



**UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE POSTGRADO**

**BARRERAS Y FACTORES PROMOTORES DE CARRERAS DE MUJERES EN  
LAS FUERZAS ARMADAS: EL CASO DE LA FUERZA AÉREA DE CHILE  
FACH.**

**Tesis para optar al grado de Magíster en Estudios de género y cultura,  
Mención Ciencias Sociales.**

**CARLA VERA ABARCA**

**Directora:  
MARÍA ELENA ACUÑA MOENNE**

**PROFESORA GUÍA:  
PAULINA VERGARA SAAVEDRA**

**Santiago de Chile, año 2021**

*“... sus alas están cortadas y luego es culpada por no saber volar.”  
Simone de Beauvoir*

***Dedicada a todas las mujeres uniformadas de nuestro país: las que estuvieron, las que están y las que vendrán. En especial a las de la Fuerza Aérea de Chile, quienes con su esfuerzo, coraje y perseverancia, han abierto rutas, transformándose en referentes para las nuevas generaciones de aviadoras militares.***

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a la Fuerza Aérea de Chile, por darme la posibilidad de conocer y comprender este mundo desconocido de las ciencias sociales, a través del Magíster de Estudios de Género y Cultura.

A mi esposo Patricio, por su constante apoyo, confianza y amor, que fueron fundamentales para poder sobrellevar este proceso académico; a mi hijo Sebastián, por su paciencia y amor mientras no estuve presente; y a mi familia, por creer siempre en mí.

Valoro profundamente a quienes participaron de esta investigación, personal femenino y masculino de la Fuerza Aérea, los que con su experiencia y visión, aportaron al desarrollo de esta tesis.

También doy gracias a mis dos grandes amigas, las que conocí durante este proceso académico, Claudia y Yiniba. Por las risas, las conversaciones y por sobre todo, por su permanente apoyo durante este desafío.

Finalmente, agradezco a Paulina, mi profesora guía, quien con su paciencia, experiencia y conocimientos, supo guiarme hasta el final de este proyecto.

## **RESUMEN**

La presente investigación busca analizar las barreras y los factores que promueven las carreras de las mujeres en las Fuerzas Armadas, a través del caso de la Fuerza Aérea de Chile (en adelante FACH). Para esto, se indagó en las experiencias personales de Oficiales femeninos de la institución, así como la perspectiva institucional, a través de la mirada de Oficiales de alto rango.

Durante la indagatoria, se analizaron las motivaciones de la institución por incorporar mujeres a sus filas; las motivaciones de estas mujeres por pertenecer a una institución armada; su proceso formativo en la Escuela de Aviación; el desarrollo profesional y la conciliación de la vida personal y familiar con la carrera militar.

## **ABSTRACT**

This research aims to explore the barriers and factors that promote the careers of women in the Armed Forces, through the case of the Chilean Air Force (FACH). The personal experiences of female officers of the institution were investigated, as well as the perspective of the institution, through the lens of high-ranking officers.

During the investigation, the following aspects were analysed, the institution's motivations for incorporating women into its ranks; the motivations of these women for belonging to an armed institution; the training process at the Air Force Academy; the professional development and reconciliation of personal and family life with a military career

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Barreras organizacionales.....                      | 34 |
| Tabla 2. Barreras interpersonales.....                       | 35 |
| Tabla 3. Barreras personales.....                            | 35 |
| Tabla 4. Muestra Oficiales femeninos.....                    | 57 |
| Tabla 5. Muestra personal masculino.....                     | 58 |
| Tabla 6. Escalafones de Oficiales Fuerza Aérea de Chile..... | 63 |
| Tabla 7. Escalafones y especialidades.....                   | 64 |
| Tabla 8. Grados jerárquicos Oficiales de línea.....          | 65 |
| Tabla 9. Oficiales femeninos por escalafón y grado.....      | 73 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Figura 1. La expresión del género según Judith Astelarra.....                | 20 |
| Figura 2. La mujer y los conflictos armados.....                             | 27 |
| Figura 3. Recomendaciones Resolución 1325 (2000).....                        | 52 |
| Figura 4. Distribución de Oficiales de línea mujeres en la Fuerza Aérea..... | 72 |
| Figura 5. Motivaciones de las mujeres por ingresar a la FACH.....            | 78 |

## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| RESUMEN .....   | 4  |
| ABSTRACT .....  | 4  |
| ÍNDICE DE TABLAS .....  | 5  |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....   | 5  |
| I. INTRODUCCIÓN .....   | 9  |
| II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....   | 14 |
| III. OBJETIVOS .....  | 15 |
| 3.1. Objetivo general .....   | 15 |
| 3.2. Objetivos específicos.....   | 15 |
| IV. MARCO TEÓRICO .....   | 16 |
| 4.1. Transversalización de género y barreras .....  | 19 |
| Sistema de género y sociedad .....  | 19 |
| El contexto internacional: Naciones Unidas .....  | 26 |
| De la institucionalidad a la transversalización de género.....  | 28 |
| Barreras: el muro, el techo de cristal y el laberinto .....   | 33 |
| 4.2. Género y Fuerzas Armadas .....   | 36 |
| La perspectiva de género en las Fuerzas Armadas.....  | 36 |
| El proceso de incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas: América<br>Latina, género y Fuerzas Armadas ..... | 40 |
| Género y Fuerzas Armadas en Chile .....   | 43 |
| Mujeres, liderazgo y factores promotores .....  | 48 |
| V. MARCO METODOLÓGICO .....   | 53 |
| 5.1. Diseño de la investigación.....  | 53 |
| 5.2. Definición de las variables.....   | 53 |
| 5.3. Población y muestra .....  | 55 |
| 5.4. Instrumentos.....  | 58 |
| 5.5. Procedimientos.....  | 59 |
| 5.6. Análisis de los datos.....   | 60 |
| VI. CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 61 |
| 6.1. Marco normativo .....  | 61 |

|  |     |
|--|-----|
| La carrera militar, a través del caso de la Fuerza Aérea de Chile .....  | 61  |
| 6.2. Aporte de las mujeres militares en las operaciones, en el contexto de las Resoluciones de Naciones Unidas sobre mujer, paz y seguridad .....                              | 67  |
| 6.3. Género en la Fuerza Aérea de Chile.....   | 69  |
| La hoja de ruta del Ministerio de Defensa Nacional.....  | 69  |
| Órganos de decisión .....  | 71  |
| Dotación de Oficiales femeninos por escalafón .....  | 72  |
| VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS .....  | 74  |
| 7.1. El llamado a servir a la patria: Motivación institucional para incorporar a las mujeres, condiciones de ingreso y motivaciones de las mujeres por ingresar a la FACH..... | 74  |
| 7.2. Proceso formativo en la Escuela de Aviación: el tránsito de cadete a .....  | 81  |
| 7.3. Del desarrollo de la carrera militar: ser mujer y militar .....   | 95  |
| 7.4 . Prácticas de relacionamiento en la FACH.....   | 117 |
| 7.5. De la gestión del tiempo .....  | 119 |
| 7.6. La evaluación del proceso de incorporación de mujeres en la FACH: la mirada de las mujeres y del personal masculino .....   | 121 |
| VIII. CONCLUSIONES.....  | 130 |
| 8.1. La formación en la Escuela de Aviación: una de las fortalezas del proceso de incorporación de las mujeres a la FACH.....  | 130 |
| 8.2. Invisibilización del techo de cristal.....  | 131 |
| 8.3. Transversalización de género en la Fuerza Aérea: un desafío permanente<br>134   |     |
| IX. BIBLIOGRAFÍA.....  | 138 |
| X. ANEXOS .....  | 143 |
| ANEXO A: RESOLUCIÓN 1325 (2000) .....  | 143 |
| ANEXO B: AÑO DE INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES COMO PROFESIONALES A LAS FUERZAS ARMADAS DE AMÉRICA LATINA .....  | 147 |
| ANEXO C: AÑO DE INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES A LA CARRERA MILITAR (LÍNEA) .....  | 148 |
| ANEXO D: PAUTA DE ENTREVISTA OFICIALES FEMENINOS DE LA FACH .  | 149 |
| ANEXO E: PAUTA DE ENTREVISTA EL PERSONAL MASCULINO DE ALTO RANGO DE LA INSTITUCIÓN.....  | 154 |

|  |     |
|--|-----|
| ANEXO F: PROTOCOLO PARA ACCESO Y RELACIÓN EN ENTREVISTAS EN<br>LÍNEA.....                      | 157 |
| ANEXO G: ÁRBOL DE CODIFICACIÓN.....  | 159 |
| ANEXO H: REQUISITOS DE INGRESO A LA ESCUELA DE AVIACIÓN<br>“CAPITÁN MANUEL ÁVALOS PRADO” ..... | 165 |

## I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, Chile ha sido testigo de un importante progreso en materia de igualdad entre hombres y mujeres. La existencia de un nuevo marco de leyes y políticas que promueven la mayor legitimidad que ha alcanzado la igualdad de género en la sociedad, han repercutido en una mayor igualación de las capacidades y oportunidades de hombres y mujeres (PNUD, 2010).

Un aspecto que se ha ido consolidando en materia de igualdad de género, pese a sus limitaciones, es la educación y en particular, la educación superior. En el caso particular de Chile, se observa que existe en términos generales, una feminización que logra equidad en la matrícula, representada por un 47% (Papadópulos & Radakovich, 2005). Cabe hacer presente que este porcentaje se ha mantenido relativamente constante los últimos 40 años.

A partir de la promulgación de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE) en 1990, los planteles de Educación Superior de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública han pasado a formar parte activa del Sistema de Educación Superior de Chile, siendo el ingreso a las Escuelas Matrices una opción diferente de Educación Superior. En este sentido, la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas, en sus distintos Escalafones y Armas (carreras militares), han implicado una apertura de las Escuelas Matrices, siendo un indicador significativo que permite dimensionar los avances en materia de igualdad de género en otros ámbitos de la vida pública de nuestro país.

Si bien las tres ramas de la defensa nacional de Chile, esto es el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea de Chile, han incorporado a las mujeres a sus filas en distintas épocas y en diferentes condiciones, la realidad actual nos muestra que todavía existen ciertas barreras relacionadas con la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional.

Ahora bien, cuando analizamos el ámbito militar de las mujeres en la región, necesariamente debemos remontarnos a su participación durante las luchas emancipadoras, donde las mujeres no sólo constituían un apoyo a las tropas en términos de enfermería, cocina y compañía, sino que también tenían una participación activa durante el desarrollo del combate. Dentro de este contexto, podemos destacar a:

la Capitana Juana Azurduy en el Alto Perú; a María Remedios del Valle, mujer negra que recibió el grado de Sargento Mayor de Caballería en el Río de la Plata; Catalina de Erauso, “la Monja Alférez”, en Chile; María Quitéria de Jesús, en Brasil; Magdalena “Macacha” Güemes de Tejada, en el noroeste argentino; Manuela Sáenz, compañera de batallas de Simón Bolívar, en la Gran Colombia; la Capitana Manuela Molina, una mujer indígena de México; y muchas más, siendo éstas sólo algunas de las historias invisibilizadas (Lucero, 2018).

Pese a tener una participación activa en las luchas independentistas, en la constitución de los Estados modernos y de los ejércitos, las mujeres fueron relegadas al espacio privado de los cuidados y las labores domésticas. Un siglo más tarde, la situación comenzaría a cambiar, principalmente por la falta de mano de obra que existía en los trabajos en general. Algunos países como Paraguay en 1932, Chile en 1937 y México en 1937 iniciaron este proceso, en forma interrumpida y variada, sólo en las áreas de enfermería e intendencia, pero en diferentes armas y, con distinta apertura en cuadros – de oficialidad y suboficialidad – en cada país (Lucero, 2018).

La integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas de Latinoamérica tiene como base el proceso de feminización de los ejércitos, destacando países como Chile, Brasil, Argentina y Uruguay, quienes iniciaron este proceso entre los años 70 y 80 (Bobeá, 2008).

Cuando hablamos de Chile, debemos tener presente que al igual que en el resto de Latinoamérica, las mujeres han estado presentes desde tiempos inmemorables en las filas de las Fuerzas Armadas. Cuando en los siglos pasados los ejércitos no tenían soporte logístico ni administrativo, era común ver a las mujeres siguiendo a los soldados mientras éstos se desempeñaban en campañas militares, principalmente durante el siglo XIX, en calidad de enfermeras y llamadas también cantineras o camaradas. Sus principales funciones eran entregar soporte sanitario y de apoyos en general a los soldados, durante el combate. El nivel de compromiso con la actividad militar era tal, que ellas incluso vestían los mismos uniformes y distintivos de sus batallones, lo que da cuenta que en la práctica, eran un soldado más dentro del Ejército (Larraín, 2006).

Años más tarde, en 1978 específicamente, se generó un cambio respecto a los requisitos de ingreso al servicio militar, extendiéndose a todas las personas, sin distinción de género. Posteriormente, en la década de los 90, se incorporaron mujeres en las áreas de apoyo logístico (Material del Guerra e Intendencia) y, en el año 2003, se abrió la posibilidad que Oficiales femeninos integraran las Armas de Apoyo de Combate de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones, ampliando así los ámbitos de desempeño del personal femenino en el Ejército.

Recién el año 2016 el Ejército levantó todas las restricciones para el acceso del personal femenino a las distintas armas, pudiendo las alumnas de la Escuela Militar y de la Escuela de Suboficiales, optar voluntariamente a las Armas de Caballería Blindada e Infantería, dejando atrás la limitante de desempeño profesional en las áreas de servicios y apoyo administrativo.

En el caso de la Armada, su historia con el personal femenino comienza en el año 1937 con el ingreso de personal femenino de Gente de Mar de los Servicios en el escalafón Filiación Azul. Si bien estuvieron muchos años sin

vestir el uniforme naval, el año 2002 se dispuso que todas las Grumetes egresadas y el personal antiguo del área de Sanidad Naval y Sanidad Dental debían utilizar el uniforme respectivo, en caso de ser requerido según sus áreas de desempeño.

Actualmente, en la Armada las cadetes mujeres pueden ingresar a los escalafones de Ejecutivos e Ingenieros Navales, Litoral y Abastecimiento, limitando su incorporación a las especialidades de Submarinista e Infantería de Marina<sup>1</sup>, las que se mantienen abiertas exclusivamente para personal masculino (lo mismo ocurre con las Grumetes). El ingreso de mujeres a los cursos regulares de la Escuela Naval (Oficiales) se produjo el año 2007 y para la Escuela de Grumetes (Gente de Mar) el 2009.

Finalmente, en la Fuerza Aérea de Chile las mujeres han estado presentes desde su creación en 1930, asumiendo labores administrativas en un inicio, para posteriormente desempeñarse como Enfermeras Aéreas con formación militar. Posteriormente, en 1974, se produjo un ingreso masivo de mujeres, quienes fueron capacitadas en la Escuela de Especialidades. Este crecimiento se fue extendiendo, permitiendo el ingreso de mujeres en la categoría de Oficiales, en las áreas de sanidad, sanidad dental, justicia y servicios generales.

Dentro de la aviación nacional, es dable destacar una figura histórica como lo es Margot Duhalde, aviadora chilena y primera piloto de guerra de nuestro país, quien en 1937, a los 16 años, mintió sobre su edad para realizar el curso de vuelo en el Club Aéreo de Chile, para posteriormente, durante la Segunda Guerra Mundial, viajar a Europa y unirse a la Fuerza Aérea de Francia Libre y al Área de Transporte de la Aviación Británica (RAF) (Santiesteban, 2020).

---

<sup>1</sup> <https://admission.escuelanaval.cl/site/escalafones>

En consecuencia, la Fuerza Aérea es la única institución que desde el ingreso de las mujeres a las Escuelas Matrices en carrera regular (2000 en el caso de las Oficiales y 2009 en el caso del Personal del Cuadro Permanente), lo hizo de manera integral, es decir, sin restricciones en cuanto a la posibilidad de optar por alguna de las especialidades y escalafones (Ministerio de Defensa Nacional, 2016).

Con todo, mediante el ingreso de las cadetes a la Fuerza Aérea en igualdad de condiciones en el año 2000, Chile se convirtió en uno de los primeros países sudamericanos en incorporar a las mujeres en dicha rama, sin restricciones de ninguna clase, siendo un referente en la materia.

Cabe hacer presente que, actualmente, la Fuerza Aérea de Chile tiene una dotación de personal militar que se distribuye entre hombres y mujeres de la siguiente manera: 88% dotación militar masculina, versus un 12% de dotación militar femenina (Comando de Personal, 2021).

Sin embargo y pese a que es la única institución donde no existen limitaciones normativas para el ingreso de las mujeres, desde el punto de vista de acceso de oportunidades para optar a algún escalafón o especialidad, como se verá más adelante, hay carreras en la Fuerza Aérea donde hay más presencia de mujeres que en otras, siendo las áreas administrativas y de ingeniería las que concentran la mayor cantidad de mujeres, versus las áreas operativas.

Entonces, cabe preguntarse ¿qué lleva a las mujeres de la Fuerza Aérea a optar por escalafones (carreras) considerados tradicionalmente masculinos, pese a tener el mismo nivel de acceso que sus pares hombres? Durante la presente investigación, se abordarán las barreras y factores promotores de las carreras de las mujeres en las Fuerzas Armadas, a través del caso de la Fuerza Aérea de Chile.

## II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El tema de las mujeres en las fuerzas militares suele ser tratado como parte de la igualdad de género, pero no desde las especificidades de la cuestión militar. Las personas que quieren ser parte de una fuerza militar y no son hombres han debido acomodarse a una institución históricamente masculina (Rial, 2009).

El ingreso a las Escuelas Matrices de Oficiales y Personal del Cuadro Permanente de línea en la Fuerza Aérea de Chile se remonta al año 2000 y 2009 respectivamente. Ambos ingresos se produjeron de manera integral, es decir, tanto las cadetes de la Escuela de Aviación (escuela de Oficiales), como las alumnas de la Escuela de Especialidades (escuela del Personal del Cuadro Permanente), desde el momento de ingreso a dichos planteles, podían optar por cualquiera de las especialidades disponibles en la institución. Sin embargo, de acuerdo a la información recopilada en la División de Recursos Humanos de la Fuerza Aérea, un 27% de las Oficiales pertenece al escalafón del aire (Pilotos de Guerra), mientras que el 73% restante se desempeña en escalafones terrestres (Ingeniería Aeronáutica, Defensa Antiaérea, Telecomunicaciones e Informática y Administración).

Así, el proceso de incorporación de las mujeres en la Fuerza Aérea, ciertamente tiene diversos desafíos que corresponden a las posibilidades de un cambio significativo y profundo en la propia cultura organizacional, en las cuales las mujeres no sólo tengan la posibilidad legal y reglamentaria de ejercer funciones y actividades relacionadas a la fuerza física y el combate, sino que también éstas se promuevan constantemente dentro de la misma institución.

En este sentido, se ha podido apreciar que pese a existir una apertura reglamentaria y legal total para que las mujeres se integren en el área operativa de la Fuerza Aérea, luego de 20 años las cifras indican que existe un mayor número de mujeres en algunas carreras que en otras.

En relación a esto, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles son las barreras y los factores promotores para la trayectoria profesional de las mujeres en la Fuerza Aérea de Chile?

### **III. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo general**

Determinar barreras y factores promotores de carreras de mujeres en las Fuerzas Armadas, a través del caso de la Fuerza Aérea de Chile.

#### **3.2. Objetivos específicos**

Determinar y analizar las barreras y factores promotores que condicionan la trayectoria profesional de las mujeres en la Fuerza Aérea de Chile desde actores claves.

Determinar y analizar las barreras y factores promotores desde las propias mujeres de la Fuerza Aérea de Chile.

Analizar las convergencias y divergencias entre distintos actores de la Fuerza Aérea de Chile sobre la promoción de carreras de mujeres dentro de la Fuerza Aérea de Chile.

#### IV. MARCO TEÓRICO

Durante el presente capítulo, se presentarán los distintos enfoques teóricos e investigaciones, relacionados con las mujeres de las Fuerzas Armadas, a través del caso de la Fuerza Aérea de Chile.

Para efectos de la presente investigación, resulta fundamental en primer lugar, entender bajo qué acepciones se manejarán los conceptos de igualdad y equidad.

Si bien es cierto que hay mucha confusión en cuanto a lo que significa la igualdad, el significado que plantea la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) y todos los otros instrumentos legales internacionales de Derechos Humanos, es que el derecho humano a la igualdad siempre va aparejado al de no discriminación (Facio, pág. 1).

Por otra parte, no es posible avanzar en relación a los conceptos de igualdad y equidad sin considerar, en primera instancia, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución N° 217 A (III), de fecha 10 de diciembre de 1948. Ésta establece en su artículo 1 que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

Al respecto, podemos dar cuenta que en este artículo, se expone la dimensión ética de la DUDH, es decir, se establecen los valores que van a guiar el resto de los apartados. Por su parte, el artículo 2 señala que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de

cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

Si bien la Declaración Universal de los Derechos Humanos no es un texto vinculante para los Estados miembros, es un fundamento para la defensa de los derechos humanos en los ámbitos nacional e internacional. En este contexto entonces, es posible afirmar que la igualdad de género está en el centro mismo de los derechos humanos y los valores de las Naciones Unidas.

Ahora bien, Nancy Fraser señala que “las feministas han asociado la equidad de género ya sea con la igualdad, ya sea con la diferencia, donde “igualdad” significa tratar a las mujeres exactamente de la misma forma que a los hombres, y “diferencia”, tratarlas diferentes en aquellos aspectos en los que difieren de ellos” (Fraser, 1997). Quienes se manifiestan a favor de la “diferencia” han evidenciado que la igualdad presupone lo masculino como norma, generando así desventajas para las mujeres. Por otra parte, aquellas que se identifican con la igualdad, “han argumentado que las aproximaciones a la diferencia se apoyan, por lo general, en nociones esencialistas de la femineidad, por lo que refuerzan los estereotipos existentes y confinan a las mujeres a las divisiones de género actuales” (Fraser, 1997).

Para Fraser, el concepto es mucho más complejo y no debe ser evaluado ni por la igualdad ni por la diferencia, sino más bien por un conjunto de principios que si se cumplen en armonía, alcanzan la equidad de género (Fraser, 1997).

En este orden de ideas, para efectos de la presente investigación, se utilizarán los conceptos de “igualdad” y “equidad” de manera complementaria y no excluyente, entendiendo que la equidad es un medio para alcanzar la igualdad.

Por su parte, “el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres requiere que el Estado implemente acciones específicas y concretas para eliminar la discriminación, estando obligado a promover las políticas y acciones necesarias para suprimir todas las formas de discriminación basadas en el sexo” (Castrillón & Chrismar, 2013). Cabe preguntarse entonces, qué se entiende por discriminación.

La discriminación es un concepto que hace referencia a que entre dos grupos hay desigualdades sociales, que dichas desigualdades no son legítimas y/o legales y por ello deben ser modificadas. Si el Estado es o debiera ser el garante de la igualdad en la ciudadanía, entonces la existencia de estas desigualdades debe ser abordada a través de políticas públicas que favorezcan la igualación (Astelarra, 2004).

Ahora bien, la misma autora indica que previo a determinar si efectivamente existe discriminación hacia las mujeres, es necesario efectuar un diagnóstico para establecer las desigualdades que existen entre ambos géneros y realizar propuestas respecto de los cambios o modificaciones que se deben ejecutar. El diagnóstico resulta fundamental para conocer los tipos de desigualdades existentes “y, en consecuencia, decidir las mejores estrategias para abordarlas desde la intervención pública” (Astelarra, 2004).

Según Astelarra, existe una cuestión previa relativa a la definición que se haga sobre qué datos de la realidad pueden ser considerados como desigualdad y cuáles sólo muestran diferencias entre los hombres y las mujeres. “La necesidad de esta valoración nos remite a las categorías ideológicas, que señalan qué aspectos pueden ser considerados como privilegios y cuáles como discriminaciones” (Astelarra, 2004).

“Desde la mirada de las políticas antidiscriminatorias, la hipótesis central de la que parte todo intento de describir la situación social de las mujeres es que sí existen diferencias sociales en la posición de las mujeres y los hombres, que son discriminatorias para las mujeres” (Astelarra, 2004). En este punto surge una primera necesidad: determinar cuándo hablaremos de meras diferencias entre hombres y mujeres y cuándo hablaremos de discriminación.

Para Astelarra, “una primera aproximación ideológica indica que cuando se habla de discriminación, se intenta medir las diferencias entre hombres y mujeres en términos de la distribución de bienes, servicios, prestigio y poder” (Astelarra, 2004).

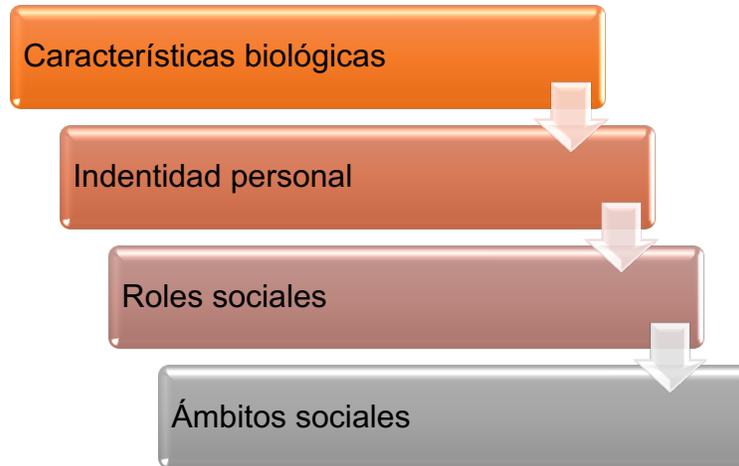
En aquellas sociedades en las que hay desigualdades sistemáticas en su distribución, se podría afirmar que existe desigualdad de género. Una sociedad igualitaria, en cambio, sería aquella en la que los roles sexuales son bastante similares en términos de aquello que la propia sociedad valora positivamente (Astelarra, 2004).

#### **4.1. Transversalización de género y barreras**

##### **Sistema de género y sociedad**

Judith Astelarra señala que el sistema de género social “hace referencia a los procesos y mecanismos que regulan y organizan la sociedad, de modo que mujeres y hombres sean, actúen y se consideren diferentes, al mismo tiempo que determina cuáles áreas sociales son de competencia de un sexo y cuáles del otro” (Astelarra, 2004). Todo esto, independiente del sexo biológico, pese a que en general la biología ha sido el elemento legitimador de su existencia, “convirtiéndose, entonces, no sólo en un hecho material, sino que en una ideología. Las diferencias biológicas pasan a ser la base que justifica la división sexual del trabajo y el sistema de género” (Astelarra, 2004).

En este orden de ideas, para Astelarra el género entonces se expresa en los siguientes niveles:



*Figura 1. La expresión del género según Judith Astelarra.*

*Fuente: Elaboración propia a partir de (Astelarra, 2004).*

En primer lugar, las características biológicas secundarias se refieren a las características biológicas asociadas al sexo: la fuerza física, el tamaño del pecho, etc. “Sus diferencias se pueden describir en términos de un continuo; en algunos casos un sexo posee más de ellas que el otro o viceversa. Lo importante es que la alimentación, el estilo de vida, el ejercicio, etc., influyen en su desarrollo; la cultura tiene un papel en el desarrollo del continuo” (Astelarra, 2004).

En cuanto al segundo nivel, esto es la identidad personal, Astelarra afirma que la “femineidad” y la “masculinidad” de las personas obedecen a un continuo y no a rasgos dicotómicos. En este sentido, es importante tener presente que cada sociedad tiene sus propios modelos de género y que éstos pueden ir cambiando. Por ejemplo, en algunas sociedades los estereotipos femeninos y masculinos son totalmente diferentes y en otras, ambos géneros pueden compartir algunas características y diferenciarse en otras.

“Su origen se encuentra en las definiciones sociales y culturales que rigen la conducta de mujeres y hombres y se transmiten de generación en generación, a través de la socialización y la educación” (Astelarra, 2004).

En tercer lugar, los roles sociales se refieren a la división sexual del trabajo, desempeñando los hombres funciones que históricamente han sido consideradas propias y las mujeres otras diferentes. Por lo tanto, el género no se asocia solamente a las personas, sino que también a las actividades que éstas desarrollan. Así, en cada sociedad existen roles masculinos y roles femeninos, pero también hay roles neutros, que pueden ser desarrollados por uno u otro género. Es importante tener presente que a través del tiempo, los roles en las sociedades pueden ir variando, de modo que los roles masculinos pasen a ser femeninos y viceversa.

“Finalmente, las personas con género desempeñan roles de género en ámbitos sociales diferenciados que también pasan a tener género. Así, existen ámbitos predominantemente masculinos y ámbitos predominantemente femeninos” (Astelarra, 2004).

Se puede concluir en consecuencia que el sistema de género regula tanto las características individuales de las personas, como actividades y ámbitos sociales.

El sistema tiende a que sus tres niveles tengan una coherencia: las mujeres tienen identidad femenina, realizan actividades femeninas y las desempeñan en el ámbito social femenina y los hombres a la inversa. Los cambios se pueden producir en alguno de los tres niveles, pero si no cambian todos, la dicotomía se vuelve a reproducir (Astelarra, 2004).

Sin embargo, es importante considerar que de acuerdo a lo señalado por Astelarra, el sistema de género sólo muestra las diferencias, lo que no significa tácitamente que esto genere desigualdad, la cual se va dando cuando las relaciones entre las personas se encuentran marcadas por la existencia de jerarquías que se transforman en privilegios (Astelarra, 2004).

Según la autora, las características predominantes para las mujeres en estos niveles es la “inferioridad, la desigualdad y, por ende, la discriminación. El sistema de género caracterizado por esta desigualdad ha sido denominado ‘patriarcado’”(Astelarra, 2004).

“En la sociedad moderna, industrial y urbana, el patriarcado se expresó a través de una forma de división sexual del trabajo que acentuó la separación del espacio privado, el hogar, destinado a las mujeres, del espacio público, predominantemente masculino” (Astelarra, 2004).

Para comprender la dicotomía de lo público y lo privado, resulta necesario repasar algunos conceptos en relación a esta división conceptual. En primer lugar, para Nancy Fraser, “el concepto habermasiano de esfera pública permite eludir algunas confusiones de los movimientos sociales progresistas y a las teorías políticas asociadas con ellos” (Fraser, 1997). Ejemplo de esto es que tanto el socialismo, como la tradición marxista, han fracasado de manera continua en distinguir, por una parte el aparato del Estado y por otro los espacios públicos de discusión y asociación ciudadana. Frecuentemente se suponía dentro de esta tradición, que someter la economía al control del Estado socialista era someterla al control de los ciudadanos socialistas; sin embargo, esto claramente no era así.

No obstante, según Fraser la integración del Estado con la esfera pública de discusión y asociación, dio impulso a los procesos de institucionalización de la concepción socialista como autoritaria, en lugar de participativa democrática.

Todo esto ha puesto en peligro la idea misma de democracia socialista (Fraser, 1997).

Para la autora, existe un problema relacionado con la confusión que se encuentra en los feminismos contemporáneos, en el uso del concepto de “esfera pública”, “pero en un sentido menos preciso y menos útil que el de Habermas” (Fraser, 1997). Esto, según Fraser, debido a que las feministas han usado esta definición para todo aquello que está fuera de la esfera doméstica o familiar. En este sentido, se confunde el Estado, la economía oficial de empleo remunerado y los espacios del discurso público (Fraser, 1997). La idea de “esfera pública” de Habermas puede ayudar a aclarar estos conceptos.

Para Habermas, la participación política se produce a través del habla. Es el espacio donde los ciudadanos comunes deliberan sobre sus problemas comunes, es decir, un espacio institucionalizado de interacción discursiva. Este espacio es conceptualmente distinto al Estado, llegando incluso a poder efectuar una crítica a éste (Fraser, 1997).

El concepto de esfera pública de Habermas es indispensable para la teoría crítica; sin embargo, para Fraser, la manera en que Habermas ha desarrollado esta idea es insatisfactoria, debiendo someterse a un análisis crítico e incluso a su reconstrucción (Fraser, 1997).

Para Fraser, una adecuada concepción de esfera pública exige eliminar la desigualdad social, requiere de multiplicidad de públicos, debe buscar la inclusión y no la exclusión y finalmente, debe admitir públicos fuertes y públicos débiles (Fraser, 1997).

En este contexto y habiendo diferencias en las definiciones de lo que entenderemos por público y privado, según el autor o autora en el que nos situemos, para la presente investigación entenderemos lo público como el

espacio del habla, lo comunicativo, que sirve para debatir y para deliberar e interactuar discursivamente y lo privado como lo íntimo, lo doméstico, lo familiar.

La incorporación de las mujeres al ámbito público, según Astelarra, se puede definir como una presencia condicionada (debido a que si bien participan de la esfera pública, lo hacen siempre en una condición de inferioridad) y una ausencia relativa en las actividades económicas, culturales, sociales y políticas (Astelarra, 2004).

Según la autora, en la sociedad moderna muchas mujeres han combinado las tareas domésticas con otro tipo de funciones del mundo público, lo que se conoce como la “doble presencia” femenina. No obstante, los hombres históricamente han tenido una actitud diferente y “nunca han reivindicado su ausencia en lo privado como algo que se debe corregir ni han aceptado convertir la paternidad en un rol doméstico” (Astelarra, 2004).

Para eliminar esta desigualdad y discriminación hacia las mujeres, el Estado debe generar estrategias mediante el desarrollo de políticas públicas destinadas a generar los cambios sociales requeridos. Astelarra propone tres líneas de acción: la igualdad de oportunidades, la acción positiva y la transversalidad. Existe de todas formas una cuarta, la paridad, “que se refiere al modelo de sociedad y sistema de género al que se debería aspirar y que utiliza como forma de actuación tanto la acción positiva como la transversalidad” (Astelarra, 2004).

En primer lugar, la igualdad de oportunidades señala que todas las personas han de tener las mismas oportunidades y las desigualdades que se producen, deberían resultar de los distintos méritos de cada individuo. Lo que importa es que el Estado garantice el mismo acceso de oportunidades. En nuestro caso, garantizar que las mujeres tengan acceso a la esfera pública (Astelarra, 2004).

La acción positiva se refiere a que, pese a los avances en las políticas de igualdad de oportunidades, el sólo hecho de efectuar modificaciones de la legalidad, no produce en automático cambios en la realidad social.

“La acción positiva implica un paso más allá de la igualdad de oportunidades en cuanto a las estrategias de intervención para combatir la discriminación de las mujeres” (Astelarra, 2004).

Para la autora, es un mecanismo para corregir la desventaja inicial de las mujeres (u otros grupos excluidos) en igualdad de condiciones, primando a una mujer por sobre un hombre. Un claro ejemplo de esto son los sistemas de cuotas.

La transversalización del género o *gender mainstreaming*, por su parte, es una estrategia que avanza más allá del abordaje focalizado de las desigualdades de género. Propone profundizar la acción pública, considerando que es todo el Estado el que debe promover y ser responsable de las políticas de igualdad y supone, por lo tanto, que también es responsable de la desigualdad de género. En consecuencia, es la aplicación de la dimensión de género en toda la actuación pública, es decir, cada actuación pública debe ser analizada en términos del impacto diferencial de género (Astelarra, 2004).

Finalmente, Astelarra indica que la paridad puede verse como un tipo de acción positiva, donde hombres y mujeres tienen la misma representación en las actividades, especialmente en los puestos y cargos políticos. “La introducción de la identidad sexual en la definición de persona legal exigiría un rango igual para la mujer y el hombre. Esto es lo que se define como “paridad”” (Astelarra, 2004).

Con la paridad, los poderes políticos se verían en la obligación de tomar medidas para exigir una “participación igualitaria en las instituciones políticas, sociales, administrativas y judiciales” (Astelarra, 2004).

### **El contexto internacional: Naciones Unidas**

Los derechos de la mujer, como parte del cuerpo de derecho internacional de los derechos humanos, tienen su mayor reconocimiento y apogeo a partir de mediados del siglo XX. Luego de la garantía de derechos políticos lograda mediante la Convención de los Derechos Políticos de la Mujer (que entra en vigor en 1954), un intenso movimiento fue dedicado a tratar el tema de la discriminación. Un total de doce años tomó el proceso entre la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Resolución 2263, AGXXII, del 7 de noviembre de 1967), y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>2</sup>. Cabe destacar que esta Convención trata el tema como parte de los derechos humanos fundamentales, pero con una mirada mucho más profunda: que la máxima participación de las mujeres en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo de un país y la causa de la paz. A través de ella, los Estados parte se obligan a tomar todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública, y garantizar a las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a “ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales” (Artículo 7, inciso b).

En paralelo, y bajo la tutela de Naciones Unidas, comenzó el proceso de la Conferencia Mundial sobre la Mujer<sup>3</sup>. Dichas instancias no sólo representan una

---

<sup>2</sup> Naciones Unidas (1979). Resolución AG 34/180. 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981.

<sup>3</sup> Las Naciones Unidas han organizado cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). A ésta última siguió una serie de exámenes quinquenales.

parte importante hacia la garantía de los derechos de las mujeres, sino que también los considera fundamentales en el marco de los conflictos armados, y de lo que su ejercicio puede suponer como contribución a la seguridad y paz internacionales.

La Cuarta Conferencia Mundial, celebrada en Beijing (1995), fue otro hito importante al respecto, debido a que puso el foco de atención en el concepto género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad y todas las relaciones entre hombres y mujeres debían ser reevaluadas para potenciar plenamente el papel de la mujer. Constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer. Asimismo, estableció el concepto de transversalización del género (*gender mainstreaming*), como estrategia principal. Cabe destacar que la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas de acción, dentro de las cuales se encuentra “la mujer y los conflictos armados”.



Figura 2. La mujer y los conflictos armados.

Fuente: ONU Mujeres.

### **De la institucionalidad a la transversalización de género**

Uno de los efectos producidos por los movimientos feministas y el rol de las Conferencias Internacionales y Regionales convocadas por Naciones Unidas en los años 90, fue la aparición de espacios de discusión a nivel internacional sobre el tema de la igualdad, la diferencia y la lucha contra la exclusión social. La Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (igualdad, paz y desarrollo) celebrada en Nairobi (1995), así como la Plataforma de Acción aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), influyeron en la incorporación de los problemas de las mujeres en las agendas públicas, a través de la institucionalidad de género.

En el marco de la Declaración de México sobre la Igualdad de Acción de las Mujeres, el Plan de Acción Mundial (1975) y la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979), se inicia la discusión sobre las oficinas de la mujer. Sin duda que el sentido y el propósito inicial otorgados a las oficinas en las Conferencias, han ido transformándose en el tiempo, conforme los avances en la comprensión y conocimiento de las relaciones de género, las transformaciones sociales y económicas en las distintas regiones y los debates sobre el Estado (Guzmán, 2001). Asimismo, las experiencias en Latinoamérica y el Caribe y a nivel mundial, influyen también en la manera en que las oficinas enfrentan este tema.

En las conclusiones de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de México, en 1975, se afirma: "el establecimiento de una maquinaria interdisciplinaria y multisectorial dentro del gobierno, tales como comisiones nacionales, oficinas de la mujer y otros cuerpos, con un staff y recursos adecuados, puede ser una efectiva medida transicional para la aceleración del logro de la igualdad de oportunidades para las mujeres y su total integración en la vida nacional." (Guzmán, 2001).

En una primera etapa, el desarrollo de las oficinas (funciones y objetivos), estuvo influenciado por el enfoque “Mujer en el Desarrollo” (MED) y las características propias de los Estados donde estaban asentadas dichas oficinas. Si bien este enfoque promueve la integración de las mujeres al desarrollo, no considera las relaciones existentes entre la posición de las mujeres en las estructuras económicas y las relaciones de género. Estas oficinas tenían dos objetivos principales: favorecer la integración de las mujeres a los procesos de desarrollo, a la vez que responder a los grupos más vulnerables. Además, se encontraban jerárquicamente subordinadas y encargadas de promover programas y proyectos orientados a las mujeres, los que permanecían la mayoría de las veces aislados del resto del trabajo público.

A mediados de los 80, surge un nuevo enfoque llamado “Género en el Desarrollo” (GAD), el que no sólo ponía su atención en las relaciones desiguales en los géneros, sino que también se preocupaba de las estructuras que generan esta desigualdad. Para este enfoque, los cambios en las relaciones de género requieren de transformaciones profundas de las estructuras existentes (Guzmán, 2001). Sitúa las recomendaciones entregadas en Nairobi, que propone la conformación de mecanismos situados en los niveles superiores del gobierno, con recursos óptimos para asesorar y controlar y supervisar el impacto de las políticas en las mujeres.

Por su parte, y como ya fuese señalado al inicio, Beijing también fue un punto de inflexión en el proceso de definición de la institucionalidad de género. La evaluación de las oficinas de la mujer pone de manifiesto que sus mandatos son poco claros, que no tienen un staff adecuado ni sistemas de capacitación internos. Tampoco cuentan con el soporte de los liderazgos políticos nacionales. Los mecanismos ocupan posiciones marginales en las estructuras de gobierno, se les asigna escasos recursos y son habitualmente considerados como los únicos responsables del cambio en la situación de las mujeres (Guzmán, 2001).

A partir de este momento, las oficinas de la mujer asumen un mayor protagonismo dentro de la elaboración de las políticas públicas y se hacen responsables de liderar el proceso de *gender mainstreaming*. Para esto, debían encontrarse jerárquicamente en un nivel superior y contar con los recursos y la autoridad necesaria para acceder a la toma de decisiones, tanto dentro como fuera del Estado, para influir desde esa posición en la planificación y ejecución de las políticas públicas.

Ejemplos en Latinoamérica encontramos en Brasil, Argentina, Chile, Colombia y Bolivia. En Brasil, por ejemplo, se conformaron los Consejos Estatales (1982 – 1983) y el Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer (CNDM). En Argentina, el programa Alfonsinista<sup>4</sup> se comprometió con la promulgación de la ley de divorcio, la patria potestad compartida, la ratificación de la CEDAW y la creación de la Subsecretaría de la Mujer. Finalmente, en Chile, bajo el mandato del presidente Patricio Aylwin, se crea el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) e incorpora en su programa de gobierno la igualdad entre hombres y mujeres, creando institucionalidades para dar respuesta a las necesidades de las mujeres de menor poder (indígenas, jóvenes, etc.).

Pese a esto, es importante tener presente que la creación de institucionalidad de género no asegura el logro de los objetivos trazados. Cuando las llamadas ventanas políticas se cierran, presiones de diferente índole tratan que el funcionamiento institucional vuelva a sus cauces ordinarios. Asimismo, una nueva coyuntura electoral y cambios de gobiernos presentan un riesgo de retroceso en lo logrado (Guzmán, 2001). Adicionalmente, existen pensamientos críticos sobre la brecha entre el discurso y la práctica institucional, los problemas de presupuesto, las políticas focalizadas, y la crisis de los modelos democráticos y la deslegitimación de los Estados (Herrera, 2001). Por otro lado,

---

<sup>4</sup> Se refiere al gobierno de refundación democrática del presidente Raúl Alfonsín (1983 – 1989).

Guzmán (2001, pág. 7) estipula que los análisis realizados a la institucionalidad coinciden en:

- La contradicción entre las tareas asignadas a las oficinas y las atribuciones y recursos que se les otorgan.
- La brecha existente entre las concepciones del tema que tienen integrantes de las oficinas, en relación a autoridades y personas de otros sectores estatales.
- La distancia y contradicciones entre discursos de autoridades y funcionarios/as y sus prácticas institucionales.
- El carácter inestable del proceso.

En consecuencia, no sólo existen limitaciones políticas y normativas, sino también simbólicas, que van condicionando el proceso de institucionalidad de género. En este punto, se produce lo que Herrera (2001, pág. 84) cataloga como la brecha entre el discurso y las prácticas institucionales, pues los mecanismos de género tienen que legitimarse no sólo frente a las organizaciones y la sociedad, sino que también ante el resto del Estado.

Una manera de resolver las restricciones simbólicas y pasar del discurso a la práctica, es la capacitación y sensibilización al personal y autoridades de las organizaciones, en materia de desigualdad de género. Por su parte, para superar las limitantes normativas y reglamentarias, las lógicas institucionales y las formas en que funcionan los sistemas político-administrativos, pueden obligar a cambios sustantivos en la agenda de género (Guzmán & Bonan, 2008).

Finalmente, en cuanto a las barreras de índole política, se debe comprender que las decisiones que se adoptan están condicionadas por los recursos, la visibilidad y la fuerza que poseen los grupos involucrados (Guzmán, 2001), por lo tanto, quienes participan del proceso de toma de decisiones, pueden generar apoyos o resistencias sobre los temas a ingresar en la agenda.

En este ámbito, relevante fue La Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, la que fue aprobada en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Gobierno del Uruguay, celebrada en Montevideo del 25 al 28 de octubre de 2016, la que busca, entre otros desafíos, superar los nudos estructurales para alcanzar la igualdad de género de aquí al 2030.

Como parte de los nudos estructurales se encuentran: la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza; los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio; la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado; y la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público (CEPAL, 2016).

La Estrategia de Montevideo busca cerrar la brecha entre la igualdad *de jure* y de *facto* mediante el fortalecimiento de las políticas públicas para garantizar la autonomía y el ejercicio pleno de los derechos humanos de todas las mujeres y niñas, superando discriminaciones, prejuicios y resistencias (CEPAL, 2016).

La Estrategia de Montevideo no sólo buscar analizar las lecciones aprendidas tras 20 años de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing y del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo y luego de 15 años de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), sino que propone estrategias para superar los problemas generados en los procesos de institucionalización de género y los derechos de las mujeres en la estructura de los Estados (CEPAL, 2016).

**Barreras: el muro, el techo de cristal y el laberinto**

En primer lugar, cuando nos referimos al “muro”, nos debemos remontar a mediados del siglo pasado, donde las mujeres fueron obteniendo de manera progresiva los mismos derechos de los que gozaban los hombres, tales como el derecho a voto “o el derecho a obtener las mismas credenciales académicas que sus pares masculinos” (Lupano, 2009). Hasta esa época existían roles diferenciados muy marcados, donde los hombres jugaban un papel de proveedor (espacio público) y las mujeres desempeñaban un rol doméstico (espacio privado).

Los cambios sociales fueron dando pie para que las mujeres comenzaran, de manera paulatina, a insertarse en el mundo laboral y académico, llegando una minoría a ocupar puestos de liderazgo en sus puestos de trabajo.

En segundo lugar, cuando hablamos del “techo de cristal”, debemos situarnos en los años setenta, donde las mujeres comenzaron a tener acceso a puestos de trabajo de mayor categoría, pero hasta cierto nivel dentro de la escala jerárquica (Lupano, 2009). Este concepto intenta explicar que existen barreras invisibles (pero efectivas) que hacen que las mujeres avancen sólo hasta los niveles medios de las organizaciones. Esta metáfora se basa en las expectativas sociales que son depositadas en las mujeres y que perjudican el acceso a puestos de liderazgo (Lupano, 2009).

Diversos autores han citado y documentado cuáles pueden ser posibles barreras que impidan atravesar el techo de cristal (e.g., Eyring & Stead, 1998; Morrison, 1992; Ragins, Townsend & Mattis, 1998). Algunas de ellas son:

| <b>BARRERAS ORGANIZACIONALES</b>   |
|--|
| Consisten en prácticas que colocan a las mujeres en desventaja en comparación con sus colegas hombres igualmente capacitados. Algunas de estas barreras son:   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Exigencia de altos estándares de rendimiento y esfuerzo hacia las mujeres, en comparación con los hombres.</li></ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Existencia de culturas corporativas hostiles: se refiere a ambientes de trabajo en los que los valores y las normas desalientan el equilibrio entre altas aspiraciones de desarrollo de carrera con obligaciones no laborales. Requieren que las mujeres logren resultados más ambiciosos con menos recursos (Morrison, 1992; Ohlott, Ruderman &amp; McCauley, 1994).</li></ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Existencia de prejuicios y discriminación: reflejados en la tendencia a preferir trabajar e interactuar con personas que son similares tanto actitudinalmente como demográficamente. Si en una organización predomina un grupo determinado (e.g., hombres americanos), y si las decisiones se basan en la preferencia de este grupo, esto genera un sesgo importante a la hora de recomendar ascensos (Cox, 1993).</li></ul> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de apoyo y reconocimiento hacia las mujeres.</li></ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de oportunidades de desarrollo para las mujeres.</li></ul>   |

*Tabla 1. Barreras organizacionales.*

*Fuente: Lupano, M. (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes.*

| <b>BARRERAS INTERPERSONALES</b>   |
|---|
| Consisten en obstáculos que se les presentan a las mujeres en el contexto laboral, más específicamente, en las relaciones de trabajo. Algunas de estas barreras son:  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Existencia de prejuicios masculinos, basados en estereotipos y preconceptos.</li><li>• Falta de apoyo interpersonal y emocional. Muchos estudios han demostrado que las mujeres líderes experimentan en mayor medida la falta de apoyo en sus carreras comparados con hombres líderes en términos de aceptación, información, flexibilidad y relaciones de colega a colega (Morrison, 1992; Oakley, 2000, Ohlott, Ruderman &amp; McCauley, 1994; Ragins, Townsend &amp; Mattis, 1998).</li><li>• Exclusión de reuniones informales.</li></ul> |

*Tabla 2. Barreras interpersonales.*

*Fuente: Lupano, M. (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes.*

| <b>BARRERAS PERSONALES</b>  |
|---|
| Consisten en circunstancias de la vida personal de las mujeres y/o en la falta de determinados conocimientos que les impiden progresar en sus carreras. Algunas de estas barreras son:  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de habilidades sociales y políticas (Bell &amp; Nkomo, 2001; Bierema, 1999; Morrison, 1992).</li><li>• Conflicto entre responsabilidades hogareñas y laborales (Ruderman, Ohlott, Penzer &amp; King, 2002).</li></ul> |

*Tabla 3. Barreras personales.*

*Fuente: Lupano, M. (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes.*

Finalmente, la metáfora del “laberinto” muestra que “no existen barreras imposibles de atravesar hacia los puestos de trabajo más altos y que, además, no son del todo invisibles” (Lupano, 2009). Las mujeres no tienen limitado el acceso a los puestos jerárquicos, pero deben atravesar una mayor cantidad de obstáculos para poder llegar a ellos, a diferencia de sus pares masculinos. “Los caminos correctos para poder avanzar pueden ser difíciles de hallar, esta particularidad es la que se quiere representar con la idea de laberinto” (Lupano, 2009). Esto se puede evidenciar en el hecho que muchas mujeres ascienden más lento que sus pares hombres, a pesar de contar con las mismas competencias y experiencia.

## **4.2. Género y Fuerzas Armadas**

### **La perspectiva de género en las Fuerzas Armadas**

(Donadio, 2018) señala que la función militar, como parte de las funciones públicas, fue plenamente alcanzada por la CEDAW. Sin embargo, de alguna manera y en distintas partes del planeta, los debates sobre la incorporación de las mujeres a las instituciones militares han logrado mantener el tema al margen, principalmente aquellos que refieren a la especificidad de la profesión militar (con el argumento preferido de las diferencias físicas) como explicación a la masculinidad que aún rodea la cuestión militar.

En consecuencia, cabe preguntarse entonces, ¿cómo es posible que las mujeres en el periodo de la Independencia pudieran desempeñarse en los ejércitos, e incluso algunas de ellas fueran condecoradas por sus logros en infantería y caballería –como consta en documentos oficiales en diferentes países– y, en la actualidad, con el desarrollo existente en tecnologías de punta aplicadas a la fabricación de armas livianas, se les obstaculice el acceso o el ascenso en estas

especialidades con el argumento de que serían “físicamente débiles” o “emocionalmente inestables”? (Lucero, 2018).

A la subalternidad de las mujeres debemos agregar la constante “exigencia de demostración” de valores y capacidades en el desempeño profesional femenino, principalmente cuando hablamos del campo de batalla (Lucero, 2018).

En Chile la participación de las mujeres en las instituciones militares ha cambiado cualitativamente desde el 2005, año en que el Ministerio de Defensa emitió el documento “Participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas”, donde se recogen un conjunto de principios orientadores comunes para todas las instituciones. Estos principios son los siguientes:

- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Integración en la carrera profesional; competencia profesional.
- Equidad en el trato.
- Responsabilidad del liderazgo hacia subordinados femeninos.
- Conciliación de la vida familiar y profesional en la planificación institucional.

Por su parte, el Ministerio de Defensa Nacional, en su Libro de la Defensa Nacional del año 2017, señala dentro de sus Políticas Sectoriales en el ámbito de la Política Militar, que dentro de sus Políticas de Personal se encuentra la Política de Género. En este punto, se expresa (entre otras cosas) que dicho Ministerio ha asumido un compromiso con la equidad de género, validando los cinco principios señalados precedentemente e indicando que la política ministerial tiene por objeto promover la participación de las mujeres en las distintas áreas del quehacer de la Defensa Nacional, así como aplicar transversalmente la perspectiva de género en sus definiciones estratégicas e implementación de políticas, a través de la apertura, sin discriminación, de

ámbitos en las instituciones militares que estaban restringidos para su desempeño. Asimismo, establece que la formación en “género de los integrantes de las tres ramas de las Fuerzas Armadas, debe considerarse una herramienta primordial para prevenir situaciones de discriminación arbitraria y violencia contra las mujeres.”

Finalmente, se destaca que de acuerdo a las directrices que entrega la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de la ONU, detallada en el Anexo A y que será explicada más adelante, a nivel Defensa se ha avanzado a nivel nacional en ampliar la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas; promover la participación de uniformadas en operaciones de paz; incluir la perspectiva de género en la formación en las Escuelas Matrices, en capacitaciones y post-gradados; así como también en la formación de pre-despliegue del contingente que le corresponde participar en misiones de paz.

Ahora bien, pese a que en Chile las mujeres representan aproximadamente el 51% de la población nacional<sup>5</sup>, la participación laboral de las mujeres alcanza un 49,4%, versus un 71,5% de los hombres<sup>6</sup>. Las Fuerzas Armadas, como parte esencial de aparato estatal, no están ajenas a esta realidad y a las obligaciones que imponen desarrollar políticas específicas desde una perspectiva de género. Esta perspectiva de género en las Fuerzas Armadas presenta una consolidada legitimidad internacional y constitucional, fundamentándose en la aceptación de los derechos de las mujeres como auténticos derechos humanos derivados de la dignidad. En este sentido, destaca también la Resolución 47/2 sobre incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas, reafirmando esta estrategia aceptada a nivel mundial para promover la igualdad entre los géneros.

---

<sup>5</sup> Instituto Nacional de Estadísticas, Censo 2017, INE, <http://resultados.censo2017.cl>

<sup>6</sup> Ibid.

Según Ross (2008) el debate sobre el rol de la mujer en la sociedad se hace mucho más complejo cuando se trata en el contexto de la defensa nacional, “ya que no sólo implica el cambio o apertura de roles de las mujeres, sino también asumir nuevas formas de expresión de la femineidad, en ámbitos de trabajo tradicionalmente relegados a lo masculino, tanto por su cultura como por el mayor uso de la fuerza física”. Las Fuerzas Armadas son, por definición, instituciones masculinas, no sólo porque en su origen fueron integradas por hombres sino también porque cumplen diversos roles simbólicos en relación a la masculinidad y por ende, de la femineidad, dentro de los sistemas sociales.

Para Donadio y Mazzotta “la incorporación de la mujer a las fuerzas armadas de los países de América Latina, no ha sido un proceso lineal” (Donadio & Mazzotta, 2009). En cada país existen diversos factores históricos, sociales, políticos y culturales que han dado un contexto particular a cada proceso de incorporación. No obstante, pueden distinguirse grandes etapas que la mayoría de ellos comparten. Estas etapas están marcadas por la diferenciación que provoca el debate de fondo sobre las mujeres en las Fuerzas Armadas: si son parte de la carrera militar en el sentido más tradicional de la misma.

Pérez (2010), en un artículo publicado en la revista *Calidad en la Educación* (Nº 35) titulado “Una aproximación a la construcción de identidad de mujeres Cadetes en la Escuela Militar del Ejército de Chile”, reflexiona sobre los hallazgos de una investigación enmarcada en el ámbito de la educación superior y el género y se interesa por la incorporación de las mujeres al Ejército y en particular por su proceso de construcción de identidad. Analiza los discursos, prácticas y procedimientos vividos en su formación, entendiendo que ellos constituyen materiales de identificación que delinean una cierta forma de ser y actuar.

En este estudio, la autora concluye que en la educación militar se forja un sujeto institucional al tiempo que un sujeto masculino, agudizando la división masculino/femenino, se refuerzan roles y representaciones sociales tradicionales y se promueve la aceptación naturalizada y sexualizada de una identidad, por complemento para el caso de las mujeres.

Todos los autores revisados permiten concluir que el tema de las mujeres en las Fuerzas Armadas suele ser tratado como parte de la igualdad de género, pero no desde las especificidades del contexto militar. Finalmente, las personas que quieren ser parte de una fuerza militar y no son hombres, han debido acomodarse a una institución históricamente masculina (Rial, 2009).

“En el contexto cultural prevaleciente, el hermetismo propio del ámbito militar se tradujo en un desconcierto generalizado del componente masculino, y en una falta de políticas capaces de regular y manejar las primeras situaciones de convivencia entre los géneros” (Donadio & Mazzotta, 2009).

### **El proceso de incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas: América Latina, género y Fuerzas Armadas**

La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas de Latinoamérica, no ha sido lineal y ha debido enfrentar diversos factores históricos, sociales, políticos y culturales que han generado particularidades a cada proceso de incorporación. No obstante, pueden distinguirse grandes etapas que la mayoría de ellos comparten, las que están marcadas por la diferenciación que provoca el debate de fondo para la cuestión de las mujeres en las Fuerzas Armadas: si son parte de la carrera militar en el sentido más tradicional de la misma.

En una primera etapa, la incorporación estuvo dada principalmente por los contextos históricos que se vivían en los distintos países, generando una

necesidad de cubrir vacantes en funciones auxiliares, tales como administrativas, de sanidad y apoyos en general.

La presencia de enfermeras en los campamentos montados socorriendo y brindando asistencia a los soldados fue una imagen común durante esta época. El surgimiento de las primeras heroínas -que tiempo más tarde comenzarían a ser reivindicadas por los movimientos sociales -, también tuvo origen en este momento. Una situación similar se vivió en los casos de las guerras en Centroamérica (1827-1912) y en la Guerra del Chaco (1932-1935). Sin embargo, una vez finalizados los períodos de conmoción, inmediatamente las mujeres eran desligadas de sus servicios y retornaban a sus actividades tradicionales (Donadio & Mazzotta, 2009).

A principios del siglo XX comienza un período de profesionalización de las Fuerzas Armadas de la región latinoamericana, debido principalmente a la complejización de las tareas y funciones que se debían cumplir, producto del avance de la institucionalización. Este proceso permitió incorporar mujeres que se desempeñaran como profesionales dentro de las instituciones armadas.

De esta manera, a partir de mediados del siglo XX, la tendencia en la región fue a la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas como profesionales, pero sin la posibilidad de hacer carrera militar como los hombres. Eran mujeres que venían con su formación profesional (médicos, abogadas, arquitectos, etc.) y que luego de un breve período de instrucción militar, pasaban a desempeñarse en las instituciones armadas en sus respectivas áreas de especialización.

Esta primera etapa no es considerada una incorporación con inclusión. “Además, las labores desarrolladas por estas mujeres pioneras estuvieron

estrechamente relacionadas con el rol social tradicionalmente asignado a la mujer” (Donadio & Mazzotta, 2009). Asimismo, la falta de políticas claras, sumado al contexto cultural de la época y al hermetismo propio de las instituciones castrenses, se tradujo en un descontento generalizado por parte del personal masculino.

En la década de los 80’ y teniendo en cuenta el contexto político – social que se vivía en la mayoría de los países de Latinoamérica, donde surgen movimientos sociales que exigían igualdad, sumado a la aparición de una serie de convenios internacionales que resguardaban los derechos de las mujeres, ayudó a que los países comenzaran, en una primera etapa, a incorporar mujeres a las Escuelas Matrices de Oficiales. En este contexto, destaca el caso de nuestro país, cuando en 1974 el Ejército de Chile creó la Escuela de Servicio Auxiliar Femenino y el Servicio Militar Femenino. Esta Escuela fue cerrada en 1995, cuando las alumnas pasaron a formar parte activa de la Escuela Militar y la Escuela de Suboficiales, respectivamente.

En el caso de Argentina, el fin del régimen militar tras la Guerra de las Malvinas (1982) facilitó el ingreso de mujeres a los cuerpos profesionales en el año 1982. Brasil, por su parte, incorporó mujeres en la Fuerza Naval en 1980 y en la Fuerza Aérea en 1982.

La década de los 90’ se transformaría en el período donde las Fuerzas Armadas comenzarían a vislumbrar la posibilidad de abrir sus puertas para que las mujeres ingresaran a las Escuelas Matrices, para desarrollar una carrera militar regular, al igual que los hombres, lo que en definitiva se materializó a inicios del siglo XXI. En este punto de la historia se produce un cambio de paradigma respecto al rol que pueden cumplir las mujeres dentro de la Defensa, marcando un antes y un después en la historia de la incorporación femenina: el ingreso de mujeres a las carreras de línea, es decir, a las Escuelas Matrices, para tener un desarrollo de carrera regular.

Es importante destacar que esta evolución está marcada por el cambio cultural que se vivía en la época, gracias a la lucha de muchas mujeres alrededor del mundo y de los distintos movimientos sociales que surgían en la región.

En los Anexos B y C, se muestra un resumen con los países de Latinoamérica y los años en que iniciaron el proceso de incorporación de mujeres, tanto en los escalafones profesionales, como en los de línea, para el caso del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea.

### **Género y Fuerzas Armadas en Chile**

Cuando hablamos sobre la incorporación de las mujeres chilenas en el área de defensa nacional, generalmente nos remontamos al 19 de agosto de 1974, fecha en la que se crea la Escuela del Servicio Auxiliar Femenino Militar “Javiera Carrera Verdugo” en la localidad de San José de Maipo, con el objeto de formar Oficiales y Suboficiales de este escalafón. Sin embargo, en los siglos pasados, cuando los ejércitos no contaban con la logística, intendencia y demás servicios actuales, fue costumbre que las mujeres siguieran a los soldados cuando éstos se encontraban en campañas militares.

Durante las campañas, las mujeres de los soldados cumplían diversos oficios que iban desde ser costurera, fregona, cocinera, o sea todo aquello que pudiera proporcionar un honrado maravedí con que aumentar los escasos y retrasados ingresos del soldado (Parker, 2003).

El ejército expedicionario chileno no fue una excepción respecto a esto, siendo común que las mujeres siguieran a los soldados hacia Antofagasta desde los comienzos de la Guerra del Pacífico. No obstante, al poco tiempo se comenzó a notar cierta incomodidad con la marcada presencia femenina en esa ciudad, por cuanto se decía que se aumentaba el consumo y tenían mucho que

sufrir. Asimismo, se empezó a vislumbrar un aumento en las enfermedades venéreas en el Ejército, atribuyéndosele esta responsabilidad a las mujeres, dando como resultado que el 14 de junio de 1879 se publicara oficialmente la primera prohibición, por parte del gobierno, para que no fuesen mujeres acompañando al Ejército.

Pese a esto, algunas de ellas elevaron una petición al Jefe del Estado Mayor del Ejército, General Erasmo Escala, indicando que su presencia era relevante y podía ser de utilidad en el combate. Ante esta solicitud, el 7 de julio de 1879 el General Escala escribió al Ministro de Guerra, solicitándole autorización para mantenerlas en calidad de cantineras, teniendo en consideración que carecían de esta función en el Ejército.

En este sentido, es importante darle visibilidad y hacer justicia con aquellas mujeres que acompañaron al Ejército de Chile en campaña durante el siglo XIX en calidad de enfermeras, oficialmente autorizadas por el gobierno chileno para marchar junto a los regimientos: las cantineras o camaradas. Estas mujeres tenían la misión de entregar ayuda sanitaria, humanitaria y doméstica a los soldados, durante el desarrollo del combate. Para ello debía vestir el mismo uniforme y los mismos distintivos de su batallón portando una cantina, lo que le daba notoriedad porque significaba que iba a ayudar a los heridos en los futuros combates (Larraín, La Presencia de la Mujer Chilena en la Guerra del Pacífico, 2006).

“Las cantineras oficiaban de cocinera, costurera, enfermera, fregona y lavandera de las tropas, ayudaban a los heridos y proveían de agua que llevaban en una cantina o cantimplora a los soldados durante el combate” (Biblioteca Nacional de Chile, 2015).

*“Con el alma henchida de entusiasmo vengo a luchar las luchas de la prensa. He concluido mi misión en los campos de batalla, he acompañado a los valientes rotos en sus más duras tareas. Cuando cansados y sedientos elevaban los ojos al cielo en demanda de auxilio, ahí llegaba yo con mi cantimplora repleta a apagar su sed, a enjugar el sudor de su noble frente y a fortalecer su espíritu. Muchas veces en presencia de los enemigos, cargué también un rifle, y haciendo fuego sin cesar, más de un cuico, más de un cholo cayó muerto a mis pies. Siempre mi único anhelo fue ser consuelo y ser fortaleza. Con la extinción del último baluarte enemigo, concluyó mi misión.”*

*Leonor González – Cantinera*

La integración formal de mujeres al Ejército se inició en una primera etapa con las actividades propias del Servicio Auxiliar Femenino Militar de Línea. Sin embargo, no fue hasta el año 1978 tras la modificación de la Ley N° 2.306 “Sobre Reclutamiento y Movilización de las Fuerzas Armadas”, que el deber militar se extendió a todas las personas, sin distinción de sexo, desde los 18 a los 45 años de edad.

Posteriormente, a partir de 1999, se expanden sus funciones al incorporarse mujeres en las áreas de apoyo logístico de Material de Guerra e Intendencia. Una tercera etapa comienza el 2003 cuando se produce un importante cambio al abrirse las posibilidades para las Oficiales de integrar las Armas de Apoyo de Combate de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones, ampliando así los ámbitos de desempeño del personal femenino. En el 2016, se abre la posibilidad para que las mujeres puedan ingresar a las Armas de Infantería y Caballería Blindada. Finalmente, en 2017 la Institución elimina el Escalafón del Servicio Femenino Militar y lo reemplaza por el Escalafón del Servicio de Personal, lo que posibilita que sea mixto (es decir, que esté compuesto por hombres y

mujeres) y que se pueda optar al grado jerárquico de General de Brigada (y no hasta Coronel, como era con el escalafón anterior), permitiendo de esta manera eliminar una brecha de género existente hasta esa fecha, abriendo la opción para que puedan ser parte del Alto Mando institucional.

Por su parte, en 1937 la Armada incorporó personal femenino de Gente de Mar de los Servicios, en el escalafón denominado Filiación Azul (actual escalafón de Gente de Mar de los Servicios). Si bien inicialmente no vistieron uniforme, el escalafón de los servicios les permitió una jerarquía militar y, por ende, responsabilidades y atribuciones conforme a su grado. Sin embargo, a partir del año 2002 se dispuso que todas las nuevas Grumetes que egresaran del servicio de la Armada vistieran uniforme. Así también, se definió la conveniencia que parte del personal femenino antiguo del área de Sanidad Naval y Sanidad Dental vistiera uniforme, cubriendo todos los grados de su escalafón, para lo cual, se definieron aquellas que por las características de sus funciones y obligaciones requerían el uso de éste. Asimismo, el 2002 se iniciaron las gestiones para permitir el ingreso de personal femenino a la categoría de Oficiales de los Servicios, en los escalafones de Justicia, Sanidad Naval y Sanidad Dental, proceso que se inició en diciembre del 2003.

Actualmente, en el caso de las Oficiales, en la Armada las mujeres pueden ingresar a los escalafones de Ejecutivos e Ingenieros Navales, Litoral y Abastecimiento, mientras que Infantería de Marina y Submarinistas se mantienen abiertas exclusivamente para personal masculino (misma situación ocurre con la Gente de Mar o Suboficiales). El ingreso de mujeres a los cursos regulares de la Escuela Naval (Oficiales) se produjo el año 2007 y para la Escuela de Grumetes (Gente de Mar) el 2009.

Por otro lado, en la Fuerza Aérea las mujeres han sido parte de la Institución desde su creación en 1930 cuando el Subsecretario de Aviación, Comodoro Don Arturo Merino Benítez, decide contratar personal femenino. Inicialmente las

mujeres asumieron labores administrativas y luego se integró un cuerpo de Enfermeras Aéreas con formación militar. En 1974, por necesidades y requerimientos a nivel profesional y técnico se produjo un notorio aumento en el ingreso de mujeres a la Institución, quienes se capacitaron en la Escuela de Especialidades.

La participación de mujeres en distintas funciones fue creciendo, destacando el caso de las Oficiales en los Escalafones de los Servicios como Justicia, Sanidad, Sanidad Dental y Servicios Generales, y en el caso del Personal del Cuadro Permanente en los Escalafones Auxiliar de Sanidad, Administrativo y Servicios Auxiliares.

En el año 2000 la Fuerza Aérea rompe el paradigma de la sociedad chilena y de sus propios integrantes, y demuestra el alto valor que le asigna a las mujeres en su desempeño laboral e invita a las jóvenes chilenas a participar en los procesos de selección para ingresar a la Escuela de Aviación en las carreras de línea (Ministerio de Defensa Nacional, 2005). El año 2009, culmina su proceso de integración de las mujeres en las distintas áreas del quehacer institucional, ingresando a las primeras alumnas de la Escuela de Especialidades, quienes el 2011 pasaron a conformar la planta del Personal del Cuadro Permanente.

Actualmente, todos los escalafones y especialidades se encuentran abiertos a hombres y mujeres sin restricción. Ello abarca los escalafones de Oficiales: Aire, Ingenieros, Defensa Antiaérea, Telecomunicaciones e Informática y Administración, así como sus equivalentes en el Personal del Cuadro Permanente.

Si bien, y como ya fuese señalado, en un inicio la presencia femenina en las Fuerzas Armadas de la región estuvo marcada por la necesidad de las instituciones de cubrir vacantes en contextos históricos determinados (como las

guerras de independencia), relacionadas principalmente con funciones auxiliares, administrativas y de sanidad, la realidad actual da cuenta de una incorporación (si bien paulatina) progresiva de las mujeres en las diferentes áreas de desempeño de las instituciones de la defensa (Donadio & Mazzotta, 2009).

### **Mujeres, liderazgo y factores promotores**

El fenómeno del liderazgo es complejo y puede ser abordado desde diferentes puntos de vista (Cuadrado, Morelo, & Navas, 2006). Sin embargo, tradicionalmente constituye un fenómeno que ha sido asociado al género masculino.

Schein (2001) aborda el tema del liderazgo femenino, sosteniendo que cuando se piensa en puestos gerenciales, se piensa en un hombre (“think manager, think male”). “Esta particularidad ha generado que, a lo largo de la historia, las mujeres hayan ocupado puestos de liderazgo en menor medida que los hombres” (Lupano, 2009).

Si bien todas las organizaciones tienen características propias que son definidas a partir de su cultura y valores; éstos pueden estar asociados a rasgos femeninos, masculinos o mixtos (Kreps, 1995, como se citó en Zubieta, Torres, Delfino & Sosa, 2010). Si a esto le sumamos culturas organizacionales tradicionalmente masculinas, como las que poseen las instituciones militares, donde se privilegian características relacionadas con la fuerza física y la dominación, las mujeres enfrentan escenarios más complejos a la hora de acceder a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad (Eagly & Johnson, 1990).

“Esta exclusión de los puestos de liderazgo no constituye un fenómeno relegado a las organizaciones empresariales, sino que también abarca a otros

grupos sociales, como es el caso de las instituciones armadas, en donde los hombres tienden a emerger como líderes más frecuentemente que las mujeres” (Eagly & Karau, 1991). Por su parte, para Eagly y Carli (2004) la desproporcionalidad que existe entre la ocupación de puestos de liderazgos entre hombres y mujeres, se relaciona directamente con barreras impuestas por la discriminación y el prejuicio hacia las mismas.

Según Glick y Fiske (1996), desde una mirada moderna del prejuicio, el sexismo se manifiesta en la actualidad de forma ambivalente combinando antipatías con sentimientos positivos hacia las mujeres. Así, “el sexismo es ambivalente porque está formado por dos componentes claramente diferenciados (aunque relacionados): el sexismo hostil y el sexismo benévolo” (Expósito, Moya, & Glick, 1998).

El sexismo hostil se refiere básicamente al viejo sexismo, aquél que subvaloraba a las mujeres respecto de los hombres. Por su parte, el sexismo benévolo se define como “un conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres que son sexistas en cuanto las considera de forma estereotipada y limitadas a ciertos papeles, pero que tiene un tono afectivo positivo (para el perceptor) y tiende a suscitar en éste conductas típicamente categorizadas como prosociales o de búsqueda de intimidad” (Espósito, Moya & Glick, 1998). En consecuencia, “el sexismo benévolo sigue siendo sexismo, a pesar de los sentimientos positivos que pueda tener el perceptor, porque descansa en la dominación tradicional del varón y tiene aspectos comunes con el sexismo hostil: las mujeres están mejor en ciertas funciones y espacios y son “más débiles”” (Muratori, 2018).

Para María Laura Lupano “las personas tienden a creer que para ocupar y desempeñarse efectivamente en puestos de liderazgo (especialmente en las organizaciones de mayor prestigio social) es necesario desplegar cualidades masculinas” (Lupano, 2009). Esta percepción ha presionado a muchas mujeres

a adoptar un estilo de liderazgo similar al de los hombres. Sin embargo, cuando algunas mujeres llegan a ser consideradas igual de competentes que sus pares varones, las personas tienden a considerar que violan las normas esperadas socialmente para las mujeres, pasan a ser consideradas demasiado frías o racionales. En este contexto, “las mujeres líderes pueden ser evaluadas negativamente por dos razones: porque no tienen las características que las personas consideran como liderazgo afectivo o, porque en caso que sí las tengan, son consideradas poco femeninas. De ambas formas, existe incongruencia entre el rol de liderazgo y el rol social” (Lupano, 2009). Esto genera como consecuencia que las mujeres deban desplegar un mayor esfuerzo para poder acceder a puestos de mayor jerarquía (y mantenerse en ellos), lo que favorece a sus pares hombres (Foschi, 2000).

Si llevamos el liderazgo femenino al terreno de las Fuerzas Armadas, el panorama puede ser incluso más complejo que el resto de las organizaciones civiles. En este sentido, un estudio realizado en la Escuela Militar de Bogotá, Colombia, sobre liderazgo femenino y Fuerzas Armadas, dio cuenta de que:

cualidades como la inteligencia, el conocimiento y la formación son fundamentales para el reconocimiento de una mujer líder en el ámbito militar, así como la responsabilidad y disciplina. Al analizar los estilos de liderazgo adoptados por las alféreces sobresalió la influencia del contexto militar el cual permea el modelo de liderazgo que ellas ejercen (Husain-Talero & Muñoz, 2019).

Cuando hablamos de las Fuerzas Armadas, debemos tener en consideración que al ser organizaciones verticales y jerarquizadas, las promociones se producen a través de los ascensos. El ascenso corresponde a la promoción del personal de planta a un grado superior vacante en la línea jerárquica, sujetándose estrictamente al orden de su escalafón y previo cumplimiento de

los requisitos pertinentes, y sin perjuicio de las demás exigencias y de las excepciones que se establecen en la Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas y en el Estatuto del Personal. En este sentido, las mujeres de dichas instituciones tienen las mismas posibilidades (legales y reglamentarias) y deben cumplir los mismos requisitos que sus pares hombres para ascender y acceder a puestos donde ejercer el mando militar.

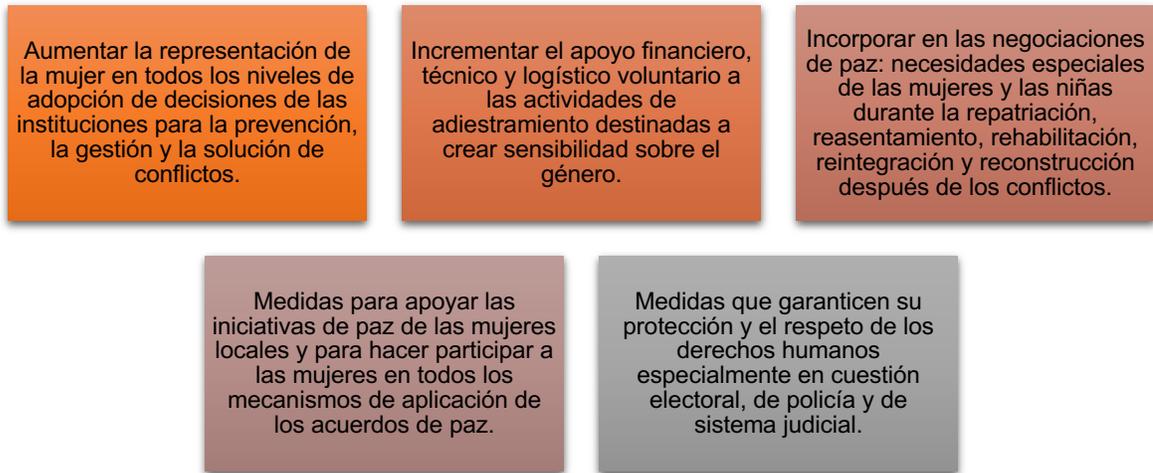
Sin embargo, a pesar que las mujeres han ido ganando terreno en el ámbito militar e incluso en puestos de liderazgos, para llegar a ello presentan más dificultades en comparación con los hombres. Para explicar este fenómeno, (Eagly & Carli, 2007) proponen analizarlo en términos de las barreras ya explicadas con anterioridad: el muro, el techo de cristal y el laberinto.

Pese a la existencia de estas barreras, es importante también destacar la existencia de factores que promueven las carreras de las mujeres en las Fuerzas Armadas. En este aspecto, la Resolución 1325 (2000), adoptada por el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas con fecha 31 de octubre del año 2000, “llama a los estados partes a incorporar la perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz; aumentar la participación de mujeres en todos los niveles decisorios de la defensa; proteger a las mujeres y niñas de la violencia por razón de género en situaciones de conflicto armado; y apoyar las iniciativas de paz de las mujeres en los ámbitos locales” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017).

El aporte de la Resolución 1325 (2000) en la promoción del enfoque de género y la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas, se ha materializado en una serie de recomendaciones que abarcan distintos aspectos, dentro de los cuales se destaca “la participación de las mujeres en la política institucional, la lucha contra la violencia sexual en los conflictos armados, la regulación a nivel internacional del comercio de armas o los procesos de paz” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017):

“Barreras y factores promotores de carreras de mujeres en las Fuerzas Armadas:  
El caso de la FACH.”

---



*Figura 3. Recomendaciones Resolución 1325 (2000).*

*Fuente: Elaboración propia a partir de (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017).*

Con todo, podemos inferir en que la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas se relaciona con una tendencia internacional de buscar minimizar lo impactos en materia de violencia por razones de género, en situaciones o condiciones de vulnerabilidad que las personas se ven obligadas a afrontar en tiempos de conflicto.

Dicho de otro modo, la promoción de las carreras femeninas en las Fuerzas Armadas tiene su origen en que las mujeres que siguen las carreras militares, dan garantías de intervenciones humanitarias más exitosas.

## **V. MARCO METODOLÓGICO**

### **5.1. Diseño de la investigación**

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, pues ésta “proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicos” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Con este enfoque, la autora tendrá la posibilidad de presentar un diseño flexible basado en información cualitativa y orientada el proceso de obtención de resultados. Así, la principal orientación fue comprender la densidad de los discursos en torno a la realidad de las Oficiales de la Fuerza Aérea, desde la perspectiva de las propias mujeres, así como de personal masculino de alto rango de la institución.

Asimismo, tendrá un alcance descriptivo, por cuanto se busca describir situaciones, contextos y sucesos relacionados con las barreras y factores promotores que inciden en el desarrollo profesional de las mujeres en las Fuerzas Armadas, a través del caso de la Fuerza Aérea; esto es, detallar cómo son y cómo se manifiestan.

### **5.2. Definición de las variables**

“Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (Sampieri, Collado, & Lucio, Metodología de la Investigación, 2014).

En la presente investigación, se ha determinado que las variables se relacionan principalmente con la muestra, sus cualidades personales y características profesionales específicas, destacando la edad de las Oficiales participantes de la investigación, sus Unidades de desempeño (zonas geográficas), sus escalafones, los grados jerárquicos que ostentan, la

personalidad de cada una de ellas y la cultura organizacional en la cual se desenvuelven dichas Oficiales, relacionadas con la vida de aviador militar.

La relevancia de las siguientes variables dice relación con:

- Grados jerárquicos y edades de las participantes: la consideración de diversos grados a lo largo de la muestra de Oficiales, permitirán la inclusión de diferentes edades y años de servicio en la muestra.
- Escalafones: se consideraron Oficiales de todos los escalafones de la institución.
- Zona geográfica: se incluye a Oficiales de la II<sup>a</sup> Brigada Aérea (Santiago), III<sup>a</sup> Brigada Aérea (Puerto Montt), IV<sup>a</sup> Brigada Aérea (Punta Arenas) y V<sup>a</sup> Brigada Aérea (Antofagasta), con el fin de tener diferencias de participantes por zona geográfica y su transcendencia en diferencias narrativas.

Por otra parte, y considerando que como parte de esta investigación se entrevistará a dos personas definidas como claves para la Fuerza Aérea, las variables se relacionarán con su grado jerárquico, el género, su cargo y sus propias experiencias en el tema de investigación.

La relevancia de las siguientes variables dice relación con:

- Grados jerárquicos y edades de los entrevistados: se incluyen dos Oficiales del grado de Coronel de Aviación, de rango etario similar.
- Cargo: se consideró que el personal masculino de la Fuerza Aérea que tiene relación con la presente investigación, debe desempeñarse o haberse desempeñado en la Escuela de Aviación y en una organización de recursos humanos de la institución. El primero, por ser el responsable del proceso formativo de todos los cadetes y las cadetes que se convertirán en Oficiales; y el segundo, por ser el encargado de la organización que ejecuta las políticas de personal de la institución, emanadas por el nivel superior.

- Género: se incluye sólo Oficiales hombres del grado de Coronel de Aviación, por cuanto en la Fuerza Aérea de Chile todavía no existen Oficiales femeninos de línea que alcancen esta posición.

### **5.3. Población y muestra**

La producción de material cualitativo se orienta a partir de dos principios: la amplitud y profundidad de los datos. El primer aspecto apunta a considerar un número de casos diferentes para poder presentar los datos sobre la distribución de las maneras de ver ciertas experiencias o fenómenos subjetivos. Y el segundo aspecto contempla la necesidad de que los casos representen su contexto y nos aporten en la comprensión del objeto, que apunten a un análisis con la mayor profundidad posible (buscando penetrar el campo y su estructura) (Flick, 2014).

La muestra de participantes no es estadísticamente representativa, y se basa en un muestreo de máxima variación dentro de la población objetivo. Esto quiere decir, que el énfasis se centró en la representación teórica y social del objeto de estudio, donde la representación que cada persona impone de su contexto y situación particular aportan en la comprensión del objeto (Flick, 2014). De igual forma, se intentó incorporar una proporción de Oficiales femeninos de diferentes escalafones y grados jerárquicos.

La presente investigación se desarrollará a nivel nacional, considerando a siete Oficiales de línea mujeres de dotación de todas las zonas geográficas de Chile y a dos actores claves, Oficiales de línea masculinos de alto rango de la Fuerza Aérea de Chile, quienes ocupan cargos críticos en relación al tema de investigación.

Entenderemos por actores claves a “aquellas personas que por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo, pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios” (Robledo, 2009).

Para estos efectos, se buscará generar una relación de confianza con los informantes (llamado también “*rapport*”), de manera que éstos se abran y manifiesten sus sentimientos.

El estudio se desarrollará en dos etapas: entrevistas remotas en profundidad a las Oficiales y posteriormente al personal masculino de la institución.

- Primera Etapa – Oficiales femeninos: con relación a las entrevistas a Oficiales femeninos, se efectuarán siete entrevistas individuales, con el propósito de hacer una línea de vida, donde puedan destacar los hitos más relevantes, tanto laborales como familiares y personales, para poder indagar en cada uno de ellos.
- Segunda Etapa – Oficiales Superiores: en cuanto a las entrevistas al personal masculino, se ha establecido una cantidad de dos entrevistas a Oficiales Superiores de la Fuerza Aérea (grado de Coronel de Aviación), donde se busca que éstos puedan dar luces de historia y cultura de la institución, y del panorama de los desafíos de la organización en materias de estudios de género, en tanto organización militar.

Se hace presente que no se considerarán a las Oficiales femeninos de los escalafones especiales (de los servicios), debido a que este personal se incorpora a las Fuerzas Armadas con un título profesional obtenido previo a su ingreso a las instituciones (médicos cirujanos, cirujanos dentistas, abogadas, etc.).

Cabe señalar, que la selección de una muestra cualitativa no se basa en la representatividad y distribución del personal completo de la FACH, sino más bien se guía de una lógica intencionada en aras de obtener mayores niveles de saturación de información<sup>7</sup>. La muestra de Oficiales femeninos quedó constituida por siete funcionarias. Su distribución y características se muestran en la siguiente tabla:

| <b>GRADO</b>                     | <b>ESCALAFÓN</b>                 | <b>AÑOS DE SERVICIOS</b> | <b>ZONA GEOGRÁFICA</b> |
|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------|
| <b>Comandante de Escuadrilla</b> | Administración (Finanzas)        | 20 a 25                  | Santiago               |
| <b>Comandante de Escuadrilla</b> | Telecomunicaciones e Informática | 20 a 25                  | Antofagasta            |
| <b>Comandante de Escuadrilla</b> | Artillería Antiaérea             | 15 a 20                  | Santiago               |
| <b>Capitán de Bandada</b>        | Aire (Piloto de helicópteros)    | 15 a 20                  | Punta Arenas           |
| <b>Capitán de Bandada</b>        | Administración (Personal)        | 10 a 15                  | Puerto Montt           |
| <b>Capitán de Bandada</b>        | Ingeniero Aeronáutico            | 10 a 15                  | Punta Arenas           |
| <b>Teniente</b>                  | Administración (Personal)        | 10 a 15                  | Santiago               |

*Tabla 4. Muestra Oficiales femeninos.*

*Fuente: Elaboración propia.*

<sup>7</sup> La saturación de la información refiere al momento de la producción de datos cualitativos (entrevistas, etnografías, grupos focales), en donde el material cualitativo deja de recoger nuevos datos que aporten a la investigación.

Para el caso del personal masculino, la muestra quedó constituida por dos Oficiales del grado de Coronel de Aviación. Su distribución y características se muestran en la siguiente tabla:

| GRADO               | ESCALAFÓN                 | AÑOS DE SERVICIOS | ZONA GEOGRÁFICA |
|---------------------|---------------------------|-------------------|-----------------|
| Coronel de Aviación | Aire (Piloto de combate)  | 30 a 35           | Santiago        |
| Coronel de Aviación | Administración (Personal) | 30 a 35           | Santiago        |

*Tabla 5. Muestra personal masculino.*

*Fuente: Elaboración propia.*

#### **5.4. Instrumentos**

En este punto, el estudio se basará en una investigación de campo, es decir, en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. Se ha estimado la investigación se divida en dos etapas. La primera, basada en la realización de entrevistas en profundidad a Oficiales femeninos de la institución; y la segunda relacionada con entrevistas en profundidad a personal masculino de alto rango de la Fuerza Aérea.

Las entrevistas individuales proporcionan un acceso al mundo vivido de las personas, que describe en sus propias palabras sus actividades, experiencias y opiniones (Kvale, 2011). Del mismo modo, la entrevista suele ser una técnica que tiene mayores probabilidades de generar conocimientos nuevos, en la medida en que explora dimensiones y lógicas de pensamiento que no habían sido previamente consideradas en un marco operacional teórico (Legard et. al, 2003).

Cabe señalar, que debido a la emergencia sanitaria que atraviesa el país, dichas entrevistas se realizaron en formato remoto (vía video conferencia). Estas entrevistas denominadas sincrónicas (en línea y en tiempo real)

proporcionan los mismos niveles de autenticidad que las entrevistas cara a cara. Dado su carácter en vivo, permite hacer visible el proceso de impresiones verbales y no verbales (Sullivan, 2012 en (Janghorban, Latifnejad, & Taghipour, 2014). De hecho, algunos autores sugieren que el relativo anonimato de las interacciones en línea puede aumentar la presentación del sí mismo y la autenticidad en comparación con las entrevistas cara a cara, como, por ejemplo, sentirse más capaces de discutir temáticas sensibles, percepciones y opiniones sobre otros, etc.

Las entrevistas en profundidad nos permitirán conocer las experiencias personales y profesionales de las Oficiales femeninos (Anexo D) y del personal masculino (Anexo E) desde primera fuente, es decir, obtener un relato basado en su experiencia. Asimismo, permitirán tener un alto nivel de confiabilidad y validez de la información, debido a que serán datos proporcionados directamente por las personas involucradas en el estudio. Según Janesick (1989) en la entrevista, a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema.

## **5.5. Procedimientos**

Parte de las consideraciones de la investigación, conllevó un rediseño metodológico a partir de la actual situación que impone la pandemia del COVID-19 para la realización de técnicas presenciales. Ante este escenario, se contempló el desarrollo de entrevistas en línea con consideraciones específicas para su realización (siguiendo los supuestos de (Lupton, 2020) (Hinchcliffe & Gavin, 2009); (Barratt & Maddox, 2016), descritas en el Anexo F.

Una vez realizadas las siete entrevistas a Oficiales femeninos y las dos entrevistas a personal masculino de la Institución, se procedió transcribirlas, lo que sirvió de base para el análisis de la información.

## 5.6. Análisis de los datos

Para el análisis de datos se utilizó la Grounded Theory (o teoría fundamentada) que exige identificar categorías teóricas que son derivadas de los datos mediante la utilización de un método comparativo constante (Glaser & Strauss, 1967; Hammersley, 1989, como se citó en Páramo, 2005), recurriendo a la sensibilidad teórica del investigador. Lo anterior, hace indispensable la comparación de contenidos de diversos momentos de entrevistas o de observación con los conceptos teóricos nacientes del esfuerzo de identificar los temas fundamentales (Wells, 1995; Barnes, 1996). De esta manera, es posible notar las diferencias y las similitudes de los datos, lo que nos lleva a la derivación de categorías teóricas que pueden ayudar a comprender el fenómeno en estudio (Glaser & Strauss, 1967; Glaser, 1992).

La primera tarea a desarrollar posterior a la realización de las entrevistas, fue la transcripción de cada una de ellas. Paralelo al proceso de transcripción, los datos cualitativos fueron sistematizados, siguiendo los supuestos del análisis temático (Braun & Clarke, 2006), un método para identificar, analizar y reportar patrones (temas) dentro de los datos.

Con este enfoque, se estableció como primer paso la codificación enfocada<sup>8</sup> de los datos obtenidos. Esto a partir de una estructura de categorías descriptivas en base a los objetivos del estudio y categorías desarrolladas “a partir de los datos”. Con ello, se generaron reagrupaciones y lecturas distintas que posibiliten la relación entre unas categorías y otras. Una vez consensuadas las variables en juego, sus dimensiones y respectivos códigos (Anexo H “Árbol de codificación”), se sistematizó toda la información siguiendo la estructura

---

<sup>8</sup> La codificación incluye todas las operaciones a través de las cuales los datos son fragmentados, conceptualizados y luego articulados analíticamente de un modo nuevo. Los conceptos y categorías generados a través de la codificación tienen el carácter de hipótesis que son contrastadas en momentos posteriores del análisis. La estrategia que se aplica a los datos codificados es la “comparación permanente” (Krause, 1995).

analítica definida, siempre abierta a la emergencia de nuevas categorías que surgen en la revisión minuciosa de la data cualitativa. Por último, sobre la base del reordenamiento obtenido, se construyen los resultados en términos de generalización teórica (no estadística) de acuerdo a la información rigurosamente obtenida.

## VI. CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

Para comprender de manera adecuada la presente investigación, se hace necesario explicar el contexto que rodea el objeto de estudio. En una primera instancia se revisará el marco normativo nacional e internacional relativo a las Fuerzas Armadas y género. Posteriormente, se explicará en términos generales cómo es la carrera militar en nuestro país, basándonos específicamente en el caso de la Fuerza Aérea de Chile. En este punto, se describirán los escalafones, las especialidades, los grados jerárquicos y las características del proceso de ingreso a la institución.

### 6.1. Marco normativo

#### **La carrera militar, a través del caso de la Fuerza Aérea de Chile**

De acuerdo a lo dispuesto en la Constitución Política de la República de Chile, las Fuerzas Armadas dependientes del Ministerio encargado de la Defensa Nacional, están constituidas única y exclusivamente por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Existen para la defensa de la patria y son esenciales para la seguridad nacional.

La Ley N° 18.948 “Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas” (Ministerio de Defensa Nacional, 1990), establece las bases legales de estas instituciones, detallando disposiciones generales, antecedentes relativos a la carrera profesional, el mando, el término de la carrera, el régimen previsional y el régimen presupuestario. En su artículo 4 señala que el personal de las

Fuerzas Armadas está constituido por el personal de planta, a contrata y el personal de reserva llamado al servicio activo. A su vez, especifica que el personal de planta está constituido por los Oficiales, el Cuadro Permanente y de Gente de Mar y los Empleados Civiles.

Por su parte, el D.F.L. (G) N° 1 de 1997 “Estatuto del personal de las Fuerzas Armadas” (Ministerio de Defensa Nacional, 1997), contiene las disposiciones que regulan la vinculación jurídica entre el Estado y el personal de las Fuerzas Armadas, desde el ingreso a estas instituciones hasta el término de su carrera profesional. Asimismo, rige las relaciones entre el Estado y otras categorías de servidores que se desempeñan en estas organizaciones de la defensa. Surge por la necesidad de dictar un nuevo Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, destinado a reemplazar el contenido en el D.F.L. (G) N° 1 de 1968, con el objeto que sus disposiciones guarden la debida correspondencia y armonía con la Ley N° 18.948 “Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas”.

Este Estatuto establece que tanto los Oficiales como el Cuadro Permanente y de Gente de Mar, según sea su procedencia, se clasifican en personal de línea y de los Servicios. El primero, es aquél egresado de las Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas y cuya actividad esencial es el cumplimiento de la respectiva misión institucional. A su vez, personal de armas es aquel personal de línea cuya función primordial es el desempeño de actividades de combate y al que corresponde por naturaleza el mando militar. El segundo grupo, esto es, el personal de los servicios, es aquél cuya función básica es ejercer actividades de apoyo y asesoría técnica relacionada con su respectiva especialidad. Podrá egresar de las Escuelas Matrices o provenir directamente de la vida civil, cuando se trate de escalafones de los servicios profesionales o del servicio religioso.

### **Escalafones**

De acuerdo a lo establecido en el D.F.L. (G) N° 1 de 1997 “Estatuto del personal de las Fuerzas Armadas”, se entiende por escalafón a la ordenación jurídica del personal de acuerdo con su respectiva especialidad y según su antigüedad o grado. Podrá ser regular o especial.

Escalafón regular es aquel que consulta todos los grados de la respectiva escala jerárquica. Escalafón especial es aquel que se inicia o termina en grados diferentes al mínimo o máximo contemplado en la respectiva escala jerárquica.

A continuación se muestran los escalafones de los Oficiales de la Fuerza Aérea de Chile, tanto de línea, como de los servicios:

| <b>ESCALAFONES OFICIALES</b>     |                         |
|----------------------------------|-------------------------|
| <b>DE LÍNEA</b>                  | <b>DE LOS SERVICIOS</b> |
| Aire                             | Justicia                |
| Ingenieros                       | Sanidad                 |
| Defensa Antiaérea                | Sanidad Dental          |
| Telecomunicaciones e Informática | Servicio Religioso      |
| Administración                   | Servicios Generales     |
| Base Aérea                       |                         |
| Escalafón de Complemento         |                         |

*Tabla 6. Escalafones de Oficiales Fuerza Aérea de Chile.*

*Fuente: Elaboración propia a partir de (Ministerio de Defensa Nacional, 1997).*

Durante la presente investigación, no se considerarán ni el Escalafón de Base Aérea ni el Escalafón de Complemento, debido a que éstos son escalafones especiales, es decir, no se imparten dentro del proceso formativo de Oficiales en la Escuela de Aviación, sino que se conforman de acuerdo a necesidades institucionales. Asimismo, se dejarán fuera del estudio a aquellas Oficiales que provengan de los escalafones de los servicios, debido a que ellas ingresan a la

Fuerza Aérea mediante un proceso de postulación diferente, cuyo requisito mínimo es estar en posesión del respectivo título profesional.

### **Especialidades**

Se entiende por especialidad el conjunto de conocimientos que permiten al personal desempeñar funciones específicas, posterior a la obtención de un Título de Especialidad dentro de algún establecimiento de enseñanza institucional u otro reconocido por el Estado, lo cual certifica el derecho a ejercerla.

Las especialidades pueden ser consideradas como: Primarias, se obtienen cuando un miembro del personal ingresa a un escalafón. O adicional, conseguida mediante la aprobación de un curso y cumplimientos de requisitos que lo habilite.

| <b>ESCALAFÓN</b>                 | <b>ESPECIALIDAD</b>                       |
|----------------------------------|---|
| Aire                             | Piloto de Guerra                          |
| Ingenieros                       | Ingeniero Aeronáutico                     |
| Defensa Antiaérea                | Artillero Antiaéreo / Infante de Aviación |
| Telecomunicaciones e Informática | Ingeniero Electrónico                     |
| Administración                   | Ingeniero en Administración               |

*Tabla 7. Escalafones y especialidades.*

*Fuente: Elaboración propia a partir de (Fuerza Aérea de Chile, 2017).*

De acuerdo a lo establecido en el artículo 20 de la Ley N° 18.948 “Orgánica Constitucional para las Fuerzas Armadas”, las instituciones de la Defensa están facultadas para realizar cursos de nivel superior de acuerdo a sus ámbitos de acción, por lo que puede entregar Títulos Técnicos, Profesionales y Grados Académicos por medio de sus Escuelas y Academias, los cuales son reconocidos por el Estado.

En relación a esto, es importante señalar que dentro de un escalafón, pueden existir una o más especialidades, según sea el caso. En la siguiente tabla, se muestran los escalafones de la Fuerza Aérea, junto a sus respectivas especialidades.

### **Grados jerárquicos Oficiales de línea**

De acuerdo a lo dispuesto en el D.F.L. (G) N° 1 de 1997 “Estatuto del personal de las Fuerzas Armadas”, los Oficiales de línea se enmarcan en diferentes grados jerárquicos, partiendo desde Alférez (cadete recién egresado de la Escuela de Aviación), hasta General del Aire (grado que ostenta sólo el Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea de Chile).

| <b>GRADO</b>              | <b>TIEMPO EN EL GRADO</b> | <b>REQUISITO DE ESCALAFÓN</b> |
|---------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Alférez                   | 1 año                     | No tiene                      |
| Subteniente               | 3 años                    | No tiene                      |
| Teniente                  | 5 años                    | No tiene                      |
| Capitán de Bandada        | 6 años                    | No tiene                      |
| Comandante de Escuadrilla | 5 años                    | No tiene                      |
| Comandante de Grupo       | 5 años                    | No tiene                      |
| Coronel de Aviación       | 5 años                    | No tiene                      |
| General de Brigada Aérea  | 2 años                    | No tiene                      |
| General de Aviación       | 2 años                    | Aire                          |
| General del Aire          | 4 años                    | Aire                          |
| <b>TOTAL</b>              | <b>38 años</b>            |                               |

*Tabla 8. Grados jerárquicos Oficiales de línea.*

*Fuente: Elaboración propia a partir de (Ministerio de Defensa Nacional, 1997).*

Como se observa en la Tabla VI.3., la carrera de aviador militar tiene un tope legal de 38 años de servicios como Oficial o 41 años efectivos computables para el retiro. De este requisito quedan exentos los Comandantes en Jefe y los Jefes de Estado Mayor General.

Asimismo, se observa que existe una limitante profesional para aquellos Oficiales que pertenecen a escalafones terrestres, relacionada con la posibilidad legal de ostentar el grado jerárquico de General de Aviación y General del Aire, teniendo como tope el grado de General de Brigada Aérea.

Actualmente y considerando que la primera promoción mixta de la Escuela de Aviación ingresó el año 2000, las primeras Oficiales de línea de la Fuerza Aérea se encuentran en su segundo año de Comandante de Escuadrilla. Esto implica que en el corto plazo deberán asistir como alumnas de la Academia de Guerra Aérea a realizar el Curso de Estado Mayor, especialidad que les brindará las competencias profesionales para desempeñarse como futuras comandantes de unidades.

### **Ingreso a la Institución**

La incorporación a la planta y dotaciones de Oficiales y Personal del Cuadro Permanente sólo puede hacerse a través de sus propias Escuelas Matrices, según lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 18.948 “Orgánica Constitucional para las Fuerzas Armadas”. Sólo se exceptúan de lo anterior, los Oficiales del Servicio Religioso y los Oficiales pertenecientes a los escalafones de los Servicios Profesionales, quienes para su ingreso, deberán estar en posesión del título profesional correspondiente al respectivo escalafón.

Para el caso de los Oficiales, existe un proceso de postulación público que se ejecuta a través de la Escuela de Aviación “Capitán Manuel Ávalos Prado”, el cual no contempla cuotas de ingreso mínimo para cadetes mujeres, debiendo

las postulantes cumplir con el proceso de postulación completo al igual que los hombres. En este sentido y al no existir ni restricciones ni cuotas de ingreso, todos los postulantes deben cumplir con el proceso de postulación completo, siendo seleccionados aquellos que obtengan los mejores puntajes dentro de la base de selección.

En el Anexo H se encuentran los requisitos de ingreso a la Escuela de Aviación.

## **6.2. Aporte de las mujeres militares en las operaciones, en el contexto de las Resoluciones de Naciones Unidas sobre mujer, paz y seguridad**

### **Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de la ONU**

La Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de la ONU (Anexo A) fue la primera en plantear de manera directa el tema sobre “Mujer, Paz y Seguridad”, su importancia radica en promover la protección de las mujeres, niños y niñas en situaciones de mucha vulnerabilidad que provocan los conflictos, como lo son la violencia sexual, abusos por combatientes, la discriminación a las mujeres en su contexto, enfatizando principalmente en el rol fundamental de los Estados Miembros en contribuir en los procesos decisionales para erradicar toda violencia durante los conflictos armados. Por ello, incentiva a los Estados Miembros incorporar un enfoque de género mediante la participación de las mujeres militar y policiales en las misiones para el mantenimiento y de fomento de la paz y seguridad, permitiéndoles desarrollar un rol fundamental de empoderamiento y protección.

La Resolución 1325 (2000) fue la base para la creación del Primer y Segundo Plan de Acción Nacional para implementación de la Resolución 1325 (2000) en Chile.

**Primer Plan de Acción Nacional para la Implementación de la Resolución del Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas 1325/2000 del 2009**

En base a la Carta de las Naciones Unidas, el Consejo de Seguridad tiene asignada la responsabilidad primordial en el mantenimiento de la paz y seguridad internacionales. En octubre de 2000 el Consejo de Seguridad adoptó por unanimidad la Resolución 1325, que proporciona un marco para incorporar en las tareas de mantenimiento de la paz una agenda de género. En este sentido, permite llevar adelante la transversalización de género en un ámbito particularmente sensible y tradicionalmente poco receptivo como el de los conflictos armados y la seguridad.

Esta estrategia de transversalización fue asumida expresamente en la Plataforma de Acción de Beijing (1995) e implica, en lo esencial, analizar en todas las políticas y programas su impacto diferenciado para mujeres y hombres, incorporar la perspectiva de género en la agenda política dominante y asegurar una participación equilibrada de las mujeres en los procesos decisorios.

**Segundo Plan De Acción Nacional para la implementación de la Resolución del Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas 1325/2000 del 2015**

El 9 de marzo de 2015 se lanzó el Segundo Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre “Mujeres, Paz y Seguridad”, cuyo cumplimiento coordina el Ministerio de Defensa en conjunto con el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Este Segundo Plan de Acción tiene como objetivo principal consolidar los avances logrados a nivel nacional con la implementación de la Resolución ONU 1325, integrar las nuevas resoluciones del Consejo de Seguridad y las obligaciones que de ellas derivan.

Este nuevo Plan de Acción Nacional recoge las recomendaciones del Consejo de Seguridad y las buenas prácticas internacionales en la materia, avanzando en la creación de indicadores que permitan medir los avances y detectar los desafíos que ayuden al logro de los objetivos planteados por la comunidad internacional.

### **6.3. Género en la Fuerza Aérea de Chile**

#### **La hoja de ruta del Ministerio de Defensa Nacional**

Las políticas de género de la Fuerza Aérea de Chile, están dadas por las directrices que establece el Ministerio de Defensa Nacional para las tres ramas castrenses.

El puntapié inicial en materia de género a nivel Fuerzas Armadas lo dio la ex Presidenta Michelle Bachelet, quien en su segundo programa de gobierno comprometió dentro del capítulo de Defensa, la consolidación de la inclusión de género y la diversidad sexual. Para cumplir este compromiso, el Ministerio de Defensa Nacional ha trabajado en una agenda de género, desde distintas aristas:

- Con las Fuerzas Armadas, en el subgrupo de género y en el subgrupo de diversidad sexual de la mesa de inclusión y no discriminación.
- Con el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, más otras instituciones dentro y fuera del sector defensa, en la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad.

- En el ámbito interno, del Ministerio y sus servicios, a través de las Unidades de Género.
- En el ámbito legislativo, a través del proyecto de ley enviado por el Ejecutivo, que cambia la denominación del Escalafón del Servicio Femenino Militar, lo que ya se concretó.

Es importante destacar que la mesa de inclusión y no discriminación corresponde a un grupo asesor sobre políticas de inclusión y no discriminación, creado bajo Resolución Ministerial del 2 de julio de 2014, la que estableció los siguientes objetivos:

- Elaborar recomendaciones para el desarrollo de una política en el sector de la defensa nacional sobre inclusión y no discriminación;
- Asesorar en la implementación de un Plan de Acción relativo a políticas de inclusión y no discriminación en el sector de la defensa nacional;
- Relacionarse con organizaciones de la sociedad civil vinculadas a esta materia.

Este equipo de trabajo determinó la creación de cuatro grupos: género, diversidad sexual, personas con discapacidad, y pueblos originarios. En cuanto al Subgrupo de Género, éste sostuvo una serie de reuniones y actividades, con el propósito de efectuar un diagnóstico respecto de la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, así como para incorporar la perspectiva de género en las respectivas instituciones castrenses.

En este sentido, durante el año 2016 se generaron importantes definiciones organizacionales, dentro de las cuales se destacan:

- La posibilidad de las mujeres desde ese año de postular a todas las armas de combate en el Ejército.

- Anuncio de la Fuerza Aérea que desde el año 2017 se recibirían mujeres conscriptas (hasta esa fecha, las mujeres sólo podían hacer el servicio militar voluntario en el Ejército).
- La Armada trabajó en el “Plan para Incorporar Mujeres al Servicio Militar y Tropa Profesional”, para acuartelar por primera vez mujeres conscriptas el año 2018, las que el 2019, por excepción, podrían postular a la tropa profesional, y el 2020 obtendrían licenciamiento y valer militar.
- Continuar trabajando con las Fuerzas Armadas para aumentar la participación de las mujeres militares en ellas, y mejorar las condiciones para el desarrollo de su carrera en condiciones equitativas con los hombres.

### **Órganos de decisión**

En relación a los órganos de toma de decisiones en materia de género de la Fuerza Aérea, es dable destacar que en junio de 2018 se efectuó por primera vez el nombramiento de una Delegada de Género. Esta designación se realizó en paralelo en el Ejército y en la Armada de Chile, posterior a la firma del Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. A raíz de este convenio, mediante Resolución Exenta del Ministerio de Defensa Nacional N° 6800/76, de fecha 12 de marzo de 2019, se aprobó el Protocolo Conjunto de denuncias de acoso laboral y sexual en las Fuerzas Armadas. Su propósito es promover y velar por el pleno y total respeto de los derechos de las mujeres e implementar todas las medidas necesarias para combatir y prevenir el acoso y la discriminación arbitraria en las instituciones de la Defensa Nacional.

Ahora bien, en términos de institucionalización, si bien existe la figura de Delegada de Género en la Fuerza Aérea, se trata de una responsabilidad que cumple una funcionaria de manera complementaria a sus funciones primarias y no un cargo a tiempo completo y de exclusividad con una unidad a cargo

En cuanto a las instrucciones y lineamientos sobre ciertas temáticas, la Delegada de Género recibe instrucciones directamente del Comandante en Jefe o del Secretario General de la Fuerza Aérea (Oficial con el grado de General de Brigada Aérea).

### **Dotación de Oficiales femeninos por escalafón**

De acuerdo a la información proporcionada por la División de Recursos Humanos de la Fuerza Aérea, la institución tenía una dotación de 139 Oficiales de línea mujeres, las cuales se encuentran distribuidas en los cinco escalafones de línea. Cabe destacar que esta información corresponde a la dotación de junio del año 2019, fecha en la que se dio inicio a la presente investigación. La distribución de las Oficiales, por escalafones, es la siguiente:

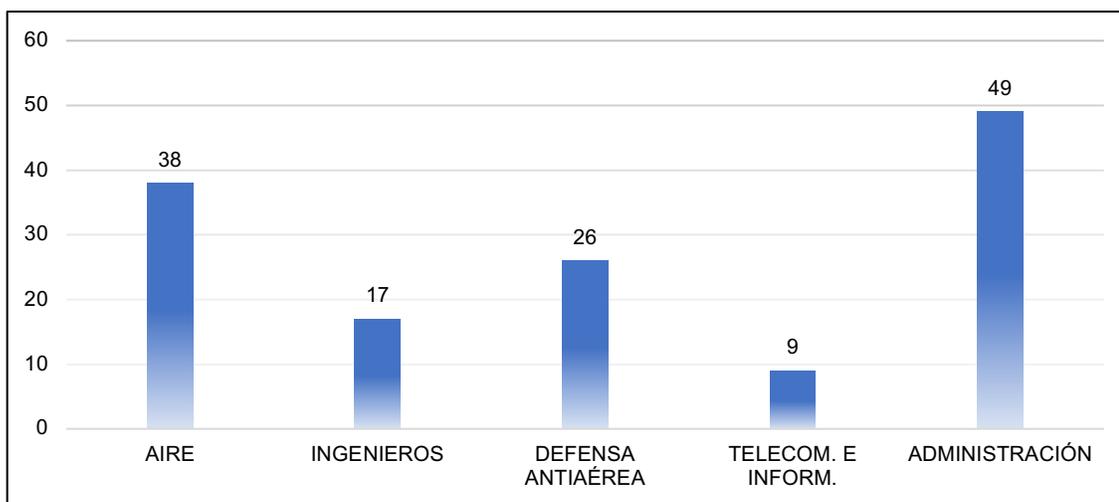


Figura 4. *Distribución de Oficiales de línea mujeres en la Fuerza Aérea.*

*Fuente: Elaboración propia a partir de (Comando de Personal, 2019).*

Al respecto, se puede destacar que sólo un 27% de las Oficiales de línea mujeres son Pilotos y el 73% restante se desempeña en áreas profesionales diferentes a las del vuelo. Asimismo, el escalafón que tiene más presencia femenina es el de Administración con un 35% de la dotación femenina, cuyas

áreas de desempeño son finanzas, abastecimiento y personal, lo que da cuenta de la preferencia que tienen las Oficiales de línea de la institución.

A continuación se presentan, de acuerdo a los grados jerárquicos, las cantidades de Oficiales de línea mujeres pertenecientes al Escalafón del Aire y a los otros escalafones. Se hace presente que el primer curso mixto se encuentra actualmente en el grado de Comandante de Escuadrilla, por lo que de Comandante de Grupo hacia arriba no hay Oficiales femeninos de línea:

| <b>GRADO</b>                         | <b>ESCALAFÓN</b> | <b>OTROS</b>       |
|--------------------------------------|------------------|--------------------|
|                                      | <b>AIRE</b>      | <b>ESCALAFONES</b> |
| <b>Alférez</b>                       | 3                | 6                  |
| <b>Subteniente</b>                   | 8                | 18                 |
| <b>Teniente</b>                      | 14               | 34                 |
| <b>Capitán de Bandada</b>            | 10               | 35                 |
| <b>Comandante de<br/>Escuadrilla</b> | 3                | 8                  |
| <b>Comandante de Grupo</b>           | 0                | 0                  |
| <b>Coronel de Aviación</b>           | 0                | 0                  |
| <b>General de Brigada Aérea</b>      | 0                | 0                  |
| <b>General de Aviación</b>           | 0                | 0                  |
| <b>General del Aire</b>              | 0                | 0                  |

*Tabla 9. Oficiales femeninos por escalafón y grado*

*Fuente: Elaboración propia a partir de (Comando de Personal, 2019).*

## VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para dar cuenta de las barreras y factores promotores de las carreras de las mujeres de la Fuerza Aérea, a continuación se presentarán los resultados obtenidos de la información cualitativa recopilada, la cual abordará distintas temáticas relacionadas con el proceso de incorporación de las mujeres Oficiales a la Fuerza Aérea de Chile, conforme a lo señalado en el Marco Metodológico.

### **7.1. El llamado a servir a la patria: Motivación institucional para incorporar a las mujeres, condiciones de ingreso y motivaciones de las mujeres por ingresar a la FACH.**

#### **Motivación institucional para incorporar a las mujeres**

Durante la entrevista, el personal masculino señaló que la principal razón que llevó a la FACH a iniciar el proceso de incorporación de las mujeres a sus filas, fue la política, entendiendo esto como decisiones gubernamentales producto de contingencias que estaban ocurriendo al momento de la incorporación de las mujeres, como el hecho que hubiese una mujer encargada de la cartera de defensa. Señalan que en los años 90 la institución comenzó a estudiar el tema, analizando principalmente las experiencias de otras fuerzas aéreas en el mundo, para concretarlo el año 2000 con el ingreso de la primera promoción mixta a la Escuela de Aviación.

Por otra parte, una de las entrevistadas señala que el hecho que la decisión viniera desde una presión externa (el gobierno de la época) y no por un interés propio de la institución, provocó que el proceso de incorporación estuviera teñido por el desinterés, que se puede ver reflejado en la falta de capacitación del personal y en la falta de políticas claras en relación al tema, generando que algunos aspectos se descuidaran.

*“En términos generales, yo creo que hay diferentes variables que incidieron en la incorporación de la mujer a plenitud, pero creo yo que una de las más fuertes fue la variable política. Políticamente la institución tenía que dar una señal potente de modernización y, en ese sentido, la variable política, principalmente todo lo que había ocurrido a mediados de los 90 y principios de los 2000 con las políticas generadas a nivel de gobierno, hicieron que la Fuerza Aérea finalmente se decidiera a abordar esta situación de manera más integral.” (Entrevista N° 9).*

Esto se condice con lo que señala Virginia Guzmán respecto a la institucionalización de género:

Cabe resaltar el papel de las Conferencias Internacionales y Regionales convocadas por Naciones Unidas en los noventa, las que han abierto espacios de debates a nivel internacional sobre el tema de la igualdad, la diferencia y la lucha contra la exclusión social y han influido, a partir de los acuerdos alcanzados, en el quehacer de los gobiernos (Guzmán, 2001).

Hombrados, Olmeda y Val señalan, por su parte, que existe una triple clasificación de los factores que afectan la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas, destacando las variables militares, las variables relacionadas con la estructura social y las variables culturales. En relación a la variable militar, se plantea que las limitaciones físicas de las mujeres son cada vez más irrelevantes, debido al avance de la tecnología. En cuanto a las variables socio culturales y culturales, “coinciden en priorizar variables externas a la propia institución militar, en cuya virtud la incorporación de las mujeres en las FFAA reflejaría la posición de las mujeres en los demás ámbitos de la sociedad (privado, laboral y político) y sería el resultado de una fuerte presión política, o

de la articulación de políticas públicas de igualdad de género” (Hombrados, Olmeda, & Val, 2007).

Desde esta mirada, dichos autores señalan que la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas debe ser analizada en términos de derechos como de deberes, en el sentido que las mujeres, en tanto ciudadanas, también tienen el deber de “defender el Estado, que la pretendida dicotomía entre igualdad de derechos y eficiencia es falsa, y que el ejército debe proteger y compatibilizar ambos principios” (Hombrados, Olmeda, & Val, 2007).

### **Condiciones de ingreso**

Teniendo en cuenta las motivaciones de la FACH y considerando que de acuerdo a lo señalado por algunas entrevistadas, hubo aspectos que se descuidaron, es relevante analizar las condiciones en las que las mujeres entraron a la institución, entendiendo por condiciones de ingreso a la manera en la que la FACH abrió la puerta para que se incorporaran las mujeres, en cuanto a las posibilidades de optar a los distintos escalafones y especialidades.

En relación a las condiciones de ingreso, en los relatos de las entrevistadas que no pertenecen a la primera generación mixta y del personal masculino, permanentemente se señala que las mujeres ingresaron a la Fuerza Aérea en igualdad de condiciones que los hombres.

En este sentido, según el relato de uno de los entrevistados, durante el proceso se analizaron las variables o impedimentos que potencialmente podían existir. Se estudiaron las especialidades y su compatibilidad con el desempeño de mujeres en esas áreas, concluyendo que la FACH no haría distinción alguna respecto a los escalafones a los que podían optar las mujeres Oficiales: aire, ingenieros, defensa antiaérea, telecomunicaciones e informática y administración.

*“En ese sentido, creo que el ingreso de la mujer por supuesto que generó ciertos inconvenientes organizacionales, porque tenemos que entender que la cultura militar es una cultura principalmente orientada a los hombres, por el negocio que es la defensa; sin embargo, se analizaron todas las variables o impedimentos que potencialmente podían existir, tanto estructurales, como culturales y no se generó ninguna diferencia, en cuanto a los roles que las mujeres podían cumplir dentro de la Institución.” (Entrevista N° 9).*

Cabe hacer presente que el proceso de inclusión de las mujeres a la Fuerza Aérea debe ser analizado desde diferentes perspectivas, ya que si bien desde lo normativo y reglamentario se ha avanzado en la eliminación de barreras formales y el diseño de políticas inclusivas, éstas no necesariamente se plasman en el día a día de la institución.

Por ello resulta necesario resaltar que el mero ingreso no garantiza la efectiva igualdad entre varones y mujeres en el ámbito de la Defensa, sino que se configura simplemente como una primer medida que debe ser acompañada por políticas de integración en materia de género (Derdoy, 2013).

### **Motivaciones de las mujeres por ingresar a la FACH**

Ahora bien, considerando que la FACH no limitó las posibilidades de ingreso a los escalafones para las mujeres, cabe preguntarse qué las llevó a optar por esta carrera. Al respecto, las motivaciones de las mujeres por ingresar a la FACH, expresadas según sus propias vivencias, son variadas; sin embargo, existen tres grandes razones que se repiten entre las entrevistadas de manera constante:

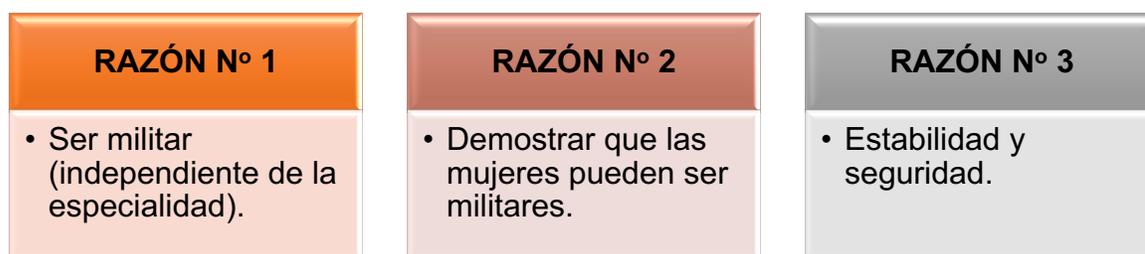


Figura 5. *Motivaciones de las mujeres por ingresar a la FACH.*

*Fuente: Elaboración propia.*

Ser militar, por sobre ser un especialista en un área determinada, es una de las razones que reportan las entrevistadas a la hora de hablar de sus motivaciones por ingresar a una institución como la FACH. En general, no manifiestan un interés en particular por pertenecer a la FACH como parte de las Fuerzas Armadas de Chile, sino que **prima el hecho de convertirse en uniformadas y elegir una carrera distinta a lo tradicional (universidad), con un sentido de vocación de servicio público, a través de la defensa de la patria.**

*“Mi principal motivo para ingresar fue la vocación de servicio. Un sentido de amor al país, a la bandera y de querer orientar por ese lado mi futuro.” (Entrevista N° 6).*

Asimismo, las Oficiales entrevistadas reportan que el demostrar que las mujeres también pueden ser militares, no sólo fue una motivación a la hora de ingresar a la institución, sino que también fue una bandera de lucha durante su proceso formativo en la Escuela de Aviación e incluso como Oficiales, durante el desarrollo de sus carreras. El hecho de ingresar a un mundo que históricamente ha sido sólo de hombres, se transformó en un desafío y en una motivación permanente.

*“Si bien pasamos momentos súper duros, por ser el primer curso de mujeres. Desde cosas cotidianas como llegar a lugares donde no habían baños o esa discriminación negativa que había, igual fue genial estar haciendo historia. Creo que esa siempre fue una motivación cuando querías desertar. Teníamos la motivación de seguir porque pensábamos ‘en uno o dos años más vamos a egresar, vamos a salir en las noticias, vamos a motivar a otras mujeres’. Creo que fue una bandera de lucha para nosotras y muchas nos quedamos por eso. De hecho, da miedo abandonar el barco por lo mismo, porque es como fracasar, como que nos vencieron.” (Entrevista N° 1).*

En este sentido, es dable destacar el espíritu de lucha permanente que manifiestan las aviadoras militares de la FACH, con el anhelo de no ser derrotadas, lo que nos lleva a reflexionar cómo las vivencias de las mujeres militares a lo largo de la historia universal y en particular, de nuestro país, se extrapolan en estas nuevas generaciones de uniformadas.

Aunque la presencia del hombre en la guerra ha sido siempre mayoritaria, las mujeres en las milicias tienen una antigüedad que se extiende a más de cuatro mil años en el pasado a través de un gran número de culturas, ya sea tomando las armas, o como auxiliares de los guerreros, o arrojando piedras, como la iberas o las guerreras del Peloponeso. La guerra ha sido objeto de preocupación y posicionamiento, tanto individual como colectivo para las mujeres en todas las épocas (Gallardo, 2012).

En este punto, el personal masculino coincide con lo señalado por las Oficiales, destacando que las motivaciones de las mujeres por pertenecer a la FACH, son las mismas que persiguen los hombres.

*“Yo creo que buscan exactamente lo mismo que los hombres en el tema de sueños. Porque yo creo que para cualquier niño ver un avión volando es una pasión y para las mujeres es exactamente lo mismo. Sí, uno podría decir ‘oh por qué una mujer diferente le gusta la aviación y la vida miliar’, porque su estructura, al igual que la del hombre, se orienta sola hacia una vida estructurada, regular, por lo tanto, yo creo que son las mismas expectativas que el hombre. No creo que busquen sólo una estabilidad. Yo creo que son las mismas expectativas de buscar un sueño, que ellas creen que pueden alcanzar.”*  
(Entrevista N° 8).

Finalmente, la estabilidad que entrega el pertenecer a las Fuerzas Armadas, también fue una de las motivaciones que reportan algunas Oficiales, lo que coincide con las opiniones del personal masculino. Esta estabilidad no se manifiesta en términos económicos o previsionales (jubilación), sino en el sentido de tener una carrera continua e invariable en el tiempo.

*“Son tonteras, pero yo creo que en mi caso siempre trato de buscar estabilidad. Quería ir a algo conocido. Yo tenía mucho miedo de no poder cumplir con las expectativas de mi papá. Él quería que yo fuera algo muy grande, entonces siento que un poco me arranqué y me agarré de algo que yo conocía y donde yo pensaba que no iba a fallar.”* (Entrevista N° 1).

## **7.2. Proceso formativo en la Escuela de Aviación: el tránsito de cadete a Oficial**

Habiendo analizado las motivaciones de la Fuerza Aérea para incorporar a las mujeres a sus filas, las condiciones en que se hizo y las motivaciones que tuvieron las propias mujeres por ingresar a una institución como la FACH, a continuación se analizará el proceso formativo de las Oficiales, en su período como cadetes de la Escuela de Aviación, en cuanto a la elección de los escalafones, las prácticas de relacionamiento dentro de la Escuela (con los Oficiales, con los cadetes más antiguos y con sus pares), la formación académica y físico – militar recibida, para finalizar con las vivencias que experimentaron durante este período.

### **Elección de escalafones**

En primer lugar, y tal como se señala en el Anexo E: Requisitos de ingreso a la Escuela de Aviación “Capitán Manuel Ávalos Prado”, los requisitos de ingreso son transversales, no existiendo una diferenciación por género. Como parte del proceso de postulación, se publican anualmente las Bases del Proceso de Postulación a Cadete de la Escuela de Aviación en la página web de este instituto, las cuales sólo hacen una diferencia de requisitos entre aquellos que quieren, en un futuro, optar por ser pilotos y aquellos que se desempeñarán en escalafones terrestres. Sin embargo, esta diferencia sólo hace alusión a requisitos médicos específicos para los que opten por el escalafón del aire.

*“La promoción es genérica, no está basada en hombres/mujeres, sino que se hace una difusión y una promoción genérica de los distintos escalafones. Ahora, ahí en ese sentido, yo en lo particular tengo ciertas aprensiones porque el producto que ofrece la Escuela de Aviación es ser Oficial de la Fuerza Aérea y secundariamente, en teoría, el hecho de*

*pertenecer a uno u otro escalafón. Sin embargo, tenemos que entender que en el negocio aeronáutico, el avión genera una cierta atracción, genera un incentivo distinto, y eso puede hacer orientar muchas veces las expectativas de los jóvenes.”*  
(Entrevista N° 9).

Actualmente, la Escuela de Aviación tiene una duración de cuatro años. Ya adentro, los cadetes tienen una formación de plan común durante los tres primeros años, siendo el último año diferenciado por escalafones. Hoy en día los cadetes deben elegir su escalafón durante el tercer año de formación, lo que se hace por antigüedad<sup>9</sup>.

*“En la Escuela eliges primero por tu antigüedad, por las notas que tengas en ese minuto, ponderadas por la parte física, pilapt<sup>10</sup>, que es una de las alternativas que dan para los que quieren ser piloto y finalmente, de todas esas notas, ellos tienen tres opciones y se van completando a medida que se van llenando los escalafones (...) es súper igualitario y transparente para todos, porque cualquiera puede elegir, dependiendo de su antigüedad y el puesto que vayan sacando cada año.”*  
(Entrevista N° 8).

---

<sup>9</sup> De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 38 (39) de la Ley N° 18.948 “Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas”, la antigüedad es la preeminencia del personal de Oficiales, del Cuadro Permanente y de Gente de Mar, y de Tropa Profesional, fundada en razones de nombramiento, ascenso, grado, escalafón, años de servicio o Institución a que pertenece. La antigüedad de los cadetes se refiere al lugar que ocupan dentro de cada promoción. Se calcula en base a sus antecedentes académicos, físico – militares y valóricos (hoja de vida). En este caso, se completan las vacantes de acuerdo a las preferencias desde los más a los menos antiguos.

<sup>10</sup> Pilapt es una batería de pruebas que permiten tener una predicción del desempeño del piloto. En la actualidad, sus pruebas son utilizadas en veinte países del mundo, tanto para pilotos militares como civiles.

Ahora bien, el personal masculino señala que, en general, las mujeres en la Escuela tienen mejor antigüedad que los hombres, lo que presumen se debe a la mayor madurez que éstas tienen para enfrentar este proceso de formación; no obstante, éstas tienden igual a optar más por escalafones terrestres. En este sentido, también son enfáticos en indicar que consideran que no es necesario tomar medidas para revertir esta situación (considerando el bajo porcentaje de mujeres pilotos), ya que de acuerdo a sus percepciones, es una opción voluntaria y la FACH no ha restringido el ingreso de mujeres a los escalafones.

*“Respecto a las medidas, la postura institucional ha sido esa: no hacer nada, producto de que como esto es una opción netamente voluntaria, cada individuo elige cuál es su línea de carrera. En ese sentido, las pocas veces que yo he escuchado hablar de este tema, siempre se ha dado ese argumento: éste es un tema voluntario y, al ser voluntario, cada uno es libre de elegir por lo que desea optar. Entonces no creo que sea necesario generar incentivos diferenciados como para que una mujer opte o se dirija hacia una especialidad en particular. En ese sentido, teniendo igualdad de condiciones en cuanto al acceso de información, a los requisitos, yo creo que no debiese generarse ningún marco distinto al que hemos estado asumiendo de un tiempo a esta fecha.” (Entrevista N° 9).*

En relación a este punto de la investigación, lo primero que llama la atención es que las entrevistadas señalan que al momento de optar por un escalafón, no contaban con la suficiente información para tomar una decisión que las acompañaría el resto de la carrera. Las experiencias de ellas en este sentido son distintas, dependiendo del año en el que ingresaron a la Escuela de Aviación. De ellas, seis tuvieron que elegir escalafón durante su proceso de postulación, es decir, al momento de ingresar a la FACH ya tenían asignado uno, y la entrevistada restante eligió escalafón estando en tercer año de

Escuela. Pese a esto, aquella que eligió estando en la Escuela, concuerda en que no contaba con la información necesaria para decidir a conciencia.

*“Elegí mi escalafón estando en la Escuela, no al momento de postular. Creo que no contaba con toda la información, ya que el escalafón Administración no era tan visible, ya que en la Escuela sólo había un Oficial del área, que era el Jefe del Departamento de Personal y teníamos poca interacción con él, sólo cuando hacía servicios.” (Entrevista N° 7).*

Durante las entrevistas, el personal masculino indicó que en la actualidad el proceso de difusión de las especialidades es distinto, ya que contempla un ciclo de charlas por parte de Oficiales del grado de Subteniente (principalmente), donde exponen sobre cada una de sus áreas de desempeño, como una manera de acercar sus experiencias a los cadetes. Asimismo, indican que la interacción diaria de los cadetes con los Oficiales encargados de sus cursos y con aquellos que cumplen funciones de profesor militar, les permite conocer de mejor manera los escalafones. No obstante, esto se va dando de manera natural durante el desarrollo del proceso formativo y no forma parte formal de la malla curricular de los cadetes de la Escuela de Aviación. Lo anterior es respaldado por una de las entrevistadas, que estuvo destinada en dicha Escuela Matriz y manifiesta que hoy en día, en particular las cadetes, están más informadas sobre los escalafones y de lo que significa ser mujer en la Fuerza Aérea.

*“Yo creo que las mujeres ahora están mucho más informadas, pero eso también se da porque hay más mujeres Oficiales, por lo tanto, las cadetes ya saben, desde su formación, cómo puede ser la vida como mujer en la FACH. Por ejemplo yo fui Oficial de la Escuela de Aviación y me juntaba con las cadetes y les conversaba. Eso en nuestro tiempo no existía, porque habían muy pocas Oficiales en general.” (Entrevista N° 4).*

Otro punto importante a destacar por parte de las entrevistadas, es que para ellas ser piloto era lo lógico cuando se pensaba en una carrera como Oficial de la FACH, lo que se condice con la falta de información que manifiestan haber tenido durante su proceso de elección de escalafones. De las siete entrevistadas, tres iniciaron su proceso formativo en la Escuela como pilotos, pero en el camino cambiaron de escalafón y terminaron en uno de los escalafones terrestres (dos de ellas cambiaron de escalafón porque reprobaron el curso de vuelo y una porque desistió voluntariamente de seguir como piloto).

*“Yo entré como piloto y me formé como piloto durante los cuatro años de Escuela. Elegí escalafón cuando postulé y no sé si existía la información sobre los escalafones. En mi caso postulé como piloto porque para mí la Fuerza Aérea tenía relación con volar, con los pilotos y era lo único que conocía.”*  
(Entrevista N° 2).

Finalmente, otro de los motivos que indican las entrevistadas para elegir sus escalafones, tiene relación con proyectar su desarrollo profesional en la civilidad, es decir, elegir una carrera que no las limitara a desempeñarse sólo en la FACH. Esto llama la atención, debido a que el ser piloto de la FACH también les permitiría desempeñarse eventualmente en el mundo civil; sin embargo, no es una alternativa que hayan considerado durante el desarrollo de las entrevistas. Siempre este punto estuvo orientado a carreras de ingeniería.

Por otra parte, es importante destacar que algunas entrevistadas señalan expresamente que, desde su perspectiva, ni la maternidad ni el matrimonio son aspectos que condicionan la elección de los escalafones a esa edad, primando sus intereses y capacidades personales por sobre otra condicionante. Las Oficiales no reportan durante la entrevista que aspectos como los señalados, hayan influido en la decisión de la elección de sus escalafones.

*“La verdad es que no sé si la vida familiar y todo eso influye en ese punto de la carrera, porque yo creo que uno lo corrobora al pasar el tiempo, pero en ese minuto va más relacionado con las aspiraciones personales y por la información que uno tenía de cada escalafón.” (Entrevista N° 7).*

El personal masculino, por su parte, opina diferente e indican que de acuerdo a su experiencia con Oficiales femeninos, ellos observan que éstas buscan estabilidad en el largo plazo, que les permita compatibilizar distintos roles.

*“Respecto de los aspectos que contribuyen a la decisión de las mujeres de optar por un escalafón, yo creo que el tema de la estabilidad es un tema relevante para la mujer. Buscar un escalafón que le permita probablemente, quizás no en una primera etapa, pero sí en el mediano y largo plazo, cubrir esos roles que yo hablaba: de si en algún momento yo llego a ser mamá o llego a ser esposa, me permita compatibilizar bien esas distintas funciones.” (Entrevista N° 9).*

Otra de las razones que se visualizaron durante las entrevistas personales, en relación a la elección de escalafones, tiene relación con la existencia de posibles barreras organizacionales que condicionen de cierta manera la decisión de las mujeres. En este aspecto, el personal masculino señala que, de acuerdo a su visión, en la FACH no existen barreras organizacionales que encausen a las mujeres a optar por escalafones terrestres, por sobre el escalafón del aire. Atribuyen esta situación a razones netamente vocacionales de parte de las Oficiales, que se dan de manera natural.

*“Ahora, que la mujer no se haya incorporado en otras áreas no fue por una variable estructural, sino que fue principalmente por una variable vocacional: que las mujeres libremente optaron*

*por una u otras especialidades, pero no es que haya habido una restricción de ingreso hacia ellas.” (Entrevista N° 9).*

Sin embargo, también existe la percepción por parte del personal masculino, de que las mujeres se potencian o se desarrollan mejor en áreas administrativas, atribuyendo este argumento a estereotipos de género.

*“Ahora, como bien dices tú, las mujeres se orientan hacia las áreas terrestres. ¿Por qué creo yo que es eso? Es por dos cosas: primero porque tienen temor a la frustración de poder salir mal en vuelo y tener que hacer todo el proceso de reingreso y perder un año. Y lo segundo, es el tema de que la mujer es más para crear que para destruir. Tiene miedo, creo yo, con el susto del vuelo, de lo que puede pasar. No solamente de salir mal, sino que me puedo ir. El hombre no, el hombre es más arriesgado, el hombre es macho alfa: me muero y me muero y no lo piensa mucho. La mujer la piensa tres o cuatro veces más. Entonces es mucho más reflexiva y eso hace, tal vez, que ellas opten por especialidades terrestres, en donde tengan más estabilidad. Y quizás, las especialidades en donde más se fortalece la mujer es en el área administrativa: finanzas, abastecimiento, personal. Ahora, tal vez, Telecomunicaciones e Informática, Ingenieros tal vez, y al final, Defensa Antiaérea, a pesar que les gusta, sobre todo a las que son más outdoor. Ese estilo de mujer, yo creo que son las más orientadas hacia la Defensa Antiaérea. Pero siempre pensando más en lo terrestre que en lo aéreo.” (Entrevista N° 8).*

En otro orden de ideas y desde los discursos de las entrevistadas, cabe preguntarse cómo la falta de referentes femeninos en la Fuerza Aérea ha influido en la decisión de elegir un escalafón. Las entrevistadas manifiestan que

durante su proceso formativo en la Escuela de Aviación no se les enseñaron los roles que jugaron las mujeres dentro de la historia aeronáutica, tanto nacional, como internacional. Si bien tuvieron asignaturas de historia aeronáutica, ésta siempre se orientó hacia las hazañas que cumplieron los hombres en Chile y el mundo.

Durante las entrevistas, de manera espontánea surge recurrentemente el nombre de Margot Duhalde, quien pese a lo relevante que fue su figura para la aeronáutica nacional, las entrevistadas señalan que conocieron su historia de manera autónoma, ya siendo Oficiales.

*“No, las clases de historia aeronáutica que tuvimos siempre apuntaron a las hazañas de los hombres, nunca se mencionaron a mujeres como Margot Duhalde. De hecho cuando iba en 2º año, fuimos en comisión al Museo Aeronáutico y del Espacio y ahí recién me enteré que ella existía y de que estaba viva. Ahora, en el museo tampoco había tanta información sobre ella, ocupaba un lugar pequeño. Ahí me llamó la atención y averigüé un poco sobre ella. En la Sala Histórica de la Escuela de Aviación nunca nos mostraron algo relacionado con hazañas de mujeres, siempre todo fue enfocado en los hombres.” (Entrevista N° 7).*

La falta de referentes no se aprecia sólo desde la reivindicación de mujeres históricas en la aeronáutica nacional, sino también desde la representatividad de Oficiales femeninos de todos los escalafones en la Escuela de Aviación, que se desempeñen directamente en la formación de los cadetes y no necesariamente como personal de apoyo de la Unidad.

Las personas necesitamos referentes en nuestra vida. Nos sirven de inspiración en aquello que hacemos y nos alientan en las dificultades. Pueden cambiar con el tiempo y ser diferentes en cada parcela de nuestra existencia. Teniéndolos como modelo e imitando su proceder podemos llegar a parecernos mucho a ellos. O a ellas. Aunque tras más de un siglo de luchas intensas para erradicar el sexismo, los cánones femeninos siguen estando devaluados (Arratibel, s.f.).

En ese marco, la falta de referentes en la Fuerza Aérea puede deberse a la tardía incorporación de las mujeres a esta institución como personal de línea, lo que no ocurre con los hombres, quienes han sido parte activa de la institución desde la creación de la misma en 1930.

Es posible que, en instituciones donde el ejemplo personal y la identificación con personas caracterizadas por sus hazañas históricas juegan un papel importante, la escasez de ejemplos femeninos de liderazgo efectivo puede ocasionar algunas incertidumbres en la formación de las cadetes mujeres perpetuando la identificación con modelos masculinos de liderazgo (Lupano, Castro, & Martina, 2008).

### **Prácticas de relacionamiento dentro de la Escuela**

A lo largo de la investigación, se indagó sobre la forma en que se relacionaban las cadetes con sus pares (compañeros de curso), con los cadetes más antiguos y con los Oficiales instructores de la Escuela de Aviación. Al ser la FACH una institución militar, las relaciones jerárquicas tienen un espacio importante a la hora de hablar sobre las prácticas de interacción.

En primer lugar, las entrevistadas reportan constantemente que la relación que ellas tenían en la Escuela de Aviación con sus compañeros de curso, era horizontal, entendiendo esto como una relación de igual a igual. Aquellas que pertenecen a la primera generación mixta, señalan que la mayoría de sus compañeros de curso provenían de colegios mixtos, por lo tanto, para ellos no era extraño interactuar con mujeres. No obstante, indican que había una minoría de compañeros que se resistía a este proceso, ya que los cadetes de cursos superiores les hacían sentir que estaban recibiendo una formación menos estricta desde el punto de vista militar, al tener mujeres dentro de sus filas.

*“Por ejemplo, los cadetes de los cursos más antiguos se jactaban de ser el último curso de hombres, como algo positivo y molestaban a nuestros compañeros por ser el primer curso mixto. Era causa de burla, entonces teníamos compañeros que les daba exactamente lo mismo y obviamente teníamos compañeros que les molestaba.” (Entrevista N° 1).*

Por otra parte, aquellas entrevistadas que no pertenecen a la primera generación mixta, destacan positivamente la relación con sus compañeros, lo que coincide con las opiniones del personal masculino. Estos últimos, indican que al pasar los años, los cadetes han ido generando una relación mucho más horizontal entre ellos, lo que ha ido de la mano con los cambios generacionales que se viven en nuestra sociedad.

*“Pero creo yo que a esta altura de la vida, el cadete tiene una relación mucho más normal, más habitual en lo que es el trato con mujeres como compañeras. No en el sentido social, sino más que nada de compañerismo, de igualdad, de horizontalidad. Yo creo que eso hace que el sistema también se vaya acomodando y adaptando de una manera mucho más fácil.” (Entrevista N° 9).*

En cuanto a la relación con los cadetes más antiguos (cadetes de 2º, 3º y 4º año), las entrevistadas reportan que existía una relación jerarquizada de cadetes más y menos antiguos. No reportan diferencias en el trato entre ellas y sus pares hombres. En este punto, también existe una diferencia con las mujeres de la primera promoción mixta, quienes indican que cuando ellas ingresaron, sintieron la presión de los cursos superiores, quienes no querían que ingresaran las mujeres a la Escuela de Aviación.

*“La relación con los cadetes más antiguos dependía mucho de la edad. Con el curso inmediatamente arriba se notaba un poco de odio o resentimiento hacia nosotras, ya que ellos entraron a una Escuela sólo de hombres y luego ingresaron las mujeres un poco a ‘revolver el gallinero’, en el sentido que había que tenerles un espacio propio para ellas (piezas).” (Entrevista N° 2).*

Finalmente, en cuanto a la relación con los Oficiales de la Escuela, las entrevistadas que no pertenecen a la primera generación mixta coinciden en que existía una relación jerarquizada, basada en el respeto. De acuerdo a sus reportes, los Oficiales cumplían un rol formador, ya que debían preocuparse de todos los aspectos relacionados con su formación como futuro Oficial de la FACH. En este punto, se produce una diferencia entre aquellas cadetes pertenecientes al escalafón del aire y las de escalafones terrestres. Las primeras, al interactuar diariamente con sus instructores de vuelo, dicen haber generado lazos más profundos con los Oficiales pilotos, ya que compartían con ellos más horas al día, volaban juntos, etc., lo que no ocurría con las cadetes de escalafones terrestres, quienes interactuaban menos con los Oficiales y por ende, tenían una relación mucho más distante.

Asimismo, las percepciones difieren de aquellas Oficiales de la primera promoción mixta. Estas últimas también reportan que la relación con los Oficiales en general era de respeto, pero que durante su proceso formativo no existió un trato igualitario entre ellas y sus pares hombres. Señalan que en el día a día vivían tanto discriminación positiva, como discriminación negativa.

Cabe destacar que, de acuerdo a lo señalado por las Oficiales de la primera promoción mixta, estas diferencias de trato no provenían de un grupo en particular, sino que eran situaciones transversales que experimentaron de parte de Oficiales, cadetes más antiguos e incluso algunos compañeros de curso.

*“Nosotras éramos del primer curso mixto, entonces había gente que nos cuidó y nos protegió. Éramos una especie de ‘chiche’”. (Entrevista N° 1).*

Entonces, existen percepciones diferentes respecto a las prácticas de relacionamiento en la Escuela de Aviación, según la época en la que nos situemos. Se puede concluir que independiente del análisis de las experiencias internacionales de otras fuerzas aéreas, hubo falencias para abordar el ingreso de personal femenino, tergiversándose, en ocasiones, el rol de formadores que los más antiguos debían cumplir, lo que se traducía en diferencias de trato entre los cadetes de esta primera promoción mixta.

Por otra parte, y de acuerdo a lo manifestado por las Oficiales de otras promociones, en la medida que fue pasando el tiempo y la presencia femenina se hizo parte del día a día de la FACH, contando con cadetes mujeres en todos los cursos, las prácticas de relacionamiento fueron regulándose, existiendo una sensación de trato más igualitario. Cabe hacer presente que en ningún caso esto significa que el resto de las promociones no hayan experimentado vivencias similares a las de la primera generación; no obstante, existe una sensación de mayor horizontalidad entre los cadetes.

La percepción de discriminación positiva es compartida por el personal masculino. Llama la atención que en el discurso, se presenta la discriminación positiva como un aspecto negativo dentro del proceso formativo de las primeras cadetes y se deja entrever que son prácticas que se mantienen en la actualidad. Sin embargo, también se tienden a justificar este tipo de comportamientos, bajo una lógica de supuesta inferioridad de las mujeres. Asimismo, se refuerza la idea de que estas mujeres, independiente de su condición de militares, deben cumplir con los roles que tradicionalmente se le han asignado a las mujeres, invisibilizando su rol como militares.

*“Yo creo que cuando ingresó la mujer, los primeros años, había mucha discriminación positiva, mucha, porque al ser las primeras generaciones, eran muy cuidadas y valoradas, en el sentido que no se nos fueran a ir por extremos o presiones. Pasaba que les abrían la puerta, cuando eran menos antiguas y eso, hasta el día de hoy, yo creo que pasa, porque uno la ve como el concepto ‘mujer’: mamá, polola, novia. Y eso hizo que, en un comienzo, haya habido una discriminación extremadamente positiva hacia ellas. Con el pasar del tiempo, yo hoy día, tomando la Escuela, no lo veo tan así. Siempre va a existir un dejo, porque es un concepto ‘mujer’, es más delicada, hay que cuidarla.” (Entrevista N° 8).*

### **Formación académica y físico – militar**

Durante el proceso formativo como cadetes de la Escuela de Aviación, las entrevistadas señalan que todos eran sometidos a las mismas exigencias académicas, físicas y disciplinarias, sin distinción de género.

*“La verdad es que no me sentí discriminada. De hecho era la única mujer del Escalafón Defensa Antiaérea el año que yo entré. Posteriormente fueron bajando de cursos superiores a mi escalafón (hombres y mujeres, principalmente los que estaban haciendo el curso de piloto y les iba mal). No sentí ninguna diferencia en mi formación como cadete, ya que teníamos la misma instrucción, todos juntos y lo mismo pasaba con la parte académica.” (Entrevista N° 3).*

Dicha percepción es compartida por el personal masculino, quienes sólo hacen distinción en términos de la diferencia de estructura física entre hombres y mujeres.

*“Los factores claves fue entrarlas en equidad en todo sentido, es decir, no habían diferenciaciones con los hombres, salvo en el tema físico. Pero en términos de educación, ya sea militar, como en aula, no tenían ninguna diferencia.” (Entrevista N° 8).*

### **Vivencias experimentadas durante el proceso de formación**

Finalmente, las Oficiales reportan durante las entrevistas que, en general, la experiencia durante su proceso formativo en la Escuela de Aviación fue positiva, en cuanto a los fuertes lazos de camaradería que generaron con sus compañeros de curso (espíritu de cuerpo) y a la formación recibida (académica, militar, física y valórica), aspectos que valoraron una vez egresadas de la Escuela. Señalan que, si bien el hecho de estar en un régimen de internado, con formación militar, es difícil en el día a día, los lazos que se generan al interior, ayudan a sobrellevar de mejor manera este proceso.

*“Para mí fue una buena experiencia, ya que uno se pone a prueba en distintos aspectos: académicos, físicos, médicos, etc. Después que termina la Escuela uno se da cuenta de eso, ya que estando ahí, obviamente no lo disfruté. Generamos lazos con nuestros compañeros, aprendemos de las campañas, etc.”  
(Entrevistada N° 3).*

### **7.3. Del desarrollo de la carrera militar: ser mujer y militar**

El desarrollo profesional es un aspecto sumamente relevante para cualquier Oficial de la Fuerza Aérea, debido a las particularidades de la carrera militar. Como ya fue explicado en el Capítulo VI., la carrera militar se compone de una serie de hitos que van marcando al Oficial y que le permiten ir avanzando en grados jerárquicos y, por ende, posicionarse en distintos cargos según las competencias profesionales y personales de cada uno. Como parte de los hitos encontramos, por ejemplo, los ascensos, los cuales se consiguen luego de una cantidad determinada de años de servicios en un grado jerárquico, además del cumplimiento de exigencias académicas y profesionales señaladas en la reglamentación institucional vigente, como el tener ciertos cursos aprobados y haber desempeñado cargos específicos, según el grado jerárquico que se ostente.

Cabe destacar que la carrera militar posee una lógica y una estructura piramidal, es decir, la base es mucho más ancha que la copa, por lo que en la medida que van pasando los años, las posibilidades de ascender y acceder a puestos de mayor trascendencia, se comienzan a minimizar, aumentando la competencia entre los pares. Por esta razón, es importante que esta competencia sea justa.

Durante la investigación se indagaron aspectos como el ingreso a la vida laboral por parte de las Oficiales, una vez finalizado su proceso formativo; el

desarrollo profesional; las actuales motivaciones de las mujeres; las prácticas de reconocimiento y, finalmente, la maternidad.

### **El ingreso a la vida laboral: nuevas vivencias**

Si durante la etapa de formación en la Escuela de Aviación, las Oficiales señalaban que sintieron que su formación fue, en términos generales, igualitaria en relación a sus pares hombres, el ingreso a la vida laboral representa para ellas un cambio en este sentido. Esto, debido a que cada una se ha desempeñado en distintas Unidades y diferentes áreas, de acuerdo a sus escalafones, lo que las ha llevado a interactuar con muchas personas, ya sean compañeros de trabajo, personal a cargo de ellas y jefaturas o mandos.

En general, coinciden en que las experiencias laborales dependen en gran medida de las jefaturas y de cómo éstos enfrentan no sólo los aspectos netamente del trabajo, sino también todos los elementos de los que se componen las personas, como por ejemplo la familia, independiente de su condición de militares.

De manera muy repetitiva, las entrevistadas reportan haber experimentado algunas vivencias de machismo durante su carrera en la FACH, las cuales se hicieron mucho más evidentes cuando contrajeron matrimonio o tuvieron hijos. Es llamativo cómo aquellas que no tienen hijos, también manifiestan que las mujeres en la FACH a veces pasan malos ratos en este aspecto.

En cuanto a sus experiencias, éstas reportan que las vivencias de machismo durante su desarrollo laboral lo han podido observar en comentarios, bromas, diferencias en el trato, actitudes basadas en estereotipos de género, tener que demostrar sus capacidades de manera constante, cuestionamientos por situaciones personales, etc.

Los chistes sobre mujeres legitiman y se legitiman desde lógicas hegemónicas en el que la figura de mujer es socio-construida desde la atávica prejuiciación y discriminación. Así, los avances que ha conseguido el colectivo de mujeres desestabilizando el orden de las cosas reaparece en forma de maliciosa ironía en el chiste sexista (Díaz & Vouilloz).

En cuanto a las diferencias en el trato, éstas pueden ser materializarse a través de un trato más favorable hacia las Oficiales, en relación a los hombres, o, en caso contrario, a través de comportamientos negativos hacia las mismas.

*“Vi una diferencia cuando me fui a la Escuela Táctica, ya que los más antiguos nos hacían demostrar a las mujeres nuestras capacidades constantemente. El uso de misiles implica fuerza física, ya que hay que levantarlos. Siempre nos daban esas tareas a nosotras, ya que asumían que nosotras no podíamos. En cambio eso no pasaba con mis compañeros hombres que incluso físicamente se veían muy delgados. Eso me molestaba y yo decía ‘¿por qué tengo que estar demostrando que puedo o que tengo fuerza y por qué a mis compañeros, que quizás tampoco pueden, no les dicen nada?’. Ahí comencé a cuestionar el tema de las diferencias, al momento de egresar, no en la Escuela.” (Entrevista N° 3).*

*“Cuando mi señora hizo algunos cursos del tema de la mujer, habían estudios de la Fuerza Aérea Inglesa que denotaban que la mujer no debiese orientarse hacia el área de combate, producto que la mujer está construida, en su concepto de ‘mujer’, para crear y el hombre, para destruir y el hecho de crear le hace entrar en conflicto en su cabeza, cuando tiene que apretar el gatillo y disparar.” (Entrevista N° 8).*

En relación a esto, Hombrados, Olmeda y Val analizaron el caso de Estados Unidos, específicamente en lo que respecta a la exclusión de las mujeres del combate:

La norma de exclusión del combate, a la que ya se oponían las líderes feministas y algunas mujeres oficiales, sufrió un ataque renovado después de la Guerra del Golfo (1991). El cambio siguió un curso que abrió la Aviación, luego la Marina y, para terminar, el Ejército de Tierra. El Congreso derogó la prohibición de destinar mujeres a puestos de combate aéreo en abril de 1993. El entonces secretario de Defensa Les Aspin impulsó la apertura de especialidades ocupacionales adicionales para las mujeres, en particular en aviones de combate (Hombrados, Olmeda, & Val, 2007).

Estas reformas generaron nuevas oportunidades para las mujeres militares de Estados Unidos: la posibilidad de ingresar a nuevas especialidades y nuevas unidades que habían sido cerradas.

Por otra parte, Hombrados, Olmeda y Val en un estudio desarrollado en el Ejército de Colombia, analizan el rol de las mujeres militares en el área de combate, concluyendo lo siguiente:

En relación con las barreras, recalcan que el debate sobre la participación de la mujer al interior de las fuerzas militares en las democracias occidentales enfrenta barreras que se enmarcan en tres aspectos básicos: diferencias biológicas, diferencias sexuales y diferencias sociales. El origen de esta situación tiene que ver con las divergencias entre hombres y mujeres en relación con el combate. Se plantea por estos autores que a través de la historia, las diversas culturas han puesto en

evidencia que la violencia se encuentra fundamentalmente asociada a los hombres, siendo ésta la mayor diferencia sexual (Hombrados, Olmeda, & Val, 2007)

### **El desarrollo profesional**

Ahora bien, en cuanto a las oportunidades de desarrollo profesional, tanto las entrevistadas, como el personal masculino señalan que en la FACH, el desarrollo profesional no depende del género. En la medida en que un Oficial o una Oficial tenga un buen desempeño profesional (el que considera aspectos personales, militares y profesionales de cada área), su carrera seguirá el camino correcto. En caso contrario, habiendo falencias en el desempeño, el cual es evaluado anualmente a través de un proceso de calificaciones (evaluación del desempeño), las y los Oficiales tendrán una carrera limitada. Asimismo y entendiendo que la carrera militar tiene una lógica de ascensos y antigüedad, basada en un sistema piramidal, en la medida que pasen los años, las mujeres lograrán conquistar cargos de mayor trascendencia, según sus competencias profesionales y personales.

*Entrevistadora: En cuanto a las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres, ¿cómo evaluaría este aspecto en la Institución?*

*Entrevista N° 9: “Yo creo que en general son similares. Yo no he visto una diferenciación entre hombres y mujeres. Yo creo que las posibilidades están. Es cuestión de ver también la cantidad de mujeres que han obtenido primeras antigüedades; primeros lugares en cursos; mujeres que han asumido desafíos muy tempranos dentro de su desarrollo profesional. Entonces creo yo que, en términos generales, las Fuerzas Armadas son*

*mucho más horizontales, en cuanto al trato con la mujer, de lo que son otras organizaciones.”*

Con todo, las mujeres reportan que, en general, han tenido una experiencia positiva en términos laborales y no reconocen mayores diferencias entre sus trayectorias profesionales y las de sus pares hombres. También sienten que en su condición de Oficiales, tienen la suficiente autonomía para tomar decisiones en sus respectivas áreas de desempeño. No obstante, también aparece la idea de que aquellas mujeres que tienen comportamientos más masculinizados, son mejor evaluadas dentro de la institución.

*“Yo creo que si uno demuestra que puede actuar igual que un hombre... por ejemplo, culturalmente estamos acostumbrados a que los hombres no llevan sus problemas al trabajo, generalmente no son los que piden permiso para llevar a los hijos al doctor, al jardín, etc. Hoy día pasa más, pero culturalmente no es así. Entonces si tú demuestras que básicamente te transformas en un niño más, tienes probabilidades de tener una buena carrera. Siento que tienen que verte como si tú fueras prácticamente un niño y lo veo a diario. Aquellas que se comportan como hombres son muy bien miradas, como que no lleves problemas a tu trabajo y esas cosas es muy bien visto.” (Entrevista N° 1).*

Adicionalmente, aparece discursivamente la diferencia positiva entre el ser mujer militar y ser mujer civil, en términos de igualdad de acceso de oportunidades, remuneraciones, ascensos, etc.

Como resultado de la investigación, se ha podido determinar que los factores antes señalados generan tanto en las Oficiales, como también en el personal masculino, una sensación de equidad, ya que se resalta permanentemente el

factor remuneracional y de los ascensos, como un plus versus el mercado laboral civil, donde las diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres son un tema recurrente de la agenda pública, como también las posibilidades de acceder a cargos de mayor jerarquía dentro de las organizaciones. Esta sensación de equidad se refuerza por la idea de que las mujeres pueden optar a todos los escalafones, sin restricciones y porque, de acuerdo a sus percepciones, los cargos se cubren en función de las competencias personales y profesionales de cada Oficial, independiente de su género.

El hecho que esté todo regulado y normado en la FACH, es percibido por las Oficiales y por el personal masculino, como igualdad de oportunidades y de derechos entre hombres y mujeres en la institución, lo que se puede observar en situaciones concretas como las señaladas precedentemente.

*“Yo siempre saco a colación el tema de los sueldos, porque no me imagino trabajando en una oficina afuera, ser ejecutiva de un banco y que el hombre de al lado gane más que yo. Eso es algo que en mi cabeza no cabe, porque nosotras no pasamos por eso. Pero ésas son cosas tangibles.” (Entrevista N° 1).*

Pese a que analizando los resultados, podría creerse que éstos son contradictorios, lo cierto es que apuntan a la visibilización del techo de cristal existente en la institución y que no son percibidos ni por las Oficiales ni por el personal masculino. Sin embargo, al profundizar con las entrevistadas, se puede observar que esto efectivamente es así: las carreras no dependen tanto de lo que las personas quieren, sino de los caminos que va atravesando.

### **Prácticas de valoración y reconocimiento en la FACH**

La valoración de las y los funcionarios, es un aspecto de la organización que puede incidir en la sensación de bienestar de quienes la componen. Al abordar este tema con las Oficiales, éstas señalan que en la Fuerza Aérea se mide el desempeño de las mujeres de la misma manera que a los hombres, pese a que ellas realizan más actividades que sus pares masculinos, teniendo una carga extra. Esta situación genera en ellas una sensación de falta de reconocimiento del trabajo por parte de sus superiores y pares.

Las actividades extras antes señaladas se refieren a labores domésticas principalmente, tales como tareas de cuidados, la maternidad, etc. En este punto, se evidencia cómo el llamado triple rol de las mujeres (productivo, reproductivo y comunitario) también es una realidad que viven las uniformadas en la Fuerza Aérea de Chile.

Por parte del personal masculino, se tiende a normalizar este tema, ya que señalan que las mujeres están más dispuestas a afrontar y compatibilizar distintos roles dentro de la sociedad, versus los hombres que se enfocan más en su trabajo.

*“Yo creo que la mujer está mucho más abierta a compatibilizar distintos roles, ya sea como mamá, como esposa, como profesional, que el hombre. Yo creo que el hombre habitualmente se tiende a enfocar en un área y la mujer tiende a buscar un equilibrio entre los distintos roles **que a ella le toca desempeñar.**” (Entrevista N° 9).*

En complemento, las entrevistadas reportan que a nivel de reconocimientos, sienten que deben demostrar su valía profesional y sus capacidades de manera constante, situación que perciben que no ocurre con los Oficiales hombres. De

acuerdo a sus opiniones, esta validación es mucho más visible en las áreas operativas (pilotos, artilleras antiaéreas o ingenieras aeronáuticas) versus en las administrativas o de apoyo, donde existe la percepción de que las mujeres sí tienen un espacio ganado, debido a que son más las mujeres que se desempeñan en ese tipo de áreas, versus en las otras.

*“Sí, creo que sí debemos demostrar constantemente nuestra valía profesional y uno lo ve, ve Oficiales hombres con mal desempeño y no se notan, pasan desapercibidos, pero basta con que una mujer haga algo mínimo y se arma un escándalo. Siento que tenemos que andar constantemente en la carrera ‘pisando huevos’, ya que todo se ve cuestionado. Siempre tenemos que andar pendientes respecto a lo que hacemos, para que no digan que eso que hicimos lo hicimos porque ‘somos minas’. Por ejemplo si un hombre choca en estado de ebriedad es casi chistoso, pero si eso mismo lo hace una mujer, sería un escándalo.” (Entrevista N° 7).*

Relacionado con lo anterior, constantemente surge la idea de que las Oficiales sienten que existen una mayor presión por satisfacer las expectativas del resto, lo que denominan coloquialmente como “dar el ancho” (tanto en el trabajo como en su vida personal).

*“Poder cumplir con todo lo que se me exige. Cumplir en el vuelo, en la parte administrativa y además de lo laboral, poder cumplir en la casa. Realmente el poder dar el ancho y cumplir con todas las exigencias que tenemos en el día a día. Las mujeres somos exigentes con nosotras mismas, queremos estar a la par o un poco más arriba y para eso, tienes que dar más.” (Entrevista N° 4).*

Esto se ve reforzado por la exposición mediática que sienten las Oficiales que tienen en su quehacer diario en la institución. Existe la sensación de que lo que hace una Oficial afecta a todo el grupo de mujeres, lo que no ocurre con los hombres, donde los comportamientos son evaluados de acuerdo a la individualidad de cada persona. Esta percepción es compartida en el discurso por las personas claves, quienes tienden a hablar de las mujeres como colectivo.

*“También se da que hay mujeres que abusan del sistema y uno se da cuenta, porque es más viejo y ya fue papá y pasó por todos los procesos y uno se da cuenta cuando existen licencias prolongadas y antes uno no vio nada.” (Entrevista N° 8).*

### **Las motivaciones de las mujeres hoy en día**

Durante el desarrollo de las entrevistas, se abordó la temática de las motivaciones de las Oficiales por seguir en la institución, con el objeto de analizar si éstas se mantenían o habían cambiado en el tiempo. Recordemos que las principales motivaciones por ingresar a la FACH, en voz de las entrevistadas, eran el ser militar (independiente del escalafón); el demostrar que las mujeres pueden ser militares; y finalmente, la estabilidad y seguridad que entrega una carrera como aviador militar. En este punto de la conversación, las entrevistadas señalan que sus motivaciones han cambiado, ya sea porque éstas han madurado al pasar los años o porque sus prioridades personales cambiaron con el tiempo. Actualmente las motivaciones se relacionan más con alcanzar el tiempo mínimo para obtener derecho a pensión de retiro<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> La pensión de retiro es el derecho irrenunciable que se consagra en el régimen previsional de las Fuerzas Armadas, el cual se otorga al personal que adquiere al cumplir 20 años o más de servicios efectivos con imposiciones en CAPREDENA, a menos que acredite incapacidad o invalidez absoluta o por accidente en acto determinado del servicio (Ministerio de Defensa Nacional, s.f.).

*“Ahora como mis prioridades cambiaron por el hecho de que tengo mis hijas y en realidad ya estoy como más adulta, más grande, mi motivación es ahora llegar a la jubilación. Como que cambiaron en el tiempo.” (Entrevista N° 5).*

Lo anterior, llama a reflexionar sobre lo complejas que son las trayectorias de estas mujeres y las barreras invisibles que deben atravesar constantemente, que hacen que las motivaciones iniciales por ingresar a la FACH, sólo se reduzcan a permanecer en ella, lo que además formulan de una manera positiva, dando cuenta de la invisibilización del problema.

El poco reconocimiento, la constante presión por demostrar sus capacidades y su valía profesional y la permanente exposición mediática, son factores que han contribuido en el cambio de perspectiva sobre su motivación por mantenerse en una institución como la FACH. Esto vuelve a relevar la percepción de las Oficiales, en cuanto a que su paso por la institución, se transformó en una lucha diaria y constante por permanecer en este espacio.

La FACH recibe jóvenes altamente motivadas, con ideales claros, pero durante su trayectoria van desmotivándose. Mientras los hombres tienen todas las posibilidades siempre y cuando su desarrollo profesional sea su prioridad (y no así la familia), para las mujeres es una decisión diaria entre la vida familiar y la laboral. En este sentido, surge la necesidad de que la Fuerza Aérea se haga cargo de este asunto y logre reencantar a aquellas que manifiestan no tener las mismas motivaciones iniciales.

*“Mis motivaciones han cambiado mucho, en el sentido que durante mi paso por la Institución he visto actitudes/decisiones que se alejan de lo que yo considero que es correcto, de lo que yo creo que debiese ser un equipo de trabajo, una organización en donde todos velen no sólo por el bien de ésta, sino también*

*por el bien de sus compañeros. En este momento no lo veo tan real, por lo que me he cuestionado seriamente mi continuidad en la FACH.” (Entrevista N° 6).*

### **¿La maternidad castigada y la paternidad invisibilizada?**

Las normas de protección a la maternidad existentes en Chile establecen ciertos derechos irrenunciables, pudiendo señalarse, entre otros, el descanso previo y posterior al parto, la sala cuna, fuero, derecho para alimentar a los hijos menores de dos años y, más recientemente, el permiso postnatal parental (Dirección del Trabajo, s.f.). Esta regulación específica establecida en el Código del Trabajo también es aplicable a las Fuerzas Armadas. Pese a no ser el cuerpo legal de las instituciones castrenses en temas laborales, las Fuerzas Armadas de nuestro país se rigen por el Código del Trabajo para todas aquellas materias que regulan las normas de protección de la maternidad, la paternidad y la vida familiar.

Durante el desarrollo de las entrevistas, es llamativo cómo desde los relatos de las propias mujeres, surge recurrentemente la idea de que son consideradas “*un cacho*” para la institución, idea que se refuerza considerablemente con la maternidad. Llama la atención que, por una parte indiquen que sus experiencias laborales en general han sido positivas (condicionadas siempre por las jefaturas) y que tengan una sensación de igualdad producto de temas concretos o tangibles como las remuneraciones y los ascensos, pero que por otro lado reporten que sienten que son un problema para la Fuerza Aérea.

*“Es una realidad, la mujer es un cacho, es un problema en edad de embarazo, porque te deja la pega botada producto de su situación, **que es natural.**” (Entrevista N° 8).*

Son las propias mujeres quienes hacen una separación a la hora de analizar su desarrollo laboral y la cuestión de la maternidad, como si fuesen temas que no coexisten o que no son parte de un todo. Ser madre es una decisión personal y esta decisión no debería afectar las percepciones de las propias mujeres respecto a su trabajo o los posibles cuestionamientos a los que se van a ver enfrentadas.

*“Yo creo que es bueno para las mujeres estar en la FACH. Tengo dos visiones: como mujer soltera y como mujer mamá. Ahí se produce un cambio.” (Entrevista N° 2).*

De acuerdo a lo que plantean las entrevistadas, si bien en la institución está todo normado y regulado, todavía existe resistencia y una carga adicional hacia las mujeres cuando deciden ser madres (discriminación indirecta). Esto, según relatan, debido a que hay una sensación por parte de las jefatura de que el trabajo quedará “botado” y de que “pierden” a una Oficial, es decir, se reduce su dotación, lo que conlleva a que otros asuman esa carga laboral. Por su parte, en el caso de las pilotos, no sólo se afecta la operatividad de la Unidad (organización) al tener una piloto menos, sino que además, implica efectuar reentrenamientos a su regreso, lo que conlleva invertir en tiempo y gastos adicionales para volver a dejarlas operativas en su material de vuelo (avión o helicóptero).

*“Sobre todo en el tema de las pilotos, donde se les empieza a mirar mal por todo el tiempo que van a estar fuera, por la plata que la FACH invirtió en formarla y ahora ‘se le ocurre ser mamá’ y va a estar más de un año sin volar y después hay que invertir en reentrenar, etc. Esas diferencias deberían estar consideradas, no debería ser una sorpresa que las mujeres quieran ser mamás y obviamente decidan dejar de volar por cuidar a su hijo.” (Entrevista N° 2).*

Adicionalmente, es importante destacar que el personal masculino coincide en que las ausencias (por los motivos que sean), limitan la carrera militar, sobre todo desde el punto de vista de la progresión profesional, ya que el hecho de estar fuera por algunos meses genera diferencias entre los hombres y las mujeres, las que quedan en una posición desfavorable respecto a sus pares. Se releva también la situación de las mujeres pilotos, quienes sufren de manera más concreta esta diferencia. En palabras del personal masculino, esta diferencia es tangible desde el punto de vista de su rol como especialista (piloto), pero no en su rol como Oficial, donde a su regreso seguirán cumpliendo con sus labores en igualdad de condiciones que el resto.

*“Si esa mujer trabaja en algunas áreas que requieren un entrenamiento periódico, como es el vuelo, como son las tripulaciones de defensa antiaérea u otro sistema de armas, **por supuesto que la deja en condiciones desmejoradas, pero eso es parte de la vida** y no es parte de una discreción que haga la Institución en sí. Pero por supuesto que le genera una diferencia que, en este caso, la puede afectar a ella en su progresión profesional.” (Entrevista N° 9).*

Si bien en el caso de las pilotos esto es observable fácilmente debido a que se desentrenan en relación a sus pares, las Oficiales que pertenecen a escalafones terrestres también manifiestan preocupación por su desarrollo profesional durante la etapa de embarazo, ya que sienten que pueden ser limitadas a no ocupar cargos de mayor trascendencia y a ocupar puestos menores, de manera que su posterior ausencia no afecte la operatividad de su Unidad, lo que es validado por el personal masculino durante la conversación, quienes basados en una lógica de planificación de su recurso humano, justifican el no nombrar mujeres en ciertos puestos para que su posterior ausencia no afecte a la Unidad.

*“Yo creo que como política institucional, a una mujer en edad de embarazo, y que se sepa que está en edad de embarazo, tal vez preguntarle ‘¿usted está con intenciones?’, ‘sí’, ‘ok, tu puesto entonces no puede ser éste, porque es clave, porque no tengo reemplazo. O si te necesito acá, te tengo una persona en caso de emergencia’. Como política, porque podemos trabajar de las dos maneras.” (Entrevista N° 8).*

En complemento, por parte de las entrevistadas y del personal masculino, se señala permanentemente la complejidad de conciliar la maternidad con la vida militar, teniendo en consideración que ésta es una carrera que requiere de disponibilidad en todo momento (24/7, es decir, las 24 horas del día, los 7 días de la semana). Por las características propias de la carrera, los militares deben estar disponibles para ser empleados en todo momento y lugar, sin limitación de jornada laboral, ni restricciones para el servicio, y sin compensación remuneracional adicional.

*“(…) y por eso pienso que no es compatible, porque somos una Fuerza Armada, **donde tenemos que estar H24 y la maternidad no es compatible**, a menos que tengas una persona viviendo en tu casa y que se haga cargo de tus hijos.” (Entrevista N° 1).*

En este punto, se hace más evidente el cómo las Oficiales y el personal masculino transmiten las complejidades de conciliar roles como el ser militar y madre, sin cuestionar este punto hacia los Oficiales hombres que son padres y militares.

A lo largo de la historia, el rol de los hombres en las distintas sociedades y culturas ha ido cambiando, pasando de tener un papel de proveedor y de autoridad en la familia patriarcal, a tener una representación más cercana e involucrada con sus hijos (Valdés, 2009).

Hoy se habla de un nuevo modelo de familia – la familia relacional – portadora de nuevas relaciones de conyugalidad basadas en la afirmación de hombres y mujeres como sujetos, y de la parentalidad asumida conjuntamente por el padre y la madre (Valdés, 2009).

Sin embargo y de acuerdo a los antecedentes y relatos obtenidos durante el desarrollo de esta investigación, se puede inferir que los hombres militares están sacrificando su rol de padres, en pos de su desarrollo profesional. En consecuencia, la disyuntiva de la conciliación de la vida familiar con la vida militar la evidencian principalmente las mujeres, pero en el caso de los varones, se puede inferir que ellos no se ven ante este dilema, porque suponen que no tienen acceso a pensar en su vida familiar/personal, replicando la institución el modelo de familia patriarcal.

En este sentido, en conversación con las Oficiales, para ellas las redes de apoyo resultan ser esenciales para lograr conciliar su vida personal y laboral, más aún considerando las particularidades de la carrera militar. Algunas han optado por tener trabajadoras de casa particular “puertas adentro”, con el propósito de tener disponibilidad completa para el ejercicio de la profesión militar, ya que cuentan con los medios económicos y de espacios en sus casas para poder hacerlo; sin embargo, son situaciones excepcionales. El resto de las entrevistadas también cuenta con ayuda externa, pero en condición de “puertas afuera”. Cabe destacar que esta realidad es más común entre las Oficiales y no es necesariamente representa la realidad de todas las mujeres de la Fuerza Aérea, ya que el Personal del Cuadro Permanente (Suboficiales) tiene un

ingreso remuneracional inferior y no necesariamente cuentan con los medios para poder optar a externalizar las labores domésticas y cuidados en sus hogares.

En este orden de ideas, surge la figura de las redes de apoyo institucionales, como las salas cunas y los jardines infantiles (yendo más allá de lo que exige la ley) del aparato de bienestar social de la Fuerza Aérea. La institución cuenta con salas cunas y jardines infantiles en todas las Brigadas Aéreas (es decir, en todas las regiones donde la FACH tiene una Base Aérea), excepto en la localidad de Temuco. En esta ciudad existe una Base Aérea que estuvo desactivada durante largos años, pero en diciembre del año 2015 se reactivó y se destinó personal nuevamente a esa zona geográfica. En esta Unidad, la FACH no tiene sala cuna ni jardín infantil, por lo que las y los funcionarias deben matricular a sus hijos en salas cunas y jardines infantiles particulares y gestionar posteriormente algún tipo de reintegro por los gastos incurridos por concepto de matrícula y mensualidad.

Pese a esto, existe por parte de las entrevistadas una sensación de falta de apoyo para los cuidados en general. La postura institucional ha sido pensar las redes de apoyo desde la perspectiva de los cuidados de los hijos (especialmente en edad pre escolar), sin considerar que pueden haber otras realidades que lleven a que funcionarias y funcionarios tengan otras personas bajos sus cuidados y con otro tipo de necesidades, distintas a las de un menor. Al respecto, si bien las salas cunas y jardines infantiles son un elemento de apoyo para las y los funcionarios con hijos en edad pre escolar, éstos funcionan solamente durante una jornada laboral estándar (de lunes a viernes desde las 07:30 a las 17:00 hrs., aproximadamente), pese a que todos los militares cumplen (según turnos), labores de 24 horas, tales como guardias, servicios, pelotones durante los Estados de Excepción Constitucional, comisiones de servicio (que pueden durar desde un día hasta meses), entre otras. Se exceptúa de esta realidad la sala cuna del Hospital Clínico de la Fuerza Aérea, la cual

funciona con jornadas extraordinarias para atender las necesidades de los hijos del personal que cumple turnos en dicha entidad de salud.

*“Debería existir mayor apoyo en cuanto a los cuidados, ya que las mujeres tienden a postergarse por el cuidado. Si la Institución tomara un poco más en cuenta esto, si pensara qué es lo que a ti te preocupa y qué es lo que a ti te limita a participar de las actividades de manera normal, eso permitiría que tú te puedas desarrollar sin problema. Si cubren tus necesidades básicas, tú te puedes preocupar de lo que tienes que hacer.” (Entrevista N°3).*

El personal masculino concuerda en que es importante otorgar las condiciones para que el personal pueda desarrollar sus funciones sin contratiempos ni preocupaciones; sin embargo, es llamativo cómo siguen asociando las labores de cuidados (de hijos principalmente) a las mujeres. Se aprecia que se consideran políticas enfocadas en las mujeres y no en el personal uniformado en general.

*“En temas de crear condiciones para que la mujer pueda cumplir esos roles: tenemos la mayoría de nuestras Unidades con sala cuna. Hemos ido más allá de lo que es la ley, inclusive, no sólo otorgando las salas cunas, sino también otorgando jardines infantiles, con facilidades de acceso y de cercanía a Unidades que tienen una gran cantidad de mujeres. Entonces, en ese sentido, yo creo que se han generado todas las condiciones para **que las mujeres puedan cumplir los roles que, dada su condición, tienen que asumir distinto a los hombres**. Y por lo mismo, creo que se les han dado las condiciones para que ellas puedan desarrollarse en igualdad de condiciones.” (Entrevista N° 9).*

En este sentido, queda de manifiesto que la FACH no tiene una política de corresponsabilidad y, al no tenerla, la responsabilidad de la reproducción de la vida humana recae en las mujeres, con lo que se refuerza el estereotipo de género.

*“(…) Inclusive en su momento se analizó, por ejemplo, en especialidades como radaristas, **el efecto que podían tener los rayos ionizantes en la mujer**; sin embargo, no había evidencia científica ni práctica que avalara que pudiese generar algún tipo de inconvenientes esa área de desempeño.” (Entrevista N° 9).*

Asimismo, se evidencia cómo operan los estereotipos de género en algunos discursos dentro de la institución, lo que refuerza la idea de la necesidad de contar con una política de corresponsabilidad para toda la Fuerza Aérea.

La corresponsabilidad “supone la articulación de tareas "productivas" y "reproductivas" desde una perspectiva que armonice los espacios de familia y trabajo de una forma más equitativa entre hombres y mujeres, como un elemento clave para el desarrollo social de los países” (Gómez & Jiménez, 2015).

Durante las entrevistas, algunas Oficiales señalaron que una buena manera en que la FACH puede generar políticas o medidas institucionales en torno al ser mujer militar, es la empatía. Consideran que la falta de ésta, ha traído como consecuencia el invisibilizar una realidad que en el discurso aparece considerada, pero que en la práctica, sigue generando resistencia por parte de algunas personas. Pese a esto, es llamativo cómo todavía en el discurso de las mujeres, ellas asumen un rol más protagónico en términos de la crianza, dejando fuera de la discusión la cuestión de la paternidad e invisibilizando el cómo los varones también se ven afectados en este sentido.

*“A pesar de que el 90% de la FACH son papás, no son capaces de ponerse en el lado de mamá.” (Entrevista N° 2).*

Ahora bien, como fuera señalado antes, la carrera militar implica tener disponibilidad permanente, por lo que para poder resguardar esta capacidad, la Fuerza Aérea debe ser capaz de generar políticas de corresponsabilidad. “La problemática de la discriminación sexual y la conciliación de la vida laboral y familiar reflejan las singularidades de la Institución militar en base al criterio de disponibilidad” (Ruiz-Rico, 2013).

Por otra parte, tanto las entrevistadas como el personal masculino, declaran que las mujeres tienen un rol mucho más activo en términos de la crianza y de los aspectos domésticos del hogar. En general, las Oficiales indican que la coordinación y planificación de los temas domésticos recae en ellas y sus esposos son más bien un apoyo en estas tareas, de acuerdo a las instrucciones que ellas entregan. Asimismo, las Oficiales señalan que en general sus esposos militares, no se cuestionan el trabajar hasta más tarde o el cumplir servicios extraordinarios, ya que confían en que ellas estarán presente para los cuidados de sus hijos, priorizando sus carreras por sobre su situación familiar.

*Entrevistadora: ¿Considera usted que la conciliación del tiempo familiar y laboral de las mujeres es igual al de los hombres? Si su respuesta es negativa, ¿por qué cree que se produce esta diferencia?*

*Entrevista N° 2: “No, yo creo que es un tema cultural, donde el hombre tiene una tendencia a centrar el foco en su trabajo y muchas veces todavía existe ese matiz de que la mujer tiene que cubrir ciertos roles domésticos y que yo me puedo abstraer como hombre. Ha ido evolucionando, pero todavía yo creo que existe esa tendencia. Yo creo que la mujer la tiene mucho más*

*desarrollada, entonces, yo todavía creo que hay diferencias en la compatibilización de vida laboral y vida personal.”*

Adicionalmente, existe la percepción por parte de las entrevistadas de que las mujeres están más dispuestas a sacrificar su carrera por la familia, lo que se refuerza cuando los matrimonios son entre militares, debido a que no necesariamente ocurre que ambos puedan ir desarrollándose al mismo nivel y al mismo tiempo. Ahora bien, es importante tener presente que la FACH, dentro de sus políticas de personal, intenta velar por el bienestar de la familia cuando se trata de matrimonios o acuerdos de unión civil entre uniformados, destinándolos, en la medida de lo posible, en la misma zona geográfica, para que se mantengan unidos como núcleo familiar. Esto se encuentra establecido en las políticas de destinaciones del personal de la Fuerza Aérea.

Como cuestión previa, también es relevante considerar que dentro de las políticas de destinaciones de la Fuerza Aérea, dentro de un matrimonio o acuerdo de unión civil entre militares, se prioriza a aquél que desarrolla actividades más operativas, versus las más administrativas o de apoyo, así como también se consideran factores como la antigüedad y la proyección de carrera de los funcionarios. En este sentido, a la hora de analizar las posibles carreras truncadas de las Oficiales que se encuentran casadas o son convivientes civiles entre militares, se deben considerar factores como los ya señalados.

*“Creo que esto obedece netamente a decisiones institucionales, ya que la mayoría de ellas, para lograr un equilibrio entre sus trabajos y sus familias, han tenido que ir cediendo, pedir permisos, renunciar a su antigüedad, cargos, para mantener a su familia unida y eso no se está transparentando en ninguna parte. Y ya no es una o dos, son varias. Creo que es súper interesante visualizar eso, ya que si*

*bien tenemos los mismos sueldos que los hombres, estudiamos los mismos ramos, corríamos lo mismo que ellos en la Escuela, después, durante el desarrollo profesional, post Escuela de Aviación, al casarse con un hombre, se van quedando más atrás.” (Entrevista N° 6).*

En este sentido, cabe recordar lo que establece la Estrategia de Montevideo en cuanto a la división sexual del trabajo:

A pesar de los avances de algunos países de América Latina y el Caribe en la realización de encuestas de uso del tiempo que permiten contabilizar el trabajo no remunerado y en el reconocimiento del cuidado como una necesidad y un derecho, y la consecuente implementación de políticas específicas, todavía persiste una rígida división sexual del trabajo basada en relaciones de poder desiguales, que impide la disminución de la carga de este trabajo para las mujeres (CEPAL, 2016).

Finalmente, a la hora de analizar las políticas de corresponsabilidad de la Fuerza Aérea, es importante tener en cuenta que pueden existir distintos tipos de familias en la institución, por lo que las políticas no deben estar orientadas sólo a aquellas que obedecen a un tipo de familia más tradicional. La realidad nos muestra que también existen familias monoparentales dentro de la sociedad, y la FACH no está ajena a esta situación.

La profesión militar implica un riesgo inherente. Es el único trabajo donde existe un compromiso (materializado en un juramento) de rendir la vida si fuese necesario, por lo que las políticas de corresponsabilidad, deben estar orientadas a cubrir las necesidades de todas las y los funcionarias, teniendo presente las diferentes realidades y vivencias del personal militar.

#### 7.4 . Prácticas de relacionamiento en la FACH

La pertenencia a distintos géneros y distintas jerarquías, demarcan formas de interacción. En primer lugar, en cuanto a las relaciones con los Oficiales más antiguos, ellas recalcan permanentemente que depende mucho del grado jerárquico, de la edad de las jefaturas y del nivel de interacción que hayan tenido estos Oficiales con mujeres militares durante su carrera. Asimismo, señalan en las entrevistas que, en la medida que ha transcurrido el tiempo, se ha normalizado la presencia femenina en la institución, ya que en una primera etapa y como ya fuera señalado previamente, existieron diferencias en el trato, lo que se traducía tanto en discriminación positiva, como en discriminación negativa.

La discriminación positiva fue algo que, en voz del personal masculino, se vivió durante los primeros años con las primeras generaciones mixtas y que ha ido cambiando en el tiempo.

*“Con respecto a los facilitadores, creo que la mujer, principalmente desde el punto de vista de la madurez, tiene una ventaja comparativa versus el hombre. En ese sentido, hay que saber aprovechar esa condición, sin generar una discriminación positiva, porque en algunos momentos de la vida organizacional con las mujeres, nos dimos cuenta que algunas mujeres, por el sólo hecho de serlo, ocupaban ciertas posiciones de privilegios y más que nada como que era bien visto tener una mujer en esos lugares. Pero yo creo que eso va en función del mérito, más allá de si es hombre o mujer. Creo yo que ésa es una etapa que se ha ido superando en el tiempo y creo ahora que, al tener un dotación cercana al 20% de mujeres dentro de la organización, ese tema ha ido decantando.” (Entrevista N° 9).*

En otro sentido, la discriminación negativa es percibida por las Oficiales por la exposición mediática que tienen las mujeres en la FACH, por la maternidad y en general, por las vivencias de machismo que han vivido a lo largo de su carrera militar. Esto es validado por el personal masculino, quienes coinciden en que temas como la maternidad, todavía generan ciertas resistencias por parte de algunos miembros de la institución, lo que no ocurre con la paternidad.

*“Creo que, en general, el tema de la maternidad todavía genera en algunas personas, no como una visión organizacional, pero sí a algunas personas, cierto resentimiento hacia la condición de mujer de las uniformadas.” (Entrevista N° 9).*

En segundo lugar, respecto de las prácticas de relacionamiento entre las Oficiales y sus pares hombres, éstas señalan de manera transversal que existe un trato de bastante horizontalidad con sus pares, entendiendo como pares a aquellos Oficiales que son cercanos generacionalmente y no necesariamente a sus compañeros de curso. Las entrevistadas señalan que con sus pares existe una relación fluida y cercana, sin mayores diferencias.

*“En cuanto a la pregunta de mi relación con mis pares, creo que nosotras nos masculinizamos un poco en la vida militar. Nos ponemos más buenas para decir garabatos, entendemos las tallas que tiran los hombres. Nosotras nos hemos adaptado más a esa vida, entonces existe una relación súper normal. Por ejemplo, ellos no van a pedirme que yo salga de un lugar porque tienen que hablar ‘temas de hombres’. Si yo estoy ahí se conversa, yo opino, entonces hay una relación coloquial, de igual a igual. No hay diferencias.” (Entrevista N° 4).*

### **7.5. De la gestión del tiempo**

La gestión del tiempo es uno de los temas que más complica a las entrevistadas en su vida personal. El hecho que la carrera militar exija tener disponibilidad a todo evento, limita las posibilidades de desarrollo de otro tipo de actividades, con la dedicación que les gustaría. Y si a esto le sumamos que las mujeres asumen otros roles adicionales en el espacio privado, la situación se complejiza aún más.

Como se mencionó en el apartado de la maternidad, el tema de los cuidados surge espontáneamente en la conversación con las Oficiales y se señala como un punto de inflexión en relación a la gestión de su tiempo personal, situación que no se releva con la paternidad.

En este punto se debe hacer una diferencia entre aquellas Oficiales que están casadas o son convivientes civiles y que tienen hijos y las solteras, sin hijos. Las de primer grupo tienen dos realidades: las que tienen pasatiempos, pero que no pueden desarrollarlos con la frecuencia que les gustaría y las que definitivamente, no pueden desarrollarlos por falta de tiempo.

Otra realidad tienen las que están solteras y sin hijos, quienes en general, tienen mayores posibilidades de desarrollar actividades de su interés, aunque también señalan que les gustaría hacerlo con mayor frecuencia; no obstante, se les dificulta mucho esta situación, ya que sus trabajos son muy demandantes de tiempo.

Asimismo, las Oficiales concuerdan en que la gestión del tiempo va a depender mucho del escalafón o del área en la que se desempeñe la persona. Esto, debido a que según reportan, escalafones como el de Administración, permiten tener una mayor planificación del trabajo, versus otros como el escalafón del Aire (pilotos) o el de Ingenieros (ingenieros aeronáuticos), cuyo desempeño está asociado a una menor posibilidad de planificación, debido a

las particularidades de cada profesión. Lo anterior genera en ellas una idea de que escalafones más administrativos o de apoyo, son más compatibles con la vida familiar, con la maternidad.

También es importante destacar que las Oficiales que indican que pueden desarrollar, de cierta forma, algunos pasatiempos, señalan que lo logran hacer con bastante esfuerzo, externalizando las tareas domésticas, a través de trabajadoras de casa particular. Sin este apoyo, según relatan, no sería posible.

Asimismo, coinciden en que el poder conciliar sus vidas personales con el trabajo supone un mayor esfuerzo personal, el que muchas veces no es valorado en el trabajo.

*“Las conjugo con harto esfuerzo y hartas horas. He tenido dificultades para retomar las actividades de vuelo, ya que en el horario laboral no alcanzo a estudiar, entonces tengo que llegar a la casa a estudiar, después de hacer obviamente todas las cosas de la casa: dormir a la guagua, darle la comida, etc. Después de eso, recién parte mi estudio de vuelo, como a las 9-10 de la noche, hasta como las 12 de la noche o 1 de la mañana, especialmente ahora que he estado en hartos cursos. Eso ha sido difícil.” (Entrevista N° 4).*

Por su parte, el personal masculino coincide con esta visión, señalando que, en general, son las mujeres las que se llevan una carga superior, ya que no sólo se preocupan de su trabajo y de cumplir bien en este aspecto, sino que tienen una carga adicional relacionada con los cuidados y los aspectos domésticos.

La discusión sobre los tiempos de trabajo (en los distintos trabajos) para mujeres y hombres que viven en pareja pone en evidencia de que las desigualdades entre ambos sexos poco

tiene que ver con la cantidad total de trabajo a realizar o la situación mercantil de los cónyuges, sino que sencillamente es consecuencia de relaciones patriarcales. El análisis por franjas horarias nos acerca al perfil de trabajo de mujeres y hombres, reflejándonos un comportamiento distinto para cada sexo: ellos centrados en el trabajo de mercado y ellas repartiendo su tiempo entre ambos trabajos (Aguirre, García, & Carrasco, 2005).

#### **7.6. La evaluación del proceso de incorporación de mujeres en la FACH: la mirada de las mujeres y del personal masculino**

A continuación se expondrán las visiones de las Oficiales y del personal masculino, en relación al proceso de incorporación de las mujeres en la Fuerza Aérea, desde su mirada de las políticas y la aplicación de la perspectiva de género a nivel institucional, así como el nivel de aprendizaje organizacional generado, basado en las experiencias obtenidas durante este proceso.

##### **Fragilidad de las políticas institucionales**

Como cuestión previa, las entrevistadas reportan de manera permanente que existe una falta de políticas claras en la Fuerza Aérea, respecto a temas de género, ya que se asocia esta temática a un “tema de mujeres”. En este punto, nuevamente surge espontáneamente el tema de la maternidad, la paternidad, los permisos y licencias médicas asociadas, las labores de cuidados, etc. Existe la percepción generalizada de que la institución debiera hacerse cargo de estos temas, generando las condiciones para que el personal pueda desempeñarse correctamente. Asimismo, se destaca que son ellas mismas las que plantean que la maternidad no puede ser un obstáculo para el desempeño de sus funciones (ya sea como especialista o como militar) y consideran incorrecto que se termine segregando a las mujeres de ciertas funciones, ya que eso genera rechazo por parte del resto del personal. En este sentido, las Oficiales plantean

que se deben generar medidas a nivel institucional, que permitan regular aspectos como: los servicios (guardias, pelotón) cuando existen matrimonios entre militares; generar las condiciones para las labores de cuidados; etc.

*“Yo creo que la FACH debería tomar medidas, porque es lo que más se predica: la familia aérea, que somos camaradas, etc. Y en esas situaciones no se ve. En mi trabajo teníamos una Cabo que estaba designada para patrullas y su marido, que era Cabo de otra Unidad, también estaba en lo mismo. Ellos tienen dos hijos chicos y tenían que arreglárselas como pudieron. La FACH podría haber hecho más: habilitar la sala cuna, nombrar sólo a uno de los dos, turnos diferenciados, etc. Al final, ellos no rinden bien teniendo la preocupación de sus hijos.” (Entrevista N° 7).*

Esta posición es apoyada por el personal masculino, quienes coinciden en que la institución, pese a tener en general todo normado, no ha establecido directrices lo suficientemente claras, para que no exista arbitrariedad en ciertos temas, como la maternidad, la paternidad y los cuidados (niños, adultos mayores, personas con capacidades diferentes, etc.).

*“Yo en lo particular lo veo como parte del desarrollo normal de la vida no más, pero en muchas otras áreas se produce un resentimiento. Ahora, creo yo que la Fuerza Aérea a través de algún tipo de política o una mejor planificación, puede minimizar ese impacto, por ejemplo, haciendo una distribución mucho más heterogénea de mujeres dentro de las Unidades y no concentrarlas muchas veces en ciertas Unidades, porque el hecho de concentrarlas, genera un mayor impacto en esa Unidad cuando las mujeres, ya sea se acogen a un reposo prenatal o después con su período de fuero, donde también*

*tienen condiciones que son distintas a las de los hombres.”*

*(Entrevista N° 9).*

Se destaca en este sentido, la importancia de las jefaturas. Al no estar todo completamente regulado, los criterios de los jefes resultan fundamentales cuando se generan este tipo de situaciones. Tanto las Oficiales, como el personal masculino, indican que muchas veces se logran hacer coordinaciones para apoyar en las labores de cuidados, sin afectar el desempeño militar de esa funcionaria o ese funcionario, ni tampoco la operatividad de la Unidad en la que se desempeñan. De esta forma, las decisiones de los jefes pueden ser positivas, generando las instancias para dar las facilidades al personal, pero también pueden ser decisiones contrarias, que finalmente generen una complicación en las y los funcionarios.

La insuficiencia de las políticas hace que las decisiones en torno a los temas de género dependan de las jefaturas, quedando en el espacio de lo arbitrario y, por ende, fuera del espacio de lo institucional. Esto constituye un ámbito de riesgo para la FACH, porque puede ser factor causante de situaciones complejas como el acoso laboral y el acoso sexual.

*“Tuve la suerte de tener un jefe muy comprensivo, que lo que le interesa es que yo cumpla con mi trabajo, independiente del horario o si se enferma una hija. Para mí, eso es lo importante, que la persona entienda que yo falte o no falte, mientras cumpla, no debería haber ningún problema.” (Entrevista N° 2).*

Si bien la visibilidad e instalación de los temas de género se debe mayormente a los movimientos de mujeres, “(...) su asimilación en el debate público por otros actores está condicionada por el contexto político global y por las concepciones y valores vigentes” (Guzmán, 1996). Esto debido a que las instituciones:

son cristalizaciones de compromisos que nacen o se construyen para administrar un valor social surgido del acuerdo político o del consenso cultural, cuya factura se expresa en confecciones de reglas, normas, procedimientos operativos, rutinas y estructuras estándar, que definen y defienden valores, intereses, identidades, creencias (Incháustegui, 1999).

Por parte de las Oficiales, está la idea de que la FACH no toma medidas preventivas sobre estas temáticas, sino reactivas, muchas veces improvisando. Se destaca por parte de ellas que han sido las Oficiales de la primera generación mixta las que han sufrido directamente las consecuencias de esta falta de planificación, ya que muchas veces han sido las primeras en enfrentarse a situaciones diferentes a las que deben enfrentar sus camaradas hombres. Ejemplos de estas situaciones van desde temas de infraestructura, hasta no saber qué uniforme debía usar la primera Oficial que se embarazó.

Finalmente, es relevante que la FACH avance desde un modelo de política centrado en las mujeres como problema, a una política de género centrada en la igualdad de condiciones laborales para hombres y mujeres dentro de la institución.

### **Perspectiva de género: ¿una visión insuficiente?**

En los relatos de las entrevistadas, surgen variadas inquietudes en relación a que existe mucha desinformación sobre los temas de género, lo que no es atribuible a un grupo de personas específicos, sino que es un elemento transversal dentro de la institución, que incluye tanto a hombres, como a mujeres.

Según indican las entrevistadas, recurrentemente los mandos asocian la temática de género a “un tema de mujeres”, con lo que se pierde el fondo de la

discusión. Esta desinformación la pueden observar desde la falta de conocimientos básicos sobre leyes que afectan directamente a las mujeres (como las relativas a la protección de la maternidad y la vida familiar); del bajo uso de los derechos de paternidad; y el no considerar la visión de género en todo el quehacer institucional. En consecuencia, se critica la insuficiencia de una transversalización del género en la FACH.

De todas maneras, las entrevistadas también hablan permanentemente de la maternidad desde su posición de mujeres, lo que las lleva a hablar de políticas, medidas institucionales, etc., enfocadas constantemente en ellas, haciendo de cargo de la tarea de cuidados, sin considerar a los padres dentro de esta ecuación. Finalmente, ellas también lo asumen como un tema que les afecta más a ellas que a sus pares masculinos.

Llama la atención cómo una de las entrevistadas recalca permanentemente la importancia de tener una perspectiva de género en la Fuerza Aérea, que sea difundida y conocida por todos: desde las Escuelas Matrices (cadetes y alumnos), hasta el Alto Mando institucional.

*“Es difícil cambiar la mentalidad de un día para otro, pero haría un política de género a nivel institucional, para que se difunda y se internalice por todos. Así como la misión es volar, que se tenga una perspectiva de género global y única. Que todos entiendan a qué se refiere y cómo nos afecta día a día.”*  
(Entrevista N° 7).

Otra de las entrevistadas recalca la importancia de tener mujeres ejerciendo puestos de relevancia institucional, donde se tomen decisiones que tengan impacto directo en la organización.

*“El rol de la mujer se destaca mucho, pero en términos prácticos, no hay ninguno que sea destacado en estos momentos. Están pasando los años y ellas siguen ascendiendo en grado, pero no hay ninguna que esté en puntos estratégicos donde puedan tomar decisiones relevantes para la institución. Creo que esto es un desafío.” (Entrevista N° 6).*

En otro orden de ideas, esta insuficiencia de perspectiva de género la podemos observar además en los relatos de las Oficiales y del personal masculino, sobre las diferencias numéricas de dotación de mujeres pilotos versus de otros escalafones.

Ambos grupos consideran que no debieran tomarse medidas por parte de la FACH para potenciar el ingreso de mujeres a este escalafón, ya que consideran que eso tiene que ver con aspectos vocacionales y no de barreras de género. Sin embargo, dados los relatos de las Oficiales, queda claro que sí existen algunas barreras que hacen que las mujeres decidan por otras áreas de desempeño. Con todo, se mantienen los estereotipos de género en cuanto a que hay escalafones tradicionalmente de hombres.

*“Creo que no es necesario potenciar el ingreso de mujeres como piloto. Yo creo que uno tiene que ser de la especialidad que quiere ser, teniendo eso sí conocimientos de los pro y los contra de cada una. Creo que eso hay que potenciar en la Escuela, no que hayan más mujeres pilotos, ya que creo que depende de lo que cada uno quiera.” (Entrevista N° 4).*

*“Creo que no debería haber una diferencia entre géneros, o sea, ¿cuál es la diferencia en que entren más mujeres pilotos versus administración? ¿Por qué quieres más pilotos? ¿Por un tema de publicidad, de que es más visible? Para mí si tienes una*

*y es buena, es suficiente. Para qué tener tantas mujeres siendo pilotos, si quizás no son felices en eso.” (Entrevista N° 3).*

### **La importancia del aprendizaje organizacional**

Cuando hablamos de aprendizaje organizacional nos referimos a las modificaciones que efectúa una organización en la forma de realizar sus actividades, a partir de sus experiencias. Así, hay organizaciones que están en constante crecimiento y eso se debe a que aprenden permanentemente y, por otra parte, hay organizaciones que fracasan por no contar con una cultura de aprendizaje.

Uno de los aspectos observables durante las entrevistas, tiene relación con las opiniones de las Oficiales sobre las políticas de género en la FACH, habiendo transcurrido más de 20 años desde el ingreso de la primera promoción mixta. Discursivamente se señala que en general, se reacciona ante experiencias nuevas, sin existir una planificación que permita anticiparse a los hechos ni una perspectiva de género acorde a una organización moderna como la Fuerza Aérea de Chile.

*“Aunque hayan pasado 20 años desde que entraron las mujeres, todavía hay mucho sesgo y muchas limitantes o que creen que no seremos capaces de hacer algo.” (Entrevista N° 7).*

De parte del personal masculino el discurso es similar, señalando que, con el pasar de los años, la Fuerza Aérea ha ido madurando ciertos temas, lo que ha permitido ir generando experiencias sobre el tema de las mujeres en la institución. Sin embargo, es llamativo cómo luego de tantos años, todavía existan espacios para justificar la falta de experiencia en el tema.

*“Yo creo que en lo general, probablemente, no se visualizan mayores cambios, pero sí la experiencia que ha significado ir*

*integrando mujeres, ha ido haciendo que el sistema vaya madurando en cuanto a ciertos aspectos que eran inherentes al tema de la mujer.” (Entrevista N° 9).*

Lo anterior, se explica por parte del personal masculino como una situación que viene dada por los contextos culturales y los entornos sociales que impactan en la Fuerza Aérea, como parte activa de la sociedad, posición que también es compartida por algunas de las entrevistadas.

*“La Fuerza Aérea es una muestra de lo que es la sociedad también. En ese sentido, hay que entenderlo de esa forma.” (Entrevistado N° 9).*

### **Entonces, ¿cómo se evalúa el proceso de incorporación de las mujeres?**

Esta pregunta debe ser analizada desde la mirada de las Oficiales y desde la percepción del personal masculino. En primer término, la mayoría de las Oficiales señala que lo que ha marcado el proceso de incorporación de las mujeres a la FACH ha sido la reacción y no la acción, es decir, que la institución no se ha anticipado lo suficiente para generar políticas relacionadas al tema, ni tampoco existe una perspectiva de género a nivel organizacional que facilite el proceso, dejando muchas veces el tema a discreción de las jefaturas. También hay Oficiales que realizan un balance positivo del proceso en general, destacando aspectos como la apertura total de escalafones para las mujeres desde un inicio y no de manera progresiva como en las otras instituciones de la defensa nacional. Asimismo, señalan que se deben considerar los contextos culturales y los entornos sociales en los que se desenvuelve la FACH, como parte de la sociedad chilena.

Destacan positivamente el hecho de tener una Delegada de Género institucional y la posibilidad de capacitarse en este tema, de manera de generar

conciencia de género en la institución e ir generando una masa crítica de especialistas en la materia, que aporten positivamente a la maduración de la institución en temas de género. Por su parte, el personal masculino coincide con esta mirada positiva, dando cuenta de la evolución que ha tenido la institución a lo largo de estos años.

*“Creo que en general ha habido una evolución fluida. Probablemente las mujeres tengan otro discurso, pero yo creo que ha habido una evolución fluida del tema. Yo creo que nunca una organización se puede decir que es lo suficientemente madura para abordar esto, porque la sociedad también ha ido generando cambios en su relación con las mujeres. Pero yo creo que nos hemos ido adaptando bien.” (Entrevista N° 9).*

## VIII. CONCLUSIONES

Las presentes conclusiones pretenden dar luces respecto a cuáles son las barreras y los factores promotores de carreras de mujeres en las Fuerzas Armadas, a través del caso de la Fuerza Aérea de Chile.

Al respecto, se da cuenta de los aspectos que esperan promover la discusión y acción en torno al tema en cuestión, en pos del mejoramiento de las condiciones de las mujeres militares de la FACH:

### **8.1. La formación en la Escuela de Aviación: una de las fortalezas del proceso de incorporación de las mujeres a la FACH**

En términos de formación, se ha podido observar que de acuerdo a las experiencias de las entrevistadas, así como lo transmitido por el personal masculino, la Escuela de Aviación ejecutó los procesos formativos de las Oficiales en igualdad de condiciones respecto de sus pares varones, en cuanto a lo académico, lo físico, lo valórico y lo militar. Esto es valorado por las mujeres, ya que declaran haber tenido una buena experiencia durante su paso por la Escuela como cadetes, destacando positivamente las relaciones con sus pares, con los cadetes más antiguos y con el cuerpo de Oficiales de la Escuela de Aviación, las cuales se basaban en un marcado respeto por la jerarquía militar.

Asimismo, se destaca de buena manera el hecho de tener la posibilidad de elegir cualquiera de los escalafones, sin existir restricciones de género, como ocurre en las otras instituciones armadas; sin embargo, un aspecto que fue transversalmente señalado por las entrevistadas, tiene relación con la poca información que tenían sobre estos escalafones, lo que las llevó a tomar una decisión basada más en suposiciones que en conocimientos concretos sobre las futuras áreas de desempeño a las que podían acceder.

Por otra parte, y de acuerdo a los diferentes testimonios obtenidos durante el desarrollo de la investigación, se ha podido determinar que uno de los retos para el futuro es la visibilización de referentes femeninos, tanto históricas como contemporáneas, lo que colaboraría positivamente en la decisión de las cadetes sobre su futuro desempeño profesional, además de servir como modelos a seguir y como inspiración para las nuevas generaciones.

El género debería ser uno de los temas centrales dentro de la formación de los cadetes y alumnos de las Escuelas Matrices de la Fuerza Aérea (Escuela de Aviación y Escuela de Especialidades respectivamente), así como del cuerpo docente y de los Oficiales e instructores que se desempeñen en esas Escuelas.

El trabajo docente requiere de un constante perfeccionamiento y una permanente evaluación tendiente a resaltar aspectos positivos, con miras a fortalecerlos, e identificar aspectos negativos, con el fin de resolverlos. En este escenario es relevante impulsar la transversalización de la perspectiva de género en el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente a partir de la retroalimentación, la reflexión docente y el trabajo colaborativo (Ministerio de Educación, 2019).

## **8.2. Invisibilización del techo de cristal**

Uno de los principales imaginarios que se observan en las entrevistadas, yace en la sensación de equidad que ellas tienen en la institución, producto de elementos tangibles como las posibilidades de ingresar a cualquier escalafón, la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres (las que se calculan en base al grado jerárquico), y las posibilidades de ascensos. Sin embargo, existe una dicotomía entre el discurso y los relatos sobre sus experiencias personales basadas en su vida privada, en particular con los temas relacionados con los

cuidados y la crianza, y con sus trayectorias profesionales, motivaciones actuales y proyecciones futuras.

A la luz de las experiencias personales señaladas por las entrevistadas y conforme a lo analizado en el capítulo anterior, surge la corresponsabilidad familiar como un elemento clave para el desarrollo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres de la Fuerza Aérea.

El rol de las organizaciones en este ejercicio de redistribución equitativa de los roles en el hogar es importante desde la creación de políticas que permitan la facilitación de la vida laboral y familiar tanto para hombres como para mujeres (Balmforth & Garden, 2006, como se citó en Gómez & Jiménez, 2015).

Durante la investigación, fue tangible la constatación de las experiencias de las mujeres, en cuanto a la complejidad para conciliar su vida personal y familiar con la vida militar, reconociéndose tanto por parte de ellas, como del personal masculino, que son las mujeres las que destinan una mayor cantidad de tiempo a estas labores, privándose no sólo de la posibilidad de desarrollarse profesionalmente a plenitud, sino también de gestionar su propio tiempo.

Ahora bien, es importante no perder de vista que los hombres también están sufriendo las consecuencias de este modelo, ya que se ven la obligación de relegar el rol de la paternidad, en pos de su desarrollo profesional en la Fuerza Aérea. En este aspecto, la paternidad hoy en día es concebida de una manera distinta a como era antes. Los padres contemporáneos pasaron de desarrollar un rol de proveedor y de autoridad, hacia un modelo de padres más involucrados y cercanos a sus hijos que ejercen el rol de la paternidad de manera más activa y participativa.

Sin embargo, los hombres militares que son padres no siempre pueden ir desarrollando su paternidad activamente, debido a que la institución les exige

sacrificar este aspecto de sus vidas, en aras de una proyección profesional y un desarrollo de carrera acorde a las exigencias de la profesión militar. Lo anterior, da luces de que en la FACH se replica el modelo de familia patriarcal. “Frente a un proceso histórico de larga data inscrito en las transformaciones de la familia, el final del siglo pasado ha visto declinar la autoridad paterna propia de la matriz familiar patriarcal y moderno-industrial, abriendo un nuevo lugar al padre” (Valdés, 2009).

Las rupturas están dadas por la incorporación de los aspectos subjetivos y emocionales que cobran importancia a la hora de definir la paternidad contemporánea que se agrega como atributo en la construcción de las identidades masculinas formando parte de una masculinidad que incorpora la experiencia paterna, con una significativa valoración de lo afectivo y comunicativo (Valdés, 2009).

Dada las particularidades de la profesión militar, el concepto de disponibilidad permanente para el servicio, implica que la institución debe generar políticas de corresponsabilidad familiar, para justamente resguardar dicha capacidad. Estas políticas deben ser analizadas considerando los distintos tipos de familias que pueden existir dentro de la institución y no centrarse sólo en el modelo de familia tradicional, de manera que sea aplicable a todo el personal institucional, hombres y mujeres.

Todo lo anterior se sustenta en los relatos de las Oficiales, quienes señalaban permanentemente que la figura de los mandos y jefaturas, son esenciales para tener vivencias positivas o negativas en torno a las materias de género. Las decisiones de los mandos dan espacio a arbitrariedades y, por ende, quedan fuera de la esfera de lo institucional. Esto constituye un riesgo para la Fuerza Aérea, ya que da pie para que se susciten situaciones complejas como lo son el acoso laboral y el acoso sexual dentro de la organización.

Todas estas situaciones van mermando las posibilidades de desarrollo de carrera de las Oficiales de la Fuerza Aérea, por cuanto priorizan a sus familias, en desmedro de su trabajo. Si bien ellas relatan discursivamente que no perciben mayores diferencias entre sus carreras y las de sus pares masculinos y que las posibilidades de desarrollo profesional dependen únicamente de las competencias profesionales y cualidades personales de las funcionarias, lo cierto es que el techo de cristal se comienza a visibilizar en la medida que ellas asumen otros roles adicionales (cuidados, maternidad, etc.). En este sentido, para tener una carrera exitosa en la institución no basta con tener las competencias y la intención, sino que depende en gran medida de los caminos que vayan atravesando.

Finalmente, en general sus pares masculinos van asumiendo un rol más bien de espectadores de la crianza y no son un agente activo en términos de paternidad. Tienden a enfocarse más en sus trabajos y en sus trayectorias profesionales, ya que la institución así se los exige, y suponen que no tienen posibilidades de pensar en su vida familiar y personal, siendo afectados también por este modelo patriarcal.

### **8.3. Transversalización de género en la Fuerza Aérea: un desafío permanente**

La práctica y la teoría feminista pusieron en evidencia el carácter omnipresente del Estado tanto en la construcción y reproducción de las relaciones de género desiguales como en su transformación (Guzmán & Montaña, 2012). El pensamiento feminista entonces amplía el debate sobre el Estado, en el sentido que no sólo es reproductor de la desigualdad, sino que también puede ser un instrumento que genere equidad.

En este sentido, es fundamental que la Fuerza Aérea de Chile migre hacia una transversalización de género, es decir, “integrar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas sus políticas, estrategias, programas,

actividades administrativas y financieras e incluso en la cultura institucional, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género” (PNUD Chile, 2006).

Como primer paso, se recomienda que como parte de la institucionalización, la Fuerza Aérea debería crear una organización dependiente del más alto nivel, con una misión clara, con recursos propios (humanos, logísticos y financieros) y con un staff acorde a las necesidades de la institución. Esta organización debe enfocarse a los temas de género de manera transversal, considerando aspectos como la formación, políticas de acoso sexual, políticas referentes a las trayectorias, etc. Es decir, una Unidad que tenga como misión el analizar la manera en cómo se transversalizan las acciones, las promociones internas de carreras de hombres y mujeres, entre otros.

Es importante tener presente que las oficinas u organizaciones formales dedicadas a los estudios de género, no deben considerarse los únicos responsables para lograr la igualdad de género en las organizaciones. Esto permitirá ir generando liderazgos que se hagan responsables del proceso de *gender mainstreaming* a nivel institucional, lo que implica tener una perspectiva de género en todo el quehacer de la Fuerza Aérea de Chile.

Si bien hoy en día existe una Delegada de Género, durante la presente investigación se pudo constatar que, en términos de institucionalización, se trata de una responsabilidad que cumple una Oficial de manera complementaria a sus funciones primarias y no a un cargo a tiempo completo y de exclusividad con una unidad a cargo. No tiene medios asignados, tampoco cuenta con personal bajo su mando, no tiene la autoridad necesaria para acceder a la toma de decisiones en relación al tema y, lo que es más complejo, no se encuentran delimitadas sus funciones ni su rol como agente de cambio dentro de la FACH.

Pese a esto, es dable destacar y darle visibilidad a este cargo, ya que da luces de que en la institución existen avances, aunque limitados, hacia la institucionalización, teniendo como desafío pendiente la transversalización. La insuficiencia de esta mirada, finalmente, genera un impacto en la vida de las mujeres militares.

En este sentido, para lograr la transversalización del género en la Fuerza Aérea, es recomendable crear una unidad formalmente, con una persona a cargo de manera exclusiva, con competencias definidas y responsabilidad administrativa en la materia, que tenga recursos, personal y posibilidades de generar políticas transversales. Asimismo, se sugiere levantar esta unidad de manera participativa, recogiendo las necesidades de hombres y mujeres de la institución en materias de cuidados, trayectorias, corresponsabilidad, etc.

En consecuencia, el enfoque institucional todavía se centra en las mujeres. Es esencial que la Fuerza Aérea avance desde un modelo de política centrado en las mujeres como problema, a una política de género centrada en la igualdad de condiciones laborales para hombres y mujeres dentro de la organización.

En otro ámbito, durante el desarrollo de esta investigación pudimos constatar cómo las motivaciones de estas mujeres cambiaron en la medida que se enfrentaron a nuevas experiencias en sus vidas. Si en una primera etapa el ser militar; el demostrar que las mujeres pueden serlo; y la estabilidad y seguridad que genera la profesión militar fueron las principales motivaciones del personal femenino por ingresar a la FACH, hoy en día éstas se han reducido a alcanzar el tiempo mínimo para adquirir el derecho a pensión de retiro, no evidenciándose motivaciones concretas por querer alcanzar logros profesionales dentro de la carrera.

En voz de las entrevistadas, sus trayectorias se han convertido en una lucha constante por permanecer dentro de la institución y por dar lo mejor de ellas en pos del cumplimiento de la misión. A pesar de todas las dificultades y obstáculos que han debido sortear, siguen ahí, demostrando las capacidades de liderazgo y de voluntad de lucha que éstas tienen.

las mujeres tienden a combinar tanto las características atribuibles al género masculino como las características atribuibles al género femenino, a fin de garantizar un liderazgo mucho más efectivo (Eagly; Karau, 2002, como se citó en Husain-Talero & Muñoz, 2019).

En este contexto, resulta fundamental que la institución tome un rol activo en la retención de este personal. Cuando eran jóvenes cadetes, se encontraban altamente motivadas por servir a la patria, a través de la Fuerza Aérea y en la actualidad, producto de sus trayectorias, han perdido esta motivación y la institución debe hacerse cargo, más aún teniendo en cuenta en los contextos en los que estamos hoy en día, donde es imprescindible contar con mujeres militares motivadas en las filas de la Fuerza Aérea.

Con todo, a la luz del levantamiento de información y del análisis efectuado sobre las barreras y los factores promotores de carreras de las mujeres en la Fuerza Aérea, es preponderante que la institución se cuestione la posible brecha que existe entre el discurso y la práctica institucional, en relación a todos los aspectos indagados. Para esto, es fundamental tener en cuenta los insumos proporcionados por las vivencias de las aviadoras militares que participaron de esta investigación y considerar la participación activa otras mujeres de la institución, para seguir avanzando en la igualdad entre hombres y mujeres de la Fuerza Aérea de Chile.

## IX. BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, R., García, C., & Carrasco, S. C. (2005). *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*. Santiago: CEPAL.
- Arratibel, M. (n.d.). *Durangon*. Retrieved from <http://www.durangon.com/opinion/la-importancia-de-los-referentes/>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948, Diciembre 1o). Declaración Universal de Derechos Humanos. Paris, Francia.
- Astelarra, J. (2004). *Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2017, julio 11). La Agenda de Mujer, Paz y Seguridad: Resolución 1325.
- Biblioteca Nacional de Chile. (2015). Mujeres en la Guerra del Pacífico (1879-1884). Retrieved from Memoria Chilena: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-100706.html#presentacion>
- Bobea, L. (2008). *La feminización de las Fuerzas Armadas. Un estudio del caso dominicano*. Nueva sociedad.
- Canadian Defense Academy Press. (2006). *Challenge and change in the military: Gender and diversity issues*.
- Castrillón, L. y Von Chrismar, P. (2013). *Mujer y Fuerzas Armadas en el contexto sudamericano: una visión desde Chile*. Estudios de Seguridad y Defensa No 2, 91-116. Recuperado de <http://esd.anepe.cl/wp-content/uploads/2014/04/art4.pdf>
- CEPAL. (2016). *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*. Montevideo.

Comando de Personal. (2021).

Cuadrado, I., Morelo, F., & Navas, M. (2006). *Mujeres y liderazgo. Claves psicosociales del techo de cristal*. Madrid: Sanz y Torres.

DCAF, *Gender and defense transformation: Transforming national structures, sustaining international operations*, Seminar report for the NATO PfP Consortium Working Group on Security Sector Reform, (Geneva: DCAF, 2011).

Dansby M., Stewart J., & Webb S. (2012). *Managing Diversity in the Military: Research Perspectives from the Defense Equal Opportunity Management Institute*.

Derdoy, M. (2013). *Incorporación e integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas*. Argentina.

Díaz, V., & Vouilloz, T. (n.d.). *¿Chiste sexista o sexismo en el chiste?*

Dirección del Trabajo. (n.d.). Dirección del Trabajo. Retrieved from <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-propertyvalue-22998.html>

Donadio, M. (2018). *La perspectiva de género en los Ejércitos: misiones y conformación interna*. RESDAL, 21.

Donadio, M., & Mazzotta, C. (2009). *La mujer en las instituciones armadas y policiales: Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. Buenos Aires.

Eagly, A., & Carli, L. (2007). *Women and the Labyrinth of Leadership*. Harvard Business Review, 1-9.

Eagly, A., & Johnson, B. (1990). *Gender and leadership style: A metaanalysis*. Psychological Bulletin, 108.

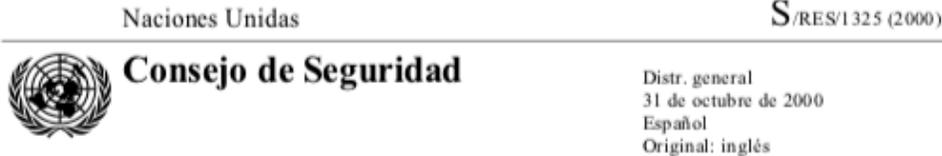
Expósito, F., Moya, M., & Glick, P. (1998). *Sexismo ambivalente: medición y correlatos*.

- Facio, A. (n.d.). ¿Igualdad y/o equidad? Políticas que transforman: una agenda de género para América Latina y el Caribe, 1.
- Fraser, N. (1997). *Iustitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Gallardo, P. (2012). *La mujer militar en las Fuerzas Armadas*.
- Gobierno de Chile, Ministerio de Defensa Nacional. (2016). *Mujeres en la aeronáutica nacional*. Santiago.
- Gómez, V., & Jiménez, A. (2015). *Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género*.
- Guzmán, V. (2001). *La institucionalidad de género en el Estado: Nuevas perspectivas de análisis*. CEPAL-Serie: Mujer y desarrollo, 17.
- Guzmán, V., & Montaña, S. (2012). *Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010)*. Santiago de Chile.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hombrados, A., Olmeda, J. A., & Val, C. d. (2007). *La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas: el caso español y su percepción pública en perspectiva comparada*.
- Husain-Talero, S., & Muñoz, L. (2019). *Caracterización del liderazgo femenino en ámbitos militares. Reflexiones a partir de las experiencias de las alféreces en su fase de mando*.
- Korman, H. (1986). *The Focus Group Sensign*. New York: SUNY at Stony Brook.
- Larraín, P. (2006). *La Presencia de la Mujer Chilena en la Guerra del Pacífico*. Santiago: Centro de Estudios Bicentenario.

- Lucero, M. R. (2018). La larga marcha de las mujeres en las Fuerzas Armadas de Latinoamérica. Nueva sociedad.
- Lupano, M. (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. *Psicodebate*, 9, 65-80.
- Lupano, M. L., Castro, A., & Martina, M. (2008). Prototipos de liderazgo masculino y femenino en población militar. *Revista de Psicología* Vol. XXVI (2), 212.
- Ministerio de Educación. (2019). Comisión por una educación con equidad de género: Propuestas de acción. Chile. Retrieved from <https://equidaddegenero.mineduc.cl/assets/pdf/propuestas-compressed.pdf>
- Ministerio de Educación Pública. (1990). Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza. Santiago.
- Ministerio de Defensa Nacional. (1997). Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas. Santiago.
- Ministerio de Defensa Nacional. (1990). Ley N° 18.948 Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas. Santiago.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2016). Mujeres en la aeronáutica nacional. Santiago.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2005). Participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Santiago de Chile.
- Ministerio de Defensa Nacional. (n.d.). Retrieved from <https://www.defensa.cl/tramites/asuntos-previsionales/pension-de-retiro/>
- Ministerio Secretaría General de la Presidencia. (1980). Constitución Política de la República de Chile; Constitución 1980. Santiago.
- Muratori, M. (2018). Género, liderazgo y prejuicios. Estudios con cadetes del Colegio Militar de la Nación. *Ciencia para la Defensa*, 241-258.

- Papadópulos, J., & Radakovich, R. (2005). Estudio Comparado de Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe. Ciudad de México.
- Parker, G. (2003). El Ejército de Flandes y el Camino Español 1567-1659. Alianza Editorial.
- Rial, J. (2009). La mujer en las organizaciones militares de América Latina. Montevideo.
- Robledo, J. (2009). Observación Participante: informantes claves y rol del investigador. Madrid.
- Ross, K. (2008). La mujer en las Fuerzas Armadas y Policía: Una aproximación de género a las Operaciones de Paz. Santiago.
- Ruiz-Rico, C. (2013). La igualdad de género en las Fuerzas Armadas desde una perspectiva constitucional. Retrieved from [http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs\\_opinion/2013/DIEEEO121-2013\\_IgualdadGeneroFFAA\\_CRuiz-Rico.pdf](http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2013/DIEEEO121-2013_IgualdadGeneroFFAA_CRuiz-Rico.pdf)
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Santiesteban, P. (2020, Diciembre 12). Margot, la riobuenina que hizo historia en la aviación chilena. [DiarioFutro.cl](http://DiarioFutro.cl).
- Schein, V. (2001). A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management.
- Universidad de Antioquía, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Centro de Estudios de Opinión. (2002). La técnica de recolección de información mediante los grupos focales. Medellín.
- Villanueva, N. (2017, Enero 12). Participación de la mujer militar de las Fuerzas Armadas de la República de Chile en las misiones para el mantenimiento y fomento de la paz y seguridad, Resolución 1325 (2000). Santiago, Chile.

**X. ANEXOS**  
**ANEXO A: RESOLUCIÓN 1325 (2000)**



**Resolución 1325 (2000)**

**Aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4213ª, celebrada el  
31 de octubre de 2000**

*El Consejo de Seguridad,*

*Recordando* sus resoluciones 1261 (1999), de 25 de agosto de 1999, 1265 (1999), de 17 de septiembre de 1999, 1296 (2000), de 19 de abril de 2000, y 1314 (2000), de 11 de agosto de 2000, así como las declaraciones pertinentes de su Presidente, y *recordando también* la declaración formulada a la prensa por su Presidente con motivo del Día de las Naciones Unidas de los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional (Día Internacional de la Mujer), el 8 de marzo de 2000 (SC/6816),

*Recordando también* los compromisos enunciados en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (A/52/231), así como los contenidos en el documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI” (A/S-23/10/Rev.1), especialmente los relativos a la mujer y los conflictos armados,

*Teniendo presentes* los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas y la responsabilidad primordial del Consejo de Seguridad, en virtud de la Carta, de mantener la paz y la seguridad internacionales,

*Expresando* preocupación por el hecho de que los civiles, y particularmente las mujeres y los niños, constituyen la inmensa mayoría de los que se ven perjudicados por los conflictos armados, incluso en calidad de refugiados y personas desplazadas internamente, y cada vez más sufren los ataques de los combatientes y otros elementos armados, y *reconociendo* los efectos que ello tiene para la paz y la reconciliación duraderas,

*Reafirmando* el importante papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz, y *subrayando* la importancia de que participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad, y la necesidad de aumentar su participación en los procesos de adopción de decisiones en materia de prevención y solución de conflictos,

00-72021 (S) 011100 011100  
\*0072021\*

S/RES/1325 (2000)

*Reafirmando también* la necesidad de aplicar plenamente las disposiciones del derecho internacional humanitario y del relativo a los derechos humanos que protejan los derechos de las mujeres y las niñas durante los conflictos y después de ellos,

*Recalcando* la necesidad de que todas las partes velen por que en los programas de remoción de minas e información sobre el peligro de las minas se tengan en cuenta las necesidades especiales de las mujeres y las niñas,

*Reconociendo* la urgente necesidad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz y, a ese respecto, *tomando nota* de la Declaración de Windhoek y el Plan de Acción de Namibia sobre la incorporación de una perspectiva de género en las operaciones multidimensionales de apoyo a la paz (S/2000/693),

*Reconociendo también* la importancia de la recomendación, contenida en la declaración hecha a la prensa por su Presidente el 8 de marzo de 2000, de que se imparta a todo el personal de mantenimiento de la paz adiestramiento especializado sobre la protección, las necesidades especiales y los derechos humanos de las mujeres y los niños en las situaciones de conflicto,

*Reconociendo* que la comprensión de los efectos de los conflictos armados en las mujeres y las niñas, unos mecanismos institucionales eficaces para garantizar su protección y la plena participación en el proceso de paz pueden contribuir considerablemente al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad internacionales,

*Tomando nota* de la necesidad de consolidar los datos acerca del efecto de los conflictos armados sobre las mujeres y las niñas,

1. *Insta* a los Estados Miembros a velar por que aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos;

2. *Alienta* al Secretario General a que ejecute su plan de acción estratégico (A/49/587) en el que se pide un aumento de la participación de la mujer en los niveles de adopción de decisiones en la solución de conflictos y los procesos de paz;

3. *Insta* al Secretario General a que nombre a más mujeres representantes especiales y enviadas especiales para realizar misiones de buenos oficios en su nombre y, a ese respecto, *pide* a los Estados Miembros que presenten al Secretario General candidatas para que se las incluya en una lista centralizada que se actualice periódicamente;

4. *Insta también* al Secretario General a que trate de ampliar el papel y la aportación de las mujeres en las operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno, y especialmente entre los observadores militares, la policía civil y el personal dedicado a los derechos humanos y a tareas humanitarias;

5. *Expresa* su voluntad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz, e *insta* al Secretario General a que

vele por que, cuando proceda, las operaciones sobre el terreno incluyan un componente de género;

6. *Pide* al Secretario General que proporcione a los Estados Miembros directrices y material de adiestramiento sobre la protección, los derechos y las necesidades especiales de las mujeres, así como sobre la importancia de la participación de las mujeres en la adopción de todas las medidas de mantenimiento de la paz y consolidación de la paz, *invita* a los Estados Miembros a que incorporen esos elementos, así como el adiestramiento con miras a la concienciación respecto del VIH/SIDA, en sus programas nacionales de capacitación de personal militar y de policía civil como preparación para su despliegue, y *pide además* al Secretario General que vele por que el personal de las operaciones de mantenimiento de la paz reciba un adiestramiento análogo;

7. *Insta* a los Estados Miembros a que aumenten su apoyo financiero, técnico y logístico voluntario a las actividades de adiestramiento destinadas a crear sensibilidad sobre las cuestiones de género, incluidas las que llevan a cabo los fondos y programas pertinentes, entre otros el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, así como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y otros órganos pertinentes;

8. *Pide* a todos los que participen en la negociación y aplicación de acuerdos de paz que adopten una perspectiva de género, en que se tengan en cuenta y se incluyan, entre otras cosas:

a) Las necesidades especiales de las mujeres y las niñas durante la repatriación y el reasentamiento, así como para la rehabilitación, la reintegración y la reconstrucción después de los conflictos;

b) Medidas para apoyar las iniciativas de paz de las mujeres locales y los procesos autóctonos de solución de conflictos y para hacer participar a las mujeres en todos los mecanismos de aplicación de los acuerdos de paz;

c) Medidas que garanticen la protección y el respeto de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, particularmente en lo relativo a la constitución, el sistema electoral, la policía y el sistema judicial;

9. *Exhorta* a todas las partes en un conflicto armado a que respeten plenamente el derecho internacional aplicable a los derechos y a la protección de las mujeres y niñas, especialmente en tanto que civiles, en particular las obligaciones correspondientes en virtud de los Convenios de Ginebra de 1949 y sus Protocolos Adicionales de 1977, la Convención sobre los Refugiados de 1951 y su Protocolo de 1967, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 y su Protocolo Facultativo de 1999 y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1989 y sus dos Protocolos Facultativos de 25 de mayo de 2000, y a que tengan presentes las disposiciones pertinentes del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional;

10. *Insta* a todas las partes en un conflicto armado a que adopten medidas especiales para proteger a las mujeres y las niñas de la violencia por razón de género, particularmente la violación y otras formas de abusos

S/RES/1325 (2000)

---

sexuales, y todas las demás formas de violencia en situaciones de conflicto armado;

11. *Subraya* la responsabilidad de todos los Estados de poner fin a la impunidad y de enjuiciar a los culpables de genocidio, crímenes de lesa humanidad y crímenes de guerra, especialmente los relacionados con la violencia sexual y de otro tipo contra las mujeres y las niñas y, a este respecto, *destaca* la necesidad de excluir esos crímenes, siempre que sea viable, de las disposiciones de amnistía;

12. *Exhorta* a todas las partes en un conflicto armado a que respeten el carácter civil y humanitario de los campamentos y asentamientos de refugiados y a que tengan en cuenta las necesidades especiales de las mujeres y las niñas, incluso en el diseño de los campamentos y asentamientos, y recuerda sus resoluciones 1208 (1998), de 19 de noviembre de 1998, y 1296 (2000), de 19 de abril de 2000;

13. *Alienta* a todos los que participen en la planificación para el desarme, la desmovilización y la reintegración a que tengan presentes las necesidades distintas de los excombatientes según sean del género femenino o masculino y tengan en cuenta las necesidades de sus familiares a cargo;

14. *Reafirma* que, cada vez que se adopten medidas en virtud del Artículo 41 de la Carta de las Naciones Unidas, está dispuesto a tener presente el efecto que podrían tener sobre la población civil, teniendo en cuenta las necesidades especiales de las mujeres y las niñas, a fin de considerar la posibilidad de hacer las excepciones humanitarias del caso;

15. *Expresa* su disposición a velar por que en las misiones del Consejo de Seguridad se tengan en cuenta las consideraciones de género y los derechos de la mujer, incluso celebrando consultas con los grupos locales e internacionales de mujeres;

16. *Invita* al Secretario General a hacer un estudio sobre los efectos de los conflictos armados en las mujeres y las niñas, el papel de las mujeres en la consolidación de la paz y las dimensiones de género de los procesos de paz y la solución de conflictos, y le *invita también* a presentar un informe al Consejo de Seguridad sobre los resultados de ese estudio y a poner éstos a disposición de todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas;

17. *Pide* al Secretario General que, según proceda, indique en sus informes al Consejo de Seguridad los progresos realizados en la incorporación de las cuestiones de género en todas las misiones de mantenimiento de la paz y todos los demás aspectos relacionados con las mujeres y las niñas;

18. *Decide* seguir ocupándose activamente de la cuestión.

**ANEXO B: AÑO DE INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES COMO PROFESIONALES A  
LAS FUERZAS ARMADAS DE AMÉRICA LATINA**

| FUERZA<br>PAÍS | FUERZA TERRESTRE |              | FUERZA NAVAL |              | FUERZA AÉREA |              |
|----------------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                | OFICIALES        | SUBOFICIALES | OFICIALES    | SUBOFICIALES | OFICIALES    | SUBOFICIALES |
| Argentina      | 1982             | 1981         | 1981         | 1980         | 1982         | 2006         |
| Bolivia*       | 1982             | 1950         | --           | --           | 2007         | 2004         |
| Brasil**       | 1992             | 2001         | 1980         | 1980         | 1982         | 1982         |
| Chile          | 1974             | 1974         | 2003         | 1937         | 1952         | 1974         |
| Colombia       | 1976             | 1983         | 1984         | 1997         | 1979         | 1992         |
| Ecuador***     | 1956             | 1958         | 1977         | 1953         | 2000         | 2008         |
| El Salvador    | 1971             | 1971         | N/D          | N/D          | N/D          | N/D          |
| Guatemala      | 1967             | 1967         | 2001         | 2000         | 2000         | 2002         |
| Honduras       | 1970             | 2004         | 1975         | 1999         | 1964         | 1997         |
| Paraguay****   | 1932             | --           | 1970         | --           | 1970         | --           |
| Perú           | 1997             | 1997         | 1997         | 1997         | 1997         | 1977         |
| Uruguay*****   | 1973             | 1973         | N/A          | 1992         | 1997         | 1990         |

*Fuente: Libro “La mujer en las instituciones armadas y policiales: Resolución 1325  
y operaciones de paz en América Latina”.*

N/A: No aplica

N/D: datos no disponibles.

\*En Bolivia las mujeres no acceden a la Fuerza Naval.

\*\*En Brasil la Ley N° 9.519 del 26/11/97 reestructuró los cuerpos y cuadros de Oficiales y Suboficiales de la Marina, integrando al Cuerpo Auxiliar Femenino.

\*\*\*En Ecuador, al grado de Suboficial se refieren los grados de los voluntarios en el Ejército, tripulantes en la Armada y aerotécnicos en la Fuerza Aérea. Ello, más los soldados, se denomina “tropa”.

\*\*\*\*En Paraguay las mujeres no acceden a la categoría de Suboficiales.

\*\*\*\*\*En Uruguay, hasta la década de 1970 en el Ejército, en la Fuerza Aérea y en la Armada se hablaba de “tropa” y “cuerpo de equipaje”. Desde entonces todos los integrantes de las fuerzas que no tienen la jerarquía de Oficiales recibieron la denominación “personal subalterno”. La categoría de Suboficial corresponde a los Sargentos Primeros y Suboficiales Mayores del Ejército, Fuerza Aérea y sus equivalentes en la Armada. La Armada Nacional no posee asimilados profesionales.

**ANEXO C: AÑO DE INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES A LA CARRERA MILITAR  
(LÍNEA)**

| FUERZA<br>PAÍS | FUERZA TERRESTRE    |              | FUERZA NAVAL |              | FUERZA AÉREA |              |
|----------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                | OFICIALES           | SUBOFICIALES | OFICIALES    | SUBOFICIALES | OFICIALES    | SUBOFICIALES |
| Argentina      | 1997                | 1996         | 2002         | 1980         | 2001         | 1998         |
| Bolivia        | 1979-1985<br>/ 2003 | 2008         | --           | --           | 2007         | 2004         |
| Brasil*        | --                  | --           | --           | --           | 1996         | 2002         |
| Chile          | 1995                | 1998         | 2007         | 2009         | 2000         | 2009         |
| Colombia       | 2008                | 1983         | 1997         | --           | 1997         | 1997         |
| Ecuador**      | 1999                | --           | 2001         | 1965         | 2007         | 2008         |
| El Salvador*** | 2003                | --           | --           | --           | 2003         | --           |
| Guatemala      | 1997                | 1997         | 1997         | 1997         | 1997         | 1997         |
| Honduras       | 1998                | 2004         | 1999         | 1999         | 1996         | 1997         |
| Paraguay       | 2003                | --           | 2003         | --           | 2003         | --           |
| Perú           | 1997                | 1998         | 1999         | 1998         | 1998         | 1998         |
| Uruguay****    | 1998                | 1972         | 2000         | 1992         | 1997         | 1997         |

*Fuente: Libro “La mujer en las instituciones armadas y policiales: Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina”.*

\*En Brasil se considera como año de ingreso, el momento en que se abrieron las escuelas matrices de formación de cada una de las fuerzas.

\*\*En Ecuador, al grado de suboficial se refieren los grados de los voluntarios en el Ejército, tripulantes en la Armada y aerotécnicos en la Fuerza Aérea. Ello, más los soldados, se denomina “tropa”. En el cuerpo comando del Ejército, las mujeres aún no han accedido al grado de voluntarias.

\*\*\*En El Salvador, las mujeres no acceden a la Fuerza Naval. Tampoco acceden como suboficiales al Ejército y a la Fuerza Aérea.

\*\*\*\*En Uruguay, hasta la década de 1970 en el Ejército, en la Fuerza Aérea y en la Armada se hablaba de “tropa” y “cuerpo de equipaje”. Desde entonces todos los integrantes de las fuerzas que no tienen la jerarquía de oficiales recibieron la denominación “personal subalterno”. La categoría de suboficial corresponde a los sargentos primeros y suboficiales mayores del Ejército, Fuerza Aérea y sus equivalentes en la Armada.

## **ANEXO D: PAUTA DE ENTREVISTA OFICIALES FEMENINOS DE LA FACH**

### **Tesis: Barreras y factores promotores de carreras de mujeres en las Fuerzas Armadas: el caso de la Fuerza Aérea de Chile FACH.**

#### **Pauta de Entrevista (Oficial femenino).**

Buenos días/tardes, mi nombre es Carla Vera Abarca y formo parte del Magíster en Estudios de género y cultura, mención Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Actualmente me encuentro desarrollando mi tesis, cuyo objetivo es determinar barreras y factores promotores de carreras de mujeres en las Fuerzas Armadas, a través del caso de la Fuerza Aérea de Chile.

La idea es que podamos conversar de algunos temas al respecto. Todo lo que aquí se converse tiene carácter absolutamente confidencial. Si usted lo autoriza, se grabará sólo con el objeto de dejar un registro y poder analizar la información adecuadamente, pero los datos sólo serán trabajados a nivel agregado, es decir, no serán trabajados a nivel individual. Por favor, siéntase con libertad para hablar. La conversación durará alrededor de 45 minutos.

#### **Módulo I: Introductorio – Presentación**

Para empezar, quisiera pedirle que se presente brevemente:

- Nombre
- Cargo, funciones, tiempo en el cargo, experiencia en él, etc.: ¿hace cuánto tiempo trabaja en FACH? ¿Me puede contar sobre las principales funciones asociadas a su cargo? Cuénteme de su experiencia en la Institución.

#### **Módulo II: Formación – Escuela de Aviación**

- Para comenzar me gustaría poder hablar de su **formación en la Escuela de Aviación**.
  1. ¿Considera que durante su proceso formativo tuvo el mismo trato que sus compañeros hombres?

2. Pensando tanto desde lo formal como informal, ¿cómo era la relación en la Escuela con sus pares (mismo grado)? ¿Con los cadetes más antiguos? ¿Y con los Oficiales?
3. Durante su proceso formativo, ¿conoció el papel que jugaron las mujeres en la historia aeronáutica mundial y chilena? ¿se lo enseñaron o lo estudió de manera autónoma?
4. Cuando optó por su escalafón, ¿considera que contaba con información suficiente al respecto? ¿Por qué eligió su escalafón por sobre otro? Según su experiencia, ¿en qué cree usted que basan las mujeres su decisión?
5. En general, ¿cómo fue su experiencia mientras estaba en la Escuela de Aviación?

### **Módulo III: Desarrollo profesional – militar**

6. Ahora me gustaría poder centrarnos en su experiencia en la Fuerza Aérea. ¿Cuáles fueron sus principales motivaciones para entrar a una Institución como la FACH? [Nota: Sondar si son las mismas motivaciones actuales o han cambiado con el tiempo]
7. Luego de egresar de la Escuela de Aviación, ¿cambió su experiencia o perspectiva cuando comenzó a trabajar? De ser así, ¿en qué aspectos vio este cambio?
8. En cuanto a su experiencia en la FACH y haciendo un recuento de aspectos positivos y negativos, ¿cómo evaluaría su **desarrollo laboral como mujer** hasta el día de hoy? *[primero dejar que hablen espontáneamente para luego detenerse –si es que no lo hablaron- en los siguientes temas]:*
  - ¿El trabajo que realiza hoy le permite crecer laboralmente? ¿En qué sentido? ¿Se siente con autonomía para decidir sobre su trabajo?

- ¿Cómo observa la carrera laboral en la FACH siendo mujer? ¿De qué factores depende? *[Nota: Cuando hablamos de carrera nos referimos a avance en desarrollo laboral y posibilidad de poner a prueba conocimiento y expertiz].*
  - Actualmente, ¿cuáles son sus principales preocupaciones sobre su desarrollo laboral?
  - A nivel de reconocimientos en su carrera, ¿cómo los percibe actualmente? ¿Cree que debe demostrar su valía profesional al igual que sus compañeros hombres? ¿Considera que su trabajo, sea hombre o mujer quien lo ejerza, está igualmente valorado?
  - ¿Cree que en su trabajo desarrolla satisfactoriamente sus aptitudes y capacidades?
  - ¿Considera que se desempeña en un escalafón históricamente masculino? ¿Qué opina al respecto? ¿Cómo es la relación (formal e informal) con sus pares hombres?
  - Teniendo en cuenta sus años de experiencia y los conocimientos que tiene hoy día de la Institución, si tuviera de decidir, ¿volvería a elegir su escalafón u optaría por otro? ¿Por qué?
9. ¿Cómo es para las mujeres estar en una Institución como la FACH? (a nivel personal, relacionamiento con jefaturas y otros grados, desafíos profesionales).
10. De acuerdo a la data obtenida, un 27% de las Oficiales son pilotos y el 73% restante pertenece a algún escalafón terrestre, ¿cuál cree usted que es la principal razón de esta diferencia? ¿sabe si la Institución ha tomado algún tipo de medida para revertir estas cifras? ¿conoce estas medidas? Según su opinión, ¿qué medidas podrían tomarse?

#### **Módulo IV: Gestión del tiempo – conciliación de la vida familiar y laboral**

11. Me gustaría poder detenernos en este tema y darle un ejercicio para que lo conversemos [Dar caso hipotético<sup>12</sup> mostrar una tarjeta]:

*Claudia es Capitán de Bandada, desempeña un cargo de jefatura en una Unidad de Santiago. Es casada con un civil, tiene 14 años de servicios y dos hijos.*

*Ha pasado por tres regiones/Brigadas Aéreas distintas en su trayectoria en la FACH. Hace un tiempo a su marido le ofrecieron ir a trabajar a una minera por un sueldo mayor al actual, con opciones de desarrollo profesional posterior, pero el primer contrato duraría sólo un año. Él queda de pensarlo y de hablarlo con Claudia, para tomar una decisión.*

- En ese caso, si usted fuera Claudia, ¿qué haría? ¿Qué motivaciones podría tener para dejar la Institución? ¿Y para quedarse? ¿Qué podría atarla a la FACH? ¿Qué lo haría desertar de una carrera en la FACH?

12. Me gustaría que nos detuviéramos en la vida personal-familiar. ¿Su trabajo, es compatible con su vida familiar-personal? ¿Cómo conjuga ambas áreas de su vida? ¿En ocasiones ha tenido dificultades para compatibilizarlas?

13. ¿Las tareas de la casa suponen un impedimento para el desempeño de su trabajo? ¿Cómo se distribuyen las tareas en el hogar? ¿Cuenta con ayuda externa? ¿Tiene a cargo más personas u otras familias aparte de la suya? ¿Cuántas familias viven en su hogar?

14. ¿Qué pasatiempos tiene? ¿Puede desarrollarlos?

---

<sup>12</sup> Uso de técnicas proyectivas que permitan levantar elementos de la cultura organizacional que están presentes más allá del plano discursivo.

15. En caso de tener hijos, ¿tienen algún tipo de discapacidad o necesidades especiales que requieran tiempo adicional de cuidados? ¿Usted y el padre de éstos se involucran de la misma manera en su educación, en sus cuidados y en los tiempos de ocio?
16. ¿Cree usted que sus condiciones laborales en la FACH son una limitante para la maternidad o las labores de cuidados en general? ¿Considera que se deberían tomar otras medidas de cuidados por parte de la Institución?
17. Me gustaría indagar en este tema y darle un ejercicio para que lo conversemos:

*Usted es citada por el Ministro de Defensa Nacional y éste le da la posibilidad de reformar la Fuerza Aérea de Chile, ¿qué aspectos de género consideraría? ¿qué cambiaría en términos de gestión, de carrera? Tiene en sus manos mejorar la Institución en este sentido.*

#### **Módulo V: Cierre**

18. Para ir finalizando, ¿cómo cree que la Institución ha manejado la incorporación de las mujeres? ¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos que usted observa? ¿Qué desafíos considera que tiene la FACH en este sentido?
19. De acuerdo a todo lo conversado, ¿le gustaría agregar algo más?
20. Agradecer y finalizar.

## **ANEXO E: PAUTA DE ENTREVISTA EL PERSONAL MASCULINO DE ALTO RANGO DE LA INSTITUCIÓN**

### **Tesis: Barreras y factores promotores de carreras de mujeres en las Fuerzas Armadas: el caso de la Fuerza Aérea de Chile FACH.**

Pauta de mapeo exploratorio<sup>13</sup>.

Buenos días/tardes, mi nombre es Carla Vera Abarca y formo parte del Magíster en Estudios de género y cultura, mención Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Actualmente me encuentro desarrollando mi tesis, cuyo objetivo es determinar barreras y factores promotores de carreras de mujeres en las Fuerzas Armadas, a través del caso de la Fuerza Aérea de Chile.

La idea es que podamos conversar de algunos temas al respecto. Todo lo que aquí se converse tiene carácter absolutamente confidencial. Si usted lo autoriza, se grabará sólo con el objeto de dejar un registro y poder analizar la información adecuadamente, pero los datos sólo serán trabajados a nivel agregado, es decir, no serán trabajados a nivel individual. Por favor, siéntase con libertad para hablar. La conversación durará alrededor de 45 minutos.

#### **Módulo I: Introductorio – Presentación**

Para empezar, quisiera pedirle **que se presente brevemente**:

- Nombre
- Cargo, funciones, tiempo en el cargo, experiencia en él, etc.

#### **Módulo II: Formación – Escuela de Aviación**

1. Me gustaría que pudiéramos hablar en términos generales del ingreso de las mujeres a la FACH (Escuela de Aviación). **¿Cómo describiría este proceso?** ¿Qué aspectos cree que fueron claves a considerar en la

---

<sup>13</sup> El objetivo del **mapeo exploratorio** tiene relación con indagar en las percepciones de actores claves sobre esta temática, qué dimensiones tomar en cuenta que permita ser un insumo para la construcción de los instrumentos. Y finalmente, tener un panorama general con el cual dar paso a la producción de datos cualitativos.

formación de las primeras cadetes mujeres? En este sentido, ¿observa cambios en el tiempo en la Escuela de Aviación?

2. Me gustaría poder profundizar en las carreras (escalafones). **¿Cómo se promueven los escalafones en la Escuela de Aviación?** ¿Existe alguna diferenciación por género en la promoción de los distintos escalafones? ¿En la Escuela se desempeñan Oficiales femeninos de todos los escalafones?
3. ¿En la Escuela se enseña el **papel que han jugado las mujeres en la historia aeronáutica mundial y chilena?** De ser afirmativa esta respuesta, ¿cómo se transmite esta información?
4. A su parecer **¿en la Escuela se valora el esfuerzo de las cadetes mujeres al igual que el de los hombres?** ¿Considera que existe un trato igualitario, en cuanto a las oportunidades, entre cadetes mujeres y hombres?

### **Módulo III: Desarrollo profesional – militar**

5. En su experiencia, ¿qué cree que **buscan las mujeres al entrar a la Institución?** (Nota a entrevistadora: sondear si es algo que se encuentra o no en la FACH) ¿Qué **proyecciones** y expectativas cree Ud. que tienen las mujeres una vez dentro y con mayor experiencia?
6. Uno de los aspectos a indagar tiene que ver con las barreras al momento de optar por alguna carrera (escalafón). ¿Cuál es su visión sobre esta problemática? Desde su experiencia, ¿qué **aspectos contribuyen a la decisión de las mujeres en optar por una carrera (escalafón) por sobre otra?**
7. Si nos detenemos en el **desarrollo profesional y personal** de las mujeres, ¿cómo ve ambos aspectos en la Institución? ¿Cómo dialogan? ¿En qué aspectos concretos lo ve?

8. ¿Qué elementos ve usted que podrían dificultar el desarrollo de la carrera de las mujeres dentro de la Institución? ¿Y facilitar?
9. De acuerdo a la data obtenida, un 27% de las Oficiales son pilotos y el 73% restante pertenece a algún escalafón terrestre, **¿cuál cree usted que es la principal razón de esta diferencia?** ¿La Institución ha tomado algún tipo de medida para revertir estas cifras? ¿Cuáles son esas medidas?
10. En cuanto a las **oportunidades de desarrollo profesional** de las mujeres, ¿cómo evaluaría este aspecto en la Institución?

#### **Módulo IV: Gestión del tiempo – conciliación de la vida familiar y laboral**

11. Me gustaría cerrar hablando sobre las condiciones laborales cuando una mujer se embaraza o decide aumentar su familia, ¿cómo afecta la maternidad al desarrollo profesional de las mujeres?
12. Es sabido que en la FACH el personal debe cumplir distintos servicios, los que en su mayoría son de 24 horas. En este sentido, ¿las salas cunas y jardines infantiles de la Institución tienen la capacidad para cubrir este tipo de necesidades?
13. ¿Considera usted que la conciliación del tiempo familiar y laboral de las mujeres es igual al de los hombres? Si su respuesta es negativa, ¿por qué cree que se produce esta diferencia?

#### **Módulo V: Cierre**

14. ¿Qué otro aspecto ve como relevante a considerar, además de todo lo conversado?
15. Agradecer y finalizar.

## ANEXO F: PROTOCOLO PARA ACCESO Y RELACIÓN EN ENTREVISTAS EN LÍNEA

| ETAPAS   | DETALLES Y REQUERIMIENTOS   |
|--|---|
| <b>Consideraciones éticas</b>                              | Confidencialidad en almacenaje y transcripción: se siguieron los mismos procedimientos de una realización presencial.   |
| <b>Lugar/plataforma</b>                                    | Las entrevistas se realizaron con la plataforma digital Zoom, previa guía de la investigadora del estudio para su usabilidad por parte de los participantes.  |
| <b>Almacenamiento de información</b>                       | Para la recopilación y procesamiento de información de las entrevistas en línea se contó con un sistema de almacenamiento vía plataforma Zoom. Esto permite recoger los video-audios de las entrevistas realizadas para su posterior transcripción.   |
| <b>Contacto previo (fortalecer agenda y recordatorios)</b> | <p>El contacto implica el abordaje telefónico para su invitación y detalle sobre lo que consta su participación.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Este contacto previo, permite ajustar expectativas sobre su participación, así como afianzar el <i>rapport</i> con el/a entrevistado/a, ya que la instancia de levantamiento cualitativo vía remota necesita de mayores esfuerzos por establecer una buena relación entrevistado-entrevistador.</li><li>– Es importante que este contacto previo permita una presentación por parte del investigador.</li><li>– Esto permitirá además conocer el acceso a internet, y la factibilidad de realizar la instancia de levantamiento cualitativo bajo esta vía.</li></ul> |

**Testeo equipamiento y requerimientos.**

Las personas contactadas (vía previo llamado) deben estar informadas de la necesidad de los siguientes requerimientos:

- Uso de micrófono y cámara.
- Lugar sin distracciones ni ruido (*setting*). Esto ayuda a que pueda concentrarse en lo que dice la persona y lo ayudará a capturar la conversación.
- Las instancias de levantamiento cualitativo en línea suelen extenderse más que una convencional.
- Para el investigador se espera una prueba acuciosa de la plataforma a utilizar (Zoom) que permita una interacción tanto de voz y cámara.

**Administración instancia de levantamiento cualitativo**

Se espera utilizar unos minutos antes de comenzar la instancia de levantamiento cualitativo para verificar audio y video de la entrevista, así como la conexión.

**ANEXO G: ÁRBOL DE CODIFICACIÓN**

| <b>Códigos madre</b>                   | <b>Hija</b>                      | <b>Nieta</b>   | <b>Bisnieta</b>   | <b>Tataranieta</b>   |  |
|--|----------------------------------|--|---|--|--|
| <b>Características de la formación</b> | Ingreso de las mujeres a la FACH | Motivos de la incorporación                          | Razones políticas<br>Dar una señal de ser una institución moderna |  |  |
|  |                                  | Condiciones de ingreso                               | Igualdad de condiciones que los hombres                           | Sin restricción de escalafones<br>Exigencias académicas y físico militares |  |
|  | Tipos de relación                | Diferencias de trato entre cadetes hombres y mujeres |   | Discriminación positiva  |  |
|  |                                  |  |   | Discriminación negativa  |  |
|  |                                  | Relación con los pares (cadetes)                     | Horizontalidad  |  |  |
|  |                                  | Relación con cadetes más antiguos                    | Jerarquizada  |  |  |
|  | Selección carrera                | Motivación por ingresar a la FACH                    |   | Basada en el respeto   |  |
|  |                                  |  |   | Ser militar (Oficial) por sobre la especialidad                            |  |
|  |                                  |  |   | Demostrar que las mujeres pueden   |  |
|  |                                  |  |   | Estabilidad y seguridad  |  |
|  |                                  |  |   | Disciplina y orden   |  |
|  |                                  |  | Tradición familiar  |  |  |
|  |                                  | Elección de escalafones                              | Promoción transversal, no por género                              |  |  |
|  |                                  | Falta de información                                 |   |  |  |
|  |                                  | Ser piloto es lo lógico cuando postulas              |   |  |  |

“Barreras y factores promotores de carreras de mujeres en las Fuerzas Armadas:  
El caso de la FACH.”

|                                    |                           |   |  |  |
|------------------------------------|---------------------------|---|--|--|
|                                    |                           |   | Decisión basada en una proyección laboral futura (mundo civil) |  |
|                                    |                           |   | La maternidad y el matrimonio no son condicionantes a esa edad |  |
|                                    |                           |   | Barreras estructurales   | Percepción de que no hay barreras organizacionales       |
|                                    |                           |   | Barreras culturales  | Aprensiones sobre las capacidades físicas de las mujeres |
|                                    |                           |   |  | Las mujeres son mejores en áreas administrativas         |
|                                    |                           |   | Ausencia de mujeres referentes                                 | Rol de las mujeres históricas está invisibilizado        |
| Experiencia personal en la Escuela | Positiva                  |   |  |  |
|                                    | Negativa                  |   |  |  |
| <b>Desarrollo de carrera</b>       | Ingreso a la vida laboral | Cambio de experiencia y perspectiva respecto a la Escuela de Aviación (cadetes) | Vivencias de machismo principalmente en jefaturas              |  |
|                                    |                           | Experiencia positiva  |  |  |
|                                    | Situación laboral actual  | Motivación por seguir en la Institución   | Se mantiene  |  |
|                                    |                           |   | Ha cambiado  |  |

“Barreras y factores promotores de carreras de mujeres en las Fuerzas Armadas:  
El caso de la FACH.”

|   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
|   |   | Falta de reconocimientos sobre el desempeño   |   |  |
|   |   | Se mide el desempeño de la misma manera que a los hombres; sin embargo, la carga es diferente       | Triple rol: productivo, reproductivo y comunitario                |  |
|   |   | Oportunidades de desarrollo profesional   | No dependen del género  |  |
|   |   |   | Comportamientos “masculinos” benefician el desarrollo profesional |  |
|   |   |   | Falta de autonomía para la toma de decisiones                     |  |
|   |   |   | Existe autonomía para la toma de decisiones                       |  |
|   |   | Maternidad  | Carreras limitadas  | Pilotos mujeres se desentrenan en relación a sus pares |
|   | No ocupar puestos claves si va a ser mamá |   |   |  |
|   |   | Ausencia genera una diferencia en el desarrollo profesional como especialista, pero no como Oficial |   |  |
| <b>Visión de las mujeres en la FACH</b> | Visión de otros                           | Jefaturas   | Depende del grado jerárquico (edad)                               | Sensación de que se ve a las                           |

“Barreras y factores promotores de carreras de mujeres en las Fuerzas Armadas:  
El caso de la FACH.”

|   |  |   |   |   |
|---|--|---|---|---|
|   |  |   |   | mujeres como un “cacho”                       |
|   |  | Pares   | Relación laboral horizontal                               |   |
|   |  | Otras mujeres                                   |   |   |
|   | Visión de mí misma   | Existe una mayor presión por dar el ancho       | Somos más visibles que los hombres (exposición mediática) |   |
| <b>Cambio de rol por maternidad</b>               | Cambio de prioridades  | Las mujeres sacrifica su carrera por la familia | Matrimonios entre militares                               |   |
|   | Sensación de que la maternidad es incompatible con la vida militar |   |   |   |
| <b>Compatibilización vida personal y familiar</b> | Redes de apoyo   | Institucionales                                 | Falta de apoyo para los cuidados en general               |   |
|   |  |   | Salas Cuna y Jardines Infantiles no son 24 hrs.           |   |
|   |  | Particulares                                    | Son esenciales para cumplir en el trabajo                 |   |
|   | Rol de los padres en el hogar                                      | Son padres y militares                          | Priorizan sus carreras                                    | Confían en que estará la mujer en la casa     |
|   |  |   | Rol secundario / espectador de la crianza                 | Son más un “apoyo” y no cumplen un rol activo |
| Gestión del tiempo                                | Pocas posibilidades de desarrollar pasatiempos                     |   |   |   |

“Barreras y factores promotores de carreras de mujeres en las Fuerzas Armadas:  
El caso de la FACH.”

|   |  |  |            |                                    |
|---|--|--|------------|------------------------------------|
|   |  | Depende del escalafón  | Pilotos    | Menos posibilidad de planificación |
|   |  |  | Terrestres | Mayor planificación                |
|   | Supone un mayor esfuerzo                                     | Personal<br>Profesional  |            |                                    |
| <b>Estrategias de afrontamiento de las mujeres frente a diferencias de género</b> | Mujeres tienen que demostrar constantemente sus capacidades  |  |            |                                    |
|   | Diferencias de trato durante la carrera                      | Discriminación positiva<br>Discriminación negativa             |            |                                    |
| <b>Medidas institucionales</b>  | Falta de políticas claras                                    | Quedan a criterio personal de las jefaturas                    |            |                                    |
|   | Falta de empatía   |  |            |                                    |
|   | Existe una “sensación de equidad”, porque está todo regulado | Igualdad de remuneraciones                                     |            |                                    |
|   |  | Posibilidad de optar a todos los escalafones                   |            |                                    |
|   |  | Ascensos en igualdad de condiciones                            |            |                                    |
|   |  | Cargos dependen de las competencias personales y profesionales |            |                                    |
| Medidas reactivas antes que proactivas  | Improvisación y falta de información                         | Primeras generaciones han sido “conejillo de indias”           |            |                                    |
| <b>Problema invisibilizado</b>  | Falta educación en la materia                                | Mandos en general  |            |                                    |
|   |  | Propias mujeres  |            |                                    |

“Barreras y factores promotores de carreras de mujeres en las Fuerzas Armadas:  
El caso de la FACH.”

---

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
|   | Falta de perspectiva de género                                 |  |  |  |
|   | Se considera un tema de “mujeres”                              |  |  |  |
| <b>Evaluación de la incorporación de las mujeres en la FACH</b> | Reacción y no acción   |  |  |  |
|   | Aprender de las experiencias (luego de 20 años)                |  |  |  |
|   | Considerar contextos culturales de la época                    |  |  |  |
|   | Analizar desarrollos profesionales post matrimonio y embarazos |  |  |  |

## **ANEXO H: REQUISITOS DE INGRESO A LA ESCUELA DE AVIACIÓN**

### **“CAPITÁN MANUEL ÁVALOS PRADO”<sup>14</sup>**

#### **A.- REQUISITOS QUE SE COMPRUEBAN EN LA FASE DE INICIO**

- Ser chileno en conformidad a los números 1 y 2 del artículo 10° de la Constitución Política de la República.
- Ser menor de 24 años al 1 de enero del año de ingreso.
- Estar cursando o tener aprobado el 4° año de Enseñanza Media.
- Presentar concentración de notas de los cursos de Enseñanza Media aprobados.

#### **B.- REQUISITOS QUE SE COMPRUEBAN EN LA FASE DE PRESELECCIÓN**

- Tener una estatura mínima de 1.60 metros en hombres y 1.56 metros en mujeres.
- Sin piercing ni expansiones.
- Sin tatuajes visibles al uso de tenidas reglamentarias (incluye camisa manga corta).
- Soltero, divorciado o viudo.
- Sin hijos ni en estado de embarazo.
- Presentar un certificado médico que acredite buen estado de salud para rendir examen de capacidad física.
- Tener salud y aptitudes psicofísicas compatibles para el servicio en la Fuerza Aérea de Chile.
- Presentar un Certificado de Antecedentes para uso exclusivo de las Fuerzas Armadas.
- Poseer su situación militar al día, presentando un certificado que acredite tal condición extendido por el Cantón de Reclutamiento o Dirección General de

---

<sup>14</sup> <https://www.escueladeaviacion.cl/ea/postulacion.php#content4-1z>

Movilización Nacional. En caso de cumplimiento efectivo del Servicio Militar, haber sido licenciado con Valer Militar y conducta Buena.

- No hallarse condenado, procesado o con auto de apertura de juicio oral o de procesamiento por crimen o simple delito, lo que se acredita con Declaración Jurada Notarial.

### **C.- REQUISITOS DE INGRESO**

- Haber sido seleccionado al término del proceso de postulación.
- Mantener la condición de soltero, divorciado o viudo.
- Sin hijos ni en estado de embarazo.
- Haber aprobado el cuarto año de Enseñanza Media.
- Entregar el Certificado de la Licencia de Enseñanza Media.
- Sin piercing ni expansiones.
- Sin tatuajes visibles al uso de tenidas reglamentarias (incluye camisa manga corta).
- Haber dado cumplimiento a todas las etapas del Proceso de Postulación.
- Presentar salud y aptitudes psicofísicas compatibles para el servicio en la Fuerza Aérea de Chile.
- No hallarse condenado, procesado o con auto de apertura de juicio oral o de procesamiento por crimen o simple delito.
- Entregar antecedentes veraces durante todo el proceso.
- No estar en tratamiento de ortodoncia (uso de brackets).