III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2011.

Igualdad y equidad de género en la formación de estudiantes militares.

Sosa, Fernanda Mariel, Torres, José Alejandro, Frascaroli, Cynthia y Fernández, Omar Daniel.

Cita:

Sosa, Fernanda Mariel, Torres, José Alejandro, Frascaroli, Cynthia y Fernández, Omar Daniel (2011). *Igualdad y equidad de género en la formación de estudiantes militares. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-052/99

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/eRwr/q3D

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org.*

IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN DE ESTUDIANTES MILITARES

Sosa, Fernanda Mariel; Torres, José Alejandro; Frascaroli, Cynthia; Fernández, Omar Daniel
Colegio Militar de la Nación - Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires

RESUMEN
Las políticas de género en el ámbito castrense fueron diseñadas a comienzos de siglo como parte de una estrategia de fortalecimiento institucional democrático y de respeto por los derechos humanos, con la finalidad de eliminar todas las formas de violencia de género y promover una cultura de igualdad de oportunidades. Sobre la base de las recomendaciones formuladas por el Consejo de Políticas de Género se crearon las Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas que funcionan como instancias de asesoramiento, seguimiento y evaluación, necesarias para una mejor implementación de las políticas (Ministerio de Defensa, 2008). En este trabajo se presentan los datos obtenidos a partir de un primer estudio exploratorio cuyo objetivo era el de realizar un diagnóstico de la situación actual sobre la problemática en cadetes de III y IV año del Colegio Militar de la Nación. Los resultados muestran una baja percepción por parte de los participantes de actos de discriminación en general pero sí un trato desigual hacia los hijos de oficiales. Surgen diferencias en función del género en relación a las exigencias y el trato, y similitudes en las oportunidades y beneficios recibidos.

Palabras clave
Género Igualdad Equidad Militar

ABSTRACT
GENDER EQUALITY AND EQUITY IN TRAINING OF MILITARY STUDENTS
Gender policies in military contexts were designed at the beginning of the century as part of a strategy to strengthen democratic institutions and respect for human rights, in order to eliminate all forms of gender violence and promote a culture of equal opportunities. Based on the recommendations of the Gender Policy Council, Armed Forces Gender Offices were created due to the need of assessment and monitoring accurate policies implementation (Ministry of Defence, 2008). This text shows data obtained in a first exploratory study which aim was to obtain a preliminary diagnosis of the thematic in cadets from III and IV courses in the Military College. A general low perception of discrimination was observed but also an unequal treatment received mostly by officers sons. Gender differences were found in requirements and treatment but also similarities in the opportunities and benefits received.

Key words
Gender Equality Equity Military

Introducción:
En la actualidad, es poco probable que en términos de igualdad de género, se encuentren individuos que defiendan abiertamente la superioridad del hombre por sobre la mujer, sin embargo, son todavía contundentes los datos que exhiben acciones de discriminación (Expósito, Moya & Glick, 1998). El paso progresivo de un metafórico “muro” a la hipótesis del “techo de cristal” y el “laberinto” que se refleja en datos estadísticos igualitarios a la hora de medir la presencia de las mujeres en el mercado laboral o de cierta superioridad en áreas de estudio, se contrapone con datos llamativamente desiguales a la hora de medir las posiciones de las mujeres (p.e. en roles de liderazgo) y hace vital analizar en qué medida el prejuicio actúa como una de las principales causas.
El fenómeno de inserción de la mujer en ámbitos militares originó polémicas y debates durante el siglo pasado, por ser la institución militar, un espacio tradicionalmente concebido para hombres.
En nuestro país las políticas de género forman parte de una estrategia de fortalecimiento institucional democrático y de respeto por los derechos humanos, con el objetivo de eliminar las distintas formas de discriminación junto con la erradicación de todas las formas de violencia de género, de manera de promover una cultura de igualdad de oportunidades (Ministerio de Defensa, 2006). Se buscó la transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la defensa, entre ellos el educativo, con el fin último de lograr una integración efectiva, más allá de la incorporación formal.
Una de las primeras medidas fue la creación de un observatorio sobre la integración de la mujer en las fuerzas armadas (Ministerio de Defensa, 2007) con el propósito de conocer la situación de las mujeres dentro del sector castrense y de superar las barreras que obstaculizaban su desempeño profesional.
Sobre la base del trabajo realizado y la información relevada por el observatorio, se organizó el Consejo de Políticas de Género, organismo de trabajo específico que tiene por objetivo formular recomendaciones para revertir prácticas y regulaciones que impiden la inserción plena y el desarrollo profesional igualitario. (Ministerio de Defensa, 2008)
Teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas por este organismo se crearon las Oficinas de Género de las Fuerzas Armadas que funcionan como instancias de asesoramiento, seguimiento y evaluación, con el objetivo de establecer un espacio institucional de comunicación, contención y orientación que atienda problemas

de género en el ámbito laboral y de formación (Ministerio de Defensa, 2009).
En este estudio se presentará un primer trabajo exploratorio realizado junto con los profesionales que integran la oficina de género del instituto, tendiente a brindar un primer diagnóstico sobre la situación actual relacionada con la problemática.
Como parte del proceso de modernización en la formación del Oficial, el equipo de investigación viene desarrollando una línea de trabajo que se enmarca teóricamente en la psicología social en general y en las principales líneas de análisis de la psicología social del género en particular. En esta perspectiva, junto a los estereotipos -creencias mantenidas socialmente sobre hombres y mujeres- y a la identidad de género -aspectos que definen a los hombres y mujeres, más el sentimiento básico de pertenencia a uno de estos grupos- se hacen relevantes las temáticas de la ideología de género y el sexismo o las actitudes sexistas (Cuadrado, 2007).

Método:
Tipo de Estudio: Descriptivo de diseño no experimental transversal.
Muestra: No probabilística intencional compuesta por 64 Cadetes de III año (hombres=94% y mujeres=6%) y 68 cadetes de IV año (hombres=88% y mujeres= 12%) en formación del Colegio Militar de la Nación.
Procedimiento: Se realizó una encuesta exploratoria para recolectar datos en cadetes de III y IV año del Colegio Militar de la Nación. Para este trabajo se seleccionaron las opiniones relacionadas con actos discriminatorios, trato desigual y, en relación con el género, la percepción de diferencias en el trato, oportunidades, exigencias, beneficios y obligaciones o responsabilidades.

Resultados
En relación con haber sufrido algún acto discriminatorio a lo largo de su carrera en la institución, el 19% de los cadetes de III año informó que sí. En su totalidad estos estudiantes eran hombres. Al indagar acerca del tipo de discriminación percibida, el 44% la calificó como racial, el 22% por su condición física, el 11% de carácter religioso, el 11% por la clase social y el 11% restante se sintió discriminado por tener más experiencia que sus compañeros. Al indagar de parte de quién fue percibido el acto discriminatorio, el 36% mencionó que fue por parte de un cadete superior a él, el 28% de un oficial instructor, el 28% de un camarada y el 7% restante de un suboficial.
Luego se indagó en los estudiantes si perciben o percibieron algún trato desigual dentro de la institución obteniendo un 70% de respuestas afirmativas. De éstos, el 38% percibió el trato desigual por parte de un oficial instructor, el 24% de un par, el 14% de un suboficial, el 14% de un docente y el 10% de un cadete superior. Algunos ejemplos de trato desigual que mencionaron fueron: "*Se hace diferencia entre los hijos de oficiales y los hijos de civiles*", *"Situación en primer año por un cadete de 4 año"*, *"En los torneos de cada compañía"*, *"Calificación de trabajos prácticos "*, *"prioridad a los antiguos sin dar esperanza a los demás de mejorar".* No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación al sexo del participante.
Por último, se les preguntó si consideraban que hombres y mujeres recibían igual trato, oportunidades, exigencias, beneficios y obligaciones o responsabilidades en la institución. El 41% mencionó que reciben igual trato, el 66% igual oportunidades, el 21% iguales exigencias, el 61% iguales beneficios y el 58% iguales obligaciones o responsabilidades. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación a si hombres y mujeres reciben igual trato. Las mujeres en su totalidad respondieron que si mientras que los hombres un 38% (x^2 (1) = 3,766 p =,050). Algunos ejemplos mencionados fueron: *"Admito que las exigencias físicas no son consideradas de la misma manera en ambos sexos ", "Debería haber mayor igualdad entre género ","Pienso que desgraciadamente tiene que haber diferencias ya que en la carrera militar una de las premisas fundamentales es el físico y yo pienso que en este aspecto se debe diferenciar ", "Si se busca la igualdad la totalidad de las exigencias debería ser la misma" , "Se discrimina a ambos sexos porque no se los evalúa con las mismas exigencia ".*
En relación con los cadetes de IV año, solamente el 10% refirió haber padecido un acto discriminatorio dentro de la institución. El 50% calificó a ese acto como discriminación racial y el 50% restante de género. El 42% lo percibió de un oficial instructor, el 29% de un par, el 14% de un docente y el 14% restante de un oficial superior. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación al sexo del participante ya que las mujeres (38%) percibieron en mayor medida algún acto de discriminación en comparación con sus compañeros hombres (7%) (x^2 (1) = 4,312 p =,040).
Por otro lado, el 21% sintió en alguna oportunidad a lo largo de la carrera algún trato desigual, el 53% de un oficial instructor, el 21% de un par, el 16% de un suboficial, el 5% de un oficial instructor y el 5% restante de un cadete superior. Algunos comentarios de los cadetes fueron: "*Preferencia por ser hijo de oficial", "En diferentes situaciones se nota el favoritismo*", *"Las exigencias deben ser os mismos para todos sobre todo las físicas.* A su vez, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación al sexo del participante.
Por último, consultados acerca de si consideraban que hombres y mujeres recibían igual trato, oportunidades, exigencias, beneficios y obligaciones o responsabilidades: el 42% mencionó que reciben igual trato, el 74% igual oportunidades, el 24% iguales exigencias, el 58% iguales beneficios y el 59% iguales obligaciones o responsabilidades. Algunas de sus opiniones fueron: *"Al personal femenino no se le exige lo mismo que al personal masculino, sin embargo nos recibimos todos con el mismo título "*, *"Todo debería ser equitativo independientemente del sexo "*, *"No existen mayores diferencias de género el trato es igualitario "*, *"Las capacidades de un hombre y una mujer son distintas como así también*

la personalidad, pero habría que buscar un equilibrio " , *"El personal femenino no recibe el mismo trato que el masculino debido al condicionante de género ".* No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación al sexo del participante.

Discusión

Existen pocas investigaciones que consideren la variable género en los ámbitos militares, en razón de que, tradicionalmente era una profesión reservada para los hombres. Las actitudes hacia la mujer, la integración de la misma en la profesión militar, las oportunidades que tienen en las academias militares, los problemas de relación con sus pares masculinos y la ausencia de estándares de evaluación específicos por género que conducen a la discriminación, comenzaron a estudiarse a comienzos de la década del 80. En la actualidad existe un creciente interés científico por los estudios de género en las fuerzas armadas (Cronin, 2003).

El análisis en las conductas discriminatorias, las creencias, la equidad e igualdad se hace crítica en una institución como la militar a la hora de intervenir eficazmente en un proceso de cambio que interpela sus fundamentos más básicos al haber sido pensada y sostenida sobre la base de rígidos estereotipos de género. El género, como etiqueta social que los individuos usan de forma instantánea y sistemática sin deliberaciones, muestra su influencia más marcada en culturas masculinas y jerárquicas.

Se trata de un proceso de cambio cultural profundo que aún hoy está en discusión y que carece de una base de estudios empíricos que aporten información de relevancia para realizar intervenciones eficaces orientadas a un genuino cambio cognitivo, al nivel de las creencias y actitudes y que no sólo quede en el plano del corto plazo y de una mera adaptación conductual.

Se pudo observar en este primer estudio exploratorio la baja percepción de actos discriminatorios en los cadetes de III y IV año. Por otro lado, mayoritariamente, los cadetes de III año perciben que reciben un trato desigual por parte de sus superiores. Los cadetes de IV año lo perciben en menor medida, seguramente la proximidad del egreso hace que este curso se sienta más identificado con un profesional militar que con un estudiante. El trato desigual es percibido, principalmente hacia los hijos de oficiales. Por último, al indagarse en las diferencias y similitudes en base al género, se observaron mayores diferencias en la percepción del trato y exigencias recibidas y semejanzas en las oportunidades y beneficios que se otorgan, mientras que en las obligaciones y responsabilidades la percepción sería igualitaria entre hombres y mujeres, sin distinción de cursos. A partir de este trabajo cuyo objetivo fue establecer un diagnóstico de la situación actual, se podrán proponer estrategias de mejora basadas en condiciones de equidad e igualdad como parte del proceso de inserción de la mujer en las Fuerzas Armadas.

NOTA DE AUTORES

(1) La Dra. Elena Mercedes Zubieta dirige el Proyecto de Investigación que da marco a este trabajo: PAR CMN-005. Género, actitudes y creencias asociadas en instituciones de formación universitaria militar.

BIBLIOGRAFÍA

Cronin, S. (2003): Introduction to military psychology. En S. Cronin (ed.), Military psychology: An introduction, Boston, Pearson, pp. 1-13

Cuadrado, I. (2007). Psicología Social y Género. En I. Cuadrado e I. Fernández (Coords.). Psicología Social. Madrid: Sanz y Torres. Pp. 261-286.

Expósito, F., Moya, M. & Glick, P. (1998) Sexismo ambivalente: Medición y correlatos. Revista de Psicología Social, 13, 159-169.

Ministerio de Defensa (2006). Las mujeres y sus luchas en la historia argentina. (Publicación del Ministerio del Ministerio de Defensa de la Nación). Bs As.

Ministerio de Defensa (2007). Equidad de género y defensa: una política en marcha. (Publicación del Ministerio de Defensa de la Nación). Bs As.

Ministerio de Defensa (2008). Equidad de género y defensa: una política en marcha (II). (Publicación del Ministerio de Defensa de la Nación). Bs As.

Ministerio de Defensa (2009). Equidad de género y defensa: una política en marcha (III). (Publicación del Ministerio de Defensa de la Nación). Bs As.