



Revista Política y Estrategia Nº 138, (2021)

Editada por: **Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos (ANEPE) Chile.**

Lugar de edición: Santiago, Chile

Dirección web:
<http://www.politicayestrategia.cl>

ISSN versión digital: 0719-8027

ISSN versión impresa: 0716-7415

DOI: <https://doi.org/10.26797/rpye.v1i138.955>

Para citar este artículo / To cite this article: JENNE, Nicole: “Nosotras nos adaptamos, quienes se hacen problemas son los hombres”: Las oficiales de las Fuerzas Armadas de Chile”.

Revista Política y Estrategia Nº 138. 2021. pp. 83-118

DOI: <https://doi.org/10.26797/rpye.v1i138.955>

Si desea publicar en Política y Estrategia, puede consultar en este enlace las Normas para los autores:

To publish in the journal go to this link:

<http://politicayestrategia.cl/index.php/rpye/about/submissions#authorGuidelines>



La Revista Política y Estrategia está distribuida bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

"NOSOTRAS NOS ADAPTAMOS, QUIENES SE HACEN PROBLEMAS SON LOS HOMBRES": LAS OFICIALES DE LAS FUERZAS ARMADAS DE CHILE[∞]•

NICOLE JENNE*

RESUMEN

En todo el mundo las Fuerzas Armadas siguen teniendo dificultades para integrar y retener a las mujeres en sus organizaciones. Aunque Chile no es una excepción, el conocimiento sobre las experiencias de las mujeres militares es escaso. Este trabajo se basa en entrevistas realizadas a oficiales femeninas para analizar los obstáculos que ellas identifican en su vida profesional y que pueden influir en su decisión de permanecer o no en las Fuerzas Armadas. Específicamente se abordan tres grupos de factores que pueden influir negativamente en la experiencia laboral que tienen las mujeres en base de género: factores relacionados con el desarrollo profesional, con el entorno laboral y con la vida personal. Se demuestra que las oficiales enfrentan problemas que no tienden a enfrentar sus pares masculinos o que estos enfrentan de forma distinta. En base a las limitaciones identificadas se presentan recomendaciones prácticas que apuntan a disminuir la brecha de género en las Fuerzas Armadas.

Palabras clave: Fuerzas Armadas; género; mujeres; oficiales femeninos; discriminación; retención.

"WE WILL ADAPT, THOSE WHO CREATE PROBLEMS ARE THE MEN": FEMALE OFFICERS IN THE CHILEAN ARMED FORCES

ABSTRACT

Across the world, the Armed Forces continue to have difficulties to integrate and retain women in their organizations. Although Chile is not an exception in this regard, existing knowledge about the experience of

-
- El presente artículo es producto del proyecto de investigación "Personal femenino en las Fuerzas Armadas: estudio sobre potenciales obstáculos a la integración plena y retención de mujeres" (ANEPE-CIEE Proyecto No. 202104).
 - * Doctora (PhD) en Relaciones Internacionales por el European University Institute, Florencia. Profesora asociada de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Instituto de Ciencia Política y Centro de Estudios Internacionales (CEI-UC). njenne@uc.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7114-3146>
 - ∞ Fecha de recepción: 050721 - Fecha de aceptación: 161221.

military women is scarce. This study is based on interviews with female officers in order to analyse the obstacles that they identify in their daily professional life and that may influence their decision to remain in the Armed Forces. Specifically, the article addresses three groups of factors that can negatively influence the work experience of women based on gender: factors related to professional development, work environment and personal life. It will be shown that female officers face problems that their male peers generally do not face, or experience differently. Based on the shortcomings identified, the article presents practical recommendations to reduce the gender gap in the Armed Forces.

Key words: *Armed Forces; gender; women; female officer; discrimination; retention.*

“NÓS NOS ADAPTAMOS, SÃO OS HOMENS QUE CRIAM PROBLEMAS”: OFICIAIS DO SEGMENTO FEMININO DAS FORÇAS ARMADAS CHILENAS

RESUMO

Em todo o mundo, as Forças Armadas continuam enfrentando dificuldades na integração e permanência das mulheres dentro das suas organizações. Embora o Chile não seja uma exceção, o conhecimento sobre as experiências das mulheres militares é escasso. Este estudo baseia-se em entrevistas realizadas com oficiais do segmento feminino para analisar os obstáculos que elas identificam em suas vidas profissionais e que podem influenciar a decisão de permanecer ou não nas Forças Armadas. Especificamente, são abordados três grupos de fatores que podem influir negativamente na experiência de trabalho das mulheres a partir do gênero: fatores relacionados com o desenvolvimento profissional, ambiente laboral e vida pessoal. Este trabalho demonstra que as oficiais do segmento feminino enfrentam problemas que os seus homólogos masculinos não tendem a confrontar, ou que afrontam de forma diferente. Com base nas limitações identificadas, são apresentadas recomendações práticas destinadas a reduzir as brechas de gênero nas Forças Armadas.

Palavras-chave: *Forças Armadas; gênero; mulheres; oficiais do segmento feminino; discriminação; permanência.*

Introducción

En todo el mundo las Fuerzas Armadas siguen teniendo dificultades para integrar y retener a las mujeres en sus instituciones¹. En este fenómeno Chile no es la excepción. Aun cuando hoy en día tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades formales para desarrollarse profesionalmente en el Ejército y la FACH (en la Armada quedan algunas funciones de alto riesgo y de combate reservadas exclusivamente para hombres), las mismas instituciones militares han reconocido que aún quedan desafíos para lograr que las mujeres se integren plenamente y permanezcan en las Fuerzas Armadas². Al mismo tiempo, tanto los gobiernos chilenos de las últimas décadas como las Fuerzas Armadas han señalado que “[l]a participación femenina es clave para FF.AA. modernas (sic)”³. Considerando el objetivo de incorporar a las mujeres en condiciones iguales que los hombres a las instituciones militares y de retener todo personal calificado, este estudio responde a la pregunta: *¿Cuáles son los factores que dificultan la plena integración y permanencia de mujeres en las Fuerzas Armadas? En este artículo se entenderá como “integración” no solo el ingreso y la presencia de la mujer en distintos roles militares, sino también el ejercicio de sus responsabilidades y derechos bajo los mismos estándares que los hombres. Por ejemplo, se considera incompleta aquella integración de mujeres que implique que los miembros femeninos de las Fuerzas Armadas sufran acoso sexual en su trabajo, o sean designadas para tareas de administración y soporte más frecuentemente que sus compañeros de sexo masculino, sin que eso sea su preferencia y/o especialidad.*

Hasta el momento no existen estudios académicos independientes que analicen la integración y permanencia de las mujeres chilenas en las Fuerzas Armadas con base en su propia experiencia. Partiendo de la literatura relevante sobre otros países, este estudio utilizó una metodología de investigación cualitativa. Para conocer los obstáculos que enfrentan las mujeres en una institución tradicionalmente masculinizada, se realizaron entrevistas semiestructuradas con oficiales femeninas de las tres instituciones, además de tres entrevistas con personas que tienen o tuvieron un rol en el desarrollo de las políticas de género, en el Ministerio de Defensa o en las mismas instituciones castrenses.

Los resultados demuestran que, si bien las Fuerzas Armadas han experimentado cambios importantes en las últimas décadas, sigue existiendo una brecha de género en cuanto a aspectos particulares del desarrollo profesional, el entorno laboral y de la compatibilidad entre la vida personal y la carrera militar. Esta brecha se debe entender no como un proble-

-
- 1 CURRY Hall, Kimberly, KELLER, Kirsten M., SCHULKER, David, WEILANT, Sarah, KIDDER, Katherine L. y LIM, Nelson. *Improving Gender Diversity in the U.S. Coast Guard: Identifying Barriers to Female Retention*. Santa Mónica, CA: RAND Corporation, 2019. DOI 10.7249/RR2770; KELLER, Kirsten M., CURRY Hall, Kimberly, MATTHEWS, Miriam, PAYNE, Leslie A., SAUM-MANNING, Lisa, YEUNG, Douglas, SCHULKER, David, ZAVISLAN, Stefan y LIM, Nelson. *Addressing barriers to female officer retention in the Air Force*. Santa Mónica, Calif : RAND Corporation, 2018. ISBN 978-0-8330-9878-8 ; KING, Erika L., DINITTO, Diana, SALAS-WRIGHT, Christopher y SNOWDEN, David. Retaining Women Air Force Officers: Work, Family, Career Satisfaction, and Intentions. *Armed Forces & Society* [en línea]. October 2020, Vol. 46, nº 4, pp. 677-695. DOI 10.1177/0095327X19845024.
 - 2 Véase por ejemplo EJÉRCITO DE CHILE. *Reporte de Sostenibilidad del Ejército: 2018*. Santiago: Instituto Geográfico Militar, 2018, p. 62.
 - 3 MINISTERIO DE DEFENSA. *La participación femenina es clave para FF.AA. modernas*. Grabación de video : Gobierno de Chile, 2019.

ma de la mujer por ser menos apta para la profesión militar o por quedar embarazada. Al contrario, como dijo una oficial que participó en el estudio: “nosotras nos adaptamos [a las exigencias de ser militar], quienes se hacen problemas son los hombres”⁴. Si en la integración de mujeres “aún quedan desafíos”⁵, como lo reconoce el Ejército, es porque las instituciones militares fueron creadas según un ideal dominante del hombre guerrero y porque siguen siendo masculinizadas en muchos sentidos, teniendo dificultades para acoger otras realidades.

Otro resultado importante se refiere a la retención de las mujeres. La retención se vuelve un asunto sustancial ya que la noción de “un trabajo para la vida” dejó de existir en la sociedad contemporánea. Las Fuerzas Armadas tienen que ser atractivas como empleadoras, lo que significa que tienen que velar por la equidad de género como principio cada vez más valorado por la ciudadanía. Desde el punto de vista de la eficiencia militar y la gestión de los recursos humanos, la retención de personal es más importante aun considerando los desarrollos tecnológicos, que requieren cada vez más personal especializado cuya preparación requiere de tiempo. Es deseable pues que este personal se quede en la institución.

Si bien se podría esperar que la persistente brecha de género influya sobre la decisión de las oficiales de permanecer en las Fuerzas Armadas o no, en base a los datos recabados en este estudio solo se pudo establecer un vínculo causal y directo entre el aspecto de la compatibilidad entre vida profesional y personal, por un lado, y el abandono de la carrera militar, por otro. No hay evidencia que permita asociar los obstáculos relacionados con el desarrollo profesional y el entorno laboral con la decisión de optar por el retiro voluntario. Más bien, se aprecia que las oficiales, en vez de abandonar las Fuerzas Armadas por los obstáculos que enfrentan o perciben, adoptan una actitud de persistencia, aguante y doble esfuerzo por lo menos hasta cumplir los 20 años de servicio. En otras palabras, existen obstáculos para el desarrollo profesional y en el entorno laboral de las oficiales sin que estos tengan un efecto directo y que sea identificable con el diseño del presente estudio sobre su decisión de permanecer o no en las Fuerzas Armadas. Cabe destacar que para obtener mayor certeza sobre este punto es necesario conocer las razones por las que las mujeres pasaron a retiro voluntario en las tres instituciones, un aspecto que este estudio no abordó.

El resto del artículo se divide en cinco secciones. La siguiente sección discute la experiencia internacional con relación a las mujeres en las Fuerzas Armadas, seguido por la presentación de los fundamentos teóricos y la metodología empleada. Después, se expondrá una breve historia de la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas chilenas y se analizará la experiencia de las oficiales chilenas en base de las entrevistas realizadas. La última sección concluye y presenta una serie de recomendaciones prácticas que apuntan a disminuir la brecha de género en las Fuerzas Armadas de Chile.

4 Entrevista oficial #19.

5 EJÉRCITO DE CHILE. Loc. Cit.

La experiencia internacional

La problemática relacionada con la integración y retención de personal femenino en las Fuerzas Armadas, ha sido abordada en la literatura académica desde que las mujeres fueron admitidas a un creciente número de roles militares en las instituciones castrenses profesionales y avanzadas⁶. Esta literatura entrega importantes antecedentes sobre los obstáculos a la integración plena de mujeres que informaron las preguntas que se hicieron a las entrevistadas. Sin embargo, la gran mayoría de los estudios existentes se centran en Estados Unidos⁷ y otros países de la OTAN⁸. Por ende, derivan sus conclusiones de contextos que son distintos a la realidad legal, institucional y cultural de Chile.

La literatura identifica tres grupos de factores que hacen que las mujeres confronten problemas en su vida militar que generalmente no confrontan sus pares masculinos: factores relacionados con el desarrollo profesional, el entorno laboral y la vida personal.

Desarrollo profesional

En el área de desarrollo profesional, los estudios muestran que la retención de personal en las Fuerzas Armadas está asociada a la igualdad de oportunidades percibida en el puesto de trabajo⁹. La literatura proveniente de casos de estudio de distintos países señala que existen dos factores que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres militares y que influyen en su permanencia.

El primero de ellos está relacionado con las posibilidades de ascenso. Los estudios han demostrado que los hombres tienden a ascender más rápido que las mujeres¹⁰. Esto se debe en parte a que las funciones que cumplen hombres y mujeres no son iguales. La experiencia operacional, que tradicionalmente ha sido tarea de hombres, es un factor clave al momento de ascender¹¹. Las mujeres, en cambio, asumen desproporcionadamente fun-

-
- 6 SEGAL, Mady Wechsler. Women's military roles cross-nationally: past, present, and future. *Gender & Society*. 1995, Vol. 9, no 6, pp. 757-775.
 - 7 CURRY Hall, Kimberly. 2019 "et al". Loc. Cit.; KELLER, Kirsten M. 2018 "et al" Loc. Cit.; KING, Erika L. 2020 "et al". Loc. Cit.
 - 8 CARREIRAS, Helena. *Gender and the military: women in the armed forces of Western democracies*. London; New York: Routledge, 2006. ISBN 978-0-415-38358-5. UB419.E8 C37 2006; EGNELL, Robert y ALAM, Mayesha (dir.). *Women and gender perspectives in the military: an international comparison*. Washington, DC.: Georgetown University Press, 2019. ISBN 978-1-62616-626-4; OBRADOVIC, Lana. *Gender integration in NATO military forces: cross-national analysis*. London; New York: Routledge, 2016. ISBN 978-1-138-25165-6; RUFFA, Chiara. *Mechanisms of exclusion: A research note on masculine military cultures and women in the military*. [S. l.]: Unpublished manuscript, 2020.
 - 9 GÓMEZ Escarda, María. *Las mujeres militares en España, 1988-2008*. Madrid : Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado, 2009. ISBN 978-84-608-0912-8.
 - 10 MASSON, Laura. *MILITARES ARGENTINAS Evaluación de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa*. [S. l.]: [s. n.], 2020. ISBN 978-987-46550-8-0.
 - 11 KARIM, Sabrina y BEARDSLEY, Kyle. *Equal opportunity peacekeeping: women, peace, and security in post-conflict states*. Oxford; New York, NY: Oxford University Press, 2017, p. 31. *peace, and security in post-conflict states*. Oxford; New York, NY: Oxford University Press, 2017, p. 31. ISBN 978-0-19-060242-0. JZ6374 .K36 2017.";"plainCitation": "KARIM, Sabrina et BEARDSLEY, Kyle. Equal opportunity peacekeeping: women, peace, and security in post-conflict

Una encuesta realizada a las Fuerzas Armadas españolas en los años 2000 señaló que entonces un 88% de las mujeres creía que tienen menos oportunidades de ascender que sus compañeros hombres¹⁸.

El segundo factor que afecta el desarrollo profesional de las mujeres en la institución y puede impedir su permanencia, es la dificultad para desempeñarse en las áreas que son de su especialización, talento y/o interés con motivo de su género. La literatura demuestra que las mujeres muchas veces son excluidas de tareas y puestos que son considerados peligrosos, incluso cuando están en condiciones de asumirlos¹⁹. Ruffa, por ejemplo, documenta la experiencia de una oficial alemana en Afganistán que explicó: “sí, estoy aquí y nos ocupamos de cuidar; enfermeras, médicos, nos ocupamos de las organizaciones de mujeres afganas, grandes iniciativas, pero me gustaría salir y patrullar”²⁰. Otra oficial francesa trabajando en el cuartel general en Kabul, de manera similar, reportó que: “Estoy aquí en el cuartel general porque mi jefe no quiere que yo corra algún riesgo, porque ellos hacen el combate y nosotros nos quedamos en la base”²¹.

Entorno laboral

En ningún caso la integración de mujeres en las Fuerzas Armadas ha estado exenta de problemas y desafíos. La no-aceptación de mujeres y del principio de equidad en una institución tradicionalmente masculina ha llevado a que la gran mayoría del personal femenino uniformado haya tenido experiencias discriminatorias en su vida profesional, que pueden causar el abandono temprano de la institución²². Las formas más comunes de dis-

DOI 10.5944/comunitania.7.1.»»noteIndex»:17},»citationItems»:[{«id»:10042,»uris»::[«http://zotero.org/groups/4085125/items/AWGUQ4QP»],»uri»::[«http://zotero.org/groups/4085125/items/AWGUQ4QP»],»itemData»::{«id»:10042,»type»:»article-journal»,»abstract»:»This article describe the makeup by gender of the Spanish Armed Forces, from the moment women began to be admitted into them. We analyze the adaptation of the Armed Forces to a new social scenario, where a democratic culture of equal opportunities and respect of diversity are constitutionally enshrined values. We show how the symbolic sex-gender system determines a difficult integration of military women in the armed forces. They perform activities far from traditional feminine roles, within a collective in which a traditional masculine cultural model prevails. We confirm the huge advances experienced as pertains to formal equality and full incorporation, while acknowledging social and cultural obstacles to complete integration. For this to happen, affirmative action measures against social and cultural barriers are required.»},»container-title»:»Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales»,»DOI»:»10.5944/comunitania.7.1»,»ISSN»:»2173-0520, 2173-0512»,»issue»:»7»,»journalAbbreviation»:»Comunitania»,»language»:»es»,»page»:»9»,»source»:»DOI.org (Crossref

18 GÓMEZ Escarda, María. Loc. Cit.

19 HOLMES, Georgina. Situating Agency, Embodied Practices and Norm Implementation in Peacekeeping Training. *International Peacekeeping*. Enero 2019, Vol. 26, no 1, p. 65. DOI 10.1080/13533312.2018.1503934; JENNE, Nicole y ULLOA, Fiorella. Female Peacekeepers: UNSC Resolution 1325 and the Persistence of Gender Stereotypes in the Chilean Armed Forces. *International Peacekeeping*. Enero 2021, Vol. 28, no 1, pp. 14-15. DOI 10.1080/13533312.2020.1827951.

20 RUFFA, Chiara. Op. Cit. p. 11, traducción propia del inglés.

21 *Ibíd.* p. 10, traducción propia del inglés.

22 ELLINGSEN, Dag, LILLEAAS, Ulla-Britt y KIMMEL, Michael. Something is Working—But Why? Mixed Rooms in the Norwegian Army. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*. Julio 2016, Vol. 24, no 3, pp. 151-164. DOI 10.1080/08038740.2016.1236037. we found the expected sexual harassment and some more unexpected episodes of what we name solidarity masculinity. But we also uncovered some

criminación son las bromas, los comentarios, las burlas, las preguntas y la narración de historias con contenido inapropiado, como lo demostró un estudio comparado sobre acoso en instituciones militares en Australia, Nueva Zelanda, Canadá y Estados Unidos del 2004²³. El problema no es una sola broma mal intencionada o un comentario ocasional, sino la frecuencia. Este es un problema que afecta hasta hoy día mayormente a las mujeres y de forma sistemática en todos los grados de las instituciones²⁴.

Los estudios indican que el tiempo por sí solo no erradica los comportamientos discriminatorios en base de género. En el caso de Nueva Zelanda, por ejemplo, entre el 2008 y 2014, los casos de acoso (*bullying*) hacia el personal femenino no tuvieron mejoras sustanciales manteniendo índices elevados, a pesar de avances en disminuir la brecha de género en otros ámbitos²⁵. También en Alemania “persisten situaciones [de trato discriminatorio] que dejan en evidencia que la aceptación y el trato equitativo de las mujeres en las Fuerzas Armadas *está lejos de ser universal*”, como lo expresó el último informe de la Comisionada de Defensa²⁶.

Otro aspecto bastante generalizado que influye en la satisfacción con el entorno laboral, por ende, en la permanencia en las Fuerzas Armadas, es la sensación que reportan las mujeres militares de tener que hacer un esfuerzo doble para ser aceptadas como integrantes plenas en su unidad²⁷. En estudios que se han hecho en las Fuerzas Armadas

possible and surprisingly positive effects of male and female conscripts living together in so-called mixed rooms. The rooms seemed to function in a way that promoted mutual understanding, de-sexualization and reduced sexual harassment. Our findings gained a lot of attention in the media worldwide, and they have also been tested empirically by other Norwegian researchers using quantitative methods. Although their findings strengthen our hypothesis that “something is working” inside these mixed rooms, we are doubtful about the validity of some of their findings and how they interpret them. We doubt that what is experienced by putting young women and men in the same room for 7–8 weeks can tell us much about the possibilities of breaking through the glass ceiling for women in male-dominated organizations, or speaks in favour of higher quotas for women in male bastions. The effects of these rooms might best be understood as a kind of gender-positive secondary socialization in cultures where gender equality enjoys a high standing. Strong leadership, common goals, and equal positions also seem to be needed in order to get the desired effect of reduced stereotypes. This finding is in line with the contact hypothesis postulated by Thomas Pettigrew in his studies of integration. To our knowledge, our study is the first on mixed rooms in the Armed Forces, despite the fact that they have been in use in Scandinavia for almost 25 years.” - container-title: “NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research”; DOI: “10.1080/08038740.2016.1236037”; ISSN: “0803-8740, 1502-394X”; issue: “3”; journalAbbreviation: “NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research”; language: “en”; page: “151-164”; source: “DOI.org (Crossref

23 HOLDEN, Nicola J. y DAVIS, Karen D. Harassment in the military: Cross-national comparisons. En: PINCH, Franklin C., MACINTYRE, Allister T., BROWNE, Phyllis y OKROS, Alan C. (dir.), *Challenge and change in the military: Gender and diversity issues*. Winnipeg: Canadian Forces Leadership Institute, Canadian Defence Academy, 2004. ISBN 978-0-662-39996-4.

24 NEW ZEALAND et MINISTRY OF DEFENCE. Loc. Cit.; KOESZEGI, Sabine T., ZEDLACHER, Eva y HUDRIBUSCH, René. The War against the Female Soldier? The Effects of Masculine Culture on Workplace Aggression. *Armed Forces & Society*. Abril 2014, Vol. 40, no 2, pp. 226-251. DOI 10.1177/0095327X12460019.

25 NEW ZEALAND et MINISTRY OF DEFENCE. *Ibid.*

26 DEUTSCHER BUNDESTAG. *Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte: Jahresbericht 2020*. 2021, p. 79. Drucksache 19/26600, énfasis añadido.

27 BROWNSON, Connie. The Battle for Equivalency: Female US Marines Discuss Sexuality, Physical Fitness, and Military Leadership. *Armed Forces & Society*. Octubre 2014, Vol. 40, no 4, pp. 765-788.

de Noruega y Estados Unidos las mujeres han señalado que deben esforzarse más para demostrar su valía²⁸.

Otro factor clave que marca el entorno laboral y que influye sobre la integración y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas es la violencia sexual. La literatura señala que las mujeres son más propensas a ser víctimas de violencia sexual en algunos entornos laborales. En lugares donde hay un mayor porcentaje de hombres, donde predominan los liderazgos masculinos y que presentan ocupaciones tradicionalmente masculinas tiende a haber mayor tolerancia al acoso sexual, como es el caso de las instituciones militares²⁹. Los datos internacionales muestran que las agresiones sexuales influyen directamente en el abandono de las mujeres de las Fuerzas Armadas³⁰.

La violencia sexual es un problema global que afecta más a las mujeres que a los hombres y que en algunos casos ha ido en aumento³¹. De acuerdo a las cifras de abuso sexual reportadas en el último informe de la OTAN, el 87% de los casos de abuso sexual fueron denunciados por mujeres³². En las Fuerzas Armadas canadienses la cifra de agresión hacia las mujeres es aproximadamente cuatro veces mayor que la de los hombres (4,3 frente al 1,1%) y en Australia más de la mitad del personal femenino cree que las mujeres tienen mayores probabilidades de ser abusadas sexualmente de las que tienen los hombres (54% frente a 39%)³³. Según el Departamento de Asuntos Veteranos de Estados Unidos (VA) el

DOI 10.1177/0095327X14523957; HOSEK, Susan D., NATIONAL DEFENSE RESEARCH INSTITUTE (U.S.) (ed). *Minority and gender differences in officer career progression*. Santa Mónica, CA: Rand, 2001.

- 28 GÓMEZ Escarda, María. Loc.Cit.; FARRELL, B. S. *Female active-duty personnel: Guidance and plans needed for recruitment and retention efforts*. [S. l.]: US Government Accountability Office, 2020. Disponible en: <https://www.gao.gov/products/gao-20-61>; ALVINIUS, Aida. 2018. “et al”. Loc. Cit.
- 29 REIS, João y MENEZES, Sofia. Gender Inequalities in the Military Service: A Systematic Literature Review. *Sexuality & Culture*. Junio 2020, Vol. 24, no 3, pp. 1004-1018. DOI 10.1007/s12119-019-09662-y.it discloses challenges and opportunities for women’s integration and finds new avenues for future research. Recent scientific research has evidenced that women still represent a growing minority in most Western militaries. Women’s integration deserves equal opportunities across all branches and levels of responsibility in the military, however, their expansion to ground combat roles is still a challenge to the military and policy-makers. Scholars have also reported about the decision to increase the number of women in combat roles, as it may potentiate adverse experiences, due to closer proximity to men in circumstances with little or no privacy. Conversely, scientific research has shown that more egalitarian women reported significantly less sexual harassment victimization. Furthermore, our insights suggest that it might be fruitful to integrate women in ground combat roles as special forces’ operators, with a view to induce a reduction of marginalization and sexual harassment, by gaining respect in a male-dominant culture. The presented idea should be interpreted with caution and needs to be supported by empirical research; although we are convinced that future research will be revealing and might represent a game-changing situation to women inequalities in the armed forces.”,”container-title”:”Sexuality & Culture”,”DOI”:”10.1007/s12119-019-09662-y”,”ISSN”:”1095-5143, 1936-4822”,”issue”:”3”,”journalAbbreviation”:”Sexuality & Culture”,”language”:”en”,”page”:”1004-1018”,”source”:”DOI.org (Crossref
- 30 BLONDIN, Maryvonne. Women in the Armed Forces: Promoting Equality, Putting an End to Gender-based Violence. *Parliamentary Assembly Council of Europe, Report*. 2016, n^o 14073, p- 3; FARRELL, B. S. Loc. Cit.
- 31 MACKENZIE, Megan, GUNAYDIN, Eda y CHAUDHURI, Umeya. Illicit Military Behavior as Exceptional and Inevitable: Media Coverage of Military Sexual Violence and the “Bad Apples” Paradox. *International Studies Quarterly*. Marzo 2020, Vol. 64, no 1, p. 1. DOI 10.1093/isq/sqz093.
- 32 ATO. Loc. Cit.
- 33 BRODERICK, Elizabeth. 2012. “et al”. Loc. Cit.

25% de las mujeres retiradas se declaran sobrevivientes de traumas sexuales en el Ejército, versus un 1% de los hombres³⁴.

Está documentado que la tasa de agresiones sexuales suele ser más alta de lo que muestran las cifras oficiales porque no todas las víctimas deciden denunciar estos incidentes³⁵. Un estudio hecho en Estados Unidos reportó en el 2015 que la mayoría de las mujeres militares que han sido víctima de alguna agresión sexual prefirieron afrontar las agresiones en privado (enfrentando al agresor) para evitar llamar la atención o abandonar la institución antes que reportar el caso³⁶. En Canadá, un 57% de las víctimas de agresiones sexuales señaló que ninguna persona con antigüedad se había enterado del incidente³⁷. Casos recientes como el de una sargento de la Fuerza Aérea de la República de Corea³⁸ y el de una especialista del Ejército estadounidense³⁹ demuestran que la falta de confianza en los canales formales para denunciar la agresión sexual, por parte de las mujeres, se debe a malas experiencias reales donde el liderazgo falló en tomar acción, permitiendo así la persistencia de un ambiente potencialmente hostil hacia las mujeres⁴⁰.

Un tercer factor importante que influye sobre el entorno laboral es el liderazgo, aspecto central de la eficacia militar considerando la estructura jerárquica de las Fuerzas Armadas. El liderazgo se vuelve efectivo cuando proyecta un modelo de conducta, que el personal subordinado observa y del cual aprende⁴¹. En este sentido, la falta de liderazgos femeninos influye en la permanencia de mujeres dentro de la institución, sobre todo cuando los liderazgos masculinos se muestran indiferentes frente a la discriminación en base al género⁴². La escasez de mujeres en puestos de liderazgo implica que otras mujeres se vean privadas de modelos de conducta (“no puedes ser lo que no puedes ver”) y que por lo tanto cuestionen su potencial para alcanzar puestos de responsabilidad⁴³. Así lo demostró un estudio en Estados Unidos que relacionó la falta de mentoras y modelos femeninos de forma causal con el abandono temprano de las Fuerzas Armadas⁴⁴. Además, la ausencia de

34 BENSAHEL, Nora, BARNO, David, KIDDER, Katherine y SAYLER, Kelley. *Battlefields and Boardrooms. Women's Leadership in the Military and the Private Sector*. Washington, DC: Center for a New American Security. JSTOR, 2015.

35 BRODERICK, Elizabeth. 2012. “et al”. Loc. Cit.

36 FARRELL, B. S. Loc. Cit.; BENSAHEL, Nora. 2015 “et al”. Loc. Cit.

37 COTTER, Adam, CANADA, CANADIAN ARMED FORCES. *Sexual misconduct in the Canadian Armed Forces Regular Force, 2018*. Ottawa : Statistics Canada = Statistique Canada, 2019. [Consultado el 18 de junio 2021]. ISBN 978-0-660-29978-5. Disponible en: <https://www.deslibris.ca/ID/10100882>.

38 SHIN, Mitch. South Korean Female Sergeant's Death Highlight Military's Problem With Sexual Assault. *En: The Diplomat* [en línea]. 2021. Disponible en: <https://TheDiplomat.Com/2021/06/South-Korean-Female-Sergeants-Death-Highlight-Militarys-Problem-With-Sexual-Assault/>.

39 ISMAY, John. Proposal To Remove Commanders From Sexual Assault Cases Gains Momentum. *En: The New York Times*. 7 Mayo 2021. Disponible en: <https://messaging-custom-newsletters.nytimes.com/template/>

40 BLONDIN, Maryvonne. Loc. Cit.

41 KELLER, Kirsten M. 2018 „et al” Loc. Cit. ; ALVINIUS, Aida. 2018. „et al”. Loc. Cit.

42 CURRY Hall, Kimberly. 2019 “et al”. Op. Cit. p. 27.

43 BRODERICK, Elizabeth. 2012. “et al”. Loc. Cit.

44 FARRELL, B. S. Loc. Cit.

mujeres en rangos superiores, sobre todo de las ocupaciones tradicionalmente masculinas, frena la asignación de un mayor número de mujeres a estas unidades⁴⁵.

Vida personal

Los aspectos de la vida personal son el tercer conjunto de factores relevantes al considerar la integración y retención de mujeres en las Fuerzas Armadas⁴⁶. Se ha observado que la compatibilidad de la familia con el servicio es un tema que afecta más a las mujeres que a los hombres⁴⁷. En la OTAN, del total de mujeres que abandonan la institución militar, cerca de un 29% lo hace por problemas para balancear su vida familiar con su carrera⁴⁸. Las dificultades que causa el servicio en el mar y las obligaciones de despliegue, tanto para madres como para las parejas, están entre los obstáculos documentados vinculados con las barreras de retención de las mujeres militares⁴⁹.

Si bien dentro de cualquier contexto laboral la maternidad puede y debería ser abordada como un aspecto normal de la vida humana, como lo son las necesidades de descanso durante las vacaciones, los horarios de comida etc., se ha documentado que en las instituciones militares la maternidad es percibida como una elección consciente e individual cuyas implicancias deben ser asumidas de forma particular. Por lo tanto, las mujeres que deseen ser madres lo deben postergar hasta alcanzar cierto nivel en el desarrollo de su carrera para que resulte compatible u organizar una red de apoyo para que no interfiera en su desempeño dentro de la institución (niñera, familiar o pareja)⁵⁰. Las madres militares se sujetan a dos tipos de presión que son incompatibles entre ellos: cumplir con la expectativa de ser buena militar, en un contexto donde se tiende a cuestionar esta capacidad (a diferencia de los hombres militares que se supone que son “hechos” para el oficio), y la expectativa de ser una buena madre y dar prioridad a los hijos, cosa que no se exige de forma igual a los padres⁵¹.

La decisión de ser madre implica una etapa de gestación, período de lactancia y cuidado que las mujeres militares deben sumar a exigencias específicas de su carrera como los traslados, el despliegue, y los horarios de trabajo imprevisibles, lo que puede dificultar la organización del cuidado de niños y niñas. La preocupación por la crianza fue uno de los mayores factores de estrés reportados por las mujeres militares estadounidenses⁵², que además han demostrado un mayor conflicto del rol parental en comparación con aquellas

45 BRODERICK, Elizabeth. 2012. “et al”. Loc. Cit.

46 KING, Erika L. 2020 “et al”. Loc. Cit.

47 KÜMMEL, Gerhard. *Truppenbild mit General (w)? Eine Untersuchung zur Chancengerechtigkeit in den Karrierewegen von Soldatinnen und Soldaten anhand berufsbiografischer Interviews*. 2020.

48 NATO. Loc. Cit.

49 WALKER, Angela Holcombe. *Strategies For Increasing Female Navy Officer Retention: Deploying Mothers’ Perspectives*. [s. d.], p. 263.

50 MASSON, Laura. Loc. Cit.

51 WALKER, Angela Holcombe. Loc. Cit.

52 SMITH, David G. y ROSENSTEIN, Judith E. Gender and the Military Profession: Early Career Influences, Attitudes, and Intentions. *Armed Forces & Society*. Abril 2017, Vol. 43, no 2, pp. 260-279. DOI 10.1177/0095327X15626722.

mujeres que trabajan como civiles⁵³. Otra investigación de Estados Unidos reportó que entre el año 2007 y 2016, las mujeres militares representaron entre el 65% y el 83% de las bajas relacionadas con la maternidad⁵⁴.

Por otro lado, el deseo de tener una pareja estable puede ser un factor que influya negativamente en la decisión de las mujeres de vincularse de forma permanente con las Fuerzas Armadas considerando los requerimientos de asumir funciones en distintas partes del país⁵⁵. Si bien los cambios en las destinaciones pueden ser uno de los atractivos para el personal militar joven o soltero, la experiencia estadounidense señala que los despliegues tienen una influencia negativa en la retención por su efecto en cónyuges e hijos⁵⁶. Un estudio con personal femenino de la Guardia Costera estadounidense distinguió los efectos en función de la ocupación de las parejas (civil o militar)⁵⁷. Las mujeres con parejas civiles expresaron preocupación por los frecuentes traslados que afectan el empleo de sus parejas y por la falta de apoyo que perciben de parte de la institución. Las mujeres con parejas militares, en cambio, destacaron los problemas que supone la asignación en lugares que son diferentes o están cerca, pero requieren una inversión de tiempo considerable para poder conciliar la convivencia en pareja y dos carreras militares de forma exitosa.

En resumen, la literatura existente, si bien proviene de un número de casos bastante limitado, deja en evidencia que la brecha de género en las Fuerzas Armadas sigue existiendo décadas después de la incorporación de las mujeres.

Fundamentos teóricos y metodología

La investigación propuesta se basa en los fundamentos teóricos de la sociología militar con un enfoque en el tema de género⁵⁸. Género, según la definición comúnmente usada, es el conjunto de instituciones y prácticas que definen las normas y estándares apropiados de masculinidad y feminidad⁵⁹. Esta definición enfatiza la naturaleza socialmente construida de comportamientos y particularidades que no se pueden reducir a características biológicas. Es importante destacar que la construcción de masculinidad y feminidad es relacional;

53 BARNES, Rachel, STEVELINK, Sharon A. M., DANDEKER, Christopher y FEAR, Nicola T. Military Mothers. *En*: GEWIRTZ, Abigail H. y YOUSSEF, Adriana M. (dir.), *Parenting and Children's Resilience in Military Families*. Cham : Springer International Publishing, 2016, pp. 65-92. ISBN 978-3-319-12555-8. DOI 10.1007/978-3-319-12556-5_5.

54 FARRELL, B. S. Loc. Cit.

55 CURRY Hall, Kimberly. 2019 "et al". Op. Cit. pp. 43-44.

56 FARRELL, B. S. Loc. Cit.

57 CURRY Hall, Kimberly, KELLER, Kirsten, SCHULKER, David, WEILANT, Sarah, KIDDER, Katherine L. y LIM, Nelson. *Why Do Women Leave the Coast Guard, and What Can Be Done to Encourage Them to Stay?* [S. l.]: RAND Corporation, 2019. [Consultado el 21 de junio 2021]. DOI 10.7249/RB10058. Disponible en: https://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB10058.html

58 CARREIRAS, Helena. Loc. Cit.; CASTRO, Celso (dir.). *Qualitative methods in military studies: research experiences and challenges*. London; New York: Routledge, 2013. ISBN 978-0-415-69811-5. UA15 .Q35 2013; SION, Liora y BEN-ARI, Eyal. Imagined Masculinity: Body, Sexuality, and Family among Israeli Military Reserves. *Symbolic Interaction*. Febrero 2009, Vol. 32, no 1, pp. 21-43. DOI 10.1525/si.2009.32.1.21.

59 STEANS, Jill. *Gender and international relations: theory, practice, policy*. 3rd ed. Cambridge: Polity, 2013, p. 50. ISBN 978-0-7456-6278-7. JZ1253.2 .S74 2013.

es decir, uno se construye en oposición al otro, siendo la masculinidad superior a la feminidad⁶⁰. Las características que generalmente se relacionan con lo masculino son la fuerza, la asertividad y el liderazgo, mientras que las mujeres son vistas como empáticas, dóciles y vulnerables⁶¹. Estos estándares de género se interponen con la igualdad entre hombres y mujeres, dado que hacen la desviación del ideal de género costosa o incluso imposible para el individuo.

Las Fuerzas Armadas son una institución masculinizada donde los valores dominantes se asocian con características consideradas masculinas⁶². Según Segal, puede incluso ser “la más prototípicamente masculina de todas las instituciones sociales”⁶³. A pesar de que las identidades militares, como todas las identidades, son dinámicas y varían a lo largo del tiempo, entre culturas, ramas y especialidades, es posible identificar un modelo clásico dominante del “*ethos* militar”⁶⁴ que enfatiza las habilidades consideradas deseables para el combate, tales como la fuerza física, la agresión y la falta de expresión emocional, entre otros⁶⁵. Por otro lado, la feminidad se define como lo opuesto y, por lo tanto, lo inferior. Las estructuras de poder en base a esta relación dificultan la integración plena de la mujer en las Fuerzas Armadas, ya que la designan a tareas auxiliares o bien ejercen presión para que las mujeres se comporten como “*one of the boys*”⁶⁶. El concepto de la cultura militar masculinizada aporta al objetivo de este estudio ya que permite entender por qué, a pesar de las condiciones formalmente iguales para hombres y mujeres, persisten los obstáculos a la integración y retención de personal femenino⁶⁷.

A fin de conocer los obstáculos a la integración y permanencia de mujeres en las Fuerzas Armadas se empleó una metodología cualitativa basada en 19 entrevistas semiestructuradas con oficiales femeninas representando a las tres ramas en números más o menos iguales. De ellas, tres se encontraban en situación de retiro cuando se realizaron las entrevistas entre los meses de abril y junio del 2021. Tres de las 19 entrevistadas son o fueron designadas como encargadas de género de su respectiva institución. La muestra representa oficiales con distintos rangos, especialidades, de armas y servicios, emparejadas o no y con y sin hijos. La participación de las oficiales fue autorizada por las tres instituciones. Además,

60 HOOPER, Charlotte. *Manly states: masculinities, international relations, and gender politics*. New York : Columbia University Press, 2001, p. 43. ISBN 978-0-231-12074-6. HQ1090 .H66 2001.

61 COHN, Carol. Wars, wipms, and women: Talking gender and thinking war. En: COOKE, Miriam y WOOLLACOTT, Angela (dir.), *Gendering war talk*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1993, pp. 227-246. ISBN 978-0-691-06980-7. U21.2 .G45 1993.

62 CARREIRAS, Helena. Loc. Cit.; CASTRILLÓN, Liliana y VON CHRISMAR, Pía. *Mujer y Fuerzas Armadas en el contexto sudamericano: una visión desde Chile*. *ESD. Estudios de Seguridad y Defensa*. 2013, Vol. 2, p. 111.

63 SEGAL, Mady Wechsler. Loc. Cit.

64 CASTRILLÓN, Liliana y VON CHRISMAR, Pía. Loc. Cit.

65 PENDLEBURY, Jarrod. “This Is a Man’s Job”: Challenging the Masculine “Warrior Culture” at the U.S. Air Force Academy. *Armed Forces & Society*. Enero 2020, Vol. 46, no 1, pp. 163-184. DOI 10.1177/0095327X18806524.

66 GIBBON, Deanne. Unexpected turbulence: The cultural, gender-based challenges facing female pilots in the Australian Defence Force. En: BRIDGES, Donna, NEAL-SMITH, Jane y MILLS, Albert J. (dir.), *Absent aviators: Gender issues in aviation*. Burlington, VT: Ashgate, 2014, p. 124. ISBN 978-1-4724-3338-1. HD8039. A4 A27 2014.

67 KING, Erika L. 2020 “et al”. Loc. Cit.

se realizaron tres entrevistas con civiles que tienen o tuvieron un rol en las políticas de género por parte del Ministerio de Defensa o de las Fuerzas Armadas. Todas las entrevistas se llevaron a cabo vía la plataforma Zoom y fueron transcritas posteriormente en base de notas tomadas durante las conversaciones.

Una parte de las entrevistas fue facilitada por las instituciones militares, otras fueron organizadas de forma independiente. En ambos casos se enfatizó que la participación era voluntaria, se pidió a las participantes firmar un consentimiento informado y se les garantizó anonimato. En consecuencia, en este artículo se omite entregar los números precisos de las entrevistas realizadas por rama, rango y especialidad, como también la fecha en la cual se realizó la entrevista. Para las citas directas se usa un sistema de citación que tiene un número asignado a cada participante para así garantizar el anonimato.

En base de los grupos de factores identificados en la revisión de bibliografía, las preguntas apuntaron a conocer la experiencia personal de las oficiales en cuanto a: i) su desarrollo profesional, ii) el entorno laboral, y iii) la compatibilidad, actual o proyectada, entre su vida personal y su carrera militar. Las preguntas fueron formuladas de forma abierta, permitiendo así que las oficiales hablaran de los aspectos que ellas consideraban relevantes en relación al desarrollo profesional, el entorno laboral y la vida personal.

Cabe destacar que la metodología no apuntó a establecer los porcentajes precisos que aplican para cada posible obstáculo a la integración de mujeres (“50% de las mujeres opina que ...”). Más bien, la metodología buscó capturar una amplia gama de experiencias del personal femenino y sus decisiones sobre la permanencia en las instituciones militares. En este sentido, al momento de analizar las entrevistas, se asignaron categorías a lo expresado por las entrevistadas, como por ejemplo: “comentarios despectivos” o “referente femenino”. Los obstáculos a la integración de mujeres reportados en este artículo representan las categorías que se mencionaron repetidamente, aunque se hayan vivido de distintas formas.

Las mujeres en las Fuerzas Armadas de Chile

En Chile las mujeres están presentes en las tres ramas de las Fuerzas Armadas con restricciones en la Armada (Escalafón de Infantería de Marina y especialidades de Buzos, Faros y Submarinistas). La participación de mujeres militares data de las guerras contra la Confederación Perú-Boliviana (1837-1839) y, de forma más extensa y variada, del Pacífico (1879-1884). Durante la década de los años 1950 se incorporó el primer cuerpo de Enfermeras de Aviación en la FACH⁶⁸.

El Ejército fue la primera institución que empezó a integrar a las mujeres en sus líneas, en 1974. Las egresadas de la Escuela de Servicio Auxiliar Femenino (ESAFE) llevaron a cabo funciones administrativas y de apoyo logístico. En 1995, la formación en las escuelas matrices pasó a ser mixta, aunque inicialmente con periodos de estadía diferenciadas. A partir de 1998 se abrieron gradualmente los escalafones de Intendencia y de Material de Guerra, el acceso a la Academia Politécnica (2001), y los escalafones de Apoyo al Comba-

68 CASTRILLÓN, Liliana y VON CHRISMAR, Pía. Op. Cit. pp. 91-116.

te Artillería, Ingeniería y Telecomunicaciones. Con la eliminación del Escalafón de Servicio Femenino Militar y, en su lugar, la creación del Escalafón del Servicio de Personal para hombres y mujeres en el 2018 se eliminó el tope de ascenso hasta el rango de coronel, permitiendo que la oficialidad en este escalafón pudieran en el futuro llegar a ser generales.

En el año 2000 la Fuerza Aérea se convirtió en la segunda rama en integrar a las mujeres a través del ingreso a la Escuela de Aviación en las carreras de línea. A diferencia del Ejército y de la Armada, que se han ido abriendo paulatinamente, eso significó que las oficiales podían optar por todas las especializaciones y funciones.

La Armada aceptó a mujeres como oficiales de línea desde el año 2007 y luego de que se adoptó, en el 2005, la *Política de Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden* de la entonces presidenta Michelle Bachelet. En el año 2010 egresó la primera promoción de mujeres que dio inicio al primer crucero de instrucción con dotación mixta⁶⁹.

Bachelet, primero como Ministra de Defensa y luego como Presidenta, impulsó una serie de reformas con el objetivo de potenciar el rol de las mujeres en el sector de seguridad y defensa⁷⁰. En el marco de estas reformas, en el año 2009 se implementó el Primer Plan de Acción Nacional (PAN) para la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad. Chile se convirtió en el primer país de Latinoamérica en implementar un Plan que buscaba impulsar la incorporación de una perspectiva de género en el sector de la defensa, incluyendo a las Fuerzas Armadas. Sin embargo, el Plan carecía de un sistema específico de seguimiento y rendición de cuentas, por lo que nunca se pudo saber si y cómo influyó en las instituciones militares. En el año 2015 Chile implementó un segundo Plan que buscaba enmendar los errores del primero mediante la incorporación de una serie de objetivos estratégicos y específicos con un sistema de indicadores y rendición de cuentas⁷¹. Los resultados del segundo PAN aún no han sido publicados.

Los desarrollos descritos demuestran el interés y cierta importancia que se le ha dado al incluir a las mujeres en las Fuerzas Armadas, por lo menos retóricamente. En la Separata del Libro de Defensa Nacional titulada “Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas”, publicada en el año 2005⁷², la FACH constata que: “El Alto Mando considera que la incorporación de mujeres potencia su recurso humano en el aporte al desarrollo nacional y a la seguridad en materias de la defensa. Las mujeres han contribuido al profesionalismo de la Institución, cubriendo los requerimientos y necesidades en diversos escalafones y jerarquías”⁷³. Se reconoce explícitamente que la diversidad de personas no es un impedimen-

69 ZALAQUETT, Cherie. *Chilenas en armas: testimonios e historia de mujeres militares y guerrilleras subversivas*. [S. l.]: Editorial Catalonia, 2009. ISBN 956-324-634-9 ; CASTRILLÓN, Liliana y VON CHRISMAR, Pía. *Ibíd.*

70 CASTRILLÓN, Liliana y VON CHRISMAR, Pía. *Ibíd.*

71 GAUCHÉ Marchetti, Ximena. Planes de Acción Nacional sobre mujeres, paz y seguridad: Experiencias comparadas y proyecciones para el caso chileno. *Revista de derecho (Valdivia)*. Universidad Austral de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2017, Vol. 30, no 2, pp. 203-223. ISBN 0718-0950.

72 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL DE CHILE. *Participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Separata de actualización del Libro de Defensa Nacional*. Santiago : Gobierno de Chile, mars 2005.

73 *Ibíd.* p. 28.

to para la eficacia militar, como lo han sostenido algunos⁷⁴, sino al contrario, un factor que aumenta la eficacia⁷⁵. En esta línea, la Armada reconoce que: “La integración de mujeres tiene importantes ventajas para la Institución, ya que permite disponer de una mejor y más amplia base de selección, incorporando con ello diversas habilidades y destrezas”⁷⁶. Además, se enfatiza en que la igualdad es clave para la retención de personal, independiente de su género: “Mantener un ambiente de respeto por todos los individuos que posibilite tanto el desarrollo profesional como el cumplimiento de las misiones encomendadas es parte de las responsabilidades del mando. Ello fortalece la moral y actúa como un incentivo para la retención de los recursos humanos más calificados”⁷⁷. Este compromiso se ha mantenido de forma transversal y en el tiempo. Hoy en día, las campañas de reclutamiento de las tres ramas apuntan tanto a hombres como a mujeres, con imágenes que muestran a mujeres en uniforme, como aviadoras (campaña admisión Escuela de Aviación 2020), apuntando un fusil (campaña Admisión Escuela Militar 2021), como mecánicos (campaña admisión Escuela de Especialidades FACH 2021) y “líderes” (campaña admisión Escuela Militar 2019, 2020).

Por otro lado, y no obstante el objetivo de promover la integración y permanencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas, este proceso aún no está terminado. La misma Separata del Libro de Defensa Nacional reconoció en 2005: “La integración de mujeres a las Fuerzas Armadas no está exenta de desafíos”⁷⁸. Más de una década después, en 2018, el Ejército declaró que “aún quedan desafíos”⁷⁹. Un estudio sobre el desempeño de los cascos azules chilenos en la Misión de Estabilización de Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH) durante 2004-2017 concluyó que hubo desigualdad en algunas condiciones de despliegue entre mujeres y hombres en la misión⁸⁰. Asimismo, la representación de mujeres en las Fuerzas Armadas está muy por debajo de la mitad, con alrededor de 20% a 25%, incluyendo la categoría de empleados civiles, donde hay una tasa de mujeres mucho más alta que en otras categorías. Con eso, la tasa de mujeres militares es solo una fracción del tercio que la sociología organizacional considera necesario para que un grupo salga de su estatus de minoría y se alcance una mezcla estable entre los sexos, como lo reconoce por ejemplo la *Bundeswehr* alemana⁸¹. Por tanto, a pesar de los avances numéricos que se evidencian en los últimos años en el reclutamiento de mujeres en diferentes categorías (oficiales, soldados conscriptos, etc.), es relevante saber cuáles son los obstáculos reales y percibidos para la integración plena de la mujer y su pertenencia en las instituciones militares.

Experiencia de las oficiales chilenas

Esta sección presenta la evidencia de las entrevistas realizadas de acuerdo a los tres grupos de factores que guiaron el estudio: el desarrollo profesional, el entorno laboral y la conciliación entre vida personal y carrera militar. No se pretende que lo expuesto sea

74 ARANDA Mora, Óscar. Mujeres en la Armada de Chile. *Revista de Marina*. 2001, Vol. 5, pp. 434-438.

75 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL DE CHILE. Op. Cit. p. 10.

76 *Ibíd.* p. 18.

77 *Ibíd.* p. 10.

78 *Ibíd.*

79 EJÉRCITO DE CHILE. Loc. Cit.

80 JENNE, Nicole y ULLOA, Fiorella. Loc. Cit.

81 DEUTSCHER BUNDESTAG. Loc. Cit.

exhaustivo; lo que se señala aquí son los aspectos que las oficiales de las distintas ramas destacaron y que reflejan más de una opinión u experiencia individual. El texto diferencia según la rama que sea pertinente; cuando no se menciona una institución en particular se entiende que el punto aplica a todas por igual o por lo menos de forma similar.

Desarrollo profesional

En base de la evidencia recabada es posible identificar dos factores relacionados con el desarrollo profesional que obstaculizan la integración plena de las mujeres en las tres instituciones, más allá de las restricciones formales que impone la Armada: la auto-selección y la falta de una convicción fuerte de que la cultura militar chilena sea inclusiva tanto de hombres como de mujeres.

Salvo por la Armada, que limita el desarrollo profesional de mujeres en cuanto, por ejemplo, no se les permite optar por la infantería de marina, todas las especialidades y áreas de las Fuerzas Armadas están abiertas a militares femeninos. Sin embargo, siguen existiendo funciones tradicionalmente masculinas donde no hay mujeres o donde son muy pocas (Comandos), que son las carreras que muchas veces conforman la elite de las instituciones y que llevan a los puestos de más alto rango. Lo más seguro es que haya un conjunto de factores que explican este fenómeno, entre ellos un elemento que se mencionó repetidamente en las entrevistas: la auto-selección de las mujeres. Como dijo una oficial: “En el papel hay igualdad, pero en la práctica las mujeres tienen posibilidades que no aprovechan. [...] Lo que falta es el empoderamiento, hay un bloqueo de la mente, se encierran en los roles “femeninos”, entre ellos el de ser madre donde eso significa tener una mayor responsabilidad que el padre”⁸².

Entre las entrevistadas que mencionaron el aspecto de la auto-selección existe un amplio acuerdo de que esto se debe a que “las mujeres se estancan en un tema cultural”⁸³ y que “la sociedad las encamina hacia eso [los roles tradicionalmente femeninos]”⁸⁴. En otras palabras, aunque se supone que tienen libertad de elección, esta llega a sus límites cuando choca con las normas sociales. La norma que se mencionó más frecuentemente es la que asigna la responsabilidad del cuidado de los hijos a las madres. Así una oficial observó: “Me llama la atención que las mujeres que postulaban, se dedicaban y hacían carrera en armas siempre llegan a un momento de su carrera que es un quiebre. Este hito es tener hijos. Cuando tienen grado de teniente, las mujeres optan por un cambio”⁸⁵. Afirmando esta observación, otra oficial explicó que se decidió por una carrera no operativa porque al momento de elegir la especialidad “yo ya me proyectaba por el hecho de ser mamá o tener familia”⁸⁶. En el Ejército, se indicó que la pandemia dejó en evidencia que entre las parejas militares fueron las mujeres más que los hombres las que se quedaron en casa para asumir funciones de cuidado, siempre y cuando hubieran cumplido con 20 años de servicio.

82 Entrevista oficial #1.

83 Entrevista #21.

84 Entrevista oficial #2.

85 Entrevista oficial #2.

86 Entrevista oficial #19.

Si bien es posible romper con estas normas, elegir un camino que diverge de lo que es considerado apropiado implica un costo que los hombres no tienen. Así, por ejemplo, algunas oficiales “viven discriminación por las mismas mujeres, por ser exigentes y querer algo más que la familia”⁸⁷.

Aparte de las normas sociales relacionadas con la familia, oficiales de la FACH y de la Armada relacionaron la auto-selección de las mujeres también a los roles tradicionales de hombres y mujeres, y cómo estas todavía persisten en las Fuerzas Armadas. Como explicó una participante: “Hay limitaciones mentales de las mujeres, la idea de que ‘no me van a elegir porque soy mujer’. Muchas ni lo intentan porque piensan ‘no sé si me van a llevar porque soy mujer’. Hay una idea de que tener mujeres es más difícil, porque dicen ‘como lo haces en la parte logística, ¿con quién duerme?’. Más allá de la preparación profesional hay muchas limitaciones mentales”⁸⁸. Los supuestos problemas logísticos, según piensan las oficiales, no representan problemas insuperables porque sí existe el deseo de desempeñarse, “una mujer sí se puede adaptar a todo eso y los hombres se hacen más problemas que uno en ese sentido”⁸⁹. Otra oficial relató que “conocí a una chica que pidió irse a TNT y al desminado humanitario y le decían ‘es que no están las instalaciones’, ‘son puros hombres’. Entonces para evitarse ese tema ellos prefieren dejar a las mujeres en otros puestos”⁹⁰. La misma observación fue hecha por una persona que trabajó varios años en el Ministerio de Defensa en temas de política de género: “Teníamos una relación muy cercana y buena con los militares, independientemente de lo duro que era tratar temas sobre la mesa. Porque si uno picaba fino la integración era súper cuestionada. La discusión que uno escuchaba en reuniones, por ejemplo, era que en los submarinos hay espacios muy reducidos, entonces, decían, ‘se producen roces, quizás nos pueden acusar de acoso’. Entonces el problema es de ellos, no de las mujeres”⁹¹.

Entre los distintos factores que pueden ayudar a superar la auto-limitación de las militares, en línea con lo que se puede derivar de la literatura presentada, se destacó la importancia de tener una referente femenina en la cual las mujeres militares se puedan proyectar. En su decisión de optar por un paso que pocas mujeres han hecho durante su carrera, una oficial explicó: “El clic más grande lo hizo la coronel que conocí. Ella y algunas otras oficiales [mujeres] me dieron la luz más que los hombres, aunque mis referentes han sido –por necesidad– hombres”⁹². Otra participante afirmó que se inspiró en una mujer antes de tomar una decisión decisiva para su carrera, a pesar de que “[h]abía otro oficial [en esta área], pero yo no me sentía identificada en él. Con ella compartíamos la misma profesión, yo sentía con ella que era algo que yo era capaz de hacer y que me gustaría hacer”⁹³. La falta de incentivo para que las mujeres accedan a los roles tradicionalmente masculinos lleva a que la auto-selección perpetúe la brecha de género en este sentido. Como reflexionó una oficial: “amo mi especialidad, me ha permitido desarrollarme en diferentes temas,

87 Entrevista oficial #2.

88 Entrevista oficial #6.

89 Entrevista oficial #19.

90 Entrevista oficial #4.

91 Entrevista #20.

92 Entrevista oficial #9.

93 Entrevista oficial #15.

pero yo creo que me auto-limité en esa fecha [al decidir la especialidad] y nadie me dijo que yo podía hacer otra [operativa]. Viendo lo entretenido que es [...] hoy día hubiera tomado una decisión distinta”⁹⁴.

En segundo lugar, lo que dificulta el desarrollo profesional de las mujeres es la falta de una convicción fuerte de que la cultura militar chilena es inclusiva tanto para hombres como para mujeres. Esta conclusión se sostiene en distintas reflexiones de las oficiales acerca de las posibilidades de llegar a los puestos más altos en la jerarquía militar y se relaciona con que fijan metas que no son las que les llevarían a ocupar estos puestos de liderazgo. Además, la percepción de que las Fuerzas Armadas no se definen en base a ser inclusivas sino que se vinculan a los más “masculino” se refleja en lo expresado sobre la importancia que le han dado a la equidad de género.

Al contrario de la idea de que “las puertas están abiertas” y que de aquí en adelante solo hay que esperar el ascenso de las oficiales y su progresión en la carrera, muchas de las entrevistadas dudan de que sea solo una cuestión de tiempo hasta que las mujeres integren los altos mandos y sean Comandante en Jefe. Más bien, piensan que las mujeres pueden enfrentar trabas y no contar con el apoyo de las cúpulas militares, actualmente compuestas únicamente por hombres. Como expresó una oficial: “No va a existir una Comandante en Jefe porque es una institución de hombres. La institución no lo va a permitir porque debe ser mandada por hombres, según su origen. Aparte que ninguna mujer ha logrado tener los años para lograr ser general, se van antes o las llaman a retiro antes. Yo creo que de cualquier forma van a evitar que alguien tenga los años para ser general”⁹⁵. Una participante de otra rama reflexionó: “Quisiera pensar que no, pero puede que todavía existan personas que aún creen que las mujeres no debieran estar acá. Una vez un general en retiro me dijo que las mujeres no debimos haber entrado porque servimos solo para ser secretarías”⁹⁶. Otra oficial, respondiendo a la pregunta de si ella creía que habían hombres que intentan obstaculizar el desarrollo profesional de una mujer en base de género, respondió: “Si, lo he visto, lo he escuchado y he sido testigo. Quizás no necesariamente un ascenso, pero sí la postulación a un curso, la destinación, etc. Al nivel al que estamos tenemos los ascensos asegurados. Hay otras cosas como cursos, destinaciones, ser parte de ciertas actividades, cosas así que por ser mujer a veces puede ser positivo o negativo. La excusa no es por ser mujer si no por cualquier cosa como ‘necesitamos alguien con talla 40 y usted no tiene talla 40’. Nadie dice que es por género, pero en general son puestos donde ya podría haber mujeres”⁹⁷. Y también en la tercera rama se expresaron dudas sobre la integración plena de las mujeres en todas las áreas de las Fuerzas Armadas, incluyendo su liderazgo: “Yo creo que van a haber situaciones en que van a intentar frustrar que llegue una mujer al mando hasta que no puedan más”⁹⁸.

La falta de una convicción fuerte de que la cultura militar chilena sea inclusiva influye directamente en las proyecciones del desarrollo profesional de las mujeres, como lo

94 Entrevista oficial #10.

95 Entrevista oficial #17.

96 Entrevista oficial #11.

97 Entrevista oficial #6.

98 Entrevista oficial #14.

demuestra la siguiente explicación de una oficial: “me encanta [la institución], he tenido la suerte de poder desarrollarme profesionalmente, ¿pero que más queda en los otros grados? ¿realmente podré ser general o comandante en jefe? Así que decidí retirarme muy prontamente, porque todavía tienen una cultura bastante machista. Nadie te quiere decir eso, pero más allá de los 20 años las proyecciones serían solo por las lucas”⁹⁹. Además de mantener un liderazgo en una institución pública al servicio del país que no refleja a la sociedad, eso también implicará la falta de referentes mujeres para las futuras generaciones de oficiales femeninas. Como se mencionó, contar con una referente en la cual las mujeres y sobre todo las jóvenes se puedan reflejar, fue identificado como un factor clave entre varios para poder tener una carrera ambiciosa y exitosa en las Fuerzas Armadas.

Más allá de las percepciones de las oficiales sobre las posibilidades de las mujeres de llegar a liderar las instituciones, también se evidenciaron dudas respecto de si el compromiso con la equidad de género es genuino. “Que las mujeres puedan entrar a todos los escalafones se considera tremendo logro y para mí es algo básico. No es un premio, es lo que corresponde, es nuestro derecho”¹⁰⁰. Reconociendo avances en muchos sentidos, la misma oficial constató que también “siempre hay resistencia a reconocer que hay problemas y pensar cómo la institución puede mejorar. Hay gente que piensa ‘por qué tanto tema con la mujer si al final ya están, qué más quieren si ya está todo dado, ya pueden postular a todos las especialidades’”. Esta observación fue compartida por una persona con años de trabajo en temas de género en el Ministerio de Defensa: “Hay una ridiculización del tema porque no es parte de su cultura, una postura como de ‘a ver cuántas mujeres quieren ahora’”¹⁰¹.

Respecto a los efectos de los obstáculos identificados sobre la permanencia de las mujeres en las instituciones militares, solo es posible identificar una posible relación pasados los 20 años de servicio que son necesarios para obtener una pensión, además de otros beneficios. El perder estos derechos desincentiva una renuncia voluntaria antes de los 20 años cumplidos, como lo reconoció una oficial: “Las mujeres son porfiadas, no se van, a pesar de que puede ser duro, a pesar de los problemas, no quieren demostrar debilidad. Subsisten en la institución hasta los 20 años por lo menos”¹⁰².

Considerando las barreras descritas en el desarrollo profesional de las oficiales, que no son insuperables, pero que aun así no dejan de representar barreras, una participante concluyó: “se dice que las puertas están abiertas, pero con eso no basta”¹⁰³.

Entorno laboral

En lo que se refiere al entorno laboral, es posible identificar cuatro factores que contribuyen a la existencia de una brecha de género y que influyen, con variada frecuencia e intensidad, en la vida cotidiana de las oficiales: experiencias discriminatorias, comentarios/“tallas”/bromas, auto-exigencia y violencia sexual. Las entrevistas además revelaron

99 Entrevista oficial #4.

100 Entrevista oficial #10.

101 Entrevista oficial #2.

102 Entrevista oficial #10.

103 Entrevista #21.

dos condiciones que definen cuán presente son estos factores: el cambio generacional y el área de trabajo y especialización. A continuación, se discutirán estas dos condiciones antes de abordar cada factor individualmente.

Las entrevistadas que no son de la primera o segunda generación de oficiales femeninas señalaron de forma casi unánime que su paso por las escuelas matrices ha sido el más igualitario de su carrera. Como recordó una entrevistada, “nunca vi una discriminación ni positiva ni negativa en la Escuela. Eso cambió cuando egresé”¹⁰⁴.

Asimismo, comparten la apreciación de que el cambio generacional entre quienes fueron socializados en unas Fuerzas Armadas sin o con muy pocas mujeres y quienes cursaron la escuela junto a mujeres es fuertemente marcado. Según dijo una participante, “hay hombres que dicen ‘que se ven lindas las mujeres con uniforme’, pero en realidad no las aprecian como tal, pero ya casi no quedan de esos”¹⁰⁵. Hacia el otro extremo, las oficiales también reportaron discriminación positiva por parte de las generaciones más antiguas, que sin embargo a muchas les incomodaba: “Los oficiales más antiguos todavía les cuesta relacionarse con mujeres. Hay una discriminación positiva. Uno ve que los grados menos antiguos son compañeros, son de par a par, no digo que no haya un respeto, pero es distinto. Es como más cercano”¹⁰⁶. A pesar del cambio generacional observado, varias oficiales destacaron la necesidad de que “hay que hacer un trabajo grande igual”¹⁰⁷, que el cambio generacional no va a cerrar la brecha de género. En este sentido, y en línea con la observación de que las generaciones jóvenes son de par a par, otra entrevistada contó: “Creo que son prácticas que traspasan las generaciones [...] Nuestros compañeros de curso nos ven como uno más, entonces hablan en el grupo de WhatsApp como si estuvieran entre ellos y de repente dicen una cantidad de cosas que no las hablarían con su esposa al frente”¹⁰⁸. Resumiendo las percepciones sobre las diferencias generacionales, si bien estas son notables y encaminadas hacia una mayor igualdad entre hombres y mujeres, el cambio generacional por sí solo no va a cerrar la brecha por completo.

Otra condición que en base a las entrevistas parece definir la frecuencia e intensidad con las que influyen los factores que limitan a las mujeres en el ejercicio de su trabajo es el ámbito de desempeño. En áreas tradicionalmente femeninas, como lo son recursos humanos y sanidad, por ejemplo, el trato parece ser más igualitario que en áreas donde las mujeres recién están entrando. “Hay escalafones fuertemente masculinizados, como artillería, versus un oficial de administración, entonces depende mucho de la jefatura, unidad y área de desempeño,” constató una participante¹⁰⁹. Las oficiales que ocupan roles todavía considerados ‘masculinos’ reportaron experiencias que sus pares en ámbitos con mayor presencia de mujeres parecen no tener. Así una de las entrevistadas recordó que cuando empezó su curso de especialidad “de frentón uno me dijo ‘yo no quería mujeres en este grupo, me da lata que vinieras’ [...] Al final me pidió disculpas. Me dio lata que tuviera que

104 Entrevista oficial #7.

105 Entrevista #22.

106 Entrevista oficial #15.

107 Entrevista oficial #6.

108 Entrevista oficial #10.

109 *Ibíd.*

ganármelo. A veces creo que sería bueno un cambio de mentalidad”¹¹⁰. Otra oficial relató: “yo era la única oficial mujer. No es que me haya sentido discriminada, pero sí siempre está el comentario de repente mal intencionado.” En el caso de una situación muy similar, otra participante reportó que “fue una muy buena experiencia y todo bien,” relacionándolo con que sus superiores eran “súper cuidadosos” y conscientes de su situación como única mujer oficial. Este contraste resalta la importancia del liderazgo con perspectiva de género.

Con respecto a cómo viven su entorno laboral, casi todas las oficiales reportaron distintas experiencias discriminatorias en base de género. Pocos casos fueron tan extremos como el de un superior que eventualmente tuvo que responsabilizarse por el maltrato de varias mujeres. “Lo que me llamó más la atención fue que él ya había tenido problemas con mujeres en años anteriores y ya habían presentado quejas en su contra, pero él seguía ahí,” contó la oficial que vivió esta situación tempranamente en su carrera¹¹¹.

El tipo de experiencia discriminatoria que más se mencionó en las entrevistas son cuestionamientos de sus capacidades o incluso su lealtad, lo que las oficiales relacionaron claramente con el hecho de ser mujer. Una oficial explicó: “este año llegó un nuevo jefe [a la unidad]. Cuando llegó, él nunca había trabajado con una mujer y me llamo a su oficina. Me dijo ‘vamos a tener mucho trabajo por la pandemia, si te sientes cansada o no eres capaz de cumplir con todos los requerimientos, descansa en mí’. Me dijo ‘no te lo tomes mal, solo si no eres capaz para que me digas’. Yo decía ‘que lata tener que demostrarle a una persona que yo sí soy capaz’. Me cuestionó”¹¹². En otro caso, el cuestionamiento llegó a tal nivel que la oficial constató que le “hacía la vida en cuadritos, [...] lo pasé mal porque él [mi jefe] siempre me cuestionó por el hecho de ser mujer. Siempre daba las cosas a otro oficial hombre para chequear. No confiaba, le complicaba que una mujer lo asesorara”¹¹³. Y en otro caso una entrevistada contó cómo, siendo la única mujer en su unidad, se dio cuenta que a veces sus compañeros dejaban de hablar cuando se acercaba: “llegas y cambian la conversación. [...] a veces te aíslan. Son más cautos. Hasta que puedes demostrar que eres efectivamente uno más de ellos”¹¹⁴.

Este tipo de cuestionamientos se reflejó en que las oficiales fueron puestas a prueba en “pegas ‘tontas’ por decirlo así para demostrar mi capacidad. Nos mandaban a hacer pegas para demostrar la capacidad. Al final, ellos sí se dan cuenta que uno trabaja bien”¹¹⁵. En esta misma línea, otra entrevistada recordó que, al llegar a una nueva destinación, “mi nuevo jefe me dio duro dos meses, pero después me dijo ‘veo que lo hace bien’”¹¹⁶.

En consecuencia, también los logros se cuestionan o se trivializan. Una participante expresó esta discriminación cuando habló de “un sentimiento de evaluación diferente. Ellos dicen ‘ella logró tal cosa porque es mujer’. Los hombres siempre hacen la evaluación de

110 Se omite cita aquí y en el resto del párrafo para garantizar el anonimato.

111 Entrevista oficial #7.

112 Entrevista oficial #14.

113 Entrevista oficial #17.

114 Entrevista oficial #15.

115 Entrevista oficial #4.

116 Entrevista oficial #3.

los desempeños desde el punto de vista del género y no porque tengas un buen desempeño”¹¹⁷. Otra oficial constató: “Hay cierto tipo de personas que todavía tienden a decir que hay mujeres que obtienen lo que obtienen por ser mujeres. ¿En que resulta eso? Que a veces uno tiene que esforzarse el doble para decir que lo que conseguí lo conseguí por méritos propios. Puede que haya mujeres que tratan de ganárselas ‘porque son bonitas’, pero en mi caso puntual no, y conozco también compañeras que se sobre exigen para demostrar que se lo merecen”¹¹⁸.

Otro tipo de experiencia discriminatoria se relaciona con comentarios sobre el aspecto físico y la sexualización de oficiales femeninas. Como recordó una participante: “Apenas llegamos dijeron que nunca habían tenido tantas mujeres. Nos llamaron y nos dijeron ‘pórtense bien, ojo con traer gente acá’. Yo le dije: mi comandante, espero pues que las instrucciones que nos dan sean las mismas para los hombres”¹¹⁹. Otra situación donde una oficial reportó ser interpretada dentro de un contexto sexualizado de forma involuntaria fue durante un ejercicio de liderazgo: “si tengo dos personas a cargo, hombre y mujer, yo me acerco a la mujer preguntando como está, si necesita algo, y lo acoge bien. Pero si hago eso con un hombre algunos hombres piensan mal como ‘ah, le interesa, está con un doble sentido o puede que le guste’. Ese problema recae mucho en las oficiales solteras. [...] Hay que ser súper cuidadoso, [...] mostrar preocupación, pero fríamente.” Uno siempre andaba preocupado de eso”¹²⁰.

El segundo factor relacionado con el entorno laboral que influye sobre las mujeres oficiales de forma diferente que sobre sus compañeros son los comentarios, bromas y “tallas”. Vale mencionar que eso no se refiere a comentarios aislados, sino a conductas más o menos regulares dependiendo del ámbito de trabajo. Según dijo una oficial, “se mantiene, pero es súper relativo. Hay personas que lo tienen súper presente y son muy cuidadosas y a otras les da lo mismo y mantienen ese tipo de conductas. [...] pasa en todos los niveles”¹²¹. La mayoría de las oficiales que mencionaron recibir comentarios en base de género reportó que se acostumbra y que “tratan de responder en el mismo sentido” aunque al principio les moleste¹²². Una oficial se refirió a este proceso como “nuestra mentalidad se va masculinizando”¹²³. Se puede evidenciar que existe una apreciación que ante comentarios inapropiados es posible frenar la conducta, aunque “de una forma chistosa, no conviene irse mucho más allá”¹²⁴. Una oficial problematizó la delgada línea entre aceptar lo que otro entiende como “broma” y tener que aceptarlo: “Todos dicen ‘ay que exageradas, les tiran una talla y se enojan’, pero es que si es un tema de todos los días cambia la intensidad. El tema es cómo muchas mujeres en esa situación mienten, se ríen, hacen como que no les

117 Entrevista oficial #6.

118 Entrevista oficial #11.

119 Entrevista oficial #14.

120 Entrevista oficial #11.

121 Entrevista oficial #10.

122 Entrevista oficial #19.

123 *Ibíd.*

124 Entrevista oficial #8.

afecta. Eso es una reacción general. Ellos te dicen ‘pero mire la comandante que se ríe’, pero en verdad es que ella tiene que cuidar su pega”¹²⁵.

Un tercer factor que define el desarrollo profesional de las oficiales de forma distinta que a sus pares masculinos es la auto-exigencia producto de factores que son externos a la mujer, aunque algunas sugirieron que el elevado nivel de auto-exigencia también se debe a que las mujeres son por naturaleza más preocupadas por cumplir con sus tareas. Sin excepción, todas las entrevistadas respondieron afirmativo a la pregunta de si las mujeres son más exigentes consigo mismas de lo que son los hombres. Eso se explicó con referencia a la necesidad de validarse en un contexto predominantemente masculino.

Las oficiales destacaron que debido a que son “más visibles”¹²⁶ y “más observadas porque en todos los grupos de trabajo somos menos”¹²⁷ se esfuerzan doblemente. Según explicó una oficial: “tenemos una exposición mediática heavy. Nadie tiene la estadística de cuántos hombres con licencia psiquiátrica hay, con lesiones de tobillo, pero todos saben cuántas mujeres con postnatal hay. Tenemos una presión constante por estar siempre demostrando que en realidad ‘sí puedo ser jefa, que también puedo hacer esto, que también puedo ser buena militar’ etc. Eso es una presión que tenemos las mujeres en general”¹²⁸. La percepción de que como mujer, “uno tiene que trabajar el doble para demostrar que es la mitad de bueno que los hombres” fue transversal. “Todavía tienes que acreditar que estás porque te lo mereces y que eres igual de buena que el resto. Es como la realidad de las mujeres”¹²⁹, constató una oficial y otra afirmó: “Fueron muy exigentes conmigo y dije ‘acá yo siempre tengo que ser la mejor’, para demostrarle a mis pares que siendo mujer igual podía estar dentro de las primeras. Y fui con todo. [...] porque para ser aceptadas, necesitamos destacar en algo. Si somos del montón no nos toman mucho en cuenta. Siempre hay que ir un poquito más arriba. Siempre he sentido eso, que hay que ser un poco mejor en algo para que alguien hable bien de ti [...] Los hombres que están en la media ya son aceptados, las mujeres no”¹³⁰. Según una opinión es especialmente “en las tareas tradicionalmente masculinas [que las mujeres] aceleran, porque se preparan el doble y luchan por el hecho de ser mujer. A las mujeres les dudan las capacidades”¹³¹.

Las consecuencias de la necesidad de auto-exigirse más pueden ser positivas en cuanto aumenta el rendimiento. Por ejemplo, una oficial observó que muchas mujeres “son las primeras antigüedades, son más ordenadas y tienen mejores calificaciones”¹³². Por otro lado, hay una sensación de que: “tienes que siempre estar validándote, validar tu trabajo y

125 Entrevista oficial #3.

126 Entrevista oficial #10.

127 Entrevista oficial #6.

128 Entrevista oficial #10.

129 Entrevista oficial #15.

130 Entrevista oficial #7.

131 Entrevista oficial #3.

132 Entrevista oficial #19.

eso es un poco cansador,” lo que eventualmente podría influir en la decisión de permanecer o no en la institución¹³³.

La auto-exigencia parece transmitirse por lo menos en algunos casos de una generación a otra. “Las más antiguas nos dicen ‘no, ustedes no pueden dejar que les pongan el pie encima’, y nosotras también lo decimos a las jóvenes,” según relató una oficial¹³⁴. La actitud de “ser más pesadas y estrictas de lo que eran con nuestros compañeros hombres” estaría “recién cambiando” ya que “ahora que tenemos masa crítica de oficiales mujeres uno es más empático, no competitivas entre nosotras, por eso no somos menos militares”¹³⁵.

El cuarto factor relacionado al entorno laboral que puede obstaculizar que las mujeres ejerzan sus funciones militares libremente es la violencia contra mujeres y el acoso sexual. En Chile, el acoso sexual no es un delito y es sancionado legalmente solo por el Código del Trabajo, que contempla un protocolo para denuncias que da lugar a sanciones. A diferencia del abuso y la violación, que se pueden presentar en las policías y fiscalías, en caso de acoso solo se puede recurrir al empleador o bien a la Inspección del Trabajo. En las Fuerzas Armadas, el acoso se rige por las normas que implementaron las tres instituciones en base de un protocolo conjunto del 2019, producto de un convenio firmado entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género en 2018.

Si bien para las primeras generaciones de mujeres la violencia sexual en el contexto laboral “no era una cosa que se hablaba”¹³⁶, a pesar de que algunas observaron que el abuso era más frecuente¹³⁷, las entrevistas indican fuertemente que el protocolo sobre el acoso generó consciencia respecto a la inaceptabilidad de la conducta y conocimiento sobre cómo reaccionar. “La promulgación del protocolo cambió las cosas, hasta el vocabulario,” constató una oficial¹³⁸. Sin embargo, el acoso sigue existiendo, como el caso de una oficial a quien le tocaron el sostén cuando pasaron revista de la vestimenta y le dijeron: “el de ayer te quedó mejor”¹³⁹. También lo reflejan los casos reportados que según fuentes informadas han ido en aumento. Esta tendencia no necesariamente significa un aumento de casos, pero puede ser producto de mayor confianza por parte de las víctimas de que las conductas ilegítimas no serán toleradas. Entre las oficiales entrevistadas la determinación de reportar en caso de acoso sexual variaba, como así también su percepción sobre si la mayoría de sus compañeras denunciaría o no. Vale destacar que no hay un patrón que permita relacionar lo que uno haría con la percepción sobre lo que haría la mayoría.

Mientras que algunas oficiales dijeron creer que “la mayoría reportaría. Cada día más”¹⁴⁰, muchas expresaron dudas. Como explicó una oficial: “Siento que de repente se dejan intimidar mucho por un grado más antiguo. Dudaría si los grados más bajos lo harían

133 Entrevista oficial #14.

134 Entrevista oficial #10.

135 *Ibíd.*

136 Entrevista oficial #13.

137 Entrevista oficial #2.

138 Entrevista oficial #9.

139 Entrevista #20.

140 Entrevista oficial #9.

saber”¹⁴¹. Otra, partiendo de dudas propias, también estimó que la mayoría de sus compañeras no reportaría por “miedo a que uno va a quedar manchado como ‘la que denunció algo’. Lo que significa [el acoso] y lo que tengo que hacer es claro, pero no tengo tanta seguridad en reportarlo, porque es bastante mal mirado. Es bastante inseguro la forma en que se lo va a tomar la gente. Me lo pensaría mucho para denunciar algo así”¹⁴². La misma apreciación fue compartida por otra oficial que explicó: “hay miedo ‘¿Qué va a pasar conmigo? ¿Me van a hablar? ¿Me van a evaluar mal? ¿Va a pasar algo con mi denuncia?’ Hay mucho análisis de lo que va a pasar después ‘¿me van a aislar?’, etc.”¹⁴³. En el caso de una oficial que había sufrido violencia por su expareja militar y que no recibió ayuda por parte de la institución, sino incluso cuestionamientos y sanciones, el miedo a reportar viene de su propia experiencia, aunque el hecho ocurrió antes de que las Fuerzas Armadas empezaran a mirar con preocupación la violencia contra mujeres y el acoso sexual. “No sé si hoy reportaría. La mayoría de mis compañeras no reportaría, por experiencias de otras personas. He sabido de que cuando ellas hacen una denuncia no se sigue el protocolo como se tiene que seguir. [...] Se hace una investigación sumaria y en un cierto tiempo el proceso debería estar cerrado, pero no se sigue ese protocolo. Hay mujeres que siguen esperando o que encuentran que tuvieron un grado de culpabilidad en este proceso de violencia y terminan sancionadas”¹⁴⁴. Al indagar por el cumplimiento de los plazos establecidos, se encontró que no siempre se cumplen por los procesos recursivos que pueden demorar. Lo expresado por la oficial deja en evidencia que, si bien se conoce el protocolo y su objetivo, es imperativo dar continuidad a la difusión e información sobre su aplicación.

Vida privada

En relación a la vida familiar, las entrevistadas abordaron principalmente el tema de tener hijos. Con respecto a la vida en pareja, se mencionaron algunos pocos casos donde el hecho de que las destinaciones de dos servidores no coincidieron, lo que causó descontento. Debido a la falta de profundización de este estudio en los criterios usados por parte de las instituciones al momento de definir las destinaciones no se desprenden conclusiones al respecto.

El hecho de que la conciliación entre una carrera militar y tener hijos haya sido una preocupación de las Fuerzas Armadas se puede desprender de las distintas campañas de reclutamiento en los últimos años, donde las tres ramas se han presentado como empleadoras que proveen al personal flexibilidad y servicios de cuidado¹⁴⁵.

Con respecto a la maternidad, existe un amplio acuerdo entre las entrevistadas de que “significa un hito en la carrera, hay un antes y un después” por el tiempo que requiere

141 Entrevista oficial #19.

142 Entrevista oficial #8.

143 Entrevista oficial #6.

144 Entrevista oficial #14.

145 Véase también los videos corporativos MINISTERIO DE DEFENSA. *Testimonio Armada*. Grabación de video : Gobierno de Chile, 2020 ; MINISTERIO DE DEFENSA. *Testimonio Ejército*. Grabación de video : Gobierno de Chile, 2020 ; MINISTERIO DE DEFENSA. *Testimonio FACH*. Grabación de video : Gobierno de Chile, 2020.

el cuidado de los hijos¹⁴⁶. Si bien el cuidado debería significar la misma responsabilidad para madres y padres, las oficiales coinciden en que socialmente a ellas se les entrega la responsabilidad, mientras que de los padres solo se espera que ayuden. “Hasta las mujeres lo tienen muy asumido, que quedar embarazada y tener hijos es una responsabilidad y un problema suyo, no ven que tiene que ser de la familia,” explicó una oficial¹⁴⁷. Otra afirmó: “las Fuerzas Armadas son un reflejo de la sociedad, y ahí prima la idea que las mujeres son cuidadoras, etc. Lo que hace falta es un trabajo profundo en las mujeres [...] hay una cultura culposa: no estoy con mis hijos, ellos están mal porque yo.... [...] Sentimos obligaciones en el frente interno que son las mismas para los hombres, pero ellos no lo sienten o no lo sienten tan fuerte”¹⁴⁸. El fenómeno de la culpa se mencionó también por otra oficial, que contó: “Yo no sé si la carrera militar es la que genera un problema. Yo tengo un problema base que es ser madre culposa. [...] Siempre siento que les falté a mis hijos”¹⁴⁹.

En la construcción y re-construcción del estereotipo de género de la madre cuidadora las mujeres son parte. Como recordó una entrevistada: “hasta mis propias compañeras me decían ‘cómo puedes dejar a tus hijos solos’ cuando iba a campaña o ‘qué maternidad es esta’, ‘qué habrá hecho con sus hijos’ y eso para mí significaba una carga emocional tremenda”¹⁵⁰.

El hecho de que socialmente se delega el cuidado de los hijos a la mujer no significa que las instituciones militares no deban tener un rol en cerrar esta brecha, sobre todo porque teniendo una organización altamente jerarquizada, se implementan decisiones más fácilmente que en otras instituciones. Sin embargo, a partir de las experiencias recogidas para este estudio, se evidencia que también en las Fuerzas Armadas se reproducen los estereotipos de género respecto al cuidado más de lo que se contrarrestan. Según una oficial, “hay un sujeto militar que es heterosexual, blanco, fuerte, un hombre (no padre). Eso es una persona que no crea problemas. Mientras las mujeres son más masculinas, mejor, porque no crean problemas. No existe el sujeto militar femenino. Por eso, la institución ve el embarazo como un problema”¹⁵¹. Otra oficial de una rama distinta contó: “Durante un tiempo tenía un jefe que no quería mujeres porque éramos un cacho, iban a tener guagua. Yo incluso cuando tenía que pedir permiso porque mi hijo estaba enfermo o por amamantar me dolía la guata, aunque me correspondía y era mi derecho”¹⁵². Con respecto al cuidado, también es posible evidenciar situaciones donde desde la institución se reforzó la idea de que son las mujeres las que tienen la primera responsabilidad. “Toma el ejemplo de un matrimonio, ambos militares con grado de capitán. Si están ambos lejos de la ciudad de origen, careciendo de redes de apoyo y tienen hijos, uno de los dos debe quedarse en la casa o volver a la ciudad de origen. Casi siempre es la mujer y no el hombre el que debe volver a casa. Muchas veces son los mandos de la unidad que inciden en eso porque piensan que

146 Entrevista oficial #10.

147 *Ibíd.*

148 Entrevista oficial #1.

149 Entrevista oficial #15.

150 Entrevista oficial #2.

151 Entrevista oficial #10.

152 Entrevista oficial #4.

la mujer es reemplazable, pero el hombre no. Entonces indican que el hombre debe ir a campaña pero la mujer debe salir del cargo que tiene"¹⁵³.

La desigualdad respecto a lo que significa la relación entre el trabajo remunerado y el no remunerado también afecta negativamente a los hombres que quieren asumir plenamente su papel como padres, según reportaron varias oficiales. Una entrevistada recordó que a sus compañeros les preguntaban: “¿y tú, porque pides este permiso, donde está tu mujer? ¿Por qué tu mujer no se hace cargo?”¹⁵⁴. Otra reporta haber escuchado comentarios similares. “Hay hombres que se quedan con el permiso de paternidad en casa y eso es mal visto en [la institución]. Se les dice ‘oiga usted vaya a mandar, no se quede en la casa’ y se dice ‘ah pero que pasó ahí’”¹⁵⁵.

El hecho de que es más difícil para las mujeres que para hombres conciliar su carrera militar con tener hijos causa dudas en las oficiales jóvenes. Así se comentó: “Lo que a mí me piden sí o sí significa largos tiempos fuera de la casa. Eso es mi mayor preocupación. ¿Se podrá compatibilizar con una familia?”¹⁵⁶.

Conclusiones y recomendaciones

Muy probablemente las conclusiones derivadas del presente estudio son poco sorprendentes. Como bien resumió una entrevistada: “Hemos ido de menos a más”¹⁵⁷. A pesar de ocasionales declaraciones de que “[n]o hay barreras para la mujer en la defensa nacional”¹⁵⁸, se reconoce fuera y dentro de las Fuerzas Armadas que la igualdad en papel no significa que se cerró la brecha de género. En este estudio se identificaron obstáculos que enfrentan las oficiales en relación a su desarrollo profesional, el entorno laboral y en cuanto a la compatibilidad de su carrera profesional con tener hijos. Naturalmente, estos obstáculos están estrechamente relacionados con la desigualdad de género que existe en la sociedad chilena, pero eso no justifica descansar en el cambio generacional o los procesos de habituación, que se han dado en las distintas instituciones y áreas militares.

Es interesante notar, en todo caso, que las oficiales muchas veces aceptan y reproducen el mismo discurso de que no hay barreras, solo para notar después que sí han recibido tratos distintos de los que reciben los hombres, no siempre graves, pero muchas veces a su desventaja. Esa disonancia apunta a un grado de normalización de diferencias en base de género.

Este estudio es solo un primer paso en el desarrollo de conocimiento sistemático sobre persistentes estructuras masculinizadas en las Fuerzas Armadas que obstaculizan el

153 Entrevista oficial #2.

154 Entrevista oficial #10.

155 Entrevista oficial #2.

156 Se omite cita para garantizar el anonimato.

157 Entrevista oficial #19.

158 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL. *No hay barreras para la Mujer en la Defensa Nacional*. [S. l.] : [s. n.], 3 agosto 2017. Disponible en : <https://www.defensa.cl/temas-principales/no-hay-barreras-para-la-mujer-en-la-defensa-nacional/>

desempeño y la carrera de mujeres militares. Será necesario ampliar este campo de estudio, completándolo con otros métodos, análisis de datos y una participación más amplia, tanto de mujeres oficiales, suboficiales y eventualmente soldados conscriptos femeninos, como también de hombres. En últimos términos, y como expresó la oficial citada en el título de este artículo, el problema con la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas no lo han tenido las mujeres, sino los hombres. Es por ende importante analizar de forma sistemática las experiencias de los hombres al respecto, sus percepciones y posibles resistencias.

A pesar de las limitaciones del estudio, en base de los resultados obtenidos, se pueden derivar una serie de recomendaciones prácticas con el fin de fomentar la igualdad de género en las Fuerzas Armadas. Eso porque, en las palabras del Secretario General de la OTAN, Jens Stoltenberg, “la igualdad de género no solo es lo correcto, sino que también lo inteligente” para hacer¹⁵⁹.

Recomendaciones generales

Se proponen tres recomendaciones generales que atenderían a las necesidades respecto al desarrollo profesional, el entorno laboral y la vida personal:

1. Evaluar la posibilidad de abordar el tema de género institucionalmente donde la figura de la persona encargada de género tenga una estructura orgánica y cuente con una capacitación específica, personal capacitado y recursos designados. Mientras que en Argentina y Portugal, por ejemplo, las Fuerzas Armadas cuentan con una oficina de género, en varios países de la OTAN existen otras entidades militares designadas para implementar políticas de género, puntos focales o asesores a distintos niveles.
2. Contar con mayor capacitación sobre lo que significa tener una perspectiva de género en las políticas y la labor diaria de las Fuerzas Armadas, donde una perspectiva de género significa, de acuerdo con la definición de las Naciones Unidas: “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género”¹⁶⁰. Esta medida reconocería el rol que tiene la jefatura de unidad y comandantes en el funcionamiento cotidiano de las Fuerzas Armadas.

159 STOLTENBERG, Jens. *Remarks by NATO Secretary General Jens Stoltenberg at the Women Political Leaders Summit*. [S. l.]: NATO, 21 June 2021. Disponible en : https://www.nato.int/cps/en/natohq/opinions_185443.htm.

160 NACIONES UNIDAS. *Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997*. [S. l.]: Naciones Unidas, Asamblea General, 9 julio 1997. Disponible en : https://digitallibrary.un.org/record/271316/files/A_52_3_Rev.1-ES.pdf.

3. No dejar que el tema de la igualdad de género ocupe un nicho como “asunto de mujeres”, sino tomar medidas proactivas de adoctrinamiento para que se vuelva parte de la cultura organizacional e identidad militar chilena. El cambio debe ser impulsado desde arriba, con lineamientos específicos, claros y estrictos.

Recomendaciones específicas adicionales

Se recomiendan medidas adicionales específicas para atender las necesidades relacionadas con el entorno laboral y la vida personal, respectivamente.

Recomendaciones relacionadas con el entorno profesional:

1. Seguir difundiendo información sobre el protocolo sobre acoso sexual, haciendo hincapié en que las investigaciones no se dejarán influir por el grado del acusado ni de la víctima.
2. Dar a conocer el trabajo de las instituciones en aplicar los protocolos respecto al acoso sexual y abuso sexual, hasta tomar las decisiones correspondientes, con el fin de aumentar la confianza en los protocolos, tal y como es la práctica en varias Fuerzas Armadas pertenecientes a la OTAN y otras. Considerar hacer público y dar a conocer internamente los números de casos denunciados, investigaciones concluidas y los resultados.

Recomendación relacionada con la vida personal:

Evaluar medidas adicionales para apoyar al desarrollo profesional de las mujeres que deciden ser madre, poniendo énfasis en la responsabilidad de la familia y no de la mujer.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUDO Arroyo, Yolanda. La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas : de la incorporación a la integración. *Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*. Enero 2014, no 7, p. 9. DOI 10.5944/comunitania.7.1.
- ALVINIUS, Aida, KREKULA, Clary y LARSSON, Gerry. Managing visibility and differentiating in recruitment of women as leaders in the armed forces. *Journal of Gender Studies*. Julio 2018, Vol. 27, no 5, pp. 534-546. DOI 10.1080/09589236.2016.1243048.
- ARANDA Mora, Óscar. Mujeres en la Armada de Chile. *Revista de Marina*. 2001, Vol. 5, pp. 434-438.
- ASCH, Beth J., MILLER, Trey y WEINBERGER, Gabriel. *Can We Explain Gender Differences in Officer Career Progression?* Santa Mónica, Calif : RAND Corporation, 2016. Research report, RR-1288-OSD. ISBN 978-0-8330-9461-2. 2016.
- BARNES, Rachel, STEVELINK, Sharon A. M., DANDEKER, Christopher y FEAR, Nicola T. Military Mothers. En: GEWIRTZ, Abigail H. y YOUSSEF, Adriana M. (dir.), *Parenting and Children's Resilience in Military Families*. Cham: Springer International Publishing, 2016, pp. 65-92. DOI 10.1007/978-3-319-12556-5_5.
- BENSAHEL, Nora, BARNO, David, KIDDER, Katherine y SAYLER, Kelley. Battlefields and Boardrooms. *Women's Leadership in the Military and the Private Sector*. Washington, DC: Center for a New American Security. 2015.
- BLONDIN, Maryvonne. Women in the Armed Forces: Promoting Equality, Putting an End to Gender-based Violence. *Parliamentary Assembly Council of Europe, Report*. 2016, no 14073, p. 3.
- BRODERICK, Elizabeth, BAIRD, M, MOSTYN, S., NEY, M. y POWELL, D. Review into the treatment of women in the Australian Defence Force. *Australian Human Rights Commission*. 2012.
- BROWNSON, Connie. The Battle for Equivalency: Female US Marines Discuss Sexuality, Physical Fitness, and Military Leadership. *Armed Forces & Society*. Octubre 2014, Vol. 40, no 4, pp. 765-788. DOI 10.1177/0095327X14523957.
- CARREIRAS, Helena. *Gender and the military: women in the armed forces of Western democracies*. London; New York: Routledge, 2006. ISBN 978-0-415-38358-5. 2006.

- CASTRILLÓN, Liliana y VON CHRISMAR, Pía. Mujer y Fuerzas Armadas en el contexto sudamericano: una visión desde Chile. *ESD. Estudios de Seguridad y Defensa*. 2013, Vol. 2, pp. 91-116.
- CASTRO, Carl Andrew, KINTZLE, Sara, SCHUYLER, Ashley C., LUCAS, Carrie L. y WARNER, Christopher H. Sexual Assault in the Military. *Current Psychiatry Reports*. Julio 2015, Vol. 17, no 7, p. 54. DOI 10.1007/s11920-015-0596-7.
- CASTRO, Celso (dir.). *Qualitative methods in military studies: research experiences and challenges*. London; New York: Routledge, 2013. ISBN 978-0-415-69811-5. 2013.
- COHN, Carol. Wars, wipms, and women: Talking gender and thinking war. En: COOKE, Miriam y WOOLLACOTT, Angela (dir.), *Gendering war talk*. Princeton, N.J. : Princeton University Press, 1993, pp. 227-246. ISBN 978-0-691-06980-7. 1993.
- COTTER, Adam. *Sexual misconduct in the Canadian Armed Forces Regular Force, 2018*. Ottawa : Statistics Canada = Statistique Canada, 2019. [Consultado el 18 junio 2021]. ISBN 978-0-660-29978-5. Disponible en: <https://www.deslibris.ca/ID/10100882>
- CURRY Hall, Kimberly, KELLER, Kirsten M., SCHULKER, David, WEILANT, Sarah, KIDDER, Katherine L. y LIM, Nelson. *Improving Gender Diversity in the U.S. Coast Guard: Identifying Barriers to Female Retention*. Santa Mónica, CA: RAND Corporation, 2019. DOI 10.7249/RR2770.
- CURRY Hall, Kimberly, KELLER, Kirsten, SCHULKER, David, WEILANT, Sarah, KIDDER, Katherine y LIM, Nelson. *Why Do Women Leave the Coast Guard, and What Can Be Done to Encourage Them to Stay?* RAND Corporation, 2019. DOI 10.7249/RB10058.
- DEUTSCHER BUNDESTAG. *Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte: Jahresbericht 2020*. 2021. Drucksache 19/26600.
- DUNN, Michael. British army leadership: is it gendered?, *Women in Management Review*. Agosto 2007, Vol. 22, no 6, pp. 468-481. DOI 10.1108/09649420710778709.
- EGNELL, Robert y ALAM, Mayesha (dir.). *Women and gender perspectives in the military: an international comparison*. Washington, DC: Georgetown University Press, 2019. ISBN 978-1-62616-626-4. 2019.
- EJÉRCITO DE CHILE. *Reporte de Sostenibilidad del Ejército: 2018*. Santiago: Instituto Geográfico Militar, 2018.

- ELLINGSEN, Dag, LILLEAAS, Ulla-Britt y KIMMEL, Michael. Something is Working—But Why? Mixed Rooms in the Norwegian Army. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*. Julio 2016, Vol. 24, no 3, pp. 151-164. DOI 10.1080/08038740.2016.1236037.
- FARRELL, B. S. *Female active-duty personnel: Guidance and plans needed for recruitment and retention efforts*. US Government Accountability Office, 2020. Disponible en: <https://www.gao.gov/products/gao-20-61>
- GAUCHÉ Marchetti, Ximena. Planes de Acción Nacional sobre mujeres, paz y seguridad: Experiencias comparadas y proyecciones para el caso chileno. *Revista de Derecho (Valdivia)*. 2017, Vol. 30, no 2, pp. 203-223.
- GIBBON, Deanne. Unexpected turbulence: The cultural, gender-based challenges facing female pilots in the Australian Defence Force. En: BRIDGES, Donna, NEAL-SMITH, Jane et MILLS, Albert J. (dir.), *Absent aviators: Gender issues in aviation*. Burlington, VT : Ashgate, 2014. ISBN 978-1-4724-3338-1. 2014.
- GÓMEZ Escarda, María. *Las mujeres militares en España, 1988-2008*. Madrid : Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado, 2009. ISBN 978-84-608-0912-8.
- HOLDEN, Nicola J. y DAVIS, Karen D. Harassment in the military: Cross-national comparisons. En: PINCH, Franklin C., MACINTYRE, Allister T., BROWNE, Phyllis y OKROS, Alan (dir.), *Challenge and change in the military: Gender and diversity issues*. Winnipeg: Canadian Forces Leadership Institute, Canadian Defence Academy, 2004. ISBN 978-0-662-39996-4.
- HOLMES, Georgina. Situating Agency, Embodied Practices and Norm Implementation in Peacekeeping Training. *International Peacekeeping*. Enero 2019, Vol. 26, no 1, pp. 55-84. DOI 10.1080/13533312.2018.1503934.
- HOOPER, Charlotte. *Manly states: masculinities, international relations, and gender politics*. New York: Columbia University Press, 2001. ISBN 978-0-231-12074-6. 2001.
- HOSEK, Susan D. (dir.). *Minority and gender differences in officer career progression*. Santa Mónica, CA: Rand, 2001. ISBN 978-0-8330-2876-1. 2001.
- JENNE, Nicole y ULLOA, Fiorella. Female Peacekeepers: UNSC Resolution 1325 and the Persistence of Gender Stereotypes in the Chilean Armed Forces. *International Peacekeeping*. Enero 2021, Vol. 28, no 1, pp. 134-159. DOI 10.1080/13533312.2020.1827951.

JOHN, Ismay. Proposal to Remove Commanders From Sexual Assault Cases Gains Momentum. En: *The New York Times*. 7 Mayo 2021. Disponible en: https://messaging-custom-newsletters.nytimes.com/template/oakv2?campaign_id=88&emc=edit_war_20210507&instance_id=30341&nl=at-war&productCode=WAR®i_id=105444211&segment_id=57455&te=1&uri=nyt%3A%2F%2Fnewsletter%2F0da866db-bbe8-5ed3-a608-83d9f242631e&user_id=50d21e39521ebe35b-282c20276b4df1e

KARIM, Sabrina y BEARDSLEY, Kyle. *Equal opportunity peacekeeping: women, peace, and security in post-conflict states*. Oxford; New York, NY: Oxford University Press, 2017. ISBN 978-0-19-060242-0. 2017.

KELLER, Kirsten, CURRY HALL, Kimberly, MATTHEWS, Miriam, PAYNE, Leslie, SAUM-MANNING, Lisa, YEUNG, Douglas, SCHULKER, David, ZAVISLAN, Stefan et LIM, Nelson. *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*. Santa Mónica, Calif: RAND Corporation, 2018. Research report, RR-2073-AF. ISBN 978-0-8330-9878-8

KING, Erika L., DINITTO, Diana, SALAS-WRIGHT, Christopher y SNOWDEN, David. Retaining Women Air Force Officers: Work, Family, Career Satisfaction, and Intentions. *Armed Forces & Society*. Octubre 2020, Vol. 46, no 4, pp. 677-695. DOI 10.1177/0095327X19845024.

KOESZEGI, Sabine T., ZEDLACHER, Eva y HUDRIBUSCH, René. The War against the Female Soldier? The Effects of Masculine Culture on Workplace Aggression. *Armed Forces & Society*. Abril 2014, Vol. 40, no 2, pp. 226-251. DOI 10.1177/0095327X12460019.

KÜMMEL, Gerhard. *Truppenbild mit General (w)? Eine Untersuchung zur Chancengerechtigkeit in den Karrierewegen von Soldatinnen und Soldaten anhand berufsbiografischer Interviews*. 2020.

MACKENZIE, Megan, GUNAYDIN, Eda y CHAUDHURI, Umeya. Illicit Military Behavior as Exceptional and Inevitable: Media Coverage of Military Sexual Violence and the "Bad Apples" Paradox. *International Studies Quarterly*. Marzo 2020, Vol. 64, no 1, pp. 45-56. DOI 10.1093/isq/sqz093.

MASSON, Laura. *Militares argentinas: Evaluación de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa*. [S. l.]: [s. n.], 2020. ISBN 978-987-46550-8-0.

MINISTERIO DE DEFENSA. *Acuerdo derechos de la mujer*. Grabación de video : Gobierno de Chile, 2018.

MINISTERIO DE DEFENSA. *La participación femenina es clave para FF.AA. modernas*. Grabación de video: Gobierno de Chile, 2019.

“Nosotras nos adaptamos, quienes se hacen problemas son los hombres”: Las oficiales de las...

MINISTERIO DE DEFENSA. *Testimonio Armada*. Grabación de video: Gobierno de Chile, 2020.

MINISTERIO DE DEFENSA. *Testimonio Ejército*. Grabación de video: Gobierno de Chile, 2020.

MINISTERIO DE DEFENSA. *Testimonio FACH*. Grabación de video: Gobierno de Chile, 2020.

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL. *No hay barreras para la Mujer en la Defensa Nacional*. 3 de agosto 2017. Disponible en: <https://www.defensa.cl/temas-principales/no-hay-barreras-para-la-mujer-en-la-defensa-nacional/>

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL DE CHILE. *Participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Separata de actualización del Libro de Defensa Nacional*. Santiago: Gobierno de Chile, marzo 2005

MITCH SHIN. South Korean Female Sergeant's Death Highlight Military's Problem With Sexual Assault. En: *The Diplomat* [en línea]. 2021. Disponible en: <https://thediplomat.com/2021/06/south-korean-female-sergeants-death-highlight-militarys-problem-with-sexual-assault/>

NACIONES UNIDAS. *Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997*. Naciones Unidas, Asamblea General, 9 de julio 1997. A/52/3/Rev.1. Disponible en: https://digitallibrary.un.org/record/271316/files/A_52_3_Rev.1-ES.pdf

NATO. *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives*. 2018.

NEW ZEALAND MINISTRY OF DEFENCE. *Maximising opportunities for military women in the New Zealand Defence Force*. 2014. [Consultado el 19 de junio 2021]. ISBN 978-0-478-27864-4. Disponible en: <http://www.defence.govt.nz/pdfs/reports-publications/maximising-opportunities-military-women-nzdf.pdf>

OBRADOVIC, Lana. *Gender integration in NATO military forces: cross-national analysis*. London; New York: Routledge, 2016. Gender in a global/local world. ISBN 978-1-138-25165-6.

PENDLEBURY, Jarrod. “This Is a Man’s Job”: Challenging the Masculine “Warrior Culture” at the U.S. Air Force Academy. *Armed Forces & Society*. Enero 2020, Vol. 46, no 1, pp. 163-184. DOI 10.1177/0095327X18806524.

RADIO COOPERATIVA. Espionaje sexual en la Armada: Fueron 14 las mujeres fotografiadas en la Esmeralda. *Radio Cooperativa* [en línea]. 3 de febrero 2017. Disponible en: <https://www.cooperativa.cl/noticias/pais/ff-aa-y-de-orden/armada/espionaje-se>

xual-en-la-armada-fueron-14-las-mujeres-fotografiadas-en-la/2017-02-03/095723.html

REIS, João y MENEZES, Sofia. Gender Inequalities in the Military Service: A Systematic Literature Review. *Sexuality & Culture*. Junio 2020, Vol. 24, no 3, pp. 1004-1018. DOI 10.1007/s12119-019-09662-y.

RUFFA, Chiara. *Mechanisms of exclusion: A research note on masculine military cultures and women in the military*. Unpublished manuscript, 2020.

SEGAL, Mady Wechsler. Women's military roles cross-nationally: past, present, and future. *Gender & Society*. 1995, Vol. 9, no 6, pp. 757-775.

SION, Liora y BEN-ARI, Eyal. Imagined Masculinity: Body, Sexuality, and Family among Israeli Military Reserves. *Symbolic Interaction*. Febrero 2009, Vol. 32, no 1, pp. 21-43. DOI 10.1525/si.2009.32.1.21.

SMITH, David G. y ROSENSTEIN, Judith E. Gender and the Military Profession: Early Career Influences, Attitudes, and Intentions. *Armed Forces & Society*. Abril 2017, Vol. 43, no 2, pp. 260-279. DOI 10.1177/0095327X15626722.

STEANS, Jill. *Gender and international relations: theory, practice, policy*. 3rd ed. Cambridge: Polity, 2013. ISBN 978-0-7456-6278-7. 2013.

STOLTENBERG, Jens. *Remarks by NATO Secretary General Jens Stoltenberg at the Women Political Leaders Summit*. NATO, 21 de junio 2021. Disponible en: https://www.nato.int/cps/en/natohq/opinions_185443.htm

TURCHIK, Jessica A. y WILSON, Susan M. Sexual assault in the U.S. military: A review of the literature and recommendations for the future. *Aggression and Violent Behavior*. Julio 2010, Vol. 15, no 4, pp. 267-277. DOI 10.1016/j.avb.2010.01.005.

WALKER, Angela Holcombe. *Strategies For Increasing Female Navy Officer Retention: Deploying Mothers' Perspectives*. p. 263

ZALAUQUETT, Cherie. *Chilenas en armas: testimonios e historia de mujeres militares y guerrilleras subversivas*. Editorial Catalonia, 2009. ISBN 956-324-634-9.