

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE CIENCIAS POLÍTICAS



POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL EJÉRCITO DE BOLIVIA

La incorporación de la mujer en la institución militar

Tesis de grado presentado para optar
al título de licenciatura en Ciencias Políticas por el:

Univ. Samuel Antonio Aguilar Chirveches

Tutor académico: Lic. Iván Miranda Balcázar

Dedicatoria:

Al Ejército de Bolivia por haberme formado en su seno, inculcándome los principios y valores que guían mi vida.

A mis hijas cuyo aliento permanente me permitió seguir adelante.

Agradecimientos:

At la Carrera de Ciencias Politicas que a través del plantel docente contribuyó a mi formación profesional.

Un agradecimiento especial al Sr.. Lic. Ivan Miranda Balcázar quien con su sapiencia supo conducirme con acierto en el desarrollo de esta investigación.

CONTENIDO

INTRODUCCION

CAPITULO I

BASES METODOLÓGICAS

1.	Propuesta del tema de investigación.....	12
	Justificación.....	13
	Antecedentes.....	15
2.	Objeto de estudio.....	18
3.	Problema.....	19
4.	Objetivos.....	21
	Objetivo general	21
	Objetivos específicos... ..	21
5.	Hipótesis.....	21
6.	Diseño metodológico.....	22
7.	Resultados esperados.....	23

CAPITULO II

MARCO TEORICO

1.	Género (humano).....	25
2.	Mujer.....	28
3.	Políticas.....	28
4.	Políticas de género.....	30
5.	Igualdad de género.....	35
6.	Equidad de género.....	39
7.	Ejército de Bolivia.....	42
8.	Seguridad.....	45
9.	Defensa.....	54
10.	Desarrollo.....	56

CAPITULO III

MARCO LEGAL

1.	Constitución Política del Estado.....	58
2.	Ley de Organización del Poder Ejecutivo.....	58
3.	Ley de Organización de las Fuerzas Armadas.....	59
4.	Reglamento de ascensos del Ejército.....	60
5.	Perfil profesional de oficiales del ejército.....	60
6.	Plan Nacional de Equidad.....	61
7.	Decreto Supremo 26350.....	61
8.	Ley SAFCO 1178.....	61
9.	Declaración universal de los derechos humanos.....	62

CAPITULO IV

DIAGNOSTICO

1.	Recorrido histórico de la incorporación de la mujer en el Ejército de Bolivia.....	64
2.	Diagnóstico de las actuales condiciones de desempeño profesional de las mujeres en la institución militar.....	68
3.	Diagnóstico institucional del impacto de las políticas de incorporación de la mujer en el Ejército de Bolivia.....	72
4.	Valoración que los oficiales varones tienen sobre la incorporación de las mujeres en la institución castrense.....	75

CAPITULO V

TRABAJO DE CAMPO Y OBTENCION DE RESULTADOS

1.	Primera etapa.....	77
	Evaluación de resultados.....	77
	Procedimiento.....	77
	Técnica.....	77

2.	Segunda etapa (trabajo de campo).....	78
	Método.....	78
	Procedimiento.....	78
	Técnica.....	78
	Encuestas.....	78
	Población y muestra.....	78
	Muestra probabilística estratificada.....	79
	Muestra probabilística por racimos seleccionados por tómbola.....	79
	Recolección de datos.....	79
	Confiabilidad.....	80
	Validez recurrente.....	80
	Validez predictiva.....	80
3.	Tercera etapa (interpretación y tabulación de resultados).....	80
	Método.....	80
	Procedimiento.....	81
	Técnica.....	81
4.	Cuarta etapa (elaboración de políticas y estrategias).....	81
	Método.....	81
	Procedimiento.....	81
	Técnica.....	81
5.	Tabulación de resultados (encuestas).....	82

CAPITULO VI

**POLITICAS Y ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES PARA OPTIMIZAR LA
INCORPORACION DE LA MUJER EN EL EJÉRCITO DE BOLIVIA**

- 1. Políticas institucionales.....91
- 2. Estrategias institucionales.....91

CAPTULO VII

CONCLUSIONES.....93

BIBLIOGRAFIA

0. Introducción

Las Fuerzas Armadas de Bolivia, dependientes del Ministerio encargado de la defensa nacional, están compuestas por tres fuerzas, el Ejército, la Fuerza Aérea y la Fuerza Naval, que existen y cumplen su misión para la defensa de la Patria, son esenciales para la seguridad y desarrollo nacional, para ello requieren de los mejores hombres y mujeres del país, de un entrenamiento constante y de un equipamiento adecuado.

Siendo los recursos humanos el pilar fundamental de cualquier institución, estas deben nutrirse de lo mejor de estos recursos, máxime si se trata de encargarles la seguridad y defensa de un país, en ese sentido, la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas constituyese en un hito histórico en el avance de los derechos de la mujer, sin embargo también se constituyó en un tema de amplio debate debido a que desde tiempos remotos, el papel de la mujer estuvo orientado hacia la realización exclusiva de los quehaceres domésticos, más aún estas actividades estaban refrendadas por las leyes que regían las actividades de un Estado donde se las excluía de todo ejercicio público, les estaba vetado el desempeño en los ámbitos políticos, económicos y militares.

En consecuencia, se han necesitado muchos años para implementar medidas que generen la integración social de la mujer, sin embargo todavía se habla de precariedad y de exclusión, aunque se debe admitir que se ha producido un cambio sustancial y que en una visión general del fenómeno, esto ha significado un gran avance, una de las muestras más fehacientes es el de la paulatina incorporación de la mujer en todos los Ejércitos del mundo, y que ha supuesto una contribución grande al cumplimiento de la misión constitucional de esta institución que esta orientada hacia la seguridad, defensa y desarrollo de un Estado, como parte indisoluble de este y que supone la elaboración de políticas nacionales y estrategias tendientes a velar por el bienestar general de la sociedad.

En el caso boliviano, las Constituciones Políticas hasta antes de 1952, excluyeron a las mujeres de su condición de ciudadanía, fue en ese año que la revolución nacional recién reconoció los derechos políticos y jurídicos a todos los habitantes de este territorio. Junto a las mujeres, los pueblos indígenas no formaban parte de la estructura de las relaciones de poder ni las prácticas de género en el sentido de equidad e igualdad.

Probablemente estas instituciones (las militares) han seguido la teoría de Gastón Bouthoul que enarbola la convicción de la influencia de las mujeres como esperanza para resolver los conflictos bélicos entre las naciones, “la lógica masculina ha pretendido siempre resolver las rivalidades por las armas”¹, dice este polemólogo francés, que plantea la lógica femenina en la solución y negociación de las guerras y la elaboración de políticas de naturaleza pacífica y por otra parte que mientras las sociedades continúen desperdiciando el potencial femenino no saldrán del subdesarrollo ni del atraso.

Las instituciones militares, así como la escuela, la iglesia y la familia, son las instituciones básicas en la socialización de los componentes sociales, que por medio de varios mecanismos internan en el individuo pautas, normas y valores que permiten la existencia del orden social. De esta manera, el Ejército como institución básica en la reproducción y mantenimiento de esas estructuras sociales, influye en la construcción de uno de los aspectos fundamentales de la sociedad como es el habitus sexual² de sus componentes, es decir que esta institución militar constituye y se sitúa en la sociedad como una de las entidades que reproduce y legitima el "tipo" de habitus masculino y

¹ Gastón Bouthoul, “La súper población” Edit. Payot, Paris, 1984

² Entendemos al habitus como aquellas estructuras de prácticas individuales y conductas básicas de percepción, pensamiento y acción generados por las estructuras objetivas de las condiciones de existencia. (Bourdieu, La Distinción, pg.342)

femenino³, por ello la presente investigación trata de cómo el Ejército boliviano ha roto paradigmas patriarcales con la incorporación de la mujer en sus filas y en que medida ha permitido mejorar el cumplimiento de su misión constitucional, como parte del Estado coadyuvando a las políticas de defensa, seguridad y desarrollo del país.

Este estudio tiene como contenidos, en el primer capítulo, el campo metodológico que fundamenta la pertinencia de la investigación, la proposición del problema, la hipótesis, los objetivos, la construcción de diseño metodológico y los resultados esperados en esta investigación.

En el segundo capítulo, que se refiere al marco teórico, se establece el grupo central de conceptos y teorías que se utilizan en el desarrollo de la investigación y que evitarán alguna desviación del planteo original del mismo, facilitando la elaboración de la hipótesis, proveyendo el marco de referencia para interpretar posteriormente los resultados de la investigación.

En el siguiente capítulo, se establece el marco legal que fija los parámetros legales de la investigación y el fundamento sobre el cual se basa la investigación referente a la incorporación de la mujer en el Ejército de Bolivia.

Luego, se aborda en el cuarto capítulo, el diagnóstico del tema investigado, desarrollando los antecedentes históricos del tema que visualiza la paulatina inserción de la mujer en actividades antes vetadas para ellas, en especial su incorporación en la institución militar, la situación actual de las mismas y el impacto institucional que causó esta medida.

En el quinto capítulo, se determina el trabajo de campo realizado por la investigación en el afán de coleccionar información, a través de encuestas principalmente y la revisión bibliográfica permanente que permitieron obtener resultados a partir de los cuales se completo la investigación.

³ La sociedad presiona a los nuevos componentes sociales para que se identifiquen con el sexo propio, recompensando a las niñas y niños por tener una conducta adecuada (según su cultura) o sancionando las desviaciones. (Josep Pico y Enric Sanchis, Sociología y Sociedad, pg. 82)

En el capítulo sexto se enuncian las políticas y estrategias, resultado de la investigación y que están orientadas a mejorar las condiciones de incorporación y posterior desempeño profesional de las mujeres en el Ejército de Bolivia.

El último capítulo, enuncia las conclusiones a las que arriba el trabajo de investigación.

CAPITULO I

BASES METOLÓGICAS

1. Propuesta del tema de investigación

En el entendido de que la Ciencia Política se ocupa del desarrollo de las instituciones del Estado y siendo el Ejército una de ellas, cuya misión constitucional se orienta hacia el desarrollo de políticas de defensa y seguridad, tratamos el tema de la incorporación de la mujer en los niveles de mando de esta institución, que supone un hito histórico en el proceso de la lucha por la igualdad de derechos de todos los habitantes del país.

Bajo ese contexto, la incorporación de la mujer en las actividades militares – tradicional e históricamente reservada sólo para la práctica de los hombres – siempre fue objeto de una fuerte resistencia en todos los países del mundo, y también centro de atención de un gran debate que se cimentaba en los argumentos como la naturaleza de la mujer, orientada sólo para la reproducción de la especie o el destino manifiesto dirigido hacia las tareas domésticas lo que impedía la presencia del sexo femenino en la profesión militar, además porque supuestamente constituye un escenario de alto esfuerzo físico.

Bajo este contexto, esta investigación se referirá a la incorporación de la mujer dentro de las filas del Ejército de Bolivia y circunscrito al escalafón o nivel de oficiales, que es el ámbito donde se tiene mayor experiencia en el tema.

La delimitación espacial de esta investigación abarcará el periodo desde 1979 a la fecha, toda vez que en ese año el Ejército abre sus puertas por primera vez a las mujeres para su profesionalización en el ámbito castrense dentro del Colegio Militar, se verá, en consecuencia, el desempeño profesional y el impacto al interior de la institución armada, causado con esta admisión, que indudablemente generó un hito histórico y un impacto en las políticas de igualdad y equidad de género en el país que

están enmarcados en la Constitución Política, en nuestras leyes en actual vigencia y en la declaración universal de los derechos humanos.

La presencia de las mujeres en los espacios reservados para el mundo masculino, en particular el militar, produjo un cambio estructural en la concepción de la práctica cotidiana de sus componentes, desde el comportamiento coercitivo del grado superior sobre el subordinado hasta el trato interpersonal con las damas cadetes en el Colegio Militar del Ejército.

Es más, hasta el discurso de los oficiales se modificó, el lenguaje como medio de comunicación y la llamada “jerga militar”⁴ cambiaron sustancialmente desde la presencia del sexo femenino en los espacios físicos del Ejército.

1.1 Justificación

La presente investigación estará orientada al estudio de la incorporación de la mujer en el Ejército de Bolivia, constituyéndose en un tema muy controvertido, máxime si esta Institución ha sido considerada tradicionalmente masculina.

A pesar de que la integración de las mujeres en las FF.AA durante los últimos años ha significado un importante avance en la temática de género y que fueron guiadas por políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres buscando superar los prejuicios de género en esta Institución, aún quedan resistencias culturales a la incorporación de la mujer en estas actividades, debido básicamente a que todavía se debaten temas como la maternidad, lactancia, atención de los hijos y condiciones físicas, como supuestos impedimentos principales para la participación de la mujer en asuntos militares, es decir, se sigue tropezando con resabios de estereotipos que no permiten la participación plena de la mujer en este tipo de profesiones.

⁴ Se entiende por jerga al lenguaje popular utilizado todos los días por los miembros de la institución. Ejemplo. Antes un oficial comparaba a uno subalterno con ciertas debilidades físicas: “pareces una mujercita”.

Estudios empíricos efectuados en los Estados Unidos, Europa e Israel demuestran que la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas ha supuesto un claro potenciamiento y riqueza en las experiencias de los sistemas militares e incremento en la eficiencia de las unidades, por consiguiente también se fortalecen las políticas de Estado en la materia de igualdad de derechos, sin embargo, la escasa incidencia cuantitativa de la mujer que hasta el momento dicha incorporación ha supuesto, muy lejos de una participación paritaria con el hombre, tal y como sucede en otros sectores laborales, y la reducida trascendencia cualitativa que se deduce de su reducida participación, parecen mostrar una reticencia del sistema cultural militar a que dicha incorporación sea plena.

En el caso boliviano, no existen resultados que hayan sido dados a conocer, quizás por la estructura vertical existente en esta Institución armada, toda vez que el tratamiento de este tipo de problemáticas no es muy corriente y por consiguiente los resultados siguen esa línea. Bajo este contexto, la investigación buscará determinar si a pesar de la incorporación de la mujer en las filas del Ejército boliviano, aun persisten prejuicios en cuanto a la participación femenina plena en los niveles de mando de esta Institución, lo que incidirá negativa o positivamente en las políticas de defensa, seguridad y desarrollo.

Por otra parte, los resultados de esta investigación permitirán replantear las políticas de incorporación de la mujer, perfeccionando los perfiles profesionales pertinentes, en provecho de la Institución armada.

Asimismo, debido a la casi total inexistencia de investigaciones referentes a la incorporación de la mujer en las FF.AA de Bolivia, permitirá enriquecer los estudios de género realizados en el país y que posibilitaron la incorporación paulatina de las mujeres en aspectos del quehacer nacional, que anteriormente estaban destinados solo para el género masculino.

1.2 Antecedentes

El tema de la incorporación de la mujer en otras esferas de la actividad humana, como la política, la militar y otras que anteriormente eran prejuiciosamente destinadas a los hombres, conlleva grandes antecedentes, especialmente históricos que han permitido distinguir la contribución de la mujer en la historia, especialmente en gestas militares heroicas que ayudaron a la construcción de la República.

La historia de Bolivia recoge importantes datos sobre la participación de la mujer en las actividades militares, especialmente en las luchas de emancipación de la República, pero sin ser reconocida en esas contiendas o en las victorias. Las mujeres han jugado diferentes roles, algunos incluso protagónicos como Juana Azurduy de Padilla quien fue llamada "Heroica amazona de la grande guerra", y que después de la derrota del bando patriota en 1812 inició la lucha guerrillera interviniendo en varias escaramuzas y combates. Perdió a varios de sus hijos por los avatares de la guerra y a la muerte de su esposo, continuó al mando de sus hombres, debido al recrudecimiento de la represión se refugió en territorio argentino donde recibió el grado de Coronela del Ejército patriota.

Doña Simona Josefa Manzaneda, de cuna humilde, se consagró a la revolución capitaneando muy joven al pueblo. Pudo evadir la represión y apoyó al primer ejército auxiliar argentino, en septiembre de 1814 figuró en primer lugar en la retoma de la ciudad de La Paz por el bando patriota. Para 1816 los hombres de del General realista, Ricafort la detuvieron y juzgaron, sufrió la afrenta de ser raptada y desnudada, recorriendo en un asno las calles de la ciudad, luego fue flagelada en las cuatro esquinas de la plaza y fusilada posteriormente.

Bartolina Sisa, esposa de Julián Apaza (Tupaj Katari), también tuvo una gran participación militar, desde el primer momento del levantamiento indígena hasta su trágico final en 1781, acompañó al caudillo, dirigiendo el

asedio desde Potopoto (actual Miraflores) donde fue capturada para luego ser ahorcada en la plaza principal de La Paz.

Otro ejemplo es el de Vicenta Juaristi Eguino, que a sus 24 años participó en la revolución paceña de 1809, dedicando a la causa de la emancipación su considerable fortuna, condenada a prisión, fue indultada a cambio de una suma de dinero, incansable continuó luchando por la Patria sufriendo encarcelamientos y confinamientos.

Encontramos también en los anales de nuestra historia otro gran ejemplo de la heroicidad femenina en las heroínas de la Coronilla de Cochabamba y que la historia ha recogido los nombres de las mujeres que a la cabeza de Manuela Gandarillas, en mayo de 1812 se inmolaron en masa en la Colina de San Sebastián frente a las tropas enemigas quienes ordenaron que se bombardeara el cerro ocasionando una masacre entre las defensoras, mujeres que lucharon por la independencia del país.

Mas adelante y durante los primeros años de la República, se identifica la presencia clandestina de la mujer dentro el cuartel, quienes estuvieron en las guerras sin recibir nada a cambio, solo por el deber de ayudar y servir, estas mujeres eran las rabonas, llamadas así por estar ubicadas al final de las filas, es decir en la cola o el rabo. Se trataba de campesinas como los soldados sin rango a los que acompañaban.

Historiadores como Guzmán de Rojas⁵, se refieren a las rabonas como mujeres desvergonzadas, concubinas en su mayoría, que iban apegadas al Ejército haciendo los servicios de sexo y cocina. La sociedad de ese entonces sentía desprecio frente a estas mujeres, dado que los soldados provenían de los estratos sociales más bajos y discriminados, por lo que la rabona al ser su compañera, obviamente no tenía reconocimiento alguno, es más se las trataba entonces como ejemplo de la desvergüenza, de la falta de ética y moral, porque también el concubinato era castigado

⁵ Quintana, Juan; “La conquista ciudadana”

moralmente, en una sociedad entonces basada en supuestos principios doctrinales y morales.

La Guerra del Pacífico fue el escenario para la protagónica pero ignorada participación militar de la rabona, combatió a lado del soldado, llevo su arsenal de guerra, enfrentando la improvisación logística y los errores tácticos en las batallas, después en pleno proceso de la post-guerra frente a la dramática situación económica y material del Ejército, las rabonas se mantuvieron fieles a sus ocupaciones de asistencia militar.

En aquella época muchas beatas presionaron para prohibir su presencia en el Ejército, porque se trataba de mujeres que no tenían el título de "esposas" para cumplir su rol como tal. La rabona, rabonera o como quiera llamársela: concubina, amante, etc., estaba ahí lavando, cocinando, cuidando al hombre que en este caso era un soldado. Y pese a todo el heroísmo y compromiso demostrado en esta guerra (del Pacífico) se dijo que las rabonas habían hecho del Ejército un antro de prostitución, por lo que se prohibió la presencia de la rabona en los cuarteles.

Pero no fue hasta la Guerra del Chaco, entre 1932 y 1935, que las mujeres tuvieron una oportunidad real para acceder al Ejército, aunque durante esta contienda bélica cumplieron únicamente labores de sanidad, de evacuación y de administración hospitalaria, acá se presenta otro hito histórico, el de la Tcnl. Amalia Villa de la Tapia, que a pesar de ser aviadora egresada en una escuela del Perú, no la dejaron volar durante esa guerra,

De acuerdo a un estudio realizado en 1997 por la Unidad de Análisis de Política de Defensa (UDAPDE), dependiente del Ministerio de Defensa de Bolivia, en 1943, luego de que se constatará la importancia de las mujeres en la II Guerra Mundial, (a propósito de la defensa civil de las ciudades rusas ante la invasión alemana) se dispuso oficialmente en el país, la incorporación de mujeres al servicio premilitar, en la categoría de Servicio Auxiliar Femenino (SAF). Sin embargo, a pesar del éxito del plan y de que

se llegaron a reclutar e instruir a más de 6.500 mujeres, la disposición sólo duró hasta 1945.

En 1950 el Ejército determinó nuevamente incorporar a las mujeres, una vez más se las requería para ser parte del escalafón administrativo, como empleadas públicas, pues tenían negada la participación en la instrucción militar y en las tareas operativas.

No es sino hasta 1979, que la mujer boliviana es incorporada en forma permanente a las filas del Ejército como oficiales de armas, bajo un criterio de equidad, aunque en su momento muy resistido. Es un año también de grandes transformaciones en Bolivia.

Pero estas referencias no estarían completas sino se nombra a Lidia Gueiler Tejada, que constituye un hito histórico mundial en la apertura femenina en el campo político, de esta forma, asume la presidencia de la República, la primera mujer en la más alta magistratura del país que abre un nuevo camino en el campo político con la instauración de la democracia moderna en Bolivia después de cerca de dos décadas de dictaduras y golpes, sin estos hitos históricos, inclusive se puede concluir que el empoderamiento de mujeres como Cristina Fernández o Michelle Bachelet, no tendría sentido.

2. Objeto de estudio

La mujer en el Ejército de Bolivia. Una contribución al debate sobre la equidad de género en una institución que se desarrolló en base a la presencia selectiva de hombres con determinadas aptitudes y actitudes mentales, físicas y corporales⁶.

⁶ Los requisitos de ingreso al Colegio Militar del Ejército, hasta 1978, reflejaban exigencias y condiciones orientadas hacia el sexo masculino, como el tener una estatura mínima de 1,70 mts, además de rendir un examen físico con marcas muy exigentes, a partir del siguiente año, se diferenciaron las exigencias y condiciones para el ingreso de hombres y mujeres.

3. Problema

Las Fuerzas Armadas como parte componente e indivisible del Estado boliviano, tienen consagrada la misión fundamental de defender y conservar la independencia, seguridad y estabilidad del Estado, así como asumir tareas de cooperación en el desarrollo de la Nación⁷, para lo cual se conforma en principio, solamente con hombres dedicados a esta actividad, debido a las concepciones culturales propias de la época donde predominaban los estereotipos machistas, de tal forma que el rol⁸ de la mujer simplemente estaba circunscrito a los quehaceres de la familia, totalmente ajenas y exentas de la participación en actividades económicas, políticas y particularmente militares.

Sin embargo, la lucha por la igualdad de derechos fue incorporando paulatinamente a la mujer en otras actividades, entre ellas la militar, cambiando los patrones culturales tradicionales, debido fundamentalmente a que el cumplimiento de la misión constitucional requiere del concurso de hombres y mujeres sin distinción y discriminación alguna.

Pero no siempre fue así, ya que el rol de la mujer en la humanidad, estuvo siempre orientado a la realización de tareas domésticas y de crianza de los hijos, dejando la resolución de otras actividades a los varones, debido fundamentalmente a la argumentación – por parte de los hombres – a aspectos referidos a la fuerza e intelecto, cualidades que eran subdimensionadas respecto de los varones.

Nuestro país no se queda exento frente a este tipo de discriminación, antes de 1952⁹ las mujeres junto a los indígenas, no formaban parte de la

⁷ Artículos 244 de la Constitución Política del Estado boliviano.

⁸ El concepto de rol o la división de roles entre hombres y mujeres está en los contenidos de enseñanza – aprendizaje de la educación oficial y formal del Estado boliviano. Los libros de aprendizaje del ciclo básico de la reforma después de 1954 establecen funciones a las mujeres como las de lavar, planchar, tejer, cocinar, ayudar a la madre en la cocina...por ello, el sitio más privilegiado para el sexo femenino era el quehacer doméstico.

⁹ Las Constituciones Políticas hasta antes de 1952, no consideraban como ciudadanos a los campesinos, indígenas y a las mujeres, por lo que no tenían los derechos consagrados en este tipo de leyes.

ciudadanía para el ejercicio de la práctica política, no es sino a partir de la revolución popular de ese año, cuando recién las mujeres son incorporadas al voto universal y toman parte en la formación de la estructura estatal, aunque con pasos muy timoratos y todavía supeditados a la hegemonía varonil.

En consecuencia y a pesar de que el Artículo 6 de la Constitución Política del Estado boliviano (Parte I, Título I), establece el principio general de no discriminación, las reformas legales en pro de la igualdad de género han tropezado con resistencias de legisladores o políticos renuentes al cambio, esto como consecuencia de tradiciones patriarcales muy arraigadas donde los roles de la mujer están todavía subordinados a las concepciones de ese tipo en la sociedad boliviana.

Este panorama nos permite establecer que en el país, las mujeres, a pesar de que las leyes tienden a mejorar esta situación, siguen siendo marginadas de los sistemas político, económico y educativo, por lo que resulta muy difícil salvar los obstáculos que suponen los estereotipos tradicionales que definen tajantemente el papel social de hombres y mujeres.

En lo que se refiere al tema de la incorporación de la mujer en las FF.AA, este siempre ha generado resistencia al respecto, porque supone la ruptura de un sistema considerado exclusivamente para el desempeño masculino, en ese sentido, podríamos encontrar - en esta Institución - parámetros similares a los mencionados líneas arriba o inclusive mucho más excluyentes, debido a que se supone que en este tipo de instituciones, la resistencia al ingreso de la mujer es aún mayor, debido fundamentalmente al argumento de que para el desempeño de esta profesión se requieren condiciones, tanto físicas como psicológicas, que permitan salvar las extremas exigencias que tiene el entrenamiento militar y que las mujeres no reunirían las mismas.

En este campo del conocimiento es posible deliberar sobre varios problemas, sin embargo, en este trabajo de investigación se considera fundamental la proposición del siguiente enunciado:

¿Cómo el Estado boliviano, mediante el Ejército, ha incorporado a la mujer en igualdad de condiciones de género para el mejor establecimiento de políticas de seguridad, defensa y desarrollo nacional?

4. Objetivos

4.1. General

Establecer si la política de incorporación de la mujer en el Ejército de Bolivia ha logrado condiciones de igualdad de género en los derechos y obligaciones en las políticas estatales en el marco de la seguridad, defensa y desarrollo nacional.

4.2. Específicos

- Explorar el recorrido histórico de la incorporación de la mujer en el Ejército de Bolivia.
- Diagnosticar las actuales condiciones de desempeño profesional de las mujeres en la Institución castrense.
- Realizar un diagnóstico institucional del impacto de la política de incorporación de la mujer en el Ejército de Bolivia y en las políticas de seguridad, defensa y desarrollo del Estado.
- Realizar la valoración que tienen los oficiales varones sobre la incorporación de las mujeres en la institución militar.

5. Hipótesis

Si bien la incorporación de personal femenino en el Ejército boliviano ha significado un paso importante en los asuntos de género, porque supone la participación plena y en igualdad de condiciones de la mujer en esta institución, aún quedan en cuestión los prejuicios que desde la masculinidad continúan resistiendo esta actividad por razones culturales, sociales,

pertenencia de género y otros que forman parte de la construcción mental de los oficiales graduados en el Colegio Militar del Ejército “ Cnl. Gualberto Villarroel”.

Estas premisas generales nos permiten plantearnos como hipótesis fundamental que:

La incorporación de la mujer al seno de las Fuerzas Armadas, concretamente el Ejército, ha permitido la igualdad de condiciones de género que contribuyeron al establecimiento de políticas de seguridad, defensa y desarrollo nacional.

En base a estas nociones categoriales, la investigación tendrá como criterios académicos los conceptos de género, equidad e igualdad de género, Ejército, políticas de seguridad, defensa y desarrollo, las que serán explicadas con recursos teóricos en cuanto a la pertinencia de estas anticipadas reflexiones acerca de la presencia de la mujer en un escenario profesional e históricamente abierto sólo para hombres.

6. Diseño metodológico

La presente investigación va a ser exploratoria en sus inicios porque el tema ha sido muy poco estudiado y no se cuentan con elementos de juicio, necesarios y verdaderos para alcanzar los objetivos propuestos.

También será descriptiva, bajo parámetros funcionalistas en base a categorías y conceptos dentro de las FF.AA, buscando establecer y evaluar el tipo de relación de autoridad existente entre géneros al interior del Ejército, en base al estudio de la asignación de cargos y funciones, los cursos realizados y el plan de carreras que rige en la Institución castrense, para ello se diseñaran matrices de preguntas para las encuestas que permitan objetivar de manera coherente el problema, con la participación directa de las protagonistas del hecho.

7. Resultados esperados

Los resultados que se esperan de la presenta investigación están referidos a determinar si después de la decisión (1979) a través de la cual se determino la incorporación de mujeres en los niveles de mando del Ejército, y a lo largo del proceso que supuso esta incorporación hasta la fecha, se han llegado a niveles óptimos en lo concerniente al establecimiento de políticas y estrategias que permitan una incorporación y posterior desempeño profesional del personal femenino en igualdad de condiciones y equidad de género y que además haya permitido el fortalecimiento de la institución y del propio Estado, dentro del marco de las políticas de seguridad, defensa y desarrollo nacional.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

De manera intuitiva se entiende que el crecimiento económico de un país esta aparejado con su desarrollo humano, de igual forma se puede concluir que a mayor riqueza de un país, se tendrá un mayor índice desarrollo de las personas, sin embargo la realidad muestra que no esto no es necesariamente cierto. La mayoría de los países latinoamericanos demuestra haber incrementado su ingreso per cápita, pero su población sigue careciendo de acceso a educación, servicios básicos y participación en las decisiones de su Estado.

A pesar de que el desarrollo constituye uno de los fines esenciales de cualquier Estado, generalmente solo se toma la variable económica para medir esta categoría, sin embargo, para lograr un desarrollo global de las sociedades no basta solamente tener poder económico, el verdadero desarrollo de los pueblos es el desarrollo de su población, entendiéndose esto como el proceso de ampliación de oportunidades y opciones para que las personas puedan ser y lograr lo que valoran. Las personas sin educación, salud, sin acceso a los servicios públicos esenciales, tienen reducidas las posibilidades de alcanzar mejores niveles de vida.

Consecuentemente, el Estado tiene la obligación establecer un proceso a través del cual se eliminen las privaciones o se desmonten los obstáculos que impiden el acceso a mejorar el nivel de vida de sus habitantes. La educación es una de las capacidades básicas que debe desarrollar cualquier sociedad, mientras mas desarrollada se encuentre esta, mas justa e incluyente será la sociedad, pero esto solo sucederá en la medida de que se abran mayores opciones de desarrollo humano bajo un criterio de igualdad de oportunidades para las personas y en todos los ámbitos del quehacer humano, incluyendo obviamente el militar.

Consecuentemente y solo apostando al desarrollo humano se podrá generar el crecimiento económico de un país y este a su vez, se convertirá en el medio necesario para lograr el desarrollo humano, porque se fortalecen las instituciones, se fortalece el estado de derecho y se mejoran aspectos como la

capacidad de aprendizaje tecnológico, la capacidad de participación en la sociedad y el control ciudadano, es decir que el desarrollo humano no tiene como fin el aumento de la base material o de la riqueza por persona, pretende alcanzar objetivos como la equidad, eficiencia, empoderamiento y libertad de las personas en base a un criterio educacional en igualdad de oportunidades y opciones para que cada uno pueda lograr lo que quiere ser en la vida.

Si el desarrollo humano pasa por la libertad de alcanzar, sin obstáculos lo que se desea ser en la vida, la decisión de abrir las puertas del Colegio Militar del Ejército al ingreso de mujeres constituye un valioso aporte en ese sentido, que además establece un hito importante en la lucha de por la igualdad y equidad de género y que en este caso, tienden a fortalecer las políticas de defensa y seguridad de la nación, conjuntamente con su desarrollo. Dentro de este contexto, se desarrollarán algunos conceptos que permitan establecer con mayor claridad el objetivo de esta investigación.

1. Género (humano)

La ciencia política tiene como propósitos esenciales reconocer paradigmas, categorías, conceptos, matrices teóricas y definiciones que fundamentan el estudio de las relaciones de poder, la correlación de fuerzas, la representatividad y las instituciones públicas, entre otras.

En este trabajo, la corriente teórica que fundamenta la investigación es el campo de la teoría del desarrollo humano que tiene como finalidad última, el desarrollo de las personas bajo un criterio de igualdad de oportunidades y del estructural funcionalismo, en cuya matriz se encuentra la estructura institucional de las Fuerzas Armadas y la función que desempeñan sus miembros.

Bajo esos parámetros, la cuestión del género y la igualdad de oportunidades son componentes que ha tomado en cuenta el Ejército para permitir el ingreso de las mujeres a esta institución, incorporándolas a su estructura con funciones similares a la de los varones, desechando

conceptos obsoletos que no permitían esta opción profesional a la población femenina boliviana.

Para objetivar más la decisión de incorporar a las filas castrenses a las mujeres, conceptualizaremos la expresión género (humano) que identifica al conjunto de seres humanos que habita el planeta tierra, proviene del latín “*genus – eris*”, que significa clase, en ese entendido y para una mejor y mayor comprensión de los procesos de diferenciación y de relación entre hombres y mujeres se utiliza la categoría de género, que se refiere a la construcción que la sociedad y la cultura imponen a hombres y mujeres por medio de ideas y representaciones que se asignan a cada sexo. Influye en todas las áreas de la vida de los individuos, en la construcción de su identidad, en la conformación de valores, actitudes, sentimientos, conductas y en las actividades diferentes para cada sexo.

Mientras que el sexo da cuenta de las características biológicas y anatómicas de los seres humanos, esto es, de los cuerpos, de su aparato reproductor identificado por los genitales: hombre si tiene pene, mujer si tiene vagina, en el género se agrupan todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales de la feminidad y de la masculinidad, es decir, lo femenino y lo masculino se construyen culturalmente con formas de pensar socialmente aceptadas, que corresponden a los variados modos en que se organiza la sociedad.

Este concepto fue generalizado, cuando el investigador John Money¹⁰ propuso en 1955, el término de “papel de género”, para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones y mujeres

En 1968, otro investigador, Robert Stoller¹¹, realizó un estudio sobre niños y niñas cuyo sexo no estaba bien definido al nacer, se dio cuenta que

¹⁰ John Money fue una figura polémica en el mundo de la sexología, especialmente en los últimos años de su vida (murió en 2006) Investigador arriesgado y brillante pensador, fue profesor de pediatría y psicología médica en la Universidad John Hopkins desde 1951.

si eran criados como niños, siendo biológicamente niñas, se comportaban como hombres y viceversa, de esta investigación, concluyo que la interacción social de los adultos con los infantes influye de manera decisiva en la construcción de la identidad sexual de esos infantes, estableciendo de esta manera la diferencia conceptual entre sexo y género

En consecuencia, la palabra género se aplica al proceso de construcción de nuestras características femeninas o masculinas, tomando como base la apariencia externa del sexo, cuyo resultado es la formación de mujeres y hombres particulares y diferentes, de lo cual podemos establecer que género está referido al conjunto de ideas, atribuciones y creencias sociales construidas en cada cultura y en un momento histórico, tomando como base la diferencia sexual, a partir de ello se construyen los conceptos de feminidad y masculinidad, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre hombres y mujeres.

Al estar, el género determinado por la asimilación de ideas y valores específicos para cada sexo, ha servido para polarizar las atribuciones y roles sociales diferenciados y discriminatorios, al hombre se le atribuye el cultivo de la razón, el valor, la fuerza y el trabajo, mientras que a la mujer, el cultivo del sentimiento, la debilidad, abnegación, entrega, ternura y belleza, lo que deriva en que cada uno tenga ámbitos de desempeño, la mujer se desarrollo mas en un ámbito privado, referido al hogar y la familia, donde tradicionalmente se les asigno un papel protagónico, mientras que el hombre convino a desarrollarse en un ambiente público, vinculado con la producción, la política, la defensa donde se definen las estructuras socio-políticas de los Estados, estos factores han contribuido a que se creen

¹¹ Robert Stoller, en su obra *Sex and Gender*, publicada en 1968 estudió los trastornos de la identidad sexual, examinando casos en los que la asignación de sexo falló, ya que las características externas de los genitales se prestaban a confusión, determinando que eran las pautas culturales las que definían el comportamiento de hombres y mujeres, independientemente del sexo.

instituciones como la militar o actividades como la política donde su ejercicio y práctica era predominantemente masculino, descartando la participación de la mujeres por considerarlas no aptas para ese fin, relegándolas a tareas domésticas o de menor importancia.

2. Mujer

Se conceptúa a la mujer, como el ser humano cuyo género es el femenino, en contraste con el masculino que es el varón, este termino deriva del latín “*mulier*” y es empleado para establecer una diferencia sexual biológica o una distinción de género en su papel atribuido culturalmente, aspecto que permitió crear un concepto que impidió y aún impide a las mujeres acceder a trabajos destinados (bajo ese criterio) solo a los varones.

3. Políticas

La palabra “políticas”, a diferencia de lo político, que esta referido al ejercicio del poder, la conceptuaremos como aquellos principios que sirven de guía y dirigen los esfuerzos de una organización, institución o país, para alcanzar sus objetivos trazados en función de procurar el bienestar general de sus habitantes o como los criterios o directrices de acción que se eligen como guía para la toma de decisiones al ejecutar las estrategias, programas y proyectos de una institución.

Las políticas representan el marco de referencia para la realización de las acciones que se deben emprender en cualquier organización en un periodo de tiempo, debe incluir tres cosas: “que debemos hacer, como hacer para materializarlo, y la medida empleada para evaluar lo que hemos hecho”.

A su vez, estos tres elementos se establecen como:

- Tener un área de acción o dirección sobre el que se debe trabajar por ejemplo reducir costos, mejorar la calidad de un producto, establecer líneas de acción, etc.
- La meta u objetivo cuantitativo que se espera alcanzar en un futuro, en el área de acción elegida.
- Una guía para alcanzar la meta. Esto nos da el cómo se podría alcanzar el objetivo esperado.

Pero además de lo mencionado líneas arriba, las políticas deben cumplir, durante y después de su ejecución o puesta en marcha, los siguientes puntos:

- Debe de estar basada en un análisis de las condiciones reales.
- Debe dar prioridad a la calidad del producto o servicio y estar dirigida a la mejora de la estructura y desempeño de la institución que la diseña.
- Debe presentarse en un lenguaje claro y simple.
- Debe especificar objetivos concretos y definir claramente las metas esperadas.
- Debe especificar las prioridades y problemas.
- Definir la metodología a emplear.
- Debe de tomar la forma de un convenio mutuo entre todos los niveles de la empresa, y no impuesta desde la alta dirección.
- Debe tener límites definidos en el tiempo, objetivos y campos de aplicación claramente definidos.

4. Políticas de género

La globalización, los nuevos desafíos mundiales y el nuevo concepto de desarrollo humano, han permitido que la tendencia general de los países, en mayor o menor medida, se orienten a generar mayores políticas de género, con la finalidad de buscar cerrar las brechas existentes entre hombres y mujeres, una prueba clara de ello, es que en Europa, en los últimos 3 años, el espacio ocupado por la mujer en puestos de alta dirección ascendió hasta un 20%, en EE.UU., la presencia femenina se amplía hasta un 30%, en consecuencia, las perspectivas futuras son halagadoras, las brechas discriminatorias van cediendo su lugar hacia una mayor participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida.

Para lograr y fortalecer este tipo de hechos , existen organizaciones que promueven y fortalecen las políticas de género en todo el mundo, una de ellas es el UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones unidas para el Desarrollo de la Mujer) que proporciona asistencia técnica y financiera a las políticas de género en los países que promueven los derechos, la participación política, seguridad económica de la mujer y la igualdad de género, uno de sus principales temas es el de profundizar los presupuestos sensibles al género, que se resume en la siguiente explicación:

“Una escuela tiene un presupuesto para actividades escolares, el Director construye un campo de fútbol, los niños juegan muy alegres y entusiasmados, las niñas solo observan desde fuera. Si la escuela hubiera aplicado un presupuesto sensible al género, habría invertido el dinero en un campo de juego apto tanto para los niños como para las niñas”¹². Este ejemplo deja entrever que hasta la inversión y el gasto público tiene un impacto diferenciado en las mujeres y hombres, las políticas de género orientadas a los presupuestos sensibles al género toman en cuenta esta variable y buscan que su aplicación y su impacto sea equitativo, porque no implican un aumento en los gastos, simplemente integran los análisis de

¹² Florence Raes, coordinadora del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer

género en la gestión de los gastos públicos y aumentan su eficiencia, no solo se trata de una intención, más aún se constituye en una obligación de conducta, una cuestión de igualdad y justicia.¹³

Desde los años 90, los gobiernos y la misma sociedad, han adoptado políticas referidas a los presupuestos sensibles al género, con resultados interesantes como la lucha contra la corrupción y la inclusión de la igualdad de género en los presupuestos de los Estados, es más, se han insertado en la estructura gubernamental de muchos países a través de la creación de Ministerios, Viceministerios o Secretarías de género, lo que se traduce en un intento estatal de incorporar a la mujer en todos los ámbitos del quehacer gubernamental.

Siguiendo esta línea, durante los años setenta se producen una serie de cambios en los parámetros de vida, conducta y valores de las sociedades en cuanto se refieren al feminismo, se abren las perspectivas para un mayor desarrollo de los derechos de la mujer, que hasta entonces eran limitados debido a lineamientos patriarcales muy arraigados, sin embargo continuaba existiendo una distancia jerárquica y valorativa demasiado grande con respecto a los hombres.

Se hacía necesaria entonces, una revisión de la legislación vigente para poder volverla más igualitaria y equitativa, ya que estos enunciados eran solo aparentes en tanto no se inscribieran en la estructura legal de los Estados, de esta forma en esa década, se producen reformas legales que comienzan a permitir a las mujeres el uso efectivo de sus derechos y libertades, pero los movimientos feministas querían ir más allá, decidieron incursionar también en los ámbitos normativos no legales, la revolución en la moral, las costumbres también empezaron a cambiar junto con la renovación de la norma positiva. Lo que resultaba más notorio y producía

¹³ Aspectos de igualdad, equidad y presupuestos sensibles al género fueron objeto de tratamiento en la Conferencia mundial sobre la mujer, llevado a cabo en Beijing el año 2000.

mayor escándalo, eran los nuevos juicios sobre su sexualidad y las nuevas libertades sexuales de las mujeres "liberadas". Las relaciones prematrimoniales se hicieron mucho más frecuentes, se masificó el empleo de los métodos anticonceptivos, es decir en esta década se empezó a desarrollar un nuevo concepto de la sexualidad.

Paralelamente a estas nuevas libertades para la mujer, también comenzó a desarrollarse un nuevo concepto de la participación de la mujer en las diversas actividades que hasta entonces les estaba vedada, de esta forma las democracias contemporáneas comienzan a legislar a favor de la mayor participación de la mujer en varias actividades destinadas a los hombres. Al calor de esta perspectiva comienzan a crearse organizaciones que defienden los derechos de las mujeres, como el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer (UNIFEM)¹⁴ y el Comité para la eliminación de la discriminación de la mujer (CEDAW) creada en el marco de la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", en su artículo 17, realizada en 1979.

Consecuencia de estas reivindicaciones, se empieza a desarrollar una mayor participación de la mujer en aspectos sociales, culturales y políticos, sin embargo y pese a estos avances, los informes de organizaciones dedicadas a la promoción de la mujer, establecen que esta apertura es formal y no real, impidiendo el ejercicio igualitario de mujeres en niveles de dirección con respecto a los hombres.

Si bien la participación de la mujer en las actividades públicas y en otras que anteriormente eran discriminadas, es cada vez mayor, también es

¹⁴ El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), es creado en 1985 para apoyar las iniciativas, tanto de las organizaciones gubernamentales como de la sociedad civil, orientadas a mejorar la calidad de vida de las mujeres, es decir que contribuyen a lograr que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en el ejercicio pleno de sus derechos en términos económicos, culturales, sociales y políticos.

cierto que una gran parte de estas mujeres no tiene muchas posibilidades de acceder a puestos de alta dirección, al respecto, Mabel Murín acuñó un término denominado “techo de cristal”¹⁵ referido a una barrera invisible que impide a las mujeres acceder a esos niveles de dirección, básicamente por razones culturales, razón por la cual, independientemente del derecho positivo que formalmente las incluye y faculta continuar de manera equitativa con los varones, el porcentaje de mujeres que ocupa altas esferas de decisión en empresas, instituciones estatales o privadas, en la política y en cualquier otra actividad, es significativamente muy bajo. Al respecto un informe¹⁶ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizado en 2001 determinó algunas cifras que dan cuenta y respaldan lo dicho hasta ahora:

- a. Las mujeres sólo desempeñan del 1 al 3% de los máximos puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo.
- b. Sólo 8 países tuvieron como jefa de Estado a una mujer.
- c. Las mujeres constituyen el 13% de los parlamentarios del mundo; y 21 países cuentan con una mujer desempeñando la vicepresidencia o segunda magistratura del Estado.
- d. Las mujeres representan casi el 40% de los miembros de las organizaciones sindicales, pero sólo el 1% de los dirigentes de los sindicatos son mujeres.

¹⁵ Según Mabel Burín, Doctora en psicología clínica y especialista en estudios de género y salud mental, se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

¹⁶ El informe denominado “Breaking the glass ceiling: Women in management” fue presentado por Linda Wirth, activista femenina a la OIT en 2001 .

- e. La diferencia salarial alcanza desde un 10 a un 30% en detrimento de las mujeres, incluso en los países que están más avanzados en términos de igualdad de género.
- f. Las mujeres trabajan más que los hombres en casi todos los países y son ellas quienes siguen realizando la mayor parte del trabajo no retribuido.

Han pasado varios años y las cifras mostradas en ese estudio, no han sufrido variantes significativas, la participación de la mujer en las actividades de un Estado avanza muy lentamente, fundamentalmente debido a los prejuicios machistas que siguen manteniéndose vigentes a la hora de ocupar cargos ejecutivos.

Un estudio de la UNIFEM ha identificado varias barreras o argumentos que impiden a las mujeres llegar a los puestos de decisión, las mismas están referidas a:

- Las estructuras jerárquicas ya establecidas y que están ocupados por hombres, no permiten el acceso a las mujeres, toda vez que los sucesores a esos cargos son designados por elección y no por méritos.
- La capacitación de la mujer tiene un predominio de afectividad y pueden entrar en contraposiciones con la estructura masculina orientada a la racionalidad.
- La ocupación de espacios, tradicionalmente destinados a los varones, por parte de las mujeres, es motivo para exigir un mayor nivel de excelencia.
- La existencia de estereotipos como “las mujeres temen ocupar posiciones de poder”, “a las mujeres no les interesa ocupar puestos de decisión”, o “las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles que necesitan decisiones bajo presión”; facilitan las decisiones cuando se trata del acceso de mujeres a puestos de alta dirección.

- Otro argumento es el de la doble carga, refiriéndose a la incompatibilidad de desarrollar funciones de dirección con el trabajo materno o de ama de casa.
- La falta de modelos a seguir y con los cuales identificarse, fomenta e incrementa la inseguridad y el temor a no desempeñarse adecuadamente en puestos ocupados tradicionalmente por varones.

Por estas razones, Mabel Burín afirma *“que el papel de la educación en la formación de la mujer, es fundamental para poder sobrepasar el llamado “techo de cristal”, toda vez que el mismo se empieza a gestar en los primeros años de la infancia y adquiere una mayor relevancia en la pubertad, en ese entendido los y las maestras encargadas de la educación, deben poner especial atención en proporcionar las herramientas necesarias para poder superar esos obstáculos y estereotipos que impiden a la mujer acceder a altos cargos en cualquier actividad que decidan emprender”*.

5. Igualdad de género

Para explicar de mejor manera esta conceptualización, se hace necesario recalcar que igualdad no es lo mismo que equidad, en un país o sociedad donde es aplicada de manera absoluta la igualdad no se darán las condiciones de justicia y equidad que debería existir. Cuando se habla de igualdad de género, se esta hablando y considerando la igualdad de oportunidades para ambos géneros, donde sus derechos, responsabilidades, obligaciones y oportunidades no dependan de haber nacido hombres o mujeres.

Para lograr esta igualdad es crucial la formación en las escuelas, lograr la paridad en la educación primaria y niveles siguientes es definitivamente importante, ya que esto permitirá posteriormente que la mujer participe plenamente en el desarrollo de los Estados y es un elemento clave para que la mujer participe igualitariamente con el hombre en los niveles de decisión o en los mas altos cargos ejecutivos (desde la

familia hasta los niveles más altos de Gobierno), sin embargo a pesar de estos intentos e inclusive de tener normas legales que sustenten ello, la mujer se encuentra con esa barrera invisible (techo de cristal) a la que se refería Mabel Burín y que fue afirmado en el informe de 2007 de la UNIFEM.¹⁷

La lucha por la igualdad de género, tiene como antecedentes varias cumbres y conferencias sobre la mujer, que paulatinamente han ido incorporando algunos avances hacia la igualdad de género.

En 1975, se lleva a cabo la I Conferencia Mundial sobre la Mujer que tuvo lugar en la ciudad de México durante el Año Internacional de la Mujer, teniendo como resultado la proclamación por la Asamblea General del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985).

En 1980 se celebra en Copenhague la II Conferencia, de la mujer donde se aprobó un Programa de Acción para la segunda mitad del Decenio. Su objetivo fue evaluar el desarrollo del Decenio para la Mujer, se aprobó un Programa de Acción para la segunda mitad del decenio, poniendo énfasis en temas relativos al empleo, salud y educación.

En Nairobi, 1985, se realiza la III Conferencia Mundial sobre la Mujer, el objetivo fue evaluar los avances logrados y los obstáculos enfrentados durante el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. Se aprobó por consenso el documento denominado “Las Estrategias de Nairobi” orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres hasta el año 2000; estrategias que consisten en medidas que deben adoptarse en el plano nacional, regional e internacional de los Estados, para promover el

¹⁷ Según el informe de la UNIFEM de 2007, se establece que:

- Las niñas siguen estando rezagadas respecto de los niños en la matriculación escolar.
- Las disparidades de género tienden a aumentar en los niveles más altos de educación.
- Las mujeres ocupan una proporción menor de trabajos remunerados que los hombres.
- Más mujeres que hombres ocupan puestos de trabajo de poco prestigio.
- Los hombres dominan la adopción de decisiones en los niveles más altos

reconocimiento social del papel de las mujeres y del ejercicio de sus derechos humanos.

En Río de Janeiro, durante el año de 1992, se desarrolla la cumbre sobre Medio Ambiente y Desarrollo, donde se reconoce el papel fundamental de las mujeres en la conservación y gestión del medio ambiente: Las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo. Es, por tanto, imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sustentable.

En 1994, en El Cairo, se lleva a cabo la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, en esta instancia se reconoce que los derechos reproductivos son derechos humanos y que la violencia de género es un obstáculo para la salud reproductiva y sexual de las mujeres, la educación y el desarrollo. Convoca a los Estados a implementar la Declaración de la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres.

Nuevamente en 1995, Copenhague es el escenario para la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, donde entre otros compromisos se decide lograr la igualdad y la equidad entre el hombre y la mujer y reconocer y aumentar la participación y función directiva de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural.

Pero es en septiembre de ese mismo año, en que se reconoce que el medio para lograr esa pretendida igualdad, es la aplicación en todas las actividades de un Estado de los criterios de equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus propias necesidades, por ello la IV Conferencia mundial sobre la mujer ratificó entre muchas otras cosas, la igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a la educación y los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades de la familia como aspecto importante para la consolidación de la democracia, además

estableció una plataforma de acción que obliga a los Estados miembros a cumplir los objetivos trazados en esa conferencia.

Los encargos por cumplir y que fueron establecidos en esta Conferencia condensaban las conclusiones de las anteriores cumbres y conferencias y básicamente se referían a:

- La persistente y creciente carga de la pobreza que afecta a la mujer.
- Disparidades, insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de educación y capacitación.
- Disparidades, insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de atención de la salud y servicios conexos.
- La violencia contra la mujer.
- Consecuencias de los conflictos armados y de otro tipo en las mujeres, incluidas las que viven bajo ocupación extranjera.
- Desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las formas de actividades productivas y en el acceso a los recursos.
- Desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles.
- Falta de mecanismos suficientes a todos los niveles para promover el adelanto de la mujer.
- Falta de respeto y promoción y protección insuficientes de los derechos humanos de la mujer.
- Estereotipos sobre la mujer y desigualdad de acceso y participación de la mujer en todos los sistemas de comunicación, especialmente en los medios de difusión.
- Desigualdades basadas en el género en la gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente
- Persistencia de la discriminación contra la niña y violación de sus derechos.

Siguiendo esta línea, se encuentra la Declaración del Milenio¹⁸, donde se hallan inscritos los Objetivos del Milenio, uno de ellos, el tercero, establece la obligación de promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer hasta 2015, por eso las Naciones Unidas hablan sobre la transversalización de la perspectiva de género, con ello, esta organización se refiere al proceso de valorar todas las implicaciones que tiene cualquier acción o actividad que se planifique para hombres y mujeres, en el ámbito de la legislación, político o programas en cualquier otra actividad y en cualquier nivel, es decir, es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres al igual que las de los hombres, sean parte de la elaboración, puesta en marcha, evaluación de las políticas económicas y sociales o de cualquier índole, de manera que ambos (hombres y mujeres) puedan beneficiarse de ellos mutuamente, con la finalidad de integrar esfuerzos para conseguir la igualdad de géneros.

6. Equidad de género

Siempre con la finalidad de diferenciar equidad con igualdad, que aunque son conceptos ligados muy estrechamente, son distintos en su acepción, líneas arriba se mencionaba que la igualdad está relacionada con la igualdad de oportunidades para ambos géneros, mientras que la equidad se orienta a introducir un principio ético de justicia en ese concepto, es decir que la equidad obliga a delinear metas y objetivos que deben ser cumplidos para alcanzar una sociedad mas justa para todos.

Esto quiere decir que cualquier sociedad, institución o empresa que se precie de ser justa, debe tomar en cuenta las diferencias entre personas, grupos, etnias o sexos a la hora de asignarles funciones, responsabilidades y obligaciones.

¹⁸ En Septiembre de 2000 se desarrolla la Cumbre del Milenio, entre 189 países pertenecientes a las NN.UU de donde sale la Declaración del Milenio, estableciendo 8 objetivos y 21 metas cuantificables que se supervisan a través de 60 indicadores, estos objetivos deben ser alcanzados hasta el 2015.

Debido a esto, el Programa de las Naciones unidas para el Desarrollo (PNUD) señala que “la equidad de género implica la posibilidad de tratamientos diferenciados para corregir desigualdades; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios y obligaciones”. En este sentido, esta organización ha adoptado en todos sus documentos el término de igualdad de género, pero en el marco de desarrollo humano, adopta el concepto de equidad de género¹⁹.

Esclarecido este concepto, veremos ahora cual es el nivel de aplicación del mismo en el mundo, para ello nos circunscribiremos al Índice de Equidad de Género (IEG), desarrollado por la organización “Social Watch”²⁰ y que toma tres dimensiones para medirlo: la actividad económica, el empoderamiento y la educación de las mujeres. En ese sentido, esta organización verifica estos parámetros en todos los países del mundo, el IEG correspondiente a este año arroja interesantes resultados, los seis primeros puestos los ocupan, Suecia, Finlandia, Noruega, Alemania, Rwanda (Este país bajo del 3er puesto con respecto al 2007) y Bahamas, lo que indica claramente que el ejercicio de la equidad de género no esta necesariamente asociada al nivel económico de un Estado, es el caso particular de Rwanda y Bahamas.

Nuestro país ocupa el puesto N° 65 con una puntuación de 66 sobre 100, (Suecia ocupa el primer lugar con una puntuación de 89) que señala un avance sustantivo en esta materia, esto especialmente por la incursión de las mujeres en la política y en el ámbito militar.

Pero hay mas, la evolución del IEG entre 2004 – 2008 indica que Malta es el país que mas ha evolucionado al respecto, en un porcentaje de 34,9%, le sigue Irán con un 23,7%, Ecuador con un 22,3% y Perú con

¹⁹ PNUD, 2005. Marco estratégico regional de género del PNUD en América Latina y el caribe.

²⁰ La Social Watch “control ciudadano”, es una red internacional de organizaciones de ciudadanos que abogan por la erradicación de la pobreza y sus causas.

21,7%, siendo los 4 primeros países con un porcentaje de evolución más alto, por su parte Bolivia durante ese periodo de tiempo, alcanzó un 4,6% de avance y el país que se encuentra en último lugar es Eritrea que registro un déficit de -27.9% en esta calificación.

Dentro de los parámetros que utiliza la Social Watch para medir el IEG, el que arroja resultados más bajos en todos los países es el de la dimensión de empoderamiento de la mujer, que se materializa a través de la medición del porcentaje de mujeres en cargos técnicos, de dirección y de gobierno, el de mujeres parlamentarias y la ocupación en cargos ministeriales, de tal manera que la mayoría de los países tiene bajos niveles en esa dimensión, Bolivia obtiene en esta dimensión una calificación de 37,6% situándolo en uno de los países que está más debajo de la media, tomando en cuenta que el primer lugar lo ocupa Suecia con un índice de 89 sobre 100.

En cuanto a la dimensión de la actividad económica, esta es calificada en base a las tasas de actividad económica y los ingresos estimados que perciben las mujeres, en este contexto, estos niveles se encuentran casi en los mismos niveles que los parámetros de educación, pero comparado con los índices de empoderamiento, se advierte una gran diferencia, sin embargo estos indicadores económicos señalan un mayor aumento que retroceso en la mayoría de los países y el número de los que registran aumento es mayor a los que registran retrocesos.

Haciendo una apreciación global y de acuerdo a estos índices, la diferencia en los indicadores económicos entre hombres y mujeres continua incrementándose, ya que más de la mitad de los países de los cuales se tienen datos, señalan cifras negativas, en la mayoría de los casos muy grandes, este retroceso influyó significativamente en el déficit general que se muestra en la evolución general negativa del IEG.

Los mayores retrocesos en la dimensión económica se presentan en Europa Oriental. En Letonia, Belarús, Eslovaquia y Macedonia la transición a la economía de mercado a inicios de la década pasada amplió la brecha de género en participación económica. Por otra parte entre los primeros 15 lugares se encuentran los países nórdicos, Suecia, Noruega e Islandia, que comparten estos lugares con diez de los más pobres países del mundo. Mozambique, Burundi, Rwanda, Camboya, Ghana, Vietnam, Uganda, Madagascar, Kenia y Guinea. Nuestro País ocupa el puesto N° 62 con una calificación de 65,7 sobre 100, situándola por encima del promedio de la mitad de los países.

En lo que respecta a la dimensión de educación, la brecha existente entre hombres y mujeres, es calculada por indicadores como las tasas de alfabetización, las de matriculación en el nivel de enseñanza primario, secundario y terciario, por lo que el estudio de la Social Watch indica una tendencia a la reducción en la brecha existente entre hombres y mujeres, es decir que los resultados concluyen en que existe mayor equidad en esta dimensión que en las otras que sirven de parámetros, sin embargo se advierte mas de un 40% de países con tendencias regresivas que podrían hacer variar este tendencia, en el caso boliviano, la calificación alcanza a un expectable 95,1, calificación por la cual se logra alcanzar un expectable puesto 65 en la calificación general del IEG de este año.

A pesar de algunos resultados alentadores arrojados por la calificación del IEG, la Social Watch arriba a una conclusión alarmante: “en ningún país, durante el último quinquenio, se ha logrado que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres, pero también concluye que los avances respecto a la equidad de género son significativos, lo que hace prever una mayor participación de la mujer en actividades antes destinadas solo para los varones”.

7. Ejército de Bolivia

Los Ejércitos de todo el mundo, nacen con la emancipación y liberación de los pueblos tal es el caso hispanoamericano donde se conformaron grupos heterogéneos para luchar por la independencia, en lo que respecta a nuestro país, el Ejército nace con la conformación de las llamadas Republicuetas que lucharon bajo la modalidad de guerrillas contra la ocupación realista, que se nutrieron de oficiales realistas y se conjugaron con los llamados ejércitos libertadores.

La estructura que tiene el Ejército es vertical, lo cual asegura el cumplimiento de las órdenes emanadas en cumplimiento de su misión específica, esta tipo de estructuras asociada a valores nacionales permite, especialmente en operaciones militares continuar con las mismas aún a costa de la propia vida de sus componentes.

A pesar de existir en esta institución, valores y tradiciones con particularidades altamente masculinas, las Fuerzas Armadas dentro de los nuevos conceptos de desarrollo humano, toman la decisión de incorporar a la mujer dentro de sus cuadros de mando, que se fundamentan con la modernización de esa institución en todos sus ámbitos, y por otra parte, dar a la mujer igual oportunidad en un mundo laboral que a los hombres. Un común denominador en todos los ejércitos ha sido el cierto recelo con el que parecía percibirse la incorporación femenina, pues en una institución tan secular y aguerrida como la militar, preocupaba que con ello tal vez quedase mermada su eficacia y debilitado su valor, olvidando que en las páginas de nuestra historia abundan los ejemplos de grandes heroínas.

Este fenómeno lejos de haber significado globalmente retrocesos contribuyó a la eficacia operativa militar, estudios empíricos efectuados en los Estados Unidos, Europa e Israel demuestran que la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas ha supuesto un claro enriquecimiento de los sistemas militares e incremento en la eficiencia de las unidades.

Sin embargo, la escasa incidencia cuantitativa de la mujer que hasta el momento dicha incorporación ha supuesto, (en el caso de Bolivia el porcentaje de las mujeres apenas llega al 2% del efectivo general del Ejército) no logra establecer una participación paritaria con el hombre, tal y como sucede en otros sectores laborales, sumados a la reducida trascendencia cualitativa (cómo consecuencia del factor cuantitativo) que lógicamente incide en la poca participación de la mujer dentro de los niveles estratégicos de conducción y decisión los ejércitos, parecen mostrar reticencia del sistema cultural militar a que dicha incorporación sea plena.

En esa línea, los Ejércitos son instituciones que además de formar oficiales, han transmitido por años, a través de sus prácticas y discursos, un habitus predominantemente masculino que se expresa en una determinada forma de percibir y concebir el mundo. Son estos dos componentes –las prácticas y discursos - los que han constituido el habitus militar, que se generó en una estructura de dominación masculina donde el hombre era el protagonista principal de la historia, el guerrero que representaba la seguridad y era el centro de la subsistencia familiar, por lo tanto era el portador del poder.

El militar representa para la sociedad, al guerrero que cuida a una familia y especialmente a una mujer, sea su hija, madre o hermana la cual esta representada por la Patria, de esta forma el Ejército adopta una identidad masculina que se reproduce en sus oficiales, comportamiento que se refleja en la sociedad en general y se convierte en un espacio genérico donde se forman oficiales y "hombres".

Como todo campo social el Ejército esta propenso a influencias externas que amenazan con destruir el orden interno de la institución y especialmente su legitimidad social, por lo que se generan diferentes luchas simbólicas para mantener el poder y la identidad de la institución. En esta lucha el Ejército debe encontrar la manera de adaptarse a los cambios para

no ser rebasada por ellos, manteniendo las estructuras significativas profundas que constituyen la esencia de su existencia.

Muchas políticas pueden ser cambiadas, incluso se pueden flexibilizar reglas y modificar normas, pero los grupos de poder siguen manteniendo su posición, por medio de mecanismos de dominación cada vez menos perceptibles.

A pesar de esto, a partir de 1979, la mujer boliviana es incorporada plenamente a las filas del Ejército como oficiales de armas, bajo un criterio de equidad, aunque en su momento muy resistido y que contribuyó significativamente a las demandas de igualdad de oportunidades, inclusive inscrito en nuestra estructura jurídica.

8. Seguridad

El diccionario de la lengua española “ESPASA” menciona que la seguridad es la “*fianza u obligación de indemnidad a favor de uno, regularmente en materia de intereses*”. En este concepto de seguridad encontramos dos palabras claves que son: indemnidad “que es el estado o situación del que está libre de daño o perjuicio” e interés “conveniencia o necesidad de carácter colectivo en el orden moral y material”. De donde, podemos colegir que la seguridad es el estado o situación, en el que un objeto colectivo con arreglo a sus necesidades morales y materiales, está libre de daño o perjuicio.

Estableciendo que objeto colectivo, es cualquier agrupación de individuos que tiene como fin el dirigirse a una acción, que en este caso particular, es el de protegerse de agresiones e interferencias externas o internas.

El objeto colectivo²¹ más importante que apropia este concepto, como uno de sus roles fundamentales es el ESTADO. A partir de ese

²¹ Como objeto colectivo se entiende a cualquier agrupación de individuos que tiene el fin de dirigirse a una acción, que es el de protegerse de agresiones e interferencias externas e internas-

momento histórico, surgen distintos conceptos sobre seguridad, los que se analizan como perspectiva relativa antes que absoluta, toda vez que son influenciados por el período histórico que se vive.

Así tenemos los siguientes conceptos de seguridad:

“Es la compleja funcionalidad de las cosas esenciales que se vinculan directamente o indirectamente a la colectividad humana, preservada por ésta a través de su respectivo Estado”²²

Entre los elementos de interés encontrados tenemos: funcionalidad, entendida como la capacidad de acción de ciertos organismos, necesaria para eliminar vulnerabilidades que podrían afectar a la colectividad humana de un Estado; también encontramos el elemento colectividad humana, que tiene una estrecha relación con lo explicado anteriormente sobre objeto colectivo.

“Es un estado de garantía para el grupo nacional contra el peligro de pérdida de sus libertades esenciales, recursos y oportunidades”²³

En este concepto encontramos, los siguientes elementos como: garantía, acción de protección contra un riesgo o necesidad; pérdida de necesidades esenciales, referida a la conservación de los aspectos sustanciales de la vida de una nación como ser: su territorio (incluidos los recursos), su población y el poder (incluidas las oportunidades).

“Es la situación creada por el Poder Nacional, en un determinado instante, teniendo en vista la preservación la sobrevivencia (integridad, soberanía y autonomía), de una nación”²⁴

Este concepto inserta un nuevo elemento que es; poder nacional, componente bastante complejo, definido y estudiado ampliamente por personalidades y organizaciones dedicadas a la materia. Por su amplitud tomaremos el concepto de poder nacional, presentado por el Consejo de

²² Pessoa Mario, O Direito da Segurança Nacional.

²³ L.B. Sweet, The Price of Survival

²⁴ Harold Inis, Estrategia de la Cultura

Seguridad Nacional del Perú, que dice: *“El Poder Nacional, es la capacidad actual que tiene el Estado, resultado de la integración de todos los recursos de disponibilidad inmediata, tangibles e intangibles, que puede aplicar en un momento determinado para imponer su voluntad y lograr sus fines en los ámbitos interno y externo, pese a los obstáculos de diversa índole que se interpongan”*.

Otro concepto señala: *“Es el estado originado por el desarrollo de los recursos humanos, políticos, militares, económicos y espirituales de una nación, teniendo en vista la preservación del espacio nacional, la autodeterminación y las tendencias e intereses de la sociedad en que vive”²⁵*

Se introducen en este nuevo concepto, aspectos como desarrollo, interpretado como progreso y crecimiento de la propia comunidad social; espacio nacional, interpretado como el propósito sensible que tiene una nación en cuanto a sus fines y sus medios; autodeterminación, es decir la decisión política de estatuirse como nación independiente; tendencia, interpretada como la inclinación de un pueblo hacia determinados fines.

El concepto de seguridad nacional, establecido doctrinariamente por el Estado boliviano es el siguiente:

“Es la condición en la que el Estado considera que no hay peligro de un ataque militar, presión política ni coerción económica, por lo que puede proseguir libremente su desarrollo y progreso propios”²⁶.

De lo expuesto en los diferentes conceptos analizados, se puede colegir que, la seguridad es una necesidad básica y un derecho inalienable de los pueblos y las personas, sin embargo resulta manifiesto que es necesario eliminar ó neutralizar las amenazas que perturben al desenvolvimiento de la vida de una colectividad, incluyendo los efectos de

²⁵ Stanley Timothy, American Defense and nacional Security

²⁶ Concepto formulado y estudiado en la Escuela de Altos Estudios Nacionales.

protección, de tal manera que la seguridad este orientada a dar las garantías que requiere la nación para alcanzar el bienestar en forma gradual, logrando además que la acción política del Estado se desenvuelva en condiciones de naturalidad y equilibrio.

De este marco conceptual y empleando todos los elementos destacados la seguridad responde al siguiente concepto:

“Es la indemnidad de intereses y tendencias, que de manera funcional establece una colectividad humana, para garantizar las necesidades esenciales a través de su poder nacional, manteniendo su integridad, soberanía, autodeterminación, a fin de lograr su desarrollo dentro del espacio nacional y alcanzar los intereses vitales. (Unidad Nacional, Patrimonio Nacional, estructura republicana –democrática-, Soberanía Nacional y mejor calidad de vida de sus habitantes²⁷)”.

Sin embargo, es importante relieves que los conceptos analizados, corresponden a la etapa de la Guerra Fría que vivió el mundo, por ello pertenecen a la época de la dimensión militar de la seguridad, que de alguna manera se justificaba ya que eran los Estados Nacionales quienes sufrían las amenazas dentro ese orden mundial, hoy supuestamente superado, aún que los Estados todavía se refieren a la seguridad como un rol fundamental y preventivo contra cualquier tipo de agresión.

Durante la Guerra Fría –que tuvo una duración de cuarenta años- se establecieron también otros conceptos de seguridad, pero esta vez de seguridad hemisférica²⁸, tales como:

“La Seguridad Colectiva²⁹, toma como fundamento la existencia de un enemigo común, en la que el Estado identificado con un bloque, orienta

²⁷ Velázquez Benavides Jorge. “Diseño de una política de defensa”

²⁸ Seguridad Colectiva, este concepto responde a la época del bipolarismo, USA – URSS.

sus acciones referidas a la seguridad de su Estado-Nación, en directa armonía con las políticas de seguridad y defensa que emanaban de la potencia rectora”

Los elementos que destacan este concepto son: enemigo común, que concretamente estaba referido al comunismo internacional y las implicancias de este, en el otrora llamado mundo libre –luchas internas fratricidas y la amenaza de una intervención militar desde fuera del continente-, Estado identificado con un bloque, la bipolaridad llevo a los estados nacionales, ha asociarse con una de las superpotencias –USA, URSS- como un medio de protección y supervivencia, obviamente que tal situación, comprometía a los estados nacionales, a seguir la política imperialista del socio mayor en todos los aspectos vinculados a la seguridad hemisférica. La seguridad colectiva, dio lugar a la formación de organizaciones político-militares, como la OTAN, el TIAR y la ASEAN, en Europa, América y Asia respectivamente, aun que cada organización con características diferentes.

Con el desvanecimiento de la Guerra Fría, se pierde la capacidad de interpretar la seguridad y la previsión desde la óptica del orden nuclear, el nuevo orden mundial -globalización- presenta una nueva realidad internacional, ya que, desaparece la amenaza comunista y surgen nuevos paradigmas que vislumbran una seguridad multidimensional, debido a que las amenazas son múltiples y que los estados no son capaces de hacerles frente por si mismos, requiriendo el concurso de estados más fuertes para enfrentarlos o la conformación de bloques de estados, con características más bien geoeconómicas antes que geopolíticas.

²⁹ Cabe destacar que el concepto de Seguridad Colectiva, surge por primera vez en la Carta de la ONU, relativa a una seguridad mundial controlada por el Consejo de Seguridad, inspirada en la paz y seguridad mundial

De esta manera la seguridad adquiere importancia transnacional, por aspectos que amenazan a la seguridad global como: el narcotráfico, el terrorismo, la escasez de agua, los hidrocarburos, la energía, la contaminación medio ambiental, etc. Circunstancias que crean un cambio fundamental en la naturaleza de los conflictos, como consecuencia lógica, se produce también una mutación en el concepto de seguridad, así como en el propio sistema de seguridad.

La seguridad desde la nueva perspectiva, no solamente tiene que ver con aspectos militares, sino también con aspectos sociales, económicos y fundamentalmente políticos, situación que impone una concepción global y doctrinal de la seguridad nacional, tanto en el orden externo, como en el interno, por esas razones el sistema político internacional, determina nuevas características, que afectan profundamente a países de menor desarrollo económico.

El contexto global brevemente explicado, genera nuevos conceptos de seguridad, que a continuación se analiza:

“La seguridad regional que no es precisamente la protección contra enemigos extra continentales, más bien está referida a la prevención de la escalada de conflictos, eliminando tensiones entre fronteras y utilizando, la experiencia internacional en la solución pacífica de conflictos entre Estados, generando medidas de confianza mutua y cooperación militar a fin de lograr una estabilidad política y paz en la región³⁰”.

La conceptualización del término seguridad regional, no implica la existencia de un enemigo común estatal con influencia interna dentro de los estados, implica por el contrario, la eliminación de conflictos interestatales a través de la vía pacífica, lo que incluye obviamente la reducción de fuerzas

³⁰ Velazquez Benavides , Jorge “Diseño de una Política de Defensa”

militares o por lo menos el control de estas, por medios diplomáticos. Este concepto fue trabajado en Europa, con la finalidad de desterrar conflictos – Europa en los siglos XIX y XX, fue el continente más militarizado, donde se desarrollaron la mayor cantidad de conflictos entre Estados-, lógicamente que tal concepto, posteriormente fue incorporado en otras latitudes, como es el caso de América del sur.

Los términos como: solución pacífica de conflictos, es el compromiso de los estados nacionales, a resolver los conflictos de toda índole – fronterizos, recursos, etc.- a través de medios diplomáticos y razonamiento pacífico; medidas de confianza mutua, se refieren preferentemente al ámbito militar, están diseñadas para atenuar las percepciones de amenaza mutua, evitar situaciones que por sorpresa o error induzcan a mal entendidos o crisis. Las medidas de confianza mutua, también pueden diseñarse para todos los campos de relación entre estados –son circunstancias que pueden o no producir una política internacional, para todos y cada uno de los espacios de las relaciones entre Estados-; cooperación militar, referente al concurso de un estado a otro, en operaciones de defensa civil, tales como: desastres naturales, humanitarios, etc.

Consecuente con el concepto de seguridad regional, surgen nuevos conceptos, como:

Seguridad Cooperativa: “Es el conjunto de acciones y medidas adoptadas en forma consensuada por varios países, que deciden hacer causa común, dentro de un criterio horizontal, bajo el amparo de la complementariedad económica, política y militar en los procesos de integración³¹”.

En este concepto, se esbozan nuevos términos o elementos que son necesarios analizarlos: acciones y medidas adoptadas en forma

³¹ Velazques, Benavides , Jorge. “Diseño de una Política de Defensa”

consensuada, referida a la incapacidad de los estados nacionales para enfrentar por si solos, ciertas amenazas de alcance transnacional –narcotráfico, terrorismo, etc.-, pero también, referido a la conjunción de oportunidades y desafíos, para la conformación de bloques económicos con el fin de integrarse económicamente –asociación de libre mercado, unión aduanera, mercado común, etc.-; criterio horizontal, es decir que todos los países que conforman el bloque, tienen igualdad de condiciones, sin que medie la hegemonía de ninguno de ellos –complementariedad económica, jurídica, política y militar-.

Seguridad Global: “Derivada, no de la posibilidad de conflicto armado entre el Norte y el Sur, sino de los efectos de la eventual desestabilización del sur provocada por la proliferación de armas de destrucción masiva, el acceso al poder de grupos radicales, la presión demográfica, el subdesarrollo económico y las fracturas culturales”

Este es un concepto, que fuera apurado por los europeos –UEO³², apoyados por la OTAN-, basado en la improbabilidad de una amenaza militar hacia Europa, desde sus vecinos del sur del Mediterráneo –Argelia, Marruecos, Túnez, Egipto, Mauritania, Israel, Jordania, Chipre, Malta y Turquía (miembro asociado de la UEO)-, los riesgos hacia Europa del Sur, provendrían más bien del probable desequilibrio político, social y económico de sus vecinos del sur. Este concepto, mantiene los siguientes principios: definición de un posible acuerdo para la estabilidad y confianza en la región; medidas de construcción de confianza; transparencia en las operaciones militares; fuerzas militares concebidas para las actividades reales de Seguridad Nacional; prevención de conflictos; solución pacífica a los mismos y no proliferación de armas de destrucción masiva y misiles balísticos.

³² Países europeos miembros de la OTAN

Seguridad Corporativa, es más bien un concepto político, construido por la alianza político-militar de países como: USA, Gran Bretaña y España –actuación fuera de la norma de la ONU-, para establecer operaciones de “liberación” del pueblo iraquí y la lucha contra el terrorismo internacional.

Los anteriores conceptos de seguridad regional, cooperativa, global, etc., hicieron que los estados nacionales, reformularan doctrinalmente el concepto de seguridad nacional, presentaremos aquí dos nuevos conceptos:

“Seguridad Nacional, se entiende como la situación o estado en el cual el país, los ciudadanos, las organizaciones, los valores morales y culturales, el patrimonio de la nación y los bienes individuales, las actividades políticas, económicas, sociales dentro del marco del derecho y la ley están garantizados por el Estado dentro del territorio nacional y aún en el extranjero, buscando como único fin el bienestar de la población”

En este nuevo concepto, se incluyen no solamente al Estado –población, territorio y poder, objeto de la seguridad, sino también la seguridad de las organizaciones –sociales y económicas- los valores que persigue una sociedad –intereses y objetivos- y se incorpora un nuevo principio de la seguridad que es la humana –seguridad alimentaría, de salud, de educación, etc.

”Seguridad Nacional Democrática: “Es la condición permanente de libertad, paz y justicia social en el ámbito interno, defendiendo la integridad territorial, ejerciendo la soberanía y la independencia en el ámbito internacional, dentro de un marco institucional y de derecho procuran los poderes de la nación, mediante acciones políticas, sociales, económicas y militares tendientes a equilibrar dinámicamente las aspiraciones y los intereses de los diversos sectores de la población y del propio país”.

En este concepto observamos, nuevos elementos como: libertad, que tiene dos connotaciones, la primera, que esta referida a la persona humana, como facultad natural de obrar o no, que lo hace responsable de sus actos y la segunda, referida a su condición de no esclavitud o al derecho de manifestar, defender y propagar las ideas propias; paz, relación de los ciudadanos y el estado que pone en el ánimo tranquilidad y sosiego, opuesto a las turbaciones y pasiones, justicia social, virtud por la cual el Estado se inclina a dar a cada grupo social lo que le corresponde por derecho, razón o equidad. También se refiere al marco institucional y de derecho, relativo a las instituciones políticas, sociales, etc., que están dentro de la ley, como conjunto de principios sometidos a las relaciones humanas en toda sociedad civil y a cuya observancia pueden estar los individuos compelidos por la fuerza. Equilibrio dinámico de aspiraciones, significa que no existen fuerzas –aspiraciones- encontradas que se destruyan mutuamente, por el contrario son fuerzas que construyen positivamente al Poder Nacional.

Como se puede observar, el concepto de seguridad, es un concepto evolutivo no cerrado, que tiene que ver con los recientes cambios mundiales y nuevos paradigmas políticos, económicos, sociales y militares actuales.

9. Defensa

Cuando hablamos de defensa, nos referimos a la defensa nacional que es concebida como un conjunto de acciones vinculadas al desarrollo, y que permite a una sociedad articularse para lograr objetivos y alcanzar niveles óptimos de seguridad que hagan viable la ecuación: paz social + crecimiento económico = bienestar. Sobre esto, la sobrevivencia de la sociedad y su proyección generacional son aspiraciones que requieren un grado de seguridad que de aparecer amenazas activen acciones de defensa nacional para protegerlas.

También se la conceptúa como aquellas acciones y políticas que desarrollan los estados-nación modernos, para evitar o rechazar los ataques militares que eventualmente pudieran realizar otros estados-nación. Las actividades más habitualmente relacionadas con la defensa nacional son las que están referidas a las Fuerzas Armadas y la guerra, sin embargo otras actividades y políticas están íntimamente relacionadas con la defensa nacional, como la investigación y desarrollo de tecnologías de punta, la provisión de materias primas estratégicas y alimentos, la industria básica y la ocupación del territorio.

Si bien el término alude expresamente a la idea de "*respuesta ante un ataque externo*", rechazando la noción misma de "*ataque*", muchas veces las actividades de defensa nacional son utilizadas por los países para realizar actos de agresión contra otros países, con la excusa de que los mismos fueron ejecutados para prevenir un ataque exterior planeado con anterioridad.

El organismo estatal encargado de la defensa nacional suele denominarse Ministerio o Secretaría de Defensa, que históricamente reemplaza al antiguo Ministerio de Guerra.

El concepto de «*defensa nacional*» está íntimamente vinculado al concepto de «*seguridad nacional*». Sin embargo la idea de «*seguridad nacional*» posee una dualidad derivada del significado dual de nación, como país por un lado y como pueblo, por el otro, que afecta el modo en que se organiza la defensa. Cuando predomina la preocupación por la seguridad de la nación-país, tienden a verse afectados los derechos humanos y económicos de la población. Por el contrario cuando predomina la preocupación de la seguridad de la nación-pueblo, tiende a las fronteras tienden a abrirse, a hacerse porosas, y la defensa toma un carácter menos militar y más económico-cultural. Los estados-nación establecen alianzas entre ellos por diversas razones comerciales, culturales, políticas,

geográficas, etc. Muchas veces esas alianzas incluyen acuerdos de defensa mutua. El más conocido en el mundo es la OTAN, un acuerdo de defensa mutua realizado entre los países europeos y Estados Unidos, Canadá y Turquía, pensado originalmente durante la Guerra Fría (1945-1991) para oponerse militarmente al bloque comunista organizado en una alianza defensiva similar llamado Pacto de Varsovia. Otra alianza defensiva es el Tratado Interamericano de Asistencia Recíproca (TIAR), muy afectado después de su ineficacia en la Guerra de las Malvinas (1982).

Desde la primera mitad del siglo XX, algunos estados han comenzado a sostener que el «terrorismo» debía ser enfrentado con criterios particulares de defensa. Al respecto en la Alemania Nazi, desarrollaron una serie de criterios sobre guerra sucia para enfrentar esta amenaza, que en cierta medida también han sido tomados por Estados Unidos a partir de los ataques del 11 de septiembre de 2001.

Por su parte el narcotráfico ha organizado estructuras internacionales ilegales y armadas que en reiteradas oportunidades han llevado a la intervención militar. Esto ha provocado un amplio debate sobre la conveniencia o no de involucrar a las fuerzas armadas en la represión del narcotráfico.

10. Desarrollo

Dentro de un concepto generalizado y solo referido a la economía, es el proceso caracterizado por una rápida acumulación de capital, elevación de la productividad, introducción y mejora de nuevas técnicas; diversificación de la producción y la oferta, capitalización agraria, aumento de la población (en especial de la población activa), creación y perfeccionamiento de la infraestructura. La renta por habitante es el principal elemento que se utiliza para medir el grado de desarrollo de una economía. En síntesis, el desarrollo es el conjunto de actividades y

procesos que aumentan la capacidad del hombre, con el fin de satisfacer sus necesidades e incrementar su calidad de vida.

Sin embargo, este concepto, no es la única forma de medir el desarrollo de los países, hay otra acepción a través de la cual se puede ver, entender y transformar la realidad de las naciones, el verdadero desarrollo de una nación es el desarrollo de su gente, ver el desarrollo de un pueblo como un proceso esencialmente humano es tomar conciencia de que el desarrollo de los países es el desarrollo de su población, de esta forma se debe entender que el desarrollo humano, es el proceso de ampliación de las oportunidades y opciones que el Estado debe establecer para toda su sociedad en general y las personas en particular puedan ser y lograr lo que valoran, en igualdad de condiciones bajo preceptos de equidad y justicia.

En ese sentido se asume que el bienestar humano, consiste en desarrollar las capacidades de las personas, para darles la posibilidad de que ellas sean capaces de hacer mas cosas, y no solo de ser capaces de comprar más cosas, además es prioritario garantizar el ambiente necesario para que los grupos humanos puedan desarrollar sus potencialidades y así llevar una vida creativa y productiva de acuerdo a sus intereses, los mínimos necesarios para concretar estas potencialidades se refieren a tener un ingreso digno, el acceso libre al conocimiento, y la libertad cultural y política.

CAPITULO III

MARCO LEGAL

1. Constitución Política del Estado

La Constitución Política del Estado (CPE Capítulo Segundo “Derechos Fundamentales”), determina que todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídicas, con arreglo a las leyes. Goza de los derechos, libertades y garantías reconocidos por esta Constitución, sin distinción de raza, sexo, idioma, religión opinión política o de otra índole, origen, condición económica o social, u otra cualquiera.

De igual forma, establece que toda persona tiene derechos fundamentales, como derecho al trabajo y a recibir instrucción y adquirir cultura

En consecuencia al ser la CPE la ley suprema del ordenamiento jurídico nacional, tendrá prevalencia en su aplicación sobre cualquier otra ley, decreto, resolución o disposición particular

De esta manera, se puede inferir que nuestra Carta Magna propugna derechos para todos los y las bolivianas en cualquier actividad emprendida, consecuentemente no existe ninguna restricción legal en el país para que las mujeres puedan adoptar la carrera militar en igual condición que los varones como opción profesional.

2. Ley de administración de personal de las FF.AA

Esta ley establece en su Artículo 3º que, al personal de las FF.AA, se les asignará cargo y destino en el Ministerio de Defensa, Comando en Jefe, Ejército, Fuerza Aérea y Fuerza Naval; De igual forma en el Capítulo I (Administración del personal) establece (artículos 5º, 6º y 7º) un trato sin discriminación para la incorporación de la mujer en las FF.AA, es mas, el artículo 6º dice específicamente “la mujer boliviana de nacimiento, será

incorporada a los diferentes Escalafones³³ de las Fuerzas Armadas de la Nación de acuerdo a reglamentación propia de cada Fuerza,; CON LAS MISMAS OBLIGACIONES Y DERECHOS QUE SE OTORGA A LOS VARONES”.³⁴

En consecuencia y haciendo un análisis de este articulado, podemos encontrar que en esta Ley donde establecen los lineamientos en que se deben basar los procedimientos en cuanto a personal de las FF.AA se refieren, tampoco existe impedimento ni discriminación alguna para que cualquier mujer de nacionalidad boliviana pueda incorporarse a los diferentes escalafones que tienen las Fuerzas Armadas, en el caso en particular en el Escalafón de Oficiales de Armas³⁵.

3. Ley Orgánica de las Fuerza Armadas de la Nación (LOFA)

La LOFA, establece las bases orgánicas y funcionales de las Fuerzas Armadas de la Nación boliviana, determinando en primer lugar su Misión, en cuanto a la Seguridad y Defensa nacional, para tal efecto organiza a las FF.AA en el Comando en Jefe, Comando General del Ejército, Comando General de la Fuerza Aérea y el Comando General de la Fuerza Naval.

Dentro de estos estamentos determina los requisitos y obligaciones que tienen cada uno de sus Comandantes, incluyendo al Ministerio de Defensa Nacional.

En el Capítulo II (De las incorporaciones, Artículo 81º), establece que para ser incorporado a las Fuerzas Armadas, es requisito indispensable ser

³³ El concepto de “escalafón”, esta referido al sistema de registro clasificado y ordenado de todos los miembros de las FF.AA, cualquiera sea su grado, cargo, rango o función y conforma la base documental para la administración y manejo del personal de las FF.AA. Su organización es responsabilidad de cada fuerza.

³⁴ Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas

³⁵ Existen en las FF.AA, los siguientes escalafones:

Escalafón de Armas (Oficiales, Suboficiales y Sargentos)

Escalafón de Profesionales de Servicio

Escalafón de Servicios (Técnicos y administrativos)

Escalafón civil

boliviano de nacimiento y en el Capítulo II (De la situación militar, Artículo 84º), define a la situación militar, como aquel estado en el que se encuentra el personal militar dentro de las Fuerzas Armadas y es activa y pasiva.

La situación activa se entiende a aquella en la que el personal militar se encuentra dentro de la Fuerza permanente y la pasiva como aquella situación en la que el personal militar pasa tras haber cumplido el tiempo de servicio que señala la LOFA (30 años); de igual forma que en las anteriores leyes, en esta ley no existe acápite alguno que discrimine al sexo femenino, el ejercicio de la profesión militar.

4. Reglamento de ascensos

El Reglamento de ascensos del Ejército RA – 01 – 40, determina los requisitos de ascenso en cada grado y dentro de cada Escalafón de esta Fuerza, de tal manera que para acceder al grado inmediato superior, es necesario contar con cursos realizados, (en el caso del Escalafón de Oficiales, es necesario haber realizado los cursos Básico y Avanzado de la Escuela de Aplicación de Armas, Escuela de Comando y Estado Mayor y Altos Estudios Nacionales), un tiempo mínimo de dos años de permanencia en unidades de frontera por cada grado y un mínimo de 82 puntos en disciplina, sin hacer mención distintiva o específica para hombres y mujeres.

Este Reglamento también establece que aquel Oficial (mujer u hombre) no cumpliera estos requisitos no asciende, por lo tanto el afectado empieza a relegarse en su carrera con los consiguientes perjuicios en grado, sueldo y asignación de cargos.

5. Perfil profesional de oficiales

Acorde con el Reglamento de Ascensos, el perfil profesional en el escalafón de oficiales de armas, establece la descripción académica y los requisitos que el Oficial debe cumplir en cada grado, para proseguir normalmente con la carrera militar, otorga además opciones en las áreas

administrativas, académicas y operacionales del Ejército, pudiendo optar por cualquiera de ellas de acuerdo a su afinidad.

6. Plan Nacional de Equidad de Género³⁶.

Aprobado mediante Resolución Ministerial No. 187 del 13 de Septiembre del 2001, que responde de manera directa a la necesidad de traducir en política pública los propósitos establecidos por el Decreto Supremo 24864, dirigidas a la aplicación de los principios de equidad e igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres en los diferentes espacios de desarrollo, institucionalizando la perspectiva de género en las políticas públicas estatales.

7. Decreto Supremo No. 26350

Promulgado el 11 de Octubre 2001, establece lo siguiente: “Todos los Ministros del Estado quedan encargados de la aplicación y cumplimiento del Plan Nacional de Equidad de Género, en sus respectivas áreas de competencia”, a la fecha esta Plan todavía encuentra reticencias en cuanto a su plena aplicación toda vez que las mujeres continúan siendo relegadas en cuanto a la distribución equitativa del poder o de cargos ejecutivos de importancia, especialmente en el ámbito político, a pesar que de que el Ejecutivo tiene la potestad de postular y promover a mujeres en ese campo.

8. Ley 1178 (SAFCO)

De las normas básicas concernientes a la administración de personal se tiene como uno de los principios que sustenta el sistema de administración de personal la no discriminación, donde se reconoce las mismas posibilidades de acceso a la función pública y de desarrollo de los servidores públicos dentro de las entidades, sin distinción de raza, género, filiación política o creencia religiosa.

³⁶ Plan de Equidad de Género, citado en “Estudio sobre la necesidad de elaborar o no un Plan de Carrera distinto y específico para las damas oficiales, gestión 2003.

Por lo que el sistema debe permitir el desarrollo objetivo e imparcial de los procesos, de manera que todos los servidores públicos tengan las mismas oportunidades y el mismo trato dentro las entidades publicas, intentando eliminar cualquier tipo de discriminaciones.³⁷

Asimismo el Art. 14 referido al proceso de cuantificación de la demanda de personal, que prevé y planifica, en cantidad y calidad, el personal que requiere cada entidad para ser asignado a cada puesto de trabajo necesario, impone que se debe acompañar la planificación institucional de largo plazo (estratégica) y la planificación operativa de corto plazo (anual). Esta cuantificación de personal permite identificar las necesidades de personal para el cumplimiento de los objetivos establecidos en la planificación estratégica, para el establecimiento y gestión de planes de carrera sujeta a ciertos lineamientos.³⁸

9. Declaración Universal de los derechos Humanos.

Art. 1ro. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art 2do Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Art. 8vo. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

³⁷ LEY SAFCO 1178, Norma Básica Sistema de Administración de Personal Pag. 15

³⁸ LEY SAFCO 1178 Norma básica Sistema de Administración de Personal Art. 14 Pag. 7

Art.23vo. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Art.26vo. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

Lo que significa que hombres y mujeres sin distinción de género deben tener igualdad de oportunidades.

Estos postulados que son aceptados en todo el mundo, reflejan formalmente el deseo de que todos los seres humanos sean iguales ante la ley, tener los mismos derechos y libertades, sin discriminación de raza, color, ideología, religión o género, sin embargo, la realidad es otra, especialmente en los países con menor grado de desarrollo, en lo que concierne al nuestro, estos derechos también se encuentran insertos en la anterior y en la nueva Carta Magna, sin embargo la correcta y completa aplicación e implementación de esta norma esta muy lejos de concretarse, aunque también es necesario reconocer que ha habido grandes avances hacia la igualdad y equidad de género.

CAPITULO IV DIAGNÓSTICO

1. Recorrido histórico de la incorporación de la mujer en el Ejército de Bolivia.

El Colegio Militar como espacio donde se instruyen a futuros oficiales del Ejército, también es un espacio que mantenía una educación basada en códigos, normas y valores que reproducen y legitiman el concepto tradicional de masculinidad. En esta estructura de dominación masculina, ingresa la mujer para ser instruida en artes militares, situación que le crea conflictos en sus funciones físicas y psicológicas. Es esta doble educación la que conflictúa a la dama cadete y a la propia institución en su representación social.

Sin embargo y desde siempre, la mujer ha participado en guerras y conflictos sociales, combatiendo contra los enemigos de sus familias y de su Patria. En Bolivia la mujer a lo largo de la historia nacional ha participado activamente en los diferentes conflictos bélicos junto con sus esposos e hijos, sin ser reconocido su heroico papel en estas contiendas. Las mujeres han jugado diferentes roles, algunos incluso protagónicos como Juana Azurduy de Padilla quien fue llamada "Heroica amazona de la grande guerra", después de la derrota del bando patriota en 1812 inició la lucha guerrillera interviniendo en varias escaramuzas y combates, perdió a varios de sus hijos por los avatares de la guerra y a la muerte de su esposo, continuó al mando de sus hombres, pero debido al recrudecimiento de la represión se refugió en territorio argentino donde recibió el grado de Coronela del Ejército patriota.

Doña Simona Josefa Manzaneda, de cuna humilde, se consagró a la revolución capitaneando muy joven al pueblo, pudo evadir la represión y apoyó al primer ejército auxiliar argentino, en septiembre de 1814 figuró en primer lugar en la retoma de la ciudad de La Paz por el bando patriota. Para

1816 los hombres del General realista Ricafort la detuvieron y juzgaron, sufrió la afrenta de ser rapada y desnudada, recorriendo en un asno las calles de la ciudad, para luego ser flagelada en las cuatro esquinas de la plaza y fusilada posteriormente.

Bartolina Sisa, esposa de Julián Apaza (Tupaj Katari), desde el primer momento de la preparación del levantamiento indígena hasta su trágico final en 1781, acompañó al caudillo, dirigiendo el asedio desde Potopoto (actual Miraflores) donde fue capturada para luego ser ahorcada en la plaza principal de La Paz.

Vicenta Juaristi Eguino, participó a sus 24 años en la revolución paceña de 1809 y dedicó a la causa de la emancipación su considerable fortuna, condenada a prisión, fue indultada a cambio de una suma de dinero, incansable continuó luchando por la Patria sufriendo prisiones y confinamientos.

Las heroínas de la Coronilla de Cochabamba, mujeres que en mayo de 1812 se inmolaron en masa en la Colina de San Sebastián frente a las tropas enemigas quienes ordenaron que se bombardeara el cerro ocasionando una masacre entre las defensoras, mujeres que lucharon por la independencia del país.

En todos estos casos, la mujer tuvo una presencia activa en las contiendas, participando e incluso dirigiendo las contiendas. Obteniendo por ello más que un reconocimiento social, calificativos que las tildaban como guerrilleras, y rebeldes, eran mujeres que adoptaron un rol ajeno a su naturaleza. Es así que pasaron a la historia no sólo como heroínas sino como transgresoras de la naturaleza femenina y del espacio masculino del combate.

Así también la historia recoge la presencia – clandestina - de la mujer dentro el cuartel, mujeres que también estuvieron en las guerras sin recibir nada a cambio, solo por el deber de ayudar y servir, estas mujeres eran las

rabonas, llamadas así por estar ubicadas al final de las filas, es decir en la cola o el rabo. Se trataba de indígenas, como los soldados a los que acompañaban.

Estas mujeres estaban estigmatizadas y catalogadas como mujeres desvergonzadas, concubinas en su mayoría, que iban apegadas al Ejército haciendo los servicios de sexo y cocina, la sociedad de ese entonces sentía desprecio frente a estas mujeres, pero esto iba de la mano con la jerarquización militar, donde el soldado que desde siempre fue indio, no era considerado ciudadano, y la rabona al ser su compañera, obviamente tampoco tenía reconocimiento alguno,

La Guerra del Pacífico fue el escenario para la protagónica pero ignorada participación militar de la rabona, combatió a lado del soldado, llevo su arsenal de guerra, enfrentando la improvisación logística de los mandos y los errores tácticos en las batallas, después en pleno proceso de post-guerra, frente a la dramática situación económica y material del Ejército las rabonas se mantuvieron fieles a sus ocupaciones de asistencia militar, en aquella época muchas mujeres de sociedad presionaron para prohibir la presencia de las rabonas en el Ejército, porque se trataba de mujeres que no tenían el título de "esposas" para cumplir su rol como tal y pese a todo el heroísmo y compromiso demostrado en esta guerra (del Pacífico) se dijo que las rabonas habían hecho del Ejército un antro de prostitución, por lo que se prohibió la presencia de la rabona en los cuarteles.

Pero no es sino con la experiencia de las actividades desempeñadas por las mujeres durante la II Guerra mundial, que el gobierno boliviano dispuso en 1943, la incorporación de mujeres al Ejército Nacional, dentro de la categoría de Servicio Auxiliar Femenino (SAF), donde se incorporaron mas de 6.500 mujeres, sin embargo a pesar del éxito del proyecto, dejo de estar en vigencia en 1945, esta iniciativa volvió a ser implementada en

1950, pero solo para ser parte del escalafón administrativo y en tareas auxiliares dentro de ese campo.

Para finales de la década de los '70 y principios de los '80, pese al reconocimiento de los derechos civiles o políticos, pues ya se ejercía el voto universal, se empezaron a desarrollar oportunidades iguales para la mujer, pero era evidente que a la mujer le faltaba aún un largo trecho por recorrer.

Fue en esa época cuando alguien pensó en llegar más lejos, esta vez la mujer quería ser instruida y formada como oficial militar, de esta forma, en 1979, a raíz de una carta enviada por Bárbara Villavicencio, joven bachiller beniana, al entonces Comandante del Colegio Militar del Ejército (COLMIL), Gral. Luís García Mesa Tejada, en la que le solicitaba ingresar a este instituto de formación militar, es que se realiza un estudio al respecto, disponiendo en ese año, la postulación de mujeres al COLMIL, aspecto que significó un gran adelanto en materia de políticas de género, toda vez que hasta entonces la profesión militar tenía una raigambre altamente estereotipada hacia el concepto masculino.

A partir de esta postulación, egresan tres promociones de mujeres oficiales en los años 1982 – 83 y 84, esta incorporación tuvo un carácter experimental y por consiguiente, fallas desde su inicio, no contó con un programa preestablecido dirigido hacia el personal femenino, quizás solo respondió a un criterio de equidad de género en el marco de la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En consecuencia, sin un objetivo establecido, con programas de instrucción extremadamente diferenciados de los varones³⁹, exigencias físicas y disciplinarias menores producto de un excesivo paternalismo protector, influyeron en la formación militar de este personal, lo que de alguna manera contribuyó a fomentar el rechazo hacia este proyecto, además es necesario relieves que las

³⁹ Programas de instrucción para las Damas Cadetes, 1985.

especialidades a la que fueron direccionadas eran las armas de comunicaciones y logística.

Una vez egresada la primera promoción en 1982, las oficiales fueron destinadas al Estado Mayor del Ejército, Ministerio de Defensa, Corporación del Seguro Social Militar y otros de similar naturaleza, donde se les asignaron cargos administrativos que no reflejaban la especialidad de su formación militar, estos destinos influyeron notablemente en las siguientes promociones, de tal manera que casi todas las Oficiales prefirieron seguir en este campo administrativo dejando de lado el campo operacional.

En consecuencia, debido a estas prácticas, solo un pequeño porcentaje de oficiales mujeres incursionó en el área de operaciones, lo que influyó en temas relacionados con su competitividad y aptitudes para ejercer mando de tropa y planificación operacional.

Los magros resultados de este proyecto hicieron que el Mando Militar cancelara el ingreso de mujeres al Colegio Militar del Ejército el año de 1985, lanzando al año siguiente una propuesta de estudio para las mujeres egresadas, quienes podrían estudiar una carrera libre en cualquier nivel académico, situación que no prosperó por la renuencia de las mismas a acogerse a esta propuesta y mas bien solicitaron ser destinadas a Unidades operativas.

2. Diagnóstico de las actuales condiciones de desempeño profesional de las mujeres en la institución militar.

El Ejército como otras instituciones ha abierto sus puertas a las mujeres para aceptarlas en sus filas, como muestra de aceptación de la igualdad de géneros. Pero en esta incursión las mujeres están sometidas a un proceso de acomodación o asimilación donde muchas de sus estructuras cognitivas y prácticas deben ser reemplazadas por las estructuras dominantes del sistema. La reinserción de la mujer genera una lucha interna donde, ella es sometida a un proceso educativo que de una u

otra forma impacta sobre las bases de su identidad y representación social, este proceso nos hace cuestionar sobre los cambios que se han generado a lo largo de los años en las representaciones sociales sobre la masculinidad y la feminidad, además de sus posiciones en la estructura social.

Bajo este contexto, a partir de 1979, el Colegio Militar abre sus puertas a las mujeres, de donde egresan tres promociones durante los años 1982 – 83 – 84, haciendo un total de 48 mujeres egresadas, de las cuales en este momento quedan 41 en servicio activo, de las integrantes de estas promociones 9 se encuentran en el grado de Coronel, 25 en el grado de Teniente Coronel y 7 en el grado de Mayor.

De este número de 41 en actual servicio y debido a la falta de un adecuado plan de carreras, solo un 24% alcanzó a culminar los cursos que el plan de carreras estipula como requisitos para continuar normalmente en la profesión militar. Los cursos por vencer están referidos al curso de aplicación de armas en sus niveles básico y avanzado, cada uno con la duración de un año calendario, y deben ser realizados en los grados subalternos, que una vez vencidos habilita para posteriormente realizar el curso de Comando y Estado Mayor con duración de dos años en los grados superiores y que permite continuar con la carrera militar, pudiendo acceder a ser comandantes de unidades militares en todos los niveles del Ejército, bajo este contexto, de ese 24% que culminó con los curso básico y avanzado de la escuela de Aplicación de Armas, mas del 60% alcanzó a vencer el curso de Comando y Estado Mayor, en ese sentido, una Oficial mujer en el grado de Teniente Coronel ejerció el cargo de comandante de unidad, en el Regimiento “Ustariz”, en Cochabamba el año de 2006, lo mismo aconteció en la Gestión 2008 cuando una mujer ejerció el Comando en el Batallón de Comunicaciones “Vidaurre” en La Paz, actualmente una se encuentra en esa función en el Regimiento “Perez” en Potosí”.

Por otra parte 4 oficiales mujeres forman parte de observadores militares en fuerzas de mantenimiento de operaciones de paz, en Sierra Leona (2), Congo (1) y Haití (1).

No obstante esta situación, el desempeño de las oficiales mujeres constantemente fue motivo de cuestionamientos por los mandos correspondientes, en razón de la falta de un proyecto, programa o plan que permita incluir a las mujeres en el Ejército así como también la falta de condiciones para realizar actividades militares eficientes, derivando en programas improvisados que lejos de solucionar el “problema”, solo fue perjudicial para el crecimiento militar profesional de las mismas, todo ello en razón de su tratamiento discriminatorio y paternalista, esta última situación propició en algunos casos la asignación de destinos no acordes a su grado y jerarquía.

El año 2003, el Colegio Militar abre nuevamente sus puertas a la mujer boliviana, habiendo egresado una primera promoción en 2007, esta vez, corrigiendo errores del proyecto anterior, bajo el mismo sistema del Plan de Carreras que los varones debido a un contrato legal firmado, que permite establecer que el nivel de enseñanza y aprendizaje sea homogéneo y que además les permita desempeñarse en las áreas operacionales en forma similar que los varones, al respecto las oficiales recién egresadas se encuentran desempeñando cargos de comandantes de compañía y de sección, tal cual establecen los grados en relación con los cargos y que significa estar al mando operativo de soldados.

Actualmente hay 83 mujeres estudiando en el Colegio Militar, 13 en quinto año, 23 en cuarto, 19, en tercero, 15 en segundo y 24 en primero. En cuanto a las postulaciones en 2003 fueron 78, en 2004 fueron 105, en el 2005 fueron 250 y en estos tres últimos años la afluencia de postulantes

mujeres superó las 300 plazas.⁴⁰ De acuerdo a una encuesta realizada a las cadetes del Colegio Militar por la Dirección de Comunicación Social del Ejército, en marzo de este año, se evidenció que el 86% afirma tener relaciones parentales con militares, por lo que la trayectoria familiar jugaría un importante papel; el 10% antes de ingresar al Colegio Militar fueron pre-militares y/o scouts, solo el 4% no tiene relaciones familiares ni una trayectoria personal relacionada al estilo de vida militar. El 38% dice que eligió la carrera por vocación y para apoyar el país, y el otro 62% porque les gustaba la profesión, dentro de este grupo también se incluye a las que quieren alcanzar una meta personal o un desafío.⁴¹

Existe otro campo, dentro de las actividades militares, en el que las oficiales mujeres comienzan a incursionar y es el de las operaciones de mantenimiento de paz, bajo el auspicio de las Naciones Unidas, en esta actividad se visualiza un permanente aumento del número de mujeres que prestan servicios en tareas civiles, combinado con el establecimiento de oficinas encargadas de la igualdad de género para asegurar la integración de una perspectiva de género en todos los aspectos del mantenimiento de la paz, ha contribuido a potenciar el papel de la mujer en países que acogen a misiones de mantenimiento de la paz.

Estos adelantos se observan en el hecho de que en estos países, que una vez estuvieron devastados por la guerra, hay muchas más mujeres votantes y candidatas a ocupar cargos, se están revisando las constituciones para mantener el principio de la igualdad de derechos de las mujeres y las niñas; se está revisando la legislación discriminatoria; se están fortaleciendo los grupos que defienden los derechos de la mujer; y hay una representación cada vez más numerosa de la mujer en la policía y la administración pública, estos logros, según la ONU, son debido al empleo

⁴⁰ Datos establecidos en el archivo central de la Jefatura de Estudios del Colegio Militar del Ejército de Bolivia.

⁴¹ Documentos de la Dirección de Comunicación Social del Ejército.

de mujeres militares en las operaciones de paz, en ese sentido, en nuestro país .a la fecha 4 oficiales mujeres salieron en ese tipo de misiones a la República de Sierra Leona, Haití y al Congo, donde desarrollan actividades propias de estas operaciones bajo el mando de oficiales de otros países y que conforman el staff internacional.

Por otra parte y de acuerdo a los informes presentados por los comandantes de las unidades militares donde se encuentran destinadas las oficiales mujeres recién egresadas, el desempeño profesional muestra parámetros óptimos de rendimiento comparados con el desempeño de los varones que se encuentran bajo las mismas condiciones de trabajo, lo que permite visualizar una ostensible mejora profesional con respecto a las anteriores promociones.

A pesar de este desempeño eficiente, el diagnóstico permite apreciar que subsiste aún algunos prejuicios por parte de los varones a este ejercicio profesional y que es producto de la sociedad en la que vivimos con altos ingredientes machistas y paternalistas que tienen como consecuencia una formación cultural con sentimientos grandemente proteccionistas donde el hombre juega un papel importante y principal en la conducción, del país, de las instituciones y de la familia.

3. Diagnóstico institucional del impacto de la política de incorporación de la mujer en el Ejército de Bolivia.

La incorporación de las mujeres al ámbito militar data de aproximadamente de la segunda mitad del siglo XX. El proceso de integración, a una institución tradicionalmente masculina y cuya tarea central, la guerra, está culturalmente asociada al género masculino, pero no ha tenido un proceso igualitario y parejo en el mundo, los aspectos socio culturales de cada uno de los países ha tenido su influencia al respecto, y también ha estado signada por las dos guerras mundiales, que apresuraron esa incorporación, especialmente en las potencias del mundo.

La experiencia internacional y los alcances del debate sobre el tema conllevan un antecedente valioso a considerar a la hora de abordar el proceso boliviano de incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas y el impacto que causó esa determinación, la etapa actual de democratización en la institución armada, exige la evaluación y conducción del rumbo de la profesionalización militar de las mujeres. Para ello, es preciso determinar: cómo se ha transformado la institución militar para incorporar a las mujeres, y cómo las mujeres deben transformarse para adaptarse a la carrera militar. Así también, cuáles son los límites de ambas transformaciones en las actuales condiciones, considerando que las fuerzas armadas en el mundo, prohíben la participación de las mujeres en la primera línea de combate.

Bajo estos parámetros, dos variables se conjugan para diagnosticar el impacto que tuvo y tiene la incorporación de la mujer en las filas de las Fuerzas Armadas, en particular dentro del Ejército, una de ellas, es el principio de la equidad y de la igualdad de oportunidades de acceso, capacitación y promoción de todas las personas sin distinción; la otra variable, es el principio de la seguridad y defensa nacional que justifica la existencia de la institución armada y que tarea de todos los habitantes del país, sin distinción de raza, sexo o religión.

En lo que respecta a la primera de las variables, primeramente se puede establecer que esta medida, trajo consigo el rompimiento de paradigmas tradicionales relacionados con la discriminación de género, toda vez que esta profesión en el país y el mundo estaban destinadas entera y únicamente a los hombres, lo que se puede considerar un hito histórico en el país y en la región, ya que este cambio se produjo hace 26 años, aunque con varias falencias como la falta de un programa adecuado y de objetivos específicos.

Esta determinación, estuvo aparejada a la demanda social que habían comenzado grupos feministas en Europa y EE.UU, que luchaban por la igualdad de derechos de la mujer en relación de los hombres, contribuyó también a romper lo que se denomina el techo de cristal que impide a las mujeres el acceso a puestos ejecutivos o de alto rango, en el caso del Ejército boliviano, las mujeres oficiales con mayor rango se encuentran en el grado de Coronel, las mismas que siguieron una carrera de 26 años y que probablemente alguna de ellas ascienda al grado máximo de General, esto sin embargo no supone la total desaparición de los prejuicios machistas que todavía subsisten en la institución, además del alto grado de paternalismo que influye en la carrera de las oficiales mujeres.

Por otra parte, la actual situación de las oficiales mujeres, permite establecer que barreras que servían como argumento para negar el ingreso de las mujeres al Ejército, como la situación de maternidad y crianza de hijos o cambios hormonales periódicos, han sido superados, asimismo, no parece válido el argumento que rechaza a las mujeres por sus escasos músculos, toda vez que no todos los soldados deben cargar proyectiles, material de guerra u otras actividades pesadas. Sin embargo no es menos cierto que algunas mujeres ya egresadas dentro del Ejército boliviano, encuentran el entrenamiento físico relacionado con la instrucción de combate de la infantería o de operaciones especiales, demasiado severo, por lo cual la mayoría de ellas no realizó un curso de esta naturaleza.

En lo que respecta a la segunda de las variables, el principio de la seguridad, defensa y desarrollo nacional que sustenta la existencia de las Fuerzas Armadas, la incorporación de la mujer ha supuesto el fortalecimiento de esta misión, primero por ser, esta institución, la pionera en la implementación de políticas de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y segundo porque las políticas de seguridad,

defensa y desarrollo requieren el concurso de todos los habitantes de un país, ampliando los horizontes de su misión constitucional, como la participación en áreas sociales, humanitarias y también de instrucción militar, con aquellas estudiantes que cumplen con el servicio premilitar y que permiten ampliar la base de conscripción que a su vez fortalecerán las políticas de defensa, seguridad y desarrollo.

4. Valoración que los oficiales varones tienen sobre la incorporación de las mujeres en la institución castrense.

Los resultados obtenidos a través de la investigación, permiten deducir que la incorporación de la mujer a las filas militares, trajo consigo el derrumbamiento de tabúes y preconceptos que antes impedían el desempeño de esta profesión a las mujeres, sin embargo también podemos inferir que subsiste un factor que impide la progresión normal de las mujeres en la institución y es el de los estereotipos sexuales tradicionales al considerarlas no aptas para comandar operaciones militares con eficiencia, basadas en modelos de éxito observables solamente en el género masculino.

Por otra parte, la valoración que se tiene por parte de los oficiales varones expresa que la mayor parte de las mujeres oficiales no gozan de ascendiente sobre los subordinados, consecuentemente existe una falta de liderazgo en el sector de las mujeres que en este momento se encuentran en grados superiores, sin embargo en las nuevas promociones hay una tendencia positiva que comienza a suplir esa falencia, esto se explica porque las experiencias negativas de las primeras promociones, permitió la corrección de varias falencias observadas en las mismas.

Otro aspecto por el cual un subalterno varón, prefiere estar bajo órdenes de un hombre antes que de una mujer, especialmente en el área de operaciones militares, es porque la mayoría de las mujeres oficiales no realizaron ningún curso de especialidades de combate, toda vez que el

haber realizado ese tipo de cursos indudablemente crea un ascendiente positivo sobre otros, ya que esa es la esencia de la profesión militar. Por otra parte esta falencia también se atribuye a que las mujeres no tienen un modelo femenino exitoso al cual emular, lo que repercute en la acción de mando hacia los subalternos, consecuentemente y visualizando los resultados obtenidos en el trabajo de campo, se puede afirmar que todavía persisten algunos prejuicios machistas con referencia a la incorporación de la mujer en las actividades militares, sin embargo los resultados también arrojan una tendencia positiva que poco a poco parece cimentándose respecto a este tema .

CAPITULO V

TRABAJO DE CAMPO Y OBTENCIÓN DE RESULTADOS

1. Primera Etapa

1.1 Evaluación de resultados

Dentro del modelo de análisis positivista de la realidad, se ha adoptado el método **investigación - acción** para el conocimiento de la realidad institucional dentro de las FF.AA, partiendo de aspectos y consideraciones del objeto de la investigación, particularizando cada uno de las promociones de mujeres que egresaron del Colegio Militar del Ejército, de manera tal, que permita tomar el conocimiento positivo basado en la lectura de los avances que el mundo en general y el país en particular en lo que se refiere a los derechos de la mujer en la lucha por la igualdad y equidad de género.

1.2 Procedimiento

El presente trabajo de investigación, ha sido desarrollado desde un plano teórico no experimental y de alguna manera propositivo, toda vez que se esbozan líneas de acción tendientes a mejorar las condiciones de las mujeres que optan por la carrera militar, se inicia con un estudio exploratorio a fin de determinar y conocer los extremos que hacen al problema; posteriormente se enfocó en un plano de diagnóstico - analítico del objeto de investigación con un estudio correlacional, buscando especificar el impacto institucional que tuvo la incorporación de la mujer en el Ejército.

1.3 Técnica

Se realizó una revisión documental, estadística, comparada y bibliográfica respecto a la teoría y práctica de los conceptos de igualdad y equidad de género.

2. Segunda Etapa (Trabajo de Campo)

2.1 Método

Se ha realizado una observación de la realidad Institucional y la obtención de los resultados de las encuestas en el trabajo de campo y en cada una de las fuentes de primera mano.

2.2 Procedimiento

Inicialmente se plantearon las encuestas a la muestra de la población militar elegida, obteniendo la información necesaria.

2.3 Técnica

Se han empleado las siguientes técnicas:

2.3.1 Encuesta

Se utilizó la técnica de encuesta directa con preguntas cerradas y abiertas a todas las personas que representan la muestra en la presente investigación, para que posteriormente puedan ser estos resultados sometidos a un análisis y valoración para la comprobación de la hipótesis.

2.3.2 Población y muestra

Para la encuesta estructurada, el tipo de muestra ha sido no probabilística por cuotas considerando como unidad de análisis a las Oficiales mujeres y a otros Oficiales hombres.

En el enfoque cuantitativo, la población es el “*conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones o parámetros muestrales de la investigación*”⁴²

⁴² HERNANDEZ, Roberto “*Metodología de la Investigación*” Tercera Edición McGraw-Hill. México DF. Capítulo 8, Página 303.

2.3.3 Muestra probabilística estratificada:⁴³

Se realizó este procedimiento para que en base a la muestra probabilística simple se otorgue a los elementos muestrales o a las unidades de análisis, para que posean un determinado atributo.

En el caso que nos ocupa para alcanzar una mayor precisión, se estratifica de la siguiente manera:

▪ Oficiales mujeres	=	22
▪ Oficiales hombres	=	40
TOTAL	=	62

2.3.4 Muestra probabilística por racimos seleccionados por tómbola:⁴⁴

Se realizó este procedimiento por que las unidades de análisis se encontraban encapsuladas en determinados lugares físicos o geográficos y limitan para que el investigador pueda desplazarse al lugar donde se encuentran otros elementos que le puedan proporcionar la información.

2.3.5 Recolección de Datos.

Se realizó la recolección de datos vinculando los conceptos abstractos con los indicadores empíricos, para realizar una medición contrastada en la investigación.

Para la formulación de la encuesta se ha empleado el escalonamiento tipo Likert con una escala aditiva de puntuaciones con solo dos opciones, que miden las variables de la hipótesis de acuerdo a su propia operacionalización.

Se ha considerado para la realización del cuestionario un

⁴³ HERNANDEZ, Roberto “*Metodología de la Investigación*” Tercera Edición McGraw-Hill. México DF. Capítulo 8, Página 311.

⁴⁴ HERNANDEZ, Roberto “*Metodología de la Investigación*” Tercera Edición McGraw Hill. México DF. Capítulo 8, Página 312.

procedimiento de solución entre los 8 o 10 minutos de duración el tiempo por encuestado.

Para este fin los Instrumentos de medición deben reunir los requisitos de confiabilidad y validez.

2.4 Confiabilidad

Se adoptó la evidencia relacionada con el criterio del encuestado o entrevistado para registrar la información o datos sobre las variables que se han formulado en la hipótesis de investigación.

La evidencia relacionada con el criterio se fijará los siguientes niveles de validez:

2.4.1 Validez concurrente

Correlacionando la hipótesis planteada con el criterio en el momento de tomar los datos.

2.4.2 Validez predictiva.

Fijando el criterio recogido para emplearlo en la formulación de políticas y estrategias tendientes a mejorar la incorporación, formación y posterior desempeño profesional de las mujeres en el Ejército y el cambio futuro del impacto de esta incorporación

Se determinó si el instrumento aplicado es válido considerando un grado de error de 15%; de manera tal que el grado de confiabilidad pueda alcanzar de acuerdo a la muestra un 85%.

3. Tercera Etapa (Interpretación y tabulación de Resultados)

3.1 Método

Con los resultados obtenidos se procedió a interpretar mediante el método de la investigación.

3.2 Procedimiento

Una vez practicado el trabajo de campo, se establecieron criterios correlacionales para la interpretación y tabulación de los resultados, tomando como base de validación a la estadística. El procedimiento se facilitó por existir varias posiciones unánimes dentro de la encuesta.

3.3 Técnica

Se proyectó una estadística descriptiva por cada uno de los valores encontrados a través de gráficos, buscando la prueba estadística que contraste la hipótesis con coeficientes de correlación.

4. Cuarta Etapa (Elaboración de las políticas y estrategias)

4.1 Método

Con la finalidad de elaborar las políticas y estrategias que busquen mejorar la incorporación y desempeño profesional de la mujer en las FF.AA, se ha adoptado el método investigación – acción.

4.2 Procedimiento

Para este fin, inicialmente se ha aplicado todo el enfoque teórico y referencial desarrollado en la investigación, para que con el bagaje analítico acumulado se proceda a establecer políticas y estrategias que busquen mejorar las condiciones de acceso y desempeño de las mujeres oficiales del Ejército.

4.3 Técnica

Ya en la culminación de esta etapa se procedió a la aplicación de todos los instrumentos desarrollados en el Trabajo de Investigación, lo que permitió diseñar y elaborar las políticas y estrategias tendientes a mejorar este proceso de incorporación de las mujeres en el Ejército de Bolivia.

5. Tabulación de resultados

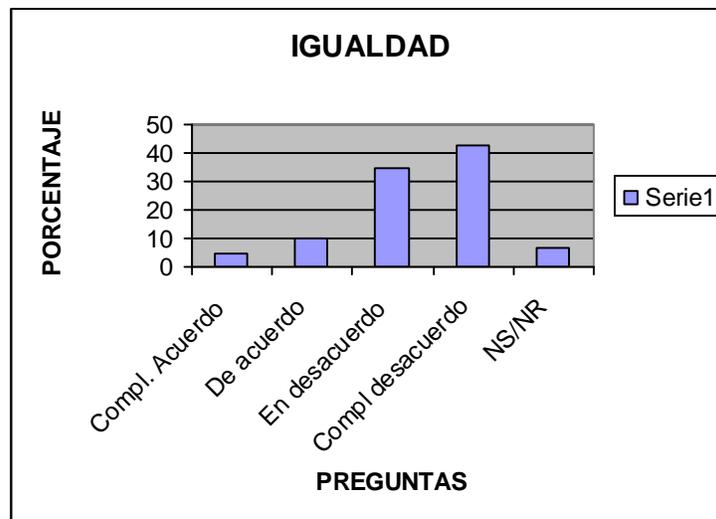
En este paso del proceso de trabajo de campo, se han diseñado dos encuestas, una dirigida a las mujeres y otra a los varones de graduación diversa y que en menor o mayor medida han tenido un papel protagonista en este tema.

ENCUESTA Nº 1

(Dirigida a las oficiales mujeres)

P1.- ¿La política de incorporación de la mujer en el Ejército ha logrado condiciones de igualdad de derechos y obligaciones con respecto a los hombres?

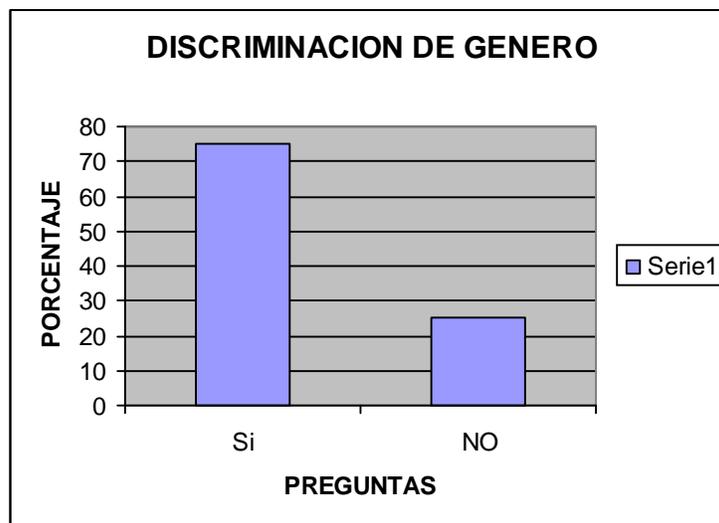
Completamente de acuerdo	5%
De acuerdo	10%
En desacuerdo	35%
Completamente en desacuerdo	43%
No sabe/ No responde	7%



Los resultados de esta pregunta indican que la mayoría de las encuestadas no cree que se han logrado condiciones de igualdad con relación a los hombres, el 7% respondió no sabe/ no responde y corresponde a mujeres de gradación inicial que recién empieza a desempeñarse profesionalmente y que durante su etapa de formación en el Colegio Militar, no percibieron tal situación debido básicamente a los logros y avances al respecto.

P2.- ¿Existe discriminación de género, en cuanto se refiere a la asignación de cargos y destinos?

Si	75%
No	25%
No sabe/No responde	



En esta pregunta, los resultados obtenidos señalan que un 75% de las Oficiales mujeres ha sentido algún tipo de discriminación a la hora de asignación de cargos y funciones, pero un número interesante de la muestra indica que lograron alcanzar sus objetivos profesionales, lo que puede

interpretarse como un indicio positivo del avance en cuanto se refiere a la asimilación de las mujeres en el Ejército.

P3.- ¿Cuáles son las formas de discriminación de género mas frecuentes que Ud. considera se cometen dentro de la Institución militar?

En la asignación de cargos 100%

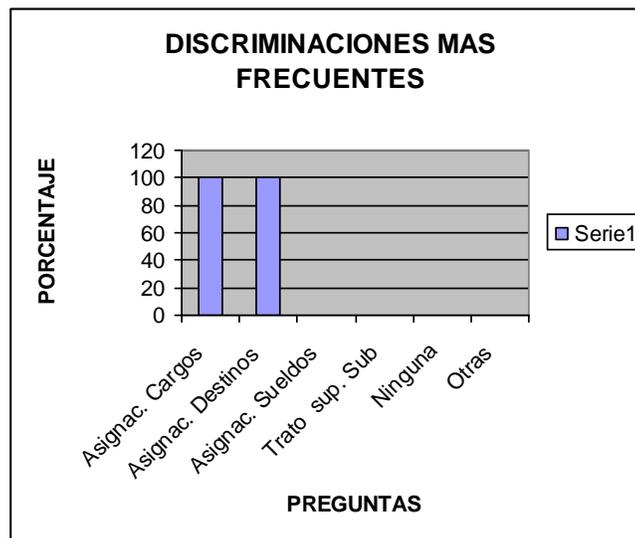
En la asignación de destinos 100%

En la asignación de sueldos

En el trato con superiores y subalternos

Ninguna

Otras formas (nómbrelas)



Estos resultados demuestran que de alguna forma todas las mujeres en servicio dentro del Ejército, han sufrido algún tipo de discriminación, principalmente en la asignación de cargos y destinos que viene a confirmar lo que Florence Raes denominó "techo de cristal", al impedimento a que las mujeres accedan a puestos de importancia.

P4.- ¿Considera Ud. Que la institución le ha proporcionado las mismas oportunidades que a los hombres durante los años que tiene de desempeño profesional?

Si 30%

No 70%

No sabe/No responde



Aunque el mayor porcentaje opina que no ha tenido las mismas oportunidades que los hombres, el restante porcentaje opina que si tuvo igualdad de oportunidades, lo que demuestra y ratifica la apertura hacia la equidad de genero dentro de la institución armada.

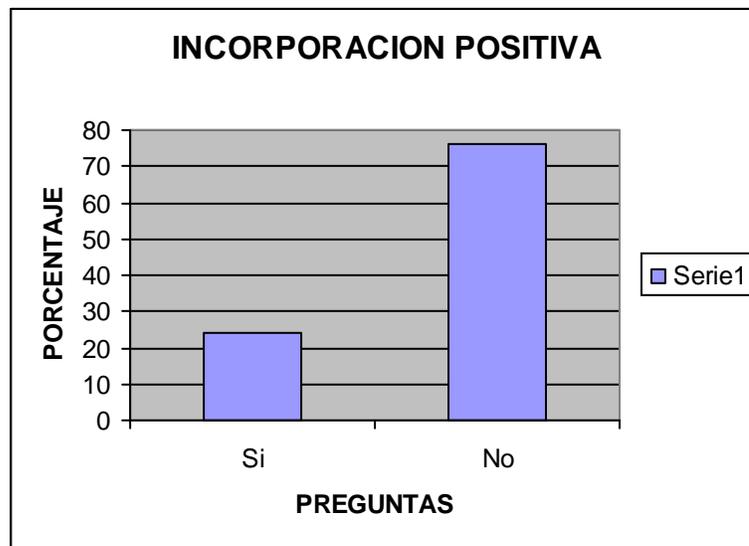
ENCUESTA Nº 2

(Dirigida a oficiales varones)

P1.- ¿Considera Ud. Positiva la incorporación de mujeres en el Ejército?

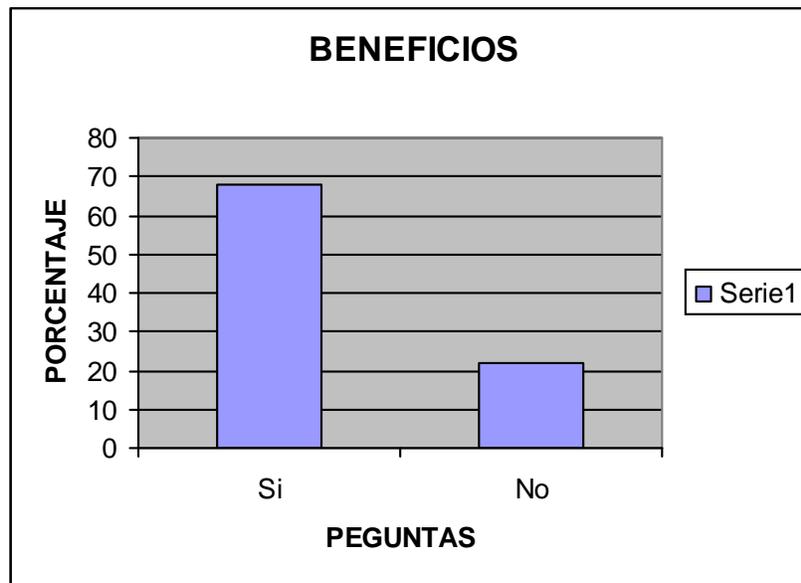
Si 24%

No 76%



Los resultados obtenidos en esta pregunta, ratifica el concepto preconcebido que aun persiste en un porcentaje de la población masculina sobre el desempeño profesional de las mujeres en el Ejército.

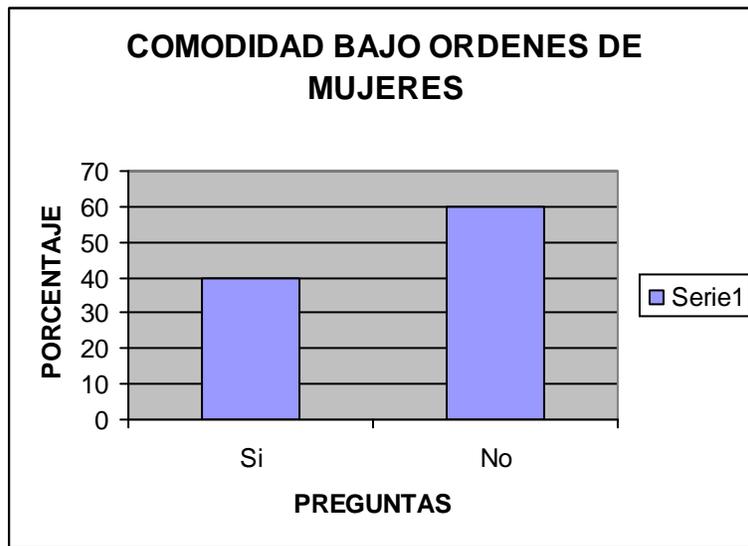
P2.- ¿Cuales son los beneficios que trajo para la institución, la incorporación de mujeres en el Escalafón de Oficiales?



De igual manera que la pregunta anterior, todavía predomina el concepto machista sobre la participación de la mujer en actividades otrora predominantemente masculinas.

P3.- ¿Se siente cómodo Ud cuando se encuentra bajo órdenes de una oficial mujer?

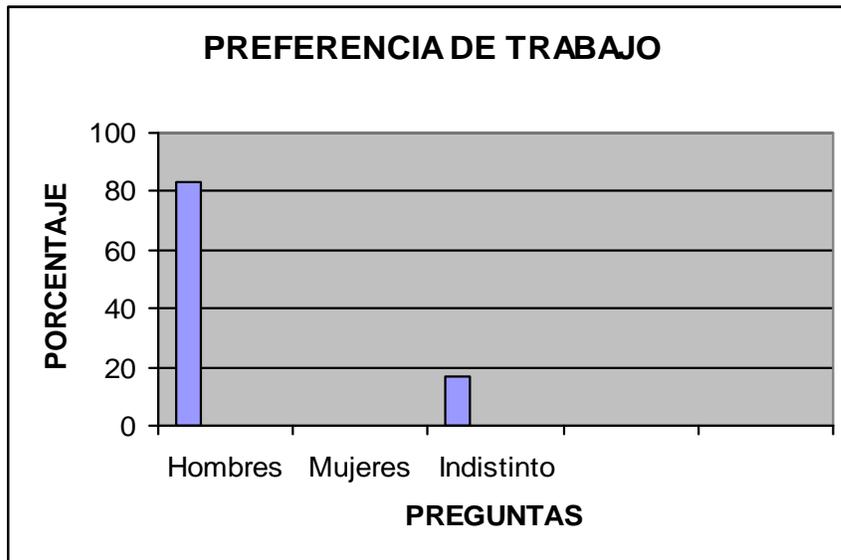
Si	40%
No	60%



Esta pregunta arroja un interesante resultado, dado que un porcentaje apreciable contestó que si, lo que significa que oficiales de menor gradación ya empiezan a despojarse de prejuicios respecto a las mujeres en el Ejército.

P4.- ¿De tener alternativas, escogería tener bajo su plantel a oficiales mujeres o preferiría trabajar solamente con oficiales varones?

Hombres	83%
Mujeres	0%
Indistinto	17%



Aunque se empieza a aceptar el hecho de que existen mujeres en el Ejército, ante la posibilidad de escoger personal para trabajar, los varones prefieren no escoger a mujeres, lo que demuestra que las barreras prejuiciales aún no han desaparecido totalmente, más aún, quizás no desaparezcan nunca, pero lo importante es avanzar hacia ese objetivo.

P5.- ¿Como considera el desempeño de las oficiales mujeres en el Ejército?

Muy bueno	0%
Bueno	15%
Regular	60%
Deficiente	5%



Coincidente con los resultados anteriores, la aceptación del desempeño profesional va en aumento, lo que significa que la preparación de las mujeres también ha sufrido un incremento cualitativo.

CAPITULO VI

POLITICAS Y ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES PARA OPTIMIZAR LA INCORPORACION DE LA MUJER EN EL EJÉRCITO DE BOLIVIA

1. Políticas institucionales

- Promover la igualdad y equidad de género en las FF.AA.
- Incrementar y reforzar la participación igualitaria de hombres y mujeres en las FF.AA.
- Promover la sensibilización de género en las FF.AA.
- Establecer las normas legales que sustenten la carrera profesional de las mujeres en las FF.AA.

2. Estrategias institucionales

En la política de promoción de igualdad y equidad de género en las FF.AA

- Crear en el Ministerio de Defensa una Dirección o asesoría de género que permita y promueva permanentemente la inclusión paritaria del sexo femenino en las FF.AA.
- Coordinar con el Ejecutivo y las instancias pertinentes, para promover y ampliar la participación de la mujer en todos los ámbitos sociales.
- Incluir la cuestión de equidad e igualdad de género de las Fuerzas Armadas en el debate público.

En la política del incremento y refuerzo de la participación igualitaria de hombres y mujeres en las FF.AA

- Mejorar y readecuar los programas comunes de entrenamiento y perfeccionamiento de los oficiales de Ejército, apoyándose en estadísticas e investigaciones nacionales e internacionales.
- Comprometer mayores recursos humanos y materiales para la aplicación de las políticas de inclusión femenina en las FF.AA.

En la política de promoción de la sensibilidad de género en las FF.AA

- Desarrollar programas para promover la igualdad de derechos en la institución y en todos sus niveles de mando
- Desarrollar un programa permanente de evaluación de resultados respecto al desempeño profesional de las mujeres con el objeto de modificar los parámetros de asignación de cargos y destinos.
- Desarrollar programas tendientes a modificar opiniones, actitudes y conductas estereotipadas con respecto a las mujeres en las FF.AA

En la política del establecimiento de normas legales que sustenten la carrera profesional de las mujeres en las FF.AA.

- Elaborar y/o adecuar la normativa legal vigente para promover la participación igualitaria de género, así como los perfiles profesionales tendientes a ello.
- Elaborar y modificar el plan de carreras de las mujeres, con atención especial a la equidad e igualdad de género.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

De una manera general, la determinación de incluir a las mujeres en las FF.AA en condiciones de igualdad con los hombres, se constituye en uno de los cambios más importantes acaecidos en estas organizaciones en el mundo, ya que ha supuesto un cambio social y político trascendental a pesar de haber tropezado con varias y duras objeciones especialmente al interior de estas instituciones, a pesar de ello es importante relieves que a partir de este y otros hechos, los estereotipos culturales dominantes que impedían el acceso a organizaciones militares bajo el argumento de que este tipo de profesiones son de dominio exclusivo masculino, han comenzado a ser superados, además de haberse convertido en un tema académico de debate permanente, en especial en países más adelantados que el nuestro.

En el caso boliviano, aunque la incorporación de las mujeres al Ejército data desde 1979, las primeras promociones adolecieron de un perfil profesional específico encaminado hacia las necesidades de esta institución y bajo los criterios de equidad de género, por lo que la percepción del desempeño profesional de esas promociones no es la esperada, sin embargo este paso significó un gran adelanto en lo referente a los derechos de la mujer más aún en un contexto histórico y cultural donde la hegemonía masculina era por demás evidente, ha permitido además que las FF.AA del país sean más receptivas a valores como la igualdad de género, obligándolas a plantearse nuevas políticas al respecto, sin olvidar que la misión fundamental de esta institución continúa siendo la defensa nacional y no el bienestar o la reingeniería sociales.

En lo que se refiere a la participación cuantitativa, es evidente que todavía es limitada, debido básicamente a que hubo un periodo de casi 20 años (1985, año en que Colegio Militar cierra el ingreso a mujeres hasta 2003 que nuevamente se admite personal femenino) en que la incorporación de la mujer al Colegio Militar

del Ejército de mantuvo cerrada, lo que no permitió perfeccionar y adecuar las políticas de incorporación femenina al desempeño militar, una de las consecuencias es que además del limitado número de mujeres en servicio activo, la mayor parte de ellas, especialmente de las primeras promociones se desempeño en cargos meramente administrativos, alejadas de experiencias o maniobras de combate, que indudablemente influyó en su capacitación profesional específica, sin embargo a raíz del diseño de una apropiada currícula de adiestramiento para las nuevas y recientes promociones, esta situación comienza a cambiar de tal manera que las nuevas egresadas comienzan a desempeñar cargos de instructor militar en unidades regulares y en igualdad de condiciones que los varones.

Por otra parte, los resultados arrojados por las encuestas realizadas, permitan visualizar que aún subsisten prejuicios respecto a la incorporación plena de la mujer en actividades militares que se traducen en que durante su carrera, las oficiales mujeres han percibido algún tipo de discriminación, especialmente en lo que refiere a la asignación de cargos y destinos, lo que repercute en la percepción de que aún no se ha logrado condiciones de igualdad con relación a los hombres, lo que viene a confirmar la existencia de esa barrera invisible (techo de cristal) que impide a las mujeres alcanzar cargos en los altos niveles de decisión, sin embargo también es importante poner de relieve, que aunque en menor cantidad, hay un porcentaje expectable de mujeres que opinan que si alcanzaron sus metas a la par de los hombres, especialmente en las nuevas generaciones femeninas.

A pesar de estos resultados y de la persistencia de prejuicios, la incorporación de las mujeres en el Ejército, ha sido un paso cualitativo en el país, en el afán de encontrar en la mujer, iguales o mejores condiciones militares y en procura de contar con los mejores hombres y mujeres de la nación para garantizar la defensa y seguridad nacional, pero también hay que recalcar que todavía falta un largo camino por recorrer - al igual que todos los países que incursionaron en esta medida – sin embargo hay que tener presente que las mujeres representan

un rasgo claramente distintivo de las Fuerzas Armadas actuales, que las enriquece y genera la adopción de medidas específicas de carácter transversal, por lo que será necesario continuar promoviendo la participación de la mujer en las FF.AA, ampliándola hacia todas las Fuerzas componentes y tomando las experiencias recogidas en el Ejército, que aunque con algunas barreras, es la que lleva una experiencia de 29 años en esta apertura, pero bajo los conceptos de equidad e igualdad de género.

BIBLIOGRAFÍA

- Barragán, Rossana. 1999. *Indios, mujeres y ciudadanos. Legislación y ejercicio de la ciudadanía en Bolivia*. Fundación Diálogo y Embajada del Reino de Dinamarca en Bolivia. La Paz.
- Constitución Política del Estado. 2007. Bolivia, Gaceta Oficial.
- De Barbien, Teresita. 1993. *Sobre la categoría género. Una introducción teórico metodológica*. México. UNAM.
- Del Castillo, Ramón. 1995. *El feminismo pragmatista de Nancy Fraser: crítica cultural y género en el capitalismo tardío*. Buenos Aires: Ed. Amorrortu.
- Fundación San Gabriel. 1989. *Mujer, participación social y política*. La Paz. UNICEF.
- Fraser, Nancy. *Redistribución y reconocimiento: hacia una visión integrada de justicia al género*. Nueva York. Ed. New School for Social Research.
- Fernández, Manuel Antonio. 2002. *La Gestión Estratégica Institucional de las Fuerzas Armadas*. 2002. Madrid. Ediciones Villacañas.
- Gueiler, Tejada Lidia. *Mi pasión de lidereza*. 2000. Editorial CIDEM/BID. La Paz.
- Gutiérrez, Omar 1998. *La mujer y las Fuerzas Armadas*. Chile: Military Review.
- Houssay, Bernardo. 1988. *Fisiología Humana*.
- <http://www.aznar2000.pp.es/programa/c5/c54.html> “Un nuevo modelo de defensa”.
- http://www.unifem.org/index.php?f_page_pid=33.
- Hernandez, Roberto. *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición McGraw Hill. México DF.
- Ley SAFCO 1178, norma básica sistema de administración de personal.
- Light Donald, Keller Suzanne, Colhoun Craig. 1982. *Sociología*. Santa Fé, Bogota: Ediciones McGraw Hill.
- Marshall, Alfred. 1950. *Ciudadanía y clase social*. Chicago.

- Millar, James. 2001. *La mujer en la Aviación Militar*. Aerospace Power Review.
- OACI. *Compendio sobre Factores Humanos Nº10*. 1993. Factores Humanos, Gestión y Organización. Montreal.
- OACI. *Compendio sobre Factores Humanos Nº 6*. 1992. Ergonomía. Montreal.
- Osborne, Raquel. 2005. *Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción política*. Nueva Cork. UNED.
- Plan Nacional de Equidad de Género, Gestión 2003.
- Publicación de Naciones Unidas. 1991. *La mujer, retos hasta el año 2000*. Nueva Cork. Naciones Unidas.
- Quintana T, Juan Ramón. 1998. *La conquista ciudadana: la experiencia del servicio premilitar de las mujeres en Villazón, Potosí 1997*. La Paz. EDOBOL.
- Rogan, Helen. 1982. Mixed Company. *Women in the Modern Army*. Boston. Beacon Press.
- Ramírez, Gonzalo Martín. 2003. *El papel de las Fuerzas Armadas en el Siglo XXI*.
- Zabaleta, René. 1990. *La formación de la conciencia nacional*. Editorial Los amigos del libro. La Paz.