son personas que desde el primer momento me brindaron y me brindan todo el apoyo, colaboración y cariño sin ningún interés, son las personas por las cuales hoy por hoy puedo afirmar que, a pesar de realizar sola mis estudios, jamás me he sentido así, porque ellos han estado a mi lado cada día durante estos años.

A la Chulé, por calentar mis pies en los días de frío, por la paciencia de los paseos postergados y por avisarme cuando ya era hora de descansar.

No podría dejar de dar mis más sinceros agradecimientos a la Familia Sepúlveda y “Asociados” quienes me han recibido, apoyado y comprendido mi proceso no solo durante el programa de Doctorado, sino que han sido mi familia en Chile desde que llegué al aeropuerto por la primera vez. Sin el Tata José, sus hijos y nietos, nueras y yernos, amigos y compañeros, seguramente ya hubiera regresado a Brasil antes de haber elegido iniciar el programa doctoral.

En los últimos 2 años, he podido compartir esta experiencia con compañeros y amigos de la CEPAL. Les quiero dar las gracias por la red de apoyo académica, profesional y personal que me han brindado. En especial a Daniela Huneeus, Daniela Trucco, Amalia Palma, Claudia Robles, Carlos Maldonado, Laís Abramo, Nieves Rico y Pamela Villalobos con quien he compartido – a veces un poco acaloradamente – mi investigación, y que de su parte no solo me han escuchado, sino que además me han orientado de una u otra manera.

Aun en el ámbito personal y familiar, me gustaría agradecer el cariño, la comprensión y las horas de discusión sobre mi tema a mis amigos brasileños que residen (o residieron en algún momento) en Chile. Ivan y Silas, Fábio y Lucinéia, juntamente a Suellen y Cedric, Ustedes me han ayudado en la construcción de importantes argumentos tanto en portugués como en español.

A Gerardo, mi amigo de por vida.

En el ámbito académico, en primer lugar, no podría dejar de dar mi más sincero agradecimiento a la Prof. Dra. Emmanuelle Barozet que me acompaña en mi desarrollo académico desde antes de iniciar el programa de Doctorado. Ella me ha auxiliado en mi carrera académica, en la guía de mi tesis y me ha apoyado en los momentos difíciles de mi vida personal. Sin ella, este proceso no hubiera sido tan fructífero, satisfactorio y profesional.

A mi profesora guía, Prof. Dra. Sonia Montecino Aguirre, quien ha sido mi fuente de inspiración y de admiración a lo largo de estos años. Ser su tesista me hizo madurar y aprender a mirar a la vida de otras formas.

A todo el personal del Doctorado, tanto de la Facultad de Ciencias Sociales, como de Secretaría General, Dirección, Recepción, Post-Grado, Administración, Biblioteca, Mantenimiento, Aseo y Fotocopias, ya que dentro de los ámbitos que a cada uno le competen me han colaborado sin ponerme ningún impedimento, y además, por haberme brindado mucha calidez.

Un agradecimiento especial a mis compañeros doctorandos y ya Doctores, en especial a Dorotea López, Verónica Aranda, Verónica Monreal, Valeria Sánchez, Carmen Claudia, Juan Pablo Paredes y Carolina Franch por la colaboración, paciencia, apoyo brindados desde siempre y sobre todo por esa gran amistad que me brindó y me brinda, por escucharme y aconsejarme siempre. Al Prof. Dr. Manuel Canales, quisiera darle mi especial agradecimiento por darme su ayuda cuando más la necesitaba y por los momentos que fue más que un profesor, sino un amigo.

Institucionalmente, me gustaría agradecer a la Coordinación del Programa de Doctorado por creer en mis capacidades y apoyarme en mi desarrollo académico. Agradecer a la Beca MECESUP que he adjudicado por dos años consecutivos.

En general quisiera agradecer a todas y cada una de las personas que han vivido conmigo la realización de esta tesis doctoral, con sus altos y bajos, y que no necesito nombrar porque tanto ellas como yo sabemos que desde lo más profundo de mi corazón les agradezco haberme brindado todo el apoyo, colaboración, ánimo y sobre todo cariño y amistad.

Empecé esta etapa con el principal rol familiar como hija y la cierro asumiendo también el rol de madre. Gracias a la pequeña Beatriz, que me ha enseñado en que es posible ser feliz con lo impensable.

LISTA DE SIGLAS

DPKO	Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas
FPNUL	Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en Líbano
MINUSTAH	Misión de las Naciones Unidas para la Estabilización de Haití
ONG	Organización no gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONUVT	Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua
CIMIC	Centro de Actividades Civil y Militares de Operaciones de Paz
UNFICYP	Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre
UNMOGIP	Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas en la India y el Pakistán

INDICE

ABSTRACT	3
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTOS	6
LISTA DE SIGLAS	10
INDICE	11
INTRODUCCIÓN.....	15
1. OBJETO Y MARCO DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2. PROBLEMATIZACIÓN Y ALGUNOS ANTECEDENTES.....	21
2.1. <i>Nuevos roles de género.....</i>	<i>22</i>
2.2. <i>Las instituciones militares y las operaciones de paz</i>	<i>23</i>
2.3. <i>El proceso histórico normativo de la inclusión de la perspectiva de género en operaciones de paz</i>	<i>27</i>
3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.1. Pregunta central y su justificación	34
3.2. Preguntas específicas y su justificación	35
4. OBJETIVOS	36
4.1. Objetivo general	36
4.2. Objetivos específicos	36
5. RELEVANCIA DEL ESTUDIO Y SUS LIMITACIONES.....	37
5.1. <i>Factor profesional.....</i>	<i>38</i>
5.2. <i>Factor relacionado con los datos estadísticos.....</i>	<i>39</i>
5.3. <i>Factores relativos al acceso a los espacios de integración</i>	<i>39</i>
5.4. <i>Factor relativo a la investigadora</i>	<i>40</i>
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	42
I.1. LA INSTITUCIÓN MILITAR Y EL MILITARISMO	43
I.1.1. <i>La Institución militar tradicional: la vocación.....</i>	<i>50</i>
I.1.1.1. <i>El héroe y el honor</i>	<i>55</i>
I.1.1.2. <i>La disciplina.....</i>	<i>56</i>
I.1.1.3. <i>La obediencia y la lealtad</i>	<i>57</i>
I.1.2. <i>La institución militar posmoderna: la profesionalización.....</i>	<i>58</i>
I.1.2.1. <i>Nuevas reglas</i>	<i>62</i>
I.1.2.2. <i>Nuevas funciones</i>	<i>64</i>
I.1.2.3. <i>Nuevos valores.....</i>	<i>84</i>
I.1.2.4. <i>Nuevas relaciones.....</i>	<i>85</i>
I.2. TEORÍAS DE GÉNERO ACERCA DEL MILITARISMO	88
I.2.1. <i>Las representaciones de género frente a lo militar.....</i>	<i>89</i>

I.2.1.1. Perspectiva liberal	90
I.2.1.2. Perspectiva de la diferencia.....	92
I.2.1.3 Perspectiva postmoderna.....	94
I.2.1.4. Perspectiva anti-militar	95
CAPÍTULO II: MARCO EMPIRICO	99
II.1. LAS FUERZAS ARMADAS Y LA DEMOCRACIA: CONSIDERACIONES INICIALES	101
II.1.1. Proceso de profesionalización de las fuerzas armadas en Chile.....	107
II.1.2. Profesionalización de las fuerzas armadas en Chile a través de las operaciones de paz	111
II.2. LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS DE CHILE	118
II.2.1. Las mujeres chilenas en operaciones de paz.....	122
CAPITULO III: DESCRIPCIÓN DE LOS MÉTODOS Y DE LOS RESULTADOS	126
III.1.1. Entrevistas en profundidad semiestructuradas.....	129
III.1.2. Grupos focales.....	135
III.1.3. Revisión de información secundaria cuantitativa.....	137
III.2. MUESTRA	140
III.2.1. Entrevistas.....	141
III.2.2. Grupos focales.....	143
III.2.3. Muestras para análisis documental.....	145
III.3. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS	146
III.3.1. Entrevistas y Grupos Focales	147
III.3.1. Revisión documental.....	150
III.4. ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	151
CAPÍTULO IV: ANALISIS Y DISCUSIÓN	155
IV.1. Método y categorías de análisis	156
IV.1.1. Teoría feminista de análisis.....	157
IV.1.2. Teoría fundamentada de análisis.....	158
IV.2. Análisis de los resultados	159
IV.2.1. El militar tradicional	163
IV.2.1.1 Obediencia y disciplina	163
IV.2.1.2 La lealtad	166
IV.2.1.3 El héroe y el honor.....	168
IV.2.1.4. La vocación.....	169
IV.2.2. El militar posmoderno.....	170
IV.2.2.1 Nuevas funciones.....	170
IV.2.2.2 Nuevas reglas	172
IV.2.2.3 Nuevos valores	174
IV.2.2.4 Nuevas relaciones.....	177
IV.2.3. Miradas a lo femenino	178
IV.2.3.1. Feminismo de la igualdad	178

IV.2.3.1. Feminismo de la diferencia	181
IV.3. Discusión	194
CONCLUSIONES	204
BIBLIOGRAFÍA	219
ANEXO	230
1. <i>Checklist</i> de aspectos éticos en consentimiento Informado para la investigación de Tesis Doctoral	230
2. Cartas de autorización institucional (si corresponde que se soliciten)	232
3. Copia del consentimiento Informado entregado a todos los participantes de la investigación de Tesis Doctoral	233
4. Lista de entrevistados	235
5. Rango Ejército de Chile	235
6. Preguntas para la entrevista	236

“...A los ganadores, las papas!”

Machado de Assis¹

¹ Assis, Machado (2010). Quincas Borba, Buenos Aires, La Compañía.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones militares han dejado el poder ejecutivo en la mayor parte de los gobiernos en América Latina y, en muchos casos, las funcionalidades y estructura de esta institución siguen generando debate. La presente tesis busca abrir una línea de investigación en torno al análisis de las relaciones de género en el ejército de Chile, presentando una propuesta metodológica para analizar cómo y si la participación de mujeres en esta institución militar, sobre todo, bajo su proceso de profesionalización, permite una redefinición de las relaciones de género existentes en su interior. Esta propuesta se enmarca en una serie de entrevistas en profundidad semiestructuradas y en grupos focales con soldados, suboficiales y oficiales, hombres y mujeres que han participado de uno de los procesos más evidentes de inclusión de nuevas funcionalidades de la arena militar en Chile, la participación en operaciones de paz como son los casos de India-Pakistán, Siria, Medio Oriente y Haití.

En la introducción se hace una revisión de las pautas directivas de esta investigación, justificando y aclarando los elementos y categorías elegidos para el desarrollo de tesis para luego presentar las relevancias de ese estudio en la línea militar y de género.

En primer lugar, se revisan algunos enfoques teóricos que ayudan a entender de mejor manera dónde se sitúa la discusión. Para ello, se utilizan paradigmas explicativos acerca de las principales teorías de género sobre las instituciones militares que las Ciencias Sociales y la Ciencia Política han desarrollado en años recientes, relevando algunos marcos y conceptos de particular utilidad para el análisis del estudio. Posteriormente, en una segunda parte, se presenta una revisión teórica del proceso de profesionalización de las fuerzas armadas nacionales que ha ocurrido en gran parte de

las instituciones en estructuras y constituciones más occidentales. Asimismo, se presenta un esquema que busca relevar cuatro elementos que son pertinentes para el análisis de la pregunta de investigación.

El primer elemento alude a los sujetos integrantes que sancionan e influyen en el proceso de construcción de los principales valores militares. El segundo consiste en la identificación y análisis de las estrategias y prácticas de dichos actores en el entendido de que se desenvuelven en contextos específicos, en donde la interacción repetida genera patrones y formas recurrentes de relaciones de género. El tercer elemento considera un conjunto de factores institucionales que contribuyen, condicionan e, incluso, determinan las formas en que estas relaciones se dan entre los sujetos militares. El cuarto elemento destacado remite a las ideas y marcos conceptuales propios de lo militar, como el proceso de profesionalización en el contexto y momento estudiados.

Estos elementos conceptuales abarcan ideas y valores generales del papel de la institución militar y los roles de género, con marcos que influyen en la modelación de la realidad por parte de los sujetos militares e inciden en la elaboración de estrategias y discursos con referencia a ciertos modelos de profesionalización.

Posteriormente, se estudia cómo estos elementos se posicionan en la institución militar chilena frente al proceso de profesionalización de la carrera y que incluye un mayor número de mujeres en las funciones principales de defensa. En ese caso, se realiza una revisión histórica de los cambios contextuales e institucionales destacando cómo se ha dado el proceso de inclusión de mujeres como sujetos militares, sobre todo en lo que se refiere a las funcionalidades *adicionales* a la institución, como actuar en operaciones de paz, frente a desastres naturales y en conflictos internos.

Finalmente, la cuarta parte concluye con la revisión de algunas preguntas realizadas a lo largo de ese estudio y presenta algunos hallazgos acerca de cómo se están construyendo las relaciones de género en los procesos de cambio en la esfera militar.

1. OBJETO Y MARCO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo de ese estudio de tesis doctoral es investigar cómo el proceso de profesionalización de las fuerzas armadas chilenas se relaciona con la participación de las mujeres bajo el contexto de operaciones de paz. Es decir, qué ocurre con las relaciones de género en la institución bajo el proceso de profesionalización de la carrera militar en Chile, más precisamente, reflejadas en las actividades del Ejército. Para ello, se analiza el caso de las operaciones de paz más recientes – es decir, de los últimos 10 años – en que Chile ha participado con oficiales observadores o con tropas. Esta elección se justifica al reconocer que las operaciones de paz son una de las máximas representaciones del proceso de modernización institucional y que, además, permiten constituir relaciones continuas de género circunscritas al ambiente militar.

Para ello, la investigación tiene como referencia la discusión bibliográfica en que se identifica: a) la forma tradicional de la cultura militar y su exclusión física y simbólica de las mujeres, así como b) la forma emergente de culturas crecientemente desmilitarizadas en su sentido tradicional, y que avanzan hacia modelos de racionalización o modernización en lo técnico y en las relaciones sociales en su interior. En el mismo plano, pero desde otro enfoque, la discusión bibliográfica destaca el abordaje teórico de construcción identitaria de la mujer hacia lo militar, categorizado a

través de c) la perspectiva feminista militarista y sus variantes en el feminismo liberal, de la diferencia y el feminismo llamado “postmoderno”, así como su opuesto d) el feminismo antimilitarista.

La combinación de esas cuatro perspectivas nos permite formular nuestras preguntas dirigidas a la eventual feminización, o quizás, desmasculinización, de la cultura militar y el doble proceso simbiótico de cambio y aprendizaje de la cultura militar en las biografías e identidades femeninas.

Además, se investiga el tema bajo tres planos combinados respecto de las transformaciones: i) el plano de las formas estructurales de discriminación – a saber, jerarquías y especialidades según género, en que interesa conocer los avances y las resistencias, así como formas nuevas de discriminación de género. En especial, se atiende a los rangos y al acceso a las especialidades clásicamente masculinizadas, como en funciones de combate; ii) el plano de las formas cotidianas de relación entre géneros, a saber, procesos de ruptura de la masculinidad hegemónica (Connell, 2005) reproducida en el contexto militar; iii) el plano de las configuraciones identitarias de las mujeres ingresadas, a saber, procesos de construcción y reafirmación de la identidad y biografías de las mujeres militares.

De ese modo, se discute si el acople entre la presencia femenina de sus integrantes y la nueva construcción de ejército en el contexto de las operaciones de paz permite una mejor integración de la perspectiva de género al remodelar las nuevas funciones de las instituciones militares. Se discute, también, si el encuentro, protegido en el contexto de las operaciones de paz permite la emergencia de formas contrarias al militar como masculino donde las nuevas formas de cotidianeidad y de reconfiguración identitaria no pueden entenderse como un progreso de la cultura militar tradicional ni tampoco como una evolución de la mujer tradicional.

En ese contexto, surge como imperativa la necesidad de una definición metodológica que pueda estudiar la reformulación cultural militar junto con la reconstrucción identitaria por parte de las mujeres soldados. Reconocer que ambos procesos se desarrollaron de manera paralela, pero no independiente, es decisiva para ese estudio en tanto el cambio cultural militar no se da exclusivamente a partir del ingreso de mujeres a la institución ni tampoco la reconfiguración identitaria de las mujeres militares se da únicamente por su participación en la milicia. Para ello, y para buscar resultados cualitativos, se formularon metodológicamente técnicas del grupo focalizado y entrevistas en profundidad.

Así, el presente estudio formula su pregunta en torno a cómo se dan las modificaciones en la estructura de oportunidades e igualdad de género referenciados en el acceso de las mujeres a los puestos y carreras militares construidas a partir de su actuación en las operaciones de paz. Dichas estructuras se ven reflejadas, como afirma Cockburn (2010), en los cuerpos, las vestimentas y en los movimientos que con frecuencia determinan cómo se definen y son definidas las identidades en el seno militar. Los uniformes militares, sus insignias y colores se relacionan con el propio cuerpo, ocultándolo y uniformándolo como parte representativa de las prácticas diarias de la normatividad militar (Cregan, 2006). Así, también abarca cómo ocurrieron las transformaciones de la cultura militar a partir de la integración de las mujeres en la cotidianidad militar y en los procesos de cambio de la masculinidad dominante en las operaciones de paz. Y, por último, incluye las principales transformaciones en la identidad de la masculinidad dominante tras, o a causa de, el ingreso de mujeres al mundo militar² buscando entender de qué manera la comprensión y aprendizaje de las

² Es importante destacar que, por su contexto social, no es posible asociar una correlación causal directa y exclusiva entre la mayor participación de mujeres en las principales líneas de actuación de las instituciones militares y la desestimación de la masculinidad dominante. Eso ocurre porque es muy probable que otros factores hayan influido para ese resultado, como el propio proceso de modernización, y en los avances de

habilidades relacionadas con la violencia – fundamentales para el soldado – son articuladas con los roles tradicionalmente pacíficos de la mujer en operaciones de paz.

Las mismas transformaciones se observan al analizar la estructura orgánica y carreras funcionarias de las instituciones; en especial atendiendo a criterios de promoción y criterios de especialización. Las resistencias y los avances en la equidad de género también se observan a través del análisis de revisión documental oficial, y entrevistas a oficiales y suboficiales de una operación. De igual modo, también pueden ser identificadas través del análisis del discurso organizacional acerca del ingreso de mujeres a la institución y los cambios en la vida militar asociados a ello mediante grupos focales. Y por fin, se observa en el análisis de las transformaciones de la identidad femenina por el ingreso al mundo militar a través de entrevistas en profundidad.

En particular, interesa conocer, desde la perspectiva castrense, cómo se relacionan las transformaciones en la cultura militar a través de su proceso de profesionalización que a su vez incluyen a nuevos referentes femeninos. Así, interesa conocer las implicancias que tiene para las mujeres su integración a la cultura militar chilena.

En otra medida, también es fundamental explorar en este trabajo qué ha ocurrido con los referentes de hombres y mujeres según el elemento de la masculinidad hegemónica (Connell, 2005) en la carrera militar. Es decir, si ha contribuido no solo a dotar de más poder a las oficiales, sino también a modificar el carácter masculino de la profesión y la práctica militar. Estas preguntas las intentaremos responder desde tres ángulos: una perspectiva estructural o de posiciones, desde una perspectiva oficial o institucional, y desde una perspectiva subjetiva o vivencial.

consolidación democrática plural que vive el país. Sin prejuicio a ello, tampoco se puede negar la influencia de la relación inicialmente destacada.

De esa manera, como hipótesis central de este estudio, se busca entender si y de qué manera la participación de mujeres en las operaciones de paz logra reformular las relaciones de género construidas bajo un marco simbólico-cultural de la institución en su proceso de profesionalización.

La discusión conceptual y la revisión bibliográfica se harán siguiendo la división que distingue el asunto desde dos enfoques complementarios: se observará desde la cultura militar –revisando de qué manera esta comprende la cuestión de género y lo que se está estudiando al respecto– y se observará desde la perspectiva de género –revisando cómo las investigadoras e intelectuales de la perspectiva de género están observando lo militar, y en particular, el ingreso de mujeres a las fuerzas armadas, más precisamente en el Ejército de Chile. En cada una de esas entradas, a su vez, se distinguirán los distintos sub enfoques y el conjunto permitirá esclarecer los objetivos específicos.

2. PROBLEMATIZACIÓN Y ALGUNOS ANTECEDENTES

La perspectiva de la igualdad de género se ha desplegado en todos los ámbitos de la sociedad en los últimos treinta o cuarenta años. En el caso de las funciones y las instituciones militares, el despliegue de la perspectiva de género queda complicado ideológica y pragmáticamente, de modo tal que quienes lo promueven se dividen al menos en posturas distintas respecto a su posible compatibilidad con la cultura militar.

Según Yuste (2009), durante siglos la mujer ha sido víctima del militarismo, casi nunca su protagonista. Los roles sociales asignados por el patriarcalismo (Lorde, 2003) han permitido que la mujer no reciba una formación sistemática y organizada en la

violencia y, por el contrario, disponga de espacios para desarrollar otros valores humanos. La militarización de la mujer se ha dado a través de pautas patriarcales consistentes, y ahora que la mujer ha empezado a ganar espacios de poder dentro de la sociedad y que se resquebraja el orden tradicional, se evidencian espacios de resistencia fuertemente consolidados para excluirlas de su centro, en especial a los hacen referencia a los espacios de defensa y combate.

2.1. Nuevos roles de género

En los últimos años, los teóricos de género han tratado de salir de la polarización entre hombres y mujeres y han pasado a contrastar las masculinidades y las feminidades como interpretaciones de lo que es ser hombre y ser mujer. Según J. Butler (2004), eso significa que un determinado tipo de comportamiento puede ser entendido como femenino o masculino y cada individuo se define de manera cultural en caso de su adecuación o no a las categorías de comportamiento de género.

Se puede afirmar que las teóricas feministas han trabajado con una gran variedad de definiciones de género y su distinción de la variable sexo. En líneas generales, se las puede categorizar bajo tres distintas miradas. La primera de ellas es la mirada constructivista, que considera la relación en la condición dicotómica entre el sexo biológico, en que el cuerpo imprime sus características, y el género como construcción del comportamiento social. La segunda mirada es esencialista y defiende que el género está directamente relacionado con la esencia del cuerpo, es decir, las características de género son inherentes al sexo. Por último, la tercera es la mirada performativa que defiende dicha relación como un proceso donde el cuerpo es producto de discursos tanto como el propio género es un producto del cuerpo (Sheperd, 2010).

Siguiendo la línea de razonamiento de Butler (1992) apoyada también por Mala Htun (2005), género se refiere a un proceso performativo entre el cuerpo y la cultura, representando los roles sociales que los individuos interpretan por causa de su distinción sexual. De esta forma, pensar en género implica entender lo que Saffioti y Almeida (1995) definen por universo conceptual relacional, es decir, que género no es sinónimo de mujer o feminidad, sino que es necesario entender que se regula también a través de la relación hombre-mujer, hombre-hombre y mujer-mujer. Dichas relaciones, por ende, pueden ser modificadas, adaptadas y hasta anuladas dependiendo del contexto cultural y de las fuerzas movilizadoras del cambio.

Por ende, incluir la perspectiva de género en las distintas esferas de la sociedad significa redefinir las relaciones ya existentes a partir de un referente relacional entre dos o más individuos que están insertos en un contexto social de distinción de roles de género.

2.2. Las instituciones internacionales y las operaciones de paz

Desde el punto de vista de las relaciones internacionales, el sistema internacional jurídico y político actual permite que las instituciones militares nacionales puedan actuar en nombre de una institución interestatal apoyada por el Estado representante (Waltz, 1979). Es decir, bajo la autorización del Estado, la institución militar nacional tiene el derecho de actuar fuera de las fronteras geopolíticas que previamente la limitaba. La definición política de las funciones militares es fundamental para orientar sus acciones y, para ello, los tratados, convenios y acuerdos interestatales son los que posibilitan la actuación militar en operaciones de paz.

De esa manera, las instituciones militares nacionales pasan a influir en fronteras antes no permitidas, mientras que al mismo tiempo estos nuevos contextos pasan a influir en la propia estructura de las instituciones militares. Uno de estos casos puede ser identificado a través de la creación y desarrollo de las operaciones de paz coordinadas por organismos internacionales tales como la ONU, la Unión Europea y la OEA. Esta organización está compuesta por Estados miembros y hace uso de un contingente militar designado según los criterios y compromisos asumidos por los propios miembros.

En consecuencia, en términos operacionales, el Estado permite el envío de tropas a medida de la necesidad de la organización, del objetivo de la misión y de la capacidad de cada miembro en posibilitar esa disposición. Los soldados – ya provenientes de entrenamiento previo de sus culturas militares de origen –, una vez designados, quedan al mando de los códigos de conducta y reglas asociadas al organismo internacional. Estos soldados -de nacionalidades, etnias, idiomas, raza y creencias distintas- pasan a convivir inmersos en una localidad en conflicto conformando, por así decir, tropas militares multiculturales bajo una misión de paz³.

Desde el fin de la Guerra Fría, es decir, a partir de la década de 1980, las misiones de paz aumentaron en número, función y complejidad, aunque siguen manteniendo el objetivo de solucionar conflictos (Diehl, 1993). Con ese cambio estructural, el concepto de operaciones de paz se extiende y pasa a incluir las medidas de construcción de la paz y de la aplicación de esta, cambiando drásticamente las responsabilidades de los soldados que hasta el momento estaban entrenados para

³ Desde la tercera etapa de consolidación de fuerzas de paz, consideradas desde una perspectiva más multidimensional, se pueden identificar 4 categorías de misiones: prevención y mediación de conflictos, imposición de la paz, de pacificación, de mantenimiento de la paz, construcción de la paz, monitoreo y de reconstrucción. Esta clasificación es utilizada, en especial, por las Naciones Unidas, aunque la Unión Europea y otros organismos internacionales también hacen referencia a estas categorías.

participar de la guerra.

Además, a fin de aumentar el impacto democrático y la legitimidad de las misiones frente a la población local e internacional, en la última década las operaciones de paz multidimensionales pasaron a incluir mujeres en sus misiones. Con ello, se buscaba destacar la importancia en tratar los temas de género en los contextos caracterizados por un ambiente predominantemente masculino, ya que refleja la composición de las propias tropas militares nacionales.

En esa medida, los organismos internacionales, al identificar una brecha de género considerable en las acciones multidimensionales de la paz, buscan sensibilizar a sus Estados miembros a incorporar a mujeres de manera más transversal a los despliegues. Para ello, ellos utilizan como mecanismo justificatorio el impacto de la inclusión de mujeres en las misiones a fines de alcanzar su objetivo.

No obstante, no hay mecanismos compulsorios que permitan que todo Estado miembro incorpore a las mujeres en las filas de las misiones, dejando a cada cual el poder de decidir sobre estos criterios.

Por otro lado, al fomentar la multidimensionalidad de la misión y la diversidad de integrantes en su composición, se permite que cada miembro pueda evaluar la importancia de estar alineado a referencias cada vez más modernas y actualizadas de tropas, con capacidades y habilidades desarrolladas no solo para servir a la Nación, sino que también para servir al perfil de las cooperaciones internacionales en el ámbito de la defensa y seguridad.

De esa manera, los países democráticos pasan por un doble mecanismo de presión, en que internamente deberá responder por nuevas prácticas institucionales

más profesionales y modernas, y que, externamente, deberá responder por las demandas internacionales de soldados preparados para responder a las necesidades de las misiones multidimensionales.

En esa línea, al observar el tema de género a partir del militarismo, lo que se hace observable es el proceso de transformación cultural que están cursando las fuerzas armadas y, en consecuencia, su actuación en las operaciones de paz, lo que distingue un nuevo ejército, en sentido amplio. En tanto la cultura tradicional remarca su condición de exclusión de género, así como su ideología masculinizante en general, hasta lo más profundo de sus simbolismos y relatos, la nueva cultura militar se funda desde una narrativa y una definición funcional muy distinta, en que no solo no se excluye, al menos de modo absoluto a géneros según su concepción liberalismo “neutral” enfocada en las capacidades y habilidades, sino que hasta puede decirse que se desfondan los supuestos masculinizantes *per se* del antiguo ejército.

Al observar ahora la cuestión militar desde las vertientes feministas, lo que se hace observable son los planteamientos que defienden a partir de distintas perspectivas, pero que en el plano macro se funden bajo la discriminación de género y denuncia la dominación que se presenta de distintas maneras en la sociedad y en el militarismo.

A partir de esa contextualización, las operaciones de paz permiten una observación práctica, o más bien empírica, del encuentro en un contexto propicio. La forma paradigmática de una fuerza armada post-tradicional con una misión no estrictamente bélica permitiría el despliegue hasta el máximo conocido de la perspectiva y las reivindicaciones de género.

Por otro lado, también se puede analizar dicho contexto desde las distintas variaciones teóricas del feminismo militar y desde el militar frente al género. A partir de

cada vertiente teórica se puede analizar de mejor manera las entradas y los avances respecto a las inclusiones de la perspectiva de género en operaciones de paz que, a su vez, influyen en las propias relaciones de género. Sumado a eso, se puede también preguntar por la tensión entre un *ethos* o logos femenino y la forma de masculinidad hegemónica previa, con sus resonancias tradicionales de cultura de dominio, violencia, uniformidad y jerarquía. ¿Se reconoce algún proceso de feminización de las fuerzas militares o el reconocimiento va en sentido inverso, donde las mujeres pasan por un proceso de ‘militarización’? o ¿cuánto hay de procesos de perspectiva de género de la cultura militar y cuánto de procesos de militarización de género?

Para esto, el desarrollo de esta tesis busca esbozar el actual escenario mundial de la participación de mujeres en las fuerzas armadas – con énfasis en el Ejército de Chile -, sus causas y características, tomando como objeto de estudio las operaciones de paz que incluyeron a las mujeres en su implementación, con el propósito de tener un referencial situacional para el estudio. Luego, se describen las características y complejidades encontradas en las operaciones estudiadas desde el punto de vista político y social y especialmente de equidad de género, para luego analizar de manera específica las variables que facilitan e impiden la transformación requerida en las tropas de paz en lo referente a una mejor equidad de género.

2.3. El proceso histórico normativo de la inclusión de la perspectiva de género en operaciones de paz

En los últimos años se produjo un importante avance en las ciencias sociales al incorporarse los denominados estudios de la mujer como un nuevo paradigma. El género, como categoría social, es una de las contribuciones teóricas más significativas

del feminismo contemporáneo (Scott, 1990). Esta categoría analítica surgió para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, poniendo el énfasis en la noción de multiplicidad de identidades. Lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica.

El género es una categoría transdisciplinaria, que remite a los rasgos y funciones psicológicos y socioculturales que se le atribuye a cada uno de los sexos en cada momento histórico y en cada sociedad. Las elaboraciones históricas de los géneros son sistemas de poder, con un discurso hegemónico y pueden dar cuenta de la existencia de los conflictos sociales. La problematización de las relaciones de género logró romper con la idea del carácter natural de las mismas. Lo femenino o lo masculino no se refiere al sexo de los individuos, sino a las conductas consideradas femeninas o masculinas que formulan el hombre y la mujer “ideal”. En este contexto, la categoría de género puede entenderse como una explicación acerca de las formas que adquieren las relaciones entre los géneros, que algunos consideran como una alternativa superadora de otras matrices explicativas, como la teoría del patriarcado (Amorós, 1996). Se sostiene que, aunque la incorporación del concepto de “patriarcado” constituyó un avance importante para explicar la situación de las mujeres, resultó insuficiente para comprender los procesos que operan dentro de la estructura social y cultural de las sociedades, condicionando la posición e inserción femenina en realidades históricas concretas (Amorós, 1996).

Según Marta Lamas (1996), aun cuando ya en 1949 aparece como explicación en “El segundo Sexo” de Simone de Beauvoir (1989, c1952), el término género sólo comienza a circular a partir de los años setenta en las ciencias sociales y en el discurso feminista con un significado propio y como una acepción específica, a su vez distinta de la caracterización tradicional que hacía referencia a tipo o especie. No obstante, sólo a

finos de los ochenta y comienzos de los noventa el concepto adquiere consistencia y comienza a tener impacto en América Latina. Entonces las intelectuales feministas logran instalar en la academia y las políticas públicas la denominada “perspectiva de género” (Lamas, 1999).

John Money (1972) propuso el término “papel de género” para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres, pero ha sido Robert Stoller (1984) quien estableció más claramente la diferencia conceptual entre sexo y género. Los sistemas de género se entienden como los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a las relaciones entre personas sexuadas (De Barbieri, 1991).

Según Gomariz (1992), a partir de estas referencias conceptuales pueden examinarse distintos planos del conocimiento acumulado en la materia. De modo amplio podría aceptarse que constituyen reflexiones sobre género todas aquellas que se hicieron en la historia sobre las consecuencias y significados que tiene pertenecer a cada uno de los sexos. Para Gomariz (1992) puede denominarse como estudios de género el segmento de la producción de conocimientos que se ha ocupado de ese ámbito de la experiencia humana.

La perspectiva de género opta por una concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder (1996). Sostiene que la cuestión de los géneros no es un tema a agregar como si se tratara de un capítulo más en la historia de la cultura, sino que las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: el

trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia. La mirada de género no está supeditada a que la adopten las mujeres ni está dirigida exclusivamente a ellas. Tratándose de una cuestión de concepción del mundo y de la vida, lo único definitorio es la comprensión de la problemática que abarca y su compromiso vital (Scott, 1990).

En términos institucionales, la definición y el objetivo de la perspectiva de género fueron formalmente introducidos en 1997 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) y además difundidos para sus Estados-miembros como marco referencial:

La perspectiva de género debe ser entendida como el proceso de examinar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área. Asimismo, señala que la transversalización (*mainstreaming*) es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos. El objetivo final es alcanzar la igualdad de género (ECOSOC, 1997).

La perspectiva de género es, entonces, una herramienta para alcanzar la equidad entre hombres y mujeres en la sociedad, destacando asimismo que ella se diferencia de las políticas exclusivas para las mujeres. Aunque ellas sean el foco y las principales beneficiarias de las prácticas de la perspectiva, ya que frecuentemente se encuentran en posición de asimetría en muchas sociedades, cuando esa perspectiva es implementada adecuadamente sus políticas no quedan restringidas a un grupo desigual, sino que busca identificar las diversas formas de manifestación de asimetrías entre grupos independientes del sexo.

Ya en el ámbito de los foros internacionales, la discusión en torno al de las mujeres en conflictos armados se inició con el ciclo de debates entre 1975 y 1985 por la ONU, en particular en la Conferencia de Nairobi de 1985 y después en la Conferencia de Beijing de 1995. El Departamento de Operaciones de Paz (DPKO) comenzó a incluir los aspectos de género en la agenda de las operaciones de paz, una vez que se concluyó que cada componente, cuando es implementado, debe estar relacionado con la participación de las mujeres y tiene consecuencias cruciales para el género y un impacto relevante para la sociedad en conflicto⁴ (Ratner, 1997).

En el año 2000, la ONU adoptó tres documentos fundamentales para el aumento de conciencia de género en las operaciones de paz, estos son: i) la inclusión de la perspectiva de género en operaciones de paz multidimensionales; ii) la Declaración de Windhoek y el Plan de Acción de Namibia sobre la perspectiva de género en operaciones multidimensionales de apoyo a la paz; y iii) la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad sobre Mujeres, Paz y Seguridad en que se dedicó una sesión completa a discutir acerca de los impactos en las vidas de las mujeres en conflictos armados abriendo a la vez las puertas para que el tema empezara a ser tratado internacionalmente⁵.

Estos documentos nacieron en un momento histórico muy relevante. Los conflictos armados vigentes entonces fueron un marco para la visibilización de temas nunca antes considerados, sobre todo en términos de género. Las violaciones en

⁴ El Consejo de Seguridad de la ONU incluyó específicamente las resoluciones de la República Democrática de Congo, de Sierra Leona y de Kosovo como ejemplos de las ONG que trabajaron para promoverla paz.

⁵ Posterior a la Resolución 1325, otros documentos y resoluciones vinieron para complementar los temas referentes a la perspectiva de género en distintos ámbitos de la sociedad. Se pueden citar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1994, 7 Resoluciones posteriores del consejo de seguridad hasta la fecha.

tiempos de guerra y otros tipos de violencia sexual contra las mujeres en los conflictos de Yugoslavia y Ruanda tuvieron gran impacto en el mundo a través de la prensa. Por primera vez en el año 2000, el Estatuto de Roma reconoce la violación como una herramienta de guerra⁶, ya que hasta el momento se la consideraba como un efecto inevitable del conflicto.

A la vez, la Resolución 1325 fue considerada un marco para la comunidad internacional e impulsó futuros cambios en la esfera de estudios de género y seguridad. Su contenido destaca la relevancia de la perspectiva de género en todos los aspectos de la operación y responsabiliza a toda la comunidad internacional por implementar su inclusión. Al reconocer “la importancia del rol de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos y en la construcción de la paz”⁷ (ONU, 2010), el Consejo de Seguridad destaca la importancia de la participación equitativa e integral en todos los esfuerzos para la mantención y la promoción de la paz y de la seguridad. Además de reconocer que tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de la guerra y agentes promotores de la paz, destaca la importancia de ambos sexos en participar del proceso de construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Como consecuencia, las acciones de las fuerzas de operaciones de paz también llamaron la atención de la prensa y de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG) que monitorean los conflictos. Las recurrentes denuncias en contra de la actuación de las tropas presionaron a la ONU a realizar cambios rápidamente. Esas denuncias

⁶ Actualmente, la violencia de género ha ido más allá de ser utilizada como herramienta de guerra. En la última década, en distintos conflictos, la prensa y las ONG han denunciado que muchas mujeres han sido violadas también por soldados de su propio país e incluso por soldados de las operaciones de paz. Además, hombres han sido torturados por sus supuestos protectores agravando consecuentemente los traumas y violencias del conflicto.

⁷ Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/swp/2010/SC1325_esp.pdf

hablaban de casos de soldados de la misión que asesinaron a civiles locales, de explotación sexual, tráfico y abuso de mujeres –sobre todo en operaciones en República Democrática de Congo, Burundi, Liberia y Haití, que aumentaron con la presencia de hombres integrantes de las operaciones⁸.

Como el género está relacionado con las percepciones de comportamiento esperado de hombres y mujeres en un contexto social específico, en casos de conflicto armado, los estereotipos de hombres y mujeres se exacerban aún más entregando al hombre el rol de guerrero protector y a la mujer el rol de madre, viuda y víctima. No obstante, las mujeres también pueden ser “guerreras protectoras” y la historia ya ha mostrado su existencia⁹ vale destacar que hay casos donde las mujeres pueden actuar como “guerreras protectoras” mientras los hombres también deben ser considerados padres víctimas.

Al tiempo que las relaciones de género suelen variar en momentos de paz y conflicto y que por lo tanto pueden ser transformadas, es a través de acciones afirmativas de equilibrio de género donde se visualiza un mejor éxito de las operaciones frente a la población local y a las propias tropas que actúan en ella. Con las operaciones multifuncionales se abre la oportunidad para que se implementen cambios en las relaciones de género tanto en la sociedad afectada por el conflicto, haciéndola más equitativa y democrática, como en los propios roles de género construidos y reproducidos por los integrantes de instituciones militares de distintos orígenes.

⁸ Vale destacar que los hombres también sufren violencia durante y después del conflicto; sobre todo cuando se trata de torturas para obtener información o cuando son objeto de abuso sexual para denigrarlos, además de ser blanco común en la mayoría de las batallas.

⁹ La participación de mujeres en los conflictos armados se ve cada vez más visibilizada. Se pueden citar casos como en Etiopía, Sri Lanka, Nicaragua, Colombia, México, San Salvador y Somalia, en que la guerra es entendida por las mujeres como una lucha contra la opresión, o por la libertad, por el progreso social, por la justicia y por la igualdad.

A fin de lograr este objetivo, las propias tropas deben estar constituidas por hombres y mujeres que ejerzan las más distintas funciones en una misión, permitiendo así romper con los estereotipos de género encontrados también allí. Además, las diferencias de resultados también se dan por los problemas específicos de género relacionados con los integrantes de las tropas militares de estas operaciones. Dado que son ellos los principales difusores de los valores equitativos de género en sus comunidades de origen, además de uno de los principales agentes catalizadores de cambio en la comunidad afectada por el conflicto, es también en ellos donde se concentran los focos más grandes de resistencia al cambio.

Para que dicha inclusión sea bien implementada, es necesario concentrarse en el proceso de aculturación de género que viven estos soldados. Es decir, en cómo los integrantes militares de las tropas transmiten las concepciones, los valores, los conocimientos y las prácticas bajo la estructura militar de un conflicto. Dado que los procesos culturales no son progresivos ni lineales, y sufren rupturas y avances discontinuos, se cuestiona cómo los soldados obstaculizan o favorecen entre sí y entre ellos y sus interlocutores las confluencias de género.

3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Pregunta central y su justificación

El ingreso de mujeres al ejército significa transformaciones y adaptaciones en distintos niveles (estructural, relacional y identitario) que van desde la cultura militar hasta la propia perspectiva de género. Por ello, el problema de esta investigación es si

la integración de las mujeres a las fuerzas armadas, en especial, en el Ejército de Chile, bajo un proceso de profesionalización, puede significar que la participación de mujeres en un ambiente exclusivamente de hombres sigue siendo regido por referencias masculinas, donde se reproducen las formas clásicas de discriminación de género.

3.2. Preguntas específicas y su justificación

Bajo el tema más específico de la cultura militar y lo masculino, plantean una segunda formulación de la investigación: si son modelos culturales referenciados en el intercambio solo de hombres y para hombres ¿qué ocurre en las pautas cotidianas de interacción y cómo se reflejan en ello los mitos fundantes de la convivencia con la integración de mujeres? ¿La inclusión de la perspectiva de género en operaciones de paz fomenta una feminización de la cultura militar? ¿Qué les ocurre a las mujeres frente a las estrategias para integrarse a una cultura oficial o predominante que no las reconoce cotidianamente como tales?

Ya en lo que se refiere a los procesos identitarios de los integrantes que no representan la masculinidad dominante –ya que en el sentido estricto toda mujer es a priori femenina-, ¿qué ocurre con sus biografías e identificaciones? y ¿qué procesos referenciales de género desata en los contextos circunscritos a las fuerzas armadas y bajo una misión de paz?

Así, nuestro estudio formula su pregunta según las posibles modificaciones en la estructura de oportunidades e igualdad de género en que se destacan las características del acceso de las mujeres a los puestos y carreras militares construidas a partir de su actuación en las operaciones de paz. Sin embargo, no se pueden dejar de

considerar los procesos de transformación de la cultura militar por la integración de la perspectiva de género reconocidos a partir de la cotidianidad militar y por procesos de profesionalización de la vocación bajo el sello de las operaciones de paz. Los niveles estructurales y las relaciones, también se traducen en transformaciones en la identidad de la masculinidad dominante tras, o a causa de, el ingreso de mujeres al mundo militar, sea por el derecho en participar de un ámbito exclusivo a los hombres o sea por su contribución en las operaciones de paz por el hecho de ser mujer¹⁰.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

Analizar el proceso de integración de mujeres en operaciones militares de paz de la ONU.

4.2. Objetivos específicos

- 1) Estudiar los avances y resistencias efectivos en equidad de género que se alcanzan en una operación de paz, según se observa en la estructura de oportunidades y su asociación con el género.

¹⁰ La contribución de la mujer en operaciones de paz fue inicialmente justificada por sus características innatas que permiten que una operación de paz sea más exitosa. Estas características están asociadas a los roles sociales de género y que son altamente valorados en una misión como el aspecto comunicativo y colaborativo, la inclinación por la paz, la búsqueda por la inclusión y el diálogo. Estos roles muchas veces en la práctica no son cumplidos pero la presunción sigue siendo difundida por la sociedad e instituciones.

- 2) Identificar la existencia de rasgos culturales propios de un paradigma no masculinizado en las relaciones entre los soldados de las tropas de paz.
- 3) Analizar las reconfiguraciones identitarias de los soldados de las tropas. Interesa conocer la tensión y los modos de resolverla entre el relato y la identidad de género, con la adopción de un nuevo estatus militar.

5. RELEVANCIA DEL ESTUDIO Y SUS LIMITACIONES

Su importancia teórica permite un análisis de género en un objeto incrustado en el referencial masculino, lo institucional militar. Así, pone en juego el doble plano de la discriminación –como en todas las profesiones, puede decirse– y el plano de la lógica “cultural” básica: la valorización del combate, la jerarquía, el uniforme, que están en el límite de compatibilidad con una cultura racionalizada y extremada en su modernidad con la perspectiva de género. Pero, sobre todo, permite conocer los espacios propios que genera el encuentro de estas dos perspectivas históricamente separadas: la femenina –negada para lo militar– y la militar –negada para las mujeres y para el masculino no dominante.

En este encuentro, la mujer, con varias décadas de reciente emancipación, y el ejército con las suyas también, en la modernización institucional, es posible encontrar formas nuevas o inéditas para el conocimiento de lo que llamamos “lo militar” y lo femenino, ahora también milicianas. El cruce de ambas formas nuevas promete una variedad de hechos sociológicamente ricos.

En ese sentido, puede permitir un avance de las teorías de género, como también las teorías sociológicas de lo militar, al ofrecer la perspectiva históricamente emergente y conflictiva: género-militar. Esa articulación ofrece un punto de observación, y unas posibles formas de relacionamiento que todavía no son muy conocidos en Chile.

A pesar del rico potencial investigativo, este estudio se enfrentó con algunas limitaciones relevantes sobre todo en lo referente a la disponibilidad de participantes mujeres y datos estadísticos.

5.1. Factor profesional

Una de las limitaciones del estudio fue la dificultad que supuso reunir al colectivo de mujeres soldados que han estado por 6 meses en una operación de paz reciente (de los últimos 5 años), sea para la realización de entrevistas en profundidad o para la realización de grupos focales exclusivos de mujeres. Posiblemente, esta limitación pudo haberse corregido mediante la realización de una investigación de campo más extensa, realizando entrevistas y grupos focales durante por lo menos 3 años consecutivos. Sin embargo, dada la restricción de tiempo para el desarrollo de esta investigación, la recolección de datos se realizó durante un período de 2 años.

Vale destacar que este hecho influyó en el tamaño de la muestra, ya que no todas las candidatas elegibles aceptaron ser entrevistadas (7 de 11 mujeres aceptaron, y 3 fuera de la Región Metropolitana de Santiago no fueron invitadas). Sin embargo, como el objetivo de este estudio es analizar el proceso de integración de mujeres en las operaciones de paz, para lo cual entrevistar mujeres era fundamental pero no suficiente, también resultaba importante, realizar la investigación con los hombres que compartieron la experiencia con estas mujeres y conocer sus impresiones al respecto.

Así, como complemento a la recolección de información con mujeres, se realizó una serie de entrevistas y grupos focales exclusivas con hombres.

5.2. Factor relacionado con los datos estadísticos

Pese a la apertura democrática y al proceso de modernización que la institución militar está atravesando, todavía es muy difícil acceder a los datos estadísticos oficiales de la institución. Cinco solicitudes de acceso a datos fueron enviadas al Director de CECOPAC¹¹, al Director de Operaciones del Ejército, al Comandante del CENTROPI¹² y al Jefe del Departamento de Extensión y Desarrollo, pero no tuve éxito en obtener todas las informaciones requeridas.

Uno de los grandes obstáculos encontrados se relaciona con las inconsistencias en datos más precisos acerca de los procesos de incorporación de mujeres en operaciones militares¹³.

5.3. Factores relativos al acceso a los espacios de integración

Como será destacado más adelante, el protocolo de preparación para el despliegue a cualquier operación internacional exige que las tropas (oficiales y suboficiales) participen de un entrenamiento de por los menos 2 semanas en CECOPAC. Fueron realizados tres intentos de asistir al entrenamiento y solamente me

¹¹ CECOPAC: Centro Conjunto de Operaciones de Paz en Chile.

¹² CENTROPI: Centro de Entrenamiento de Operaciones Internacionales.

¹³ Esto será discutido con mayor precisión en la sección de análisis y resultados de la investigación.

fue autorizada la asistencia en una mañana en la que estuve escoltada permanentemente sin autorización para tomar notas o grabar en audio.

Los intentos para entrevistar formal e informalmente a las mujeres soldados presentes en los entrenamientos de pre-despliegue también fueron fallidos, ya que fuera de la clase estuve escoltada por un soldado que no me permitía realizar preguntas más incisivas.

Con relación al regreso después del despliegue de los soldados, por coincidencia o no, las mujeres participantes no estuvieron disponibles para continuar con la conversación de manera informal.

5.4. Factor relativo a la investigadora

Uno de los grandes obstáculos encontrados fue el desarrollo de la investigación alejada del ejercicio de una operación de paz. Esta circunstancia podría provocar una interpretación de los datos solo a partir de las entrevistas y grupos focales y no por el método de la observación. Además, alejados del contexto de la operación de paz, los códigos culturales son transferidos a partir de la percepción de los entrevistados que a su vez ya no están influenciados directamente por el medio.

Sin embargo, el proceso de incorporación de las mujeres en operaciones de paz se basa en distintos aspectos institucionales formales –normas de inclusión y reconocimiento, organización institucional, aspectos técnico-operativos– e informales – relaciones de poder, códigos de conducta practicados, redes sociales y de socialización. Estos aspectos permiten la constitución de la realidad a partir de la experiencia, donde ella es socialmente construida y entendida como es interpretada y comunicada (Gill, 1997) (Trivinos, 1992). Así, mientras el ámbito formal puede ser recogido en cualquier

momento, el segundo es construido a partir de la percepción de cada sujeto, así como de su propia interpretación de cómo se dan las relaciones y redes de socialización.

Sumado a ello, se encuentran las limitaciones propias del sujeto que investiga ya que inserto en una sociedad e imbuido de un cotidiano de esferas de la vida que influyen y se interconectan, pueden facilitar y también dificultar el desarrollo de las actividades investigadoras. Es se evidencia sobre todo por el hecho que la investigadora es mujer investigando un objetivo masculinizado en que muchos de los entrevistados son hombres. Además, la investigadora también es extranjera, que busca insertarse en un ambiente bastante nacionalista, en que hombres y mujeres, oficiales y suboficiales presentan un gran orgullo por la cultura chilena y sobre todo por la cultura militar de Chile, lo que dificulta la transmisión de una visión más crítica del objeto de estudio por parte de los sujetos entrevistados.

Por último, vale señalar que durante el trabajo de campo se produjeron discontinuidades en las entrevistas debido a las limitaciones de acceso a los entrevistadores y al proceso de espera de por lo menos 6 meses para que el nuevo batallón pudiera regresar de una misión. Sin embargo, estas discontinuidades permiten que más de un periodo de despliegue sean investigados, permitiendo entrevistar a sujetos que están en distintas etapas de la misión.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

“La religión subordina al hombre a Dios por propósitos divinos; la vida militar subordina al hombre al servicio para los propósitos de la sociedad. En su severidad, regularidad, disciplina, la sociedad militar comparte las características de la orden religiosa. El hombre moderno bien puede encontrar su monasterio en el Ejército” (Huntington, 1957, p. 465).

Como se ha mencionado en la introducción, los cambios que se reconocen en la institución militar occidental vienen, en mayor o menor medida, desarrollándose desde fines de la década de 1980, y buscan incorporar nuevas funciones, reglas, relaciones y valores a fin de rediseñar su pertenencia en la sociedad mediante un proceso de profesionalización que hace que esta institución se acerque más a la esfera civil. La inclusión de operaciones de paz y el ingreso de mujeres en las filas son ejemplos claros de la reconfiguración y renovación de los presupuestos tradicionales de lo que constituye ser militar.

El objetivo de este capítulo es presentar cómo las formas tradicionales y posmodernas constituyen el modelo de las instituciones militares –considerando también su forma híbrida y nada excluyente-, para poder comprender luego las relaciones de género potenciales y existentes en su interior.

Vale destacar que a pesar de la vasta investigación bibliográfica que se puede encontrar en el estudio de las instituciones militares, esta investigación se centrará en los aspectos centrales relacionados con la identidad y pertenencia del sujeto como militar en la propia institución. En particular, se busca aclarar los conceptos y tesis acerca de la cultura militar y sus movimientos cambiantes hasta el presente.

I.1. LA INSTITUCIÓN MILITAR Y EL MILITARISMO

Durante el siglo XX se pueden reconocer dos grandes momentos de ruptura en cuanto a las concepciones de los ejércitos o más bien, dos cambios de paradigma. Desde una perspectiva histórica, los ejércitos de la Primera Guerra Mundial, al comenzar el siglo, tenían mucho que ver con la idea de una “nación en armas”. Es a partir de la Segunda Guerra Mundial cuando se empieza a cambiar de paradigma, dirigiéndose más

hacia la tecnificación, la industrialización total de la guerra, así como la introducción de nuevos elementos de destrucción y de transporte de tropas, que llevaban a la idea de que las guerras serían mucho más rápidas que en el pasado y que no daría tiempo a una movilización de tropas, ya que el conflicto se resolvería en un tiempo menor.

Bajo ese concepto o paradigma se continúa profesionalizando a sus ejércitos en un doble sentido: por un lado, terminando la leva o reclutamiento obligatorio para basarse en un ejército de corte completamente voluntario y, por otro lado, haciendo de sus militares verdaderos profesionales en la gestión de la violencia. El enemigo pasa a ser no convencional y se camufla con la población. Para hacer frente a este nuevo enemigo, las tropas ya no sólo no podrán ser reclutas, sino que habrán de ser profesionales. Ya no son sólo tropas que deben saber manejar sistemas de armas sino tropas que sepan manejar gente, tratar con poblaciones, ser capaces de ayudar a levantar naciones. No habrá un enemigo, sino que se luchará contra la propia situación de conflicto. Para eso, las fuerzas convencionales se muestran poco preparadas o incluso incapaces de dar una solución y es necesario algo más, posiblemente un tipo de fuerzas especializadas en resolver estas situaciones más complejas.

Pero con la posibilidad aun existente de que ocurra una guerra convencional, la institución sigue siendo convencional por una parte y, por otra, nueva, ofreciendo entrenamiento integral mediante el cual se puedan detener todas las fases de un conflicto: desde la diplomacia preventiva hasta la construcción de la paz.

De esta manera, se define el soldado como un profesional militar que utiliza la profesión como su distinción¹⁴ identitaria, que no sólo es competente en el trabajo que

¹⁴ Se puede hacer una distinción entre profesional militar y militar profesional. Por el primero se entiende el que abraza la identidad, cultura, valores y percepciones militares de la institución militar. El segundo es el militar profesional de un sistema de fuerzas armadas profesionales en oposición a un sistema de servicio militar obligatorio. Un militar profesional –en el sentido de institucional tradicional de Moskos– es también un profesional militar, pero que también puede ser un militar profesional que acepta su trabajo militar únicamente como ocupación, sin absorber o ser absorbido en la institución militar (es decir, manteniendo

desempeña, sino que también tiene un compromiso hacia la carrera profesional que ha elegido, siendo esa carrera, por lo general, vitalicia. Esa profesión lleva a la identificación con todo el grupo que la ha aceptado y que hace de ella su vida profesional y que puede ser denominado institución. El profesional militar se identifica con la institución militar (Greenwood, 1981). Una profesión, como define Sarkesian (1981), implica un propósito que trasciende el interés propio en aras de un presumible fin más alto. Quien forma parte de una profesión goza de una alta estima en la sociedad por la dedicación completa a las tareas de la profesión de proteger a todos los ciudadanos de su país.

La profesión militar está especializada en la gestión de la designación weberiana de monopolio de la violencia al servicio del Estado como su función militar tradicional. Para Bletz (1972, p. 17), el profesional militar es el “oficial de carrera que se compromete con el ser un experto, con la responsabilidad y con el corporativismo de la profesión de las armas”. Ya para Janowitz (1998), el profesionalismo militar tradicional implica una preocupación por el concepto de honor, que integra la lealtad, la hermandad entre los miembros de la institución y la consolidación del héroe, independiente del resultado de la guerra¹⁵, ya que se subentiende la disposición del soldado para matar o morir por su país. En una línea similar, Huntington (1957) defiende tres elementos esenciales de la profesión militar: la competencia, la responsabilidad y el corporativismo que van a ser trabajados más adelante.

Pero es importante también definir qué constituye la institución militar. Como lo defiende Sarkesian (1981, p. 116) (1981, p. 116), esta institución es una organización cuyo propósito es el servicio público y cuyos miembros no necesariamente se organizan en grupos que buscan el interés propio. La institución militar es una institución

su vida laboral separada del resto de las esferas de su vida). Así, en tanto se puede decir que todo profesional militar es un militar profesional, no todos los militares profesionales son profesionales militares.
¹⁵ En el caso de Chile, esto es evidente al celebrar las Glorias Navales, el combate naval de Iquique perdido en mayo de 1879 contra el Perú.

legitimada, siguiendo a Moskos (1988), en “términos de valores y normas, es decir, de un objetivo que trasciende el interés individual a favor de un bien presumiblemente más alto. (...) Los miembros de una institución se ven a menudo como seguidores de una vocación encerrada en palabras como *deber, honor y patria*. Corrientemente, están considerados y se ven a sí mismos como diferentes y aparte de una sociedad más amplia”.

Según Cotton (1991), la institución militar es una dedicación de un grupo de ciudadanos al servicio de la nación legitimada por valores nacionales sólidamente asentados. La institución militar estaría definida en torno a una serie de niveles, donde el primero sería el marco en el cual se desenvuelve la institución, se trataría de un nivel externo a la institución pero que la define. En segundo lugar, estaría un nivel “macro”, con elementos que definen las formas estructurales de la organización militar; a saber, jerarquías, rangos, especialidades y el acceso a ellas. Por último, el nivel micro, está representado por las configuraciones identitarias de los miembros que componen la organización: la identidad militar.

Como cualquier otro tipo de institución, el ejército puede pensarse como un sistema en relación con la sociedad en la que se encuentra. No es un sistema cerrado, aislado e independiente, sino que necesita de la sociedad en la que se desenvuelve y, por ello, necesita evolucionar con ella¹⁶. La institución militar se ve forzada a relacionarse con la sociedad civil a la cual pertenece para poder ir evolucionando con ella y de esta forma no ser marginada ya que depende de ella para tener sus recursos presupuestarios asignados¹⁷.

¹⁶ A partir de la necesidad de cambio de la institución militar, es en la sociedad donde se refleja la existencia de cambio de valores referentes a su constitución y a la cultura de guerra y paz.

¹⁷ Más adelante revisaremos el ejemplo chileno que, bajo el intento del ex presidente Augusto Pinochet, la institución militar se protegió de estar bajo el mando civil mediante un conjunto de medidas que dio mayor autonomía a esa institución. Sin embargo, en la actualidad estas medidas están bajo revisión por el Congreso Nacional.

La institución militar, tanto la tradicional como la moderna reproduce análisis y consideraciones según el referencial dicotómico binario de amigo/ enemigo, victoria/derrota, honor/deshonor, orden/anarquía, unidad/separación (Olmeda Gómez, 1990). Sin embargo, con la inclusión de nuevas funciones, reglas, valores y, por ende, relaciones, esa dualidad desaparece para convertirse en una multiplicidad de referencias. Las operaciones de paz, por ejemplo, tienen una naturaleza *postmoderna* (Galantino, 1999) y por lo tanto se supone que ellas sean más adecuadas para los militares con estas mismas características. La “zona gris”, o una mezcla de valores y referencias emergen como fundamentales para el nuevo perfil de soldado ahora más equilibrado y menos dicotómico.

Por ello, el militar de la postmodernidad en América Latina tendrá que desarrollar una visión más amplia en su interpretación de los valores militares. Esto significa colocarlos en la dimensión que les corresponde como fundamentos y justificación de una profesión singular, que requiere de un fuerte componente vocacional, pero que en ningún caso pueden considerarse como la expresión valórica del conjunto de la sociedad.

En esta línea Bachman, Blair y Segal (1977, págs. 141-142), presentan la diferenciación de la ideología militar tradicional respecto de la ideología de la sociedad, la que puede tener dos explicaciones alternativas. La primera se basa en que en los primeros años de experiencia militar de los profesionales se produce un cambio de actitud que los lleva a adoptar la cultura militar¹⁸ mediante un “proceso de socialización en lo militar”. La otra alternativa es que, antes de alistarse, algunos individuos se

¹⁸ Se puede definir la cultura militar como el conjunto de valores, actitudes, modelo organizativo y la percepción con respecto a la validez del modelo institucional militar que se transmite a los nuevos miembros de las fuerzas armadas. Para Schein (1990), la cultura militar reflejaría el consenso entre los miembros respecto de la adaptación que se tendría que hacer frente al exterior y la cohesión o integración interna.

muestran más inclinados a la cultura militar o son afines a ella, eliminando, así, a quienes no tienen la actitud requerida. Siguiendo a estos autores, la existencia de estas dos alternativas no significa que sean excluyentes, sino que ambas tienden a homogeneizarse a la vez que eliminan a los individuos que no se adecúan a la cultura.

Así, Bachman, Blair y Segal (1977; p. 143) defienden que para el reclutamiento existe el concepto de “hombre de calidad” para las fuerzas armadas. Al momento del reclutamiento, este ya tiene una serie de valores o actitudes similares a la cultura militar, y se trata de un individuo que, “entre otras cosas, dice dar una gran importancia al patriotismo, estaría entre los primeros para defender el país en caso de ataque y es generalmente más favorable hacia el servicio militar”.

De esa manera, los “rasgos institucionales” de las fuerzas armadas se constituyen por las condiciones de alistamiento, por estar disponibles en todo momento para el trabajo, por tener el mismo círculo social y de trabajo, con domicilio dentro de los límites de una base –lo que implica que las familias se adapten a la cultura y a las reglas militares, con misiones o viajes constantes-, estar sujeto tanto a un código de comportamiento no escrito como a un código de leyes militares distintas de las civiles, con una jerarquización profesional muy estructurada donde hay una sobrevaloración de la autoridad.

En base a eso, Janowitz (1998) destaca, además, la característica de la rigidez de la carrera militar en comparación con las carreras civiles. Mientras que, en estas, el rango de posibilidades de carrera es más flexible, en el militar es un camino único que, además de incluir un estilo de vida propio, no deja margen para cambios fuera de la estructura militar¹⁹. El autor también destaca el cambio en el reclutamiento de oficiales,

¹⁹ A pesar que, en lo referido a las operaciones de paz, se requiere que lo militar adquiera especializaciones de carácter civil, como de recursos humanos y logística, de igual manera tienen que estar preparados para actuar en caso de que haya combates.

pues, mediante la tecnificación, se amplía la extracción social, captándose una mayor diversidad de postulantes. Bajo esta lógica es que se empieza a aceptar mujeres como profesionales, tan competentes como el referencial varón. A pesar de que todavía se reconoce la falta de autoridad 'inherente' a la figura de la mujer, a medida que ese cambio se hace más frecuente y que la "casta militar" se encuentra más integrada en la sociedad civil, crece el deseo de reconocimiento por la igualdad en la diversidad.

Con esto, Johnson (2004) destaca la importancia en distinguir el militar del militarismo.

"La distinción entre el estamento militar y el militarismo es fundamental. Son propias del estamento militar todas las actividades, cualidades e instituciones que un país necesita para defenderse en caso de una guerra. El estamento militar debe ocuparse de garantizar la independencia nacional, condición *sine qua non* para el mantenimiento de la libertad personal. Sin embargo, tener un estamento militar no tiene necesariamente que conducir al militarismo, fenómeno que tiene lugar cuando las fuerzas armadas de un país colocan su preservación institucional por encima del objetivo de la seguridad nacional o de su compromiso con la integridad de la estructura de gobierno de la que forman parte. (...) Además, cuando las fuerzas armadas se transforman en una institución militarista, empiezan por naturaleza a desplazar a todas las demás instituciones del gobierno encargadas de las relaciones con otros países. Una señal de la llegada del militarismo la constituye el que las fuerzas armadas de un país comienzan a asumir numerosas tareas que habrían de estar reservadas a los civiles" (Johnson, 2004, p. 32-33).

En esta línea, para Vagts citado en Janowitz (Janowitz, 1998, p. 22), la forma de ser militar está marcada por una concentración de hombres y materiales para ganar unos objetivos específicos de poder con la máxima eficiencia; esto es,

"con el menor gasto de sangre y tesoro (...) el militarismo, por otro lado, presenta una amplia variedad de costumbres, intereses, prestigio, acciones y pensamiento asociados con ejércitos y guerras, trascendiendo los verdaderos propósitos militares. Sin duda el militarismo está constituido de tal forma que puede dificultar y derrotar los propósitos de lo militar".

Bajo el propósito de preservación de la institución, las nuevas funciones de las fuerzas armadas se justifican y tal es el caso de las operaciones de paz. En mucho discute Vagts (1959) acerca de la real necesidad de designar un aparato militar a una misión de paz, ya que las instituciones civiles también pueden ser hacerse responsables de ella. Además, el propósito fundamental de la institución militar de un país es salvaguardar la protección nacional y, en caso de que las fronteras del país no se vean amenazadas, no correspondería una actuación militar en una misión de paz. Por otro lado, ante la ausencia de guerra, que configura el rol tradicional de las fuerzas armadas, se vuelve legítimo que dicha institución asuma las tareas de mantención de la paz en otros países.

I.1.1. La Institución militar tradicional: la vocación

Los valores militares, en cuanto se refiere a la moral o a la ética, se manifiestan, según Sarkesian (1981, p. 202), en integridad personal (virtuosismo, honestidad y sinceridad), sentido del deber (utilización efectiva de las propias capacidades, orientación hacia la misión, deber por encima de los intereses personales y auto-sacrificio), honor (lealtad a la hermandad de oficiales, conducta caballerosa y sacrificio personal), servicio a la patria (lo que demanda el país al que se sirve se convierte en el principio de operaciones de la profesión) y “sentido de oficialidad”(que diferencia a la oficialidad de la tropa y que se basa en una especial confianza entre sus miembros.

Entre los valores militares, Wamsley (1972) habla de la aceptación de la jerarquía existente; del énfasis extremo en la forma de vestirse y lucirse; un vocabulario especializado; fuerte énfasis en el honor, la integridad y en la responsabilidad profesional; fortalecimiento de la camaradería; el espíritu de lucha marcado por un

entusiasmo agresivo; una especial reverencia por la historia y las tradiciones y la proximidad social hacia los subordinados.

Dentro de una unidad de élite, Cockerham (1998; p. 225) identifica los “valores fundamentales asociados a la socialización de los paracaidistas”, que se derivan de un “credo” basado en: voluntariedad, siempre consciente de los peligros a los que se hace frente; pertenencia a un cuerpo de élite; estar mental y físicamente en forma; ser leal a superiores y camaradas; ser cortés, limpio y atento al mantenimiento de armas y equipo; reflejar altos estándares de entrenamiento y moral; luchar limpiamente y no rendirse jamás; mostrar un alto grado de iniciativa y luchar continuamente por el objetivo; tener una capacidad probada como luchador en el campo de batalla; luchar como miembro de un equipo y siempre defender el honor y el prestigio de la “mejor unidad del ejército”. Se repiten varios elementos, como son el honor, la lealtad, la capacidad de lucha, la ceremonia, la camaradería o la aptitud física y mental.

Berrio Alvarez-Santullano (1997, p. 132), a su vez, incluye entre esos rasgos o “valores” institucionales de las fuerzas armadas la abnegación, el compañerismo, el cumplimiento del deber, la disciplina, la subordinación, la obediencia, el patriotismo y el valor.

Ya Bachman, Blair y Segal (1977, p. 106) discuten la relación que existe entre valor y lo que llaman “mentalidad” militar, en que esta se refiere a una mentalidad profesional diferente de la mentalidad de la población en general. Esta mentalidad militar muestra homogeneidad y una “evaluación positiva de la propia profesión” pero que está directamente relacionada con los valores manifestados en la institución.

Huntington (1957, p. 56) (1957, p. 59) afirma que se puede abordar el estudio de la mentalidad militar desde tres perspectivas diferentes: por su capacidad, por sus atributos o características o por sus actitudes o sustancia. En primer lugar, por su

capacidad, uno se puede referir a sus cualidades intelectuales, pero no se puede generalizar a todo un colectivo por su coeficiente de inteligencia o similares y tampoco sería definitorio de una mentalidad militar. La segunda aproximación, los atributos o características de la mentalidad militar, que conforman una personalidad militar y que suelen ser descritos como una serie de rasgos como la disciplina, la rigidez, la lógica, la falta de flexibilidad, falta de tolerancia, falta de intuición, falta de emoción es descartada por Huntington, quien, finalmente, opta por escoger la aproximación que se refiere a las actitudes y los valores.

Sin embargo, estas actitudes y valores en un militar no tienen por qué ser motivados por la pertenencia de esa persona a una institución militar, sino que, en muchos casos, se debe a la adscripción del individuo a otra serie de grupos sociales, más o menos amplios que la institución militar: el país de procedencia, la religión, el estatus económico o su ideología política. Para definir los rasgos particulares de la mentalidad militar en este sentido, posiblemente habría que estudiar a un colectivo de militares de distintos países, con distintas culturas y distintas personalidades.

“La gente que actúa de la misma forma durante un largo período de tiempo tiende a desarrollar hábitos de pensamiento distintivos y persistentes. Su relación única con el mundo les da una perspectiva única sobre el mundo y les lleva a racionalizar su comportamiento y papel. Esto es particularmente cierto cuando el papel es profesional. Una profesión está más concretamente definida, más intensa y exclusivamente perseguida y más claramente aislada de otras actividades humanas que otro tipo de ocupaciones. El desarrollo objetivo y continuo de la función profesional da lugar a una “mentalidad” profesional. La mentalidad militar, en este sentido, consiste en los valores, actitudes y perspectivas inherentes al desarrollo de la función militar profesional.

La función militar es desempeñada por una profesión pública burocratizada, experta en la gestión de la violencia y responsable de la seguridad militar del Estado” (Huntington, 1957, p. 61).

Ahí tenemos, pues, las dos funciones principales de la profesión militar y, en primer lugar, está la gestión de la violencia.

Según Bachman, Blair y Segal (1977, p. 106), lo que diferencia el sistema de valores militar de cualquier otro sistema de valores radica en la naturaleza de lo militar y sus funciones. Como profesionales de la violencia, “los militares forman parte de un sistema organizacional con la capacidad de comprometerse y manejar con las consecuencias de una violencia colectiva, legítima y a gran escala. Según este punto de vista, al estar basado el sistema de valores militar en la naturaleza de lo militar y sus funciones, al cambiar esa naturaleza y funciones (por participación en operaciones de paz, por ejemplo), es de esperar el que el sistema de valores también cambie.

La segunda de las principales funciones de la profesión militar está la seguridad militar del Estado (Waite & Berryman, 1986). Si los valores, actitudes y perspectivas están definidas en torno a la función de un rol profesional, podemos pensar que cambios como la inclusión de la mujer en las filas o la aceptación de la homosexualidad sólo son cambios menores respecto al cambio de la función de ese cuerpo profesional, que no está definido por la gente que lo compone sino que está definido por su función y que, de acuerdo con esa función, modela a sus componentes inculcándoles esos valores, actitudes y perspectivas profesionales.

Cuando esa función profesional cambia, esos valores, actitudes y perspectivas cambian con ella. La mentalidad militar depende de la función militar. Como conjunto de valores militares se define el *ethos* profesional del militar. Los valores de este *ethos* están definidos por factores funcionales y no por factores societales. Esto es, la pertenencia a la profesión militar da forma al comportamiento de unos individuos por el hecho de pertenecer a esa profesión, no por ser de una sociedad determinada. Ahora bien, según esa línea de pensamiento, todos los profesionales militares deberían

compartir un mismo *ethos* profesional pero que se relativiza según la función realizada por la institución militar en cada país.

En su esencia, la función de lo militar busca la protección y defensa del enemigo del Estado a través del uso de la fuerza. Es el militar, por ende, que maneja las posibilidades de guerra y paz²⁰ y por lo tanto puede utilizar la guerra para como uno de los principales instrumentos para hacer posible la paz. “La misión del ejército siempre fue el enfrentarse al enemigo en la guerra, es decir, el combate. Y así sigue siendo” (Rodiles, 2005). En primer lugar, se cumple la función de gestionar la violencia y defender al Estado. Pero para algunos países, como es el caso de Chile, la posibilidad de una guerra es muy remota y, por lo tanto, a pesar de que en el papel la función de las fuerzas armadas sea la defensa del territorio nacional o la gestión de la violencia, pueden ser más receptivos a la hora de encuadrarse dentro de nuevas funciones militares una vez que significan un cambio adaptativo de las funciones o un rol complementario a ellas.

Con esto, según Huntington,

“Mientras no haya una alteración básica en la naturaleza inherente de la función militar no habrá cambios en el contenido de la ética profesional. Cambios simples en la técnica militar, tales como desarrollos en tecnología armamentística o la creciente importancia de la economía en los asuntos militares no alteran el carácter de la ética militar más que el descubrimiento de la penicilina alteró la ética de la profesión médica. La ética militar, consecuentemente, es un estándar constante por el cual es posible juzgar el profesionalismo de cualquier cuerpo de oficiales en cualquier lugar y en cualquier momento” (Huntington, 1957, p. 62).

²⁰ Paz como ausencia de guerra, según Clausewitz (Corn, 2006).

1.1.1.1. El héroe y el honor

Según Janowitz (1998), en la institución militar se suele encontrar con mayor facilidad a quienes tienen una vocación clara por las armas y una fuerte identificación con la figura del héroe, se caracterizan por tener fuerte resistencia al cambio, valoran las formas organizativas tradicionales, expresan un rígido compromiso con el *statu quo* político de respaldar el Estado en lo que refiere al ámbito internacional y proteger el gobierno liberal democrático en el ámbito doméstico, creen que la violencia es uno de los principales mecanismos de actuación frente al enemigo y creen que las consecuencias sociales, políticas y económicas de la guerra son ‘sacrificios’ en pro del bienestar de la Nación.

Juntamente con la figura del héroe se encuentra el concepto de honor que Janowitz (1998) define como un:

“medio y un fin. El código del honor especifica cómo debe comportarse un oficial, pero ser honorable es un objetivo que ha de alcanzarse por derecho propio. Cuando el honor militar es efectivo, su poder coercitivo es considerable, ya que señala persistentemente una única directriz suprema: el soldado profesional siempre lucha”.

Vale destacar que el honor implica lealtad a los superiores. La lealtad personal, sin embargo, ha sido una de las cualidades más afectadas por la burocratización del ejército, pero, aunque se vea disminuida sigue siendo un poderoso vínculo que se aprovecha en momentos de crisis como, por ejemplo, en golpes de estado, donde la lealtad de los subordinados a los superiores a veces se muestra más fuerte que la lealtad de esos subordinados hacia las autoridades civiles.

Además, implica la camaradería formada internamente, con sus propias reglas, autónoma, en la que se tiene la idea de que existe un “derecho a regirse por sí mismos”

(Janowitz, 1998). Por último, la búsqueda de la gloria: conservación de la gloria pasada y consecución de gloria propia para engrandecer no sólo a la persona sino, por extensión, a toda la fraternidad. Todos los aspectos tradicionales se refuerzan unos con otros en un círculo de autoafirmación que lleva a los militares a sentirse diferentes y a que esa diferencia sea percibida por los civiles creándose los muros que separan ambos mundos.

Todos los factores básicos que conforman el concepto de héroe y de honor no han desaparecido con los años porque como constituyen parte intrínseca de la institución, no es deseable que desaparezcan, aunque han tendido a difuminarse y a adaptarse a los nuevos tiempos.

1.1.1.2. La disciplina

Para algunos, este es el rasgo más importante de la institución militar. Berrio Alvarez-Santullano (1998) defiende que “sin disciplina ninguna institución puede desarrollarse” (p. 143), y (Río, 1979) plantea que la disciplina es el alma de los ejércitos y en que dos son, a primera vista, las notas que caracterizan el concepto ejército: la disciplina y la posesión de las armas.

La disciplina es la adhesión rígida a las reglas, la regularidad, la subordinación y la devoción al gobierno establecido. Esta adhesión y la disciplina rígida habían sido válidas durante la vigencia del paradigma tradicional, pero los nuevos elementos sociales, los nuevos entornos y las nuevas tareas cambiaron la valoración de la disciplina implacable. A pesar de que la disciplina es todavía fundamental para pertenecer a las fuerzas armadas, adquiere un carácter mucho más individual,

moldeado por el paradigma posmoderno de la profesionalización que trae beneficios mayores a uno en relación al todo.

Para Huntington,

“la profesión militar existe para servir al Estado. Para rendir el máximo servicio posible a la profesión entera y la fuerza militar que lidera debe ser constituida como un instrumento efectivo de la política del Estado. Al venir la dirección política sólo desde lo alto, esto significa que la profesión tiene que estar organizada en una jerarquía de obediencia. Para que la profesión desarrolle su función, cada nivel dentro de ésta debe ser capaz de ordenar la obediencia leal e instantánea de los niveles subordinados. Sin esas relaciones el profesionalismo militar es imposible. Consecuentemente, la lealtad y la obediencia son las máximas virtudes militares. (...). Cuando un militar recibe una orden legal de un superior autorizado, no discute, no duda, no lo sustituye con sus propias percepciones, obedece instantáneamente. No es juzgado por las políticas que implementa sino por la prontitud y eficiencia con las que las desarrolla. Su objetivo es perfeccionar un instrumento de obediencia: los usos que se den a ese instrumento están más allá de su responsabilidad” (Huntington, 1957, p. 73).

Huntington (1957) ve la profesionalización de las fuerzas armadas como un paso hacia la neutralidad política y la aceptación de un rol puramente instrumental. Sin embargo, Bachman, Blair y Segal (1977, pp. 18-19) critican esta idea al pensar que el concepto de profesionalización militar no se aplica a todas las fuerzas armadas sino solo a los oficiales de carrera. También ponen en duda que los oficiales de carrera puedan ser considerados como componentes de una verdadera profesión y que más bien representarían un “grupo ocupacional”. Se cuestionan el que las características que “históricamente han caracterizado a la medicina, a la abogacía o al clero sean típicas del oficial militar moderno”.

1.1.1.3. La obediencia y la lealtad

La lealtad al grupo, a la institución militar, es considerada por lo general como un valor positivo dentro de la cultura militar. Podemos destacar la cultura militar como “fuerza social que controla los esquemas de comportamiento organizacional. Perfilas las percepciones y cogniciones de significados y realidades. Provee de energía afectiva para la movilización e identifica quién pertenece al grupo y quién no” (Ott, 1989). En un grupo militar, la pertenencia promueve patrones de comportamiento que todos los miembros del grupo reproducen para sentirse integrados y que en casos extremos no serían capaces de soportar.

Por otro lado, la excesiva lealtad al grupo – o al militarismo – y no a la institución militar, produce un cierre comunicacional que impide que el alto mando tenga el control de posibles problemas ‘internos’, como es el caso de la alta incidencia de consumo de drogas, la embriaguez, el acoso sexual –sobre todo desde la entrada de mujeres en las filas-, los ritos de iniciación e incluso la tortura. Estos tipos de problemas dificultan su solución de manera institucionalizada y la falta de transparencia, sumada a la toma de medidas informales, se consolida como el *modus operandi* tal y como ocurre en la mayoría de las instituciones totales y cerradas (la cárcel y las instituciones religiosas).

I.1.2. La institución militar posmoderna: la profesionalización

Se ha visto cómo es –o cómo ha sido– la institución militar y cuáles eran las funciones y competencias propias de los militares profesionales: una capacidad profesional única con estándares de comportamiento, valores y entrenamiento en capacidades que les hacían desenvolverse de una forma eficaz en una operación clásica de combate. Para Ammendola, “la adquisición de tales competencias era el resultado de un complejo proceso de socialización y de aprendizaje procedente del

interior de la institución y a través del cual los militares asumían valores, normas y criterios propios de la comunidad de la que formaban parte” (Ammendola, 1999, p. 70).

Sin embargo, como se verá, se envían señales confusas desde la institución hacia lo que deben ser los nuevos valores, normas y criterios, acerca de cuáles son las competencias que se tienen que asumir y las materias sobre las que tiene que versar el aprendizaje. Las señales confusas provienen de las nuevas y expandidas necesidades de la institución militar a la hora de asumir los nuevos roles a los que tradicionalmente no ha estado preparada, y que suponen que la institución se enfrente con la incertidumbre en acciones en las que todo lo aprendido históricamente no sirve puesto que no se parecen a las acciones bélicas clásicas.

Rosenau se pregunta:

“¿Qué cambios se han operado en la institución militar ante el nuevo entorno de un sistema internacional no basado en el Estado como actor principal, con una tendencia a crear subgrupos, con crisis de autoridad y con ciudadanos más capacitados analíticamente? ¿Han sido capaces las rígidas estructuras jerárquicas militares y sus líneas de mando de soportar la turbulencia generada por el cambio? ¿Se pueden ver señales de la “revolución de capacidades” en el comportamiento de soldados y oficiales? ¿Están sufriendo las organizaciones militares crisis de autoridad? ¿Ha llevado la complejidad del mundo bifurcado a una mayor diversidad de tareas a asumir por parte de las fuerzas armadas?” (Rosenau, 1994, p. 62).

A todas esas preguntas el mismo Rosenau (1994) responde que, en primer lugar, no, los militares de la mayor parte del mundo no han sido capaces de resistirse a la modificación de sus estructuras jerárquicas.

En segundo lugar, sí, hay señales de la revolución de capacidades en el comportamiento del personal militar. En tercer lugar, sí, las organizaciones militares están sufriendo crisis de autoridad. En cuarto lugar, sí, muchas fuerzas armadas están asumiendo una diversidad de nuevas tareas. Finalmente, y como colofón, Rosenau dice que “hay buenas razones para continuar presumiendo que los militares no han sido más

inmunes a las dinámicas de la turbulencia que cualquier otra institución de la sociedad” (1994, p. 63). Snow (1993) considera que la reducción de las amenazas convencionales y las consecuencias que esa reducción tiene sobre las fuerzas armadas es algo aceptado no sólo por la sociedad, sino por los propios militares que, ante esa situación, buscarían nuevos roles para mostrar la necesidad que la sociedad sigue teniendo de ellos. Y aunque la aceptación sea generalizada, las implicaciones que tiene esa aceptación son resistidas por dos razones: por un lado, dentro de la propia institución militar, el mayor peso de poder lo ostentaban las unidades de combate²¹, que estaban sobrerrepresentadas en los cuadros de mando y a la hora de tomar decisiones. Sin embargo, bajo la nueva situación, el cambio pide que no haya tantas unidades de infantería o carros de combate, puesto que ese no es el papel principal o la amenaza principal que se espera que las fuerzas armadas enfrenten.

Por ello, se dice que estas unidades y estos mandos (con gran poder en la estructura tradicional) tienen todo que perder con el cambio, que daría más protagonismo y poder a otro tipo de unidades con funciones distintas al combate convencional. El cambio en sí, como se ha visto, no exige que las unidades de combate tradicionales desaparezcan, sino que, ante amenazas inminentes de otro tipo, queden relegadas a segundo término. Esta línea de razonamiento encuentra la segunda resistencia al cambio: el que las amenazas tradicionales hayan quedado veladas por el momento no quiere decir que no vuelvan a resurgir en el futuro. Si las amenazas convencionales resurgen en un momento en que el cambio se ha producido y todo el peso de la organización militar lo han recogido unidades con funciones distintas al combate o las propias capacidades de combate han sido “desmanteladas, el resultado puede ser desventajoso” (Snow, 1993, p. 113) .

²¹ Infantería, Artillería y carros de combate.

Las instituciones están sometidas a presiones que deben producir cambios sociales impuestos por las sociedades en las que están inmersas y tienen que cambiar para sobrevivir (Moskos C. C., 1988). Los cambios institucionales, siguiendo la tipología de Wood se producen en tres niveles: macro, medio y micro.

Para Snow (1993), los cambios a nivel macro se dan en la relación entre las fuerzas armadas y la sociedad. En la actualidad, estos se han venido produciendo tanto por un cambio en el entorno político como por una evolución en los valores de la sociedad en parte producto del cambio político a nivel mundial. Un cambio a nivel macro sería el paso de un ejército institucional hacia uno ocupacional pero visto nada más como una convergencia de valores entre institución militar y sociedad civil.

Por otro lado, los cambios a nivel medio se refieren a las fuerzas armadas como organización. El cambio político ha tenido como resultado una nueva definición de las tareas que debe enfrentar la organización militar y eso está llevando a una reestructuración de la organización militar.

Los cambios a nivel micro recaen en las actitudes individuales. Los nuevos militares no sólo cambian por el nuevo entorno y sus nuevas misiones, sino que las personas que entran a trabajar en la institución militar tienen valores distintos a aquellos que les precedieron y los militares que se encuentran inmersos ya en la institución militar se mueven en unos círculos sociales distintos y en contacto con la realidad política y social.

Snow (1993) habla de una dualidad de personalidades dentro de la institución militar: por un lado, están los que pertenecen a las unidades de combate y, por otro, los que pertenecen a unidades de apoyo militar, es decir, al resto de unidades. Como hemos visto, el porcentaje de unidades de combate no ha hecho sino decrecer porcentualmente con respecto a las unidades de apoyo hasta quedar reducida a un diez por ciento o

menos de la estructura militar. Sin embargo, son esos militares de unidades de combate los que mantienen la diferencia de profesiones civil y militar, puesto que ellos son los especialistas en la guerra, quizá una de las pocas especializaciones que no se comparte con el mundo civil. Existiría un núcleo duro de oficiales que exaltan la función única del ejército: el combate. ¿Y si no se pudiese ver más a la institución militar como un todo homogéneo sino como un conglomerado de dos tipos de organización, por una parte, la dedicada al combate y por otra la dedicada a funciones de apoyo? Sin embargo, desde el mundo civil y desde una perspectiva de escasez de amenazas visibles, las preguntas que surgen tienen que ver con cuáles son las funciones del ejército. Según Moskos, una paz prolongada da lugar a un debate permanente sobre los objetivos del ejército, sus formatos, estructuras y estilos culturales (Moskos C. C., 1988).

Mucho más cuando un tiempo de paz enmarcado en una situación de guerra latente (guerra fría) deja paso a un tiempo de paz en el que sólo sobresalen algunos conflictos de carácter local. Cotton (Moskos C. C., 1988) plantea la necesidad de crear y potenciar, no a nivel académico sino a nivel práctico, un desarrollo de la institución militar, o sea, que en vez de dejar ir a la deriva ese desarrollo, se produzcan directrices de desarrollo desde los mandos (por lo tanto, desde el interior del ejército).

1.1.2.1. Nuevas reglas

Aun existiendo en la actualidad dos modelos de ejército predominantes –el ejército ocupacional y el ejército profesional– vale destacar que la profesionalización no se limita a la formación. Lo militar no es una profesión o una carrera laboral equiparable a cualquier otra carrera civil. Como destacamos previamente, junto a esa formación se

recibe también un conjunto de doctrinas que se van fortaleciendo con los años, como los valores de obediencia, de lealtad, de disciplina y de honor.

Como destaca Huntington (1957), una de las críticas que se puede realizar a los ejércitos en general es la persistencia de la promoción por antigüedad sin una pauta real de meritocracia. Este sistema no valora la realización personal de los militares y reconoce a quienes con un mínimo esfuerzo podrán conseguir tanto como aquellos que realicen el máximo esfuerzo. A pesar de que ciertos méritos sean considerados, como las cartas de recomendación de los superiores por cumplir los requisitos de obediencia, eficiencia y puntualidad, la antigüedad sigue teniendo un peso fundamental.

En las operaciones de paz ya no sólo se exigen las tareas militares, sino que, además, se pide que las tropas sean capaces de convivir, ayudar a reconstruir, negociar y proteger a una población que está en conflicto. Tienen que realizar nuevas tareas que tienen más que ver con lo civil que con lo militar tradicional. Estas tareas, en tiempo de paz, serían desarrolladas por los civiles, pero en tiempos de guerra o en zona de guerra es difícil conseguir que los civiles realicen una serie de labores bajo la presión de un entorno de combate.

Así, las operaciones de paz pueden considerarse como un adelanto o una evolución de las actividades de los profesionales militares y, por lo tanto, como buenos profesionales han de adaptarse a esos cambios. Pero una aproximación diferente puede llevar a percibir las habilidades y el conocimiento necesarios para participar con éxito en operaciones de paz como un campo de conocimiento necesario. A pesar de la existencia de tareas en las operaciones de paz que son exclusivas a los soldados, también hay tareas en operaciones de paz que están diseñadas para otros actores pero que también son designadas a los militares. Son este tipo de tareas – como la asistencia humanitaria, por ejemplo – las que entran en conflicto directo con el entrenamiento y formación

militares puesto que son, claramente, realizables por otro tipo de profesionales. Al recordar que los militares son profesionales de la gestión de la violencia, las operaciones de paz como el mantenimiento de paz o la imposición de la paz necesitan de profesionales aptos en 'gestión' de la violencia. Sin embargo, otras operaciones, como desastres naturales o distribución de alimentos, no requieren de esa gestión específica y, por lo tanto, no deberían entrar en la definición de la profesionalidad militar.

1.1.2.2. Nuevas funciones

Según Gómez (1988), la percepción social de los militares acerca del mundo es muy particular, presentando una rigidez frente a la diversidad cultural y simplificando al máximo la realidad social (característica de la dualidad tradicional-moderna de amigo/enemigo). Las operaciones de paz se desenvuelven en entornos complejos, con distintas gradaciones de los actores dentro de los extremos amigo y enemigo. Si en el entorno tradicional había blanco y negro, en las nuevas misiones hay distintas tonalidades de gris.

El nuevo entorno en el que se desenvuelven las operaciones militares, en contraposición al antiguo, está delimitado por ciertos factores diferenciadores que modelan la actuación de las fuerzas armadas en todo el mundo, a nivel global, características que han estado presentes desde el fin de la Segunda Guerra Mundial o que han sido descartadas por su falta de relevancia bajo el contexto actual. Pasado este período, todas esas características – nivel de complejidad y concepto de amigo/enemigo no tan definido – están surgiendo y, se puede decir que el tipo de guerra ha cambiado dado que hoy se puede contar con un mayor flujo de la comunicación de masas y mayor acceso a armas más desarrolladas por parte de los civiles.

Así, vemos que estos factores abarcan un amplio abanico de desafíos tecnológicos, militares, políticos y económicos a los que deben enfrentarse los ejércitos. Y de esa manera, se requiere un nuevo tipo de ejército ya no compatible con la capacidad del ejército tradicional para manejar las nuevas amenazas²². No ha habido una adaptación gradual al nuevo entorno mundial, sino que los eventos se han precipitado. Se puede pensar que los ejércitos, sobre todo en América Latina, se quedaron demasiado preocupados en mantenerse en el poder mientras que el resto de componentes sociales han cambiado enormemente y de forma gradual. Los ejércitos están, pues, en pleno proceso de adaptación a los nuevos tiempos, cambiando la cultura y la concepción de la guerra y la naturaleza de sus misiones y la forma de enfrentarlas. Se requiere una renovación cultural acorde con los cambios tecnológicos y políticos.

Los “nuevos” ejércitos pasan entonces a tener que ocuparse de tareas que podrían ser, en otros periodos, clasificadas como civiles, tales como tareas de policía, tareas humanitarias y de reconstrucción de estructuras civiles, entre otras. Los ejércitos son el único grupo o institución capaz de desplazarse o salir fuera de su país de origen en momentos en los que éste no se encuentre en situación de conflicto y colocar una gran parte de su estructura en otro país, sin que ello suponga una escasez de recursos para el propio. Los despliegues pueden ocurrir sin que la estructura político-económica y social del país se vea afectada.

Esto no ocurre con otras instituciones como, por ejemplo, la policía, los juzgados y tribunales. A primera vista, no parece demasiado complicado trasladar a un grupo de policías o a un grupo de médicos; sin embargo, vale considerar que un hospital no está

²² La “obligación” de las fuerzas armadas de mantenerse “en disposición de actuar en cualquier parte del globo y en circunstancias muy dispares a favor del mantenimiento del equilibrio y la paz a nivel global (...) se conoce popularmente como nuevas misiones de las fuerzas armadas” (Perez & Aspizua, 1997, p. 179). Vistas como fuerzas de mantención del equilibrio y del estatus quo, se podría pensar que son fuerzas pensadas para mantener el mundo en su estado actual intentando impedir cambios a nivel mundial, una línea de pensamiento que podría generar todo un estudio completo por sí sola.

constituido únicamente por un grupo de médicos, también hay enfermeras y personal administrativo que desarrollan un sinnúmero de tareas necesarias a ser ejecutadas en el país de destino porque han sido destruidas (como ocurrió, por ejemplo, con el terremoto en Haití en 2004). Es más, puede existir un problema de coordinación, al menos inicial, con la población local (falta de coordinación que puede darse por diferencias tan básicas como la falta de conocimientos del idioma de la población local o de los individuos desplazados) que con el ejército se solucionaría con mayor facilidad ya que ellos llevan consigo las estructuras militares, con sus propias reglas, formas de comunicación y personal técnico.

Según Cox & Legault (1995), la crítica a este pensamiento proviene de la propia institución militar, especialmente desde las fuerzas armadas de los EE.UU. y su preocupación por la mantención de la preparación (*readiness*) de la organización militar. El despliegue en una operación de paz puede socavar la estructura militar de forma que no sea capaz de afrontar una operación de guerra que es, en primer lugar, la función tradicional de los ejércitos. Además, la falta de adecuación de los ejércitos con entrenamiento tradicional a las nuevas misiones hace que se proponga la creación de fuerzas permanentes con preparación específica para operaciones de paz²³.

Las fuerzas armadas suelen poseer en abundancia precisamente aquellos recursos que están poco disponibles cuando ocurren los desastres: transporte, combustible, comunicaciones, *commodities*, equipo de construcción, medicinas y enormes stocks de provisiones. Además, la mentalidad militar del “se puede hacer”, carácter autosuficiente y capacidad de respuesta rápida junto con una disciplina jerárquica, son insumos esenciales en medio del caos de las tragedias agudas. Las

²³ En este sentido, ver la colección de artículos editada por David Cox y Albert Legault, UN Rapid Reaction Capabilities: Requirements and Prospects, Lester B. Pearson Canadian International Peacekeeping Centre, Cornwallis, 1995 y Christopher Bellamy, Knights in White Armour. The New Art of War and Peace, Pimlico, Londres, 1997, en especial el capítulo 9, Legio Patria Nostra: A Permanent UN Force (p. 207-223).

mismas capacidades que son relevantes para ayudar en desastres nacionales pueden ser aplicadas también en crisis internacionales. Y tanto las agencias de ayuda humanitaria como el público comprenden que los militares tienen recursos y conocimiento para hacerlo, por ello piensan que es razonable que las autoridades políticas planteen llamar a sus fuerzas para ayudar a países pequeños sin recursos cuyas capacidades se han visto desbordadas por una tragedia, como sucedió con el terremoto de Haití en 2004.

Los ejércitos, en cambio, son teóricamente independientes y autosuficientes: tienen su administración militar que a su vez son también soldados y viajan con el contingente. Además, cuentan con sus abogados, médicos, ingenieros, economistas, policías militares y tribunales militares. Todos esos cuerpos son parte del ejército y tienen la misma disponibilidad para desplazarse que el resto de sus compañeros de profesión militar²⁴.

La opción queda reducida a incentivar a la sociedad civil a que desplace a sus agentes a un escenario de post-conflicto o formar un cuerpo funcional expedicionario, capaz de desplazarse con un tiempo de respuesta mínimo.

“Los nuevos tipos de guerra no eliminan formas antiguas e incluso primitivas. Durante el período en el cual las superpotencias han desarrollado armamentos atómicos de destrucción masiva, el ritmo de la guerra limitada, de las guerras irregulares y de los estallidos revolucionarios armados en las áreas políticamente inestables ha sido intenso” (Janowitz, 1998, p. 21).

Estas palabras escritas en 1960²⁵, a comienzos de la entrada en vigor del paradigma de temas y desafíos más complejos, muestran que entonces, como ahora,

²⁴ Inevitablemente, el tipo de administración será de corte militar y todo se regirá por patrones militares, pero en muchas ocasiones puede ser la única alternativa.

²⁵ Janowitz ya preveía una crisis para los ejércitos tradicionales con cuatro características fundamentales: un entorno nuevo para desenvolverse, procedente del nuevo orden mundial diferente del westfaliano que ya se empezaba a vislumbrar con las primeras intervenciones de Naciones Unidas; un abandono de la tradición para ser capaces de asumir como propias las nuevas tareas, más de carácter policial internacional que de carácter militar tradicional; el restablecimiento de los lazos con la sociedad de pertenencia, con unos

la preocupación no es abandonar viejos estilos de guerra sino ampliar los existentes. Es decir, más que olvidar antiguos tipos de guerra y prepararse para hacer frente a nuevas amenazas, hay que asumir esas nuevas amenazas y sumarlas a las ya existentes.

Según Kolkowicz (1968), paralelamente al tipo de guerra paradigmática de cada momento histórico, se producen cambios dentro de la estructura militar por factores exógenos como la introducción de una cada vez más compleja tecnología: de armas se pasa a sistemas de armas. Al reconocer la complejidad de temas y desafíos que la modernidad trae, las fuerzas armadas buscan actualizarse tecnológicamente y eso produce cambios en los procesos internos de las organizaciones, en los valores y costumbres institucionales, en las estructuras de autoridad, en los roles tradicionales tanto de la institución militar como de los miembros individuales de esa institución militar y, sobre todo, en las relaciones dentro y fuera de la institución a fin de adecuarse de mejor manera a estas nuevas demandas.

El diagrama 1 muestra con mayor claridad cuáles cambios han sido identificables bajo el paradigma postmoderno en que se destacan cuatro principales elementos: i) nuevas funciones y nuevos objetivos para la acción de las fuerzas armadas, que ahora están dirigidos a la actuación humanitaria, de reconstrucción y de cooperación internacional; ii) nuevos valores que permiten mayor tolerancia frente a diversidad de integrantes y que promueve el respeto a los derechos humanos; iii) nuevas reglas dirigidas a la promoción de la meritocracia frente a los años de dedicación, al incentivo a la especialización y construcción de una carrera profesional o especializada; y iv) nuevas relaciones formadas a partir del ingreso de nuevos sujetos a la institución.

Diagrama 1. Nuevos elementos formadores de una institucionalidad de las Fuerzas Armadas moderna (o postmoderna, según Moskos)

valores divergentes con los militares tradicionales; y por último, la búsqueda de una nueva identidad personal y profesional. Ver Martínez Paricio (2001; p. 21-22).



Fuente: elaboración propia.

En muchos casos, la tecnología difumina la frontera entre lo civil y lo militar (Kolkowicz, 1968, p. 148). A medida que aumenta la tecnificación y lo militar se aleja del campo de batalla, los oficiales al mando se convierten en gestores de la violencia sin aplicarla directamente ni ellos ni los soldados bajo su mando, que van siendo reemplazados por máquinas.

De esa manera, no se abandonan las tareas de entrenamiento convencional y, además, se crea una fuerza nuclear para añadir capacidades de seguridad y defensa a las potencias. En la actualidad, se desarrolla un nuevo paradigma que es el de guerra no convencional y no nuclear, un tipo de guerra asimétrica en el que se requieren nuevas capacidades militares para hacer frente a tareas que antes se consideraban marginales. “Estamos experimentando un cambio de paradigma. El escenario de una gran guerra convencional tipificado durante la época de la guerra fría y que ha guiado todo, desde la estructura de la fuerza al entrenamiento, está dando paso a una época de operaciones limitadas que pueden o no ser de combate” (Nyameka, 2008, p. 24).

Según Rosenau (1994), en el mundo “bifurcado” actual, hay menos tendencia a ver el recurso a lo militar como una solución a los problemas internacionales, que serían llevados más bien hacia el campo de lo económico o lo diplomático. El nuevo “dilema de la seguridad” presupone una combinación de factores militares, sociales, económicos y políticos para resolver situaciones complejas, donde antes había situaciones relativamente más simples, en las que el factor militar, por sí solo, se consideraba suficiente para dar una respuesta.

Por otro lado, Cusimano (2000) afirma que “incluso si las prioridades de la organización, el entrenamiento y el equipamiento cambian para prepararse mejor para el tipo de conflicto que predomina en la actualidad, la fuerza militar no es la adecuada para estos conflictos”.

Por una parte, la menor confianza en lo militar para solucionar problemas internacionales hace que el papel de las fuerzas armadas en esa sociedad sea menor y tenga menor peso político. Sin embargo, según el ex secretario general de las Naciones Unidas, Dag Hammarskjöld²⁶, sólo la institución militar tiene los recursos necesarios para hacer frente a otro tipo de contingencias que no tienen que ver con su carácter militar para participar en operaciones de guerra. Las nuevas capacidades que se requieren de la organización militar han de sumarse a sus capacidades convencionales, mientras que lo que se observa es, precisamente, un decrecimiento de las fuerzas armadas (Burk, 1998, p. 11).

En cuanto a la adaptación al cambio de las fuerzas armadas, afirma que los ejércitos occidentales han conservado la misión o función de prepararse para luchar en guerras convencionales a gran escala pero que, a la vez, han asumido nuevas responsabilidades. La nueva concepción de la guerra abarca una serie de cambios: en lo convencional, hay que mantener la capacidad por un posible enfrentamiento contra otras fuerzas convencionales. Mantenerse significa continuar actualizado tecnológicamente para igualar o superar a cualquier otra fuerza convencional que pueda surgir en cualquier lugar del mundo. La amenaza convencional no desaparece del mapa. Sin embargo, las fuerzas convencionales ahora sí pueden enfrentarse a otros tipos de amenazas nucleares o, por lo menos, pueden convivir satisfactoriamente con ellas. Por

²⁶ Para más detalles, revisar:
http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/un_chronicle_carl_bildt_article.pdf

otro lado, las fuerzas convencionales pueden de forma limitada hacer frente a ciertas nuevas contingencias; es decir, participación en operaciones de apoyo y estabilidad²⁷.

Se puede pensar que siendo la guerra convencional la máxima expresión de las tareas a las que tienen que enfrenarse unas fuerzas armadas, cualquier otro tipo de tarea menor o “que no llegue a ser la guerra”, puede ser asumida sin problemas por cualquier fuerza convencional que se precie. Esa es la actitud que Sarkesian (1981, p. 70) y González (2004) denominan como “generalista” y viene a plantear que el entrenamiento básico se considera adecuado para responder a cualquier contingencia. Esa concepción presupone erróneamente que existe una preparación para la guerra que va desde conflictos menores a la guerra convencional abierta, cuando la realidad es que las “operaciones que no son la guerra”, y, por lo tanto, para llevarlas a cabo no son necesarios guerreros sino adquieren otra identidad. Como reconoce Sarkesian:

“El hecho es que, sin embargo, el altamente sensible carácter político-social del conflicto de baja intensidad y del empleo de la fuerza requiere una dimensión que apenas se trata en el entrenamiento militar estándar o en la educación profesional. Adicionalmente, los planificadores militares encuentran difícil el recolocar fondos y cambiar prioridades. Los costes de desarrollar y mantener una postura militar adecuada para el empleo de la fuerza fuera del contexto europeo pueden ser demasiado altos, requiriendo una reducción de la postura de alta tecnología e intensiva en capital requerida para guerras nucleares y convencionales modernas” (Sarkesian, 1981, p. 70).

Es decir, ya desde la consideración de lo que era un conflicto de baja intensidad se planteaba la necesidad de preparar a los militares para algo más que para ganar batallas y, a la vez, se admitía la dificultad para hacerlo.

“Como resultado, la planificación militar para el empleo de la fuerza significa normalmente la confianza en estructuras de mando *ad hoc* originalmente pensadas para formaciones convencionales existentes y fuerzas militares compuestas por unidades entrenadas y equipadas convencionalmente. De forma similar, procedimientos y directrices bien asentados, basados en consideraciones convencionales, son los que priman” (Sarkesian, 1981, p. 70).

²⁷ En su concepción británica, *Stability and Support Operations* (SASO), nuevas tareas entre las que se incluyen las operaciones de paz.

Como problema de la falta de preparación específica, las operaciones militares que no son la guerra se abordan desde una perspectiva que no es la más adecuada para hacerlas frente, lo que puede llevar al fracaso.

“El éxito en operaciones de baja intensidad, sin embargo, por lo general requiere esfuerzos intensos en todas las fases de las operaciones político-militares por un largo período de tiempo. De forma adicional, procedimientos y directrices operacionales pueden requerir imaginación e innovación – consideraciones que normalmente están ausentes de la práctica estándar” (Sarkesian, 1981, p. 70).

Esto necesita “flexibilidad en la organización, un sistema de mando innovador, fuerzas reactivas y altamente móviles y una estructura de toma de decisiones preparada para responder” (Sarkesian, 1981, p. 71).

En cualquier caso, la tendencia es pasar de una guerra formal a una guerra informal en la que intervienen actores diferentes a los Estados. Se difuminan las fronteras entre la guerra y la paz, lo militar y lo no militar. Como dice Wenek (2002), en una misma misión se pueden realizar operaciones de muy distinta naturaleza y objetivos: uso convencional de la fuerza, disuasión por la presencia militar, estabilización a través de tareas policiales y reconstrucción ofreciendo asistencia y ayuda. El General Krulak, padre del *Marine Corps Warfighting Laboratory*, en Quantico, decía de los soldados en 1995 que:

“Un momento estaban alimentando a refugiados y dando otra ayuda humanitaria. Unas pocas horas después (en tareas de mantenimiento de paz) los marines estarán separando una lucha entre señores de la guerra junto a sus seguidores. Más tarde ese mismo día, pueden estar enfrascados en un conflicto de media intensidad altamente letal – y todo esto tendrá lugar en el espacio de tres manzanas de casas” (Wenek, 2002, p. 7).

Es decir, se requiere permanecer centrados en la misión. En respuesta a una situación cambiante, deben alinearse las tareas militares con los objetivos políticos,

evitar un “deslizamiento de la misión” y permitir cambios estratégicos en la misión tomada por los líderes políticos aconsejados por los comandantes militares.

La fuerza militar como fuerza policial

Janowitz (1998) contrapone el rol militar de un papel policial (*constabulary*)²⁸, al papel militar tradicional. Defiende que el uso de la fuerza en las relaciones internacionales se ha modificado tanto que resulta más adecuado hablar de fuerzas policiales que militares. El concepto policial ofrece una continuidad con anteriores experiencias y tradiciones militares, pero también sirve de base para la adaptación radical de la profesión. La institución militar se convierte en una fuerza policial cuando está continuamente preparada para actuar, comprometida a ejercer un uso mínimo de la fuerza. En esta línea, Fernández (2001) designa tres tareas que tradicionalmente se han asignado a los ejércitos: atacar a un agresor externo; defenderse de un agresor externo, y el control policial de los súbditos, por lo que la función policial en sí no sería ajena a la actividad militar tradicional. La diferencia estriba en que las nuevas tareas se centran en evitar que otros luchen.

Así, para Janowitz (1998), su concepto de *constabulary force* no es sino la función asignada a los ejércitos en las operaciones de paz, con un uso limitado de la fuerza y con tareas que son más propias de una fuerza policial que intenta que se mantenga la estabilidad en una zona sin que exista el concepto de victoria sobre un enemigo. El autor también afirma que el mundo militar tiende a considerar las actividades de la policía como menos prestigiosas y honorables y dentro de la institución

²⁸ Para Gravino, Segal, Segal y Waldman (1993a, p. 7), tal término es una “elección desafortunada” porque tiene la connotación del *bobby* inglés, que mantiene la paz con civismo, moralidad y tan sólo armado con un silbato o una porra, en ningún caso un arma de fuego. Según estos autores, Janowitz asume que los oficiales militares otorgan esa connotación a la palabra *constabulary* y, por lo tanto, la rechazan, el ideal de guerrero heroico se siente repelido por ella.

militar la policía militar tienen un estatus relativamente bajo; de ahí las críticas a la participación en operaciones de paz, sobre todo desde algunos colectivos militares, por realizar una función que no consideran propia y por desviar recursos hacia entrenamiento y capacitación, recursos que no son empleados en lo que sí consideran que es su función primordial, hacer la guerra o prepararse para ella.

“Este tipo de intervenciones (policiales) que suele implicar al ejército en conflictos políticos de corta duración, se considera en detrimento de su capacidad para actuar como guardián de la nación. (...) Aunque, en su calidad de funcionario, el militar se ciñe automática y vigorosamente a las órdenes, tal misión (policial) iba en contra del concepto que tiene de sí mismo” (Janowitz, 1960).

De manera similar, las nuevas tareas tienen un componente político mucho más fuerte y la limitación del uso de la fuerza es una imposición del control civil, una restricción impuesta sobre los militares²⁹. Refiriéndose al tipo de actitud necesaria para enfrentar una operación de paz, el tipo de tareas en las que no se emplea la fuerza, ni la coerción y requieren imparcialidad, Bongi (1994) considera que puede que no sea fácil para un soldado asumirlas, ni siquiera para el mejor entrenado y más disciplinado. En la mayoría de los casos, el ingreso en las fuerzas armadas supone una vida que nunca llevará a la participación en una batalla, lo que, por otro lado, es el principal ingrediente del entrenamiento recibido.

“Lo que esto significa es que los pacificadores (*peacekeepers*) deben adoptar una aproximación diferente o un “ajuste de su actitud” en su nuevo papel. Adoptar y mantener la actitud apropiada es uno de los aspectos más importantes para el éxito de una operación de paz y, sin embargo, no es algo que sea comprendido con frecuencia. Un ajuste de actitud significa nada más que dejar de poner el énfasis en la orientación marcial de un soldado; sin embargo, inculcar este cambio no es un proceso que dure de un día para otro” (Bongi, 1994, p. 34).

²⁹ Las restricciones aumentan más a medida que las nuevas tareas se asemejan a tareas más policiales que militares: los ejércitos modernos son privados de su “gloria profesional y de sus objetivos de siempre”.

Aun así, Bongi piensa que el período necesario para producir el cambio de actitud es de apenas seis u ocho semanas (Bongi, 1994, p. 36), utilizando no sólo la clase sino también ejercicios prácticos de entrenamiento.

Durán Ros (1998) compara la actuación de las fuerzas armadas en operaciones de paz con la de un árbitro deportivo que, en ocasiones tiene que ser agresivo; las áreas de trabajo tradicionales para el militar son la administración, la inteligencia, las operaciones, la logística y las comunicaciones, entre otras, y la participación en operaciones de paz apenas varía las necesidades de conocimientos o capacidades adicionales en tales áreas. Para el mismo autor, las cuatro grandes áreas que comprenden las nuevas misiones son: las misiones internacionales (misiones humanitarias y de rescate, mantenimiento de la paz, misiones de combate en gestión de crisis, imposición de la paz); la lucha contra nuevos factores de violencia (terrorismo, crimen organizado, narcotráfico); la atención a la alteración de las estructuras sociales, políticas y económicas mundiales y los desafíos medioambientales y humanitarios.

Como se puede ver en el diagrama 2, es posible pensar de manera gráfica con dos lados extremos de tareas que, en función de la fuerza utilizada, son aceptables o rechazables por los militares. Por un lado, en el extremo izquierdo, están las operaciones convencionales, donde prevalecen todos los valores, reglas, características y comportamientos requeridos de un rol militar tradicional sea como soldado, como profesional o como oficial. En las operaciones convencionales, muy poco frecuentes en la actualidad en Chile, no hay espacio para lo nuevo, y se espera un comportamiento caracterizadamente de conflicto donde el enemigo es muy claramente identificable y las estrategias establecidas son más lineales: hay que vencer al opositor. En medio de ambos extremos están las posibilidades de desarrollo de actividades y funciones en que

se cumplen los roles tradicionales en conjunto con los postmodernos pero que, en general, separan de una forma más o menos clara los tipos de fuerzas y especialidades necesarios para cada uno. Estas nuevas funciones se conforman en un 'área gris' donde los valores de cooperación andan de la mano con los de conflicto, donde las reglas deben ser matizadas según el contexto que se presente.

En el extremo derecho, la situación en la que no se utiliza la fuerza militar en su totalidad, son misiones donde las fuerzas armadas no pueden desplegar todo su potencial ni se enfrentan a los enemigos para los que se han estado preparando. Por lo tanto, no se emplea ni poca ni demasiada fuerza y es cuando los soldados deben actuar menos según los roles militares tradicionales, ya que las habilidades consideradas más bien masculinas, como la racionalidad, la dureza, la bravura o el individualismo pierden espacio para las habilidades consideradas más femeninas, como la intuición, la cordialidad y la cooperación.

Diagrama 2. Nuevas funciones en las Fuerzas Armadas.



Las misiones de paz actuales tienen un carácter más complejo y sus ramificaciones o las consecuencias de los actos en el terreno son más difíciles de predecir. No hay un enemigo claro y sí muchos actores potencialmente hostiles que, si la operación no se desarrolla de forma óptima pueden convertirse en verdaderos enemigos. Las razones que llevan a intervenir son más variadas que en las misiones de paz pasadas. Los despliegues son a nivel mundial y, en muchas ocasiones, hay varias operaciones de paz en curso en diferentes partes del mundo, lo que distrae recursos y fuerza a mantener la atención en regiones muy diferentes y distantes entre sí. La diversidad fuerza –o debería forzar– a un entrenamiento variado capaz de hacer frente a realidades de diversa naturaleza que los contingentes van a encontrar en el terreno.

Otra dimensión a abordar en el cambio de las operaciones de guerra hacia operaciones de paz, sobre todo en el ámbito de los ejércitos occidentales, es la orientación ofensiva-defensiva de la institución militar. En las misiones tradicionales, los ejércitos occidentales se preparaban para realizar tareas de combate defensivas dentro de los límites de su propio país o, como mucho, dentro de países aliados frente a una agresión común. Los requerimientos de combate y, especialmente, los logísticos,

estaban volcados hacia una guerra de frentes cercanos y contra un enemigo convencional. Con las operaciones de paz, en cierto sentido, la institución se torna “ofensiva” en cuanto toma la iniciativa de desplegarse en un territorio lejano a su propio país o al de sus aliados para llevar a cabo tareas (sea de combate o de pacificación) que, en un momento tradicional, no habría imaginado estar realizando. Además, toda la organización militar tiene que estar capacitada para ser alterada de modo de desplegar fuerzas y mantenerlas en el terreno.

Con estas nuevas consideraciones, las identificaciones con la figura del héroe no desaparecen, sino que se adaptan a las nuevas demandas funcionales de la institución. La identidad heroica se reconoce en el actuar frente a la población local – más fragilizada, más debilitada y menos “civilizadamente desarrollada” – donde las fuerzas militares extranjeras a través de la ONU saben más y mejor y por lo tanto llegan al país (o región) para salvarlos de sí mismos. Se reconoce, también, la figura misionera del soldado – como hacían los propios religiosos jesuitas que enseñaban los valores cristianos a los pueblos originarios – y que ya no ve su figura reflejada frente a sus iguales, sino que ahora ella se encuentra en el otro más lejano, extranjero más o menos civilizado.

Otras características también se ven adaptadas, como es el caso del “espíritu de combate”. Definido como la motivación psicológica que lleva al hombre a buscar la victoria al margen de su seguridad personal, el espíritu de combate se resiente en las misiones de paz. Aunque la seguridad personal está en juego, lo que se persigue no es una victoria, al menos en el sentido tradicional del término, sino que se persiguen unos objetivos políticos que muchas veces no tienen que ver con la derrota de otro ejército. A eso hay que sumar que en una operación de paz uno de los objetivos es evitar el

combate a toda costa, para lo que se suelen establecer toda una serie de regulaciones y restricciones en cuanto al uso de la fuerza.

Sin embargo, el espíritu de combate permanece intacto en la guerra convencional que, de alguna forma, es el único tipo de guerra donde la institución militar puede desplegarse de una manera tradicional. Dentro de la institución militar, la existencia del “espíritu de combate” se circunscribe a las unidades de combate, que son las que realizan tareas puramente militares y que solo los militares pueden realizar porque son los únicos que han sido específicamente preparados para ello. Que surjan nuevas tareas no quiere decir que las viejas desaparezcan. Pero las nuevas habilidades requeridas difieren a veces de forma muy sustancial de las tareas puramente de combate, por lo que se pone en duda la necesidad de que elementos tan tradicionales como el “espíritu de combate” continúen vivos.

Para Huntington, los valores militares, sustentados en la ética profesional basada en la función militar, se fundan en una concepción *hobbesiana* del mundo, en la que el hombre tiene “elementos de bondad, fuerza y razonamiento, pero también es malvado, débil e irracional” (Huntington, 1957, p. 63). La existencia de lo militar (y, por ello, su función) depende, según Huntington, de la existencia de naciones-Estado que compiten entre sí y, por ello y para defenderse de la agresión de los demás, es necesario mantener un ejército profesional que gestione la violencia y se responsabilice de la seguridad militar del Estado. La mentalidad militar pues, *hobbesiana* y tendiente a pensar que la abolición de la guerra es algo imposible³⁰ y, por lo tanto, que las guerras dependen de la naturaleza humana, belicosa y *hobbesiana*, es “escéptica de aparatos institucionales diseñados para prevenir la guerra” (Huntington, 1957, p. 66). En ese

³⁰ Bajo esta lógica, los tratados, el derecho internacional o el arbitraje internacional, el Tribunal de La Haya, la Liga de las Naciones o la propia ONU son de poca ayuda para la paz.

caso, de ser cierto lo anterior, la participación en operaciones de paz auspiciadas por la ONU no tendría aceptación entre los profesionales militares, no ya sólo porque la función dada a las fuerzas armadas será diferente de la función tradicional sino porque la propia mentalidad militar estaría predispuesta negativamente hacia la efectividad de un organismo bajo el cual estarían trabajando. Este es un elemento más para el posible rechazo de la mentalidad tradicional militar hacia la participación en operaciones de paz: la educación en valores *hobbesianos*, la pertenencia a una institución *hobbesiana* por definición frente a otra kantiana como la ONU, que busca la paz permanente.

Otras actitud destacada por Huntington es la tendencia a exagerar el nivel de amenaza por parte de los profesionales militares, Dado que su trabajo consiste en evaluar las amenazas, han de hacerlo lo más acertadamente posible, con la salvedad de que frente a la posibilidad de equivocarse en su estimación de la amenaza, siempre es mejor exagerar y responder con superioridad en caso de encontrarse en una situación de la que depende la seguridad nacional, en la que no se puede hacer nada para contrarrestar al adversario.

La crítica de Huntington a la profesionalización de las fuerzas armadas es que el soldado profesional favorece la preparación, pero “nunca se siente preparado” (Huntington, 1957, p. 64). El profesional militar sería temeroso de la guerra y querría estar preparado para ella, pero nunca está preparado para luchar. Este miedo expuesto por el autor justificaría el que los profesionales militares no deseen comprometer su preparación para el combate (percibida como insuficiente) entrenándose o participando en operaciones de paz.

Parte de esta falta de preparación del soldado profesional también está relacionada con la actual forma de entrenar y formar las tropas. En países pacíficos, o que no han estado en conflicto internacional desde hace un siglo, las tropas militares se

dedican a entrenarse para una guerra que muy probablemente no ocurrirá y por lo tanto, la forma más cercana de estar en un campo de batalla es bajo una operación de paz. Esta nueva forma de actuar visa la protección ya no más a su país, sino que del propio concepto abstracto de paz pero que se hace efectivo a partir de la epistemología kantiana en que la paz se da por la ausencia de la guerra. Así, según la actual forma de entrenar y formar a los contingentes de tropas que sirven en operaciones de paz, los distintos pasos son:

Cuadro 1. Etapas de entrenamiento para despliegue en operación de paz en Chile

Entrenamiento no relacionado con operaciones de paz	En el caso militar, es la formación recibida de forma tradicional, la formación clásica para situaciones de combate. La responsabilidad de este entrenamiento es del propio ejército del país miembro.
“Paquete” de formación en operaciones de paz	Se agrega a la formación recibida anteriormente a la que no sustituye, sino que complementa. Es un paquete genérico de formación básica, intercambiable y válida para cualquier operación de paz. La responsabilidad para este entrenamiento es del país miembro o incluso, de alguna organización de ámbito regional, pudiendo seguir las directrices ofrecidas por la ONU.
Formación específica antes de desplegar al contingente	Al saberse con certeza que un contingente va a ser desplegado, se aporta un paquete “específico” para la misión en la que va a participar. La responsabilidad sobre esta formación recae sobre el propio ejército nacional, es decir, sobre el país miembro, apoyado y siguiendo las directrices de la ONU.
Entrenamiento o formación adicional apenas llegar al terreno	A cargo de una célula de entrenamiento de la misión, un grupo de formadores que se dedican a instruir a todos los contingentes que vayan llegando, entregando una formación estándar a todos.
Entrenamientos o formación continua en terreno	Reflejar los cambios que se dan en el entorno o para subsanar las debilidades de formación que se

hayan detectado. También a cargo de la célula de entrenamiento de la misión.

Fuente: Elaboración propia. Datos del curso preparatorio para despliegue en una operación de paz realizado en CECOPAC.

La formación puede impartirse a través de métodos tradicionales como por computador, conectándose todos los alumnos a un sistema de *e-learning* o mediante el uso de sitios web que contengan la información necesaria. La formación mediante clases presenciales es mucho más efectiva que los métodos a distancia, aunque también más costosa no solo en términos económicos sino también en cuanto a las dificultades de concentrar en una clase a alumnos de distintos lugares. En este caso se pierde la dimensión de interoperabilidad que solo la distancia puede ofrecer al incluir alumnos de distintos países y lenguas y no restringiéndose solo a alumnos militares.

Un complemento adecuado para todos los métodos de formación es el entrenamiento de campo. En este, como parte adicional de un curso de carácter más comprensivo, los alumnos se reúnen durante un periodo limitado de tiempo para practicar sobre lo aprendido, utilizando técnicas de juego de rol en un entorno multinacional y multidisciplinar. Un caso paradigmático de los cursos ofrecidos son los Centros Integrados de Entrenamiento para operaciones de paz donde alumnos militares y civiles conviven en un ambiente de cooperación y realizan ejercicios prácticos y asimilación de conocimientos mediante clases intensivas sobre distintos aspectos de las operaciones de paz. El intercambio de profesores, de alumnos y de doctrinas entre países miembros puede ser también utilizado para mejorar la integración futura de contingentes.

1.1.2.3. Nuevos valores

En las tareas actuales requeridas por las operaciones de paz, la disciplina no puede ser igual que hace una década o a la del siglo XIX. Los soldados que participan en estas misiones son especialistas muy preparados, con un nivel de estudios que puede ser tan alto o más (o, por lo menos eso sería lo deseable) que sus pares en el sector civil. Las repercusiones de los actos de estos soldados pueden tener un gran impacto internacional. La iniciativa, más que la disciplina, es (o debería ser) el valor imperante.

La obediencia, aunque sigue siendo necesaria, puede dar espacio a las percepciones de los soldados en el terreno, capaces de juzgar la situación mejor que sus mandos, quienes pueden estar en cuarteles o salas de mando a distancia. Aunque también es cierto que desde el terreno es posible que no se tenga una visión global de lo que se está haciendo y las repercusiones indirectas que esos actos pueden desencadenar. En realidad, la obediencia, según Huntington (1957), tiene límites más allá de los reconocidos por la legalidad de las órdenes o de las órdenes dadas por los oficiales autorizados; pero aclara que durante las operaciones la obediencia inmediata no puede entrar en conflicto con la competencia militar sino que esa obediencia es la esencia de la competencia militar y que, sumada a la competencia, forma un soldado más 'completo' y capaz de actuar de manera más asertiva.

Los valores tradicionales de la cultura militar siguen siendo relevantes a pesar de los cambios en los aspectos que las caracterizan (Huntington, 1957). Luchar en contra de los cambios inherentes a la sociedad y que influyen fuertemente en la institución militar deriva en un aislamiento dañino para la propia institución. El movimiento, por ende, debe encaminarse hacia el fortalecimiento de las relaciones

cívico-militares, integrando nuevos valores sociales que se consolidan a medida que pasa el tiempo. Valores cruciales como la igualdad e inclusión de la perspectiva de género, la diversidad cultural, el profesionalismo y las habilidades técnicas por sobre la camaradería avanzan como mecanismos de profesionalización de la carrera militar.

1.1.2.4. Nuevas relaciones

Parte importante del debate y la discusión académica sobre el rol de las fuerzas militares en las sociedades se han centrado en la profesionalización de la carrera. Sam Fitch (1998) discute las implicaciones de la profesionalización militar en el proceso de democratización al desafiar la noción que la profesionalización de la institución implica intervención política y mayor poder de control administrativo en las manos de los civiles. El tema es saber, por lo menos en América Latina y en otras regiones en desarrollo, en qué medida la relación cívico-militar debilita el propio proceso de democratización de la sociedad. Fitch (1998) cuestiona en qué medida los militares permitirán a los civiles manejar sus crisis políticas-institucionales y en qué medida ellos podrán intervenir en caso de emergencia. De ese modo, el tema es que los diferentes modelos de profesionalización no dependen de factores relacionados con los militares, sino de la habilidad de los líderes civiles y las instituciones para proveer crecimiento económico, gobierno efectivo y capacidad para manejar temas de seguridad doméstica sin que las estructuras de los regímenes democráticos sean subvertidas.

De esa manera, aunque exista una normativa hacia la profesionalización de esa institución, la forma en que se da ese proceso depende mucho del contingente histórico-democrático de cada sociedad. En países capitalistas económicamente más estables, como Chile, la creciente profesionalización se dio como resultado de una extensa

educación militar especializada, lo que difiere de algunos otros países, africanos, por ejemplo, que presentan diferencias significativas en cuanto el comportamiento político. Fitch (1998), además, enfatiza que el tema clave no está en el nivel de profesionalización de lo militar, sino que en el tipo de normas profesionales que moldean el comportamiento político de las fuerzas armadas. En América Latina, el concepto europeo y americano de profesionalismo compite con el “profesionalismo politizado” en el cual se pueden reconocer el control civil objetivo y subjetivo como claves para que se pueda definir de mejor forma cómo se da la relación civil-militar en la sociedad. El control civil subjetivo busca civilizar lo militar, mientras que el control civil objetivo busca legitimar el cuerpo militar en las instituciones civiles de manera que el poder militar es minimizado sin afectar la seguridad promovida por la función. De esa manera, la finalidad del control civil objetivo es hacer de la institución una herramienta del Estado, al tener control de la misma, pero sin dejarla perder su autonomía profesional (Huntington, 1957, p. 83).

Huntington (1957) sugiere además que el control objetivo se hace más evidente en sociedades con mayor consolidación democrática, alejándose de la política. Janowitz (1998) coincide con este argumento al afirmar que se requieren profesionales militares neutrales, no partidarios y completamente comprometidos con las reglas del proceso político a fines de que dicha institución no se vuelva un medio de poder para tener el control político del país, como ocurre en algunos países de América Latina.

Por otro lado, Peter Feaver (1996) defiende que un especialista militar no está en posición para determinar los niveles de riesgo de la sociedad, ya que ellos están directamente involucrados en los temas políticos. Lo que Feaver (1996) presenta no son argumentos en contra de la capacidad de decidir de la esfera militar, sino que no concuerda que en términos contextuales un militar pueda decidir en favor de la sociedad

más que de la propia institución. El autor plantea, además, que las consecuencias de un posible error de análisis son muchos mayores para un militar, ya que este tiene acceso a armas letales.

Pero independiente de cómo se da la relación cívico militar en una sociedad, también se pone en cuestionamiento el poder coercitivo de la institución. Se reconoce en la práctica los cambios de roles que la institución militar ha venido incorporando a lo largo del tiempo. Hasta el momento, según las Naciones Unidas, más de 120 países han participado con tropas militares en operaciones de paz³¹; además, ha habido una creciente participación en funciones humanitarias y frente a desastres naturales y para que estas nuevas funciones tengan mayores probabilidades de éxito, se requiere que lo militar obedezca el control democrático y haya realizado un fuerte desarrollo de la labor profesional.

Las teorías acerca de la relación cívico-militar demuestran la importancia del profesionalismo en la institución. Los precursores de estas teorías, Huntington y Janowitz están de acuerdo con Feaver (1996) acerca del rol del profesionalismo en el cuerpo militar. Huntington (1957) afirma que el profesionalismo es la principal característica de oficial/soldado moderno, ya que le entrega especialización, responsabilidad y sentido corporativo. Como en cualquier otra carrera profesional, la especialización se adquiere con educación y experiencia. La responsabilidad se refiere al sentido de obedecer sin dejar de asumir las consecuencias por sus acciones dentro y fuera de la institución. El sentido corporativo designa a la referencia organizada de unidad y conciencia de pertenencia a un grupo compuesto también por profesionales (Huntington, 1957).

³¹ <http://www.un.org/en/peacekeeping/operations/history.shtml>

La profesión militar existe para servir al Estado. La fuerza militar es una jerarquía de obediencia. Cada nivel debe ser capaz de lealtad y obediencia instantánea de los niveles subordinados (Huntington, 1957, p. 73). Lo que distingue a la fuerza militar de la belicosidad es que mientras la primera requiere disciplina, jerarquía y obediencia, la segunda se asocia con el entusiasmo irresponsable, la violencia y la impulsividad (Huntington, 1957, p. 70). Cottey (2000) plantea que el cuerpo militar profesional debe entender y aceptar los límites y beneficios de los valores democráticos para mantener el control militar.

Al interior de la institución se forman nuevas relaciones a medida que nuevas identidades pasan a ser parte del cuerpo castrense. Estos sujetos 'nuevos' son parte de una generación en que la motivación es clave para la adhesión a la institución. Según Battistelli (1997), la motivación es un "concepto clave" para comprender el comportamiento del militar y cómo sus expectativas son manejadas en las fuerzas armadas. El autor agrega que la motivación está caracterizada sobre todo por el "deseo por la aventura y por experiencias nuevas y significativas" (Battistelli, 1997, p. 470), elementos fundamentales al modelo post moderno y que Moskos no incorporó. Así, hay que considerar los valores post materialísticos que han emergido en las últimas décadas y que han llevado a las personas a estar más preocupadas con la autosatisfacción y las experiencias individuales (Inglehart, 1977).

Sobre la base de lo anterior, el sujeto que elige hacer carrera en la institución y que a su vez adquiere nuevas funciones y nuevas reglas, representa la posibilidad de introducir además nuevos valores y, por ende, nuevas relaciones.

I.2. TEORÍAS DE GÉNERO ACERCA DEL MILITARISMO

Sobre la base de lo planteado hasta el momento, la guerra opera bajo diversos contextos que se desdoblán en distintos significados, reglas de sentido y justificaciones. Por otro lado, la normatividad frente al género –y fuera del contexto de la guerra–, muestra una diversidad similar. Este subcapítulo se concentra en las conexiones que los enfoques feministas desarrollan no solo con la guerra –o el conflicto armado– sino también con la institución símbolo de la guerra por la paz –las fuerzas armadas nacionales.

La violencia –institucionalizada o no– no es natural para ningún género, pero potencialmente y de manera transversal a la mayor parte de las sociedades, se asocia con la masculinidad (Goldstein, War and Gender, 2006). A fin de estimular a los soldados para que luchen, las culturas desarrollan tipificaciones de los roles de género que potencian sus capacidades para la guerra. “A lo largo de las culturas y de los tiempos, la selección de hombres como potenciales combatientes (y de mujeres para roles de apoyo al combate) ha ayudado a formar el sistema de guerra. A su vez, la presencia constante de la guerra en la historia de las sociedades ha influenciado profundamente las relaciones de género, en especial con relación a las normas de cuidado de los hijos” (Goldstein, 2006, p. 9).

I.2.1. Las representaciones de género frente a lo militar

Vale considerar con detalle algunas facetas y argumentos que permiten un abordaje de género en la esfera militar. Las principales críticas se refieren a la supuesta neutralidad de género, ya que los tomadores de decisión se concentran en la acción más que en los sujetos ejecutores/ receptores de la misma. Así, desde un punto de vista de la neutralidad, las acciones son pensadas con relación al ser humano “en general”,

sin características específicas y que por lo tanto sirve a todos los sexos, géneros, razas, etnias, nacionalidades y religiones. Sin embargo, es importante considerar que estas operaciones no existen en un vacío sino bajo estructuras de poder en las cuales, en su mayoría, las mujeres se encuentran en una posición subordinada. El refuerzo de las prácticas neutrales de género fácilmente reproduce y refuerza las desigualdades y desventajas de las mujeres, sobre todo en lo que se refiere a contextos de conflicto e instituciones de guerra.

Como afirma Goldstein (2006), no existe una teoría feminista de guerra sino un conjunto de argumentos feministas que muchas veces pueden ser contradictorios entre sí, ya que parten de posiciones epistemológicas distintas. Elshtain las describe como “un coro polifónico de voces femeninas” (Elshtain J. B., 1982, p. 232) que no son simples de clasificar pero que logran abarcar la amplitud de reflexiones acerca del tema.

Aun así, las teorías de guerra pueden clasificarse en cuatro grandes vertientes que explican los roles de género frente a conflictos armados e instituciones militares (Goldstein, 2006) (Enloe, 2007) (Elshtain & Tobias, 1990). Estas perspectivas logran organizar las hipótesis de este estudio y sirven de referencia para el análisis tratado en los próximos capítulos.

1.2.1.1. Perspectiva liberal

Las feministas liberales argumentan que las mujeres son iguales a los hombres en términos de habilidades, y que el reconocimiento de las diferencias de género en la guerra representa una forma de discriminación contra ellas. El feminismo liberal con frecuencia marca las desigualdades de género en términos del liberalismo clásico con énfasis en los derechos individuales. Las mujeres tienen el derecho de ejercer todos los roles dentro y fuera de las instituciones militares sin tener que enfrentar ningún tipo de

discriminación, sea positiva o negativa. La exclusión de las mujeres de las posiciones centrales de las fuerzas armadas además de ser injusto, impide que gran parte de la población mundial pueda contribuir con su desarrollo.

“El feminismo liberal no cree que la inclusión de las mujeres cambiaría fundamentalmente cómo la institución se constituye, ya que se ha comprobado a lo largo de la historia que las mujeres se han desempeñado muy bien en roles centrales en la defensa nacional” (Goldstein, 2006, p. 40).

Como consecuencia, las feministas liberales rechazan la idea de que las mujeres sean naturalmente más pacíficas que los hombres. Según Eleanor Smeal, la Presidenta de la Organización Nacional de Mujeres en los Estados Unidos, “la paz no es un tema feminista, ya que el hecho de ser mujer no es relevante” (Enloe, 2007). En las instituciones militares, las mujeres deben tener acceso a los mismos rangos y especialidades de cualquier otro soldado hombre, ya que tienen las mismas capacidades de desempeñar la función designada que él. Así, al romper con todas las reglas de diferenciación de género, se cree que las discriminaciones también serán eliminadas de las culturas sociales.

El abordaje militar feminista igualitario (Feinman, 2000) (Peach, 1993), insiste que el derecho de las mujeres en participar de toda y cualquier actividad militar se justifica a través de su plena inclusión y aceptación como ciudadana de derechos igualitarios. Al excluir a las mujeres de los roles de combate, se les designa a una categoría secundaria y limitante, impidiendo que las mujeres tengan acceso a un número mayor de puestos de trabajo y que puedan desarrollar sus carreras en plenitud.

Muchos argumentos de esta perspectiva son utilizados en el discurso formal de las instituciones militares. Ellos sirven como base referencial para promover la imagen positiva que se busca de una institución marcada por su sesgo sexista y por su historia

autoritaria. Incluir a las mujeres como soldados permite evidenciar, además, la capacidad de cambio y flexibilidad que se requiere de las instituciones en la actualidad.

Sin embargo, el discurso formal y la imagen positiva de la diversidad muchas veces ocultan las prácticas cotidianas de exclusión y discriminación que todavía se reconocen en las instituciones. Un cierto 'ocultamiento' de estas prácticas impide, a largo plazo, promover cambios profundos y estructurales para que la institución en realidad pueda incorporar a la diversidad en su constitución.

1.2.1.2. Perspectiva de la diferencia

Para las feministas de la diferencia (Dinnerstein, 1976) (Fuss, 1989) (Fergusson, 1993) (Hartsock, 1983) (Cock, 1991) (Goldberg, 1993), las experiencias de las mujeres son fundamentalmente diferentes de las del hombre. Esto en esencia no sería un problema si no fuera por el sexismo de las culturas que no valoran las características femeninas. Para Goldstein (2006), el feminismo de la diferencia señala que el hombre es relativamente más violento y más autónomo, mientras que las mujeres son más pacíficas y dependientes.

A pesar de la conclusión de las feministas de la diferencia estar enfocada en la generalización que hombres y mujeres son distintos y por lo tanto es importante considerarlos como tales, se pueden encontrar distintos fundamentos que llevan a este juicio. Algunas feministas de la diferencia se apoyan en las particularidades biológicas, mientras que otra vertiente se basa en las particularidades desarrolladas culturalmente que encasillan a las mujeres a actuar según los roles sociales. Siguiendo esta línea, Yuste (2009), afirma que durante siglos la mujer ha sido víctima del militarismo, casi

nunca su protagonista. Los roles sociales asignados por el patriarcado (Amorós, 1996) han impedido que la mujer reciba una formación sistemática y organizada en la violencia. La militarización de la mujer se ha dado a través de las pautas patriarcales, y ahora que la mujer ha empezado a ganar espacios de poder dentro de la sociedad y que se resquebraja el orden tradicional, se percibe la falta de una explícita “educación para la guerra” de las mujeres.

En lo que se refiere a las instituciones militares, la perspectiva de la diferencia defiende que a razón de la mayor experiencia en las relaciones de cuidado del hogar y en trabajos reproductivos, las mujeres son más efectivas en actividades similares como de apoyo: trabajos administrativos y profesionales de cuidado. También durante una operación de paz, ellas se muestran menos efectivas que los hombres en actividades de combate y, en tanto sujetos especialistas en evitar el conflicto por ser intrínsecamente más pacíficas, son más adecuadas para los roles de resolución de conflicto y de cuidado, además de desempeñarse bien en roles de acercamiento a la población local, ya que buscan alternativas para evitar la violencia.

El argumento de las defensoras de esta vertiente (Winnicott, 1965) (Dinnerstein, 1976) (Elshtain J. B., 1982) (Mansfield, 2006) (Gilligan, 1982) es que neurológica y psicológicamente, la mujer actúa de manera diferente en relación con la separación y conexión con otras personas. Para ellas, los hombres se alejan de la lógica del cuidado mientras que las mujeres se asocian con esta. Así, los hombres construyen las relaciones sociales bajo la referencia de individuos autónomos, interactuando de acuerdo con las reglas formales, mientras que las mujeres construyen relaciones como redes de conexiones. Esta diferencia adapta a los hombres a matar en la guerra y a ser más exitosos en ambientes jerárquicos, ya que se posicionan frente a otros en un grupo de manera competitiva.

Bajo esta vertiente se encuentra gran parte de las justificaciones para incorporar a las mujeres a las fuerzas armadas y, sobre todo, a operaciones de paz. Bajo el proceso de profesionalización y modernización de la institución militar, se requieren nuevas habilidades, razonamientos y comportamientos para acompañar este desarrollo, como el pensamiento interconectado, la capacidad de comunicarse de mejor manera, el trabajo en equipo, la flexibilidad y adaptabilidad frente a una determinada tarea. Según la perspectiva de la diferencia, hay una asociación natural entre este conjunto de características con lo femenino, lo que permite una mayor aceptación de la mujer en actividades específicas en la carrera militar. Además, según las teóricas de esta línea, las mujeres son más sensibles con respecto a las preocupaciones humanitarias y a la pérdida de vidas humanas.

Además, siguiendo esta lógica, es exactamente a través de la presencia de la mujer en las instituciones militares que estas serán dirigidas a un mayor grado de profesionalización y modernización.

1.2.1.3 Perspectiva postmoderna

Esta perspectiva incorpora las teorías posmodernas y posestructuralistas y, por lo tanto se aleja de las polaridades modernas del liberalismo feminista y del feminismo radical. Considerada una tercera vía, la perspectiva postmoderna discute los supuestos de género tanto del abordaje liberal como de la diferencia. En contraposición a las dos primeras presentadas aquí, la perspectiva posmoderna no asume las categorías de personas según las esencias que construyen las prácticas cotidianas,³² sino que interpreta a la categoría de género como una construcción fluida, contextual y arbitraria.

³² Vale destacar que se reconocen diferentes distinciones de género que van más allá de la clásica definición de masculino y femenino. De la misma manera, hay posiciones distintas a las designaciones cuantificadas de sexo, como defiende Butler (1990, p. 79).

Es el género que moldea a hombres y mujeres a encasillar sus experiencias y acciones en relación con la violencia.

Así, para las feministas posmodernas, mujeres y hombres desarrollan distintos roles en una institución militar, a veces hasta contradictorios y que cambian a medida que el contexto y el lugar varían, dando espacio para que la diversidad de roles de género pueda expresarse. Además, la conexión que se hace con otras categorías, como raza, etnia, nacionalidad, clase socio-económica, religiosa y cultural también incorporan aspectos de la identidad que complejizan su construcción.

Como bien lo describe Harding (1996), “lo que es considerado masculino en algunas sociedades, puede ser considerado femenino en otras o hasta neutral para ambos géneros; la única constancia que se presenta importante es la relación dicotómica representada en todas ellas” (p. 29).

1.2.1.4. Perspectiva anti-militar

Cynthia Enloe (2007) destaca la importancia de la emergencia de la figura de la mujer militar para el imaginario de la globalización, ya que representa que ellas pueden ser, *a priori*, parte de las principales funciones de una institución exclusiva de hombres. “La mujer soldado muestra por ende que la mujer puede ser ‘ciudadana de primera clase’ en su propio país y una ‘mantenedora de la paz’ en todo el mundo” (Enloe, 2007, p. 63). Ella plantea que la modernidad es uno de los incentivos que tanto gobiernos como individuos encuentran atractivo en el proceso de globalización. Para algunos, ninguna institución militar puede ser reconocida como genuinamente moderna si no incluye a las mujeres en sus jerarquías.

La construcción simbólica de la mujer soldado fue realizada sobre la base de la imagen de la mujer moderna a inicios del proceso de globalización moderno alrededor de 1910 y 1920 o, como Enloe (2007) designa, el concepto de la “Nueva Mujer” incorpora elementos que rompen con la vida tradicional y conservadora reproducida por la sociedad. La “Nueva Mujer” se acerca a la mujer económicamente independiente, más alejada de la familia y buscando las libertades proporcionadas por los grandes centros urbanos. Ambas tipologías de “mujeres”, la “nueva mujer” y la “mujer soldado”, buscan desafiar los sistemas tradicionales de poder que operan en la cotidianidad y rompen los supuestos, privilegios y roles del hombre, sin aceptar los rótulos de feministas pues temen que eso les dificulte alcanzar sus objetivos personales.

Sin embargo, hoy ambas figuras se encuentran más alejadas. Mientras la “Nueva Mujer” desafiaba de manera individual los roles tradicionales de género, la mujer militar está sometida a estrategias del gobierno que buscan promover la seguridad nacional al compensar la baja de voluntarios provenientes de la clase media y la disminución de la tasa de natalidad que, por consecuencia, disminuye la oferta de hombres elegibles para alistarse. De este modo, reclutando mujeres, el gobierno no se ve obligado a reclutar grupos de minorías étnicas o raciales que suelen entrar en conflicto con las leyes nacionales, ya que las mujeres suelen elevar los niveles educativos entre los conscriptos y hacen que la institución sea vista como moderna a los ojos de la sociedad y de los observadores internacionales. Entonces, la diferenciación entre ambas figuras recae sobre la condición que el simbólico militar no se vea cuestionado por los roles asignados a las mujeres.

Enloe (2007) logra hacer el cruce entre globalización, masculinización y militarismo, donde el proceso globalizante promueve la modernización de las instituciones militares que reproducen sistemáticamente roles masculinos referenciales.

Sumado a eso, la autora defiende que con el fin de comprender de mejor manera la estructura de creencias y valores que promueve la interacción entre estas instituciones, se requiere utilizar el concepto de patriarcalismo. Así, con base en el concepto, mujeres y hombres son intrínsecamente e inalteradamente diferentes y por lo tanto estas diferencias explican los distintos roles de ambos en la sociedad. Los hombres, naturalmente superiores, exploradores, jefes, tienen una superior capacidad de lidiar con ciertos elementos o actividades, al tanto que las mujeres, naturalmente cuidadoras, madres y físicamente débiles, proveen la comodidad de la vida doméstica/ privada.

La estructura patriarcal, defiende la autora, es constantemente discutida en esferas científicas y de sentido común, pero suele estar disfrazada de otros términos, digamos, menos conflictivos o “extremistas” como discriminación o sexismo. Vale destacar que dichos términos se refieren a comportamientos y actitudes que se refieren a un conjunto mayor de la sociedad, que es el patriarcalismo. De esa manera, el militarismo es mucho más que discriminador o sexista, sino que reproduce la propia estructural patriarcal de la sociedad. Entonces, ella lanza la pregunta de que para identificar si una institución es de hecho patriarcalista, se debe examinarse si privilegia la masculinidad, si se margina a las mujeres o cualquier otra identidad categorizada como ‘femenina’ y la perpetuación de estas ideas y prácticas diarias que legitiman y refuerzan el privilegio de una en detrimento de otra (Enloe, 2007, p. 68).

Para identificar si una institución militar fue y sigue siendo patriarcal, se requiere poner atención a las mujeres dentro de la propia institución, ya que eso nos permite reconocer las inclinaciones patriarcales que privilegian la masculinidad. Lo que se debe destacar, además, es que no necesariamente porque las mujeres empiezan a integrar batallones es que las creencias y valores patriarcales se desvanecen. Por ende, el aumento del número de mujeres en la institución, no obligatoriamente resultaría en la

despatriarcalización de las fuerzas armadas. De hecho, se supone que al ingresar a una institución militar que es reconocidamente masculina, la mujer acepta tácitamente su condición de adaptarse a ella y por ende reconoce la propia hegemonía de la masculinidad imbuida en su estructura y prácticas culturales.

Sandra Whitworth (2004) propone tres posibles desdoblamientos con el aumento de la proporción de mujeres en las instituciones militares. El ingreso de mujeres va en contra de la propia lógica asociativa militar-masculina que, junto con la ampliación de las funciones de las instituciones menos violentas, traería el propio derrumbe del sistema paternalista y de la identidad masculina de soldado. Por otro lado, lo que también puede ocurrir es que más mujeres en la institución pueden, en realidad, promover y diseminar aún más la cultura militar en la esfera civil, ya que ambos, hombres y mujeres tendrán incorporada la identidad masculina legitimada por el sistema patriarcal. Whitworth prevé así que “la identidad militar será aún más difícil de distinguir de la sociedad civil” (2004, p. 79) al operar como distintos vectores de presión a la cultura adversa a la patriarcal y uniformizando el conjunto de valores y creencias masculinizados. Sin embargo, la autora reconoce un tercer posible desdoblamiento en esta posible “fusión”, en que los tomadores de decisión y sobre todo los oficiales militares patriarcalistas no necesariamente siguen una guía de cómo reproducir este sistema y por ende terminan por “mezclar” las tendencias y prácticas culturales. Aunque se busca perpetuar el patriarcalismo en su estructura como forma de “buen vivir”, se reconoce que la institución requiere la participación e inclusión de las mujeres como soldados.

CAPÍTULO II: MARCO EMPIRICO

**Todas íbamos a ser reinas,
y de verídico reinar;
pero ninguna ha sido reina
ni en Arauco ni en Copán...**

(Gabriela Mistral, "Todas íbamos a ser Reinas", 1938)

Las teorías cívico-militares dan gran énfasis en el control civil democrático en las fuerzas armadas. A pesar de las distintas interpretaciones, los clásicos Huntington (1957) o Janowitz (1998) han concentrado sus escritos en este aspecto. Incluso, los teóricos más contemporáneos como Burk (1998), Feaver (1996) y Shields (2006) también han compartido de enfoques similares. Sin embargo, las perspectivas alternativas buscan ampliar el objeto de las comprensiones tradicionales a fin de incluir nuevas dimensiones analíticas.

Así, Burk (1998) destaca la necesidad de incluir en la dinámica de análisis no solamente a nivel institucional colectivo como las elites políticas y militares, sino que además a nivel individual, ya que son los sujetos los difusores y receptores de los valores democráticos. Cottey (2000) también advoca por un abordaje más holístico del tema. Él afirma que los puntos más relevantes de este debate están relacionados al cotidiano de las relaciones entre militares y civiles, en la fundación, organización y conducción de las fuerzas armadas. También hay los que defienden el *ethos*, las responsabilidades y compromisos asumidos por la institución son justamente los que la separan de la sociedad a pesar de ser fundamental permanecer en “su órbita” (Sarkesian & Connor Jr., *The US Military Profession into the Twenty First Century : War, Peace and Politics*, 2006).

De cualquier manera, incluir a los sujetos en los estudios militares viene ganando espacio en las discusiones, sobre todo cuando consideramos sujetos diversos del perfil tradicional y hegemónico preponderante (Carreiras, 2015). Así, los debates acerca de género en las fuerzas armadas a pesar de ganar muchos adeptos siguen siendo constituido es un espacio de contradicciones de ambos marcos (Schjoset, 2010).

En la primera parte de este capítulo se hace una revisión acerca de la relación cívico-militar y cómo esta relación ha influido no solo en los cambios culturales en la institución militar, sino que también en la construcción de identidades al interior de las fuerzas armadas. Más aún, en cómo las relaciones de género se van reconfigurando a partir de la participación de mujeres en operaciones de paz – espacio máximo de representación profesional moderna de la institución militar.

Posteriormente, se hará una breve revisión del proceso de profesionalización de las fuerzas armadas en Chile, destacando el inicio de nuevas funciones, nuevas reglas, nuevos sujetos y, por lo tanto, nuevas relaciones al interior de la institución. Como parte de estos nuevos cambios, se da inicio a la tercera parte de este capítulo al incluir en el estudio la participación de mujeres en las fuerzas armadas de Chile y, en consecuencia, en las operaciones de paz.

II.1. LAS FUERZAS ARMADAS Y LA DEMOCRACIA: CONSIDERACIONES INICIALES

En gran parte de los últimos doscientos años de república independiente en Chile, los militares han tenido un rol importante, decisivo, y una frecuente participación política en el país. Pero solamente en las últimas dos décadas de transición democrática es que se relegó a las fuerzas armadas a un rol menos prominente.

Este hecho provoca la pregunta acerca de la relación entre militarismo y las transformaciones sociales que han ocurrido en el país. A diferencia de las trayectorias históricas de los países europeos, africanos, del Oriente Medio y Asia, los aparatos

militares convencionales tuvieron una relevancia limitada en la construcción de la nación chilena (Tilly, 1990). Con pocas guerras interestatales, Chile convirtió la lucha contra el enemigo externo y los conflictos con otros Estados en la lucha contra los enemigos del Estado o enemigos de la democracia, concentrándose en los conflictos domésticos³³.

Ello significa que el militarismo en un sentido convencional es menos visible a lo largo de la historia chilena moderna (Krujit & Koonings, 2013) (Kaldor, 2001) y de ese modo, el militarismo chileno ha estado circunscrito en su mayoría a conflictos internos sociales y políticos, al actuar como fuerza estabilizadora de manera de proteger la Constitución. Además, históricamente, el rol militar en Chile también se definió como “guardián del desarrollo nacional, interviniendo de manera constante en temas políticos”³⁴ (Krujit & Koonings, 2013, p. 92).

La transición democrática ha reducido la influencia política de la esfera militar como resultado de dos grandes factores. La primera es doméstica, con un alejamiento de la imagen del período totalitario y acercándose más a las instituciones civiles como una forma de consolidación democrática y una necesidad de romper con el rol militar de fuerza política estabilizadora. El segundo factor es internacional, y se ha dado a través de constantes presiones de organizaciones internacionales hacia la necesidad de reformular las instituciones castrenses para una profesionalización convencional más apolítica (Arias & Goldstein, 2010).

De esa manera, mucho se ha escrito acerca de las restricciones institucionales de la democracia chilena y la mayoría concluye que la estructura constitucional y el contexto político heredados del régimen militar dificultan la habilidad gubernamental de

³³ Principal justificación para el Golpe de Estado ocurrido en 1973.

³⁴ Traducción libre del autor.

democratizar el país. Todos estos estudios han mostrado que las prerrogativas militares son quizás los ejemplos más evidentes de estas limitaciones (Garretón & Garretón, La democracia incompleta en Chile: La realidad tras los rankings internacionales, 2010) (Siavelis, 2009).

De ese modo, cuando se cuestionan las causas de la mantención de la autonomía militar en Chile, la respuesta son estas prerrogativas militares. La mayoría de los estudios destacan la necesidad de restablecer el control civil sobre el militar, esto es, alcanzar la subordinación militar al cambiar las limitaciones iniciales con el fin de permitir la consolidación de la democracia (Alvarez Veloso, 2004).

Tras décadas de democracia formal en Chile, Arias & Goldstein (2010) proponen la necesidad de repensar este abordaje por distintas razones. En primer lugar, esta visión tiende a ser unidimensional porque no solo mide las relaciones cívico-militares en términos de mayores o menores prerrogativas logradas por las fuerzas armadas. Un análisis del proceso vigente de democratización necesita considerar factores adicionales, tales como los cambios de la balanza de poder entre los principales actores del sistema político. La segunda debilidad de este abordaje es que la tendencia de considerar las relaciones cívico-militares en términos de dos polos – civil versus las fuerzas armadas – sin tomar en cuenta la existencia de diferencias en distintos ámbitos al interior de las fuerzas armadas y de los sectores civiles. En casos como el de Chile, por ejemplo, se destaca la existencia de coaliciones informales entre sectores políticos civiles y algunos actores del mundo militar que hacen imposible que estas divisiones no se mezclen. La tercera crítica está relacionada con el concepto de subordinación. El abordaje normativo enfatiza la necesidad de lograr una subordinación objetiva; es decir, cambiar la ley con el fin de reducir las prerrogativas militares y fortalecer las prerrogativas civiles por sobre las fuerzas militares. Sin embargo, la simple existencia

de una ley no garantiza la subordinación de las fuerzas armadas. El establecimiento de leyes constitucionales que refuerzan el control civil sobre el militar es solamente una de las condiciones necesarias, pero no es suficiente para un mayor control sobre las instituciones militares. Por último, este abordaje se concentra en la reducción de las prerrogativas militares, pero no solamente en el comportamiento de grupos civiles que apoyan estas prerrogativas. El estudio de las percepciones civiles sobre el rol de las fuerzas armadas en la democracia nos ayuda a comprender cuáles son los tipos de coaliciones posibles entre grupos civiles y militares en circunstancias específicas.

Dadas estas consideraciones, el análisis de las relaciones cívico-militares en Chile debe considerar no solo las condiciones iniciales de las prerrogativas militares, sino también las preferencias de la élite política. Estas preferencias se expresan, por un lado, en las prácticas desarrolladas por las élites acerca del rol de las fuerzas armadas en la democracia y, por otro lado, en la interacción entre los actores de las fuerzas armadas y civiles en un ambiente democrático.

Las preferencias reflejan los intereses materiales de los actores y también expresan los intereses de poder y pueden mostrar valores culturales que son dominantes en grupos específicos de la sociedad. En 1990, mientras el nuevo gobierno civil destacaba su autoridad sobre la institución militar, las fuerzas armadas destacaron su autonomía del gobierno. Desde entonces, la manera como ambos actores han cambiado han transformado la relación civil-militar en Chile. Por un lado, el gobierno ha reconocido a las fuerzas armadas como un actor político en tanto lo militar asuma y defienda la democracia. Por otro lado, la corporación militar ha aceptado algunas restricciones relacionadas con el marco institucional, haciendo uso también de mecanismos civiles formales para resolver temas centrales de la autonomía militar.

En esa línea, durante el régimen militar tres dimensiones de las prerrogativas militares fueron definidas bajo distintas leyes.

i) La autonomía política, referida a la limitación de las autoridades civiles en las siguientes áreas:

– el Presidente no puede remover directamente al comandante en jefe de las fuerzas armadas, a diferencia de lo que ocurría hasta antes de 1973, cuando el Presidente podría remover cualquier oficial, incluyendo a este. En 1980, la Constitución permitió que el comandante en jefe permanezca en su función por 4 (cuatro) años, y el Presidente solo podrá removerlo con la autorización del Consejo Seguridad Nacional (COSENA) compuesto por la mitad de votos válidos de integrantes de las fuerzas armadas.

– el Presidente no puede remover o promover oficiales de las fuerzas armadas sin la aprobación previa del comandante en jefe.

– Las instituciones armadas tienen un presupuesto mínimo definido por ley. Además de ello, las instituciones recibirán 10 (diez) por ciento de las ganancias de las exportaciones de cobre realizadas por la Corporación Nacional del Cobre (CODELCO). Este presupuesto especial solo podrá ser utilizado para las adquisiciones de nuevos equipos militares.

– Los integrantes de las instituciones armadas tienen un sistema de pensión y de salud especial.

– La justicia militar tiene un gran nivel de autonomía en comparación con las cortes de justicia civiles.

Todas las prerrogativas arriba mencionadas están definidas y protegidas por ley, dificultando la posibilidad de cambio o eliminación por el Congreso. Durante los

gobiernos de Aylwin y de Frei (en 1993 y en 1995), ambos presidentes presentaron frente al Congreso proyectos de leyes para modificar algunos aspectos relacionados con la promoción y remoción de oficiales. En ambos casos, el Senado rechazó discutir estos proyectos.

Hasta el momento, existen dos condiciones en que la esfera civil puede limitar jurídicamente la esfera militar. La primera alude al poder de veto presidencial, como lo hizo el Presidente Aylwin al rechazar la promoción de oficiales que estaban acusados de violar los derechos humanos, y como lo hizo también el Presidente Frei en el caso de un oficial que trabajó en la Dirección Nacional de Inteligencia (DINA) entre 1973 y 1978. La segunda condición está referida al presupuesto militar. La ley especifica que las fuerzas armadas deben recibir al menos el mismo presupuesto que el definido en 1989, sumado a los ajustes inflacionarios. Los gobiernos democráticos convirtieron el monto mínimo de 1989, transfiriendo solo y exclusivamente el monto definido por ley, independiente de las tasas de crecimiento del país, lo que afecta directamente los sueldos de los oficiales y soldados de dichas instituciones.

ii) La autonomía doctrinaria y profesional, que se refiere a la no intervención civil en los programas de capacitación y entrenamiento de las instituciones. Desde 1990, las fuerzas armadas han creado programas, han cambiado su estructura logística y han desarrollado una política de sustitución de armas militares con la mínima intervención civil (Varas y Fuentes, 1994).

iii) La participación institucional, que define, según lo estipula la Constitución de 1980, el rol de las fuerzas armadas en las instituciones políticas. De esa manera, se origina el Consejo de Seguridad Nacional (COSENA) que recomienda al Presidente temas de seguridad nacional. Además, el COSENA tiene el derecho de nombrar a cuatro de nueve senadores designados cada ocho años. El COSENA está compuesto por el

Presidente, el Presidente del Senado, el Presidente de la Corte Suprema, el Contralor Nacional de la República, tres comandantes en jefe de las fuerzas armadas, y el Director de la Policía Nacional. En teoría el COSENA debería ser la institución considerada para manejar los conflictos de la relación cívico-militar. Sin embargo, su composición y responsabilidades han generado más tensión que armonía entre las partes. En 2005, el presidente Ricardo Lagos hizo reformas a la Constitución de 1980 que redujeron el poder de las fuerzas armadas. Además de terminar con la inamovilidad de los comandantes en jefe, se disminuyeron las atribuciones del COSENA. A partir de las reformas de 2005, el organismo sólo puede ser convocado por el Presidente. El propio Lagos lo utilizó el 7 de noviembre de ese mismo año, pero para analizar el estado de relaciones de Chile con los países vecinos. Y el presidente Piñera lo utilizó en enero de 2014 por última vez para tratar sobre el diferendo marítimo con Perú, que se conoció el día 27 de enero y en la cual se abrogó parcialmente el tratado limítrofe. Actualmente, Bachelet propone derechamente eliminar el organismo, para desprenderse definitivamente de los llamados “enclaves autoritarios” heredados del régimen militar.

II.1.1. Proceso de profesionalización de las fuerzas armadas en Chile

El historiador Brial Loveman (2011) explica que, en América Latina, la intervención militar en la política se dio a través de la “anti-política”, ya que la considera como negativa, caótica, inestable y corrupta. Loveman (2011) defiende que la ideología de la anti-política implica que los valores de orden, obediencia, autoridad y estabilidad han sido suprimidos por nuevos elementos tales como el anti-comunismo, el patriotismo y el nacionalismo (Loveman, 2011, p. 5). La Guerra Fría estimuló esta visión al proveer

el marco para el desarrollo de la Doctrina de Seguridad Nacional en muchos países de América Latina. En particular, las políticas de los Estados Unidos en la región eran aplicadas por la amenaza del comunismo, cambiando el foco de enemigo externo a las percepciones de enemigos internos de la política como la pobreza y el socialismo, y legitimando las acciones militares para defender la democracia liberal.

La transición política en Chile empezó en 1987 cuando los principales partidos opositores del régimen militar³⁵ llegaron al acuerdo de participar en un mandato plebiscitario constitucional en el cual las personas podrían votar si el gobierno de Pinochet debería seguir por 8 (ocho) años más o no. Para que el plebiscito fuese respetado, todos los sectores de la sociedad deberían estar de acuerdo con algunos principios directivos, como:

- i) El respeto por el marco institucional, donde a pesar de que los partidos opositores rechazaran la Constitución impuesta por los militares en 1980, aceptaron el marco en que fue establecida y por lo tanto el nuevo gobierno democrático debería aplicar las normas que había rechazado en su programa. Como ejemplo de ello, el gobierno de Aylwin no estuvo de acuerdo con la provisión constitucional que permitía el jefe de las fuerzas armadas permanecer en el puesto por 8 (ocho) años más, pero las autoridades democráticas tuvieron que aceptarlo, ya que era parte integrante de la Constitución que seguía vigente en 1990.
- ii) Estabilidad-gobernabilidad: el segundo principio se refiere al objetivo de una transición estable y pacífica hacia la democracia.

³⁵ Partido Demócrata Cristiano, Partido Socialista, Partido Radical y Partido por la Democracia.

- iii) Consenso: a diferencia de 1973, los partidos políticos estaban de acuerdo con la necesidad de avanzar hacia la democracia utilizando mecanismos consensuales de resolución de conflictos. De ese modo, el consenso se apoyaba tanto en la mayoría opositora o en el acuerdo mutuo entre los partidos de centro-derecha y de centro-izquierda.

En marzo de 1990, se puso en marcha el nuevo gobierno democrático de Patricio Aylwin, manteniendo significativos recursos de poder de las fuerzas militares.

En términos analíticos, en lo que se refiere a derechos humanos, Manuel A. Garretón (1996) explica esta situación a partir de dos lógicas que están imbricadas entre sí. De un lado, se presenta la lógica político-estatal “que básicamente se centraliza en la conquista y mantención del régimen democrático. Así, el tema de los derechos humanos está subordinado a la democracia, en el mismo nivel que otros temas centrales a la propia consolidación democrática de transición desde el autoritarismo hacia la democracia” (Garretón, 1996, p. 40). Por otro lado, se presenta la lógica ética-simbólica, “que propone una solución radical que sugiere la reconstitución de la condición que existía previa a la violación de los derechos humanos” (Garretón, 1996, p. 41) (Garretón, 1996, p. 41). Los actores políticos en Chile tuvieron que elegir entre estas dos lógicas. Mientras que el gobierno eligió una lógica político-estatal, las organizaciones de derechos humanos y algunos partidos de izquierda optaron por la lógica ética-simbólica.

Se destacan tres importantes precondiciones que nos ayudan a entender la elección del gobierno. En primer lugar, el análisis de las interacciones civil-militares devela la existencia de sectores moderados que, al romper con patrones ideológicos tradicionales de hostilidad frente a las fuerzas armadas, estuvieron de acuerdo con solucionar el conflicto civil-militar de manera pragmática. El objetivo fue crear una

democracia exitosa, y el pragmatismo era visto como condición esencial para lograr estos objetivos. En segundo lugar, este fue un método elitista de resolución del conflicto. La opinión pública poco se enteraba acerca del caso y tuvo poca participación en su debate. En tercer lugar, está la condición reminiscente de la existencia de apoyo civil implícito o explícito a las demandas militares.

Sumado a eso, según Felipe Agüero (2014), las fuerzas armadas chilenas siempre tuvieron un doble rol en la sociedad, que era la de actuar como fuerza de seguridad interna –como garante de la democracia–, y de actuar en el desarrollo del país.

De esta manera, no se puede hablar de los cambios culturales tradicionales de la esfera militar sin reconocer estos cambios de lógica de la transición democrática. La ausencia de guerras internacionales y conflictos externos, junto con el proceso de estabilización democrática, permite más profundamente que se realicen (y que se justifiquen) cambios en instituciones que suelen resistir las interferencias civiles. Al alcanzar la estabilidad democrática, el rol de protección de la Constitución y garante de derechos democráticos deja de hacer sentido. Por otro lado, con el fortalecimiento de instituciones democráticas que asumen el rol de desarrollar el país en términos económicos y sociales, el segundo rol militar propuesto por Agüero (2014) también cae en desuso, evidenciando entonces una brecha de posibles nuevos roles pertinentes para la institución.

Aun así, la estructura jerárquica de la institución militar chilena poco ha cambiado en los últimos 30 años. Lo que se observa con mayor frecuencia es la inclusión de nuevos roles y cambios en los requisitos y pre-requisitos de postulación a un nuevo rango.

La carrera institucional puede seguir una serie de opciones dependiendo de la rama elegida –Armada, Ejército o Fuerza Aérea³⁶– pero que siguen la lógica de años dedicados y desempeño³⁷. Para el Ejército, como oficial o suboficial se puede elegir la función a base de armas³⁸ o servicios y especialidades³⁹. Mientras que la primera opción se caracteriza por formar unidades de combate, la segunda se dedica a “satisfacer las necesidades materiales, de vida, de combate, moral y espiritual de la fuerza terrestre, asegurando el desarrollo de las operaciones a través del apoyo administrativo y logístico que esta precisa para el cumplimiento de sus misiones” (Ejército de Chile, 2016).

II.1.2. Profesionalización de las fuerzas armadas en Chile a través de las operaciones de paz

Desde 1935, antes de la formación de la ONU, que Chile ha participado en operaciones de paz. Su primera misión fue en conjunto con Argentina, Brasil, los Estados Unidos, Perú y Uruguay, conformando la Comisión Militar Neutral para el Chaco Boreal, destinada a monitorear la observación de los acuerdos de paz entre Bolivia y Paraguay como consecuencia del conflicto entre ambos países en los años 1924 y 1932 (Flores, 2010).

³⁶ Se reconocen además las otras ramas de seguridad nacional que hacen referencia a las fuerzas de orden y seguridad pública en Chile como Gendarmería, Carabineros y la Policía de Investigaciones.

³⁷ Para más detalles acerca de los grados y rangos militares del Ejército, Armada y Fuerza Aérea, consultar el anexo al final de este estudio.

³⁸ Como Oficial profesional de Estado Mayor de la Academia de Guerra Unidades de Infantería, Artillería, Caballería Blindada, Ingenieros y Telecomunicaciones

³⁹ Como Oficial Ingeniero Politécnico Militar en Unidades de Material de Guerra, Intendencia, Servicio Femenino Militar, Transporte, Ayudantía General, Justicia Militar, Sanidad, Sanidad Dental, Veterinaria, Servicio Religioso y Bandas.

En términos históricos, las misiones de paz que Chile ha participado han evolucionado, pasando por un período 'clásico' que comprende hasta el año 1935, caracterizado por enviar observadores militares para monitorear las áreas de conflicto; un período de 'transición' entre los años 1936 y 1990, caracterizado por desarrollos operacionales y jurídicos y por incluir la participación de unidades especializadas a los batallones; y el período de 'robustez' entre 1991 hasta 2003, que se caracteriza por los cambios surgidos internacionalmente de las operaciones de paz a raíz del Informe Brahimi que indicaba las debilidades y fallas en el sistema (Osmançavuşoğlu, 2000). Tras el restablecimiento democrático, Chile ha aumentado considerablemente su participación en misiones de paz, destacando el año 2004 cuando se realizó el primer despliegue de un batallón a la Fuerza Multinacional Interina para Haití (MIFH) y con posteriores despliegues de tropas afines a la Misión de Naciones Unidas para la Estabilización de Haití (MINUSTAH) (Flores, 2010, p. 123).

Entre 1945 y 1989, bajo la supervisión de la ONU se definieron 14 operaciones de paz⁴⁰; Chile ha desplegado su personal en las misiones de India-Pakistán (UNOGIP) en 1949; de Oriente Medio (UNTSO) en 1953 y de manera continua desde 1967 y en la misión UNFICYP desde 2003. Además, Chile ha participado con observadores en las misiones en Líbano desde 1958; en El Salvador en 1991 con 23 fuerzas carabineras; en Kosovo desde 2000, con oficiales militares de enlace entre OTAN y Naciones Unidas; en Guatemala con supervisores de Investigación Criminal y Asuntos Internos de la Policía de Chile; en Bosnia-Herzegovina, de 1997 a 2002 con fuerzas carabineras; en Timor Oriental, con fuerzas de carabineros; en El Salvador y Honduras en 1975 en una misión de la OEA; en Palestina desde 1967; en Chipre desde 2001, en Italia desde 2007

⁴⁰ Las Misiones Permanentes de Chile en las Naciones Unidas, "Objetivos y Funciones", acceso en noviembre de 2013. <http://chileabroad.gov.cl/onu/en/sobre-la-mision/objetivos-y-funciones>.

y, sobre todo, en Haití desde 2004. De todas estas participaciones, con excepción de la misión en Haití, el despliegue ha sido en su mayoría con pocos oficiales en funciones administrativas o de observación.

Como ya se mencionó previamente, Chile se suma a la misión en Haití en 2004 con 331 tropas, junto con Canadá, Estados Unidos y Francia. A fines de esta misión, Chile fue el único de estos países que permaneció en Haití, pasando el comando a la MMINUSTAH en junio de 2004. Esta participación marca el inicio de la etapa de robustez de las operaciones multinacionales de Chile y que sigue operando hasta los días de hoy. Una misión mixta es llevada a cabo entre Chile y Ecuador donde el país transandino provee 578 personas con 66 de la contraparte⁴¹.

En términos organizacionales, en 2008, Chile reemplazó la Ley N° 19.067 de Despliegue de Tropas por la N° 20.297 que se refiere al despliegue de tropas para participar en operaciones de paz (Flores, 2010). Como resultado, el Libro de Nacional Defensa de 2010 se refiere a la participación de Chile en operaciones de paz como uno de los mecanismos de las directrices de política nacional de defensa. El nuevo marco legal de las operaciones de paz las instala como uno de los principales mecanismos de cooperación internacional: “las siguientes modalidades de empleo de contingente militar y policial se realizan a través de: i) la cooperación internacional mediante fuerzas para mantener y reforzar la paz, operaciones de paz multidimensionales y pacificación de crisis humanitarias; ii) operación nacional de protección que se refiere a las tropas nacionales para protección o evacuación; y para protección, rescate y evacuación; iii)

⁴¹ Centro Chileno de operaciones de Paz, Contribución Nacional a las operaciones de paz. Acceso en diciembre de 2013. http://www.cecopac.cl/chile_en_opaz/contribucion.html

operación nacional de auxilio humanitario que se refiere a la asistencia humanitaria y mitigación de desastres” (Flores, 2010, p. 37).

Bajo ese contexto, en 2002 se crea el Centro Conjunto de Operaciones de Paz de Chile (CECOPAC), que es una agencia dependiente del Ministerio de Defensa a través del Jefe de Estado Mayor, de carácter conjunto, que:

“prepara y entrena al personal de las fuerzas armadas, de orden público y de seguridad y al poder civil, además de capacitarlos con diferentes habilidades y conocimientos de las esferas civil, militar y de policía de manera integrada, confirmando la tendencia global vigente de integración en los procesos de planificación, implementación y evaluación de estas operaciones de paz” (CECOPAC, Sitio Web, s.f.).

Así, el CECOPAC es un centro de naturaleza conjunta e integrada, que considera las áreas civil, militar y policial del país y que se consolida como pionero en América Latina en la cooperación con otras naciones y organizaciones no gubernamentales. En resumen, la misión en Haití provocó un cambio en la política exterior de Chile, fortaleciendo su compromiso ante operaciones de paz y logrando grandes cambios en sus leyes domésticas y estructura de sus marcos normativos.

En 1996, se promulga la primera política nacional para la participación del Estado de Chile en operaciones de mantenimiento de la paz, especificando el tipo de tareas que se apoyarían y sin implicar el uso de la fuerza, excepto como autodefensa, y normalmente con el consentimiento o a pedido de las partes involucradas. Se entiende por mantenimiento de la paz alguna de las siguientes tareas: verificación de cese del fuego, colaboración en la separación de fuerzas, supervigilancia de las líneas divisorias o de zonas de exclusión, escolta o conducción de ayuda humanitaria, supervigilancia de desmovilización de combatientes, colaboración con programas de desminado humanitario, participación como observador en actos electorarios, contribución a

programas de retorno y reubicación de refugiados de guerra y cooperación en la mantención del orden público después del cese de hostilidades.

Algunas conveniencias de orden político-estratégico y de compromisos internacionales llevaron en octubre de 1999 a modificar esta política, involucrando a partir de esa fecha la participación general del Estado de Chile en operaciones de paz y ampliando la colaboración del país en todos los casos que considera la Carta de la ONU, incluyendo lo señalado en el Capítulo VII sobre imposición de la paz. La diferencia fundamental con la política anterior radica en que las operaciones de imposición comprenden acciones coercitivas y se cumplen con o sin el consentimiento de las partes involucradas.

Como resguardo de las fuerzas y el interés nacional, se expresa en esta política que Chile se reserva el derecho de analizar “caso a caso” los requerimientos que se le efectúen y decidir soberanamente si acepta o niega su participación, asignando los medios para los fines que fueron requeridos; es decir, no los pone a libre disposición de la ONU. Esta política nacional establece entre sus criterios político-estratégicos que la determinación de concurrir a operaciones de paz se debe adoptar considerando que satisfagan el interés nacional, debiendo ponderarse siempre los costos respecto de los beneficios que el país obtenga para que exista una conveniente relación entre ambos aspectos. Sobre sus criterios operativos, establece que debe aclararse el tipo de operación, la zona donde se desarrollará, el tipo y cantidad de medios a comprometer, las limitaciones relacionadas con la actuación de personal chileno y la duración considerada, debiendo contribuir al perfeccionamiento de las instituciones participantes a través de la obtención de experiencias, entrenamiento de personal, adquisición y reposición de material y equipo.

Sólo se comisionará personal profesional, civil o militar, preferentemente voluntario, no pudiéndose completar los cuadros con personal de la conscripción obligatoria.

Para proporcionar asesoría especializada, se constituirá en forma permanente un grupo de análisis en el Ministerio de Defensa Nacional (MDN), que estudiará caso a caso los requerimientos de participación a la luz de esta política y de las orientaciones que emitan los Ministerios de Relaciones Exteriores y de Defensa, pudiendo tomar contacto con instituciones de la Defensa, gubernamentales y otras que sean necesarias para reunir los antecedentes necesarios para una mejor resolución. En la práctica, este grupo está integrado por delegados de los Ministerios de Defensa, de Relaciones Exteriores y de las instituciones de la Defensa.

En noviembre de 1999, el Gobierno de Chile suscribió con la ONU un Memorando de Entendimiento relativo al compromiso nacional de contribuir con personal y material a las fuerzas de reserva para satisfacer las necesidades de despliegue oportuno de medios a misiones de paz. Entre los aportes de fuerzas destacan una compañía de infantería mecanizada del Ejército, una fragata misilera y una compañía de infantería de marina de la Armada, así como unidades de transporte de helicópteros medianos y aviones de la Fuerza Aérea.

En una dimensión jurídico-normativa, la Ley N° 19.067 de 1999, modificada mediante la Ley N° 20.297 del 13 de diciembre de 2008, establece las normas para la participación de tropas chilenas en operaciones de paz conforme a protocolos y requerimientos de la ONU y cumpliendo con los intereses nacionales. Esta dimensión permite la incorporación de nuevas funciones a las fuerzas armadas y, como consecuencia, permite que nuevas características de soldados también sean

requeridas. Entre ellas, están las características mejor desarrolladas por los roles femeninos de género, como la cooperación, la promoción del diálogo y de la paz como formas de evitar el conflicto.

Vale destacar también que al considerar los objetivos de defensa nacional y lo establecido en la política de participación en operaciones de paz, es posible apreciar que estas, junto con apoyar a la política exterior del Estado y contribuir a la paz y seguridad mundial, concurren a otros beneficios. Entre ellos se puede mencionar el traspaso de experiencias y entrenamiento militar, la obtención de recursos económicos por la vía de los reembolsos, el fortalecimiento de medidas de confianza mutua, como ocurre al integrar fuerzas nacionales con Argentina en UNFICYP (Chipre), e incrementar el prestigio nacional y por lo tanto su estatura político-estratégica, cuando se muestra la bandera nacional en las diferentes misiones en que se participa. Sin embargo, se estima conveniente ser cautos con los ofrecimientos de participar en operaciones de paz que la ONU hace al país, pues si no se efectúa un correcto análisis caso a caso de estos, los aparentes beneficios podrían ser superados por los elevados costos. En la institución militar, bajo el ámbito de una organización moderna, debe primar el uso eficiente de sus recursos. Aun así, la función principal de las FF.AA. es la defensa de la nación y, solamente cumpliendo el propósito anterior, de existir recursos que aceptablemente puedan ser destinados para la seguridad internacional, se prioriza su empleo en aquellas misiones que contribuyan más directamente a los intereses nacionales. También se destaca que el interés nacional en el extranjero se fundamenta en diversas variables, entre las cuales debiera considerarse el impacto en la seguridad nacional y en la economía así como el nivel de los compromisos políticos existentes.

II.2. LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS DE CHILE

En Chile, al igual que en otros países de la región, la incorporación de la mujer en condiciones de igualdad en las FF.AA. fue un tema que se incluyó en la agenda del sector de Defensa una vez concluidas las reformas propias del proceso formal de democratización. Esto vino de la mano con una nueva etapa de reformas institucionales asociadas al proceso modernizador en que se vieron inmersas tanto la Defensa como las instituciones armadas. Además, esta situación se ha visto favorecida con la ratificación de tratados y convenios ratificados por el país, así como su participación en diversas conferencias internacionales sobre derechos humanos y la no discriminación de la mujer.

A partir del año 1979, la Escuela de Servicio Auxiliar Femenino del Ejército (ESAFE) formó a un contingente femenino especializado en auxiliares de sanidad, auxiliares dentales, auxiliares de párvulos, operadoras telefónicas y dactilógrafas. Posteriormente, con la creación de la Escuela de los Servicios y Educación Física del Ejército (ESEFE) en 2001, se activó el Servicio Militar Voluntario Femenino ampliando nuevas especialidades de asistentes dentales, auxiliares paramédicas, operadoras de central telefónica, abastecimiento de material de guerra, ayudantes de contabilidad, ayudantía general, operadoras de computador, asistentes administrativas y administración de bodega. El año 2003 el Ejército desarrolló un plan piloto, acuartelando en la modalidad de Servicio Militar Voluntario Femenino a 240 mujeres de diferentes regiones del país, bajo las Unidades de las Armas de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones, Unidades Logísticas y Unidades de Policía Militar.

Un nuevo plan comenzó a gestarse en 2004 cuando se inició, en coordinación con las instituciones castrenses, el diseño de una política determinada que aplicara los

principios constitucionales de igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Ello se realizó en el marco de una participación igualitaria en la vida nacional, con el objetivo de potenciar la contribución de las mujeres en las FF.AA. como parte de la política de defensa.

Las bases de esta política formal radican en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; en la integración de la participación femenina y masculina en su formación y posterior desempeño profesional; en los criterios exigidos para puestos basados en la competencia profesional y en el trato equitativo de liderazgo y planificación.

En 2005, como consecuencia de las directrices internacionales de implementación de la mejor inclusión de mujeres en instituciones militares y como apoyo a la Resolución 1325 de la ONU acerca de la relación directa de la mujer con la paz y la seguridad, se desarrolló en Chile un debate acerca de la política de “participación de las mujeres en las fuerzas armadas”, por medio de una separata del Libro de la Defensa Nacional, pionera en América Latina.

En este marco, como parte de la política que ha impulsado la incorporación de la perspectiva de género en el sector de Defensa, se puso en marcha el Plan de Acción Nacional, en agosto de 2009, para la implementación de la Resolución 1325, la cual fue consecuencia de un trabajo coordinado por los ministerios de Defensa, Relaciones Exteriores y Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). En 2014, el Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-Moon, solicitó a los países que revisaran sus respectivos Planes de Acción a fin de incluir indicadores más precisos para el monitoreo de la implementación de la Resolución 1325 y de resoluciones subsecuentes que también tratan del tema de Mujer, Paz y Seguridad. En 2015, la Presidenta Bachelet

anuncia entonces la publicación del Segundo Plan de Acción donde se definen estos indicadores previamente discutidos con el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Defensa y SERNAM, incluyendo, por primera vez, una consulta con agentes de la sociedad civil.

Dentro de los objetivos y acciones comprometidas en el Plan de Acción Nacional, se encuentran (Ministerio de Defensa de Chile, 2015):

- Promover la incorporación de la perspectiva de género en la comprensión y el abordaje de los procesos de prevención de conflictos, situaciones de conflicto y postconflicto en los distintos niveles educacionales de las instituciones.

- Respetar, garantizar y proteger los derechos de las mujeres y niñas en situaciones de conflicto y postconflicto, continuando con la política de “Tolerancia Cero” de la ONU.

- Generar condiciones para la participación equitativa de mujeres en los procesos de paz y en la toma de decisiones en materia de paz y seguridad internacional.

- Potenciar la coordinación de esfuerzos desarrollados a nivel internacional, intersectorial y con la sociedad civil.

La incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas aumentó en forma sustantiva en la última década. Las reformas en el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea se insertan en el marco de un programa estatal de integración más amplio, dirigido a fomentar la incorporación femenina al trabajo remunerado y al quehacer nacional en igualdad de oportunidades que los hombres.

La Constitución otorga a todo ciudadano el derecho a participar en estos ámbitos sin distinción alguna, de modo que al Estado le corresponde velar por ello. La

consideración del enfoque de género dio un mayor énfasis a este principio, motivando el compromiso estatal por revertir la histórica desigualdad entre sexos. En la práctica, la implementación del enfoque se ha traducido en políticas públicas de inserción femenina a cargo de todas las instituciones estatales. En el caso del Ministerio de Defensa, el plan de inclusión se puso en marcha desde el año 2005, a través de la Política de Integración y Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad. Tal modernización del aparato de defensa nacional responde a los cambios cuantitativos y cualitativos de la participación femenina en el espacio público durante el último tercio del siglo XX.

Estas transformaciones en las Fuerzas Armadas comenzaron a proyectarse desde la presidencia de Ricardo Lagos (2000-2006). El proceso se vio favorecido con la primera designación de una mujer al mando de la cartera de Defensa, en 2002, Michelle Bachelet. La política de género ministerial se aceleró con la elección de la ex Ministra como Presidenta de Chile en 2006. Asimismo, la determinación del Estado chileno a responder al llamado de la ONU a aumentar la dotación femenina en las operaciones de paz ha estimulado el proceso de integración.

Entre las medidas que tuvieron mayor impacto se encuentra la convocatoria a participar en el Servicio Militar Voluntario Femenino a través de eslóganes, como "1000 conscriptas para servir a Chile" y "Mujer, marca la diferencia". Gracias a estas campañas aumentó gradualmente la conscripción femenina de 300 a 1.200 entre los años 2005 y 2009.

Sin embargo, el gran desafío de la política de integración ha sido romper con la participación secundaria de las mujeres en las instituciones de defensa, buscando su inserción en áreas donde hasta entonces eran excluidas. El lugar tradicional de las

mujeres había estado en el área de servicios, fundamentalmente trabajando en el plano administrativo y sanitario. De esta manera, el desafío también planteó un cambio cultural al situar a las mujeres en actividades muy ajenas a las asignadas tradicionalmente a su sexo. Acceder a funciones relacionadas con el combate o dirigir batallones de varones fue inédito. La apertura de los escalafones de Línea despejó el avance femenino en las carreras hasta el grado de General. Esto no era factible en el ámbito de servicios, donde el ascenso se limita a ciertos grados de acuerdo a las disposiciones de cada rama. Las oportunidades de capacitación para especializarse y formarse académicamente se igualaron a las que tenían sus pares hombres, lo cual ya fue un cambio radical. Todas las fuerzas tuvieron que emprender reestructuraciones importantes, proceso que cada una realizó de forma autónoma, con ritmos propios y diferencias respecto de la apertura de escalafones. La integración supuso elaborar un reglamento institucional que respaldara el trato igualitario y resguardara la integridad de las mujeres, por ejemplo, en relación con las agresiones sexuales. Las modificaciones se iniciaron con normativas básicas como permitir el ingreso de mujeres a las Escuelas Matrices, como fueron los casos de la Armada y la Fuerza Aérea. La remodelación de infraestructura fue obligada en las tres instituciones, porque se dictaminó la formación mixta y el desempeño laboral en conjunto.

II.2.1. Las mujeres chilenas en operaciones de paz

El hecho de pocas mujeres presentes en operaciones de paz y que hayan postulado a cargos administrativos y de logística se explica tanto por el número restringido de mujeres capacitadas en el campo como por las barreras culturales existentes tanto dentro como fuera de la institución militar (RESDAL, 2009)

Las mujeres también son parte de los contingentes de fuerzas de paz de la ONU. Sin embargo, la cantidad de mujeres incorporadas en la actualidad todavía está lejos de alcanzar el 10% que desearía tener el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (DPKO), más aún si se tiene en cuenta que muchas de ellas son en realidad técnicas o auxiliares de las fuerzas y no combatientes. La mayoría de las mujeres integrantes de los contingentes son parte de equipos de sanidad, de policía militar, administrativas y traductoras, o de unidades de apoyo logístico.

Si observamos la composición de la fuerza femenina de la MINUSTAH, la fuerza de paz en Haití compuesta principalmente por fuerzas latinoamericanas, al finalizar el mes de junio de 2009, de un contingente de 7.030 militares sólo 108 eran mujeres⁴². Esto significa un 1,53% del total. En 2009 ninguna mujer se encontraba en el Estado Mayor de la Fuerza; sólo hubo una durante 2008 entre un total de 101 oficiales. En 2006 hubo una oficial de inteligencia proveniente de los Estados Unidos. Entre el personal policial civil, las mujeres representan el 5,51%, un total de 113 mujeres entre 1.937 personas. En las Unidades de Policía que desempeñan tareas de control del orden y los disturbios, y en las cuales no hay presencia de fuerzas provenientes de América Latina, el porcentaje de mujeres es menor: el 3,88%, un total de 44 en 1.135 (RESDAL, 2009).

En 2012, de 499 soldados chilenos enviados a la operación MINUSTAH, 2,61% eran mujeres. En 2014, hubo un aumento en la representación, pasando a 4,85% de mujeres de un total de 412 soldados. Sin embargo, este número volvió a bajar en 2016. De las cuatro misiones a las que Chile contribuye activamente, solo la MINUSTAH cuenta con la participación de mujeres. De un contingente de 398 soldados, solamente 9 son mujeres y en las demás misiones: UNFICYP, UNMOGIP y UNTSO que aportan

⁴² Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas, *Gender Statistics*, (New York: DPKO, junio de 2009), <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors/gender/2009gender/june09.pdf>.

con expertos y observadores, no hay antecedentes de mujeres participantes (DPKO, 2016)⁴³.

A pesar de los cambios realizados para el ingreso de mujeres al cuerpo militar en Chile y la consecuente apertura a funciones más allá de apoyo, servicio (mantención del cuartel como cocina, enfermería, insumos de agua y luz, entre otros.) y administrativo, la participación de mujeres en operaciones de paz en su mayoría sigue destinada a tareas administrativas o de servicio. Según el DPKO (2016), en 2014, de los 59.031 efectivos militares, es decir, oficiales, suboficiales y tropas que integran las fuerzas armadas chilenas, solamente 10.300 eran mujeres, representando un 17,45% del total. De estos en 2015, solo 10 mujeres formaron los despliegues de efectivos a misiones de paz. Eso significa un 2,42% de un total de 402 soldados.

Vale destacar, además, que la participación de mujeres en operaciones de paz va mucho más allá del número de mujeres, ya hay que considerar su incorporación y participación plena y en igualdad de condiciones con los hombres. Según datos de RESDAL (2009), en 2013 y 2014 no hubo ninguna mujer en una misión de paz en las funciones consideradas 'duras' como de patrullaje, artillería, o relacionado, siendo que todas postularon a cargos de logística o administrativos.

Cabe la duda de que en una actividad que supone remuneraciones mayores que las percibidas en el país de origen (US\$ 900 aproximadamente para soldados y marineros de las unidades militares), los militares hombres no estarían muy dispuestos a ceder lugares a sus colegas mujeres. Asimismo, la ONU (DPKO, 2016) considera que la mujer puede cumplir adecuadamente con misiones de seguridad en países donde la

⁴³ Fecha de consulta: 05 de junio de 2016.

violencia doméstica y los abusos sexuales son muy corrientes. Pero, como se mencionó previamente, los contingentes son escasos y difíciles de reclutar.

Claro que, con estas misiones, en más de un caso se desdibujan las previsiones legales de los países de origen, donde las funciones de defensa y seguridad están claramente separadas. Es que, en esencia, aunque la mayoría de las operaciones de paz hoy están justificadas bajo el Capítulo VII de la Carta de Naciones Unidas, en la práctica sus principales tareas son de naturaleza policial y constituyen operaciones “6 y medio” como se las conoce en la jerga de los corredores de la sede del organismo internacional, dado que no imponen típicamente la paz, sino que guardan el orden.

En el caso de desastres naturales o de operaciones humanitarias está claro que hay un espacio para contingentes femeninos, así como lo hay en todas las actividades auxiliares, de apoyo y en tareas policiales. Pero al igual que en los países de origen, el desafío es la integración plena en las unidades de combate, donde la brecha es aún más evidente.

Además, aunque el mayor envío de mujeres a misiones de paz depende en gran parte de la decisión de Defensa, otros factores influyen y necesitan mayor análisis. Las mujeres actualmente desplegadas están en su mayoría en posiciones administrativas, combinándose resistencias con elementos objetivos tales como con escaso número de mujeres en puestos de comando.

CAPITULO III: DESCRIPCIÓN DE LOS MÉTODOS Y DE LOS RESULTADOS

**“Jamás un despliegue en operaciones de paz podrá estar constituido
exclusivamente por mujeres”**

(Hombre Grado Mayor operación MINUSTAH, entrevistado en 2014)

Este capítulo presenta la metodología de la investigación utilizada para este estudio e introduce la recolección de datos y el análisis juntamente con el desarrollo teórico. En primer lugar, es fundamental definir las referencias de la metodología cualitativa junto con las perspectivas históricas y fundacionales en común en distintos abordajes a las teorías de género y militarismo proporcionadas en este estudio.

Las cuatro secciones que siguen describen una breve discusión acerca de i) los métodos y técnicas elegidos para la recolección de los datos, tanto para las entrevistas en profundidad, como para los grupos focales y para la revisión de información secundaria; ii) discusión del universo y muestra de la investigación también para los tres métodos utilizados: entrevistas en profundidad, grupos focales y información secundaria cualitativa; iii) le sigue la discusión acerca de las formas de análisis del objeto estudiado, y finaliza con; iv) la revisión de los aspectos prácticos de la investigación. Este capítulo concluye al explicitar el abordaje analítico de los datos empíricos.

III.1. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE COLECCIÓN DE DATOS

La elección de uno o más métodos y técnicas de recolección de datos influye directamente en el resultado de la investigación. El contenido se moldea a través de la forma y los métodos para encontrar la respuesta se delinea a partir de la pregunta de investigación.

La búsqueda de la comprensión de las nuevas relaciones de género al interior de la institución militar fomentó la pregunta y delineamiento de los objetivos de esta investigación. La perspectiva cuantitativa, a pesar de proporcionar miradas interesantes para las investigaciones de género, no logra incorporar todos los lados de este prisma. En consecuencia, la perspectiva cualitativa gana fuerza y permite, a través del uso de

un conjunto de métodos de investigación, responder a la pregunta a partir del nivel de la realidad intersubjetiva de los sujetos estudiados.

La investigación cualitativa fue inicialmente desarrollada durante el siglo XX dirigiéndose a trayectorias suplementarias. Nuevos abordajes y teorías interpretativas surgieron y hoy son reconocidas como la teoría crítica, la etnometodología, la fenomenología, el feminismo o el estructuralismo, entre otras, proporcionando a los investigadores cualitativos una mejor expresión social de las categorías de estudios de las ciencias sociales. Bajo estos abordajes y teorías las personas son tanto sujetos como objetos de investigación (Bryman, 1988) y se posibilita la concentración en una o más características del individuo, del grupo social o de la categoría de una comunidad o población. Así, “ambas, investigación sociológica y antropológica se concentran en las calidades referentes a los roles sociales, en las posiciones sociales, en las relaciones sociales, así como en la forma en que estas calidades son uniformizadas socialmente” (Tajfel & Turner, 1989, p. 29).

Se trata de un cambio de la relación entre el sujeto y el objeto, que ya no será vertical y “neutra”, sino un diálogo entre iguales. Desde las disciplinas de la sociología y de relaciones internacionales se acepta ahora que el conocimiento proviene también de las experiencias, diferentes para cada uno de nosotros, asumiendo que todas las percepciones son verdaderas (Hurtado de L. & Toro G., 1999). Se fundamenta en un sujeto totalmente incorporado al medio mediante un proceso de intercomunicación entre el mismo sujeto y objeto, intersubjetivando los conocimientos de una nueva teoría sobre el comportamiento del individuo, en su interacción con él. Las relaciones interpersonales dan forma a la construcción de una realidad intersubjetiva partiendo de escenarios concretos y definidos por las particularidades de cada proceso social.

Así, esta investigación abre espacio para que distintas contribuciones de la sociología y de las relaciones internacionales puedan aportar a una base teórica más inclusiva a fin de desarrollar una mejor comprensión entre las relaciones de género constituidas por las instituciones militares chilenas tras la participación en operaciones de paz multidimensionales. Aquí los sujetos e institución se encuentran, dialogan y se construyen mutuamente.

III.1.1. Entrevistas en profundidad semiestructuradas

La técnica utilizada para la recolección de material fue la entrevista, en particular, la entrevista semiestructurada con preguntas abiertas. Las ventajas de la entrevista en comparación a otros métodos es el contacto personal que permite una recolección de datos más detallada y profunda en relación con cada elemento estudiado. En ese caso, de las propias entrevistas fue posible obtener información relativa al conocimiento, los valores, las preferencias y convicciones de cada persona. Las entrevistas semiestructuradas son “situaciones abiertas con preguntas que dirigen el tema abordado y que incluye gran flexibilidad y libertad de expresión por parte del/la entrevistado/a” (Cohen & Manion, 1994, p. 376). Los objetivos de la investigación no fueron presentados a fin de no generar prejuicios, cambio de lenguaje o de formas de expresión, ni de valores expresados por parte del/la entrevistado/a. Sobre todo, cuando se trata de temas “políticamente correctos”, se recomienda evitar traerlos como objetivos de la investigación para que el/la entrevistado/a se sientan cómodos para expresarse con libertad. Las preguntas pre-diseñadas permiten dirigir la conversación a momentos o experiencias que puedan develar cómo se dan las relaciones de género

en la institución militar y como la inclusión de mujeres en operaciones de paz se vincula con el proceso de profesionalización de las fuerzas armadas en Chile. Sin embargo, la intención es siempre permitir que el/la entrevistado/a pueda expresarse de su propia manera independiente de la longitud de la respuesta.

La preparación para las entrevistas implicó identificar y categorizar áreas de interés de la investigación para poder formular las preguntas. Esa preparación fue desarrollada considerando como línea estratégica la pregunta y los objetivos de investigación y compartida con distintos académicos con experiencia en el contenido metodológico⁴⁴. Las preguntas fueron distribuidas en cinco grandes bloques de categorías. Posteriormente, se realizó un ejercicio de cruce de las preguntas para verificar si hay repetición o gran aproximación de las respuestas. Las preguntas repetidas fueron eliminadas y las que tenían respuestas aproximadas fueron reconocidas bajo el criterio de importancia según la pregunta y los objetivos de la investigación. Con esta decisión, algunas preguntas solían volver plantearse con el objetivo de ratificar la información u opinión previamente expresada por el entrevistado, lo que permite la confirmación más clara e identificable del posicionamiento del entrevistado según los criterios de la investigación.

Luego, y con el objetivo de definir si eran aptos para el desarrollo de la tesis de investigación doctoral, los entrevistados fueron elegidos según un conjunto de criterios, como rango de tropa, suboficiales y oficiales, hombres y mujeres y experiencia mínima de 6 (seis) meses en una operación de paz por la institución militar de Chile. Si eran considerados aptos, se agendaba la entrevista en el local elegido por él/ella. Al inicio se realizaban las presentaciones y comentarios introductorios, que no sobrepasaban los 5

⁴⁴ Agradecimientos especiales a Dr. Adele Stanislaus de la University of Surrey y al Prof. Dr. Paul Higate de la University of Bristol.

(cinco) minutos y que de igual manera eran culturalmente requeridos. Tras las conversaciones iniciales para *romper el hielo*, se daba inicio a la explicación formal y estructural acerca del desarrollo de la entrevista, los objetivos de la investigación y los procedimientos necesarios para llevarla a cabo. La entrevistadora explica el objetivo de la investigación, lee y entrega a la/el entrevistada/o 2 (dos) copias del consentimiento informado y pide permiso para grabar a la conversación. Además, se insiste en el hecho que el material de la entrevista quedará disponible para el/la entrevistado/a.

El método elegido para las preguntas semi-estructuradas fue del “embudo”, donde se empieza con un grupo de preguntas más generales que se van estrechando, o volviendo más específicas (Cohen & Manion, 1994, pp. 380-381). Paralelamente, se dedicó igual atención al elemento emocional que suele generarse en un proceso de cuestionamiento como este. Aunque se busca crear un ambiente de confianza y una relación cómoda, de cooperación entre la entrevistadora y la/el entrevistada/o al inicio del encuentro, el *rapport*⁴⁵, es decir, el estado psicológico establecido entre ambos participantes a fin de mantener sentimientos de satisfacción y una comprensión empática de la posición del otro, es construido a lo largo del tiempo a través de las historias, emociones y conexiones compartidas y que permite el mejor flujo de apertura y entendimiento de la/el entrevistada/o. Así, se prestó especial atención a las declaraciones íntimas y personales con relación a la familia y sobre las elecciones personales y temas afines.

Al término de la entrevista, la entrevistadora empieza el proceso de transcripción de la entrevista y la escritura de comentarios y observaciones realizadas a modo de

⁴⁵ La teoría del *rapport* incluye tres componentes conductuales: atención mutua, positividad mutua y coordinación. La palabra se deriva del antiguo verbo francés *rapporter* que literalmente significa llevar algo a cambio; y, en el sentido de cómo las personas se relacionan entre sí significa que lo que una persona envía, la otra lo devuelve (Manser & Turton, 1998, p. 574).

observación y reflexión durante la sesión. Realiza una escucha sistemática y repetida, además de leer el material *crudo*⁴⁶ que resultó de la entrevista piloto (Breakwell, 2015, pp. 116-117).

Se debe destacar, además, que como parte de la técnica de entrevistas semi-estructuradas se realiza un trabajo de relatos personales con orientación autobiográfica para el análisis de los procesos identitarios en las mujeres que han ingresado a las fuerzas armadas⁴⁷.

La entrevista en profundidad, en ese sentido, fue delineada por W. Dilthey (1956) como el recurso básico para el estudio de los hechos culturales, pues, según su planteamiento, la significación se organiza en relatos de vida. Así, cada vivencia tendría el significado que la caracteriza según su lugar en el texto o discurso con el que el sujeto se comprende a sí mismo en su “trayectoria” o camino biográfico. Esto es, una vivencia es significativa según el lugar que tiene en la *historia de vida* del sujeto. Los hechos culturales serían así, por naturaleza, coincidentes con los hechos subjetivos: la cultura es el todo en que la subjetividad se aprehende a sí misma, como única y la misma, a través de las distintas fases que distingue en su biografía. En ese sentido es donde conectan precisamente “las filosofías”, en el planteamiento de Dilthey (1956), una filosofía es un tipo de autobiografías.

La entrevista en profundidad con orientación autobiografía permite conocer nuestro sujeto, ahora, como un sujeto reflexivo que se sabe así mismo/a. Los relatos autobiográficos contienen la narración de los hechos o situaciones vividas que para el

⁴⁶ Barbara Mostyn (1985) acerca del “material crudo” plantea: “El material crudo de la investigación cualitativa son típicamente palabras (...) las palabras son los determinantes de la conciencia. Como investigadores, estamos esencialmente lidiando con lo que los encuestados nos digan, y no necesariamente con lo que pase en sus mentes” (p.118).

⁴⁷ En un principio, esta investigación tenía como objeto de estudio las tres ramas que integran a las fuerzas armadas. Así, toda la revisión teórica estuvo dirigida a la Armada, Fuerza Aérea y el Ejército. Sin embargo, dada la inaccesibilidad de una muestra integradora, las entrevistas se quedaron circunscritas a oficiales y sub-oficiales con experiencia en operaciones de paz del Ejército Nacional de Chile.

sujeto resultan “marcadoras” o, lo que es lo mismo, identificatorias; son los hechos, pasos, o momentos que según concibe, marcaron su vida o le definieron en su identidad.

Por lo mismo, desde una perspectiva de investigación, una entrevista en profundidad es antes que una filosofía, un fondo de “fragmentos” o situaciones encadenadas que revelan cómo el objeto que analizamos –los cambios ocurridos por el ingreso a las fuerzas armadas– se vuelve “identidad biográfica”, o sentido de sí misma, de las investigadas. La autobiografía puede entenderse como el relato invertido de la visión de la realidad: se trata de ver ahora *cómo se ve el sujeto a sí mismo* en su realidad, como la esencia propia de este análisis.

En principio, para esta investigación se usa el análisis del discurso para interpretar los datos recopilados de las entrevistas semiestructuradas y luego se efectúa el análisis de contenido. Para hacerlo se realiza la transcripción de todas las entrevistas y luego se hizo una lectura y relectura de ellas hasta que pueden identificarse algunos temas recurrentes. En esta línea, Bailey (2001) complementa:

“...el análisis de discurso se concentra en las interpretaciones en sí y en el intento de comprender un punto en común. Entonces, para este estudio, la validez y la confiabilidad de la codificación deben ser examinados por su coherencia y su capacidad de generar nuevas preguntas y estimular el avance teórico” (Bailey, 2001, p. 125).

De esa manera, el análisis del discurso de las entrevistas en profundidad que realizaremos seguirá el modelo propuesto por M. Canales (2006).

i. A nivel de los elementos

En primer término, es necesario analizar cada fragmento de la entrevista, en la marca identitaria que registra. La entrevista va relatando todos los momentos marcadores, y el análisis en su primer trabajo es identificarlos y extraer, fijando, las

marcas identitarias resultantes. La pregunta de análisis que guía la operación es la siguiente, en este nivel: ¿qué marca queda registrada en el sujeto?

ii. A nivel de las estructuras

El paso siguiente es el conector, o estructurante, que apunta a la unidad del texto del entrevistado. Unidad en un sentido imposible –las autobiografías son un intento unitario total, pero al final su unidad puede ser más formal que real– pero necesaria. Hacia la unidad, el análisis intenta recoger las conexiones lógicas y de resonancias ideológicas entre los fragmentos analizados.

Primero, buscando las conexiones lógicas, puede llegar a proponer “estereotipos”; esto es, conjunto de marcas de identidad superpuestas en un mismo sujeto, más o menos completos o densos si esa superposición es con relaciones “causales”, y cubre a mayor o menor variedad de marcas de identidad.

Segundo, buscando por las resonancias, se pueden encontrar los mismos tonos “discursivos” que textos ideológicos; así las autobiografías tienden a estar elaboradas desde una emoción determinada que se repite en los fragmentos y esa emocionalidad es la que sostiene su unidad.

iii. La muestra

Las entrevistas con orientación autobiográfica están centradas en el relato del oficial/soldado, hombre y mujer, que ha participado en los últimos 5 años en una operación de paz moderna, considerando su incidencia en su comprensión de sí mismo; esto es, de lo que cambia en *su vida, considerando las diferencias con el momento de llegada*. Para ello, la diversidad de categorías permite una construcción más amplia de la incorporación de la mujer en la vida militar, con énfasis en las operaciones de paz, evitando, así, el sesgo por rango, función o sexo.

Para ello, se definieron las siguientes categorías para la muestra:

Cuadro 2. Categorías elegidas para la selección de entrevistados

Cargo o mando	Especialidad	Sexo
Tropa	Armas	Hombre
Suboficiales	Servicio	Mujer
Oficiales		

Fuente: elaboración propia.

En base a estas categorías, se trató de diversificar la muestra a fin de coincidir con el cruce entre ellas (mujer profesional de tropa, mujer oficial de servicio, mujer suboficial de carrera, etc.). Sin embargo, la muestra se agota por la limitación de las combinaciones categóricas. Se consideró un promedio de 15 (quince) entrevistas que pueden variar en número hasta que se llegue a agotar la muestra.⁴⁸

III.1.2. Grupos focales

Los grupos focales se desarrollan en uno o varios grupos:

“...en los cuales los participantes se concentran de manera colectiva en un tópico elegido por el investigador y presentado a ellos en la forma de una película, una colección de anuncios, un tópico a discutir, un “juego”, o simplemente un grupo de preguntas. Los grupos pueden estar constituidos por grupos previamente existentes o que fueron organizados de manera exclusiva a la investigación”⁴⁹ (Wilkinson, 1999, p. 222).

En general, este método se recomienda para preguntas de investigación exploratorias, interpretativas, multi-métodos y fenomenológicas. Wilkinson (1999) señala que los grupos focales se usan para evitar la artificialidad existente en los estudios experimentales en psicología. Este tipo de método busca analizar a las personas en su

⁴⁸ Para más detalles de las entrevistas realizadas para este estudio, revisar el anexo de este documento.

⁴⁹ Traducción libre.

contexto y no en lugares artificiales como son los laboratorios y a través de pruebas y escalas. Además, proporcionan una forma de balancear el poder de la persona que investiga y las personas investigadas.

“Los grupos focales evitan la artificialidad de muchos métodos psicológicos, pues se concentran en las experiencias cotidianas y comunes de los sujetos que a su vez interactúan y argumentan con familias, amigos y compañeros sobre eventos y temas de sus vidas habituales. Es justamente en este proceso social cotidiano que se concentra el método de los grupos focales”⁵⁰ (Wilkinson, 1999, p. 225).

De acuerdo con Wilkinson (1999), este método permite observar las interacciones entre personas de manera más ‘naturalista’, no porque sean naturales en sí sino porque estas interacciones de grupo son más cercanas al proceso social cotidiano. La segunda ventaja es que los grupos focales reproducen el contexto social, ya que los participantes forman parte de un grupo social en donde interactúan unos con otros. Esta es la diferencia con otros métodos donde la persona que participa es un ente individual aislado. “Los datos interactivos generados por el grupo focal están referenciados en la premisa que el significado de todo lo que es dicho es contextual” (Dahlgren, 1988, p. 292). Además, Wilkinson (1999) afirma que:

“el contexto social del grupo focal permite una oportunidad para examinar cómo interactúan los sujetos en la construcción de significado, en cómo las opiniones son formadas, expresadas, y (a veces) modificadas en el contexto de la discusión o debate con los demás”⁵¹ (p. 227).

De esta forma, en las discusiones se pueden observar las formas en que los significados son constantemente negociados y renegociados. Es en este proceso donde la gente que participa da un sentido colectivo a sus opiniones y creencias lo que es fundamental, ya que ocurren una serie de dinámicas intersubjetivas interesantes a

⁵⁰ Traducción libre.

⁵¹ Traducción libre.

recoger como datos. La tercera ventaja señalada por Wilkinson (1999) es el balance de poder. La investigadora o investigador tienen menos control y poder con respecto a las participantes que el que puede tener en una entrevista individual, y de este modo es posible observar mejor “los diferentes puntos de vista” del grupo. Ofrece la oportunidad de ‘escuchar las voces locales’ y de que la gente hable de lo que quiere en su propio lenguaje. Finalmente, la autora sugiere otras formas a través de las cuales este método puede beneficiar la investigación feminista, como cuando se usa con grupos poco representados en los estudios tradicionales o cuando se combina con la investigación-acción.

Además, el grupo focal fue importante en el proceso de triangulación como soporte de rigor científico en la investigación cualitativa, entendida desde Taylor y Bogdan (1994), como la combinación dentro de un mismo estudio de distintos métodos de recolección de información o de fuentes de datos. La triangulación es una forma de protegerse contra las tendencias del investigador, así como de confrontar y someter a control recíproco relatos de diferentes informantes.

III.1.3. Revisión de información secundaria cuantitativa

Bajo la estructura de la investigación cualitativa, se desarrollan nuevos abordajes y teorías explicativas donde nuevas perspectivas logran tornarse relevantes. Tras la valoración del sujeto como objeto de la investigación sociológica cualitativa, la investigación feminista gana espacio e importancia de análisis. Es a partir de este nuevo abordaje –parte integrante de las teorías críticas– que se consolidan las teorías de género.

La elección del método cualitativo por parte de los investigadores feministas (Papageorgiou, 1998, p. 134) está basada en la singularidad epistemológica. En los estudios de investigación cualitativa, el investigador no está restringido a los supuestos y a los modelos predeterminados de selección, lo que la/ lo motiva a estar constantemente en búsqueda de nuevas formas y temas a estudiar.

Una de las principales características de la investigación feminista es que ella se concentra en las relaciones de sexo/ género, buscando como referencial las relaciones entre hombres y mujeres según distintos elementos de la sociedad. Bajo este abordaje, se develan las distintas formas de discriminación reconocidas en la relación de sexo/ género y aboga por la emancipación y empoderamiento de las mujeres a fin de equilibrar esta relación (Stanley & Wise, *Breaking out again*, 1993, p. 21).

Al presentar estas características de manera más analítica, Weiler (1988) observa que es esencial a las investigadoras definir inicialmente su investigación, iniciando con el reconocimiento de su propia opresión como mujer en una sociedad de dominación masculina. El proceso de reconocimiento de esta opresión puede llevar a la producción de teoría y, además, a originar una mayor acción política. Como ha sido mencionado por Bergara (2008, p. 49) “el trabajo de las mujeres es detectar las múltiples relaciones entre lo que se considera personal y qué es socialmente producido en las condiciones de relaciones desiguales de autoridad”.

Otra gran característica encontrada en las investigadoras feministas es el énfasis dado a la experiencia subjetiva de las mujeres; es decir, a la importancia de las experiencias en las prácticas cotidianas. Más específicamente, “cómo las mujeres han sido constantemente relegadas al espacio privado, a la arena doméstica, sus acciones en las prácticas cotidianas influyen en la construcción de sus identidades (Weiler, 1988, p. 60). Estas distintas formas de posición del sujeto develan las implicaciones de género

que existen de manera transversal en temas, áreas y esferas de la vida, sea por el reconocimiento de las diferencias del uso del tiempo productivo y reproductivo, la auto referencia, el lenguaje y las formas de expresión u otras (Ribbens & Edwards, 1998, p. 9).

La tercera característica de la investigación feminista es que su teoría y metodología están fundadas en el compromiso con la *praxis*. Esa orientación lleva a considerar la realidad social a partir de distintos niveles de análisis. Como afirma Bleir (1986),

“nuestra cultura está profundamente estructurada socialmente, políticamente, ideológicamente y conceptualmente por el género, pero también lo está por la raza, la clase social y la sexualidad. De ese modo, las categorías de dominación de la experiencia cultural (blanco, varón, clase media y heterosexual) se verá reflejada en las instituciones culturales de la propia ciencia: en su estructura, teorías, conceptos, valores, ideologías y prácticas” (Bleir, 1986, p. 2).

Como afirma Judith Siehm (Sjoberg, 2009, p. 23), el mundo puede ser interpretado de distintas maneras; el punto es cambiarlo. Esta cita concentra la esencia de las teorías feministas sobre el militarismo como referencia metodológica para esta investigación. Las diferentes teorías feministas proporcionan herramientas útiles para estudiar las construcciones de identidades además de ayudar en la identificación de los cambios culturales de género en una institución tan bien definida como la militar. Aunque los datos cualitativos son útiles para estudiar las prácticas y valores culturales a lo largo de las entrevistas y de las interacciones de los grupos focales, sin la contribución de la perspectiva feminista como estructura referencial de las técnicas utilizadas, esta investigación queda incompleta.

Las teorías de género sobre el militarismo aquí revisadas comparten ciertas características con los métodos cualitativos en lo que atinge a este estudio:

- Foco en las prácticas cotidianas de la vida militar.
- Perspectivas valorativas de los participantes.
- Interacción y auto reflexión como un proceso interactivo entre investigador e investigados.
- Reconocimiento de verdades subjetivas en contraposición a verdades universalmente definidas.

Así, mi contacto en tanto investigadora con las mujeres que participaron del estudio como entrevistadas confirma los argumentos previamente planteados por las feministas respecto al hecho que las experiencias de vida de las mujeres no existen en los estudios militares como realidad social. Pero esa inexistencia no se da por la ausencia de mujeres en las esferas exclusivas y/o dominadas por el hombre, sino por las continuas formas de marginalización, discriminación e invisibilización social que la propia institucionalidad produce. La discusión conducida a través de las entrevistas surge como un proceso de toma de conciencia tanto de la entrevistadora como de la entrevistada. Dado que por motivos de restricción de tiempo y espacio se vuelve imposible analizar cada detalle de las entrevistas, su transcripción íntegra, adjuntada como anexo, muestra las distintas “denuncias” de las formas de exclusión de la mujer en la estructura militar masculinizada.

III.2. MUESTRA

En este estudio de naturaleza cualitativa, el tamaño de la muestra no es relevante desde una perspectiva probabilística ya que el foco no es generalizar los resultados a todos los militares con experiencia en operaciones de paz en Chile, sino

que se busca la profundidad a partir de la contribución de los objetos de estudio en el resultado en la comprensión del proceso de inclusión de mujeres en operaciones de paz y a responder a las preguntas de investigación que se han planteado.

Dentro de esta investigación, se utilizara el método de muestreo no probabilístico a través del muestreo por conveniencia intencional y premeditada, siguiendo un criterio estratégico, seleccionando a quienes más conocimientos tienen del tema. Cabe destacar que, en una investigación cualitativa la muestra puede contener cierto tipo definido de unidades iniciales, pero conforme avanza el estudio se pueden ir agregando otros tipos de unidades y aun desechar las primeras unidades. Mertens (2005) citado por Hernández (2010) señala que en el muestreo cualitativo es usual comenzar con la identificación de ambientes propicios, luego de grupos y, finalmente, de individuos. En algún momento de la inmersión inicial o después de esta, se define la muestra “tentativa”, sujeta a la evolución del proceso inductivo.

En esta segunda parte del capítulo III, se revisarán las muestras de los métodos utilizados para la elaboración de este estudio: las entrevistas en profundidad, los grupos focales y la revisión documental institucional oficial.

III.2.1. Entrevistas

Para la selección de los casos se procedió a una primera aproximación en terreno, en la cual se contactó a Generales y Coroneles de CECOPAC que me ayudaron en la construcción de una base de datos que sirvió de materia prima para establecer los primeros contactos. Junto con ello se concertaron entrevistas informales con expertos conocidos en el ámbito, quienes enriquecieron el material recopilado con sus aportes

y conocimientos. A partir de esta primera etapa, más bien exploratoria, decidí seleccionar los casos y estudiar las misiones que han enviado soldados participantes como observadores y que en el campo compartieron espacio con mujeres militares y como soldados que desplegaron a una misión ya con mujeres militares participantes. Sabemos que ambas categorías ofrecen aspectos distintos para las experiencias de inserción de las mujeres militares en espacios de misiones de paz. Sin embargo, la propia construcción de pertenencia e integración se relaciona con lo aprendido en distintos contextos. Los militares participantes de una misión como observadores pertenecían a un escalafón más alto que los militares enviados a tropas a MINUSTAH, única misión con tropas enviadas por Chile, pero sus impresiones y experiencias son igualmente importantes. Dado que de las seis ramas de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública (Ejército, Armada, Fuerza Aérea, Carabineros, Policía de Investigaciones y Gendarmería), solamente el Ejército ha enviado soldados a distintas misiones en los últimos 5 años, solamente entrevistamos soldados de esta rama. Esta selección permitió la inclusión de entrevistados con experiencia en distintas misiones.

Como se mencionó previamente, se buscó entrevistar a los participantes según las categorías: i) de rango jerárquico: Oficial General, Oficial Superior, Oficial Jefes y Oficial Subalterno; ii) de especialidades (armas o servicios) y iii) de sexo.

En total, entre 2013 y 2014 se realizaron 15 entrevistas, 7 a mujeres y 7 a hombres⁵². Todas fueron documentadas con el consentimiento informado y cuentan con

⁵² A pesar de que el universo de posibles mujeres participantes en operaciones de paz alcanzaba a 13 personas, solamente 7 de ellas accedieron a ser entrevistadas o eran de regiones que impedían el contacto personal.

grabaciones de audio de respaldo. Cada una de las entrevistas se realizó según el procedimiento que sigue:

1. Presentación de la entrevistadora.
2. Explicación general de la investigación que se está desarrollando, el motivo de la entrevista y la importancia de registrar sus experiencias e impresiones.
3. Acuerdo sobre el anonimato.
4. Explicación de las reglas para la entrevista: se realizará una pregunta por vez, aguardando la respuesta del/la entrevistado/a y dando la posibilidad de él/ ella de omitir una pregunta que no quiera contestar, que considere impertinente o que le haga sentir incómodo. Respetar el uso de la palabra y manifestarse de manera clara y pausada, y estar consciente que puede abandonar la entrevista grabada en cualquier momento. Si la/ el entrevistada/o así lo deseara, podrá responder sin que se grabe la respuesta, que a su vez podrá ser usada como insumo, pero sin el uso de citación textual extensa.
5. La entrevistadora formula preguntas, hace comentarios sobre algunas respuestas, solicita aclaraciones y cuando es necesario centra la atención en el tema.
6. Conclusión de la entrevista.
7. Agradecimiento y despedida.

III.2.2. Grupos focales

Se organizaron tres grupos focales en un único día con el batallón que recién llegaba de la operación MINUSTAH desplegado en el primer semestre de 2014. En cada grupo participaron cinco soldados hombres y mujeres, totalizando 15 participantes

distribuidos por el criterio de proporcionalidad de dos grupos de soldados hombres y un grupo de soldados mujeres. Las sesiones se desarrollaron en las mismas instalaciones en que los soldados se instalaron por una semana a fin de realizar todos los chequeos médicos y psicológicos que son parte del procedimiento de re-inserción a la sociedad chilena a su retorno. Los grupos fueron realizados en una sala sugerida por el Mayor designado como mi contacto para su realización. Los(las) participantes fueron seleccionado(a)s por el propio Mayor de manera aparentemente aleatoria, pero respetando los criterios de la investigación que fueron previamente comunicados al inicio del encuentro: querer participar y haber participado en una operación de paz con la presencia de mujeres en el batallón. Al contar con la participación de cinco soldados de sexo femenino, se solicitó la posibilidad de realizar un grupo solo de mujeres.

Cuando los grupos ya estaban organizados, se presentaron aspectos centrales de la investigación y se siguió el siguiente protocolo:

1. Presentación de las entrevistadoras⁵³ y de cada uno de los soldados.
2. Explicación general de la investigación que se está desarrollando, el motivo de la conversación colectiva y la importancia de la información que ellos/ellas compartirán,
3. Acuerdo sobre el anonimato.
4. Explicación de las reglas para la participación: escuchar, respetar el uso de la palabra, hablar de manera clara y pausada, respetar las opiniones de los demás así sean contrarias a las propias y contradecir o expresar desacuerdos, sin agredir al otro/otra.;

⁵³ Para una parte de las entrevistas, conté con la colaboración de la Prof. Doctora Emmanuelle Barozet, a quien dejo mi más sincero agradecimiento por su aporte en esta investigación.

5. La entrevistadora formula preguntas para provocar la conversación, hace comentarios sobre algunas respuestas, solicita aclaraciones y cuando es necesario centra la atención en el tema.

6. Conclusiones y devolución de la información.

7. Agradecimiento y despedida.

III.2.3. Muestras para análisis documental

Para esta investigación se llevó a cabo una revisión documental sobre la temática de la constitución y organización de las fuerzas armadas en Chile en los últimos 30 años, con énfasis en la formación jerárquica, líneas de mando, nuevas funciones y nuevos integrantes.

Las fuentes secundarias oficiales fueron las más difíciles de acceder y cuando se logró, fue por vía Internet (en línea). En distintas oportunidades, en el año 2012, 2013, 2014 y 2015, se realizaron intentos para obtener datos, informes y otras fuentes bibliográficas a través de distintos canales formales, sea a través de e-mail electrónico al Director de CECOPAC, de la Academia de Guerra, del Director de Archivo Histórico, de una periodista militar –uno de mis principales contactos en la institución– o mediante solicitud vía formulario electrónico a la página. En general, la información y los datos fueron transmitidos de manera formal, a través de una conversación o entrevista.

La triangulación de la información informal fue realizada a través de consultas en línea o mediante la repetición de la pregunta a distintos representantes de altos y bajos cargos de la institución con el fin de agotar la posible variabilidad de la información.

Vale destacar que el Libro Blanco de Defensa Nacional, publicado por la Subsecretaría de las Fuerzas Armadas de Chile en 2010, es el documento o guía oficial más actualizado hasta el momento que revisa la constitución de las fuerzas armadas en el país. Todas las versiones anteriores del Libro Blanco de 2010 que estaban disponibles en línea también fueron examinadas: del año 2007 y 2012.

Para revisar los documentos, fue utilizado el análisis de discurso como técnica metodológica principal, en que su objetivo fundamental es desentrañar, los mecanismos de las formas de significación social y cultural. Es a través del análisis de discurso se pretende analizar no en el estilo del texto, sino las ideas expresadas en él, siendo el significado de las palabras, temas o frases lo que intenta cuantificarse.

Aun en el análisis de discurso, Bardin (1986) explica que es un conjunto de instrumentos metodológicos, aplicados a lo que él denomina como “discursos” (contenidos y continentes) extremadamente diversificados. En tanto que esfuerzo de interpretación, el análisis de discurso se mueve a través de la subjetividad objetivada. Como investigadora, traté de buscar, así, lo oculto, lo latente, lo no aparente, lo potencial inédito, lo no dicho, encerrado en todo mensaje.

III.3. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS

El análisis de la información o el tratamiento de los datos, independientemente del tipo de investigación realizada juega un papel determinante en el carácter científico de los resultados que de ella se obtengan. El enfoque cualitativo se podría definir el análisis como el proceso a través del cual se profundiza en la información para acceder a la comprensión/ interpretación del fenómeno en estudio, mediante la expansión de los

datos más allá de la narración descriptiva. Sin embargo, esta definición tan amplia no genera consensos entre los investigadores como tampoco los hay acerca de las técnicas y estrategias para llevarlo a cabo. A pesar de lo anterior, es claro que este proceso debe ser riguroso y responder, o ser consecuente con, el enfoque epistemológico-metodológico de la investigación, los objetivos, el contexto en que se desarrolla, los sujetos participantes y los recursos en los que se apoya el proceso.

III.3.1. Entrevistas y Grupos Focales

Las codificaciones manuales de las entrevistas se utilizaron para capturar la información existente en los datos de las entrevistas con el fin de entender cómo las/os entrevistadas/os dan sentido a sus experiencias y cómo desarrollan las prácticas identitarias en que ellas/os se reconocen. La codificación es el primer paso para el análisis de los datos, es la manera que ayuda a tomar distancia de declaraciones particulares para acercarse a interpretaciones más abstractas de los datos de la entrevista (Charmaz, 2006).

Las teorías fundamentadas de género defienden el uso de distintas técnicas de codificación a fin de examinar los diferentes niveles de discurso de la/del entrevistada/o. La *codificación abierta*, también conocida como codificación línea por línea, ofrece un sólido punto de inicio para identificar el fenómeno inicial y generar una lista de temas de importancia para la/el entrevistada/o. Las etiquetas conceptuales son anexadas a casi todas las líneas en la transcripción de la entrevista con el objetivo de capturar lo que ha sido dicho. Estas etiquetas pueden corresponder muy de cerca al contexto de la entrevista y también hacen uso de las referencias de la/del propia/o entrevistado. Los

códigos son asignados a las palabras y declaraciones de las/los participantes para desarrollar conceptos, lo que constituye el inicio del proceso analítico.

El proceso meticuloso y detallado de codificación línea por línea permite explorar de mejor forma el texto e interpretar la transcripción en formas nuevas y poco conocidas, lo que a su vez también ayuda a probar los supuestos de la investigadora. Strauss y Corbin (1998) sugieren utilizar preguntas iniciales o de “sensibilidad” para ayudar a la investigadora captar lo que los datos pueden estar indicando. Las preguntas en ese marco son “¿qué te motivó a ingresar a las fuerzas armadas, más precisamente al Ejército? y ¿a postular a una misión?” y “¿Usted encuentra que la carrera militar es más fácil para los hombres? ¿De qué manera? ¿Usted podría darnos unos ejemplos?” y también “Trabajar en una operación de paz requiere un gran contacto con la diversidad cultural. ¿Cómo logra manejar esas diferencias entre los soldados? ¿Cómo se distinguen entre sí los soldados, en términos de caracterización y de diferenciación?”

La siguiente etapa de codificación es más abstracta y amplia que la de la primera etapa (codificación abierta) y es conocida como codificación enfocada o selectiva. Los códigos enfocados son aplicados en distintas líneas o párrafos en una transcripción y requieren que la investigadora elija entre los códigos más evidentes para representar la voz del entrevistado. Con los códigos abiertos como punto de partida, el proceso de codificación enfocada ayuda en la verificación de la adecuación de los conceptos iniciales desarrollados. Según la manera que los códigos enfocados sean aplicados, ellos serán “testeados” a medida que se avanza con las transcripciones de las entrevistas.

En esta etapa, la codificación se dio a través de la categorización de palabras o expresiones clave que indican una tendencia o inclinación hacia una perspectiva feminista determinada o un modelo militar específico. Se supone que difícilmente una

entrevista estará compuesta única y exclusivamente de argumentos de una sola vertiente o modelo, pero que de igual manera se puede reconocer la predominancia de algunas líneas o guías afines. Además, se busca identificar la posible separación del habla según los moldes de discurso institucionales –reproducidas como parte importante del proceso de integración del miembro a la institución militar-, o del habla propia del sujeto, resultado de una reflexión a partir de sus experiencias individuales.

Otra etapa es la *codificación axial*, definida por Strauss y Cobin como “el acto de relacionar categorías a subcategorías a lo largo de las líneas de sus propiedades y dimensiones” (Strauss & Corbin, 1990, p. 123)⁵⁴. El objetivo de la codificación axial es agregar profundidad a las categorías existentes. De esa manera, Charmaz (2006) explica que la codificación axial reordena los datos que fueron previamente divididos en la etapa de codificación de línea por línea. Strauss y Corbin (1990) utilizan la codificación axial para investigar las condiciones de las situaciones descritas en la entrevista, sus acciones y consecuencias. Ya Charmaz (2006) destaca que la codificación axial aplica una estructura demasiado rígida y formal al análisis de los datos, por lo que ella recomienda un abordaje de reflexión menos formal que utilice la relación entre categoría y subcategoría y que defina enlaces entre ellos a fin de dar sentido a los datos de la entrevista. El nivel más abstracto de la codificación es el *teorético* que a su vez explora las relaciones definidas entre las categorías. Distintas ‘reglas’ o “familias de análisis de codificación” son utilizadas por Glaser (2002) a fin de desarrollar un examen más avanzado del área de estudio.

En esta investigación, tras categorizar las palabras y expresiones clave bajo un conjunto de familias teóricas, la codificación axial busca contextualizar el uso de estos

⁵⁴ Traducción libre del autor.

términos a fin de entender las variaciones y discrepancias de opiniones. Así, se trata de identificar en qué momentos hubo un cambio de la perspectiva teórico en los discursos y de qué manera se dieron estos cambios (de la perspectiva feminista liberal a una de la diferencia, por ejemplo). Vale destacar que es en esta etapa que se busca identificar de qué manera los discursos de los integrantes tienen alguna relación directa o indirecta con la institución militar y/o con sus demás integrantes, de qué manera el conflicto institucionaliza la diferenciación sexual al demandar una oposición, una diferenciación de manera de identificar el otro, y cómo el privilegio de la masculinidad hegemónica (Connell, 2005) subyuga todos los demás procesos de diferenciación bajo el contexto de una operación de paz.

III.3.1. Revisión documental

En lo referente al Libro Blanco de Defensa Nacional de los años de 1997, 2002 y 2010 (2016), en primer lugar, se realizó un análisis de discurso escrito con énfasis en los tipos de información que fueron presentadas, el orden y la incidencia, con palabras clave pre-seleccionadas y relacionadas tanto con la profesionalización de las fuerzas armadas como con la inclusión de las mujeres en funciones y rangos más amplios. Las palabras fueron seleccionadas a partir de la revisión bibliográfica realizada para este estudio donde las teorías sientan las bases para los términos de referencia. Esta primera selección sirvió para buscar una primera línea de palabras que a su vez alimentaban – con sinónimos y palabras afines– la propia selección de palabras. Así, se realizó una retroalimentación continua de palabras hasta el agotamiento de la muestra.

La revisión exhaustiva de la incidencia de los términos relacionados con la profesionalización de las fuerzas armadas y de la incorporación de las mujeres en el

cuerpo militar, posteriormente dio paso a un análisis de contenido en el cual se examinan los posibles avances en la inserción de las mujeres en todos los escalafones militares, pero que busca, además, posibles trabas e impedimentos que influyan en la plena incorporación del sexo femenino a la carrera castrense.

Ambas técnicas –análisis de discurso y análisis de contenido– utilizadas en esta etapa de revisión documental secundaria, permite aclarar posibles dudas respecto a aquello a lo cual pueden estarse refiriendo los entrevistados, ya que ellos viven bajo las reglas y códigos institucionales y la entrevistadora e investigadora, no. De ese modo, se vuelve posible conocer cuáles son los planes, objetivos y reglas institucionales en relación con el tema de la incorporación de las mujeres en el marco de la profesionalización de la carrera militar.

III.4. ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los grupos focales fueron realizados en los días de visita a la Brigada de Operaciones Especiales Lautaro (CENTROPI), centro receptor de los batallones recién regresados de Haití. Según el protocolo militar, los soldados y oficiales que participaron en la operación de paz deben quedarse por lo menos 2 (dos) semanas en CENTROPI para ser evaluados médica y psicológicamente antes de re-ingresar a la sociedad en Chile. Con las autorizaciones requeridas para la realización de las entrevistas, pudimos acceder a una sala donde las sillas estaban dispuestas en cuatro líneas de cuatro columnas. Fueron reordenadas en círculo en torno a una mesa rectangular en la cual se dispusieron las grabadoras, los documentos de consentimiento informado, una copia resumida de los objetivos de la investigación y hojas de identificación socio-económica

de los participantes. Se dispuso una mesa con un servicio de jugos y galletas para los participantes, quienes desafortunadamente debían estar en ayuno para la realización de exámenes médicos después de sus participaciones en el grupo focal.

Todas las personas a las cuales se les había propuesto participar en los grupos fueron informadas sobre el tema de la investigación y su objetivo general, y se respondieron las preguntas que tuvieron al respecto. Luego, podían decidir acerca de su eventual participación, de acuerdo con el principio del consentimiento informado. A todos los participantes se les garantizó el anonimato, por lo cual en las citas sólo se refiere a aquellos datos que ayudan a la posible identificación de perfil de los entrevistados como el sexo, la edad, el rango militar y el estado civil.

Ninguno de los participantes, de los grupos focales ni de las entrevistadas, percibió algún tipo de remuneración, decisión que se tomó para evitar que los participantes se sintieran obligados a hablar por cumplir con el “trabajo”. En total, en los grupos focales participaron 15 personas que fueron divididas en (3) tres grupos según los siguientes criterios:

- i) Mujeres y varones en grupos separados.
- ii) Oficiales y profesionales en grupos mixtos.
- iii) Funciones Administrativas y Logística separado de las Funciones Operativas.

En resumen, los grupos se conformaron según el cuadro abajo:

Cuadro 3. División de categorías en los grupos focales

Grupo 1	i) Hombres ii) oficiales y suboficiales iii) funciones administrativas
---------	------------------------------------------------------------------------------

Grupo 2	<ul style="list-style-type: none"> i) Mujeres ii) oficiales y suboficiales iii) funciones administrativas
Grupo 3	<ul style="list-style-type: none"> i) Hombres ii) oficiales y suboficiales iii) funciones operativas de combate

Fuente: Elaboración propia

Pese a que se había informado que la participación era voluntaria, todos los participantes presentes fueron designados por el Comandante en Jefe de la operación, quien estuvo presente en la coordinación y asignación de los grupos, autorizado por el Teniente Coronel a cargo. Todos se mostraron muy cordiales en acceder a la participación a pesar que el último grupo, exclusivo de varones en operaciones operativas, estaban cansados por haber llegado recién al local desde Haití.

En el caso de las entrevistas de los cargos de alto rango, se realizaron 15 (quince) entrevistas en total identificadas por grado, sexo, estado civil y operación de paz en la cual participaron. El detalle es el siguiente: 1 (una) entrevista fue realizada con un Suboficial, hombre, que ha participado en la operación de paz de Haití; 2 (dos) entrevistas con el grado de Teniente Coronel, todos hombres, que participaron como observadores en misiones de paz en Siria-Israel y 1 (uno) de iguales características que participó en India-Pakistán; 3 (cinco) entrevistas con el grado de Suboficiales, todas mujeres, que participaron en la operación de paz de Haití; 3 (tres) entrevistas con el grado de Mayor, mujeres, que participaron en la operación de paz en Haití; 2 (dos) con el grado de Mayor, hombre, participante de la operación de paz de Haití; y 1 (un) soldado raso, hombre, participante de la operación de paz de Haití.

En resumen, las/los entrevistadas/os tenían es siguiente perfil:

Cuadro 4. Perfil de las/os entrevistadas/os

Entrevistas para Tesis Doctoral			
Género	Grado	Operación de Paz	Fecha de la Entrevista
Hombre	Teniente Coronel	Siria-Israel	26/09/2013
Hombre	Mayor	*no registrado	26/09/2013
Hombre	Teniente Coronel	India-Pakistán	27/09/2013
Hombre	Soldado	Haití	24/02/2014
Hombre	Teniente Coronel	Líbano	24/02/2014
Hombre	Mayor	Haití	20/02/2014
Hombre	Soldado	Haití	20/02/2014
Hombre	Suboficial	Haití	04/03/2014
Mujer	Mayor	Haití	20/02/2014
Mujer	Sargento	Haití	20/02/2014
Mujer	Suboficial	Haití	21/02/2014
Mujer	Suboficial	Haití	21/02/2014
Mujer	Suboficial	Haití	21/02/2014
Mujer	Mayor	Haití	13/04/2014
Mujer	Mayor	Haití	12/04/2014

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV: ANALISIS Y DISCUSIÓN

El propósito fundamental de esta investigación fue analizar de qué manera el ingreso de mujeres a las fuerzas armadas, más precisamente, el Ejército, llevó a transformaciones y adaptaciones en los distintos niveles institucionales e identitarios que influyen en la cultura militar masculinizada. Para dar respuesta a este objetivo se realizaron entrevistas y grupos focales y se revisaron fuentes bibliográficas secundarias para triangulación y respaldo de la información a nivel de la estructura formal institucionalizada que influye directamente en el proceso de inclusión y construcción de identidad de las mujeres ahí presentes.

Para la revisión teórica de este estudio y elaboración de las técnicas de recolección de información se utilizaron como referencia las teorías sociológicas militares y las teorías de género. A continuación, se revisarán el método y las categorías elegidas para el análisis de los resultados.

IV.1. Método y categorías de análisis

Las técnicas cualitativas se han planteado específicamente como orientadas a reproducir, para el análisis, los significados, los sentidos de la acción o el sentido común, todos los modos de nombrar lo que en el contexto de esta investigación se considera cultural. Para medir discriminaciones de distinto tipo, también puede utilizarse el enfoque cuantitativo, mediante índices o escalas. Sin embargo, en este caso nos ha parecido que la complejidad del encuentro cultural que se analiza es de tal alcance que se requiere un conocimiento previo muy desarrollado, que hasta ahora no está disponible.

El enfoque cualitativo se caracteriza por un diseño no dirigido y por reconocer la intervención del investigador. Y asume que el objeto investigado tiene una forma propia que es precisamente la que ha de encontrarse en el estudio. Dicha forma puede entenderse como un código que los sujetos que forman el colectivo en estudio dominan y usan y con el que significan lo que viven y hacen. Ya que no se trata de medir cómo se distribuye un elemento entre los individuos de una población sino de observar qué forma significacional tiene el objeto para una comunidad de intérpretes, el instrumento debe ser abierto ya que no se trata de medir como se distribuye un elemento entre los individuos de una población sino de observar que forma significacional tiene el objeto para una comunidad de intérpretes.

Por ende, la metodología de esta investigación es de base cualitativa. Las herramientas metodológicas y las técnicas de recolección de datos y de análisis de contenido del material propuestos por la Teoría Fundamentada fueron utilizados bajo la estructura de estudios feministas, como indican Miles y Huberman (1994), Brenner et al (1985) y Stanley y Wise (1990).

IV.1.1. Teoría feminista de análisis

Para esta investigación las teorías feministas acerca de lo militar hacen uso de una forma de *muestra intencional*, también señalada como muestra donde los participantes son elegidos según criterios especificados por la/el investigadora/or según los estudios iniciales. Los primeros análisis de los datos indican temas que necesitan ser explorados; por lo tanto, el proceso de muestra es guiado por el desarrollo de una teoría en construcción. La recolección de datos y los análisis ocurren en una secuencia alternada. Esa construcción muestral teórica también puede ser descrita como un ciclo

reiterativo de inducción y deducción que consiste en la recolección de datos y constante contraste con los resultados junto con nuevos hallazgos a fin de guiar nuevas recolecciones de datos (Strauss y Cobin, 1990; Miles y Huberman, 1994).

De este modo, el desarrollo y la identificación de las variables no ocurren previo a la data de recolección de los datos sino que son parte del mismo proceso. En consecuencia, los elementos o conceptos son introducidos por el entrevistado y entonces desarrollados y conceptualizados por el investigador. Los datos son recolectados hasta que se identifica la *saturación*; es decir, cuando datos nuevos o relevantes ya no son reconocidos según la categoría o según la relación entre las categorías definidas (Strauss & Corbin, 1990).

Las preguntas de investigación deben servir como guía a fin de permitir a las/los entrevistas/os hablar acerca de lo que consideran relevante bajo el contexto provisto. De ese modo, se requiere que la investigadora pueda extraer fenómenos o experiencias significativos de las categorías conceptuales, más comúnmente conocidas como códigos. Distintos códigos pueden ser agrupados en categorías más abstractas que eventualmente forman la base de la teoría en desarrollo.

IV.1.2. Teoría fundamentada de análisis

La Teoría Fundamentada fue presentada por B. Glaser y A. Strauss en 1967 en sus estudios “El descubrimiento de la Teoría Fundamentada” (Glaser & Strauss, 1967). En 1990, Strauss y Corbin presentaron “Lo básico de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para el desarrollo de la teoría fundamentada” (Strauss & Corbin, 1990). Como el propio título expone, los autores trataron de proveer al investigador con el conocimiento básico de las técnicas y procesos necesarios para el

análisis cualitativo bajo la estructura de la teoría fundamentada. Así, el término teoría fundamentada de Glaser (2002) se define como “el descubrimiento de la teoría con datos sistemáticamente recolectados y analizados en el proceso de investigación” (p. 2). Para el investigador, aunque un estudio se inicia con una teoría preconcebida en mente, dicha teoría se transforma a medida que los datos de la investigación empiezan a ser recolectados y entonces el método se transforma así como la propia recolección de datos y el análisis acompaña esta transformación derivándose en una teoría reformulada o hasta en otra teoría (Strauss & Corbin, 1998, p. 12).

Con el fin que la teoría del fenómeno sea caracterizada como aplicable, deben identificarse cuatro criterios en una teoría fundamentada empíricamente producida. Estos son: adecuación, comprensión, generalidad y control. Es decir, una teoría debe estar compuesta de elementos que correspondan a las realidades del cotidiano de esta área especial que es estudiada y que emanan de distintos datos. Además, ella debe ser comprendida y posiblemente generalizada como representación de un hecho social. Por fin, esta teoría debe dar continuidad a un control de elementos que componen el fenómeno en cuestión. Por lo tanto, una teoría es mucho más que brindar conocimiento o ilustrar una imagen, sino que busca explicar y predecir eventos, dirigiendo las acciones (Strauss & Corbin, 1990, p. 23).

IV.2. Análisis de los resultados

Masculinidad y militarismo son construcciones sociales que dan pie a formaciones culturales o identitarias a pesar de tener niveles distintos de identificación. Si, por un lado, el militarismo se construye a través del colectivo imaginario derivado de

la construcción del Estado-nación acerca de la aceptación de la violencia legítima weberiana, la masculinidad se construye a partir de las relaciones interpersonales reproducidas a partir de un referencial masculino de sociedad mucho más instituida que el propio militarismo. Es decir, mientras es posible alejarse del militarismo como identidad, sobre todo en sociedades que no han estado involucradas en conflictos interestatales de gran magnitud, no se puede alejar las relaciones de género como identidad, ya que la masculinidad construye el referencial masculino y femenino de la sociedad en tema. De hecho, el objeto de esta tesis se entiende como el análisis de una transformación cultural-subjetiva tanto en la institucionalidad militar, que se da a través de las operaciones de paz de las Naciones Unidas, como en la configuración de la mujer a través de la masculinidad castrense.

En la discusión metodológica realizada, objetos como el investigado en este estudio se consideran privilegiadamente observables mediante el enfoque cualitativo, o hermenéutico, por la correspondencia en la formulación de este y el lenguaje en que se despliega el objeto.

Los enfoques cualitativos están orientados a investigar en ámbitos significacionales “subjetivos”, en los que, por lo mismo, hay que interpretar. La investigación de las interpretaciones, que es la naturaleza de nuestro objeto, ha sido pensada esencialmente desde esta línea metodológica.

Al inicio, Dilthey (1956) traza la clásica categorización que separa las ciencias del espíritu (del sentido, puede decirse) de las ciencias de la naturaleza. Las primeras se caracterizan por tener “vivencias”, cuya propiedad excluyente es el tener significado para quien las vive. Ese significar, o cargar de sentido subjetivo, es lo que instala la diferencia de objetos y obliga a la distinción de ciencias.

Las ciencias de la naturaleza pueden explicar, pero las ciencias culturales o sociales deben interpretar; esto es, captar la significación que resulta de una acción “interpretante” del propio sujeto actor o viviente. No es casual que al final Dilthey (1956) proponga a la entrevista como la técnica esencial de las ciencias sociales, pues permite un “profundo intercambio relacional” que solo pueden tener los seres “espirituales”, los humanos y su existir como conciencia intérprete.

En la misma línea, M. Weber (1969) funda la sociología comprensiva, proponiendo que su objeto es la comprensión –interpretativa– del sentido mentado de la acción; así, no mira o analiza objetividades, sino acciones con sentido para quien las realiza. Su análisis es por la lógica con que se actúa en determinados contextos y, por lo mismo, teoriza sobre estos objetos “significacionales” o intersubjetivos. No se estudian las cosas, sino sujetos que actúan de cierto modo: que intencionan, que conocen, que deciden o que creen. Esto es, actores subjetivamente densos o lo, que es lo mismo, dotados de unas organizaciones de sentido, de unos modos de habitar, subjetivamente, el mundo y hacer las cosas.

Por ello los análisis de Weber (1982) dan lugar a tipologías o a tipos puros, en el sentido conceptual, “ideales”, en donde ha fijado una pauta recurrente de orientación activa de los sujetos: una lógica típica de actuación, que en la realidad viene combinada con otras, permitiendo “comprender” lo que hacen los sujetos, interpretando el sentido mentado que llevan sus acciones.

En una perspectiva lateral, la fenomenología y las sociologías de la vida cotidiana remiten a una modalidad de los hechos culturales que vale la pena resaltar y que alude a la pertinencia del enfoque cualitativo. Las culturas, los procesos culturales, no podrían ser observados desde fuera, pues existe un observador interior. Es decir, se trata de

objetos reflexivos: si quiero conocer una cultura, tengo que ser como uno de ellos; es decir, conocerla por dentro, hacerme un nativo en su lengua. Asimilar una cultura significa aprender del sujeto referencial; es decir, una reconfiguración como sujeto que por ello resulta “aculturizado”, como se dice.

Según Tapias, la cultura puede entenderse como “la definición compartida de lo que es lo real, la realidad, con la que se orientan y están formados los miembros de una comunidad” (Pérez Tapias, 1995, p. 63). En ese sentido, es un modo de ver el mundo: solo puede observarse como tal, tratando de reconstruir el código en que está organizada como “teoría” de lo que es la realidad (la sociología común, como considera Bourdieu). Para conocer lo que es la realidad según otro, solo puede preguntársele a uno de ellos.

Finalmente, las nuevas corrientes metodológicas cualitativas, centradas en el concepto de discurso, proveen una comprensión adecuada de nuestro objeto. Lo cultural, es decir lo significativo intersubjetivamente, los códigos compartidos para interpretar las acciones, la realidad, ocurre siempre como un acontecimiento de lenguaje, en el que un sujeto “dice” o “escucha” un sentido.

Así es que a través de las acciones de todo tipo –que comunican el sentido que llevan–, pasando por la llamada comunicación no verbal y, por cierto, todas las formas de comunicación verbalizadas, ocurren como un evento en que alguien “pone un sentido” y alguien, que puede ser el mismo, lo recoge o interpreta. Es la dialéctica del habla/escucha que permite entender que el sentido ha de observarse como discurso: la cultura es lo que se habla/escucha entre los sujetos de esa comunidad. Así, las entrevistas son analizadas a partir del discurso individual pero que se va armando

colectivamente. De la misma manera, el discurso colectivo e institucionalizado se refleja de manera distinta, ya que es incorporado a partir de la individualidad de cada sujeto.

Militar y masculinidad, profesionalización y mujer son referencias fundamentales para este análisis, que se arman y desarman continuamente. El punto que no se debe olvidar es, bajo el proceso de profesionalización (y modernización) de las fuerzas armadas, de qué manera la mujer ha sido incorporada a las operaciones de paz.

A lo largo de las entrevistas, el reconocimiento de la “apertura” de las fuerzas armadas, en particular, en el Ejército, es evidente y transversal en todos los discursos. A continuación, se revisarán las entrevistas y grupos focales según las referencias teóricas revisadas en el primer capítulo de este estudio.

Así, en el marco de profesionalización de las fuerzas armadas, las principales características del militar tradicional destacadas por Moskos (2000) fueron encontradas en su totalidad en los discursos de ambos hombres y mujeres que participaron en operaciones de paz y se presentan en los siguientes puntos.

IV.2.1. El militar tradicional

IV.2.1.1 Obediencia y disciplina

Como se revisó previamente, la disciplina y la obediencia se presentan como los principales rasgos de la institución militar tradicional. Es a través de ellos que se promueve la adhesión rígida a las reglas, la regularidad y la subordinación.

Afirmaciones como: “uno es designado o nombrado a una misión y la orden hay que cumplirla”, o “siempre hay que seguir órdenes (...) seguir lo que a uno le disponen de más arriba y uno se acomoda al sistema”, reflejan claramente esta composición.

Además, muestran que la obediencia hace bien a quien la cumple, pues logra que el subordinado sea flexible a los cambios institucionales. Al preguntar acerca de los cambios institucionales que han sido percibidos de manera personal, un Mayor afirmó:

“Es como si hoy día me entregan un reglamento y tengo que hacer eso. Y mañana me entregan otro reglamento, una nueva ley, y tengo que aplicarla. Entonces a uno le daban una orden y no podía cuestionar la orden, ni rebatirla, ni dar su punto de vista”

En esta misma línea, otro entrevistado, al ser consultado acerca de cómo se dan las relaciones entre los distintos rangos en una operación de paz, contesta: “El respeto hacia arriba y hacia abajo y eso se nos inculca siempre... el respeto. Entonces tú haces lo que te mandan”. Otro soldado destaca que “pesa mucho cómo ha sido la disciplina que han mantenido dentro de la institución... si han sido sancionados... si no han sido sancionados”.

Moskos (2000) y Huntington (1985) defienden que tanto la obediencia como la disciplina se presentan de otra manera en la institución militar moderna (o posmoderna, según Moskos (1988)), ya que pasa a incluir nuevos contextos y nuevas funciones que son aprendidas en un nivel más individual y no colectivo. Eso se evidencia en afirmaciones personales, como: “(y)o soy más que nada un instrumento para la guerra. Soy un instrumento que va a ir a pelear no más”, como bien plantea un Oficial hombre con experiencia en una operación de paz en Líbano. Pero también esto está presente en rangos más bajos, como defendió un Suboficial hombre con experiencia en MINUSTAH: “uno debe tener la capacidad de automatizarse en muchas ocasiones. Tener la capacidad de que, si uno tiene un problema, debe seguir trabajando como si nada estuviera pasando”. Más adelante en la entrevista, cuando le pregunté acerca de una posible existencia de conflicto laboral, el oficial afirma: “eso está fijado dentro de un horario, dentro de un procedimiento, que hay que cumplir y eso es lo que hay”.

El sentido de la disciplina y de la obediencia se presenta, sobre todo, en la jerarquización de los rangos y del poder de mando: es “importante conocer los grados entre nosotros primero. Y si no se sabía el grado...siempre tratándose de Usted”, como bien refuerza un suboficial hombre en MINUSTAH. “(A)llá dentro del cuartel se ve al tiro la antigüedad”, como bien dice otro. Esta observancia de los rangos y ordenanzas militares muestra el centro de la cultura castrense y es eso lo que la diferencia de las demás instituciones civiles, pues “cuando uno es soldado, ya tiene la película clara”.

En contraposición con la esfera civil, los entrevistados destacan que la disciplina permite trazar el perfil del militar en una misión. Un Suboficial hombre de MINUSTAH plantea: “siempre nos encasillan a los uniformados como que somos cuadrados”. Pero completa: “no es que seamos cuadrados, sino que estamos acostumbrados a seguir órdenes no más”.

Sin embargo, las órdenes se rigen bajo el criterio de género, ya que la obediencia se ve algo afectada cuando en el poder de mando se presenta una figura femenina. Aquí se evidencia la diversidad de género e interviene en el reconocimiento de orden jerarquizada. Como defiende Thomas Hobbes (1965), obedecer no es, tanto en la esfera castrense como en la civil o religiosa, un acto humillante ni degradante. Obedecer implica reconocer el orden jerarquizado que existe en la Naturaleza. Este mismo autor complementa que obedecer es honrar, porque ningún hombre obedece a quien no puede ayudarlo o perjudicarlo. Y, en consecuencia, desobedecer es deshorrar. Según afirma un soldado mayor que comandaba un grupo de cuatro soldados en el área administrativa:

“Al inicio, a mí no me hicieron caso hartas veces. No todos, era uno u otro no más. Pero ahí uno se pone más rígido, más duro y entonces empiezan a verte como tu superior”.

Así, en el contexto posmoderno de una operación de paz, a pesar de que la obediencia al mando superior (“naturalmente” establecido en la institución castrense) debe instaurarse a nivel individual, lo mismo ocurre con la desobediencia, a partir del no reconocimiento que una mujer – aunque militar – no alcanza el mismo *estatus* de reconocimiento que un hombre militar.

Experiencias como estas no fueron explicitadas de manera recurrente en las entrevistas, pero no significa que ellas no ocurran con mayor frecuencia. Además, la mujer soldado que no logra ser “naturalmente” reconocida como superior jerárquicamente, sufre un cierto retraimiento.

IV.2.1.2 La lealtad

Bajo el precepto posmoderno, según afirma Dickson, los sujetos buscan ser leales a instituciones que les puedan proveer estructura y orden (Dickson, 2004) y encuentran en la institución militar un espacio para proyectar su complicidad con el país y la propia institución⁵⁵. Eso se evidencia en las afirmaciones de suboficiales hombres y mujeres en MINUSTAH: “tengo un gran arraigo por la institución”, “toda nuestra vida gira alrededor de la parte militar”, o cuando declaran: “yo lo siento como una gran familia”.

Ya en referencia a operaciones de paz y otras nuevas misiones, declaran: “por lo general, Naciones Unidas ha rescatado, ha valorado la participación de Chile en las misiones de paz... Porque esto lo llevamos innato”, o “estamos... disponibles para cualquier emergencia, cualquier... /”O sea, el compromiso que uno hace en el juramento a la bandera”.

⁵⁵ Ese sentimiento se ve aún más evidente en 1990 con el fin de la dictadura iniciada con el golpe militar de 1973, ya que permite que la institución militar y la sociedad sean menos antagónicos.

Junto con la lealtad, viene el sentido de pertenencia y que soldado e institución son uno solo: “si uno está afuera y ve que se le hace daño a la institución, duele. Porque en realidad las personas de repente actuamos de una forma errada, pero no es culpa de la institución”. Otro soldado suboficial de MINUSTAH complementa: “creo que lo que cambió en mi vida al entrar a la institución es la forma de mirar las cosas” y que otro suboficial hombre afirma: “el civil no me comprendía mucho... no comprende mucho la vida militar” ya que “uno siendo militar somos todos iguales, pensamos más o menos de forma similar”.

Por lo que hay que tener ese “espíritu de cuerpo” en que “sirve también para que la unidad sea más cohesionada... para conocer ya si las personas tienen problemas”. Ese espíritu de cuerpo también se ve reflejado a través del sentido de camaradería, frecuentemente destacado entre hombres soldados oficiales y no oficiales y de distintas misiones: “si hay una cosa que indudablemente funciona, y funciona bien, es ese sentido de camaradería” ya que “se empieza a generar el vínculo” y “uno se pega mucho al compañero de al lado, de repente”.

Los soldados, entonces, pasan a ser “un medio y una forma de pensar, de analizar y de ver las cosas de una manera distinta” como afirma un soldado de MINUSTAH. “Además que desde pequeños se nos inculca... que nosotros tenemos que ayudar al camarada que se encuentra al lado. Si yo no tengo confianza en él, o el no tiene confianza en mí, no podemos ir al combate” declara un soldado suboficial de MINUSTAH.

Por otro lado, las mujeres soldados se ven vinculadas más al sentido patriótico de pertenecer a la institución militar: “en la escuelita es que me inculcaron los valores

patrios /// por ejemplo el respeto a la bandera. (...) En esa escuelita aprendí que Chile tiene que valorar a Chile, a las fuerzas armadas”.

IV.2.1.3 El héroe y el honor

Como señala Alfredo de Vigny (1962), el honor es la conciencia, pero la conciencia exaltada. Es el respeto a sí mismo, el pudor viril. La vergüenza de faltar a él es todo para la institución. El sentido de honor y la figura del héroe están presentes de manera transversal en las entrevistas y en los grupos de discusión. Para algunos, es solo en la institución militar que les enseñan a ser honrados y a formar la figura del héroe a la sociedad y a su círculo familiar: “a ser persona de honor. Que hoy en día esa palabra no es muy bien usada ni está dentro del léxico civil”, como afirma un oficial de MINUSTAH. “Le enseñan a ser una persona honorable. Dentro del margen de la sociedad uno trata de ser lo más honorable posible. Lo más recto, lo más caballeroso”, como afirma otro. Y completa:

“(E)l proyectar, casi la forma en que debe actuar una persona, un hombre. En el caso mío, con mi hermana yo lo veo así. Ellos como que ven de otro /// como que /// “oh, mi hermano es un caballero, es honorable” // o sea que, es capaz de pararse frente a alguien y conversar, es capaz de orientar sus ideas y rebatir entonces... /// él es así como persona /// O sea, cuando yo entré.

Así, estar en la institución militar significa luchar y sacrificarse por Chile. Afirmaciones como: “no hay nada mejor que cuando uno protege la bandera; que uno daría la vida si fuera necesario”, “para sembrar un granito de arena en algo... llamado Chile”, o cuando declaran “porque el chileno es dadivoso... es respetuoso... El chileno cuando está en el extranjero, por lo general hace su trabajo bien”, representan el orgullo nacionalista. Representar el país también se encuentra reflejado en la figura del héroe:

“además de ser// soldados chilenos, al servicio de nuestro país /// emm /// representando a Chile”, que, en una misión de paz entiende que: “que cuando uno se viene, le dan la mano diciéndole adiós, o cuando uno llegue lo reciban con un aplauso”.

La conexión individual con la institución, bajo la experiencia de una operación de paz, se muestra presente en: “que me siento muy bien de haber ido al extranjero... de haber aportado... Representado a mi país” y un soldado reflexiona: “que fuerte, voy a dar mi vida por la patria... por mis... por mis congéneres... por mis conciudadanos”.

IV.2.1.4. La vocación

El sentimiento sobre la vocación se encuentra presente entre los entrevistados. En su mayoría, hombres y mujeres, oficiales y suboficiales presentan el sentimiento de pertenencia vocacional “(e)s vocación... es como ser padre o cura, es como ser doctor”, como afirma un suboficial hombre que estuvo dos veces en misión en Haití. “(S)iempre quise ser misionero// y entonces como que se dio la posibilidad, o sea // estar en las fuerzas armadas, en apoyarlas”, como afirma otro suboficial, también en MINUSTAH. Este sentimiento es presentado muy claramente por los entrevistados: “el ejército... es mi... mi vocación”, como defiende un oficial con experiencia en una misión en India-Pakistán.

Además de la vocación para ingresar a las fuerzas armadas, se cultiva el sentimiento de pertenencia y de ser misionero de la vida castrense a lo largo de los años: “el uniformado que ama la profesión es difícil verse fuera de las fuerzas armadas”, o más bien como afirma un suboficial: “la institución se lleva por dentro y no se quita de la noche a la mañana”, o “(y)o creo que de haber pertenecido alguna vez a las fuerzas armadas siempre va a quedar”, y hasta en afirmaciones romantizadas como: “(d)e

cualquier forma que uno haya pasado por las fuerzas armadas, lo deja a uno con alguna huella”. Como bien sintetiza una suboficial con experiencia en Haití:

“la vida militar es mi vocación. Sobre todo, cuando uno desfila, cuando escucha una canción nacional ehh... // no, yo sigo perteneciendo... // Yo, me voy del ejército, pero siempre mi corazón va a estar en el ejército, porque es Mi vida, mi parte, es mi vida” (Suboficial, Mujer, MINUSTAH).

Por otro lado, de manera recurrente explicitan la carrera militar de una manera más profesional, donde las habilidades y competencias son valoradas y la ascensión profesional va más allá de los años de servicio prestados:

“(E)n la carrera militar yo me podía desarrollar en varios ámbitos. Ámbito físico, ámbito estudiantil, aprender, desempeñarme como oficial de ejército, conocer // aportar al país también construyendo un liderazgo de ejército /// y principalmente desarrollándome en muchas que quizá en una carrera no hubiera podido hacer” (Suboficial Mayor, Hombre, en MINUSTAH).

El reconocimiento de que la vida profesional militar es diferente de la vida profesional civil también está presente: “de hacer cosas diferentes // que en la vida civil uno no hace”. Usted tiene que esforzarse por ser mejor // No es como un trabajo... O sea... no es por desmerecer a los civiles, pero yo lo veo con mi hermana, con mis primos... Ellos estudian y ahí se quedan... ellos consiguen un buen trabajo y ahí pueden estar tranquilos”. O cuando un oficial afirma que: “amor a la profesión, nada más que eso” y más adelante el mismo oficial completa: “el mundo distinto...en lo militar”, cuando es consultado acerca de la carrera militar como profesión.

IV.2.2. El militar posmoderno

IV.2.2.1 Nuevas funciones

Con la introducción de nuevas funciones menos tradicionales a las fuerzas armadas, los soldados también pasaron a ingresar a la vida castrense para participar de las misiones de paz: “quizá estudiar alguna otra carrera afuera, pero siempre seguir en las fuerzas armadas del ejército, es que siempre me llamaron la atención las boinas celestes”, como afirma un suboficial hombre de MINUSTAH. “Cinco años me costó estar allá gracias a la carrera profesional que yo tengo” pero que, al parecer, cumplió con una de las expectativas.

“La gente pudo empezar a ver lo que hacíamos nosotros y que cumplíamos tareas, digamos cuáles eran las tareas que cumplíamos y también se aumentó en lo que era la participación del ejército en actividades fuera de nuestra frontera. Esta presencia fue aumentando, aumentando hasta que llegamos al momento indubitadamente que fue el *peak* cuando que significó la participación de las fuerzas armadas de Chile en Haití y principalmente del Ejército” (Oficial, hombre en FPNUL).

Sin embargo, mientras algunos de los hombres entrevistados afirmaban que ir a una misión de paz era “lo más cerca que uno puede estar de la guerra”, ya que “(e)n las misiones de paz las cosas son reales” y que “(...) el riesgo aumenta”, las mujeres entrevistadas reflejaron una menor sensación de peligro: “O sea, ese [...] una organización que está en todo el mundo ayudando a la gente más necesitada”. Ellas también destacan que las funciones administrativas en Chile o en una misión de paz no se diferencian mucho “entre una misión de paz, y el trabajo diario que nosotros hacemos en el ejército de Chile no hay mucha diferencia”. Otra suboficial también destaca: “en la práctica no existe tal combate y lo más parecido a un teatro de guerra es una operación de paz precisamente”, y otra complementa: “Eso es seguro, uno tiene que estar listo, en caso de que... reaccionar a alguna cosa, pero en la función normal mía... no se da mucho... aparte que mi función no es operativa allá”.

IV.2.2.2 Nuevas reglas

Como vimos en el capítulo teórico sobre el proceso de modernización de las fuerzas armadas, junto con la incorporación de nuevas funciones a los objetivos tradicionales de la corporación, se incorporan reglas institucionales que agregan nuevos elementos valorativos a. Los soldados que han estado, por lo menos cuatro años en la institución logran ver la incorporación de estos nuevos procesos regulatorios:

“los temas, los procesos formativos de los oficiales y suboficiales, aquí mismo en la Academia de Guerra también han sufrido cambios...ya. Nosotros, yo soy de la generación que pensábamos que nunca los temas estos...lo mismo de derechos humanos, los Convenio de Ginebra iban a estar presentes en nuestra malla curriculares y resulta que sí” (Oficial, Hombre, FPNUL).

Pero los cambios todavía se presentan de maneras distintas en distintos niveles de mando:

“La ley antidiscriminación... nosotros lo hemos asimilado de tal forma que son orientaciones que se dan de la cabeza hacia abajo... y se han tomado muy bien... No ha habido una resistencia al cambio /// uno lo nota en la jefatura... porque en la jefatura es otro el discurso... Yo te digo que... yo cuando entré hace 14 años atrás... había una cosa de... /// muy cuadrada, me entiendes tu... /// y ahora no... ahora las cosas se ven de distintos ángulos...”.

Los cambios fueron incorporados tanto en el nivel más académico, preparatorio, como de formación profesional: “(t)oda la formación se está haciendo a un nivel más académico”, “estuvimos haciendo una inducción” según afirmó un oficial, de la Operación India-Pakistán.

Además de la inclusión de nuevos ámbitos en las mallas curriculares, hubo una “reestructuración de las unidades” en que “el personal trató de optimizar su distribución a lo largo del país” y pasó a “demandar diferentes criterios”, con “calificaciones anuales”,

“cantidad de horas de servicio” y “niveles de especialización” considerados en “términos de puntajes”.

El perfil profesional también se fue adaptando con las nuevas funciones, buscando la valoración de las habilidades dirigidas a misiones de paz: “cada postulación tiene su... su campo de /// su requisito” y si uno “tiene la posibilidad con las capacidades profesionales de postular”, puede hacerlo según las disponibilidades de las funciones para cada misión: “yo cumplía con la mayor cantidad de los requisitos para la (misión) de Haití”, como afirmó un Suboficial en MINUSTAH. Además, la idea de que en la carrera militar los requisitos de profesionalismo también son destacados se presenta en la siguiente cita: “El ejército se basa en competencias... Si usted tiene las competencias necesarias para desarrollar ese puesto, va a ser tuyo”, como afirma un oficial en misión a Siria-Israel. También, como afirma una suboficial en MINUSTAH: “(e)s necesario ser eficiente y seguir manteniendo las formaciones militares, las virtudes militares que nos inculcan en el ejército... el respeto por los superiores”.

Así, es necesario prepararse para postular a un puesto en una misión de paz, sea como observador o como tropa: “(hay) que cumplir ciertos requisitos de la postulación que es voluntaria, y uno entra a la base de selección con gente que es mucho, igual o mejor que uno... Entonces uno tiene que prepararse”, como declaró un suboficial en MINUSTAH, o cuando otro Suboficial afirma “(n)o cualquiera puede ir a una misión de paz, no a cualquiera se le da la oportunidad de ir a una misión de paz... Y a mí se me reconocía que soy más apto”, como forma de destacar en la selección para participar de una misión. “(E)ra requerido un nivel bastante importante para poder desempeñarse en esa misión” destaca un Oficial observador en misión India-Pakistán. “El mando siempre a nosotros nos califica. // Tratar de sacar buen puntaje... /// tratar de ganarse felicitaciones, porque a nosotros nos califican todos los años...” reitera un

Suboficial en MINUSTAH. Con las calificaciones se hace un sistema de puntaje en que los más destacados pueden ser candidatos a participar de una misión de paz. “El ranking es...es una forma de reconocer tu trayectoria profesional. Es como un premio”, como bien declara un Suboficial en Haití.

Los oficiales que han participado de una misión como observadores gozan de un estatus especial como bien plantea un militar entrevistado que fue observador en Líbano:

“(U)no va a una misión como observador en una etapa de la carrera que la madurez, la experiencia, los años de desempeño profesional te da el contexto de como todo funciona”.

Pero el mismo entrevistado igual reconoce:

“(D)entro de tu carrera, los puestos que tú has conseguido dentro de..., los diferentes cursos en los cuales tú has participado y participar en misiones...es un buen antecedente para mi carrera”.

El reconocimiento de que participar de una misión de paz permite ascender en la profesión militar se instala desde el inicio de carrera: “tener una misión de paz, ya... es algo, es algo muy bueno // algo que te ayuda a la carrera” o cuando un suboficial declara “(me motivó a ir) principalmente por experiencia profesional”.

Y completa: “es algo que ha cambiado a nivel institucional”. Pero darse cuenta de los cambios institucionales no solo es un tema recurrente, sino también de orgullo:

“un ejército antiguo... un ejército antiguo. Pero ahora el ejército ha cambiado... Ahora está más profesional, mucho más profesional. // Se inculca más la parte de... superación, de especialización. // Creo que tenemos un ejército profesional en estos momentos” (Oficial, Hombre, Misión India-Pakistán).

IV.2.2.3 Nuevos valores

Como ha afirmado Huntington (1957), a pesar de los cambios, los valores tradicionales de la cultura militar siguen siendo relevantes. Se observa un movimiento de incorporación de nuevos valores sociales que se consolidan a medida que pasa el tiempo y que no necesariamente eliminan los valores tradicionales. Este argumento se ve presente en los discursos de los soldados entrevistados como: “(la institución militar) se ha ido modernizando más, se ha ido preocupando de la gente”, según afirma un suboficial hombre en MINUSTAH, o en afirmaciones como: “a nosotros nos preparan para esas diferencias (culturales).

El respeto a la población local, según gran parte de los entrevistados, es más evidente: “tenemos que estar... bastante predispuestos a no faltar el respeto, a no herir a otra persona, a aceptar si nos regalan algo, a no discriminar por ningún motivo”, declara un suboficial de MINUSTAH.

Y, de hecho, es justamente el trabajo de estar con personas de otras culturas lo que motiva a muchos a participar, tanto mujeres como hombres. Un oficial con experiencia en Haití completa que, para ir a una misión, “hay que sacarse un poco el casco verde, el casco del combate... y colocarse el casco celeste ya que “independientemente si sean más o menos que uno... son personas”. La vocación de defender a Chile pasa a una esfera más amplia de solidaridad, en que se sigue representando a su país pero a través de la asistencia humanitaria, como afirmaron muchos sobre la operación en Haití:

“Porque la misión era más de roce con la gente que lo necesita. Pero más que apoyo monetario, el cariño, porque una cosa tan simple, de que le extiendan la mano, y uno le tome la mano y lo salude sin provocar agresión. // Eso es una cosa impagable” (Suboficial hombre en MINUSTAH).

O cómo afirman dos suboficiales mujeres en MINUSTAH:

“Es gratificante cuando uno, por ejemplo, cuando uno ayuda a alguien que está más necesitado, o está en complicaciones” ya que uno “no iba con la mentalidad de que iba a un combate. Yo creo que uno cambia el *switch* y me iba con la idea de que era una misión de paz, de la estabilización de la paz”.

La vocación social es recurrente en los discursos de algunos de los entrevistados, hombres y mujeres, en Haití, pero por la naturaleza de las demás misiones este valor no se transmitió en el habla de los oficiales que participaron en las misiones de India-Pakistán, de Oriente Medio y de Líbano. Aun así, se destacan la importancia de servir al país y de ayudar a una población vulnerable: “(y)o lo haría más que nada por el sentido social de lo que uno puede aportar en esta vida”, como afirmó una suboficial mujer. Reforzando esta línea, otra suboficial mujer también declaró: “por un sentido más pasional, yo como periodista quería conocer desde adentro una misión de paz, distinto es si a uno si le cuentan”, “No, yo quiero ir a... a tener contacto con la gente. De hecho, el discurso de ayudar a la población local estuvo presente en todas las entrevistadas mujeres militares en misión en Haití, pero no sucedió lo mismo con las entrevistas a los hombres militares en la misma operación. Para ellos, valores como tener experiencia cercana a un conflicto y promover la carrera son los más citados: “todo tiene su sacrificio y su esfuerzo, pero va orientado a una meta” (Suboficial hombre en MINUSTAH).

También hay un sentido común percibido por los soldados de manera transversal que “el Ejército al cual yo ingresé y me desempeñé ha ido evolucionando, ha ido indudablemente evolucionando para mejor”, como bien cita un oficial de UNMOGIP. Como parte de esta “evolución”, está el cambio de mando de una operación de guerra a una de paz. En base a esto, los entrevistados explican que: “uno se prepara para la guerra, claro, pero uno está siempre consciente de lo único que quiere es que no haya

guerra” (oficial, hombre, FPNUL). Así, cuando uno va de misión: “hay que ir con otro pensamiento y no andar con el fusil apuntando a todos lados”, sobre todo si uno es “un soldado de la paz” como plantea un suboficial en un grupo focal.

Otro suboficial explica:

“(es un) proceso que empieza mucho antes de que uno se embarque en el avión hacia la misión. Una relación, por ejemplo, entre la [...] del cambio en el *switch* del combate dependiendo de la misión, a una misión de paz donde nos enseñan a tomar decisiones sobre la marcha sin provocar lesión, (ya que somos) soldados de la paz y la idea es que siempre sea así, estar en paz”.

IV.2.2.4 Nuevas relaciones

Junto con la instalación de nuevas funciones, reglas y valores en la institución, se presentan nuevas formas de relacionarse dentro de la institución y en las relaciones entre civiles y militares. Los entrevistados muestran que hay cambios cuando afirman: “(a)hora estamos bastante más abiertos hacia la civilidad. (...) Se abren los cuarteles”, como bien afirma un oficial de FPNUL. Un suboficial también afirma: “(e)ntonces hay un cambio de consciencia... y eso se está viendo dentro de la institución” (Suboficial, hombre, Haití)

Una oficial destaca: “ha ido mutando mucho la institución en una apertura que uno la nota desde adentro... y además también la percibe desde afuera” (Oficial, mujer, MINUSTAH). Y ella misma completa “(es) un cambio importante en la institución... la institución está mucho más abierta a nuevas ideas, a nuevas propuestas”.

Esta “apertura” interviene en la forma de relacionarse con la población local: “se preocuparon de mantener... el tema de las comunicaciones”, como planteó un suboficial en MINUSTAH, y completa: “(s)e trabaja mucho en conjunto, entonces uno aprende a /// interactuar con ellos”.

De hecho, era recurrente el tema de contacto con la población civil: “hay que entrar a... a socializar más y conocerlos más”, o como afirma un entrevistado: “he visto como un cambio de actitud. Constantemente estábamos saliendo y conversando con... con los civiles. Tuvimos hartos contactos con ellos”. Una militar suboficial mujer entonces completa: “(a)parte que ese es un país que ya está... está tranquilo, ya no... Hasta somos queridos”.

Internamente, las relaciones entre militares también han sufrido cambios. El respeto por la persona dentro de la institución también fue destacado por una suboficial en MINUSTAH. Ella plantea que “(tenemos) lecciones aprendidas sobre cómo tratar a los soldados, sobre cómo tratar al personal”, y completa:

“Hoy en día con la nueva ordenanza institucional existe la posibilidad de que si a mí me dan una orden yo puedo analizar la orden y ver si esa orden produce algún daño físico a mi persona y puedo denunciar esa situación y ser escuchado por los mandos”.

IV.2.3. Miradas a lo femenino

Plantear preguntas directamente relacionadas con la presencia, inclusión y participación de mujeres en operaciones de paz y la relación que se construía a partir de ello tenía un doble filo. A nivel institucional, el reconocimiento de la mujer y la no discriminación de género están presentes en todos los discursos de los entrevistados. Sin embargo, este discurso a veces se veía más identificado con el feminismo igualitario y, en otras, con el feminismo de la diferencia.

IV.2.3.1. Feminismo de la igualdad

Cuando se consultó a los entrevistados cómo ha sido la inclusión de las mujeres en la vida militar, surgen respuestas como:

“Yo creo que como igualdad de género está bien/ Yo no tengo ningún problema en que las mujeres entren. Ni yo ni el ejército. Somos todos iguales // mientras ellas cumplan con las mismas capacidades que tengo que cumplir yo, no le veo la inconveniencia o la ilógica o // estar en contra de que ellas estén con nosotros. // Ellas son iguales a nosotros. Yo he trabajado con mujeres, y cumplen las mismas funciones que uno, de la misma forma, y de repente mucho mejor que uno” (Oficial, hombre, FPNUL).

O como:

“El hecho ya... de que la mujer esté tan// internalizada en el ejército... trabajando... que... en el caso particular de mis compañeras... los ejercicios que se hacen es todo lo mismo, corremos lo mismo...// Y ha funcionado, ha funcionado bien” (Oficial, hombre, MINUSTAH).

O también,

“(Ha sido) más fácil ///... es que ahora con la /// emmm... la igualdad de derechos y deberes // yo creo que no, que llegó al mismo nivel /// Es igual para el hombre como para la mujer /// Porque la mujer ya ha incursionado en otras esferas... Ya hace los cursos de paracaidismo... kayak... /// las mujeres han abarcado más... entonces, si han abarcado, más tienen que adecuarse... a /// Igual... igual como los hombres /// Encuentro que no, que no ha sido difícil ... Al principio si... como en todo orden de cosas, pero la mujer ya se ha adaptado// Si... y los hombres ya se han adaptado a que hay mujeres en las filas” (Suboficial, hombre, MINUSTAH)

Y hay otras afirmaciones como: “la verdad es que hay bastantes igualdades y hay bastantes oportunidades para las mujeres”, defiende un suboficial en MINUSTAH. Un oficial de FPNUL define: “es, en términos de perspectiva, por nosotros siempre ha sido un trabajo para un hombre, y lo ha desarrollado exactamente igual”.

De manera transversal, los entrevistados hombres declaran apoyo formal a la presencia de mujeres en los cuarteles, siempre y cuando ellas cumplan con las

competencias. “Mientras ellas tengan las capacidades que tiene un hombre, tienen todas las posibilidades del mundo”, declara un oficial de MINUSTAH.

Sin embargo, una entrevistada se mostró algo reticente con la igualdad que las fuerzas armadas dan a los soldados y que no es bien utilizada por ellas:

“Sí, yo creo que lograron... Ha costado, pero lo están haciendo y como te digo, yo creo que las mujeres a punta de su esfuerzo si... han logrado muchas cosas... Pero también hay que ser objetivas en esto... Yo intento ser bien objetiva// Por el hecho de ser periodista trato de ser objetiva... Como también hay mujeres que un poco aprovechan su condición de mujeres... para// por ejemplo... usufructuar del sistema...” (Suboficial, mujer, MINUSTAH).

O también:

“// Yo no sé si eso pasa en todo ámbito, pero yo lo estoy viviendo [...] porque al tener mi hijo, y luego tener mi otro hijo... Y el asunto del postnatal /// y eso también ha sido motivo para que se resienta un poquito el papel de la mujer en las fuerzas armadas... [...] Bueno, esta colega ya lleva tres embarazos al hilo... O sea... [...] claro si se ha embarazado ya y se ha vuelto a embarazar... A propósito, no, pero... eso también.../// no habla bien de la mujer /// entonces... no son todas por supuesto” (Oficial, hombre, MINUSTAH).

La neutralidad de género, para ellos y para ellas, es algo real y posible: “como que uno empieza a compartir // y llega a un punto // neutral”, según contesta un suboficial con experiencia en misión en Haití a la pregunta de cómo los soldados manejan las diferencias al interior de una tropa en despliegue. “(U)na orden para todo el grupo, no identifican género”, afirma otro suboficial también de Haití.

Lo masculino sigue siendo la referencia para la vida militar: “Pero en todas las escuelas matrices no hay diferencia entre hombre y mujer, sino que uno entra al ejército y los años de formación que uno tiene, ve y pasa por las mismas cosas que pasa un hombre”, respalda un Oficial MINUSTAH. O cuando un suboficial de MINUSTAH completa:

“Están integradas actualmente en el sentido de... de la misma responsabilidad y obligaciones... /// Bueno, eso cada uno tiene que ver el criterio que tiene con una mujer, para ver el mismo... [...] o la actividad que va a desarrollar, pero las mujeres están capacitadas... capacitadas en este caso para desarrollar lo mismo que uno... Lo digo [...]”.

IV.2.3.1. Feminismo de la diferencia

A lo largo de las entrevistas y de los grupos focales se identificó una serie de afirmaciones que remiten al feminismo de la diferencia (Dinnerstein, 1976) (Fergusson, 1993) (Fuss, 1989) (Hartsock, 1983) (Cock, 1991) (Goldberg, 1993) en las fuerzas armadas y en operaciones de paz. En línea general, todos los entrevistados apoyan que, a pesar de la igualdad de capacidad de hombres y mujeres, ellas no deben formar parte de todas las divisiones del ámbito castrense y tampoco deben llegar al equilibrio de género en número.

Muchos parten con las diferencias biológicas y culturales de las mujeres en la sociedad. Podemos citar, por ejemplo, a un oficial que al ser preguntado si su esposa tuvo problemas en adaptarse en otro país como familia acompañante de un observador, contesta: “no hubo problema. Mi señora solo sabía decir ‘yes’, ‘no’ y ‘*this is my credit card*’. Y estaba feliz” (Oficial, hombre, UNFICYP). Sin embargo, otro oficial que participó como observador en la misión ONUVT afirma que “(la vida militar es) como más complicado para la esposa, y para las hijas”. Como reitera un suboficial en misión en Haití: “a la mujer ya la ven de otra forma, le dan otro trato”.

Estas diferencias se mantienen cuando las mujeres ingresan en la institución militar. Afirmaciones como:

“ha sido un poco más positivo el ingreso de las mujeres, hay funciones y funciones, donde por supuesto para las mujeres hay puestos en los que se

pueden desempeñar igual que el hombre y viceversa. Creo que le da un plus el hecho que la mujer esté en el ejército... /// Sin duda son un apoyo para nosotros, en términos de que... en los temas /// en que ellas se pueden desenvolver mucho mejor... ahí qué se le va hacer” (Oficial, hombre, UNFICYP).

O como:

“quizá la de que los hombres tenemos un poco más de... de moderar... a veces lo que se le sale frente a una mujer ... la mujer está incluida en las fuerzas armadas... /// y están.... Como se podría decir... ehh... está [...] hasta el punto de que ya está acostumbrada /// diríamos que ya está como metida en el ejército... está muy involucrada// eh... y... desde todo punto de vista también... yo creo que los soldados [...] también... [...] se sabe lo que viene obviamente siempre con respeto y... y siempre he procurado de no faltarles el respeto... con una mujer siempre hay que ser... educado y ser un caballero” (Oficial, hombre, ONUVT).

Y también:

“después dicen ”ah...una mujer... // Perdone... perdoneme, perdone” /// siempre pedían perdón... entonces era como que ya /// habiendo una mujer... cambiaba el ambiente /// cambiaba el ambiente”.

Sin embargo, una Suboficial con experiencia en misión en Haití reconoce:

“a los hombres les costó mucho... /// ehh... a los hombres les costó mucho, aceptar a las mujeres Claro, algunos hombres que ven que viene una mujer a mandar...pero ahora con el tiempo ya se adaptaron /// se adaptaron, si...”.

Otra suboficial, durante un grupo focal, defiende que es importante “involucrar que las mujeres empiecen a participar mucho más de lo que están participando ahora”.

Y posteriormente completa: “porque ellos (los hombres militares) tienen la mayor fuerza ahí”.

Postular a un cupo e ir a una misión se nota de manera distinta entre hombres y mujeres. Una de las entrevistadas que cumplió una misión en Haití afirma: “voy a

esperar... a que mi hijo ya tenga una edad más o menos... madura... y explicarle que su mamá quiere ir a una misión de paz”. Hijos y maridos son clave para la toma de decisión de una mujer militar para postular a una misión: “El fue un partner... realmente un colaborador en ese sentido... Apoyador en muchas cosas, pero... había restricciones... limitaciones que... “No... ” me decía, muy peligroso... Y no me dejó... entonces”, confesa una suboficial que estuvo dos veces en Haití.

Según los relatos de algunas suboficiales:

“es lo mismo en todas partes que la mujer siempre lleva la casa está más cerca de los hijos, yo creo que, desde mi punto de vista, es más complicado que la mujer salga un tiempo de su casa a la misión de paz que un hombre, el hombre ya de por sí la sociedad da por hecho que él es el que trabaja, sale, todo el cuento, y la mujer es la que se mantiene en la casa, yo creo que, no sé si será más complicado o no, pero es más raro ver que una mujer salga de su casa por un periodo de tiempo determinado para cumplir una misión de paz que un hombre”.

O también:

“... Otras dicen “No, en realidad no...” //// En general las mujeres si... pero igual también algunas no tenían mucho tiempo... Algunas iban cuando podían... y en general las mujeres... Pero los varones son los que en realidad le sacan el quite a eso...”.

O cuando una suboficial declara: “Lo del arreglo familiar es lo que más cuesta en realidad, los que tenemos hijos, es aún más difícil”. U otra: “ha sido un sueño desde siempre cuando apareció, la oportunidad de que la mujer pueda participar en una misión de paz siempre me postergué, pero esperé una edad tope cuando los niños ya estaban”. Y otra: “...años he estado trabajando en lo mismo y para hacer algo distinto claro postulé a una misión de paz igual es complicado, de hecho, mi marido también es militar y él tuvo que hacerse responsable de mi hija, tuvo que cumplir la misión de mamá y papá”.

Sin embargo, una suboficial de misión en MINUSTAH niega que haya cualquier tipo de discriminación de género en las fuerzas armadas: “pero en lo que es trabajo, en lo que es capacidades, en el encierro, o cosas así ... cumplen las mismas funciones que uno y no hay /// diferencias”. Y completa: “lo que pasa es que uno postula a puestos, y el que postula puede ser un hombre o una mujer, entonces como le digo, no hay...”.

No obstante, aunque la mujer logre avanzar en número en su participación en las operaciones de paz, todavía sigue siendo integrada en funciones predominantemente femeninas. Ninguna de las entrevistadas tuvo función de combate (artillería) o de patrullaje (portar armas directamente con la población), sino que ejercían funciones de apoyo al cuartel como en el área de mantenimiento, equipos electrónicos, purificación de agua, asesora comunicacional, ayudante del general (tres mujeres en una misma misión), y agentes del CIMIC⁵⁶.

Estas postulaciones “femeninas” ya eran reconocidas como tal por hombres y mujeres. “Las mujeres que van son de servicio, o cumplen funciones administrativas”, como afirma un suboficial de MINUSTAH. O, como explica una suboficial de MINUSTAH:

“La mayoría de las mujeres tenían funciones más....más de, por ejemplo, entre comillas como el de [...] estaba a cargo del asunto del agua, lo que más se hace lo más parecido a eso son las guardias, pero patrullaje no, estaba en el cargo de asesora comunicacional”.

Como las designaciones ocurren por postulaciones donde los cargos disponibles presentan sus prerrequisitos, las mujeres militares, que posiblemente ya vienen de

⁵⁶ CIMIC son actividades de cooperación civil-militar que son coordinadas por las operaciones de paz. En MINUSTAH, las actividades correspondían a ayudar a los niños en una guardería local, entregándoles comida, o enseñándoles los rituales de higiene personal básicos, entre otros.

funciones administrativas o de logística en Chile, terminan por postular a cargos similares en una misión de paz. Como plantea un suboficial hombre de MINUSTAH: “(la postulación se da) en base a su experiencia entonces la repartición de las funciones de alguna manera se hace en la fase de entrenamiento antes de salir a la misión”. Pero también, como bien explica una militar:

“los equipos de purificación del agua que eso no le exigen tener una especialidad determinada o los generadores, tampoco le exigen tener una especialidad determinada, para... ehmm... conductor de vehículo tampoco exigen tener una especialidad determinada, pero hay puestos claves que sí exigen que uno sea de determinada especialidad” (Suboficial, mujer, MINUSTAH).

Así, no es necesario tener un grado de especialización para gran parte de los cupos disponibles en los cargos administrativos y logísticos llenados en su mayoría por mujeres. Esta condición termina por reforzar aún más los roles de género:

“Obviamente, ahí hay funciones en las que el hombre se va a desempeñar, o va a tener un desempeño mejor. Por ejemplo, en el área de... /// en el tema de esas operaciones especiales, en donde los hombres requieren más tema físico, más rendimiento físico. Las mujeres al ser más ordenadas que los hombres, pueden llevar / quizá un área de finanzas mejor que los hombres. Un área logística mejor que los hombres, y si cada uno trabaja en el área en que se desempeña mejor se obtiene mejores resultados... es más positivo, para el ejército en sí” (Suboficial, hombre, MINUSTAH).

Además, afirmaciones como “el tener mujeres la hace... un poco más amigable, se podría decir. Que no se da... no piensan que [tenga que haber tantos hombres] con mujeres se siente más cercano” (Suboficial, hombre, MINUSTAH), reiteran la justificativa que las mujeres deben asumir las funciones CIMIC por su propia condición de mujer:

“El hecho de que... a veces vean mujeres y... para una persona que es un poco más hostil hacia los militares, el hecho de ver una mujer... se da cuenta de que ya... la misión no está siendo... que... nosotros no vamos tanto ya... con un tema ofensivo, sino que vamos... vamos a trabajar, trabajamos por ellos...”

Trabajamos bastante, se trabaja harto... si no... no es nah un tema de que nosotros vayamos nomas y... El tema se hace pesado, es exigente. /// Pero el tema de que haya mujeres... y las mujeres sobre todo hacen acciones... acciones CIMIC que se les llama... que son acciones en donde se comparte/// netamente a compartir a un hogar de niños, se lleva agua, se lleva comida... hace que sea otro punto de vista” (Suboficial, mujer, MINUSTAH).

O como reitera otro:

“Yo creo que la única diferencia entre ellas y yo, es que, por su condición de su género femenino, la ciudadanía es como más afable con ellas. /// Yo creo que la única forma en que el ejército... /// Yo creo que en estas situaciones se dieron cuenta de que, entre un uniformado armado, varón, y una uniformada mujer... Con el mismo equipamiento, pero siendo femenino, da otra llegada con la ciudadanía. Esa es la única diferencia para mí, y lo analizo cada vez que voy. O sea, la única diferencia entre ellas y nosotros es que el impacto visual es solamente el género” (Suboficial, hombre, MINUSTAH).

Y también:

“Pero ellas sí hacían acciones... como le decía... Iban a compartir con la gente... hacían cosas... también el hecho ya de verlas en las calles simplemente... arriba de una camioneta... que se vean mujeres ya... yo creo que... el tema le da más acercamiento a la gente” (Oficial, hombre, ONUVT).

Y:

“Las acciones CIMIC, que son las acciones sociales que uno hace, por ejemplo, en una Zona. La mujer es como más... La ciudadanía la ve como más cercana en su condición femenina. Pero// yo creo que esa sería como la única diferencia de que // el hombre es como más brusco, pero en lo que es los temas laborales” (Oficial, hombre, MINUSTAH).

De igual manera, para la gran mayoría de los entrevistados, la mujer hace la diferencia en una operación de paz, sobre todo para relacionarse con la población local: “Pa’ ellos el ver a una mujer con el pelo así se acercan, nos tocan se acercan más que cuando miras a una persona todo les llama la atención [...]”, afirma una suboficial en Haití. Un suboficial también defiende que “[...] la mujer yo creo que llegaría de otra

forma... yo creo que el haitiano llegaría y trataría de conversar con la mujer”. Otro suboficial en Haití agrega: “como que la mujer tiene más llegada que los hombres”. Una suboficial también afirma: “nosotros venimos acá a cumplir una misión, que es la parte nuestra... pero la parte social también es importante”.

Un suboficial en MINUSTAH también defiende:

“En realidad, la mujer le hace muy bien a la misión de paz -- porque la presencia femenina en las calles [...] donde uno encuentra, a veces se [...] no tanto en Chile, Chile lo quieren bastante [...] pero ven mujeres inmediatamente sonrían sobre todo los niños y las mujeres también, saludan”.

O también:

“Hicimos mucha vida de comunidad en las calles caminando, cada vez que venían visitas teníamos que acompañarlos que hicieran mercado, increíble como toda la gente cuando veían mujeres se ponían más contentas saludaban con cariño, los niños se acercaban, las niñas... y más cuando hay un varón. Por eso creo que en ese sentido le hace bien la presencia de la mujer a la misma”.

Además de las afirmaciones de los hombres sobre las diferencias “naturales” de género, las mujeres en acción también defienden su posición en la misión:

“Donde los niños necesitan, más que – quizá – un trozo de pan... necesitan un abrazo, un decirles... ¿Cómo estás? Y aprender a... /// Bueno, aprendí a llegar a ellos. Yo pienso que esto de... de... de acercarme a ellos, fue algo innato. Yo amo mucho los niños, me gustan mucho los niños... y cada niño que vi en cada lugar, en cada orfanato, yo veía a mi hijo. Lo veía y decía... y daba gracias a Dios, porque otra cosa también. Yo soy muy creyente, creo mucho en Dios /// y... y pienso gracias señor porque mi hijo no está pasando esta necesidad. Y... oraba con ellos... les intentaba llevar... Disculpa que me enfoque en esta parte, la parte espiritual... Me voy a enfocar también en la parte espiritual” (Suboficial, mujer, MINUSTAH).

Una entrevistada definió su experiencia en una operación de paz como: “(f)ue muy lindo, fue muy impactante” (Suboficial, mujer, MINUSTAH). También como explica otra suboficial: “a uno le afecta un poco como mujer. Como mujer y como mamá... es lo que pasa con los niños... Bueno, con los niños y con los ancianos, porque están súper desprotegidos”. Y completa una oficial también en Haití:

“Una de las partes que hacen trabajos sociales los hace el CIMIC... que hacen las labores comunitarias en la misión... Y esa acción CIMIC, significa llevarles películas a los niños... llevarles agua... qué sé yo... hacer un operativo médico... enseñarles a los niños cómo lavarse los dientes... Aseo básico, fundamental... de como lavarse las manos, comer”.

También, la simple presencia de mujeres en el cuartel ayuda a la tropa como un todo. Como plantea una suboficial, “en lo personal yo creo que sí, porque de hecho los varones cuando hay presencia femenina ellos se cuidan un poco más en el sentido del lenguaje (y) en los modos”. Una oficial completa:

“Por otra parte, hablando del núcleo mismo del cuartel, hablando de presencia femenina, en mi caso yo siempre he tenido cercanía con los cabos que llevan poquito tiempo y siempre me acercaba a ellos algunos se acuerdan algunos lo veían a uno como una mamá y me contaban sus penas [...] eso ayuda mucho en la cohesión”.

La misma oficial, en otro momento, ejemplifica: “uno como mamá sabe cuándo ellos están tristes” como se dan algunas de las relaciones entre mujer y hombre soldado durante una misión de paz. Esa visión también es vista por los hombres militares en misión:

“Yo creo que [...] a veces somos cien hombres, y de repente ver a una mujer hasta puede cambiar el ánimo... ya es una persona ... // Todos sabemos, desde el punto de vista de que... que el///... emm... cómo le puedo explicar /// podría mejorar hasta el ánimo de “no quiero trabajar” ... que cambia la actitud... a nivel anímico... /// Puede... puede subirle la autoestima a una persona... quizá hay

personas que lo ven más por el tema... maternal... eso...” (Suboficial, hombre, MINUSTAH).

Sin embargo, las relaciones amorosas, a pesar de prohibidas, también ocurrían. Una entrevistada, pidiendo que no grabara una parte de la entrevista, informó que las mujeres tenían un área privada, con piezas y baños propios, pero que no se diferenciaban entre los rangos, como ocurre con los hombres. Todas compartían el mismo espacio común y las piezas eran separadas entre dos o tres mujeres. En distintas ocasiones, una soldado mantenía relaciones amorosas con soldados de otro batallón y se los llevaba al espacio femenino. Según la entrevistada, los encuentros las molestaban mucho y ella trató de resolver el problema con su compañera de habitación, pero no tuvo éxito. Entonces, ella decidió llevar el caso a su superior, un teniente hombre, que le aconsejó no seguir con la denuncia para no afectar el nivel de cohesión del batallón⁵⁷.

Más precisamente, cuando se trata de incluir a la mujer en todas las funciones en operaciones de paz, un suboficial defiende que “si una mujer no [...] y pasa una situación de conflicto... uno ya... automáticamente va a estar pendiente de la mujer a protegerla”. También, un suboficial hombre en un grupo focal defiende:

“Cuando comenzó el tema en Haití, yo creo que la mujer no... no hubiera sido parte de una patrulla... por un tema de seguridad, por un tema de entrenamiento, que es lo otro... porque... si pasara eso. Si hubiera algún conflicto... algún enfrentamiento... son... Hay otras... creo... procedimientos que quizá la mujer... por su área... por su sistema de trabajo que tiene aquí... no va a [...]”.

Y otro suboficial, en el mismo grupo focal, complementa:

⁵⁷ Casos como este no fueron identificados en otras entrevistas.

“En Haití, no hubiera sido prudente (la mujer) estar dentro de una patrulla... Porque... por medidas de seguridad... por temas de [...] por temas de operatividad, por temas de reacción... Creo que son... cosas diferentes”.

O también:

“Es diferenciar... la reacción /// la reacción que uno tiene como persona... de la cultura que tenemos nosotros que es proteger a la mujer... Entre comillas, porque a veces no lo necesitan... Pero... a eso hay que diferenciarlo... las actividades militares son una cosa, y las actividades que uno como persona las desarrolla... eso son otra cosa... Y eso... ahora hay que reconocerlo. Nuestra cultura es de... // y... creo que [...] /// me equivoco, pero... aquí es como... siempre queremos proteger a la mujer... a lo mejor ahora no es necesario... pero...”

Esta visión se muestra presente también en otros discursos, sean de oficiales o de suboficiales hombres – como observador o tropa:

“Hay puestos que a las mujeres no les acomodan mucho... en terreno especialmente... Porque es como decía mi suboficial acá... Ver una mujer caída para nosotros sería mucho más fuerte que ver un hombre... Yo creo que... hay puestos para ellas como... Las que fueron, fueron más a puestos administrativos, manejando el agua... que lo hacían muy bien”.

O también:

“Debería ser fuerte ver a una mujer caída que un hombre... pero en misión de paz cumplen las mismas funciones... excepto, los patrullajes que uno hace que ya... ahí... ahí. Ehh... Yo creo que lo han pensado de esa manera... no tener mujeres en la calle porque saben que conlleva un desgaste diferente al del hombre. Yo no quiero decir con esto que no lo puedan hacer, pero... pero están encuadradas en otras cosas. Trae complicaciones más domésticas... Por ejemplo, tienen que tener un baño exclusivo para ellas, tienen que tener una dependencia exclusiva para ellas... Porque no es como otros ejércitos donde nosotros vemos que hombres y mujeres se bañan juntos... Puta, nosotros vemos una pechuga al aire y todavía nos volvemos loquitos.... Así que...”.

Según algunos de los entrevistados, esta visión se justifica por la división social de género. Como bien evidencia un soldado: “(e)n cuanto a sentimiento, obviamente la mujer es más de piel que uno... o sea... Siempre [...]”. Y como otro suboficial explica:

“Hay puestos sí que, como le decíamos lo puede cumplir mejor un hombre o una mujer, pero... hay muchos puestos que... las mujeres cumplen mejor que los hombres/// Sobre todo en el área administrativa... hay muchas mujeres que son más ordenadas que los hombres... entonces no veo que haya mucha diferencia. Psicológicos más o menos fuertes, y todo el asunto... Pero... comprendiendo la problemática que significa para la persona, para la mujer... No es menos fuerte el golpe psicológico que es... para las tropas de primera línea... ver.. si es doloroso ver a un compañero... // Es más doloroso si un hombre ve a una combatiente soldado... estar con problemas /// y como dice, [...] a lo mejor es machista lo que voy a decir, pero... en lo que es el tema administrativo, la mujer es seca... Es mucho mejor pa uno a lo mejor atenderse con una enfermera mujer... que un hombre. Porque el enfermero no tiene la misma delicadeza, la motricidad... la delicadeza es diferente”.

O también:

“No es que uno quiera decir que los hombres no tienen sentimientos, pero es que hace parte de nuestra naturaleza... [...] En caso de los hijos sufren más de que la mamá no esté... Es preferible que la mamá esté más cercana que... que el papá... La mamá y el hijo tienen una relación más de piel // y en ese caso igual se la sufren harto...”.

Por otro lado, hay aquellos que observan que, sin las mujeres, la función social de la misión no es la misma.

“[...] La presencia femenina porque cuando no hay mujeres en CIMIC, los resultados a lo mejor no son de tanta cercanía, en realidad la presencia de la mujer en el CIMIC, apoya la labor del CIMIC, ayuda mucho más, hace que los lazos se estrechen mucho más entre la comunidad de Haití y la fuerza armada y los temas de género también entregadas a [...] y también los temas de género que ahora están ampliando con [...] hicimos un lazo entre [...]”.

Además de las visiones sobre la división social de género, en el cotidiano, a pesar de que en el discurso institucional se habla de trato igualitario, la experiencia es

que las mujeres tienen un trato diferenciado por ser madres y esposas. Una suboficial en un grupo focal explica: “los mandos que son muy comprensivos” (Suboficial, mujer, MINUSTAH). Otra suboficial también agrega: “he tenido esa suerte de que me ha tocado... los suboficiales han sido muy, muy... ehh... muy /// ehh... la palabra esta /// comprensivos conmigo... con la mujer”. Un oficial agrega:

“por ser madre ella tiene ciertos beneficios que porque ella... o el hijo, porque en este caso... le dan beneficios para ella y beneficios para el hijo... hay gente que piensa que... porque está haciendo uso de sus beneficios, sus derechos... se está aprovechando” (Suboficial, hombre, MINUSTAH).

En línea con la visión feminista de la diferencia, también están los que defienden que la mujer no puede estar en la línea de combate justamente por su condición de ser mujer. En un grupo focal con Suboficiales que hacían patrullajes en la misión en Haití, fue consenso entre todos que la mujer es más vulnerable en una situación inminente de conflicto y, como consecuencia, también se complejiza aún más el contexto:

“Hay puestos que a las mujeres no les acomodan mucho... en terreno especialmente... Porque es como decía mi suboficial acá... Ver una mujer caída para nosotros sería mucho más fuerte que ver un hombre...” (Suboficial, hombre, MINUSTAH).

Otro suboficial completa:

Debería ser fuerte ver a una mujer caída que un hombre... pero en misión de paz cumplen las mismas funciones... excepto, los patrullajes que uno hace que ya... ahí... ahí. Ehh... Yo creo que lo han pensado de esa manera... no tener mujeres en la calle porque saben que conlleva un desgaste diferente al del hombre. Así están encuadradas en otras cosas. Porque trae más complicaciones”. (Suboficial, hombre, MINUSTAH)

También en el mismo grupo están los que no creen en la posibilidad de que la mujer asuma mayor presencia en operaciones de paz. En una parte de la conversación

en un grupo focal exclusivo de hombres que han estado en Haití se presentó la siguiente conversación:

H: Dicen que siempre las mujeres levantan... el ánimo a la tropa. [...] Y uno no puede estar [...] 6 meses y después ya... con una mujer... entonces no... no quiere decir que va a llegar más allá... Pero igual... hablar con... interactuar con una mujer igual es... O por ejemplo si yo estoy hablando con ellos dos... y estamos hablando [...] nuestra costumbre hablar [en el medio] lo chileno que tiene... y de repente ven una mujer... ya anda pendiente... Oye igual... no se me vaya a salir una grosería... en frente de ella... Entonces son hartas cosas que ya...

H2: Yo creo que pocas mujeres en los cuarteles está bien... porque nosotros... allá... habían tres, cuatro... Pero ya en el [...] que fue // habían como diez... Y ya eso... ya... empiezan... se revuelve más... /// Yo creo que muchas mujeres, para un cuartel donde hay bastantes hombres... muchas mujeres... no... no les conviene...

H1: Se revuelven las hormonas... [Risas]

H2: Creo que sería difícil, hacer un grupo de trabajo de puras mujeres... Quizá... dentro de un grupo de trabajo... va a ir una mujer inserta quizá... Pero... es como para... es como que sea parte... que haya una mujer dentro del grupo... Pero para que haya un grupo de puras mujeres... para... depende... dependiendo de la función... no, no es bueno. No, no creo que sería bueno... más... Gran cantidad de mujeres...

E: O sea, más mujeres que hombres...

H2: No, imposible

H: Imposible.

IV.3. Discusión

El proceso de profesionalización establecido a través de nuevas reglas, nuevas funciones y nuevos valores termina por definir nuevas relaciones de género al interior de las instituciones militares. Así, tras el ingreso de las mujeres en operaciones de paz, se arman nuevos diálogos e interacciones, pudiendo construir nuevas identidades de género a partir del encuentro de lo femenino y lo militar, o reforzando los antagonismos de género inherentes a los roles sociales asociados a cada sexo.

Nuevos contextos no rompen necesariamente con tradiciones y conceptos, ya que pueden dar continuidad a las mismas dinámicas y relaciones de antes, pero que se presentan de manera distinta. Es decir, las relaciones desiguales de género, a pesar del cambio en las reglas de ingreso y participación de mujeres en las fuerzas armadas y en las operaciones de paz, enfatizando en valores más humanitarios, colaborativos y más pacíficos, permiten la apertura de nuevos espacios relacionales donde puedan reconstruirse nuevas identidades, rompiendo con los antagonismos de mujer y militar masculino y rearmándose a partir de la interacción de la mujer y militar postmoderno.

Sin embargo, estas posibilidades también refuerzan el que, en lo militar, la mujer sigue siendo definida por sus roles tradicionales. En otras palabras, más allá de su entrenamiento e incorporación institucional, la mujer militar es sobre todo femenina, siguiendo el referencial masculino hegemónico de lo que es ser hombre y mujer. Junto con ello, se consideran todas las características estigmatizadoras asociadas a ella: bella, emotiva, sensible, frágil, maternal y pacífica. Esta asociación se evidencia en distintos niveles y dimensiones de análisis. El constante refuerzo tanto de hombres militares como de las propias mujeres militares de que ellas deberían usar lápiz labial,

aros y maquillaje discreto, portarse como una mujer, usar un tono de voz adecuado y comportarse según lo esperado.

A nivel institucional, el refuerzo de los roles tradicionales de género se observa en los cargos y funciones asociados a ellas en una misión de paz como cuidadoras del cuartel o de la población local. Además, el número de cupos dirigidos a mujeres para ingresar a las fuerzas armadas es reducido. Según la Dirección General de Movilización Nacional de Defensa Nacional Militar, en 2015 fueron aceptadas 1.520 mujeres voluntarias en las tres ramas, lo que corresponde a menos de 8% del total de voluntarios (DGMD, 2016). Vale destacar que el número de postulantes sobrepasó a las 5.000 inscritas para los cupos disponibles. A pesar del aumento de vacantes en los últimos 10 años –de 300 en 2005 a 1200 en 2009 (DGMD, 2016)– estos números todavía están muy lejos para poder afirmar que hay una aceptación institucional a las mujeres militares.

Una vez dentro de la institución, las barreras no son menores. Las estructuras de formación e integración no han logrado romper con la participación secundaria de las mujeres en ella. El lugar tradicional de las mujeres había estado en el área de servicios, fundamentalmente trabajando en el plano administrativo y sanitario.

De esta manera, el desafío también planteó un cambio cultural al situar a las mujeres en actividades muy ajenas a las asignadas tradicionalmente a su sexo. Todavía es escaso el número de mujeres que logran acceder a funciones relacionadas con el combate o el liderazgo de batallones de varones. La apertura de los escalafones de Línea despejó el avance femenino en las carreras hasta el grado de General, pero esto no era factible en el ámbito de Servicios, donde el ascenso se limita a ciertos grados de acuerdo con las disposiciones de cada rama. Se logró igualar las oportunidades de capacitación para especializarse y formarse académicamente para ambos sexos y para

eso, todas las fuerzas tuvieron que emprender reestructuraciones importantes, de forma autónoma, con ritmos propios y diferencias respecto a la apertura de escalafones.

Esta integración supuso elaborar un reglamento institucional que respaldara el trato igualitario y resguardara la integridad de las mujeres, por ejemplo, en relación con las agresiones sexuales. Las modificaciones se iniciaron con normativas básicas, como permitir el ingreso de mujeres a las Escuelas Matrices de la Armada y la Fuerza Aérea, y avanzaron hacia la remodelación de infraestructura obligada en las tres instituciones, porque se dictaminó la formación mixta y el desempeño laboral en conjunto.

Oficiales y Suboficiales participantes de las entrevistas sostienen que no siempre se sienten cómodas y respetadas por sus compañeros y subordinados, y afirman que deben esforzarse doblemente para que su autoridad y capacidad no sean puestas en duda. Como el elemento femenino sigue siendo una notable minoría, el error de una mujer es más visible y fácilmente se generaliza. A nivel relacional, a pesar de no percibir una desobediencia directa, ellas todavía son blanco de bromas de inferiorización y estereotipación de género.

En el Ejército y la Armada aún existen escalafones inaccesibles para las mujeres, porque su participación en acciones de combate directo es controversial. El potencial impacto con sus parejas y su condición de madres, son algunos de los factores que fundamentan dichos impedimentos. Desde este punto de vista, persistirían los parámetros de género tradicionales.

No obstante, es importante destacar el trabajo institucional de la perspectiva de género en las fuerzas armadas, en especial en el Ejército, y que viene desarrollándose en la última década. Se destaca, sobre todo, las capacitaciones y entrenamientos en

operaciones de paz que incluyen una revisión – aunque breve – de las cómo actuar en ese marco.

Los análisis de las teorías feministas frente a la participación de mujeres en operaciones de paz muestran la potencialidad multidimensional del estudio sobre género y seguridad. Eso se da porque los análisis tradicionales de seguridad y de estudios estratégicos no se concentran en las experiencias de los individuos y por lo tanto se alejan de la naturaleza de género en el campo de la seguridad. Según el discurso tradicional, más estado-céntrico, los análisis respondían casi exclusivamente a eventos y narrativas dominantes de esta área. Ha prevalecido un paradigma realista concentrado en la atención en el Estado y la defensa, también reducidos vista un enfoque bipolar en el enfrentamiento entre “potencias”. Así, poca o ninguna atención ha sido dada a nivel sub-estatal.

La simbólica que se construyó en torno a la mujer soldado fue realizada sobre la base de la imagen de la mujer moderna a inicios del proceso de globalización moderno en 1910 y 1920, o como Sarah Grand designó, la “nueva mujer” (Grand, 1894), que incorpora elementos que rompen con la vida tradicional y conservadora reproducida por la sociedad. La “nueva mujer” se acerca a la mujer económicamente independiente, más alejada de los roles familiares y buscando las libertades proporcionadas por los grandes centros urbanos. Esta nueva identidad de mujer busca desafiar los sistemas tradicionales de poder que operan en la cotidianeidad y rompe los supuestos, privilegios y roles masculinos, sin aceptar el rótulo de feminista, pues temen que eso les haga más difícil alcanzar sus objetivos personales.

En la actualidad, la imagen de “nueva mujer” junto con la de la mujer militar fue un fenómeno de la globalización. Sin embargo, hoy ambas figuras se encuentran más alejadas. Mientras la “nueva mujer” desafiaba de manera individual los roles tradicionales de género, la mujer militar está sometida a estrategias gubernamentales que buscan promover la seguridad nacional al compensar la baja de hombres voluntarios provenientes de la clase media –en consecuencia, a la baja de la tasa de natalidad, entre otros factores -. El gobierno no se ve obligado a reclutar a las mujeres que a su vez hacen con que la institución sea vista como más moderna a los ojos de la sociedad y de los observadores internacionales. La diferenciación entre la “nueva mujer” (Grand, 1894) y la mujer militar entonces recae sobre la condición que la simbólica militar no se ve cuestionado por los roles asignados a estas mujeres.

Enloe (2007) entonces logra hacer el cruce entre globalización, masculinización y militarismo, donde el proceso globalizante promueve la modernización de las instituciones militares que reproducen sistemáticamente roles referenciales masculinos. Sumado a eso, la autora defiende que con el fin de comprender de mejor manera la estructura de creencias y valores que promueve la interacción entre las instituciones armadas, se requiere utilizar el concepto de patriarcalismo. Así, con base en el concepto, mujeres y hombres son intrínseca e inalteradamente diferentes y por lo tanto estas diferencias explican los distintos roles de ambos en la sociedad. Los hombres, naturalmente superiores, exploradores, jefes, tienen una capacidad superior de lidiar con ciertos elementos o actividades, al tanto que las mujeres, naturalmente cuidadoras, madres y físicamente débiles, proveen el apoyo y comodidad de la vida doméstica/privada.

La estructura patriarcal, defiende la autora, es constantemente discutida en esferas científicas y de sentido común, pero suele estar disfrazada de otros términos,

menos conflictivos o “extremistas” como discriminación o sexismo. Pero vale la pena destacar que dichos términos se refieren a comportamientos y actitudes que se refieren a un conjunto mayor de la sociedad, que es el patriarcalismo. De esa manera, el militarismo es mucho más que discriminador o sexista, sino que reproduce la propia estructura patriarcal de la sociedad. Entonces, la autora propone que la pregunta para identificar si una institución es de hecho patriarcalista, se debe examinar si su figura privilegia la masculinidad, si se margina a las mujeres o cualquier otra identidad categorizada como ‘femenina’ y si se perpetúan estas ideas y prácticas diarias que legitiman y refuerzan el privilegio de una en detrimento de otra (Enloe, 2007, p. 68) (Enloe, 2007, p. 68; Enloe, 2007).

Para identificar si una institución militar fue y sigue siendo patriarcal se requiere poner atención a las mujeres dentro de la propia institución, ya que eso permite reconocer las inclinaciones patriarcales que privilegian la masculinidad. Lo que se debe destacar, además, es que no necesariamente porque las mujeres empiezan a integrar batallones es que las creencias y valores patriarcales se desvanecen. El aumento en número de mujeres en la institución, por ende, no obligatoriamente resultaría en la despatriarcalización de las fuerzas armadas. De hecho, se supone que al ingresar a una institución militar que es reconocidamente masculina, la mujer acepta tácitamente su condición de adaptarse a ella y, por ende, reconoce la propia hegemonía de la masculinidad imbuida en su estructura y prácticas culturales.

Sandra Whitworth (2004) plantea tres posibles desdoblamientos con el aumento de proporción de mujeres en instituciones militares. Por un lado, el ingreso de las mujeres va en contra de la propia lógica asociativa militar-masculino, que junto con la ampliación de las funciones de las instituciones menos violentas, traería el propio derrumbe del sistema paternalista y de la identidad masculina de soldado. Por otro lado,

lo que también puede ocurrir es que más mujeres en la institución pueden, en realidad, promover y diseminar aún más la cultura militar en la esfera civil, ya que ambos, hombres y mujeres, tendrán incorporada la identidad masculina legitimada por el sistema patriarcal. De ese modo, Whitworth prevé que “la identidad militar será aún más difícil de ser distinguida de la sociedad civil” (Whitworth, 2004, p. 79) al operar como distintos vectores de presión a la cultura adversa a la patriarcal y uniformizando el conjunto de valores y creencias masculinizados. Sin embargo, la autora reconoce un tercer posible desdoblamiento en esta posible “fusión”, donde los tomadores de decisión y sobre todo los oficiales militares patriarcalistas no necesariamente siguen una guía acerca de cómo reproducir este sistema y por ende terminan por “mezclar” las tendencias y prácticas culturales. Aunque se busca perpetuar el patriarcalismo en su estructura como forma de “buen vivir”, se reconoce que la institución requiere de la participación e inclusión de las mujeres como soldados.

Cynthia Enloe (2007) describe la militarización como un proceso que impacta e impregna la vida cotidiana como lugar de lo militar. El militar, de hecho, es solamente un aspecto pequeño, aunque central, de las relaciones sociales regulatorias y disciplinantes. Jerárquicamente, la vigilia, el autoritarismo y las deferencias han sido parte de las vidas de las personas dentro y fuera de los campos militares.

Estas luchas militarizadas reproducen y perturban las relaciones estereotipadas de género. Sus involucramientos son pensados a partir de la emancipación y también de la obligación, ya que las relaciones patriarcales que tienen referencia están subvertidas por la movilización.

La idea que la seguridad puede estar circunscrita a experiencias personales de los individuos y que la construcción de la idea de seguridad también depende de la identidad y de la cultura de género desarrolladas en estas experiencias personales está

todavía muy poco analizada en las teorías de estudios sociológicos. Sobre la base de lo que hemos revisado en este estudio –, tanto en la parte teórica como en la parte empírica—no nos sorprende darnos cuenta que hay dos referencias de misiones de paz, la masculina (de protección, patrullaje y prevención) y la femenina (de apoyo, servicios complementares y auxilio). Hay una falsa afirmación de igualdad de géneros construida en referencia a la cultura militar, propia de la sociedad chilena, pero que a primera vista parece no entrar en conflicto con las aspiraciones de los soldados participantes.

La aceptación de esta “falsa igualdad” se da por la prevalencia de la característica de la obediencia que ha sido perpetuada de manera independiente del proceso de profesionalización de las fuerzas armadas. Es a través de ella que las relaciones de género se perpetúan, sobre todo porque al ingresar a la carrera militar la mujer está condicionada a aceptar las reglas preexistentes de la institución. Reglas que fueron desarrolladas, implementadas, reproducidas e institucionalizadas antes que las propias mujeres pudieran ingresar como soldados profesionales.

Aún más, a partir de los resultados de las entrevistas se observa que el tema va más allá de las reglas institucionalizadas. El imaginario colectivo del contingente desplegado exhibe la predominancia no solo de la masculinidad hegemónica (Connell, 2005), bajo un contexto postmoderno (Moskos, William, & David, 2000), sino que exalta la predominancia del hombre. Él es parte necesaria y suficiente para la conformación del contingente. Sin él, no hay misión: ni de paz, ni de guerra. Como consecuencia, la mujer aparece como presencia complementaria y figurativa en funciones que están todavía lejos de complementar un diferencial necesario para la misión. Bajo el confinamiento del despliegue militar, no hay teoría de la diferencia que justifique la presencia de mujeres, pues los hombres soldados han logrado constituir contingentes sin la presencia activa de ellas. Tampoco se lo puede justificar a través de la teoría de

la igualdad, ya que hombres y mujeres aquí no ocupan la misma función. La supremacía de la identidad masculinizada es central a pesar del discurso formal diverge de la práctica recurrente.

Es importante destacar que el trabajo integrador de la perspectiva de género

The work of integrating a gender perspective and implementing UNSCR 1325 has been underway within the Swedish Armed Forces for almost a decade. A number of important milestones were discussed in the narrative above: The Genderforce Project – Genderforce kick-started the serious implementation of an operational gender perspective in the Armed Forces and its sub-projects have proven to be very important for continuing integration. One of the most important was the Gender Coach project, which helped to sensitise and persuade a number of key individuals who went on to become high-level agents of change within the organisation. Another central subproject was the GA/GFA concept and training modules (see below). The Senior Gender Advisor at HQ – The placement of a Senior GA directly under the Chief of Joint Operations was perhaps the single most important step towards strategic integration of a gender perspective in international operations. The first Senior GA, through her extensive experience, personal commitment and drive, and with the confidence she enjoyed of senior leadership, was a powerful driving force for the change process. It has been argued that it is a weakness that the process has become so focused upon and driven by one individual. The first Senior GA has now left the organisation, for a position at NATO. This transition will be very important for the sustainability of the progress made so far. The continuation of the GA/GFA concept and its inclusion in all international operations – GAs and GFAs have become a regular component in Swedish units participating in international operations. While this is no guarantee

that a gender perspective is part of actual planning and operations, 67 it does provide an important benchmark for senior officers regarding the importance of a gender perspective. The degree to which GA/GFAs have operational effect is discussed below. The Nordic Centre for Gender in Military Operations – The Centre has opened at SWEDINT, constituting another step towards institutionalising a gender perspective within the Armed Forces. The Centre’s primary mandate is to ‘assist in developing concepts and mandates for gender-sensitive operations, facilitate/conduct training and education of key personnel, compile lessons learned and carry out evaluations of gender-sensitive operations.’²²⁴ As highlighted above, the Centre is instrumental step in the continued work to implement a gender perspective in the armed forces, as well as to place Sweden at the centre of international developments in this field. Changed attitude within Armed Forces – While not a fixed milestone per se, several interviewees have described dramatic changes in attitudes within the organisation in the last ten years. In particular, it has been noted that senior officers have developed a greater acceptance and understanding of the importance of including a gender perspective in strategic and operations planning, training and implementation. When it comes to producing operational effects, the picture is not yet as clear.

Las mujeres siguen peleando por un espacio ‘regalado’, con conquistas muy tímidas y poco visibles en la práctica. El mando sigue estando a cargo de hombres masculinizados que difunden un discurso postmoderno de inclusión pero que poco hacen para que el cambio sea efectivo. Pocas mujeres ingresan, pocas mujeres permanecen y pocas mujeres aspiran a una carrera hasta su grado máximo de ascenso.

CONCLUSIONES

“yo siempre he tenido cercanía con los soldado que llevan poquito tiempo y siempre me acercaba a ellos. Algunos me veían como una mamá y me contaban sus penas”.

Suboficial, mujer al explicar cómo se relacionaba con los demás soldados del batallón durante la misión en Haití en 2013

Como ha sido destacado en este estudio, el proceso de modernización de las fuerzas armadas ha incluido una serie de cambios dirigidos a la profesionalización de sus filas. Bajo la promoción de estos cambios, nuevas funciones, reglas y valores fueron introducidos institucionalmente, los que a su vez influyen directamente en las relaciones y en la construcción identitaria de los sujetos militares. El objetivo de esta investigación es analizar de qué manera ha sido la inclusión de mujeres en las operaciones de paz – una de funciones modernas que Chile ha buscado tener gran participación. Para ello, tratamos de analizar los discursos de militares oficiales y suboficiales que han participado en una operación de paz que incluya mujeres.

Las nuevas condiciones en las que se encuentra la institución militar, el nuevo entorno estratégico y de seguridad, los cambios sociales y la búsqueda de legitimidad en una sociedad democrática, han llevado a las fuerzas armadas a cambiar. A tener que combinar viejos y nuevos roles, misiones de combate y operaciones que no son la guerra, forzando a sus integrantes a ser capaces de cambiar (en capacidades y actitudes) de una situación de uso tradicional de la violencia a un entorno de restricciones del uso de la fuerza, a cambiar la mentalidad (temporalmente, al menos, pero siendo siempre capaces de retornar a la mentalidad anterior) de luchar y ganar guerras a mantener la paz, actuar de conciliadores o reconstruir un país.

Con todo, se sigue pensando en la función tradicional del combate (ganar guerras) como la misión principal de las fuerzas armadas, aunque, eso sí, exigiéndose el entrenamiento, la preparación y la adaptación a las misiones no tradicionales. Estas misiones requieren una formación que no proporciona el entrenamiento para operaciones de guerra. Además, la participación en este tipo de operaciones que no son la guerra entra en conflicto con el papel tradicional del guerrero. Como se ha visto, en

las fuerzas armadas hay quienes se adaptan mejor que otros, quienes aceptan los cambios incluso con entusiasmo frente a ejércitos que adoptan actitudes cercanas al rechazo a la participación en operaciones de paz.

Dentro de las operaciones de paz encontramos dos componentes, los militares y los no militares. Los militares son más cercanos a la función tradicional de los ejércitos y se acercan más al ideal tradicional del soldado como “guerrero”. En estas operaciones de paz se produce un debate en el que se pone en cuestión la validez de la intervención militar en tareas de apoyo doméstico. En las operaciones de paz no militares no se necesitan soldados sino, simplemente, personal especializado. A veces, las operaciones de paz de distinto carácter se realizan conjuntamente: es el caso de una operación de imposición de la paz en la que, además, se realizan tareas de asistencia humanitaria, como fue Haití en 2004: una operación de paz de carácter más amplio que el tradicional, compleja y con tareas de diversa índole. Los soldados realizan ese tipo de tareas por la falta de profesionales multifacéticos, que puedan actuar tanto en estado de guerra como de paz y entonces sólo los soldados, que portan armas, ofrecen un elemento disuasivo ante acciones destinadas a evitar que desempeñen su tarea humanitaria.

Siguiendo la línea de Moskos, las fuerzas armadas chilenas asumen las siguientes tipologías, en referencia a sus experiencias:

Cuadro 5: Tipología de Moskos (1988) adaptado a las fuerzas armadas en Chile

Variable de fuerzas	Moderna (Antes del golpe militar) 1900-1973	Modernidad ardía (Durante la dictadura) 1973-1990	Postmoderna (Post periodo militar) desde 1990
Amenaza percibida	Invasión enemiga	Enemigo comunista externo y doméstico	Doméstico (ej.: étnica, violencia, terrorismo)

Estructura de fuerza	Conscripción masiva	composición conscripta masiva	Composición conscripta y profesional
Gran definición de misión	Defensa de la nación	Defensa de la nación	Nuevas misiones (ej.: misiones de paz, misiones humanitarias)
Predominancia militar profesional	Líder de combate	Técnico o gestor	Ambiguo
Perfil del soldado	Masculinidad hegemónica	Masculinidad hegemónica	Masculinidad semi-tradicional de referentes de hombre y mujer
Valores	Disciplina, obediencia, honor y misionera	Disciplina, obediencia y honor	Motivación, disciplina y honor
Trabajo conjunto con civiles	Mínima relación	Relación ambigua	Relación ambigua
Rol de la mujer	Cuerpos separados o excluidos	Integración parcial	Integración parcial
Parejas de militar	Parte integrada	Parte integrada	Parte integrada
Homosexualidad en lo militar	Punible	Formalmente eximida	Formalmente eximida

Fuente: Moskos, 1988.

Vale recordar que muchos de los estudios sobre guerra, paz y lo militar se desarrollan a partir de posiciones y tomas de decisiones aisladas de contextos y referenciales de habla. Se universalizan los conceptos, las instituciones y los sujetos. Por ejemplo, clásicos como Kant, Rousseau, Hobbes, Clausewitz y Rosenau, entre otros, describían, estudiaban y reflexionaban sobre estos temas sin considerar el sujeto

como un agente que interactúa e interviene según un referencial histórico-cultural social influyente. Desde esas lecturas, el sujeto es considerado como un actor en un vacío universalizado y universalizable a todos los contextos teóricos posibles. Aun menos se considera el sujeto a partir de su identidad de género.

El desarrollo de la perspectiva de género en la temática militar permite realizar un camino inverso a los teóricos 'clásicos' al reconocer diferencias entre las experiencias de hombres y mujeres en temas de guerra, paz y seguridad, y garantizar así que los intereses de agentes, también sujetos a la historia, sean reconocidos. Además, los abordajes permiten reflexionar acerca de cómo las relaciones de género pueden ser (re)construidas bajo el contexto militar dentro y fuera de las misiones de paz (Peacebuilding Initiative, 2009).

La complejidad de las distintas facetas en las perspectivas de género se ve reflejada en la agenda de las Naciones Unidas para la Mujer, Paz y Seguridad. La Resolución 1325 fue aprobada tras la Declaración de Windhoek y el Plan de Acción de Namibia de 1999, que solicitó al Departamento de Operaciones de Paz (DPKO) avanzar hacia un equilibrio y equidad de género en todos los niveles de las misiones de paz (Bertolazzi, 2010). Estos marcos normativos afirmaron el compromiso de las Naciones Unidas en las prácticas de campo, y promovieron directrices a todos los Estados miembros frente a la protección, los derechos y las necesidades particulares de las mujeres. Sin embargo, el concepto de transversalización de género, adoptado por las Naciones Unidas y otras instituciones internacionales, ha sido criticado por transformar el término en una categoría tecnocrática donde la participación de las mujeres queda circunscrita a un ejercicio de formalidad simplificado (Cornwall, Harrison, & Whitehead, 2007). Esto se ve aún más en las entrevistas a hombres y mujeres soldados que

participaron en una operación de paz. El sentido comúnmente difundido es que no 'privilegiar' a la mujer con medidas afirmativas y permitir que ellas participen en una institución masculinizada es, para la institución a nivel formal e informal, incluir la perspectiva de género. Es decir, el supuesto de neutralidad, defendido y apoyado por los teóricos clásicos, todavía está muy presente en el cotidiano militar, incluso en esferas consideradas modernas de la institución, como es el caso de las operaciones de paz.

Cuestionar la masculinidad hegemónica (Connell, 2005) sería cuestionar que la institución militar está formada por hombres, es de hombres y para los hombres (Cockburn, 2010) y que los espacios – gentilmente – abiertos a las mujeres siempre quedarán restringidos a los contextos y demandas específicas al proceso de modernización (Moskos, William, & David, 2000) y acercamiento a los valores democráticos de la sociedad. Sin embargo, cualquier avance en este aspecto puede verse suspendido en caso de conflicto transfronterizo o 'emergencia nacional' que demande que la institución militar vuelva a concentrarse en el conflicto armado.

El sujeto femenino y militar siempre va a estar condicionado a su situación desigual de mujer y no logrará avanzar representativamente como tal en la institución. Romper el techo de cristal (Burín, 2000) es posible para un número mínimo de mujeres en las fuerzas armadas, ya que ellas sirven como símbolo de la capacidad cambiante de las instituciones militares. Sin embargo, ese número –según destacaron dos de los entrevistados– se puede inferir que jamás se podrá alcanzar un equilibrio de género, pues resulta impensable imaginar un despliegue de tropas compuesta exclusivamente por mujeres.

A nivel internacional, la propia agenda de la ONU para Mujer, Paz y Seguridad es ambigua y retóricamente transformadora (Onslow, Schoofs, & Maguire, 2010) y

termina por promover cambios formales, pero no sustanciales, en los elementos estructurales, relacionales y en la identidad de sus integrantes. En la arena doméstica, las políticas de inclusión de género en la institución militar en Chile, a partir de una óptica explícitamente política y feminista de su concepción, diseñada para desafiar las relaciones desiguales en el diseño e implementación de políticas, así como en las estructuras organizacionales, han sido despolitizadas y burocratizadas, limitando, en consecuencia, su potencial transformador.

Los estudios sobre instituciones sociales muestran que ellas tienden a ser “masculinas” en el marco fundacional, en las prácticas culturales y en lo simbólico, favoreciendo las estructuras jerárquicas, el individualismo y la competencia en oposición a las formas cooperativas de trabajo (Pankhurst, 2000, p. 11). Las instituciones tienden a mantenerse enraizadas en la jerarquía de género, ya que tienen altos niveles de discriminación y baja participación de la mujer en sus actividades.

A partir del método utilizado para esta investigación, el argumento central que aquí se evidencia es que tanto la institución militar chilena como las organizaciones internacionales siguen utilizando definiciones esencialistas de mujeres como madres, cuidadoras y proveedoras. Mujeres y niños siguen considerados bajo una categoría de victimización y vulnerabilidad (Puechguirbal, 2010, p. 172). Sin embargo, el foco en la necesidad de protección sigue siendo parte de un estereotipo de mujeres que termina por justificar su exclusión de los altos rangos y roles de poder, ya que están retratadas como débiles y por lo tanto no apropiadas para los roles de seguridad.

De esta suerte, a primera vista, el abordaje que tiene la institución militar chilena en el sentido formal frente a las operaciones de paz remonta la teoría feminista de la diferencia, al tiempo que permite la interacción y la promoción de la equidad de género

a partir de una nueva forma de la función militar no tradicional que no queda restringida al plano de la inclusión de las mujeres, sino a su ascenso y participación en cargos de mando. Sin embargo, de la misma manera, se hace uso del feminismo de la diferencia dado que este permite la inclusión de un régimen cultural ya no militar tradicional – verticalizado y exclusivo–, pero que fomenta el militar quizás más feminizado, horizontal y mixto.

Por otro lado, la teoría de la diferencia se evidencia aún más desde la perspectiva de los entrevistados, tanto por parte de los hombres como de las propias mujeres soldado. A pesar de la contradicción discursiva, memorizada y repetida como un mantra, que no hay discriminación de género en los rangos militares, la diferenciación de sexo se manifiesta en la asignación de roles sociales de género donde la mujer, a pesar de ser militar, debe ser protegida a toda costa y debe actuar en áreas ‘naturalmente’ mejor desarrolladas por ellas, como las funciones de cuidado del cuartel –cocina, enfermería e insumos– o de la población local –guarderías, orfanatos y mediadoras con las mujeres locales. Para todo lo demás están los hombres, más fuertes, más valientes y mejor preparados para situaciones de emergencia.

Vale recordar que esta investigación tuvo como marco referencial las experiencias subjetivas de género de mujeres y hombres soldados que han participado en una función militar no tradicional –operación internacional de paz de las Naciones Unidas– y los significados de esta participación tanto en el nivel micro –a través de entrevistas en profundidad–, como a nivel macro –a través de la revisión del marco estructural/funcional de la institución militar referente a la selección para misiones de paz y, además, a través de las dinámicas relacionales construidas en terreno y significadas en los grupos focales realizados.

La tesis primaria es que, a lo largo del servicio militar, las mujeres soldados en roles “masculinos” adoptan distintas identidades discursivas y prácticas cotidianas que representan una aceptación del sistema de orden militar de género establecido. Al incorporar la identidad militar, la mujer absorbe también parte de la identidad masculina inherente a su concepción, pero lo hace desde una perspectiva femenina. Como afirma Butler (1990), estas prácticas identitarias de alguna manera subvierten el régimen militar de género, ya que las mujeres asumen roles masculinizados, rompiendo así con la construcción de identidades esencialmente dicotómicas.

Por otro lado, la adopción de las prácticas masculinas de identidad puede ser interpretada también como una colaboración a las propias normas militares de género. Así, las prácticas de identidades confirman la ambivalencia y la naturaleza problemática de la participación de mujeres en instituciones esencialmente masculinas, como bien afirma Cockburn (2010).

Los casos de la participación de mujeres en operaciones de paz refuerzan aún más esta reconstrucción de las relaciones de género, ya que se reconoce formalmente la postulación de mujeres en las listas, aceptándolas como un soldado común que puede desempeñar una función continua por 6 (seis) meses sin mayores problemas. Por otro lado, cuando se analiza el número de postulantes mujeres a puestos de una misión y las tareas que consistentemente les son asignadas, se reconoce la existencia de cupos diseñados para las mujeres, bajo la función de cuidado interno del cuartel –sea en la infraestructura, como agua y electricidad, el cuidado de los soldados, como enfermería y distribución de turnos de trabajo– o el cuidado de la población local –como atención a mujeres y niños en guarderías.

A lo largo de las entrevistas, conversaciones informales e interacciones observadas, se evidencia el hecho que a las mujeres se les reserva el derecho y el espacio de participar de actividades antes exclusivas del universo masculino. Sin embargo, este espacio no es considerado un derecho conquistado por ellas ni para ellas, sino que les fue “regalado” a fin de “darles un gustito”, como afirmó uno de los entrevistados de alto rango militar. Además, este aparente avance sirve para mostrar a la sociedad nacional e internacional que la institución ha incorporado nuevos elementos que justifican su proceso transformador hacia la modernización profesional: nuevas funciones, nuevos miembros, nuevos valores y nuevas reglas.

Entrelíneas se entiende que mientras las fuerzas armadas estén en periodos de paz, ellas pueden seguir “jugando” con la igualdad formal de derechos. Pero en cualquier momento esta relación puede ser revocada en nombre de la defensa y protección nacional. Opiniones masculinas como “el equilibrio de género jamás va a pasar” o que “a las mujeres mismas nos les interesa romper con las estructuras existentes en la institución”, van de mano con las opiniones femeninas de “aquí no hay discriminación” y que “me tratan como igual. Soy un soldado común”.

El habla masculinizado definidor de los roles del hombre y de la mujer logra manifestarse de manera continua y no visibilizada de discriminación, impidiendo la real implementación de una perspectiva de género igualitaria para actividades a priori plenamente ejecutables por ambos sexos.

En resumen, ninguna de las alternativas feministas logra conectarse plenamente con los paradigmas entre la masculinidad y lo militar; de un lado, está el servicio militar moderno basado en la igualdad de oportunidades y la igual competitividad entre mujeres y hombres (Moskos, William, & David, 2000), y, al otro lado, se encuentran las mujeres

organizándose en torno a conceptos femeninos como el cuidado y la protección, principales referencias en la identidad de las fuerzas de paz (la paz militarizada).

Lo que se destaca es el modelo semi-inclusivo del servicio militar femenino, que preserva la contribución de las mujeres a la esfera militar en tanto se mantiene la desigualdad de género en su esfera. Esta semi-inclusión también se evidencia formalmente con la mantención del Servicio Militar Femenino como organización exclusiva para las mujeres que ingresan a la institución. Este modelo fijado en una permanente “transición” se mantiene como la alternativa más fuerte. Las mujeres presentes cargan el mito de igualdad de género, estimuladas por sus roles activos en las prácticas femeninas.

En tanto el símbolo del soldado ha pasado de héroe, disciplinado, obediente y misionero a un rol más profesionalizado con mayores habilidades sociales, no se ha desmantelado el referencial masculino de soldado líder. El rol de las mujeres, por ende, surge como anómalo a la organización cuya función principal todavía se ve definida por la camadería de la masculinidad.

Bajo este contexto, el concepto de género continúa siendo increíblemente complejo y confuso frente a estos cambios. Por un lado, se está cambiando y por otro no se sabe con certeza lo que está cambiando. Las variaciones de lo femenino y la feminidad, de lo masculino y la masculinidad, se posicionan en contra de las normativas homogéneas y heterogéneas de género. Esto origina lecturas y comprensiones confusas, ininteligibles y desconocidas.

Según Diezma (2012), la sociedad es un descomunal cuartel, que fusiona pueblo y ejército como nunca antes lo estuvieron en la historia. En la búsqueda de liberarse de los espacios privados y reclusos, la mujer se ve sujeta al encuadramiento en organizaciones extremadamente jerárquicas y autoritarias como el ejército, aceptando

las condicionantes opresoras de los roles de género en instituciones que antes eran exclusivamente para los hombres y que nunca dejaron de ser masculinas.

El papel innovador que puedan jugar las fuerzas armadas supone asumir un concepto más inclusivo y democrático de seguridad. Y esto, a su vez, implica la reducción de prerrogativas tradicionalmente conferidas por los Estados a sus aparatos de coerción en aras de preservar la gobernabilidad. También supone cambios en la interacción en los ámbitos intrasociales, interestatales y extraterritoriales, con otras fuerzas, modelos y actores no tradicionales, lo que también implica un cambio en los códigos, las actitudes y las prácticas militares. Un caso testigo del influjo que estos cambios pueden generar en el reciclaje institucional de las fuerzas armadas es, justamente, la incipiente feminización del servicio militar (Diezma, 2012) con un número restringido de cupos de ingreso a la institución y que no alcanza el 10% del total del personal militar en Chile.

La perspectiva de la igualdad de género se ha desplegado en todos los ámbitos con cierta celeridad en los últimos treinta o cuarenta años. Como se revisó en el primer capítulo de esta tesis, en el caso de las funciones y las instituciones militares, el despliegue de la perspectiva de género ha quedado complicado ideológica y pragmáticamente, de modo tal que quienes lo promueven se dividen en al menos tres posturas respecto a la compatibilidad posible con la cultura militar. Cada una de esas posturas nos informa de un aspecto a observar en nuestra investigación, para su verificación y contraste.

A modo de revisión, por una parte, está el feminismo antimilitarista, que observa una incompatibilidad absoluta entre la perspectiva de la igualdad de género con la cultura militar, así sea modernizada.

Por otra, el reclamo contra la discriminación de género en el ejército de modo radical, según la perspectiva liberal, reivindica una posición de igualdad frente al hombre en todos los escalafones de las instituciones sociales, incluso en lo militar. Una reivindicación justa y formal frente a la igualdad de derechos formales de habilidades y competencias del individuo. Sin embargo, al considerar que cualquier individuo está inserto en un contexto histórico social que condiciona, moldea y promueve su desarrollo según los roles de género definidos por la sociedad, no se puede dejar de considerar que mujeres y hombres son representaciones de roles de género según un referencial masculino hegemónico.

Bajo experiencias distintas de género, ambos sexos tienen en consecuencia desempeños distintos frente a los referenciales institucionales. Además, la propia definición de estos referenciales ya está hecha por la categoría masculina tradicional de guerra, lo que hace que las mujeres tengan que encajarse a las solicitudes de la institución militar. Por otro lado, el hombre encuentra un espacio para reforzar su condicionalidad masculina, pues es ahí donde él se hace hombre.

Una tercera modulación de la cuestión alude a los procesos de adaptación en donde se mantiene parte de la perspectiva de género, y se reproduce parte de la cultura militar. Con referencia a la perspectiva de la diferencia, todavía queda en duda si las mujeres modifican las relaciones, los valores y las reglas militares al incluir en la práctica cotidiana el componente femenino, sobre todo en lo que se refiere a la asociación de mujeres como agentes de paz. El tema principal contra esta perspectiva es que ella defiende y reproduce un dualismo entre hombre y mujer que valida las desigualdades del marco masculino militar.

Desde el antimilitarismo esto se ve como una discriminación positiva que, paradójicamente, se debe al machismo. Integrar a las mujeres en estructuras militares

implica socializar explícitamente a la otra mitad de la población en los valores militaristas y por lo tanto patriarcalizarla aún más.

Está claro que la institución militar puede proveer oportunidades para dirigir las desigualdades relacionales e institucionales de género. Sin embargo, estos cambios se oponen a los paradigmas tradicionales y políticos en la institución. La evidencia en Chile sugiere que su participación internacional a través de operaciones de paz no logra ser un factor suficiente para implementar mejores oportunidades de promoción de la equidad de género en los niveles institucionales, relacionales y, por ende, identitarios. A pesar de la existencia de algunas pocas iniciativas promotoras de la no discriminación de género, ellas están vinculadas a un espectro mayor que a su vez no tiene como objetivo la perspectiva de género, como es el caso del curso de capacitación predespliegue a cualquier operación de paz. A lo largo de las materias estudiadas en las dos semanas de curso preparatorio, solamente una hora y media está dedicada a la temática de género, e incluye exclusivamente un código de conducta respecto al trato de la mujer durante los periodos de misión. Temas clave como la construcción de género y autoridad, género y capacidad, están lejos de ingresar en la malla curricular del curso y según la tendencia de muchas de las respuestas de los entrevistados, tampoco se justificaría su inserción.

Esta investigación buscó analizar las implicancias en las relaciones de género de la participación de mujeres soldados chilenas en operaciones de paz multidimensionales. Para ello, se realizaron entrevistas en profundidad a hombres y mujeres soldados con experiencia previa en operaciones de paz, además de grupos focales, con el fin de estudiar de qué manera ambos sexos comprenden la magnitud de la inclusión de mujeres en el brazo más post moderno de las fuerzas armadas.

A través del análisis de la perspectiva de género en los niveles: i) institucional, ii) relacional y iii) identitario de los grupos e individuos entrevistados, es posible concluir que las instituciones militares chilenas han estado proclives a ingresar al paradigma postmoderno, pero todavía encuentran barreras muy sólidas de discriminación y diferenciación de género que les impiden avanzar hacia una sociedad militar menos masculinizada y más diversa.

BIBLIOGRAFÍA

- Aboagye, F. B. (2000). *A Perspective on Managing the Fundamental Issues, In Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peace Support Operations*. Windhoek, Namibia.
- Agüero, F. (Agosto de 2014). 30 años después: La ciencia política y las relaciones Fuerzas Armadas, Estado y sociedad. *Revista de ciencia política*, 23(2), 251-272.
- Alvarez Veloso, D. (2004). Fuerzas Armadas en Chile: entre la configuración de nuevos roles y la normalización. En *Informe final del concurso: El papel de las fuerzas armadas en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Ammendola, T. (1999). *Missione in Bosnia. Le caratteristiche sociologiche*. CeMISS: Mián.
- Amorós, C. (1996). Hacia una crítica de la razón-patriarcal. En M. R. Braidotti, *Sujetos nómades*. Buenos Aires: Anthropos.
- Arias, E., & Goldstein, D. (2010). *Violent Democracies in Latin America*. Durham: Duke University Press.
- Arkin, W., & Dobrofsky, L. R. (s.f.). Military Socialization and Masculinity. *Journal of Social Issues*, 34(1).
- Bachman, J., Blair, J. D., & Segal, D. R. (1977). *The All-Volunteer Force: A Study of Ideology in the Military*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Bailey, L. (2001). Gender Shows: First Time Mother and embodied Selves. *G&S*, 110-129.
- Bardin, L. (1986). *Análisis de Contenido*. Madrid: Akal.
- Battistelli, F. (1997). Peacekeeping and the Postmodern Soldier. *Armed Forces & Society*.
- Beauvoir, S. d. (1989, c1952). *The second sex*. Nueva York: Vintage Books.
- Berelson, B. (1952). *Content Analysis in Communication Researches*. Free Press: Glencoe III.
- Bergara, A., Riviere, J., & Bacet, R. (2008). *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*. Vitoria: Instituto Vasco.
- Berio Alvarez-Santullano, F. J. (1998). *La profesión militar*. Madrid: Instituto Español de Estudios Estratégicos.
- Bertolazzi, F. (2010). Women with a blue helmet: the integration of women and gender issues in UN peacekeeping missions. *UN-INSTRAW Working Paper*.

- Bleir, R. (1986). Feminist Approaches to Science. En R. Bleir, *Sex differences research: Science or belief?* (págs. 147-164). Elmsford, NY: Pergammon Press.
- Bletz, D. F. (1972). *The Role of the Military Profesión in U.S. Foreign Policy*. New York: Praeger.
- Bogdan, R., & Taylor, S. (1994). A positive approach to qualitative evaluation and policy research in social work. *Qualitative research in social work*.
- Bongj, D. J. (1994). *Preparing for Peacekeeping Operations Through Battle Focused Training*. Kansas: General Staff College.
- Breakwell, G. M. (2015). *Coping with Threatened Identities*. Londres: Routledge.
- Brenner, M., Brown, J., & Canter, D. (1985). *The Research Interview*. London: Academic Press.
- Bryman, A. (1988). *Quantity y Quality in Social Research*,. Londres: Routledge.
- Burín, M. (2000). *Varones, género masculino y subjetividad*. Buenos Aires: Paidós Iberica.
- Burk, J. (1998). *The Adaptive Military: Armed Forces in a Turbulent World*. Transaction Publishers.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
- Butler, J. (1992). Contingent foundations. En J. Butler, & J. W. Scott, *Feminists theorize the political* (págs. 127-144). Nueva York: Routledge.
- Butler, J. (1992). Contingent foundations. En J. Butler, & J. W. Scott, *Feminists theorize the political* (págs. 127-144). New York: Routledge.
- Butler, J. (2004). *Undergoing gender*. Nueva York: Routledge.
- Butler, J. (2004). *Undergoing gender*. New York: Routledge.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de la investigación social*. Santiago: LOM.
- Carreiras, H. (2015). Women in the Military. *Res Militaris* (.).
- Carreras. (s.f.). En *Gender and the military: women in the armed forces of western democracies* (p. 1). New York: Routledge.
- CECOPAC, Sitio Web. (s.f.). *CECOPAC, Antecedentes*. Recuperado el 13 de Marzo de 2014, de <http://cecopac.cl/cecopac/>
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Pratical Guide Through Qualitative Analysis*. Londres: SAGE Publications.

- Cock, J. (1991). *Colonels & Cadres: War & Gender in South Africa*. Oxford University Press.
- Cockburn, C. (2010). Gender Relations as Causal in Militarization and War. *International Feminist Journal of Politics*, 12(2), 139-157.
- Cohen, L., & Manion, L. (1994). *Research methods in education*. Londres: Routledge.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.
- Corn, T. (2006). Clausewitz in Wonderland. *Policy Review*.
- Cornwall, A., Harrison, E., & Whitehead, A. (2007). *Feminisms in Development*. Zeb Brooks.
- Cottey, A., Edmunds, T., & Forster, A. (2000). *Civil-Military Relations and Defence Planning: Challenges for Central and Eastern Europe in the New Era*. Sussex: University of Sussex.
- Cotton, C. A. (1991). El modelo de organización institucional y lo militar. En Moskos, & Wood.
- Cox, D., & Legault, A. (1995). *UN Rapid Reaction Capabilities: Requirements and Prospects*. Nova Scotia: Canadian Peacekeeping Press.
- Cregan, K. (2006). *Introduction. In The Sociology of the Body: Mapping the Abstraction of Embodiment*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Cregan, K. (2006). *The Sociology of the Body*. London: Sage.
- Crocker, C. A. (2001). Intervention. En C. Crocker, F. O. Hampson, & P. Aall, *Turbent Peace* (págs. 229-249). Washington DC: US Institute of Peace Press.
- Cusimano, M. K. (2000). *Beyond Sovereignty: Issues for a Global Agenda*. New York: Bedford/St. Martin's.
- Dahlgren, P. (1988). What's the meaning of this? Viewers' plural sense-making of TV news. *Media, Culture and Society*, 285-301.
- De Barbieri, T. (1991). Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica. *ISIS Internacional*.
- Degroot, G. J. (14 de June de 1999). A Force for Change. *The Guardian*.
- DGMD. (2016). *Dirección General de Movilización Nacional de Defensa Nacional Militar*. Recuperado el 8 de Julio de 2016, de Dirección General de Movilización Nacional de Defensa Nacional Militar: <http://www.dgmn.cl/>
- Dickson, K. (2004). War in (Another) new context: Postmodernism. *The Journal of Conflict Studies*.
- Diehl, P. F. (1993). *International Peacekeeping*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

- Diezma, P. E. (2012). *Feminicidio o auto-construcción de la mujer*. 461: Aldarull Ediciones.
- Dilthey, W. (1956). *Hegel y el idealismo*. Fondo de Cultura Económica.
- Dinnerstein, D. (1976). *The mermaid and the minotaur: Sexual arrangements and human malaise*. Nueva York: Harper & Row.
- DPKO. (2016). *Operaciones de Paz de las Naciones Unidas*. Recuperado el 07 de abril de 2016, de Naciones Unidas: <http://www.un.org/es/peacekeeping/operations/current.shtml>
- Duran Ros, M. M. (1998). Nuevos requerimientos de preparación en los altos estudios militares ante las nuevas misiones de las Fuerzas Armadas. *Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional*, 24, 31-51.
- Durch, W. (1993). *The Evolution of UN Peacekeeping*. Chicago: Saint Martins Press.
- ECOSOC. (1997). *Mainstreaming the gender perspective into all policies*. Obtenido de <http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>
- Elshtain, J. B. (1982). Antigone's Daughters. *Democracy* 2, 46-59.
- Elshtain, J. B. (1987). *Women and War*. Chicago: University of Chicago Press.
- Elshtain, J. B., & Tobias, S. (1990). *Women, Militarism, and War: Essays in History, Politics, and Social Theory*. Rowman & Littlefield.
- Enloe, C. (2007). Paying Close Attention to Women Inside the Militaries. En C. ENLOE, *Globalization and Militarism: Feminist Make the Link*. New York: Rowman & Littlefield.
- Feaver, P. (1996). *Delegation, monitoring, and civilian control of the military: agency theory and American civil-military relations*. Olin Institute for Strategic Studies.
- Feinman, I. (2000). *Citizenship Rites: Feminist Soldiers and Feminist Antimilitarists*. Nueva York: NYU Press.
- Fergusson, K. (1993). *Interpretation and Genealogy in Feminism*. Londres: Sage Publications.
- Fernández López, J. (2001). Etica, derecho y nuevas misiones para las Fuerzas Armadas. *Centro Superior de Estudios de la Defensa*, 46, 55-74.
- Fitch, J. S. (1998). *The Armed Forces and Democracy in Latin America*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Flores, V. S. (2010). Chile en el marco de la Cooperación Internacional: siete décadas en Operaciones de Paz. *Revista Política y Estrategia*, 115, 122.
- Fuss, D. (1989). *Essentially Speaking*. Londres: Routledge.

- Galantino, M. y. (1999). *Guerrieri e centristi, sedentari e umanitari. L'ideologia del Militare e la sfida del peacekeeping*. Ammendola.
- Garretón, M. A. (Abril de 1996). Ciudadanía y Desarrollo. *Revista del Convenio Andrés Bello*, 20(52).
- Garretón, M. A., & Garretón, R. (2010). La democracia incompleta en Chile: La realidad tras los rankings internacionales. *Revista de Ciencia Política*, 115-148.
- Gill, L. (1997). Creating Citizens, Making Men: The Military and Masculinity in Bolivia. *Cultural Anthropolgy*, 527-550.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice : psychological theory and women's*. Cambridge: Harvard University Press.
- Glaser, B. G. (2002). Constructivist Grounded Theory? *Forum Qualitative Social Research*.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory*. Nueva York: Aldine Publishing Company.
- Gliksman, A., & Fainberg, A. (1995). Improving the prospects for Future Peace Operations – Workshop proceedings. *Mejorando las Perpectivas de las Futuras Operaciones de Apoyo a La Paz: Tácticas, Tecnología y Entrenamiento* (págs. 12-13). Bellagio: Italia.
- Goldberg, S. (1993). *Why men rule: A theory of male dominance*. Chicago: Open Court.
- Goldstein, J. (2001). *War and Gender. How Gender Shapes the War System and Vice Versa*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Goldstein, J. (2006). *War and Gender*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gomariz, E. (1992). Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas. Periodización y perspectivas. *ISIS Internacional*(17).
- Gómez, J. A. (1988). *La fuerzas armadas en el estado franquista: participación política, influencia presupuestaria y profesionalización, 1939-1975*. El Arquero.
- González, A. P. (julio/ agosto de 2004). Las Fuerzas Armadas como servicio público. Percepción y Realidad. *Revista Ejército*(760), 10-14.
- Grand, S. (1894). The New Aspect of the Woman Question. *the North American Review*, 270-276.
- Greenwood, E. (1981). Attributes of a Profession. citado en Sarkesian, 1981, p. 6. *Social Work*, 2(3).
- Harding, S. (1996). *Ciencia y Feminismo*. Buenos Aires: Ediciones Morata.

- Hartsock, N. (1983). The Feminist Standpoint: Developing the Ground for a Specifically Feminist Historical Materialism. En S. Harding, & M. Hintikka, *Discovering Reality: Feminist Perspectives on Epistemology, Metaphysics, Methodology and Philosophy Science*. Dordrecht: Reidel.
- Hobbes, T. (1965). *El Leviatan. Analogía de textos políticos*. Edit. Tecnos.
- Hombrados, A., Olmeda, J. A., & Del Val, C. (2007). *La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas: el caso español y su percepción pública en perspectiva comparada*. Madrid: Instituto Mujer.
- Htun, M. (2005). Women, Political Parties and Electoral Systems in Latin America. En M. Htun, *Women in Parliament. Beyond Numbers* (págs. 112-121). Nueva York: Cambridge University Press.
- Htun, M. (2005). Women, Political Parties and Electoral Systems in Latin America. En M. Htun, *Women in Parliament. Beyond Numbers* (págs. 112-121). New York: Cambridge University Press.
- Hungtinton, S. (1985). La mentalidad militar: el realismo conservador de la ética de los militares profesionales. En L. I. Contemporáneo, *Hungtinton, S.* (p. 188). Alianza Edit.
- Huntington, S. (1957). *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-military Relations*. Harvard University Press.
- Hurtado de L., I., & Toro G., J. (1999). *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio*. Venezuela: CEC, SA.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: changing values and political styles among*.
- Janowitz, M. (1998). Changing Patterns of Organizational Authority: The 1960 Military Establishment. En P. Karsten, *The Training and Socializing of Military Personnel* (págs. 237-257). New York: Garland Publishing Inc.
- Johnson, C. (2004). *The Sorrows of Empire: Militarism, Secrecy and the End of the Republic*. New York: Metropolitan Books.
- Kaldor, M. (2001). *Beyond Militarism, arms races, and arms control*. London: Social Science Research Council.
- Kolkowicz, R. (1968). Una herejía santificada: idea y realidad del Ejército Rojo. *Estudios Internacionales*.
- Krujit, D., & Koonings, K. (2013). From Political Armies to the 'War Against Crime'. En A. Stavrianakis, & J. Selby, *Militarism and International Relations* (págs. 91-103). New York: Routledge.

- Lamas, M. (1996). *La construcción cultural de la diferencia sexual*. Ciudad de Mexico: PUEG.
- Lamas, M. (1999). Género, diferencia de sexo y diferencia sexual. *¿Género?, Debate Feminista*.
- Lorde, A. (2003). Patriarcado. En M. Fontenla, *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos.
- Loveman, B. E. (2011). *Military government in Latin America, 1959-1990*. New York: Oxford University Press.
- Manser, M., & Turton, N. (1998). *Advanced Learners Dictionary*. Wordsworth Editions.
- Mansfield, H. C. (2006). *Manliness*. New Haven: Yale University Press.
- Mertens, D. (2005). *Research and evaluation in Educations and Psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative and mixed methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks: Sage.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ministerio de Defensa de Chile. (2015). *Ministerio de Defensa de Chile*. Recuperado el 04 de 04 de 2016, de Ministerio de Defensa de Chile: <http://www.gob.cl/wp-content/uploads/2015/03/segundo-plan-de-accion-nacional.pdf>
- Ministerio de Defensa de Chile. (2016). *Libro Blanco de Defensa Nacional de 2002*. Obtenido de Subsecretaría de las Fuerzas Armadas: <http://www.ssffaa.cl/libro-de-la-defensa-nacional-de-chile-2002/>
- Ministerio de Defensa de Chile. (2016). *Libro Blanco de Defensa Nacional de Chile 1997*. Obtenido de Subsecretaria de las Fuerzas Armadas: <http://www.ssffaa.cl/libro-de-la-defensa-nacional-de-chile-1997/>
- Ministerio de Defensa de Chile. (2016). *Libro Blanco de Defensa Nacional de Chile de 2010*. Obtenido de Subsecretaría de las Fuerzas Armadas: <http://www.ssffaa.cl/libro-de-la-defensa-nacional-de-chile-2010/>
- Mistral, G. (1938). *Todas íbamos a ser Reinas (poema)*. Obtenido de <http://www.gabrielamistral.uchile.cl/poesia/>
- Money, J., & Ehrardt, A. A. (1972). Man & woman, boy & girl: the differentiation and dimorphism of gender identity from conception to maturity. *Baltimore MD*, 311.
- Moskos, C. C. (1988). *The Military: More than just a job?* Washington: Pergamon-Brassey's International Defense Publishers.

- Moskos, C., William, J. A., & David, R. (2000). *The Postmodern Military: Armed Forces After the Cold War*. New York: Oxford University Press.
- Mostyn, B. (1985). The content analysis of qualitative research data: a dynamic approach. En M. Brenner, J. Brown, & D. Cauter, *The research interview* (págs. 115-145). Londres: Academic Press.
- Naciones Unidas. (1995). *UNIMIBH*. Obtenido de <http://www.un.org/Depts/dpko/missions/unmibh>
- Nicholson, L. (1989). *Feminism/ Postmodernism (Thinking Gender)*. New York: Routledge.
- Nyameka, M. (2008). Masculinity, sexuality and the body of male soldiers. *Psychology in Society*, 24-44.
- Olldashi, A. (2002). Civil Military Relations in Emerging Democracies. *Armed Forces and Society*, Southwest Texas State University.
- Olmeda Gómez, J. A. (1990). *Le caratteristiche della professione militares*. Battistelli.
- Onslow, C., Schoofs, S., & Maguire, S. (2010). *Peacebuilding with a gender perspective. How the EU can make a difference*. Initiative for Peacebuilding.
- Osmançavuşoğlu, E. (2000). Challenges to United Nations Peacekeeping Operations in the Post Cold War Era. *Journal of International Affairs*.
- Ott, J. (1989). *The Organizational Culture Perspective*. Chicago: Dorsey Press.
- Otunnu, O., & Doyle, M. (1998). *Peacemaking and Peacekeeping for the New Century*. New York: Rowman and Littlefield.
- Pankhurst, D. (2000). *Women, Gender and Peacebuilding. Working Paper 5*. Centre for Conflict Resolution.
- Papageorgiou, G. (1998). *Methods in Sociology Research*. Athens: Dardanos.
- Peacebuilding Initiative. (2009). *Community reintegration & peacebuilding processes. The peacebuilding initiative*.
- Peach, L. (1993). *Women at War: The Ethics of Women in Combat*. Indiana University.
- Pérez Tapias, J. A. (1995). *Filosofía y crítica de la cultura*. Madrid.: Trotta.
- Perez, M., & Aspizua, T. (1997). Nuevas Misiones de las Fuerzas Armadas españolas. Imagen en los medios de comunicación y percepción en la sociedad. 173-202.

- Puechguirbal, N. (2010). Discourses on Gender, Patriarchy and Resolution 1325: A Textual Analysis of UN Documents. *International Peacekeeping*.
- Ratner, C. (1997). *Cultural Psychology and Qualitative Methodology: Theoretical and Empirical Considerations*. Nueva York: Plenun Press.
- RESDAL. (2009). *La mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. Buenos Aires: Red de Seguridad y Defensa de América Latina.
- Ribbens, J., & Edwards, R. (1998). *Feminist Dilemmas in Qualitative Research: Public Knowledge and Private Lives*. Londres: Sage.
- Ribbens, J., & Edwards, R. (1998). *Feminist Dilemmas in Qualitative Research: Public Knowledge and Private Lives*. London: Sage.
- Río, S. d. (enero de 1979). En torno a la moral militar. *Revista Ejército*(467).
- Rodiles, F. Q. (Septiembre de 2005). Profesión Militar y Siglo XXI. *Revista Ejército*(773), 18 - 25.
- Rosenau, J. (1994). Armed Force and Armed Forces in a Turbulent World. En J. BURK, *The Military in New Times. Adapting Armed Forces to a Turbulent World* (págs. 49-86). New Brunswick: Transaction Publishers.
- Saffioti, & Almeida, S. d. (1995). *Violencia de Género: Poder e Impotencia*. Rio de Janeiro: Livraria e Editora Revinter Ltda.
- Sampieri, H., Collado, F., & Baptista, P. (2010). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Mexico: Ed. Mc Graw Hill.
- Sarkesian, S. C. (1981). *Beyond the Battlefield. The New Military Professionalism*. New York: Pergamon Press Inc.
- Sarkesian, S. C., & Connor Jr., R. (2006). *The US Military Profession into the Twenty First Century : War, Peace and Politics*. Nueva York: Routledge.
- Schein, E. (Febrero de 1990). Organisational Culture. *American Psychologist*, 111.
- Schjoset, A. (2010). Closing the Gender Gap in the Armed Forces : The Varying Success of Recruitment and Retention Strategies in NATO. *RIO Policy Brief*.
- Scott, J. W. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En J. Amelang, & M. Nas, *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Barcelona: Ed. Alfons el Magnanim.

- Sheperd, L. (2010). Gender Matters: Problematizing Masculinity and Femininity in Contemporary Global Politics. En B. M, & B. N. (ed.), *Issues in 21st Century World Politics* (págs. 177-189). Palgrave Macmillan,: Basingstoke.
- Shields, P. (2006). Civil-Military Relations: Changing Frontiers. *Public Administration Review*, 924-928.
- Siavelis, P. (2009). Enclaves de la transición y la democracia chilena. *Revista de Ciencia Política*, 3-21.
- Siddiq, A. (2007). *Military Inc. - Inside Pakistan`s Military Economy*. New York: Oxford Press.
- Sjoberg, L. (2009). *Gender and International Security: Feminist Perspectives*. New York: Routledge.
- Snow, D. (1993). *Peacekeeping, Peacemaking and Peace-Enforcement: The U.S. Role in the New International Order*. Carlisle : Army War College.
- Stanley, L., & Wise, S. (1990). Method, methodology and epistemology in feminist research processes. En L. Stanley, *Feminist praxis* (págs. 20-60). London: Routledge.
- Stanley, L., & Wise, S. (1993). *Breaking out again*. Londres: Routledge.
- Stanley, L., & Wise, S. (1993). *Breaking out again*. London: Routledge.
- Stiehm, J. (s.f.). Peacekeeping and Peace Research: Men's and Women's Work. *Women and Politics*, 18(1), 27-51.
- Stoller, R. J. (1984). *Sex and Gender: The Development of Masculinity and Femininity*. Karnac Books.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory, procedures and techniques*. Newbury Park: Sage Publications.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks: Sage.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1989). La teoría de la identidad social de la conducta intergrup. En J. F. Morales, & C. Huici, *Lecturas en Psicología Social*. Madrid: Uned.
- Tilly, C. (1990). *Coercion, capital and European States, AD 990-1990*. Cambridge: Blackwell.
- Trivinos, A. N. (1992). *Introdução à pesquisa em ciências sociais*. São Paulo: Atlas.
- Vagts, A. (1959). *A History of Militarism : Civilian and Military*. Hollis and Carter.
- Vigny, A. (1962). *Servidumbre y Grandeza militar*. Madrid: Espasa-Cape Col. Austral.

- Waite, L. J., & Berryman, S. E. (1986). *ob Stability Among Young Women: A Comparison of Traditional and Nontraditional Occupations*. Indiana University.
- Waltz, K. (1979). *Theory of International Relations*. New York: Random House.
- Wamsley, G. (1972). Contrasting Institutions of Air Force Socialization: Happenstance or Bellwether. *American Journal of Sociology*, 78, 401.
- Weber, M. (1969). *Economía y Sociedad. Esbozo de Sociología Comprensiva*. Ciudad de Mexico: Fondo de Cultura Económica.
- Weber, M. (1982). *Ensaio de Sociologia*. Rio de Janeiro: Guanabara.
- Weiler, K. (1988). *Women Teaching for Change: Gender, Class & Power*. Greenwood Publishing Group.
- Wenek, K. W. (2002). *Institutional Challenge and Change in the 21st Century: The Road Ahead for Canadian Forces Leadership*. Toronto: CF Leadership Institute.
- Whitworth, S. (2004). *Men, Militarism and UN Peacekeeping*. Boulder, CO: Lynne Rienner.
- Wilkinson, S. (1999). Focus Groups: A Feminist Method. *PWQ*, 221-244.
- Winnicott, D. W. (1965). *The Family and Individual Development*. Londres: Tavistock Publications.
- Yuste, J. C. (2009). Antimilitarismo y feminismo: el cuestionamiento a la cultura patriarcal de dominación. En <http://www.juventudesulamericanas.org.br/index.php/opiniao/46-principal/203->.

ANEXO

1. Checklist de aspectos éticos en consentimiento Informado para la investigación de Tesis Doctoral

Evaluación	Sí	No
Título del proyecto	X	
Logo de la institución auspiciador del proyecto	X	
Datos del concurso de financiamiento al que se presenta el proyecto	X	
Nombre de investigador(a) responsable	X	
Objetivos del proyecto	X	
Carácter voluntario de la participación	X	
Beneficios o compensaciones por la participación (o su inexistencia)	X	
Riesgos o perjuicios derivados de la participación (o su inexistencia)	X	
Confidencialidad de los datos y procedimiento en que se garantiza la confidencialidad de la información entregada por los participantes	X	
Identificación de la persona responsable del almacenamiento de la información y procedimiento ocupado para ello.	X	
Tipo de intervención que se realizará (detalles o características de la intervención)	X	
Tiempo que tomará para el sujeto la intervención propuesta y lugar en que ésta se llevará a cabo	X	
Si se trata de un grupo focal: compromiso de confidencialidad respecto de los dichos o declaraciones de otros participantes	X	
Uso exclusivo de los datos para fines asociados a la presente investigación	X	
Derecho a conocer los resultados de la investigación y procedimiento que se ocupará para ello	X	
Derecho a rectificar y/o visar lo que se publique, en el evento de revelarse el nombre de los sujetos	X	
Derecho a no participar o a retirarse de la investigación en cualquier momento de ésta, sin tener que dar razones y sin consecuencias de ningún tipo para los participantes	X	
Si no hubiere anonimato: autorización adicional que corresponda para la publicación final de la información	X	

Autorización expresa de los participantes para que la intervención sea registrada en cualquier formato (visual, de audio u otro)	X	
Otros aspectos relevantes del proyecto (por ej.: lenguaje comprensible, redacción en primera persona, etc.)	X	
Firma del documento de CI en dos ejemplares (uno para IR y otro para participante)	X	
Nombre y datos de contacto del investigador	X	
Nombre y datos de contacto del Comité de Ética Institucional que aprobó el estudio	X	
Sección de firmas de consentimiento o asentimiento de los participantes	X	
Fecha de la suscripción del consentimiento o asentimiento de los participantes	X	

2. Cartas de autorización institucional (si corresponde que se soliciten)

Autoridades institucionales o personas a cargo del grupo que será intervenido	X	
Director(a) del establecimiento en el cual se realizará la investigación o la recolección de información	X	
Jefe(a) de comunidad local que será intervenida	X	

3. Copia del consentimiento Informado entregado a todos los participantes de la investigación de Tesis Doctoral

Consentimiento informado para participantes de investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Fabiana Santa Rosa Pierre, de la Universidad de Chile. La meta de este estudio es conocer las experiencias y convivencias vividas por los soldados participantes de operaciones de paz a fin de mejor comprender cómo se dan las relaciones interpersonales entre ellos.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista o participar de un grupo focal. Esto tomará aproximadamente 45 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Fabiana Santa Rosa Pierre. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer las experiencias y convivencias vividas por los soldados participantes de operaciones de paz a fin de mejor comprender cómo se dan las relaciones interpersonales entre ellos.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 45 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Fabiana Santa Rosa Pierre al teléfono XXXX-XX54.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Fabiana Santa Rosa Pierre al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del participante

Firma del participante

Fecha:

(en letras de imprenta)

4. Lista de entrevistados⁵⁸

Entrevistas para Tesis Doctoral			
Género	Grado	Operación de Paz	Fecha de la Entrevista
Hombre	Teniente Coronel	Siria-Israel	26/09/2013
Hombre	Mayor	*no registrado	26/09/2013
Hombre	Teniente Coronel	India-Pakistán	27/09/2013
Hombre	Soldado	Haití	24/02/2014
Hombre	Teniente Coronel	Líbano	24/02/2014
Hombre	Mayor	Haití	20/02/2014
Hombre	Soldado	Haití	20/02/2014
Hombre	Suboficial	Haití	04/03/2014
Mujer	Mayor	Haití	20/02/2014
Mujer	Sargento	Haití	20/02/2014
Mujer	Suboficial	Haití	21/02/2014
Mujer	Suboficial	Haití	21/02/2014
Mujer	Suboficial	Haití	21/02/2014
Mujer	Mayor	Haití	13/04/2014
Mujer	Mayor	Haití	12/04/2014

5. Rango Ejército de Chile

Oficiales Generales	General de Ejército
	General de División
	General de Brigada
Oficiales Superiores	Brigadier
	Coronel
Oficiales Jefes	Teniente Coronel
	Mayor
Oficiales Subalternos	Capitán
	Teniente
	Subteniente
	Alférez
Alumnos de las Escuelas Matrices de Oficiales	Subalférez
	Cadete
Suboficial Mayor	Suboficial Mayor

⁵⁸ Se esperó la llegada del Batallón de Haití a inicios de agosto de 2014 para terminar las rondas de entrevistas y empezar los grupos focales.

Suboficial	Suboficial
	Sargento 1°
Clase	Sargento 2°
	Cabo 1°
	Cabo 2°
	Cabo
Soldados de Tropa Profesional	Soldado de Arma/Servicio Profesional
	Soldado de Tropa Profesional
	Cabo Dragoneante
Alumnos de las Escuelas Matrices de Suboficiales	Soldado Dragoneante
Soldados Conscriptos	Soldado Conscripto

Fuente: Escuela de Oficiales y Suboficiales del Ejército de Chile (2016)

6. Preguntas para la entrevista

Revisión de los objetivos de la investigación

Objetivo general:

Analizar la relación entre la participación de mujeres en operaciones de paz y el proceso de profesionalización de las fuerzas armadas en Chile.

Objetivos específicos:

- Estudiar los avances y resistencias efectivos en equidad de género que se alcanzan en una operación de paz, según se observa en el proceso de profesionalización de la carrera militar en Chile (OE1)
- Identificar la existencia de rasgos culturales propios de un paradigma no tradicionalmente masculinizado en las relaciones entre los soldados de las tropas de paz (OE2)
- Analizar las reconfiguraciones identitarias de los soldados de las tropas (*en referencia a un proceso de auto-reflexión*). (OE3)

Preguntas de la entrevista	Grupo	Objetivos
¿Qué le motivó ingresar a la carrera militar?	Relacionadas a las motivaciones y entorno socio-cultural	OE2
¿Cómo las personas más cercanas a Ud. fuera de la carrera militar recibieron la noticia de la decisión de ingresar a las fuerzas armadas? ¿Y en las Misiones de Paz?		OE2
¿Qué ha cambiado en su vida tras ingresar a la institución? ¿Y en participar en una operación de paz?		OE1

¿Has encontrado difícil incorporar los elementos considerados “nuevos” a la carrera militar? (<i>desarrollo de habilidades blandas como la comunicación y la cooperación, el respeto por la diversidad, el reconocimiento de la carrera militar como una profesión más que una vocación misionera</i>)		OE1
¿Cómo se debe ser para ser reconocido por sus compañeros y por sus superiores?		OE3
Desde los últimos 10 años, ¿qué cree Ud. que ha cambiado en la institución? ¿En su opinión, estos cambios han sido significativos? (<i>creación de Centro de Entrenamiento Conjunto de OPaz, despliegue de Batallón a Haití, ingreso de mujeres a las fuerzas armadas</i>)	Género y lo militar	OE1
¿Qué opina Ud. del ingreso de las mujeres a las fuerzas armadas?		OE2
Trabajar en una operación de paz requiere un gran contacto con la diversidad cultural. ¿Cómo Ud. logra manejar esas diferencias entre los soldados? Además de su nacionalidad, ¿cómo los soldados se diferencian entre sí? (<i>los soldados están en contacto con colaboradores de otros países como Brasil, Uruguay, Argentina y Canadá</i>)		OE2
¿Cuáles aptitudes o habilidades Ud. reconoce en sí como fundamentales para actuar en una Misión de Paz?		OE3
¿Son estas aptitudes y habilidades distintas de las que uno necesita para la carrera militar?		OE1
¿Qué factores lo motivaron a postular a una misión?		OE1
¿De qué manera Ud. cree que la experiencia de estar en una misión puede afectar la identidad de un soldado entrenado para el conflicto?	En una Misión	OE2
¿Cuáles fueron sus actividades durante la Misión?		OE3
¿De qué manera las mujeres pueden contribuir de forma diferente a los hombres en una misión de paz?		OE2
En su opinión, ¿Ud. considera que los oficiales piensan que las mujeres soldados influyen en la cohesión de la unidad?		OE2
¿Cómo maneja el estar por meses lejos de las personas más cercanas a Ud. cuando está en una operación de paz?		OE3
¿Cómo se ve Ud. en este momento de su vida?		OE3
¿Ud. encuentra que la Carrera Militar es más fácil para los hombres? ¿De qué manera? ¿Me puede dar unos ejemplos?	Comparaciones entre la vida militar y la vida	OE2

¿Ud. cree que los soldados y oficiales actúan de manera distinta cuando no están en turno? ¿Por qué existe esta distinción? O ¿Por qué no existe esta distinción?	en operación de paz	OE2
¿Ha pensado alguna vez en dejar las fuerzas armadas? ¿Por qué? ¿Qué hizo que se quedara?	Reflexiones	OE3/ OE1
Si Ud., por alguna razón, dejara las fuerzas armadas, ¿todavía se sentiría perteneciente a la institución? ¿Se sentiría Ud. todavía un soldado/ oficial?		OE1/ OE3
¿Cómo son las relaciones y la vida cotidiana de los soldados de su rango? Es de alguna manera distinta de los soldados/oficiales de otro rango? ¿Por qué sí? o ¿Por qué no?		OE2/ OE1
¿La existencia de mujeres en la institución cambia la forma de relacionarse?		OE2