

“La Mujer Armada: La Incorporación de la Mujer en el Cuerpo de Oficiales de la Armada Nacional”¹

Nadia Almeida

nalmeidasan@gmail.com

Estudiante Facultad Ciencias Sociales, Licenciatura Ciencia Política, UdelaR

Resumen

Este trabajo muestra si el proceso de incorporación de las mujeres en el Cuerpo de Oficiales de la Armada Nacional fue un proceso acompañado por la evolución de la normativa integrando la categoría del Género como forma de integración y de eliminar las brechas existentes de desigualdad entre hombres y mujeres. A través de lo normativo a nivel nacional, comparando con los casos de España y Argentina y a través de las diferentes resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU, se pretende dilucidar si Uruguay está a tono con la normativa mundial.

Palabras Clave

Género- Fuerzas Armadas- Mujer

¹ Trabajo presentado en el Quinto Congreso Uruguayo de Ciencia Política. “¿Qué Ciencia Política para qué Democracia?”. Asociación Uruguaya de Ciencia Política 7-10 Octubre 2014

Introducción

Este trabajo forma parte de la Monografía de grado que estoy realizando para la Licenciatura de Ciencia Política. La idea es presentar un análisis acerca del proceso de incorporación de las mujeres en el Cuerpo de Oficiales de la Armada Nacional a través de varias puntas a estudiar. En primer lugar, presentando el marco teórico en donde tomo como base los conceptos de perspectiva de género de Joan Scott, en donde nos explica porque debemos estudiar los procesos históricos con perspectiva de género, en segundo lugar a través de la mirada de Samuel Huntington de lo que es la mentalidad militar y a través de su estudio acerca de la institución militar podemos decir que nuestra Institución Militar puede definirse en los términos planteados por él y por último, la tercer parte del Marco Teórico es el planteo del Barran en “El Disciplinamiento” en donde configura el rol de la mujer en el 900. Desde ahí, en donde se configura el Uruguay moderno, es donde todas las instituciones se reconfiguran ante el nuevo estado. Y ahí también, la nueva reconfiguración social donde la mujer queda relegada al ámbito doméstico y privado.

Para ubicar al Uruguay en comparación con otros países respecto a la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas es que en este trabajo se presentan los casos de Argentina y España. Argentina por ser un país cercano y por presentar varios cambios importantes a partir del año 2006 y España por ser unos de los países de la OTAN en ser uno de los últimos en integrar a mujeres en sus filas y ser el que presenta los mayores cambios en temas de integración de la mujer.

Es así que el trabajo culmina con el estudio del caso uruguayo de la Armada Nacional, realizando un análisis exhaustivo acerca de la normativa existente que rige a la Fuerza. La idea central del trabajo es dilucidar si existe una plena integración de la mujer a nivel normativo. Si bien en lo cotidiano puede que exista una incorporación per se, quizás en lo normativo no exista la integración correspondiente y necesaria. Se puede decir que no existe a nivel formal, la mujer todavía no forma parte como ser en las Fuerzas Armadas.

A través de los años y como se han presentado los casos, el procesos de incorporación se ha dado a los “ponchazos”. El Consejo de Seguridad de las Naciones

Unidas en su Resolución N° 1325, insta a los estados a incorporar a las mujeres en los procesos de participación y de decisión en temas de Defensa. Tanto incentivando la participación en las Misiones de Paz como en los ámbitos centrales de toma de decisiones. A su vez la resolución establece que los países deben presentar un Plan de Acción que desarrolle como llevará a cabo lo precisado en la Res. N° 1325.

La voluntad política para tratar estos temas es primordial para eliminar desigualdades que se pueden producir hoy en la normativa. Claro está, que la incorporación de las mujeres en nuestras Fuerzas Armadas es un fenómeno relativamente nuevo, sobre todo si hablamos del Cuerpo de Oficiales. Por ende, la mayoría de la normativa existente en torno a la Institución al ser en algunos casos muy antigua, omite a las mujeres como integrantes de las mismas, por ende no existe tal integración. Por eso surge la pregunta ¿existe voluntad política de revisar la normativa para eliminar las desigualdades que se establecen en la normativa? ¿Existe proceso de revisión? ¿Le interesa al mando político este tema?

En el trabajo se desarrollaran diferentes puntas que ayudarán a responder esas preguntas, si sabemos que existe una Comisión de Género en el Ministerio de Defensa, ¿Cuál es su verdadera función? La Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres establece un plan en su reglamentación que determina pasos a seguir a los diferentes organismos de la Administración Central y a los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados. A través de comisiones que tienen como deber controlar que dejen de existir las desigualdades establecidas en las normativas y en las políticas públicas. Intentar entender la importancia de la transversalidad de la perspectiva de género en la elaboración de las políticas públicas y en la normativa y más cuando hablamos espacios que son masculinos desde su formación. A su vez es difícil dilucidar como se enfrentará la Institución ante los nuevos escenarios marcados por las nuevas leyes denominadas de tercera generación, presentando a primera vista una reticencia natural partiendo de la base que las Fuerzas Armadas son creadas por y para hombres de corte tradicional y patriarcal. Nuevos desafíos se enfrenta ante un Sistema de Cuidados.

Las mujeres que optan por realizar como carrera profesional la carrera militar, están en constante desafío para abarcar más espacios de visibilidad.

BREVE RESEÑA TEORICA

1. Lo militar y la perspectiva de Género

La mirada con la que se enfoca este trabajo, es con la intención de identificar si existe o no transversalidad con perspectiva de Género de los análisis y procesos de elaboración de lo normativo en el mundo militar y en el de la Defensa. Dentro de las herramientas cotidianas para lograr entender la estructura militar es su propia normativa. Se da por sentado que las mujeres están plenamente integradas a la Institución militar; cuando analizamos la normativa el espacio no resulta ser tan claro. La normativa en cualquier ámbito da las garantías necesarias para los que integran las instituciones. A su vez el análisis resulta interesante para comprender hasta qué punto existe voluntad política para enfrentar lo militar desde una perspectiva de Género. Es claro que la incorporación de la mujer en filas militares como Oficiales de Carrera en nuestro país es un fenómeno nuevo que data del año 2000 para el caso de la Armada Nacional, por ende el período a analizar no es extenso, pero sí es suficiente para ver si existió algún cambio en la normativa para incorporar esa perspectiva de género en el análisis.

Perspectiva de Género- Transversalidad de Género

Según Joan W. Scott (1985), el concepto de análisis de Género surge entre las primeras feministas norteamericanas en donde querían centrar su análisis a través de las diferencias de sexo. La historia se va configurando a través de las relaciones entre sexos y frente a quien es el portavoz de esa historia. Plantea el uso de la palabra “género” para no involucrar las diferencias implícitas lo sexual. Este término, según Scott, resalta los aspectos que son claramente relacionales. Su análisis parte desde cómo se da el estudio de la Historia, en referencia específica a que esta es contada desde la mirada masculina. No se toma en cuenta la participación de las mujeres en cada uno de los procesos históricos. Incluir el análisis desde una perspectiva de Género supone un cambio de mirada sobre los paradigmas de la Historia, esto es una reconsideración crítica sobre lo ya estudiado. Son nuevas formas de ver la historia. La inclusión de las mujeres a ámbitos estrictamente masculinos, creado por y para hombres, presenta desafíos como redefinición y ampliación de nociones tradicionales. No hacer el análisis incluyendo el

género como categoría analítica implica, a mi entender, repetir viejas formas de estudio, manteniendo el Statu Quo característico de las ciencias. La idea es como integrar una categoría diferente al análisis. Integrar la perspectiva de género, implica entender cómo se configuran las instituciones a nivel relacional siendo estas integradas tanto por hombres como por mujeres. Qué pasa cuando una institución estuvo el 90% de su existencia, formada y creada solo por uno de los sexos. Naturalmente se producen cambios y se deben producir para así adecuarse a las reglas de juego ante el nuevo escenario.

Scott (1985), plantea que desde el punto de vista de los estudios históricos, las mujeres tuvieron un papel relegado al plano doméstico y de la vida privada. Si bien, los historiadores constantemente plantean que las mujeres también formaron parte de la historia, hay cierto sesgo de marginalización. La autora hace hincapié en la importancia del estudio tomando como unidad analítica el género. Se produce así un proceso de sustitución del estudio de las “mujeres” por el “género”. Abarcando la situación relacional como se marcó anteriormente, separando así lo político de lo feminista. El planteo es interesante en la medida que, abarcar los estudios desde una mirada de género, implica una búsqueda de legitimidad académica de las feministas de los años ochenta.

En lo que respecta a lo militar, los feminismos se definen como movimientos sociales antimilitares. Lo que no quita que avancemos en los estudios con perspectiva de género en el ámbito militar mientras nuevas mujeres estén ganando espacios dentro las Fuerzas Armadas. Perfectamente podemos decir que el feminismo liberal está de acuerdo con la participación de la mujer en las FFAA, porque es un nuevo ámbito de participación donde se puede lograr la incorporación plena y en igualdad de condiciones.

El planteo de Barran (1990) que propone en la “Historia de la Sensibilidad: El Disciplinamiento”, refiere a la reconfiguración de la sociedad uruguaya en los últimos años del SXIX y los primeros del SXX, y esto incluye claro está a las Fuerzas Armadas. Barran (1990), parte de la instauración de una nueva sensibilidad, de valores diferentes a los que existían anteriormente al año 1860. Esta nueva sensibilidad es la que llama como “Civilizada”. Esta etapa se caracterizó por disciplinar a la sociedad, imponiendo la gravedad, el empaque del cuerpo, se pasó al puritanismo, al trabajo tomado como

excesivo, se encargó de ocultar la muerte, “civilizó” a los niños, entre otros. Se formó de esta manera un nuevo sistema de dominación, pasando de la intimidad a la “vida privada”. Este Uruguay “moderno” se configuró en tres décadas consideradas como claves: de 1860 a 1890, en donde adecuó a procesos de la Europa capitalista, influenciado particularmente por la Revolución Industrial.

En este texto, el papel de la mujer tiene un capítulo especial “La Mujer Dominada”. Se termina de producir la configuración de la sociedad y de una cultura patriarcal, dejando el papel de la mujer al ámbito estrictamente privado. La mujer dominada en primera instancia por el padre y luego por el esposo. *“...fue un tipo humano que halló sus expresiones paradigmáticas en la Burguesía y la Clase Media, aunque probablemente varias de sus características se hallasen igualmente en los sectores populares²*

Esta sociedad “civilizada” marcó a la mujer como un ser que se movía dentro de lo privado. Inmersa en la cultura masculina fue creando su sensibilidad. Estas características configuran la sociedad del 900, siendo la misoginia una particularidad. Y no deja de reproducirse dentro de las diferentes estructuras del Estado. Por eso es importante presentar esta visión de la historia uruguaya para entender porque la incorporación tardía de la mujer en filas militares. Esta imagen de la mujer también fue promulgada por el Clero de la época. La mujer era considerada como inferior, y por ende era negada. *“La Misoginia de los burgueses católicos y liberales alcanzó su clímax al identificar a la mujer con el lujo y el despilfarro. Ella encarnaba la disipación al devorar la energía vital del hombre, tanto su dinero como su semen. La burguesa ociosa era la maldición de los esposos trabajadores y ahorrativos.”³*

Se le temía por poder ser un ser diabólico. Conocía todos los movimientos de su esposo, era el “Talón de Aquiles” del burgués. De todas maneras se produce una mujer al estilo burgués. Sumisa con el padre y posteriormente con el marido. Se presenta muy arraigada de la cultura masculina. Desde la educación hasta en lo más cotidiano se intenta reproducir a la mujer como Ama de Casa, buena esposa. La mujer del 900 se resume en 2 roles potenciales considerados como roles naturales: Madre y Esposa. Caracterizada por el pudor y por su honestidad.

² José Pedro Barran “La Historia de la Sensibilidad. El Disciplinamiento” (1990: p153)

³ José Pedro Barran “La Historia de la Sensibilidad. El Disciplinamiento” (1990: p.155)

Dentro de este marco social, se forma y reconfigura la Institución Militar y de la Defensa. Con los planos bastante claros entre lo que es el hombre y el papel que juega la mujer.

Es de importancia que en los estudios se incorpore la perspectiva de género ya que nos permite analizar por qué, son como son las instituciones y las sociedades de hoy en día. En este sentido cobra relevancia el engranaje de los clivajes históricos ya que también son determinantes de las estructuras.

Observando lo militar, históricamente la configuración de los Ejércitos y sus armas, las mujeres no han estado presentes. Si bien a principios siglo participan a nivel de enfermería, como cocineras, no tuvieron un rol relevante en el frente de lucha. Los papeles que han tenido no han sido como protagonistas de lo político ni de lo militar.

Luego de presentar los aspectos teóricos respecto a la importancia de incorporar la perspectiva de género en los estudios y en este caso en los estudios de la Defensa, se debe entender como es y cómo se caracteriza nuestra Institución Militar. El abordaje que plantea Samuel Huntington (1985) acerca de la Mentalidad Militar y acerca de las características que para él tienen las instituciones militares viene de la mano para este trabajo. Esto ayudará a entender en un primer paso, como es que la mujer logra sumergirse en este mundo nuevo. El primer paso fundamental es comprender que nuestras Fuerzas Armadas son una institución burocrática, cerrada y vertical.

Samuel Huntington (1957) en su planteo habla sobre el aspecto peculiar de la Institución Militar, lo que él denomina “mentalidad militar”. Huntington define a la mentalidad militar como:

“...valores, actitudes y perspectivas inherentes a la realización de la función militar profesional y que se deducen de su naturaleza. La función militar es desarrollada por una profesión pública y burocratizada, experta en la administración de la violencia y responsable de la seguridad militar del Estado...”⁴.

También define a la Ética Profesional Militar como: *“...un modelo permanente conforme al cual es posible juzgar la profesionalidad de cualquier cuerpo de oficiales en cualquier lugar y cualquier momento...”⁵*. Es así entonces donde quedan definidos

⁴ Bañón y Olmeda “La Institución Militar en el Estado Contemporáneo”- (1985: p.188)

⁵ Idem (1985: p. 189)

ambos conceptos. Conceptos importantes a tener en cuenta a la hora de estudiar nuestra Institución Militar, ya que son característica fundamental de la misma. Teniendo en cuenta además que es una Burocracia establecida, cerrada y jerarquizada, que forma parte del Estado. Por ende también es una parte del funcionariado estatal.

El planteo de Huntington (1957) es fundamental para bajar a tierra la idea de cómo es y cómo funciona nuestra institución militar. Ya que maneja esos conceptos como centrales y que se identifican claramente con nuestras Fuerzas Armadas, como una organización cerrada y jerárquica.

2. Las Referencias: España y Argentina

Los casos de España y Argentina son presentados en el trabajo porque representan como ejemplo de países que han avanzado en lo que respecta a la integración de la mujer en las FFAA. España fue uno de los últimos países de la OTAN en incorporar en sus filas a las mujeres y hoy día es uno de los países de avanzada en el tema. Argentina por ser un país cercano, con características similares a Uruguay pero que en los últimos años ha presentado grandes cambios en relación a las políticas de Género en Defensa de la mano de la Ex Ministra Nilda Garré. Tomo dos países de referencia para poder ubicar el caso uruguayo.

2.1 Caso español

España es uno de los últimos países de la OTAN en permitir el acceso a las mujeres en filas militares. Se caracteriza por ser parte de un proceso de adaptación rápida, a causa del producto de un giro radical en las políticas de acceso. Su incorporación se produce también en un marco en que las instituciones modernas están en proceso de cambio constante.

El caso español si bien es de los últimos países en incorporar a las mujeres en filas militares es de los países que ha avanzado al nivel de los países nórdicos. Es el año 1988 el punto de partida al proceso de incorporación a través del Real Decreto Ley 1/1988 del 22 de Febrero, estableciendo las condiciones para su incorporación. Se da la posibilidad de acceso femenino a 24 escalas y cuerpos de lo que ellos denominan los 3 Ejércitos⁶. El proceso termina de efectivizarse con la aprobación de la Ley 17/1989, denominada Ley del Régimen del Militar Profesional. En esta ley se puntualiza que durante los procesos de selección no podrán existir más diferencias que las derivadas de la condición física. Se establece el primer eslabón del proceso de igualdad de oportunidades. Sin embargo, se mantenían diferencias con respecto a los destinos permitidos. No se hablaba entonces de un acceso total, sino que era limitado. Se impedía en esta ley a las mujeres la opción a puestos de tipo táctico u operativo en unidades especiales como La Legión, operaciones especiales, paracaidistas y cazadores paracaidistas, tampoco podían formar parte de las fuerzas de desembarco de las dotaciones de submarinos ni de buques menores.

⁶ Para el caso Uruguayo acceso a las 3 armas. Fuerza Aérea, Ejército y Armada Nacional

El segundo paso importante fue el Real Decreto 984 del año 1992 donde se estableció que la condición de militares de empleo sería totalmente adquirida sin discriminación por razón de sexo. Sobre todo quienes ingresaban voluntariamente con carácter profesional a las FFAA. Proclamándose así el principio de igualdad más allá de la diferenciación de sexos. De todas maneras se seguía con la prohibición a ocupar cargos en los destinos antes mencionados.

En el año 1999⁷ se sustituye la Ley del año 1992 por la Ley del Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. En esta se producen los cambios más trascendentales donde se suprimen por completo las limitaciones existentes para incorporar a las mujeres a cualquiera de los destinos. Siendo así una situación inédita en cuestión de acceso y a la gestión de personal. Esta Ley define cada una de las funciones de las 3 fuerzas y define toda la política de ascensos, retiros, etc. A su vez presenta medidas relativas al tema de la maternidad y sobre las condiciones de la vida familiar. Dentro, se incluyen medidas que protegen a la maternidad, contemplando el embarazo para posponer pruebas físicas en las pruebas de ingreso como para los ascensos. También se modificaron los reglamentos de destino en donde se le asignan a las mujeres puestos orgánicos adecuados durante los períodos de lactancia y embarazo; se dan posibilidades de reservas de destino para proteger el cuidado de los hijos; se establece en el reglamento de retribuciones garantizando que durante el goce de las licencias por maternidad o paternidad no se vean afectados los intereses económicos de los implicados; se protege el período de lactancia permitiendo a las mujeres no realizar guardias, maniobras o actividades que requieran de un esfuerzo físico. Se destacan los artículos 63 inciso 4 respecto a las pruebas de ingreso, artículo 132 que refiere a la atención a la Familia y el artículo 141 que trata sobre la Situación de Excedencia voluntaria.

El siguiente paso importante es la propuesta de creación en Marzo del año 2005 del Observatorio de la Mujer⁸. El Observatorio como tal, tiene el objetivo de estudiar y analizar la presencia de la mujer en las FFAA promoviendo su integración y permanencia. Es un órgano colegiado de Asesoramiento que depende directamente de la Subsecretaría de Defensa. Se conforma con personas que representan a las 3 armas y a los Órganos Centrales del Ministerio de Defensa. Tiene una Secretaría permanente que

⁷ Ley 17/1999, de fecha 18 de Mayo de 1999

⁸ La denominación "Observatorio" se da en el año 2007. Sigue siendo Regulado por Orden Ministerial 51/2011.

trabaja para dar continuidad, prestando apoyo técnico y administrativo. Tiene como funciones principales analizar desde una perspectiva de género las actuaciones en el ámbito militar que están referidas al Reclutamiento, Formación, Integración y reincorporación a la vida civil. A su vez debe garantizar la aplicación de los criterios en base al género en las fuentes estadísticas aplicadas en el Ministerio de Defensa. Este órgano es fundamental porque garantiza con sus estudios diagnósticos que son necesarios a la hora de evaluar la participación de la mujer en las FFAA. Esto permite realizar y tomar medidas para que se pueda mejorar así la integración y que pueda asegurar la igualdad efectiva de ambos sexos.

Uno de los resultados claros de la creación de este Observatorio es que en su web están colgados todos los resultados estadísticos que se han realizado desde su fundación. Están todos los datos desagregados por sexo. Esto nos permite claramente analizar en base a sus datos la evolución de la participación de hombres y mujeres en las FFAA.

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

“Los militares profesionales, podrán pasar a la situación de excedencia en las siguientes modalidades:

- a) Excedencia por prestación de servicios en el sector público.*
- b) Excedencia voluntaria por interés particular.*
- c) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*
- d) Excedencia por cuidado de familiares.*
- e) Excedencia por razón de violencia de género.*

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

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

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

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

Se crearon centros infantiles en los establecimientos militares y se produce una adecuación de los alojamientos militares, a su vez se garantiza la presencia de mujeres en los órganos de evaluación y selección para el ascenso y se produce una propuesta de modificación (aprobada con la Ley del 2007) sobre el régimen disciplinario para casos de acoso sexual.

Es claro que no todos los sistemas son perfectos y que no todas las leyes o decretos tampoco. Hay autores que establecen que si bien con la ley aprobada en 1999 y luego con la del 2007 se ampara a las mujeres en un plano de igualdad, sin embargo no establecen una paridad a la hora de los ascensos. Ya que cuando se está gozando de los derechos en caso de maternidad, no se computa como antigüedad. Por ende a la hora de incorporarse nuevamente en filas militares, la mujer está un paso atrás de los que empezaron con ella. Entonces se produce un desfase en la carrera. Esto genera una imposibilidad de competencia frente a los demás compañeros a la hora de competir por un ascenso y por sobre todo a la hora de competir por un cargo de alto mando. Ese tiempo que le fue dedicado a la maternidad se pierde a la hora de pensarse como profesional de carrera.

Dentro de la bibliografía seleccionada, se puede llegar al análisis de que si bien se ha intentado lograr la “perfección” a nivel normativo y que la incorporación de las mujeres en las FFAA ya es un hecho consumado, quedan algunas cuestiones que son

importantes a tener en cuenta. Al parecer la Ley de Igualdad es la que marca la cancha, por ende, choca en algunos casos con artículos expuestos en la Ley de Carrera Militar. Con lo dicho anteriormente el desafío surge en lograr compatibilizar ambas leyes.

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

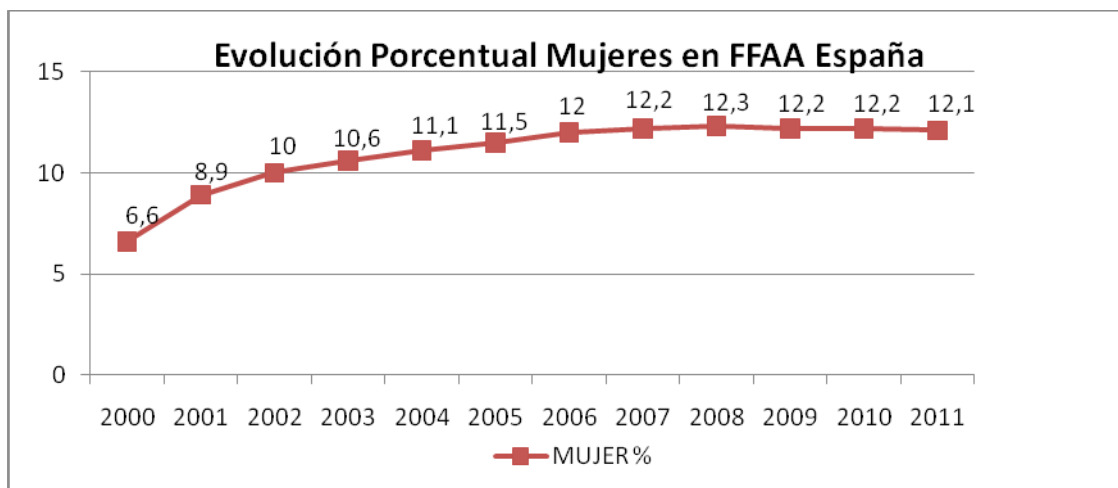
2.1.1 ESPAÑA EN NÚMEROS

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

Evolución Porcentual de Mujeres y Hombres en las Fuerzas Armadas Españolas

AÑO	HOMBRE %	MUJER %
2000	93.4	6.6
2001	91.1	8.9
2002	90	10
2003	89.4	10.6
2004	88.9	11.1
2005	88.5	11.5
2006	88	12
2007	87.8	12.2
2008	87.7	12.3
2009	87.8	12.2
2010	87.8	12.2
2011	87.9	12.1

Tabla y gráfico de Elaboración propia. Fuente: Observatorio de Igualdad



En lo que respecta a la integración del cuerpo de Oficiales, Suboficiales y cuadros de Tropa y Marinería, los datos brindados por el Observatorio son los siguientes: son los porcentajes de mujeres divididos por División

AÑOS	OFICIALES	SUBOFICIALES	PERSONAL TROPA Y MARINA
2011	6.5	2.7	17
2009	6	1.8	17.1
2008	5.9	1.5	17.7
2007	5.61	1.17	18
2006	5.4	No hay datos	17.7

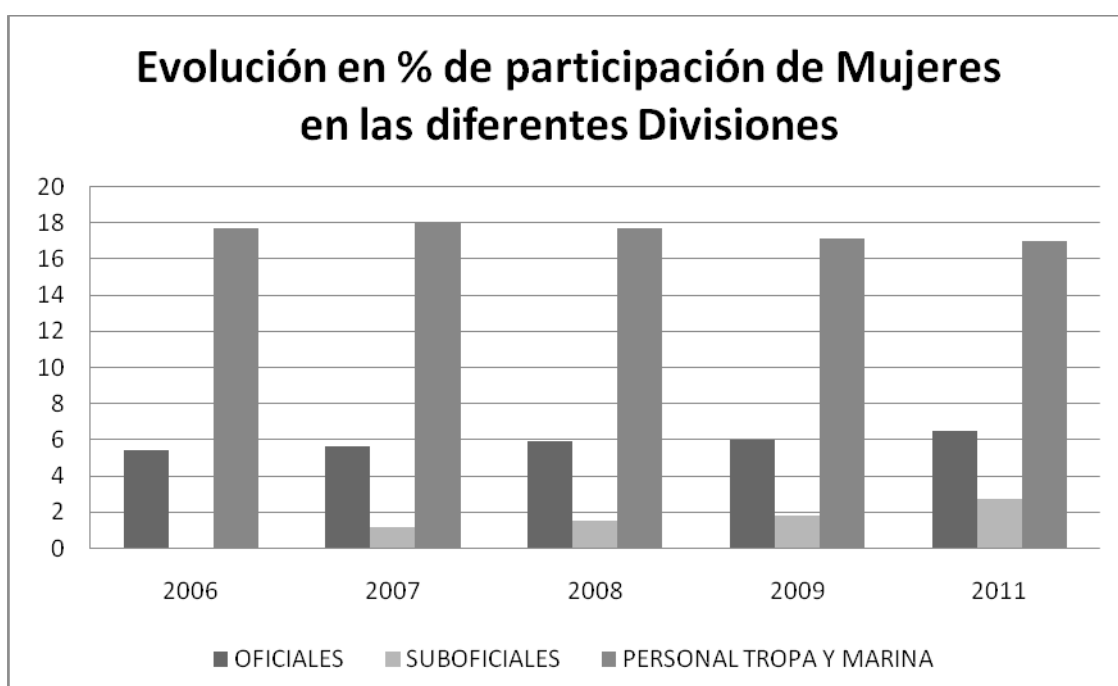


Tabla y gráfico de elaboración propia. Fuente: Observatorio de Igualdad

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

En lo que respecta al caso de las Divisiones, es claro el aumento para el caso del Cuerpo de Oficiales, es decir, se mantiene el interés por realizar la Carrera Militar, no así para el caso del personal Subalterno, o sea, el caso del Personal de Tropa y Marina. De todas maneras es mayor la participación en las divisiones de Tropa y Marina porque es una salida laboral y no pertenece a la Carrera Militar en sí. Es lo que en nuestro país es denominado como personal subalterno.

Por último, se destaca que el Gobierno de España, elaboró un plan de acción para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU. Esta Resolución del año 2000, plantea la importancia de la presencia de las mujeres en los procesos de paz, e insta a los Estados a involucrar a las mujeres en condiciones de igualdad a todos los ámbitos relacionados con la Defensa, esto incluye la potenciación de la participación de las mujeres en las Misiones de paz. . El gobierno español elabora así un plan que abarca el trabajo a nivel Nacional y a nivel Internacional a través de las diferentes organizaciones que integra. En lo Nacional, se focaliza en que el gobierno garantizará la incorporación de las mujeres en las misiones de paz; se propone potenciar la labor del Observatorio de la Mujer en las FFAA; apuesta a la incorporación de la mujer en los Altos Mandos. A nivel Internacional, se plantea el compromiso ante la Unión Europea, las Naciones Unidas, OTAN.

España sin lugar a dudas ha presentado grandes avances en lo referente a la cuestión normativa. No presenta grandes cambios a nivel de números, pero con su normativa garantiza derechos que son fundamentales y que apuntan hacia la igualdad de oportunidades. El cambio producido a lo largo de los años, hizo que la participación de la mujer aumentara extraordinariamente durante la década de los 90. Sin embargo, con el correr de los años se ha ido estancando. Pero no solo de parte de las mujeres, sino que desde los hombres también se ha producido un estancamiento en la participación.

2.2 Caso Argentino

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

En Argentina se lograron avances pero el acceso de la mujer a determinados puestos de las FFAA sigue siendo limitado. En el Ejército el acceso es limitado, ya que no se permite el ingreso de mujeres a los cuerpos de Infantería y Caballería. Si permite el acceso total a la Armada y a la Fuerza Aérea.

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

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

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

Fuente: Informe sobre la Integración de la Mujer en las FFAA. Ministerio Defensa Argentino

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

Pero los grandes cambios y avances datan del 2006 en adelante. Con el hecho histórico del nombramiento de una mujer como Ministra de Defensa, la Dra. Nilda Garré. Para el análisis del caso argentino voy a destacar los puntos más importantes de cambios realizados. En primer lugar se creó el Observatorio sobre Integración de la

mujer en las FFAA, mediante la Resolución Ministerial N° 213/07, que tiene como primer objetivo elaborar un diagnóstico sobre la situación de la mujer en las FFAA.

Previo al año 2006, se destacan tres resoluciones importantes a nivel ministerial. La primera, es la 849, donde se eliminan las normas que impedían el ingreso y la permanencia a mujeres con hijos o personas legalmente a cargo, siendo tanto para las postulantes a las Escuelas de Formación como para las integrantes del Servicio Militar Voluntario.

La segunda resolución importante es la 1435/2006. Se eliminan las normas que impedían reconocer o asumir la paternidad mientras durara el proceso de formación. Esto sucede porque la norma anterior afectaba directamente derechos básicos del niño/a como el derecho a la identidad. Fomentando de esa manera la paternidad responsable.

La tercera resolución del año 2006, fue la creación de un Consejo Consultivo para la Reforma de la Educación en las FFAA. Este permitía la incorporación de mujeres para que se integraran al Consejo.

En el año 2007: Resolución 113/2007:

“Se instruyó a los Jefes de las Fuerzas Armadas a fin de que revisen la normativa, reglamentación o criterios de ingreso vigentes para la asignación de tareas de guardia, con el objetivo de exceptuar de las mismas a las mujeres embarazadas o que se encuentren en el período de lactancia, ampliándola luego a la restricción de exigencias para la realización de actividades”⁹.

Otra de las resoluciones importantes de este año, fue la Resolución 1757/2007, que establece la autorización de poder ingresar a las Fuerzas Armadas siendo soltero/a y con hijos a cargo.

Los cambios continúan año a año durante la gestión de Garré. Con la creación del Observatorio, se crea el Consejo de Políticas de Género para la Defensa, año 2009. Se integra por representantes de las tres armas, oficiales y suboficiales, personal del ministerio de Defensa, personal perteneciente al ámbito académico. El Consejo tiene como objetivo el estudio y análisis de la situación de las mujeres en las FFAA. De ahí

⁹ Ileana Arduino “Políticas de Género en las Fuerzas Armadas de la República Argentina: Recorridos para su integración”. Año 2010. Pag 94. Libro “Género y Fuerzas Armadas”

salieron varias propuestas de trabajo para mejorar la calidad de vida de las mujeres militares. Por ejemplo, la propuesta de establecer en cada una de las armas Oficinas de Género. Aquí es donde se reciben los problemas del cotidiano y en donde se buscan las soluciones pertinentes. Las Oficinas de Género comienzan a funcionar a partir del año 2008, aquí se cruza la legislación sobre temas de acoso sexual y laboral. Son temas que trabajan las Oficinas de Género en cada una de las Fuerzas.

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

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

Según los datos que brinda el Observatorio de Género para el año 2010, hay una gran diferencia en cuanto a los números entre las mujeres que integran el Cuerpo Profesional y el Cuerpo de Comando.

En total al 2010 eran 9.335 mujeres las que integraban las Fuerzas Armadas Argentinas y los Institutos de Formación Militar. Corresponde a un 11.56% del total de los integrantes.

El siguiente cuadro muestra el desglose por fuerza y sexo de la cantidad de Oficiales integrantes a los Cuerpos de Comando y Profesional:

	Oficialidad FFAA								
	Totales	Cuerpo Profesional				Cuerpo Comando			
		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	
Ejercito	5502	923	58%	663	42%	3822	98%	94	2%
Armada	2391	825	86%	145	14%	1396	98%	25	2%
Fuerza	2393	550	67%	257	32%	1574	99,24%	12	0,76%

Aerea									
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Es claro que la participación de las mujeres en lo que respecta a los cuerpos de Comando, siendo estos los que se integran cuando se realiza el curso de los Institutos de Formación, es muy baja. Sin embargo se eleva el porcentaje cuando los datos se refieren a la integración en el Cuerpo Profesional, siendo este el que está formado por profesionales que se integran a las filas de las Fuerzas Armadas sin hacer la carrera militar. Para este estudio es interesante ver los datos de la integración en los cuerpos de Comando, ya que es muy baja la participación de las mujeres en las 3 Fuerzas.

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

3. La Mujer y la Norma. El Caso uruguayo

El desarrollo del Marco Teórico y la presentación de los casos de España y Argentina, permite centrarnos en lo que es el estudio de la normativa que rige a las Fuerzas Armadas y sobre todo a la Armada Nacional. Previamente, entiendo necesario afirmar que las políticas públicas no son neutras. La no incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de políticas públicas y de las leyes constitucionales, pueden perpetuar las relaciones de subordinación y de desigualdad existente entre hombres y mujeres.

Establecer un análisis con perspectiva de género nos ayuda a mirar la realidad, tomando en cuenta las opiniones y experiencias de hombres y mujeres. En sumamente necesario incorporar esta visión en la elaboración de las leyes y las políticas públicas. Ayuda a mejorar la calidad y el desempeño de la gestión pública obligando a evaluar el impacto en función del género.

Es así que, considero importante analizar lo normativo que rige a la Armada Nacional. Como anécdota no menor, es importante considerar que por ejemplo la Ley

Orgánica de la Armada data del año 1947. Ha sufrido muchas modificaciones a lo largo de los años en las diferentes Leyes Presupuestales. En ningún caso se hace referencia a la mujer como integrante plena de la Fuerza. Las mujeres uruguayas no tenían acceso a las Fuerzas Armadas cuando se aprueba esta Ley. Comparativamente, Uruguay no ha ido a tono con la normativa mundial en cuanto a las mujeres integrantes de las Fuerzas Armadas como se verá más adelante. Más allá de lo propuesto por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas respecto a la Resolución 1325 en cuanto a la importancia de las mujeres en los ámbitos de decisión de la Defensa. Esta Resolución obliga a los países a establecer planes de acción respecto a la incorporación de las mujeres en temas de Defensa y por sobre todo que sean integradas a los ámbitos de decisión de la Defensa.

No existe un relacionamiento claro entre leyes y decretos aprobados a lo largo de la vida legislativa de nuestro país sobre estos temas. Si bien existe la Ley de Igualdad de Oportunidades, no condice con lo cotidiano de las Fuerzas Armadas. El control establecido por el Ministerio de Defensa no es claro, pero se puede ver también que no es el único Ministerio en falta con lo que plantea el Plan de Igualdad.

Las normas consultadas son las siguientes:

- Ley N° 10.808 “Ley Orgánica de la Armada Nacional” Año 1947 (y modificaciones)
- Decreto 55/1985 “Reglamento Tribunales de Honor Fuerzas Armadas” Año 1985 (y modificaciones), sobre todo Decreto 164/2002
- Decreto N° 28/1992 “Licencia por Maternidad a Funcionarias Militares” Año 1992
- Decreto N° 180/2001 “Reglamento de Disciplina de la Armada Nacional” Año 2001
- Decreto 219/003 “Reglamento de Organización y funcionamiento de la escuela Naval”
- Ley N° 18.104 “Promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay” Año 2007
- Decreto N° 184/2007 “Reglamento Plan Igualdad de Oportunidades.” Año 2007
- Ley N° 18650 “Ley Marco Defensa Nacional”

En el momento en que comienzo a leer toda la información seleccionada, me encuentro con situaciones peculiares sobre la redacción existente en algunos de los

casos, que incluso contradice leyes recientemente aprobadas. Como mencioné anteriormente es importante la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las leyes ya que es fundamental para eliminar la brecha de desigualdad existente entre hombres y mujeres. Existe en los documentos seleccionados frases con contenido bastante peculiar y que denota la no revisión de las normas vigentes.

Esto viene de la mano con la Ley N°18104, en el sentido que establece en su plan de acción, que se estudie por parte de los Ministerios y por parte de INMUJERES la normativa existente que no incluya la perspectiva de género y que amplíe la brecha de desigualdades. En el Ministerio de Defensa, existe una Comisión de Género que depende de la División Recursos Humanos. No es claro que función tiene dentro del Ministerio ya que resultó imposible, al menos hasta ahora, acceder a fuentes del Ministerio que ayuden a dilucidar cuál es la función estricta de esa Comisión. Y aquí coloco sobre la mesa la discusión de la importancia de la voluntad política frente a estudiar estos temas y de las intenciones de eliminar la brecha de género. Al analizar las leyes seleccionadas, es claro, que más allá de que se presenta un nuevo escenario al aprobarse la Ley Marco de Defensa Nacional, en donde quedan claramente marcadas dos partes del proceso de la Defensa Nacional, uno es el militar y el otro es el político, para los temas de género es claro que ha habido mayor voluntad de parte del ala militar que desde el ala política. De todas maneras, considero primordial que sea prioridad para lo político, ya que es el que puede eliminar a través de los estudios de transversalidad de género las desigualdades y los preconceptos que existen per se en la normativa seleccionada.

Para entender el mundo militar, primero se debe conocer cuestiones que hacen a la esencia de la Institución. De más está decir que estamos frente a una Institución que se basa y se rige en las Jerarquías y en la verticalidad, organización definida en términos de Huntington. Cada integrante forma parte de una máquina en que cada uno tiene su puesto fundamental para el andamiaje. La Ley Orgánica de la Armada es la que determina la Organización interna de la Fuerza. Data del año 1947 y presente un sinfín de modificaciones a lo largo de los años. Resulto bastante complicado y con la ayuda de la web del IMPO pude rearmar la Ley con todas las modificaciones que le corresponden. La Ley Orgánica de la Armada presenta como se define, cuales son las atribuciones de la Armada, como se organiza, como se estructura internamente, como se define la escala jerárquica, las políticas de ascenso, entre otros.

En ninguno de los artículos que la componen, o sea en el sin fin de modificaciones que ha sufrido, se habla de la incorporación de las mujeres en sus filas. Según las fuentes, esto fue un proceso que se dio de forma “natural” más allá de que a nivel de infraestructura se debió proceder a cambios que resultaban obvios, reafirmando lo anteriormente mencionado en relación a los centros de formación.

Para el caso de la Armada Nacional, no existe norma alguna que determine el permiso a las mujeres a poder inscribirse para poder ser aspirantes en la Escuela Naval. Si existe para el caso de la Fuerza Aérea y el Ejército. Lo que en esta investigación se encontró es que la primera mujer en ingresar a la Escuela Naval, lo hace a través de una petición personal en el año 2000. Egresada del bachillerato naval, solicita el ingreso a través de una petición a la Escuela Naval, siendo hija de un Capitán en ese momento en actividad. La petición resulta por la positiva y ahí se da el primer escalón en cuanto a la incorporación de la mujer en la Armada.

Para mi asombro en el año 2001 se modifica el reglamento de la Escuela Naval, y entre los requisitos que se solicitan para poder aspirar al ingreso, y se sostiene que debe ser CIUDADANO mayor de 18 años. Hago la salvedad, porque en el correr de los años han variado la redacción de los requisitos. Hoy se requiere ser CIUDADANO/A sin descendencia en ambos casos, exigiéndose dentro de las pruebas médicas, el test de embarazo. En este sentido España y Argentina han eliminado este punto de exigencia. En primer lugar, porque llevaba a no reconocer a hijos. En segundo lugar, para el caso español, se guarda la vacante en caso de que una mujer quede embarazada en el proceso de selección.

Siguiendo con el estudio acerca de la formación en la Escuela Naval, presentó un desafío “acomodar” la estructura edilicia frente a la nueva integrante. Es decir que el proceso de incorporación se fue dando en lo cotidiano, a ensayo y error.

El transcurso de la carrera como aspirante presenta momentos que son importantes para la vida militar ya que determinan el futuro en la Institución. El paso del primer al segundo año es crucial en la vida del aspirante ya que debe elegir el “Cuerpo” donde se va a desarrollar como profesional esto es, luego de la elección su carrera se desarrollará para el resto de su vida en ese cuerpo. Es así que el Cuerpo de Oficiales, está constituido según la Ley Orgánica de la siguiente forma:

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

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

La escala jerárquica también se describe en la Ley Orgánica y es la siguiente:

Calificación	Grado
Oficiales Almirantes	Vicealmirante
Oficiales Superiores Jefes	Contra Almirante Capitán de Navío Capitán de Fragata Capitán de Corbeta
Oficiales Subalternos	Teniente de Navío Alférez de Navío Alférez de Fragata Guardia Marina

Culminado el 4to. Año, se realiza el viaje de instrucción en el barco Escuela Capitán Miranda, recibidos ya como “Guardia Marina”. Es el primer grado que obtienen los egresados de la Escuela Naval.

En este punto, en el inicio de su carrera como Militar Profesional es necesario definir términos importantes para comprender el proceso de formación militar. En el Título III, de la Ley Orgánica, el Capítulo I, habla de los Estados y situaciones. Paso a detallar:

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

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

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

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

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

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

*Art. 33: La superioridad de cargo confiere derecho de mando.*¹⁰

Esto es importante porque es fundamental para entender la política de ascensos en la Institución. Tema también especificado en la Ley Orgánica por supuesto, y que permite determinar la existencia de desigualdades naturalizadas a la hora de establecer la política de ascensos.

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

Las condiciones necesarias para ascender son las siguientes: antigüedad computable en el grado; tiempo de mando en equipaje en el grado; embarque efectivo en el grado; capacidad militar en el grado superior, conducta buena; aptitud física buena; aptitudes particulares para los oficiales que por su especialidad se requieran de acuerdo a lo que se determine por ley. Desde los comienzos como estudiante en la ESNAL se abren los legajos correspondientes. Esos legajos representan la vida del militar. Se tienen en cuenta a la hora de establecer los ascensos. Esto va de la mano para entender el concepto de antigüedad; ya que se tienen en cuenta para computar: la antigüedad en la Marina desde el inicio como aspirante; antigüedad en el grado como Oficial; antigüedad generada en el cargo que se ocupó. A igual antigüedad en el grado, se computará antigüedad en grados anteriores. Es importante destacar que se pueden producir deducciones a la antigüedad por ejemplo: razones de disciplina, por renuncia al cargo o rechazar un destino otorgado; enfermedad o accidente no originado en el servicio; por estar procesado. A su vez las certificaciones médicas prolongadas también deducen antigüedad. Y aquí vamos al primer cuestionamiento: ¿qué pasa con las Oficiales mujeres durante licencia maternal? No existe ninguna reforma en la ley que

¹⁰ Ley Orgánica de la Armada Nacional. www.impo.gub.uy

hable de este tema. Consultadas las fuentes, según dicen, no se toma como certificación médica prolongada. Me doy el beneficio de la duda en este caso. Sobre el mismo tema surge otro un punto a discutir. Que pasa con las madres Oficiales luego de culminada la licencia maternal? La ley establece medio horario los primeros 6 meses del bebé por lactancia. Cuando la madre y porque no también los padres, terminan esa licencia vuelven al sistema normal. Es decir, a cubrir determinados días guardias de 24 horas. Según las vivencias de alguna de las fuentes consultadas, resulta un problema mayor cuando se está en presencia de madres o padres solteros. Resulta un problema serio respecto al cuidado de los niños, planteando así en el trabajo la necesidad de la existencia de un sistema de cuidados que ayude a los y las trabajadoras en este caso de la Institución Militar.

Roces personales, malos tratos, son moneda común frente a las mujeres que se encuentran con la responsabilidad de ser madres y que pretenden continuar con la carrera militar. A su vez el problema se agranda para algunos casos en el que el “destino” a cumplir funciones sea por ejemplo una Unidad que brinde servicios en el mar. Esto es, para ejemplificarlo, un Oficial donde el destino es un barco.

Beneficio de la duda, ante el ascenso de mujeres a grados mayores, en condición de madres, cuando a igual calificación se debe designar a un hombre o a una mujer. Al parecer lo que resulta de los encuentros con las mujeres Oficiales, la maternidad les ha resultado un problema a la hora de encarar su carrera profesional. Es obvio y es conveniente mencionar que le pasa a la mayoría de las mujeres profesionales. Pero estoy estudiando a las mujeres insertas en el sistema militar.

Todo este proceso no viene acompañado de la parte política en el sentido que no ha sido prioridad de los últimos gobiernos analizar lo normativo y si existen o no diferencias claras acerca de una incorporación formal de la mujer en las Fuerzas Armadas. Si bien lo cotidiano hace que per se, esté integrada a los equipos de trabajo y realice en cierta forma la carrera con cierta naturalidad no está integrada a nivel de lo normativo.

Si bien en este trabajo no presento los casos de España y de Argentina, es importante mencionar los avances que se han logrado. Y siempre desde el lado de la norma, ya que la misma es la que garantiza los derechos y deberes de todos los que integran la institución.

Otra de las peculiaridades mencionadas refiere a algunos artículos que encontré en el análisis de la normativa que rige los Tribunales de Honor. Aquí presento los artículos más llamativos de este Decreto.

“Art. 2º. Los Tribunales de Honor apreciarán las acciones sometidas a su consideración valorándolas con referencia al tipo constituido por los estados firmes de la conciencia colectiva que representa el ideal del perfecto caballero.

Artículo 4º. Las cualidades propias del honor militar son:

a. La valentía: impulso dirigido, reflexivo, que lleva al hombre de armas a afrontar, sin trabas subjetivas, las más difíciles situaciones y le permite resolverlas, aprovechando íntegramente, sus conocimientos.

d. La discreción: ponderación de juicio y de obra, indispensable para la disciplina, autocontrol que se logra con una vigilancia permanente de la voluntad, y que permite obtener ese señorío de las actitudes que caracteriza a las personalidades definidas y crea alrededor del Oficial, hombre de mando y de obediencia, una zona aisladora que lo dignifica y lo preserva de avances interesados.

Artículo 5º. Todo Oficial debe ser educado, perfecto ciudadano y modelo de militar.

Art. 8º. El Oficial es un conductor de hombres, un educador.

El ejemplo es el mejor instrumento de la educación y la base del concepto que se forman de él los educandos.

Art. 24. Poner el celo máximo en la instrucción de los hombres que les fueron confiados.

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

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

Art. 29. Para disfrutar del respeto a que tiene derecho el militar tiene el deber de respetar su hogar dedicándole asistencia moral y material: de esta manera su familia gozará de la necesaria reputación moral.”¹¹

Todo el articulado presentado muestra una fuerte carga simbólica si la analizamos desde una perspectiva de género. Ya que solamente habla del hombre como formador de hombres. La escritura está manifestada en masculino, no siendo integradora. La carga simbólica toma más valor, cuando vemos el decreto 164/2002 aportando el ingrediente que faltaba a este análisis:

"Artículo 3 bis.- Cuando en los hechos sometidos a la jurisdicción de un Tribunal de Honor, haya intervenido Personal Superior Femenino, le será de aplicación la totalidad de las normas contenidas en el presente Reglamento.- En dicho caso, las referencias que se hacen al "hombre" como género y a sus

¹¹ Decreto Tribunales de Honor. www.impo.com.uy

calidades como tal, deben ser entendidas como hechas "al hombre como sinónimo de individuo de la especie humana".-

Ante el nuevo escenario presentado frente a la incorporación de las mujeres en los centros de formación de las tres Fuerzas, se intenta solucionar el problema que presentaba la normativa que rige los tribunales de honor, incorporando al artículo 3, el artículo 3 bis. Bastante interesante al referirse que a partir de ahora, que de ahí en más cuando se hable de “hombre” se refiere como sinónimo de individuo de la especie humana.

4. Conclusiones

Es claro que a través del estudio normativo, formalmente la mujer todavía no está integrada en la Armada Nacional. No ha existido voluntad política para analizar los procesos y establecer los cambios necesarios a la hora de querer eliminar las desigualdades que están restablecidas a la hora en que la primera mujer decide querer hacer como carrera profesional la carrera militar.

Menciono como importante que para los militares ha sido un proceso que se intenta vivir como natural, más allá de los problemas que puedan surgir con la convivencia ha sido un proceso que se ha conducido a ensayo y a error. Veremos qué pasa cuando las mujeres Oficiales puedan aspirar a los ascensos en cargos de jerarquía superior. Para que existan las garantías suficientes se debe garantizar a través de las diferentes normas que rigen la institución que los procesos se den de forma de estar en “igualdad de condiciones” tanto para hombres como para mujeres.

No existen garantías para la protección de familias monoparentales que protejan tanto a hombres como a mujeres y que quieran seguir con naturalidad su carrera. Estos presentan variados problemas que dependerán de la buena voluntad de su superior para entender los casos. Esto es, en régimen de guardia, en casos en que se deba prestar servicios en una Unidad Flotante. Contar con un sistema de cuidados que intente conciliar la vida familiar con la vida profesional resulta esencial para estos casos. Y pondría a tono a la Institución con la normativa mundial. Parece difícil el escenario ante lo presentado en los últimos gobiernos en el que no se ha tenido voluntad política para analizar estos temas.

El papel de la mujer en nuestra sociedad está planteado en lo mencionado por Barran en la sociedad del 900. Esa sociedad moderna que determinó que las mujeres quedaran relegadas al ámbito doméstico y privado. Más allá de los avances a nivel del

derecho al sufragio, el espacio público era un espacio estricto para hombres. La Institución Militar se configura en este proceso. Es una Institución creada por y para hombres. El nuevo escenario se plantea cuando la mujer comienza a ganar otros espacios. Es importante porque genera nuevos ámbitos de competencia para ganar nuevos espacios. Es una nueva competidora, que genera en algunos casos preocupación, ya que en la Armada Nacional las mujeres Oficiales se han destacado tanto en el proceso de formación en la Escuela Naval y luego en la carrera profesional. Incluso algunas de ellas han sido las primeras en sus respectivas generaciones.

A través del desarrollo de los casos de Argentina y España se puede destacar la importancia que tuvo la creación de los Observatorios de Género. Estos pasaron a ser herramientas esenciales para poder comenzar a eliminar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres. Su objetivo pretende estudiar la transversalidad de género en la vida militar y civil de los Ministerios. Pasan a ser herramientas esenciales para un Estado que pretende eliminar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. Nos ayudan a realizar estudios cuantitativos y cualitativos que permitan realizar diagnósticos para poder llevar adelante políticas que permitan eliminar las desigualdades anteriormente mencionadas. A su vez los Observatorios permiten tener información cuantitativa necesaria para la realización de estos estudios. El contacto fue, para este trabajo, directo y con información bastante certera. Pero no existe un acceso general a la información. Se deberían tomar como ejemplo los casos estudiados de España y Argentina.

Desde el plano político no ha existido voluntad para analizar procesos y mejorar la calidad de las normas. Mientras no se realicen los estudios pertinentes y sea un objetivo del gobierno central la mujer va a seguir estando en un plano de desigualdad constante.

Tampoco ha existido voluntad acerca de respetar lo planteado por la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU. Existe una Comisión de Género dependiente dentro del Organigrama del Ministerio de Defensa de la División Recursos Humanos. No queda clara su función ya que el acceso a la información del Ministerio resultó bastante cerrado. De las fuentes entrevistadas sabemos que cumple una función de oficina de denuncias en casos de acoso sexual y acoso laboral.

No parece ser este un tema de preocupación para las actuales administraciones. A nivel militar el proceso se ha dado y se ha ido adaptando con el correr del tiempo. No así en el plano político. No se han producido los cambios necesarios para la plena

incorporación de la mujer como integrante pleno de las Fuerzas Armadas en nuestro país. Ellas están ganando espacios de importancia pero no están siendo amparadas por las normas.

BIBLIOGRAFÍA

BARRAN, JOSE PEDRO “*Historia de la sensibilidad en el Uruguay*” (Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo. 1989-1990) *Tomo I - “La cultura bárbara (1800-1860)”* (1989) *Tomo II - “El disciplinamiento (1860-1920)”* (1990)

BAÑON, RAFAEL/ OLMEDA, J.A, Compiladores: “*La Institución Militar en el Estado Contemporáneo*” *Cap. 7: HUNTINGTON, SAMUEL “La Mentalidad Militar. El Realismo Conservador de la ética de los militares profesionales”* (Madrid, Alianza Editorial, 1985)

Scott, Joan. “*El género: una categoría útil para el análisis histórico*” en Lamas, Marta (comp.) “*El Género, la construcción cultural de la diferencia sexual*”. (México: UNAM Grupo Editorial Miguel Angel Porrua, 1997)

NORMATIVA ESPAÑA: <http://www.defensa.gob.es/areasTematicas/observatorio/>

NORMATIVARGENTINA:

http://www.mindef.gov.ar/mindef_equidad_genero/index.html

NORMATIVA URUGUAY: Base de datos <http://impo.com.uy/>

Ley N° 10.808 “Ley Orgánica de la Armada Nacional” Año 1947 (y modificaciones)

Decreto 55/1985 “Reglamento Tribunales de Honor Fuerzas Armadas” Año 1985 (y modificaciones), sobre todo Decreto 164/2002

Decreto N° 28/1992 “Licencia por Maternidad a Funcionarias Militares” Año 1992

Decreto N° 180/2001 “Reglamento de Disciplina de la Armada Nacional” Año 2001

Decreto 219/003 “Reglamento de Organización y funcionamiento de la escuela Naval”

Ley N° 18.104 “Promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay” Año 2007

Decreto N° 184/2007 “Reglamento Plan Igualdad de Oportunidades.” Año 2007

Ley N° 18650 “Ley Marco Defensa Nacional”

NORMATIVA ONU: <http://www.un.org/es/peacekeeping/issues/women/wps.shtml>

