





**EL PAPEL DE LAS MUJERES
COMO ACTORAS EN
LAS FUERZAS ARMADAS
DE AMÉRICA DEL NORTE**

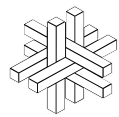


EL PAPEL DE LAS MUJERES COMO ACTORAS EN LAS FUERZAS ARMADAS DE AMÉRICA DEL NORTE

Silvia Núñez García
Patricia Escamilla-Hamm
EDITORAS



UNAM



CISAN

Primera edición, octubre de 2017

D.R. © 2017 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
Ciudad Universitaria, deleg. Coyoacán,
C. P. 04510, Ciudad de México

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE AMÉRICA DEL NORTE
Torre II de Humanidades, pisos 1, 7, 9 y 10
Ciudad Universitaria, 04510, Ciudad de México
Tels.: (55) 5623 0000 al 09
<http://www.cisan.unam.mx>
cisan@unam.mx

ISBN: 978-607-02-9837-0

Diseño de la portada: Patricia Pérez Ramírez

Prohibida la reproducción parcial o total, por cualquier medio conocido o por conocerse, sin el consentimiento por escrito de los legítimos titulares de los derechos.

Impreso en México / Printed in Mexico

.....

ÍNDICE

Introducción	9
Silvia Núñez García	
Patricia Escamilla-Hamm	
Introduction	25
Las responsabilidades y experiencias de las mujeres como actoras de las Fuerzas Armadas en América del Norte	41
Rear-admiral Jennifer Bennett, Royal Canadian Navy	43
Major General Gwendolyn Bingham, US Army	53
General Brigadier Irene Espinosa Reyes, Ejército Mexicano	59
Contralmirante Irma de los Santos Ayala, Armada de México	67
Programas institucionales para promover la equidad de género en las Fuerzas Armadas de México, Estados Unidos y Canadá	71
Commander Amy R. Alcorn, US Navy	73
Teniente Coronel Rosa Elena Torres Dávila, Ejército Mexicano	77

.....

Major Nancy Perron, Royal Canadian Air Force	87
Teniente de Navío Sandra Luz Navarrete Ramos, Armada de México	95
Mujeres en las Fuerzas Armadas de América del Norte: perspectivas, logros y desafíos	99
Capitán de Fragata Patricia Camacho Reyes, Armada de México	101
Lieutenant Colonel Sarah Russ, US Air Force	111
Mayor Judith Irina González Herrera, Ejército Mexicano	115
Major Krista Dunlop, Royal Regiment of Artillery, Canadian Army	121
Women in the Canadian Armed Forces/Las mujeres en las Fuerzas Armadas canadienses	131
Ambassador Sara Hradecky (6/oct./2011 - 31/mar./2015)	133
Embajadora Sara Hradecky (6/oct./2011 - 31/mar./2015)	139
Semblanzas	147
Silvia Núñez García	149
Patricia Escamilla-Hamm	153

.....

INTRODUCCIÓN

Este libro recopila las exposiciones presentadas por doce mujeres militares y navales de México, Canadá y Estados Unidos de América en el Seminario Internacional “El papel de las mujeres como actoras en las Fuerzas Armadas de América del Norte”, que se celebró en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en mayo de 2014. Éste tuvo los siguientes tres objetivos:

1. Establecer un espacio de interacción inédito en la región para que las mujeres militares de Estados Unidos, Canadá y México compartieran testimonios de su importante rol, responsabilidades y experiencias en un ámbito que tradicionalmente se ha percibido como masculino.
2. Buscar su visibilidad en México, en diversas audiencias, principalmente entre los jóvenes estudiantes y académicos del país.
3. Sentar un precedente para continuar este importante diálogo a nivel regional.

La idea del seminario surgió por la importancia del tema y porque mientras que en Canadá y Estados Unidos el asunto del género en las Fuerzas Armadas (FFAA) se ha tratado de forma más generalizada en los medios y la sociedad civil desde hace tiempo, en México se ha hablado poco sobre las mujeres militares y navales. Además, aunque desde hace décadas las mujeres participan en las FFAA en los tres países de América del Norte, a la fecha del seminario no encontramos un historial de interacciones institucionales sistemáticas entre las militares y navales mexicanas, estadounidenses y canadienses. Tampoco se halló evidencia de reuniones con perspectiva de género entre representantes femeninas de las tres FFAA abocadas a compartir temas tales como cooperación, interacciones o sus experiencias como militares y navales en los tres países.

Sin embargo, los cambios significativos que se han dado en las relaciones intermilitares en América del Norte a partir de la primera década del siglo XXI resaltan la importancia de reflexionar sobre el tema. Si bien las Fuerzas Armadas estadounidenses y canadienses históricamente habían mantenido una relación cercana y estratégica, las relaciones de este tipo entre México, EEUU y Canadá habían sido limitadas. Esto empezó a cambiar a partir de 2007, cuando los gobiernos mexicano y estadounidense decidieron trabajar conjuntamente para combatir el crimen organizado transnacional dentro del marco de la Iniciativa Mérida (IM). Este programa de asistencia en especie de

Estados Unidos para México en materia de seguridad ha dado un gran impulso a la cooperación entre las FFAA de los dos países en áreas tales como la educación y la capacitación, el equipamiento, la inteligencia, los ejercicios militares conjuntos, así como en otros ámbitos. Es más, una de las características principales de la cooperación EEUU-México con esta iniciativa ha sido un nivel sin precedente de interacción y colaboración entre las FFAA de los dos países. Esto coincidió con que, a partir de 2007, también se abrieron más opciones de carreras y oportunidades de ascenso para las mujeres en las FFAA mexicanas.¹

Desde principios de la década de los noventa, los tres países de América del Norte han escalado sus relaciones gracias a un intercambio enmarcado originalmente por variables políticas, económicas y comerciales. Éste ha dado lugar a un horizonte de interdependencia creciente en las esferas social, política y cultural. No obstante, ha quedado pendiente cerrar la brecha de importantes asimetrías que los afectan, especialmente a México. En este contexto, una reflexión en torno a la equidad de género es relevante, ya que, pese a los avances, la plena incorporación de la mujer en todos los ámbitos y niveles es aún desigual en las tres naciones.

¹ “Mexico Opens Military Opportunities to Women”, *USA Today*, 28 de septiembre de 2007. <http://usatoday30.usatoday.com/news/world/2007-09-28-mexico-military_N.htm>, consultado el 25 de octubre de 2016.

Ejemplo de ello es que en la clasificación que se deriva del Índice de Desigualdad de Género establecido por Naciones Unidas (2016), Canadá es altamente equitativo ocupando el lugar 18, mientras que Estados Unidos está en el 43 y México en el 73.² América del Norte es un universo de 483 000 000 de personas,³ con tres países que confluyen en un entorno de institucionalidad democrática, sin el cual es impensable el desarrollo de políticas incluyentes para garantizar una mayor incorporación de las mujeres como profesionales en ámbitos tradicionalmente masculinos, como son las FFAA. No obstante, en la nueva dinámica de cooperación trilateral no se ha incluido el tema de equidad de género en las FFAA regionales; particularmente, la participación de la mujer como militar y naval.

Históricamente, las mujeres han participado, de una u otra forma, en los campos militares y las FFAA en los tres países de América del Norte. He ahí las *soldaderas* o las *adelitas* y *coronelas* mexicanas desde por lo menos la época de la Revolución Mexicana, a principios del

² United Nations Development Programme, “Gender Inequality Index”, en *Human Development Report 2016*, <http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf>, p. 214, consultado el 1º de mayo de 2017. Llama la atención la mejoría de Estados Unidos en este ranking, pues en el año de 2014 ostentaba la posición 55 véase en <http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf>, p. 224, consultado el 2 de junio de 2017.

³ The World Bank, “Population, Total (Canada, United States and Mexico) 2015”, <<http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>>, consultado el 24 de octubre de 2016

siglo xx.⁴ Por su parte, las estadounidenses participaron en la lucha por la independencia de su país desde 1775, mientras que las canadienses han participado en las fuerzas militares desde hace más de un siglo.⁵

Al principio, la participación de la mujer en las FFAA en los tres países era informal y se limitaba generalmente a roles tradicionales. Eran principalmente enfermeras, cocineras y lavanderas, aunque también hubo mujeres espías, soldados combatientes y comandantes, que muchas veces tenían que disfrazarse de hombres. Sin embargo, a partir de la segunda década del siglo xx, empiezan a incorporarse formalmente a las FFAA. Por ejemplo, en Estados Unidos entran a raíz de la Primera Guerra Mundial y en México a partir de 1934.⁶ Sin duda, la incorporación de las mujeres como miembros de las FFAA en la región ha sido un proceso lento y gradual, pero continuo, dinámico y de constante aprendizaje y ajuste.

⁴ Gabriela Cano, "Soldaderas and Coronelas", en *Encyclopedia of Mexico*, vol. 1 (Chicago: Fitzroy Dearborn, 1997), pp. 1357-1360; Friedrich Katz, *The Life and Times of Pancho Villa* (Stanford: Stanford University Press, 1998), p. 290.

⁵ National Defence and the Canadian Armed Forces, "Women in the Canadian Armed Forces: Background", 6 marzo de 2014, <<http://www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=women-in-the-canadian-armed-forces/hie8w7rm>>, consultado el 6 de junio de 2017.

⁶ Secretaría de la Defensa Nacional (Sedena), "Reseña histórica de la inclusión de las mujeres", 20 agosto 2015, <<http://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/las-mujeres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>>, consultado el 7 de junio de 2017.

En la actualidad, cada uno de los tres países, con sus especificidades, cuenta con una sustancial y creciente participación de la mujer. Por ejemplo, a principios de 2014 casi el 15 por ciento del total de las Fuerzas Armadas Canadienses (FAC) eran mujeres.⁷ En EEUU, hacia 2015, el 15 por ciento del total de todo el personal militar en activo eran mujeres.⁸ En México, el 7 por ciento de los efectivos del ejército son mujeres, según lo indicó la General Brigadier Irene Espinoza Reyes en el seminario.⁹ En la Armada de México, las mujeres representan el 16 por ciento de su personal, como dijo en el seminario la Contralmirante Irma de los Santos Ayala, de la Armada de México.

Es importante aquí hacer un paréntesis para aclarar que México cuenta con dos secretarías de Estado para articular sus fuerzas armadas: la Secretaría de Marina para el personal naval, y la Secretaría de la De-

⁷ National Defence and the Canadian Armed Forces, “Women in the Canadian Armed Forces: Backgrounder”, 6 de marzo de 2014, <<http://www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=women-in-the-canadian-armed-forces/hie8w7rm>>, consultado el 6 de junio de 2017.

⁸ U.S Department of Defense, *Women in the Military*, 2016, <http://www.defense.gov/Portals/1/features/2016/0316_womens-history/images/Infographic-Ig4.jpg>, consultado el 24 de octubre de 2016.

⁹ Véase Sedena, “Preguntas frecuentes del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos”, <<http://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/preguntas-frecuentes-del-observatorio-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>>, consultado el 6 de junio de 2017.

fensa Nacional que integra al ejército y a la fuerza aérea, diferenciándose de Estados Unidos y Canadá que cuenta cada uno con un solo ministerio de Defensa. Las nuevas generaciones de mujeres cuentan ya con muchas más oportunidades de empleo y promoción que antes. Hoy en día son odontólogas y doctoras en el área de salud militar, pero también son pilotos, oceanógrafas, ingenieras, administradoras, paracaidistas y mecánicas, entre otras profesiones que hasta hace poco todavía se consideraban como masculinas. Por ejemplo, en 2014, ya hubo participación femenina en el Curso Básico de Fuerzas Especiales del Ejército y la Fuerza Aérea mexicanos, y en 2011 se graduó la primera mujer en las Fuerzas Especiales de la Armada de México.¹⁰ En el caso de Canadá, por ejemplo, entre finales de la década de los ochenta y el año 2000 las mujeres empezaron a participar, junto con los hombres, en todas las funciones profesionales militares, incluso comenzaron a servir a bordo de submarinos y como comandantes en combate, como señaló la Vicealmirante Jennifer Bennett en su exposición. Por lo tanto, en la actualidad las militares en la

¹⁰ Sedena, Las mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, 20 de agosto de 2015, <<http://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/las-mujeres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>>, consultado el 6 de junio de 2017; Televisa, “Armada mexicana tiene primer mujer en fuerzas especiales”, Noticieros Televisa, 10 de diciembre de 2011, <<http://noticierostelevisa.esmas.com/nacional/377989/armada-mexicana-tiene-primer-mujer-fuerzas-especiales>>, consultado el 7 junio de 2017.

región son tanto suboficiales y tropa como oficiales en el área de armas y servicios, dependiendo de cada país. Habría que destacar que también hay coroneles, mayores y capitanes, así como almirantes y generales.

Sin duda, para que las instituciones militares de la región avancen en materia de equidad de género ha sido necesario acordar e implementar nuevas normas, compromisos, programas e iniciativas. Un ejemplo es el Plan de Acción Nacional para Avanzar en la Equidad de Género que adoptó el Departamento de Defensa de EEUU para las FFAA en 2012.¹¹ Otro ejemplo es el “Programa de Capacitación y Sensibilización para Efectivos en Perspectiva de Género 2011” que suscribió la Secretaría de la Defensa Nacional (Sedena) de México para institucionalizar dicha perspectiva en el Ejército y la Fuerza Aérea mexicanos, y bajo el cual se creó el Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.¹² Este tipo de medidas en la región ha sido parte de esfuerzos más amplios —sin explicitar el ámbito militar— a nivel nacional, bilateral o trilateral con

¹¹ En abril de 2012, el entonces secretario de Defensa Leo Panetta suscribió un “Memorándum para implementar en las FFAA de EEUU el Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad (NAP, por sus siglas en inglés)”. El NAP fue suscrito el 19 de diciembre de 2011 por el presidente Barack Obama, bajo la Orden Ejecutiva 13595.

¹² Sedena, “Antecedentes del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos”, <<http://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/antecedentes-del-observatorio-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>>, 18 de agosto de 2015, consultado el 7 junio de 2017.

el propósito de promover la igualdad entre los hombres y las mujeres en todos los aspectos. Muestra de ello es el acuerdo bilateral que suscribieron los gobiernos del presidente Enrique Peña Nieto de México y su entonces homólogo estadounidense Barack Obama en 2012, dentro del marco de la Cumbre de Líderes de América del Norte, y el que en 2016 suscribieron a nivel trilateral con Canadá.

[En 2012] México y Estados Unidos firmaron el Memorándum de Entendimiento para la Promoción de la Igualdad de Género, el Empoderamiento y los Derechos Humanos de las Mujeres, se trata de un acuerdo marco que permitirá a ambos gobiernos identificar en el futuro iniciativas concretas de cooperación, cuya ejecución se realizará en coordinación con las dependencias y entidades correspondientes.¹³

[Posteriormente en la Cumbre de Líderes de América del Norte 2016] México, Estados Unidos y Canadá firmaron el Memorándum de Entendimiento (MOU) para Promover el Emprendimiento de las Mujeres y el Crecimiento de Empresas Propiedad de Mujeres en América del Norte. En el marco de este memorándum, se realizan actividades para facilitar

¹³ SRE, *México y Estados Unidos*, 2012, <<http://mex-eua.sre.gob.mx/index.php/trabajando-juntos>>, consultado el 25 de octubre de 2016.

el acceso de las mujeres a las cadenas mundiales de valor y facilitar su participación en el comercio internacional, promover asociaciones, fortalecer relaciones de mentorías empresariales, y facilitar la creación de redes y el intercambio de información.¹⁴

De hecho, la entonces Directora General para América del Norte de la Secretaría de Relaciones Exteriores de México, Ana Luis Fajer Flores, invitada de honor a la inauguración del seminario que originó esta publicación, señaló que las recomendaciones surgidas de este esfuerzo serían elementos importantes para nutrir al grupo de trabajo con enfoque de género en el marco de la relación trilateral México, Canadá y Estados Unidos.

Sin embargo, en México, todavía se habla relativamente poco del rol de la mujer en sus FFAA y se desconoce el caso de las canadienses y las estadounidenses. Se observan diferencias en la participación de la mujer en cada una de las FFAA en estos tres países, pero se ignora hasta qué punto son convergentes o no las experiencias entre ellas y en relación con las de sus pares masculinos. De cualquier forma, se observa, entre otros aspectos, que todavía predominan los hombres en puestos de mando y en los altos rangos.

¹⁴ Presidencia de la República, “Iniciativas concretas para promover la paz, la seguridad y el desarrollo; proteger el clima y el medio ambiente; mejorar nuestra competitividad en la economía global; y ampliar las oportunidades para los ciudadanos”, <<https://www.gob.mx/presidencia/documentos/clan2016-temas-regionales>>, consultado el 25 de octubre de 2016.

La idea central de este seminario internacional respecto de sumar la participación de mujeres militares de los tres países acabó por convertirlo en un espacio de diálogo y reflexión sin precedentes; y constituyó la primera ocasión en donde ellas fueron convocadas para expresarse en un entorno civil y académico frente a un público marcado por la juventud estudiantil.

Contamos con las contribuciones de doce mujeres representantes de diferentes generaciones, jerarquías, ramas o servicios (Ejército, Armada y Fuerza Aérea) de las FFAA, con lo que se logró constituir un grupo representativo y diverso, todas ellas pertenecientes al cuerpo de oficiales en sus respectivos países, incluyendo a algunas de las más altas jerarquías. En el caso de México, encontramos a la General Brigadier Irene Espinosa Reyes, quien señaló en el seminario que era una de tan sólo dos mujeres con el rango de general en el servicio activo del Ejército Mexicano. Hacia 2016, ya había cinco mujeres con el rango de general.¹⁵ En circunstancias similares, se halla la Contralmirante Irma de los Santos Ayala, quien pertenece al rango más alto ocupado hasta hoy por una mujer en la Armada de México. De parte de Canadá, participó la Vicealmirante Jennifer Bennett, quien fue la primera mujer con el rango de almirante en su país.¹⁶ Y por Estados Unidos,

¹⁵ Sedena, “Preguntas frecuentes del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos”.

¹⁶ National Defence and the Canadian Armed Forces, “Canadian

participó la General de Brigada Gwendolyn Bingham del Ejército estadounidense, quien, según lo expuso, era una de sólo siete mujeres con ese rango de un total de 25 mujeres generales en el Ejército de Estados Unidos en el momento en que se llevó a cabo el seminario.¹⁷ La suma de generales y almirantes en Estados Unidos arrojaba un total de 69 mujeres y 976 hombres en 2013, según cifras citadas por CNN.com.¹⁸ En total, entre las ponentes había una Vicealmirante, una General de Brigada, una General Brigadier, una Contralmirante, dos Capitanes de Fragata, dos Tenientes Coroneles, tres Mayores y una Teniente de Navío.

Los trabajos que aparecen en este libro son los testimonios que presentaron las militares en el seminario. Se organizaron en tres paneles, cada uno con temas específicos e integrados por militares de jerarquías similares de los tres países. Además, la entonces Embajadora de Canadá en México, Excma. Señora Sara Hradecky, pronunció un discurso que cierra este libro, en

Forces Welcome First Female Admiral As Chief Reserves and Cadets”, 30 de mayo de 2011, <<http://www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=canadian-forces-welcome-first-female-admiral-as-chief-reserves-and-cadets/hnps1vef>>, consultado el 7 de junio de 2017.

¹⁷ Buffalo Soldiers of Virginia, 4 de diciembre de 2013, <<http://www.buffalosoldiersofvirginia.com/news/wsmr-commander-gwen-bingham-promoted-major-general/>>, consultado el 7 de junio de 2017.

¹⁸ CNN.com. “By the numbers: Women in the US Military”, 24 de enero de 2013, <<http://www.cnn.com/2013/01/24/us/military-women-glance/index.html>>, 6 de junio de 2017.

el que subrayó de manera magistral el propósito del foro y ahora el de este texto.

Los temas específicos de cada panel fueron los siguientes, debiéndose enfatizar que todas las participantes aparecen en esta obra con sus jerarquías a la fecha del seminario:

1. “Las responsabilidades y experiencias de las mujeres como actoras en las Fuerzas Armadas de América del Norte”. En este espacio se reflexionó en torno a la representación de la mujer en cuanto a números y proporción del total en las FFAA de cada país; el tipo de sus responsabilidades; y las diferencias o similitudes entre sus experiencias y aquellas de los militares hombres.
 - Vicealmirante Jennifer Bennett.
 - General de Brigada Gwendolyn Bingham.
 - General Brigadier Irene Espinosa Reyes.
 - Contralmirante Irma de los Santos Ayala.
2. “Programas institucionales para promover la equidad de género en las Fuerzas Armadas de México, Estados Unidos y Canadá”. Las exposiciones de las participantes giraron en torno a los objetivos de sus instituciones respecto a la equidad de género; la normatividad, los programas y otras iniciativas para promover dichos objetivos al interior de las mismas; así como re-

comendaciones para innovar la legislación y programas de sus instituciones.

- Capitán de Fragata Amy R. Alcorn.
- Teniente Coronel Rosa Elena Torres Dávila.
- Mayor Nancy Perron.
- Teniente de Navío Sandra Luz Navarrete Ramos.

3. “Mujeres en las Fuerzas Armadas de América del Norte: perspectivas, logros y desafíos”. El análisis se centró en la manera en que las mujeres contribuyen como agentes de cambio al interior de las FFAA; la percepción social, tanto de mujeres como de hombres, sobre la actividad de las mujeres como militares en cada uno de sus países; y los retos a futuro.

- Capitán de Fragata Patricia Camacho Reyes.
- Teniente Coronel Sarah Russ.
- Mayor Judith Irina González Herrera.
- Mayor Krista Dunlop.

En suma, el seminario académico representó una oportunidad para informar y estimular al público sobre el tema, así como para derivar en ideas para continuar una labor conjunta en este renglón. Esta obra concentra las contribuciones de un encuentro singular en la historia contemporánea de América del Norte; da cuenta

de un esfuerzo colectivo que se espera contribuya a futuras iniciativas similares, ante la imperiosa necesidad de ampliar en sus tres sociedades el conocimiento sobre la participación de la mujer en las FFAA en los tres países. Invitamos a todos a leer y observar la diversidad y riqueza de los trabajos de las extraordinarias mujeres militares y navales que aquí se expresan, para que sean ellas directamente las que les comuniquen sus visiones, testimonios, experiencias y aspiraciones.

A todas ellas expresamos nuestra más profunda admiración y reconocimiento.

Agradecemos también el decidido apoyo y confianza de las siguientes instituciones: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones sobre América del Norte-UNAM, William J. Perry Center for Hemispheric Defense Studies, Embajada de los Estados Unidos en México, Embajada de Canadá en México, Secretaría de la Defensa Nacional, México, Secretaría de Marina-Armada, México, y US Northern Command, además de la colaboración de la Facultad de Derecho-UNAM, y la Subsecretaría para América del Norte, Secretaría de Relaciones Exteriores.

Ciudad de México, junio de 2017

Silvia Núñez García

Directora e investigadora del CISAN, UNAM

Patricia Escamilla-Hamm

Profesora-investigadora

.....

INTRODUCTION

This book is a collection of the presentations of 12 women members of the armed forces in Mexico, Canada, and the United States at the international seminar “The Role of Women as Actors in the Armed Forces of North America.” The seminar was held at the National Autonomous University of Mexico (UNAM) in May 2014. It had three objectives:

1. To create a space for military and naval women from the United States, Canada, and Mexico for unprecedented interaction in the region and share their important role, responsibilities, and experiences in a sphere traditionally perceived as masculine;
2. To make them visible to different audiences in Mexico, particularly young students and academics; and
3. To set a precedent to continue this important dialogue on a regional level.

This seminar was organized not only due to the importance of the subject, but because it has not received sufficient attention at the regional level. While in Canada and the United States gender issues in the military have been addressed in the media and civil society for a long time, in Mexico, little has been said about women in the armed forces. In addition, although women have participated in the armed forces for many decades in all three countries, so far we have found no evidence of systematic institutional interaction among Mexican, Canadian, and US military and naval women. We have found no records of meetings between female representatives of the three armed forces where issues like cooperation and interactions were discussed from a gender perspective, or where they shared their experiences as military women in the three countries.

However, significant changes in North American inter-military relations and in the Mexican Armed Forces beginning in the first decade of the twenty-first century underline the importance of reflecting on the subject of this book. While US and Canadian armed forces have historically had a close, strategic relationship, military-to-military relations between all three countries had been limited. This began to change between Mexico and the US when they started fighting transnational organized crime jointly in the framework of the Merida Initiative in 2008. This US in-kind security assistance program for Mexico fueled greater bilateral

cooperation between their armed forces in areas such as education, training, equipment, intelligence, joint military exercises, and others. Indeed, one of the main characteristics of US-Mexico cooperation under this initiative has been an unprecedented level of interaction between the Mexican and US Armed Forces. This bilateral development coincided with internal changes in the Mexican Armed Forces beginning in 2007, which opened up more career and promotion opportunities to women.¹

Furthermore, since the early 1990s, relations between the three countries began to increase thanks to new political, economic, and trade exchanges. This has resulted in increasing interdependence in those areas, as well as in the social and cultural spheres. Nevertheless, closing the gap on important asymmetries that affect them —particularly Mexico— is still pending. In this context, a reflection about gender equity is relevant, since, despite advances, the full incorporation of women in all spheres and levels has not yet been achieved in the three nations.

The United Nations Gender Inequality Index (2016) illustrates this point. While Canada is rated as highly equitable, in 18th place; the United States (43rd place)

¹ “Mexico Opens Military Opportunities to Women,” *USA Today*, September 28, 2007, http://usatoday30.usatoday.com/news/world/2007-09-28-mexico-military_N.htm, accessed October 25, 2016.

and Mexico (73rd place) are rated as less equitable.² North America is a universe of 483 million people,³ who come together in a democratic institutional framework. Without this framework, it would be unthinkable to develop inclusive policies to guarantee greater incorporation of women as professionals in traditionally male areas like the armed forces. Nevertheless, the new dynamics of trilateral cooperation has not included the promotion of gender equality in the armed forces, particularly concerning women's participation.

Historically, women have participated in different ways in the armed forces in the three countries of North America. For example, Mexican women participated as *soldaderas* or *Adelitas* and colonels at least since Mexico's Revolution in the early twentieth century.⁴ Women in the US participated in the struggle for independence since 1775, while Canadian

² United Nations Development Programme, "Gender Inequality Index," *Human Development Report 2016*, http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf, p. 214, accessed May 1, 2017. It should be noted that the United States has moved up on this scale. In 2014, it was ranked in fifty-fifth place. See http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf, p. 224, accessed June 2, 2017.

³ The World Bank, "Population, Total (Canada, United States and Mexico) 2015," <http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>, accessed October 24, 2016.

⁴ See Gabriela Cano, "*Soldaderas and Coronelas*," in *Encyclopedia of Mexico*, vol. 1 (Chicago: Fitzroy Dearborn, 1997), pp. 1357-1360; and Friedrich Katz, *The Life and Times of Pancho Villa* (Stanford, California: Stanford University Press, 1998), p. 290.

women have served in the armed forces for more than a century.⁵

At first, the participation of women in military activities in the three countries was informal and generally limited to traditional roles. They were mainly nurses, cooks, and laundresses. However, there were also some female spies, combatants, and commanders, but often they had to disguise themselves as men. However, starting in the second decade of the twentieth century, they began to formally join the armed forces. For example, in the United States they were admitted during World War I, while in Mexico in 1934.⁶ Undoubtedly, incorporating women into the armed forces in the region has been a slow and gradual, but continual and dynamic process of constant learning and adjustment.

Today, the three countries, each with their own particularities, enjoy a substantial and growing participation of women. For example, in early 2014, almost 15 percent of the Canadian Armed Forces were women.⁷ In the United States, 15 percent of all active

⁵ National Defence and the Canadian Armed Forces, “Women in the Canadian Armed Forces: Backgrounder,” March 6, 2014, <http://www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=women-in-the-canadian-armed-forces/hie8w7rm>, accessed June 6, 2017.

⁶ Secretaría de la Defensa Nacional (Sedena), “Reseña histórica de la inclusión de las mujeres,” August 20, 2015, <http://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/las-mujeres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>, accessed June 7, 2017.

⁷ National Defence and the Canadian Armed Forces, op. cit.

military personnel were women by 2015.⁸ In the Mexican Army, 7 percent of active personnel were women by 2014, according to Brigadier General Irene Espinoza Reyes, who participated in the seminar that led to this book.⁹ At the same time, women in the Mexican Navy represented 16 percent of its personnel, as Rear Admiral Irma de los Santos Ayala told seminar participants.

It is important to make a parenthesis here to clarify that, while the United States and Canada each have one department or ministry of defense, Mexico has two. There is a Secretariat of the Navy or Mexican Navy (*SEMAR* in Spanish stands for *Secretaría de Marina-Armada de México*), and a Secretariat of National Defense (*SEDENA* in Spanish), which includes the Mexican Army and the Air Force.

Today's generations of women in the armed forces in North America have many more career and promotion opportunities than before. They are dentists and doctors in the military health care sector, but they are also pilots, oceanographers, engineers, man-

⁸ U.S. Department of Defense, *Women in the Military*, 2016, http://www.defense.gov/Portals/1/features/2016/0316_womens-history/images/Infographic-Ig4.jpg, accessed October 24, 2016.

⁹ See also Sedena, "Preguntas frecuentes del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos," <http://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/preguntas-frecuentes-del-observatorio-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>, accessed June 6, 2017.

agers, paratroopers, and mechanics, among other professions that only a short while ago were still considered exclusive to men. For example, in 2014, Mexican women were allowed for the first time to train to join the Special Forces of the Army and Air Force. In 2011, the Mexican Navy's Special Forces admitted a woman for the first time.¹⁰ In Canada, between 1989 and 2000, women began to participate alongside men in all professional military activities, including serving aboard submarines and as commanders in combat, as Vice-admiral Jennifer Bennett of the Royal Canadian Navy pointed out at the seminar. Therefore, women in the region now serve not only as non-commissioned officers (NCOs) and privates, but also as officers in the navy, air force, and in combat arms, among others, depending on each country. Likewise, they hold all sorts of ranks, such as lieutenant, captain, major, colonel, admiral, and general.

Undoubtedly, to advance in gender equality, each of the region's armed forces has had to adopt and implement new norms, commitments, programs, and initiatives. One instance of this is the National Action

¹⁰ Sedena, *Las mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos*, August 20, 2015, <http://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/las-mujeres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>, accessed June 6, 2017; and Televisa, "Armada mexicana tiene primer mujer en fuerzas especiales," *Noticieros Televisa*, December 10, 2011, <http://noticierostelevisa.esmas.com/nacional/377989/armada-mexicana-tiene-primer-mujer-fuerzas-especiales>, accessed June 7, 2017.

Plan on Women, Peace, and Security (NAP) that the US Department of Defense adopted in 2012 for the armed forces.¹¹ Another example is the 2011 Training and Awareness Program on Gender Perspectives for Military Personnel adopted by Mexico's SEDENA to institutionalize the gender perspective in the Army and Air Force.¹² As part of this program, SEDENA created the Observatory for Equality among Women and Men in the Mexican Army and Air Force.¹³

Such measures must be viewed in the broader context of the three countries' national, bilateral, and trilateral efforts to promote gender equality in general—not specific to the military sphere—in the region. In 2012, for instance, Mexican President Enrique Peña Nieto and US President Barack Obama signed a bilateral Memorandum of Understanding (MOU) at the North American Leaders' Summit. In 2016, they

¹¹ In April 2012, then-US Secretary of Defense Leo Panetta signed a policy memorandum directing implementation of the National Action Plan on Women, Peace and Security (NAP) in the US armed forces. President Barack Obama had issued Executive Order 13595 on December 19, 2011 to enact the plan itself.

¹² The name of this program in Spanish is "Programa de Capacitación y Sensibilización para Efectivos en Perspectiva de Género 2011".

¹³ Sedena, "Antecedentes del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos" [Background on the Observatory for Equality between Men and Women of the Mexican Army and Air Force], August 18, 2015, <http://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/antecedentes-del-observatorio-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>, accessed June 7, 2017.

signed on a trilateral level with Canada. Yet, these MOUs do not focus specifically on gender equality in the military. The following illustrates the nature of the 2012 and 2016 agreements:

[In 2012,] Mexico and the United States signed the Memorandum of Understanding (MOU) for the Promotion of Gender Equality, the Empowerment of Women and Women's Human Rights. . . . This is a framework agreement that will allow both governments to identify future concrete cooperation initiatives, which will be implemented in coordination with the corresponding agencies and bodies.¹⁴

[After the 2016 North American Leaders' Summit,] Mexico, the United States and Canada signed the Memorandum of Understanding (MOU) Promoting Women's Entrepreneurship and the Growth of Women-Owned Enterprises in North America. In the framework of this memorandum, activities are carried out to facilitate women's access to world value chains and their participation in international trade, promote partnerships, strengthen entrepreneurial mentoring relations, and facilitate the creation of networks and information exchanges.¹⁵

¹⁴ SRE, *México y Estados Unidos*, 2012, <http://mex-eua.sre.gob.mx/index.php/trabajando-juntos>, accessed October 25, 2016.

¹⁵ Presidencia de la República, "Iniciativas concretas para promover la paz, la seguridad y el desarrollo; proteger el clima y el medio ambiente; mejorar nuestra competitividad en la economía global; y ampliar las oportunidades para los ciudadanos"

In fact, Ana Luisa Fajer Flores, then Director General for North America at Mexico's Secretariat of Foreign Affairs (SRE in Spanish) and guest of honor at the inauguration of the seminar, said that the recommendations that have come out of this effort will be an important contribution to the gender-perspective working group in the framework of relations between Mexico, Canada, and the United States.

It is important to address the subject, especially in Mexico, because little is known about the role of women in the armed forces in general and, specifically, regarding the Canadian and US cases. Conversely, the Mexican case is relatively unknown in the US and Canada. Differences in the participation of women in the militaries of each of the three countries can be discerned, but we do not know how similar they are or how much they may differ from that of their male counterparts. In any case, it is clear, for example, that men still predominate in positions of command and the upper ranks.

The central idea of this seminar of gathering military and naval women from the three countries ended up turning the event into an unprecedented space for dialogue and reflection. It was the first time that

.....
[Concrete Initiatives to Promote Peace, Security, and Development: Protect Climate and the Environment; Improve Our Competitiveness in the Global Economy; and Broaden the Opportunities for Citizens"], <https://www.gob.mx/presidencia/documentos/clan2016-temas-regionales>, accessed October 25, 2016.

they were brought together to express themselves in a civilian and academic environment and before an audience full of young students.

Twelve military and naval women participated in the seminar and now contribute to this book. They represent different countries, generations, ranks, and branches or services of the armed forces (Army, Navy, and Air Force). In this manner, we achieved a representative and diverse group. All were officers in their respective countries, including some of the highest ranks. Among them was Mexican Brigadier General Irene Espinosa Reyes, who pointed out at the seminar that she was one of two women generals in active service in Mexico's Army. By 2016, however, Mexico had five women generals.¹⁶ Another participant, Mexican Rear Admiral Irma de los Santos Ayala, was the highest-ranking woman in the Mexican Navy at the time of the seminar. Representing Canada, Vice-admiral Jennifer Bennett was the first woman to be promoted to that rank in her country.¹⁷ Moreover, US Major Gen-

¹⁶ Sedena, "Preguntas frecuentes del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos [Frequent Questions about the Observatory for Equality among Women and Men in the Mexican Army and Air Force]," <http://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/preguntas-frecuentes-del-observatorio-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>, accessed June 6, 2017.

¹⁷ National Defence and the Canadian Armed Forces, "Canadian Forces Welcome First Female Admiral as Chief Reserves and Cadets," May 30, 2011, <http://www.forces.gc.ca/en/news/>

eral Gwendolyn Bingham said at the seminar that she was one of seven women with that rank out of a total of 25 female generals in the US Army.¹⁸ In 2013, of the total number of generals and admirals in the US Armed Forces, 69 were women and 976 men, according to [CNN.com](http://www.cnn.com).¹⁹ All told, two rear admirals, one major general, one brigadier general, two navy commanders, two lieutenant colonels, three majors, and one lieutenant participated at the seminar and in this book. Moreover, each presenter participated in one of the panels with officers of similar ranks from the three countries. The ranks of the participants listed in this book are the ones they held at the time of the seminar.

This book contains their testimonies as they presented them orally at the seminar. They are written here in the language of the participants. In addition, Her Excellency Sara Hradecky then-Canadian ambassador to Mexico, delivered a speech underlining the aims of the seminar. Her speech in Spanish is included in this book following the testimonies.

article.page?doc=canadian-forces-welcome-first-female-admiral-as-chief-reserves-and-cadets/hnps1vef, accessed, June 7, 2017.

¹⁸ Buffalo Soldiers of Virginia, December 4, 2013, <http://www.buffalosoldiersofvirginia.com/news/wsmr-commander-gwen-bingham-promoted-major-general/>, accessed June 7, 2017.

¹⁹ [CNN.com](http://www.cnn.com). "By the Numbers: Women in the US Military," January 24, 2013, <http://www.cnn.com/2013/01/24/us/military-women-glance/index.html>, accessed June 6, 2017.

The testimonies presented after this Introduction are divided in three sections. Each section corresponds to one of the three panels of the seminar, as indicated below. The three panels, their topics, and participants are the following:

1. “Women’s Responsibilities and Experiences as Actors in the Armed Forces in North America.” In this panel participants reflected on the number of women in each country’s armed forces; the kind of responsibilities they had; and the differences or similarities between their experiences and those of their brothers-in-arms.

Participants:

- Rear-admiral Jennifer Bennett, Royal Canadian Navy
 - Major General Gwendolyn Bingham, US Army, Northern Command
 - Brigadier General Irene Espinosa Reyes, Mexican Army
 - Rear Admiral Irma de los Santos Ayala, Mexican Navy
2. “Institutional Programs to Promote Gender Equality in the Armed Forces in Mexico, the United States, and Canada.” This panel dealt with the gender equality objectives of their institutions; norms, programs, and other initiatives to promote

those objectives; and recommendations for innovating legislation and institutional programs.

Participants:

- Commander Amy Alcorn, US Army, Northern Command
- Lieutenant Colonel Rosa Elena Torres Dávila, Mexican Army
- Major Nancy Perron, Royal Canadian Air Force
- Lieutenant Sandra Navarrete Ramos, Mexican Navy

- 3.** “Women in the Armed Forces in North America: Perspectives, Achievements, and Challenges.” This panel centered on the way women contribute as agents of change within the armed forces; societal perceptions —among women and men— of the activities of women in the military; and future challenges.

Participants:

- Commander Patricia Camacho Reyes, Mexican Navy
- Lieutenant Colonel Sarah Russ, US Air Force, Northern Command
- Major Judith Irina González Herrera, Mexican Army

- Major Krista Dunlop, Royal Regiment of Artillery, Canadian Army

In short, this academic seminar was an opportunity to inform and stimulate the public about the subject, as well as to generate ideas to continue the dialogue as a joint effort in the region.

This book is a collection of the participants' contributions to a unique meeting in the contemporary history of North America. It represents a collective effort that will hopefully contribute to future similar initiatives, especially given the need to raise public awareness in the region about the participation of women in the armed forces in Mexico, the United States, and Canada.

We invite everyone to read and take note of the diversity and rich content of the testimonies of these extraordinary military and naval women. Through them, they will directly communicate to the reader their visions, experiences, and aspirations. We want to express to all the women of the armed forces who participated in this seminar and book our most profound admiration and recognition.

We also want to thank the following institutions for their decisive support and trust: the National Autonomous University of Mexico (UNAM), the Center for Research on North America (CISAN-UNAM), the William J. Perry Center for Hemispheric Defense Studies (WJPC), the Embassy of the United States in Mexico, the Em-

bassy of Canada in Mexico, Mexico's Secretariat of National Defense (SEDENA), Mexico's Secretariat of the Navy (SEMAR), and the US Northern Command (US-NORTHCOM). Lastly, we want to thank the Law School at UNAM and the Office of the Under Secretary for North America at Mexico's Secretariat of Foreign Affairs (SRE).

Mexico City, June 2017

Silvia Núñez García
Director and Researcher at the CISAN, UNAM

Patricia Escamilla-Hamm
Professor and Researcher

**LAS RESPONSABILIDADES Y
EXPERIENCIAS DE LAS MUJERES
COMO ACTORAS EN LAS FUERZAS
ARMADAS DE AMÉRICA
DEL NORTE**

.....

REAR-ADMIRAL
JENNIFER BENNETT

I would like to thank my gracious hosts and honorable colleagues. This seminar is a wonderful opportunity for a team of Canadians to join you today. It is an honor to be here and to share my personal experience. There was an excellent overview of the integration of women into our armed services; we hope that through our three panels we will be able to share our experiences of Canadian women in the military in the past, present, and future. The three Canadian military leaders for this conference represent those generations and perspectives across the Navy, Army, and Air Force.

I joined at a time when women were restricted to support positions. Even though I was in the navy, I was not allowed to serve at sea. One of the Canadian participants in this seminar, Major Perron, joined during the period of transition. Another participant, Major Dunlop, joined at a time of full integration and full opportunities open to women, including the deploy-

ment of women in combat. In addition to the three Canadian speakers at the seminar, another participant from Canada is Susan Prescott, a scientist who does research for the Department of National Defense and is very familiar with women's issues.

The Canadian military prides itself as a completely integrated organization where the concepts of merits, qualifications, and experience are the only criteria that govern the advancement and success of our soldiers, sailors, and air men and women. However this was not always the case, and it has taken decades of leadership, organizational change, and persistence to reach the point of a fully integrated force.

As Canadian society evolved in terms of women in the work force, so has the Canadian military. In the early years, many changes in our society involved the rights of women and career opportunities that were the result of wartime service of women who demanded and won the right to serve in our armed forces. The evolution from limited service to full integration has been a long, slow, and steady process that we are still adapting and learning from. I joined a very different military in the mid-1970s when I saw firsthand the challenges and difficulties of getting women integrated into a deeply-rooted male culture, career, and workplace. But I've also had the unique opportunity to be part of an evolution that has opened doors and opportunities for today's generation of service women.

My experiences now seem strange to those who join today's Canadian armed forces, as women are now joining a very different set of expectations, with a full range of opportunities and career options. Canadian women can now enroll in any occupation and can serve in operational trades and special operations in any environment, including combat. Canadian men and women are posted for trainings and all career opportunities in exactly the same way, based on rank, qualifications, and merit, not gender. Women have played an essential role in all of the armed conflicts in which Canada has taken part for more than a century, originally serving in women's corps that weren't actually part of our forces. But following a period of transition and change that began in the 1980s, women are now fully integrated.

Canada has a strong history of women's war service in both military and civilian capacities. The First and Second World Wars allowed women to slowly gain recognition and build experience and esteem, both inside and outside our military. The full integration of women in our military is similar to that of the rest of society, as women shifted from roles within the home to careers outside the home. However, despite the recognition of women's abilities to serve in a more rigorous trade, for a long time, the feminine mystique remained a differentiating point for many occupations across society, including the military. Historically, female workers in most professions work-

ed as juniors to their male counterparts, even when experience and seniority were equal. One measure of the amount of change brought about by the increase of women in the work force during the First World War was the increased acknowledgement of women's skills, experience, and abilities, and that they would take any opportunity offered to them and make it a success. The nineteenth-century image of women as primarily domestic and not interested in technology or world affairs quickly changed and women looked for and demanded greater opportunities.

As the Canadian ambassador commented in the seminar, it was government legislation across 1969, 1978, 1982, and 1989 that compelled the military to welcome occupations and opportunities for women. In 1987, occupations and units with the primary duty of preparing for direct involvement in military combat were still initially closed, but the minister of national defense in 1987 commissioned a study to determine whether women could serve in those types of units. Trials began, and women began to be integrated. In the initial stages of the trial period, women did not flock in huge numbers to training in operational units, particularly in combat arms.¹ Between 1989 and

¹ The Canadian armed forces define "combat arms" as "a collective term used to describe the four combat-focused occupations within the Canadian Army: armour, artillery, infantry and engineer," <http://www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=women-in-the-canadian-armed-forces/hie8w7rm>. [Editor's Note.]

1991, a total of twenty women joined the trials as combat arms officers, nine failed or withdrew, and eleven continued their training. There were questions and complaints about different standards for women and waivers for some requirements just to maintain a critical mass of students. Concerns expressed by some in the army included the perception that women had a lack of physical fitness to carry out their duties, thus obliging men to work harder; women were less aggressive than men, thus undermining overall effectiveness and safety; and some thought that women were just less motivated to do that kind of work.

A cultural perspective and environmental challenges are collectively the biggest hurdles to overcome and require dramatic change throughout our organization. At the initial stage of integration before training even started, women were faced with obstacles and challenges, everything from attitudes to equipment. There were questions about physical abilities, mental toughness, and whether they would diminish the operational effectiveness of the Canadian forces. It was a daunting challenge that women met with pride, determination, hope, and courage, but most importantly, success. It was soon proven that cohesion and operational effectiveness were determined more by other factors such as leadership and teamwork. Specified ships and units were designated as mixed-gender for a period of transition. Unfortunately, the application of this label sometimes meant that logic as it ap-

plied to the rest of the world was lost. But we worked our way through. Women made suggestions; we reminded people that their families were integrated and that we could apply those same rules to the military workplace. In 1989, all military occupations except submarine service were open to women. Women carried purses during parades, wore white or black gloves. Unlike men, we did not carry weapons on parades; a purse was female more important. Today's modern female soldiers appear in the same context as their male counterpart.

So, where are we now? The number of officers who are women has increased from 1996 to 2012. Representation does vary by service, but each occupation has increased the number of women. The changes in the distribution of medical and support trades in our current model show the transition of women from primarily support to the opening of new occupations. The trends are also reflective of Canadian society.

To promote diversity and inclusiveness, the armed services have established representative bodies for women and monitor the progress toward achieving those goals. It is recognized that achieving this goal is a long-term objective. In the bill in force today, passed in 2010, it is 25.1 percent; we are now at 40.8 percent.

Whether the Canadian armed forces will be able to improve in representation of women depends on a number of human resource issues, not all of them

specific to gender. We need family-friendly policies and programs; we need to look at mobility requirements that have disruptive effects on families. We have reviewed *bona fide* occupational requirements not based on gender, but on operational effectiveness. We are meeting the demands of current families and dual-service couples.

Addressing the changes that need to be made to have a culture that is accepting of women is extremely important. The keys for integrating women into combat roles have little to do with physical and mental abilities, but cultural and social issues characterized by the warrior ethos that was felt to be necessary and desirable for military leaders to be successful, particularly in combat operations. Leadership styles: it was important for women in our military to embrace the fact that they brought unique and complementary skills, abilities, and perspectives into an organization and that being different wasn't a bad thing. We could be proud of our accomplishments and the changes that we were influencing, learn from our mistakes, and set an example for those to follow. Success for the first few women in their endeavors meant they had to not only be leaders, but be extremely self-confident and motivated in order to succeed because there were often no other women to guide or show them the way. To many, seeing is believing, having someone like you and seeing them in a similar role, seeing their success, so that you might know what you could achieve, is very important.

Even without a formal mentoring program, leaders at all levels, male and female, play a critical role in mentoring and encouraging future leaders. One lesson that we learned from the trials to integrate women into combat roles was that the greatest threat to combat effectiveness was the mindset of the leaders; it was their attitude toward women and minorities that affected military units. Upon initial integration, we needed to introduce new training and education and introduce policy changes. There were some differences that we needed to consider.

Culture and environment in which operations were conducted continue to be a hurdle in some of the nations where we serve. There remains this question of critical mass: what is the right number? Should women go through training separately or together? We found generally that female classes going through training together as a separate group were highly competitive and not always supportive; integrated teams were generally more successful. For us, mixed gender was better in the long run. So it's encouraging to note that Canadians are finding a place across our armed forces for women to have leadership positions in our units and around the world.

Women serving in international businesses and government posts serve as an example to not only other military members, but to women of the countries in which we have served. Women joining the Canadian armed forces today are doing so as equal partners

and are entering an organization that has experienced a great deal of change in recent history. They are excelling in leadership and command positions. They are serving in positions from private to general and flag-officer rank. The Canadian Armed Forces have learned a great deal about women from active participation over the last century, and as Canadian society evolves, so does the Canadian military.

And although Canada may be ahead of the curve internationally, we are still not completely there; it's a work in progress. The Canadian forces are making positive strides to create an environment that is seen as attractive to all women. We continue to do research projects, outreach, and other programs to increase the number of women who choose to join. The history of Canadian women in the armed forces is an important part of our national military heritage. The accomplishments of these women have contributed to the full inclusion of women in our society and national institutions. It has been an honor and a privilege to serve as a trailblazer in our military: both a humbling and a bit of an overwhelming experience. Canadian women are now proudly serving across all of our environments. Thank you.

.....

**MAJOR GENERAL
GWENDOLYN BINGHAM**

**A Military Woman's Life in the
Environment of a Military Family**

I believe that it is a good thing that we welcome each other and that we come together to share insights regarding the roles of women in the armed forces in our three nations and society at large; without doubt, we can learn from each other. One of my favorite photos is one of my Dad when he got back into uniform to promote me to second lieutenant. I am the daughter of First Sergeant McMillian. I was born into a military family of five children; four of those five children either served in the military or they were a military spouse, one in the Air Force, and one in the Army.

After college graduation and commissioning at the University of Alabama, I came on active duty with the express intent of serving only four years and not a day longer. I failed miserably in that initial quest, but to my betterment as a human being. I fell in love, not only

with my husband of 30-plus years, but with this vocation called the US Army.

After more than 32 years in the military, I am proud to say that I love the Army and the opportunity to serve something bigger than myself as an individual. I am continually grateful and excited for the opportunity to serve. I give thanks to God, to my family, and to so many, many people who taught, trained, coached, and encouraged me to succeed along this way, for surely you cannot do it alone. My teaching and mentoring came from fellow soldiers and senior leaders as well as role models from the communities that I served. The three greatest loves of my life are my son, my daughter, and my husband. My husband and I have been married for over 30 years; it has been a wonderful love affair.

What has the Army done for me? Let me just tell you briefly. The Army has provided me the opportunity to be a contributing member of a team. It has taught me to be a confident and competent soldier and leader. I received a master's degree from Central Michigan University and a second master's degree from the National Defense University in Washington D.C. The Army has taken me to places all around the globe; 26 countries and counting. The Army has broadened my perspectives about people and cultures. My visit to Mexico City has been far too short. Already, in just a day and a half, I have had the opportunity to observe your rich culture, and I am very impressed.

If you were to ask me what challenges I have faced, I would say in general I have overcome three that readily come to mind. First, an inferiority complex, a lack of experience, and the fact that I'm a bit height-challenged. But due to the inferiority complex or the lack of experience, once regretfully I failed a college course. It took a negative experience to embark upon a positive one, to learn my craft and to learn it well. My father used to tell me to do the best job that I could do, no matter the job.

My second challenge was being new to an organization. I hate being the new person. People would ask, what does she bring to the table? I want to always be relevant and add value. I always want to leave my organization, and any organization I am a member of, better than how I found it. My father told me that I am responsible for my own success and the success of those around me. Where there is a problem to solve, I must join in with others to help solve it. I think our reputation speaks volumes to our credibility and to our acceptance. We build upon our reputation in our words, our deeds, and our actions.

My third challenge was feeling a sense of exclusion instead of inclusion. Women can sometimes be a minority in an organization. In a male-dominated field, I found that I was more readily accepted as a member of the organization when I found common ground and contributed as a strong member of the team. I always worked hard to be a good team player. I be-

lieve we should always surround ourselves with people who encourage us, versus discourage us. I cling to my faith and my family always; they are very important to me.

I have come to appreciate in my 30 years of service what I call my Bingham Top Ten. Today, women comprise about 36 percent of the Army's active components, but it has not always been that many. I am proud that women are represented in talent and occupation from every letter of the alphabet from A to Z. Women currently serve in over 95 percent of all US Army occupations. And on January 24, 2014, our Army announced that 33 000 positions that were previously closed to women would integrate in April of this year.

Today our Army includes 25 women generals; four who have three stars, seven wear two stars, and two of those seven serve as commanders. Finally the Army has 14 women who are wearing one star. Like the Armed Forces of Mexico and Canada, we also have a Navy, Marines, and an Air Force. Women also serve in other branches of our armed forces, and there are other women generals and women admirals. In 2008, the Army promoted its first woman to the rank of four-star general, and I personally had the privilege to come to know her; she was selfless, committed, and, above all, extremely talented.

I looked up a few statistics. At the end of 2013, our armed forces included over 214 000 women serving in

active roles. That makes up about 14 percent of our whole military. In addition, 118 000 women serve in our reserve forces. We also have National Guard forces, who report to the governors of our states. In time of war, President Obama ordered them to serve in more active roles. There are 470 000 women serving in the National Guard. They are mothers, sisters, and daughters, who must balance their lives daily in cities across our country, with the responsibility of knowing that they may be deployed to places all around the globe with little notice.

Without a doubt, women have come a long way in improving gender inequality in the military, where we serve next to men in austere locations and combat zones. Today, tens of thousands of women are employed all over the globe, many of them in harm's way. For example, in Afghanistan alone, women comprise 20 percent of the total force, some active forces, some reservists, and some from the National Guard.

In this book, there is a testimony by Commander Amy Alcorn. She has served three tours on a navy ship and has been deployed to the Persian Gulf. There is another testimony by US Lieutenant Colonel Russ who serves in the Air Force, but is currently on reserve status at the United States Northern Command. It has been my privilege to serve and to participate in this seminar.

.....

GENERAL BRIGADIER IRENE ESPINOSA REYES

Responsabilidades y experiencias de las mujeres en el Ejército y las Fuerzas Armadas mexicanos

Sé que mucha gente no conoce nada del Ejército y las Fuerzas Armadas de nuestro país, es por ello que a continuación voy a hablar específicamente de las responsabilidades y experiencias de las mujeres en el Ejército y las Fuerzas Armadas mexicanos.

La igualdad es un derecho humano importante y una obligación legal a la que no pueden sustraerse los Estados. La incorporación de la mujer en el Ejército y las Fuerzas Armadas mexicanos se da en 1934, año en el que ingresó a esta institución la primera mujer; desde entonces han ido destacando, principalmente, como enfermeras militares y en las áreas administrativas, y paulatinamente se han incorporado en los diferentes servicios técnicos y otros organismos de la Secretaría de la Defensa Nacional. Hemos avanza-

do y obtenido oportunidades de desarrollo en áreas donde anteriormente sólo podía ingresar personal masculino.

El 1° de febrero de 1934, causó alta como afanadora de primera en intendencia general del Ejército la señora María González de Carter, siendo ella la primera mujer en el servicio activo del Ejército y Fuerzas Armadas mexicanas.

Un año después, el 1° de enero de 1935, la señorita Anastasia Soriano López causó alta como enfermera ayudante en el Departamento de Sanidad Militar.

En 1938, por Decreto Presidencial, se creó la Escuela Militar de Enfermeras, quedando adscrita al Hospital General Militar. De esta forma, las enfermeras se convirtieron en el símbolo más representativo de las mujeres militares.

Refugio Esteves Reyes, mejor conocida como *la Madre Cuca*, se distinguió entre las primeras enfermeras militares y participó en la fundación de la actual Escuela Militar de Enfermeras.

El general Lázaro Cárdenas del Río, el 19 de septiembre de 1938, emitió un Decreto Presidencial para el Cuerpo de Oficinistas del Ejército.

El 6 de diciembre de 1945, la señora María Cristina González causó alta en la Dirección de Aeronáutica Militar como Sargento Segundo Mecnógrafa.

La señora Alma Campuzano Rangel, el 21 de abril de 1947, causó alta como cabo dibujante del Servicio

Geográfico del Ejército. En 1954 ingresó al Servicio de cartografía como fotogrametrista y, en 1991, como ingeniero del Servicio de cartografía.

Hacia 1973 ingresaron las primeras mujeres a la Escuela Médico Militar. Y en mayo de 1975, lo hicieron las primeras mujeres a la Escuela Militar de Clases de Transmisiones Militares y Telefonistas.

En 1982, causaron alta como operarias las primeras mujeres en la Dirección General de Fábricas de Vestuario y Equipo, siendo las encargadas de fabricar y confeccionar el vestuario y equipo que emplea el Ejército y Fuerzas Armadas mexicanas.

En 1985, mujeres de distintas dependencias ingresaron al Coro y la Orquesta del Ejército y Fuerzas Armadas mexicanas.

En ese mismo año se integró el Agrupamiento femenino con el fin de que las mujeres de las dependencias de la Secretaría de la Defensa Nacional participaran en el Desfile Militar.

En 1990, se incorporaron las primeras mujeres a la Dirección General de Fábricas para realizar actividades administrativas y en la fabricación de armamento y municiones.

A partir del año 2000, por primera ocasión, las mujeres realizaron el Servicio Militar Nacional de manera voluntaria.

El 16 de febrero del mismo año, se creó el batallón de tropas de administración femenino, con el objetivo de impartir el segundo nivel de adiestramiento

militar a las mujeres militares de las dependencias de la Secretaría.

En 2008 se incorporan las mujeres a los batallones de Cuerpo de la Policía Militar.

En 2011, mujeres pertenecientes a las diferentes dependencias del Ejército y Fuerza Aérea mexicanos realizan el Curso Básico de Paracaidismo Militar.

También resulta importante destacar un dato relevante: en el año 2007 ingresaron las primeras mujeres al Heroico Colegio Militar en la carrera de Administración; y en 2013 se abre la carrera para mujeres de Arma, como es Artillería y Zapadores.

El efectivo femenino en el Ejército y la Fuerza Aérea está conformado por 12 488 mujeres en la siguiente clasificación:

De soldado a sargento primero se les considera como tropa.

De subteniente a capitán primero como oficiales del Ejército.

Y de mayor a coronel como jefes del Ejército.

Actualmente, en el servicio activo, hay solamente dos generales, la general brigadier que aquí ha hablado y una general médico-cirujano.

Se puede observar la participación de la mujer en el Ejército en los distintos servicios: las armas, en áreas administrativas, de salud, de adiestramiento, como jefes del Ejército, como operarias, integrantes del coro y en pruebas de balística.

Entre las cadetes en el Colegio Militar, una tiene un águila real y se le llama Cetrera. También se encuentran las cadetes de la Fuerza Aérea e integrantes de la Escuela Militar de Transmisiones. Hay mujeres en las áreas de Adiestramiento. Las mujeres que llevan boina negra son integrantes de Guardias Presidenciales. Por último, las mujeres paracaidistas.

Como podemos observar, las mujeres hemos ganado terreno en nuestro Ejército en áreas en las cuales anteriormente solamente había hombres. Las mujeres en activo son el 7 por ciento de un total de efectivos en todo el Ejército de 212 916.

¿Cuáles son nuestras responsabilidades como mujeres militares?

Ello depende del arma, del servicio, de la especialidad, de la jerarquía o del cargo que se ostente. Actualmente, en el activo del Ejército se cuenta con un grupo numeroso de mujeres que participa en la toma de decisiones, como es mi caso, ya que como directora de un Hospital de Zona me corresponde hacerlo.

Y también es el caso de la Directora del Observatorio para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en el Ejército; el de la Directora de la Escuela Militar de Enfermeras; de las diplomadas de Estado Mayor, que anteriormente era un área exclusiva para los hombres; también el de las diplomadas en actividades docentes.

En la actualidad, nuestras responsabilidades son las mismas que las de los hombres, ya sea como asesores de mando, diplomado de Estado Mayor o en actividades administrativas del Ejército o de la Fuerza Aérea.

Asimismo, en la fábrica, en la industria militar, en la elaboración de armamento y municiones, en las pruebas balísticas, en calibración o en reparaciones y mantenimiento de algunos equipos.

En las aulas, como estudiantes, también compartimos las mismas responsabilidades; de igual forma les preguntan a los hombres que a las mujeres.

En las bandas de guerra del Heroico Colegio Militar, la participación y la responsabilidad son las mismas las del hombre y las de la mujer, así como también en los laboratorios de investigación o en la Escuela de Ingenieros o como cadetes del arma de artillería.

En igualdad se comparten las funciones y responsabilidades como cadetes de artillería, de arma, paracaidistas y en áreas de adiestramiento de fuerzas especiales.

Como policías militares en el adiestramiento con el binomio canino y en la Fuerza Aérea como pilotos aviadores, aerólogos, meteorólogos y otras especialidades.

En el área de la salud como médicos cirujanos y especialistas, cirujanos dentistas y medicina de aviación.

De igual forma, las responsabilidades son las mismas en las áreas de adiestramiento, de educación física y en prácticas de tiro.

En la actualidad, en las escuelas militares tanto hombres como mujeres viven las mismas experiencias y se les considera cadetes a ambos, ya que anteriormente sólo podían integrarse al área de la salud en la Escuela Militar de Enfermeras, en la Escuela Médico Militar o en la Escuela Militar de Odontología.

Antes, el cargo de cetrero en el Heroico Colegio Militar solamente era para los hombres, pero hoy en día ya existen mujeres cetreras, que son las que portan el águila.

En diversas actividades, ya sea aéreas o de tierra, en las fábricas con los oficiales o en las escuelas superiores, se comparten las mismas experiencias, tanto en los planteles militares como en las áreas de trabajo.

Otra actividad que comparten hombres y mujeres es el plan DN III, el cual es el apoyo que el Ejército presta a la población civil como labor social.

Ya sea en las fuerzas especiales, en apoyo a las unidades operativas del ejército o en las actividades docentes o de investigación, todos formamos un Ejército que ha luchado por consolidar la igualdad de género.

Ahora mujeres y hombres tenemos las mismas responsabilidades y puedo asegurarles que quienes formamos parte del Ejército somos gente voluntaria que posee los valores de honestidad, trabajo y lealtad. Todos tenemos esos valores. Ésos son nuestros valores.

.....

CONTRALMIRANTE IRMA DE LOS SANTOS AYALA

Experiencias en la Armada de México

Desde que nos incorporamos a las Fuerzas Armadas estamos conscientes de que el servicio demanda total entrega en todos los sentidos. Debemos anteponer, en todos los actos de la vida, los principios de disciplina, honor y lealtad; formar parte de la Armada de México, la verdad, muchachos, jóvenes estudiantes, es un gran orgullo.

Con este entorno, la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas ha sido fuertemente impulsada en estos tiempos; compartimos las mismas obligaciones y responsabilidades que el hombre para defender al Estado mexicano. El personal femenino de la Armada de México se encuentra distribuido en el área metropolitana, en el Golfo y en el Pacífico, con un total de 8 900 mujeres, lo cual representa el 16 por ciento en comparación con el personal masculino. En los litorales del Golfo hay 2 581 mujeres; en

el Pacífico, 2 206, y en el área metropolitana somos 4 127.

En su mayoría, las mujeres que han sido contratadas en la Armada de México pertenecen al medio civil, y han obtenido un grado militar de acuerdo con su nivel académico o a través del sistema educativo naval.

El desarrollo laboral de la mujer se ha dado tanto en unidades administrativas como en educativas, incurriendo con éxito en todos los ámbitos del quehacer militar como la economía, la medicina general, la odontología, la psicología, la nutrición, la oceanología, la biología, la arquitectura, etc.; realizando funciones que coadyuvan al cumplimiento de las atribuciones que les son encomendadas en la Armada de México.

También se cuenta con mujeres egresadas de las escuelas de formación de técnicos profesionales en las áreas de electrónica naval, como enfermeras, en intendencia, mecánica y maquinaria naval.

Como puede observarse, no existe mucha diferencia en las labores que desempeñan las mujeres en el Ejército mexicano con las que realizan mis compañeras de Canadá y Estados Unidos.

Las mujeres, al igual que los hombres, llevamos a cabo actividades tales como la instrucción militar, las tácticas militares de defensa, de electricidad, de paracaidismo, de manejador canino, entre otras.

Asimismo, formamos parte de las fuerzas de tarea que se integran para el desarrollo de órdenes de

operaciones en las que intervienen las unidades en el aire, el mar y la tierra.

En atención a la política nacional e institucional de equidad de género, a partir de 2011 se aceptó, por primera vez, el ingreso de personal femenino a la Heroica Escuela Naval Militar, donde estudian las carreras de cuerpo general e infantería de marina. Las mujeres, al egresar como oficiales, están capacitadas para ocupar diversos cargos en las unidades operativas. Podrán ser comandantes y competirán profesionalmente en igualdad de circunstancias para ocupar posiciones en la institución que, por su naturaleza, anteriormente sólo estaban encomendadas al personal masculino.

Finalmente, en lo personal, quiero comentarles que llevo cuarenta años de servicio en la Armada de México, y que las mujeres al igual que los hombres para poder ascender nos regimos por una ley, la Ley de Ascensos; con base en ella tenemos que pasar por una serie de exámenes para poder lograrlo.

**PROGRAMAS INSTITUCIONALES
PARA PROMOVER LA EQUIDAD
DE GÉNERO EN LAS FUERZAS
ARMADAS DE MÉXICO,
ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ**

.....

COMMANDER
AMY R. ALCORN

I hope the words I share here will provide insights to my experiences in the American Navy and our efforts and challenges with equality with women serving in our armed forces.

I joined the Navy back in 1982. I served on a ship, one of three that I served in my 31 years with the Navy. I was 17 years old when I joined. I had no college degree, so I enlisted. I became a junior sailor and earned increases in my rank by working very hard until I became an officer about 13 years later. With my father and mother as witnesses, I was promoted to the rank of Commander which is my most recent rank at this time. This happened 30 years to the day from when I first joined the Navy.

Back in 1982, when I joined, women who became pregnant had to be separated from the Navy. That was only because there were no support services for females to be women serving in the military as well as mothers. But later in the 1980s and 1990s, significant

progress in these efforts were made by adding day care, flexible work schedules, and other services to bases. Similarly, large corporations began adding support structures to their businesses so that women could be mothers as well as businesswomen in our culture. The Navy leadership has recognized the balancing act that mothers have to make while serving on active military duty. There are many sacrifices to be made. The Navy has recognized this struggle and now offers new mothers a sabbatical so they can spend up to a year uninterrupted time to be with their family. They return to the service and continue their career.

Although the armed forces are open to all those who wish to serve, still only a small percentage of women in society choose to serve in non-traditional roles. Today, women in our armed forces are measured on the merits of their work accomplishments. We are paid and given the same benefits as our male counterparts, but the bottom line is that serving in the military is still considered a non-traditional role for women. For each of those women who do choose to serve their militaries, the rewards are great. Each of us in this seminar take pride in representing women in our armed forces, defending our country. Our military leadership as well as our President recognizes the contributions that we bring to our country. We see ourselves as continuing to pave the way to equality in our profession through our professionalism and dedication to our service. Our president and our de-

fense leadership have recognized the contributions we have made and allowed women to serve in combat roles.

This ruling makes official some of the things women have already been doing. We have women pilots who are serving on aircraft carriers and flying missions over Afghanistan and Iraq. We have explosive ordnance disposal women, military police who are women working in Afghanistan to this day. Women have been doing these jobs for about 10 years, so I believe the decision to allow women to serve in combat for the armed services is very well founded based upon the 10 years of experience these women have already been doing.

Another recent achievement is the deployment of women on our submarines. The Navy never thought that women shouldn't serve on submarines; this was based solely on the way submarines are built. For women to serve on submarines, private quarters are required. However, the issue is that quarters for the enlisted personnel are built in a part of the submarine that one must transit through. In order to get from one part of the submarine to the other, one must go through berthing compartments, which is not suitable for the females. So what we have initiated is that women officers will serve on the submarines and will be given the benefit of a stateroom. I believe this an extremely welcome addition for women serving on submarines.

The best way to ensure greatest equality for women in our armed forces is for each of us to set the example of professionalism and maturity in our service. By making sound decisions combined with professional competence, women will continue to be recognized as equal parts of the chain of command in our services.

In closing, I have been in for 31 years, and as I approach my final years in the Navy my sole hope is that I have inspired women coming up through the ranks to consider a career in the armed forces. I am convinced that women will find a career in the military both challenging and rewarding as I have.

.....

**TENIENTE CORONEL
ROSA ELENA TORRES DÁVILA**

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, a través de la tercera estrategia transversal (Perspectiva de Género), incorpora la perspectiva de género como principio esencial en todas sus metas. El objetivo es que las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública Federal (APF) garanticen la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, evitar que se reproduzcan los roles y estereotipos de género que inciden en la desigualdad, la exclusión y discriminación.

En este contexto, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), tiene como propósito alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres. Para ello se utiliza la planeación, programación y presupuesto con pers-

pectiva de género, con el fin de contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad que actualmente se observan entre mujeres y hombres.

En este sentido, la Secretaría de la Defensa Nacional se adhiere en forma activa a los instrumentos normativos antes mencionados por medio del Programa Sectorial de Defensa Nacional 2013-2018, el cual contempla la estrategia transversal “Perspectiva de Género”. El objeto es contribuir a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres integrantes del Instituto Armado, permitiendo con ello atender la política nacional en materia de igualdad de género.

Para lograr lo anterior, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, asigna a cada dependencia de la Administración Pública Federal recursos económicos destinados a formular programas presupuestarios anuales que permitan cumplir con las metas nacionales en materia de género.

Esta Secretaría elabora anualmente “El Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Sedena”, el cual tiene como propósito la transversalización de la perspectiva de género, mediante acciones afirmativas que promuevan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, siendo éstas las siguientes:

A. Promover la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- a)** Transversalizar la perspectiva de género en la Sedena, a través de la materialización de los proyectos siguientes:
1. Construcción del centro de capacitación virtual.
 2. Investigación para prevenir la diabetes gestacional.
 3. Construcción de un centro de desarrollo infantil (Cendi).
 4. Adquisición de equipo antimotín para mujeres.
 5. Adquisición de herramientas estadísticas para la igualdad.
 6. Elaboración del manual de Igualdad y lenguaje no sexista.
 7. Capacitación para el empoderamiento de la mujer.
 8. Adquisición de equipo médico.
 9. Promover la erradicación de la violencia de género.
 10. Promover la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.
- b)** Campaña de difusión para sensibilizar a los miembros del Ejército y la Fuerza Aérea Mexicana (FAM), a través de la materialización de la campaña de difusión interna.
- c)** Fortalecer las acciones del Observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres del Ejér-

cito y FAM, a través del proyecto Continuidad del Observatorio para Mujeres y Hombres del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

B. Erradicar la violencia de género.

- a)** Campaña de difusión para promover la erradicación de la violencia de género en el Ejército y FAM, a través del proyecto campaña de difusión interna.
- b)** Creación del mecanismo para atender a víctimas de hostigamiento y acoso sexual, construcción de la oficina para la prevención y atención de víctimas de hostigamiento y acoso sexual.
- c)** Profesionalización de personal militar en perspectiva de género, a través de la materialización del Programa estratégico de capacitación para la red de género del Ejército y FAM.

C. Eliminar cualquier forma de discriminación de género.

- a)** Adecuación de instalaciones con perspectiva de género, se realizó a través del proyecto Construcción y adecuación de instalaciones y alojamiento para mujeres.
- b)** Campaña de difusión para eliminar cualquier forma de discriminación de género, a través de

la materialización de la campaña de difusión interna.

- c)** Capacitación y sensibilización para efectivos en perspectiva de género, a través de la realización de los proyectos siguientes:
- 1.** 168 cursos y talleres en perspectiva de género y derechos humanos, impartidos por la UNAM.
 - 2.** 12 seminarios-taller en perspectiva de género y derechos humanos para generales y coroneles (mandos militares de las doce regiones militares).
 - 3.** 86 conferencias en perspectiva de género y derechos humanos para personal de nuevo ingreso en todo el país.
 - 4.** 27 videoconferencias en el sistema militar de capacitación virtual (Simcav).

El mencionado programa tiene como objetivo principal fortalecer el proceso de la transversalización de la perspectiva de género, mediante acciones afirmativas que promuevan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia y discriminación por motivos de género al interior de esta Secretaría.

Los principales logros obtenidos durante el proceso de la transversalización de la perspectiva de género en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos son:

- Creación de la Dirección General de Derechos Humanos en enero de 2008.
- Creación del Grupo de Promoción y difusión de la cultura de equidad de género en la Dirección General de Derechos Humanos en abril de 2008.
- El propio Alto Mando emitió un pronunciamiento para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual en septiembre de 2011, ratificándose en junio de 2013.
- Creación del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos en diciembre de 2011.
- Creación de la Oficina para la Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual en agosto de 2013.
- Se ha impulsado a la mujer en el ámbito laboral al otorgársele diferentes cargos, sobresaliendo el de Directoras de hospitales militares y unidades de consulta externa, Comandante de Compañía de Sanidad de una gran unidad elemental y Directoras de las Escuelas Militares de Odontología, Enfermeras y de Clases de Sanidad.
- Modificación del reglamento interior de los planteles militares con el objeto de permitir el ingreso a las mujeres militares y civiles a los siguientes:
 - Heroico Colegio Militar (en el servicio de Intendencia y a las armas de artillería y zapadores).

- Escuela Militar de Aviación.
 - Escuela Militar de Ingenieros.
 - Escuela Militar de Transmisiones.
 - Escuela Militar de Clases de Transmisiones.
 - Escuela Militar de Especialistas de la Fuerza Aérea.
 - Recientemente en las armas de Artillería y Zapadores en el Heroico Colegio Militar.
-
- Tomando en consideración la ruta profesional de las diversas armas, servicios y especialidades, la mujer militar asiste a diversos cursos de aplicación y perfeccionamiento.
 - Se han incorporado las mujeres al Cuerpo de Policía Militar desarrollando actividades de: escoltas, guardias, operaciones para disminuir la violencia, seguridad en prisiones militares, diversas instalaciones militares, instalaciones hospitalarias, oficinistas y revisión en puestos de control militares.
 - Actualmente un grupo de mujeres realiza el curso básico de fuerzas especiales.
 - Incremento de mujeres militares en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos de un 3.5 al 7 por ciento de la jerarquía de general a soldado.
 - Construcción, adecuación y remodelación de diversos alojamientos para mujeres discentes en planteles militares y tropa en las diversas unidades y dependencias.

- Se ha llevado a cabo el “Programa permanente de prevención y atención integral de violencia familiar y género”, atendiendo aspectos como: relación de pareja, equidad de género, daños físicos, psicológicos y sociales que ocasiona la violencia contra la mujer.
- A partir de 2011 se estableció la licencia por paternidad.
- Capacitación del personal militar a través de diplomados, maestrías, especialidades, cursos, talleres, seminarios y conferencias en materia de género.
- Se construyeron tres centros de desarrollo infantil (Cendi) con el fin de dar mayores facilidades laborales al personal militar de ambos sexos.
- Creación del sistema militar de capacitación virtual (Simcav) para fortalecer la educación y el adiestramiento con procedimientos pedagógicos y tecnológicos interactivos presenciales y en línea.
- Sensibilización del personal del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos para fomentar una cultura de igualdad de género, no discriminación, respeto a los derechos humanos y prevención del hostigamiento y acoso sexual.
- Se monitorea y da seguimiento a los proyectos derivados de los programas que materializa la Secretaría de la Defensa Nacional por medio del Observatorio para la Igualdad entre

Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

- A través del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, se revisa y reestructura la bibliografía militar para incorporar las políticas de igualdad y redactarla con lenguaje incluyente.
- Se está revisando el Código de Ética que evite la discriminación hacia las mujeres y a favor del lenguaje incluyente.

Con las acciones implementadas por esta Secretaría, se fomenta en el personal militar (mujeres y hombres) de las diferentes jerarquías una cultura de igualdad de género, no discriminación, respeto irrestricto a los derechos humanos y prevención del hostigamiento y acoso sexual.

.....

MAJOR NANCY PERRON

My name is Nancy Perron. I am a Major in the Royal Canadian Air Force, however, I am currently posted at the National Defence Headquarters in the Director of Human Rights and Diversity office (DHRD). My job involves looking across the Canadian Armed Forces (CAF) in all aspects of our forces across the Canadian Army, Royal Canadian Navy, and Royal Canadian Air Force.

The DHRD consists of a team of approximately 30 military and civilian members who work in a broad number of areas in human rights, diversity, and employment equity. Gender equity in the Canadian Armed Forces is based in the law, namely, the Canadian Employment Equity Act. Diversity; the broader concept, is becoming increasingly important, not only in the armed forces but in all Canadian civilian organizations as well. Our goal for women in the CAF is to eliminate any discriminatory practices, which means much more than granting privileges. The military must be representative of the same diversity as our nation.

We have several goals including, specifically, the current target of achieving 25 percent women in the CAF. It is important to understand that this goal is considered

a target to strive towards, not a quota. Many people understand quotas to be attained at all costs and, in some cases, may lead to reducing standards. We are not selecting and enrolling people in the military who do not have the required qualifications or who are unable to meet the military standards. We are an all-volunteer force, so we do not force people to join the military. We have to develop ways to attract them to serve in the forces. Therefore, there is an emphasis on our attraction and recruiting strategies.

At this time, our overall representation is 15 percent. Our permanent force right now is 14.1 percent, and our primary reserve is 16.5 percent. Our Army is at 12 percent women; our Navy is at 14.5 percent; and, lastly, the Air Force is at 18 percent. On international deployments, both domestic and international, women represent 8-10 percent of our force.

Like many nations, our constitution puts the Charter of Human Rights above all, which provides a mechanism for people to challenge laws/policies that are believed to be discriminatory. After that higher-level charter, we have our Human Rights Act, which states that all federal government employers will comply with the Employment Equity Act. This Act covers four areas, women, aboriginals, minorities, as well as persons with disabilities. These are groups of people that have been historically disadvantaged in our society, and the Employment Equity Act will assist to overcome these disadvantages.

Canadian Armed Forces Policies

The following is a brief overview of types of policies and areas we have been working in in order to improve gender equity. Most of our policies are generally gender neutral in approach (i.e. maternity and parental leave which is available to both men and women when they have children). However, we do have some policies that are not gender neutral and others that have created some degree of controversy. In her testimony, Canadian, Major Dunlop discusses in more detail the “pink list”¹ which was a practice that was not a favorite of many CAF women. This pink list is no longer in practice as it was not believed to be having the impact of actually increasing the numbers of women in higher ranks. Our deployment and our leave without pay policies are also gender neutral and equally fair to both genders. We believe we are beginning to achieve workplace balance in our policies and practices and continue to improve military service for women.

A lot of the work in these areas has been, and is, focused in the recruiting and attraction area, primar-

¹ Major Nancy Perron explains what is the pink list. “The pink list was a practice whereby a certain number of available ‘seats’ for a critical career course were put aside for female members. This was often viewed as women having special treatment whereas men were selected based on merit. The majority of women were not supportive of this measure as it was viewed as more an affirmative action practice where they were not required to be selected based on their merit.”

ily due to the military being an all-volunteer force. The recruiting and attraction focus is to demonstrate to the women of Canada that the military is a viable option for them to be employed; therefore, we do a lot of targeted advertising directed at this aspect of the civilian population. We conduct focus groups with young civilian women to better understand their knowledge about women in the military; what would they like to know; and what would interest them as women to join the Canadian Armed Forces?

We work hard to maintain engagement from our external stakeholders by conducting influence events and participating in women's forums. This outreach work will take place in locations where women attend sporting events, at various universities across Canada, and events where we know we will be able to attract women to the important jobs they will work in the military.

We ensure availability of female recruiters so that they can answer questions about what the reality is about being a woman in the military. Regarding our recruiting efforts, we have actually been able to bring up our numbers in various areas. For the Army the percentage of women is 11.7, so I would say that the efforts we are putting into recruiting in this area have been successful. The Royal Canadian Air Force (RCAF) is at 19 percent and the Navy is 24 percent. Overall, the percentage of women in the Canadian Armed Forces is at 14.4.

Current Initiatives

Some current initiatives look at why women are leaving (that is, attrition rates), but with a focus on why women might be leaving given the lower numbers of women in the organization. In addition, we have health and fitness services; various women's committees; and oversight roles with senior leadership, including "Women's in Defence and Security". The latter is a volunteer organization where women can get together across the defence spectrum, share information, and network. We also have the Defence Women's Advisory Organization, which is linked to our Employment Equity Act. This group allows civilian women in defence and military women to come together in a forum to discuss barriers and to present to senior leadership barriers and recommend potential solutions. Our training and education in employment equity and diversity starts with basic training and occurs throughout a member's career. Canadian Armed Forces women are involved in a number of international forums and events that allow us to share what we have learned and continue learning from other militaries.

Attrition Rates

We study attrition rates, which are different for men and women. Males are at 5 percent and females at 7 percent attrition rates. Interestingly, we found that women leave at different periods of service than men. For example, women tend to leave the military at the

10-19 year point, and again at a 20-year point. So, this tells us that we need more research to better understand why women are leaving at these time periods.

Promotion Rates

The promotion rates we have are similar among men, women, and dual military married couples. 30 percent of the women in the military are married to military members, while only 6 percent of armed men are married to military women. Just a quick overview, we are looking to go beyond, and actually understand how women move up through the ranks. There are two areas where there might be some concern.

Maternity/Parental Leave

Our paid leave for CAF woman having a child is 12 months or one year. Parental Leave is also available for the male members. What we discovered is that we have about 124 service women who are on current on maternity leave and over 950 service members than are on parental paternity leave at a given time. What we have learned is that our male members are taking the advantage offered from this type of policy of participating in the parental role.

Employment in Combat Roles

We have approximately 8-10 percent women deployed in combat roles. Canadian women hold key positions in the Canadian Armed Forces, and our equipment is

suitable for a mixed gender force. And we are very interested in sharing any lesson learned with others, as well as learning from other nations in international forums such as this seminar.

Our challenges early on, when women were first integrated into the CAF, were in the areas of equipment and uniform modifications. It has taken several years, but with the help of the Defence Women's Advisory Organization, these issues have been solved. Likewise, with the integration of women, sexual harassment matters have become an issue, which is serious in a military context due to the impact on cohesion in units. We found it critical to understand such incidents and work toward minimizing them as much as possible.

Over the years, there has been considerable discussion and debate over ensuring that the organization achieved critical mass of women in the military. I will not go into this debate in much detail at this point, as, in her testimony, Rear-admiral Bennett addresses that issue. Nevertheless, suffice it to say that the focus on critical mass issues has a number of advantages and disadvantages. Being aware of those issues is important to understand the impact of solely focusing on critical mass.

We have a number of "firsts" (e.g., first woman pilot, etc.) already. Yet we are still experiencing more "firsts," even though we have been an integrated force for a number of years. At this time, our numbers are still slowly increasing; and we are now finding women

moving up and integrating into the combat arms, which is where our challenges have been.

Our key achievements include gender-neutral standards, equal opportunity for all women, and equal pay and benefits; as well as that all occupations are open to both women and men. Also, women are now employed in operations and combat, in leadership roles, and have representation at the senior ranks.

Future Directions

Our future discussions, or next area of exploration, is towards better understanding of the advantages and disadvantages of gender-neutral policies versus gender-inclusive policies. An example of gender-inclusive policies is maternity and parental leave, which is available for men and women. The next phase is about understanding the unique requirements for both genders and recognizing that one size may not always fit all.

Lastly, the list of research projects currently underway is growing, which suggests that even though the military has been integrated for a number of years, there is still substantial work to do. Moreover, we as nations must continue sharing information; working together to learn from each other; and, thus successfully ensuring gender integration in all military organizations.

.....

TENIENTE DE NAVÍO SANDRA LUZ NAVARRETE RAMOS

Programas institucionales para promover la equidad de género en la Semar

La Secretaría de Marina-Armada de México ha implementado la Política Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con fundamento en el Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Sectorial de Marina y el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018.

Uno de los objetivos de la Secretaría de Marina es la difusión del marco jurídico internacional, nacional e institucional y de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como mantener un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral. A partir del año 2006 se conmemora el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre).

Para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, e impulsar la igualdad sustantiva como parte de las estrategias para que alcancen su máximo potencial, se desarrolla de manera permanente la impartición de conferencias, así como la ejecución de teleconferencias en materia de derechos humanos a través del sistema de educación a distancia.

La selección de personal que ejecuta la Secretaría de Marina es equitativa, no se hace distinción de sexo y debe cubrir ciertos requisitos. La asignación de salarios y prestaciones son acordes a la jerarquía y tiempo de servicios.

Otro de los objetivos de esta Secretaría es establecer estructuras organizacionales que promuevan la promoción vertical y horizontal. En la institución ya se observa el desempeño de mujeres en servicios y puestos tradicionalmente masculinos; la capacitación y formación profesional que promueven estilos de liderazgo, otorgándose en igualdad de oportunidades la incursión de mujeres y hombres.

Desarrollar, promover y adoptar políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional; en este sentido, se ha intensificado la participación de los padres militares en el cuidado y crianza de los hijos, así como el desarrollo de eventos en los que se hace partícipes a los hijos en ceremonias significativas y festividades de la Secretaría de Marina.

El alto mando emitió un pronunciamiento en el que exhorta a todos los militares a no incurrir en acciones de hostigamiento y acoso sexual, y, para prevenir, se imparten conferencias de orientación a todo el personal.

Premisas primordiales e importantes para la Semar son las relaciones entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, fundamentadas en el respeto mutuo, mantener la estricta observancia a nuestros ordenamientos legales, el respeto mutuo entre las jerarquías y evitar familiaridades.

Respecto a la innovación de programas y acciones en la Armada de México, se tiene el proyecto de construcción y equipamiento de centros de desarrollo infantiles, que son un espacio seguro y proporcionan a los menores un desarrollo integral, mientras el personal se encuentra trabajando sin preocupaciones, principalmente las madres solteras y los padres, siempre y cuando tengan la guarda y custodia, viudos o solteros.

Como acciones innovadoras de la institución están la incorporación de mujeres en el buque de apoyo logístico ARM-“Montes Azules” (bal-01), el primero que contó con tripulación mixta; el ingreso de mujeres en las carreras de mando naval, que son cuerpo general e infantería de Marina y la modificación de la rutina de labores para el personal naval de mujeres y hombres. Actualmente se labora en horario corrido de lunes a viernes de 08:00 a 16:00 horas, y los sábados y domingos se cubren con guardias, con el fin de coad-

yuvar a la integración familiar. También se construyeron y remodelaron instalaciones médicas.

Como otras acciones innovadoras en la Secretaría de Marina está la graduación de la primera mujer en el curso de fuerzas especiales; el ingreso de mujeres al curso de seguridad a funcionarios y la primera mujer capacitada en la desactivación y manejo de explosivos.

Es importante transformar los planes con los que se enfocan tradicionalmente los problemas y sus soluciones, cambiar para reconocer las diferencias entre mujeres y hombres e identificar las brechas de desigualdad y diseñar acciones que permitan eliminarlas. Mujeres y hombres debemos de aceptar el reto y las oportunidades que el alto mando otorga, con responsabilidad, orgullo y compromiso.

**MUJERES EN LAS
FUERZAS ARMADAS
DE AMÉRICA DEL NORTE:
PERSPECTIVAS,
LOGROS Y DESAFÍOS**

.....

CAPITÁN DE FRAGATA PATRICIA CAMACHO REYES

Perspectivas trilaterales, logros y desafíos de las mujeres en las Fuerzas Armadas de América del Norte

En este trabajo se abordan los siguientes cuestionamientos que trataré de responder de manera concreta:

- ¿De qué manera las mujeres contribuyen a ser agentes de cambio al interior de las fuerzas armadas?
- ¿Cuál es la percepción social en cada uno de estos tres países, tanto del género masculino como del femenino, sobre su actividad como mujeres militares?
- ¿Qué retos se enfrentan a futuro?

¿De qué manera las mujeres contribuyen a ser agentes de cambio al interior de las Fuerzas Armadas?

Es de todos conocido que las Fuerzas Armadas mexicanas están integradas por la Secretaría de la Defensa Nacional y la Secretaría de Marina, cuyo quehacer institucional se fundamenta en la parte orgánica de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal para atender el despacho de los asuntos encomendados en tal normativa.

Esta intervención se centrará en el contexto de la Secretaría de Marina-Armada de México, que es una institución militar nacional, de carácter permanente, cuya misión es emplear el poder naval de la Federación para la defensa exterior y coadyuvar en la seguridad interior del país, en los términos que establece la CPEUM, las leyes que de ella derivan y los tratados internacionales.

De acuerdo con la legislación naval, los recursos humanos de la Armada de México se integran por el personal que presta sus servicios en la institución, el cual está sujeto a las leyes, reglamentos y demás disposiciones de orden naval, aplicables en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuyo ámbito jurisdiccional es en la tierra, el aire y el mar.

El marco normativo que regula su actuación se encuentra contenido en primera instancia en los ar-

títulos 1º y 4º de la CPEUM que estipulan de manera contundente el principio de igualdad y de no discriminación, y de que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

En congruencia con lo anterior, el objetivo general del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 establece el compromiso de “Llevar a México a su máximo potencial”, compromiso que demanda la participación activa, coordinada, comprometida y profesional de todos los mexicanos. Pero no se puede concebir el éxito de tan grande compromiso si no se realizan esfuerzos conjuntos y armonizados.

La visión de la Secretaría de Marina, según se estipula en su Programa Sectorial, es ser una institución que coadyuve a lograr las condiciones de paz y desarrollo de la nación, indispensables para la construcción de un país próspero y con responsabilidad global, empleando el Poder Naval de la Federación, fortaleciendo sus capacidades de respuesta operativa, consolidando la inteligencia naval, modernizando procesos, sistemas e infraestructura, impulsando la investigación, desarrollo tecnológico y la industria naval.

En la realidad actual, las mujeres navales al interior de la Institución, contribuyen convirtiéndose en agentes de cambio, como una aspiración noble que implica el compromiso de hacer que la gente mejore, quizá alterando la capacidad humana o sistemas de organización para lograr un mayor grado de resultados o la actualización de sí mismo.

La meta es esforzarse por lograr que los cambios trasciendan, utilizando las competencias de las personas para hacer más o encontrar una nueva y mejor perspectiva en la vida, y de esta manera sentar la base para el cambio futuro logrando resultados que anteriormente no eran alcanzables.

De frente a los retos actuales, las Fuerzas Armadas mexicanas se encuentran en un renovado proceso de modernización, el cual está sustentado en una cultura de equidad de género, transparencia, estricto apego a la ley y respeto a los derechos humanos. Éste se lleva a cabo en un ambiente de los más altos valores éticos, morales y militares, por lo que el personal femenino corresponde retribuyendo con patriotismo y lealtad la confianza que nuestra nación deposita en cada una de nosotras.

En este entorno, se comenta que la actuación del personal femenino naval ha incursionado exitosamente en los todos los ámbitos jurisdiccionales. A manera de ejemplo se destaca lo siguiente:

En la tierra

- Infantería de Marina

En 2010 se incorpora personal femenino a las Unidades de Infantería de Marina para realizar funciones de revisión y conducción de mujeres y niños en los puestos de revisión. Cabe destacar que la principal tarea del cuerpo de infantería es garantizar la segu-

ridad marítima de las costas y puertos mexicanos en contra de cualquier amenaza interna o externa. Para llevar a cabo esta labor, el cuerpo está entrenado y equipado para realizar cualquier tipo de operación necesaria, ya sea en el mar, en la tierra o en el aire.

- Fuerzas Especiales

En 2011 se gradúa la primera mujer en Fuerzas Especiales, conocidas como FES (debido a las iniciales de su lema: Fuerza, Espíritu y Sabiduría). FES es una unidad de operaciones especiales de la Armada de México oficialmente establecida en 2001.

- Sanidad Naval

En este servicio se desempeña personal femenino casi desde la creación oficial de la Secretaría de Marina. Desde 1942 hay enfermeras. En 1961, con la creación de la Escuela de Enfermería se hace más patente la presencia femenina en este servicio. En 1988, ingresan las primeras mujeres a la Escuela Médico Naval que, junto con sus compañeros, realizan cursos de paracaidismo.

En el aire

La Aviación Naval Mexicana, Fuerza Aeronaval o FAN, que significa literalmente la Fuerza Aérea Naval, es el arma aérea naval de la Armada de México.

- Paracaidistas

En 1982 por primera vez dos mujeres realizan el curso básico de paracaidismo militar.

- Pilotos

En 1990 se gradúa la primera mujer piloto aviador (teniente de corbeta cirujana dentista).

- Mecánicas de aviación
- Mecánicas diésel
- Controladores de vuelo

En el mar

- A bordo de buques

En el periodo 2004-2006, el personal femenino de capitanes y oficiales realizó el Curso de Integración en apoyo a las operaciones navales.

- Búsqueda y rescate

En 2008 se capacitó a trece mujeres en el Curso de Buceo Básico Femenil, recibiendo capacitación de conocimientos tácticos.

- Meteorología y oceanografía

En 1975 se embarca en un crucero de investigación científica la primera mujer a bordo del Buque Oceanográfico “Virgilio Uribe” (teniente de corbeta geógrafa).

En 1990 las mujeres oceanógrafas se embarcan a bordo de diversos buques de investigación por un periodo de un mes.

¿Cuál es la percepción social en cada uno de sus países, tanto del género masculino como del femenino, sobre su actividad como mujeres militares?

A continuación detallo las percepciones por género y distinguiendo entre personal naval y civil:

Género masculino

A. Personal naval

1. Son excelentes compañeras de trabajo, con espíritu combativo.
2. Tienen amplia visión de los asuntos que desempeñan.
3. Son competentes, comprometidas y aguerridas en todas las tareas que se les encomiendan.
4. Levantan la moral en situaciones críticas.
5. Equilibran las tensiones cotidianas de trabajo por sus características naturales.
6. Generan condiciones de bienestar para sus familias y son incansables luchadoras.

B. Personal civil

1. Fuerte liderazgo que inspira seguridad, confianza y respeto.
2. Labor digna de admiración.
3. Aplauden la participación femenina en todos los ámbitos navales.
4. Son valientes, capaces e incorruptibles en su mayoría.
5. Son polifacéticas, objetivas y con amplia visión.

Género femenino

A. Personal naval

1. Es un orgullo portar el uniforme.
2. Sienten verdadero espíritu de servicio a la nación.
3. Tienen amplio sentido de identidad y son autocríticas.
4. Logran desarrollo profesional y personal.
5. Adquieren mayor seguridad y confianza en sí mismas.
6. Son comprometidas y responsables.

B. Personal civil

1. Es envidiable su posición.
2. Es importante su participación en áreas que antes se consideraban exclusivas del personal masculino.
3. Se percibe valentía y compromiso.

¿Qué retos se enfrentan a futuro?

El reto más importante es que el personal femenino logre pleno desarrollo de todo su potencial, a través del conocimiento de sus capacidades naturales y descubriendo el estado actual del equipo con el que cuenta.

Esto implica incrementar sus competencias, entendiéndose por ello la suma de conocimientos, habilidades, actitudes y experiencias alineadas a sus expectativas de vida.

También es un reto lograr el equilibrio de los cinco aspectos fundamentales que demanda el desarrollo humano, atendiendo de manera óptima los aspectos físico, mental, social, espiritual y emocional para el logro de los objetivos personales, familiares, institucionales y potenciales.

.....

**LIEUTENANT COLONEL
SARAH RUSS**

**Remarks on the Role of Women as Actors
in the Armed Forces in North America**

I love my job at US Northern Command (USNORTHCOM) as a Mexico Desk Officer because I really enjoy the Mexican culture. It is rewarding to see the friendship grow between my command and Mexico's Ministry of the Navy (Semar) and Mexico's Ministry of National Defense (Sedena) through my job. I had a chance to experience El Grito in Mexico City in September of last year.

I am an immigrant from South Korea and moved to the US at age 15. I decided to join the military to serve my new country for giving me and my family a better life. Since I joined, opportunities for women in the military have increased in the last 20 years. Nineteen percent of women represent the US Air Force (USAF) demographics, but less than 10 percent are females among the general officer ranks. Women

first entered pilot training in 1976, navigator training in 1977, and fighter pilot training in 1993. Approximately 5 percent of USAF pilots and 7 percent of navigators are females. In the USAF, flying is the main mission, and up until now, the Air Force chief of staff has always been a male pilot. You can see that the 19 percent female statistics are not reflected among aviators and general officers in the USAF.

I ask myself why. Although I don't have perfect solutions, I have a few recommendations for achieving gender equality in the future. In my opinion, we need role models who can share their experiences and give us recommendations, especially in career fields where there are few women. I myself have not taken the time to mentor other women of junior ranks for fear that they may not want it, and I don't want to pressure them, although I have a lot of advice for junior airmen. My point is that, as leaders, we need to serve as mentors to those junior to us, sharing our successes and challenges. Therefore, I recommend setting up a formal mentoring program for senior officers to provide advice to those who are junior to them in rank. It would be a voluntary program. It should be open to men as well; in fact, it should not exclude men from serving as mentors to females.

Another point I would like to make is that we need to maintain the same standards for both men and women in the military. As we integrate women into previously male-dominated career fields, we need to

ensure that women are not treated differently from men. Otherwise, it could adversely affect women's credibility and, possibly, our lives or those of a colleague, friend, or family member.

I am very proud of our armed forces' achievements with respect to gender equality. However, we still have more work to do. I sincerely hope that we can maintain an open dialogue to share our successes and lessons learned with one another between Mexico, Canada, and the US.

.....

MAYOR JUDITH IRINA GONZÁLEZ HERRERA

La mujer militar

Como ciudadana de mi país y como militar, y más que nada como mujer, vengo a expresarles lo que en mi experiencia personal, a través de mi carrera militar, puedo transmitirles al respecto.

No quiero parecer egocéntrica, pero aprovecho esta oportunidad para hablar de nuestra experiencia como mujeres militares, lo cual me parece que toma un matiz distinto de lo que les pudiera expresar si en este foro hablara de documentos, investigaciones, estadísticas o de discursos prearreglados.

Ahora bien, creo que mis compañeras ya han expuesto gran parte del tema de la mujer militar. Así que lo que pueda comentar seguramente se encuentra respaldado en sus palabras, y no creo que la situación de la mujer en México esté muy alejada de la que viven las mujeres militares de otros países, aunque cada uno con diferente nivel de desarrollo en la

perspectiva de género. En este sentido, quiero tocar el asunto trilateral y hablar un poco del aspecto regional para no desperdiciar la magnífica oportunidad que nos brinda en este foro la presencia de las mujeres militares de Estados Unidos y Canadá.

Resulta fundamental destacar que la relación trilateral como países integrantes de una región es cada vez más fuerte e importante, y se preguntarán por qué traigo eso a colación. Lo resalto porque las culturas, costumbres y conductas sociales no quedan atrás cuando la economía y la seguridad se encuentran en un proceso de integración regional.

Para ilustrar esto existen muchos ejemplos, uno de ellos el proceso económico, el cual obliga a los países de la región a su integración social y la mezcla de sus culturas; de tal modo que no podemos pensar que la migración es el único factor que nos trae conocimiento sobre lo que ocurre en las otras naciones, toda vez que las formas de pensar se van fundiendo en una sola con las características dominantes de cada una.

Estas circunstancias nos obligan a entender el problema de la integración de la mujer dentro de la fuerza laboral, aunque sin abandonar el papel tan importante que juega al interior de cada familia. Y ello se convierte en un tema apasionante cuando el desempeño laboral de la mujer se enfoca en su participación en el medio militar de cualquier nación.

Puedo asegurarles, sin temor a equivocarme, que para el género masculino siempre se presenta una

situación especial, social y laboralmente hablando, cuando ingresa a las fuerzas armadas, a la cual no es tan fácil acostumbrarse. Imaginemos lo que representa para la mujer este paso que no puede ser tan distinto en uno u otro país. Por lo anterior podemos hablar de una situación local, nacional, bilateral, trilateral, regional o global.

Bien, ahora voy a expresar un punto de vista particular, hacerlo apegada a mi experiencia personal, pues he de reconocer que mi convivencia con mujeres militares de otros países es poca, pero en este foro encontré coincidencias con mis colegas de Estados Unidos y Canadá.

Durante muchos años, las Fuerzas Armadas en México fueron un espacio considerado masculino. Las mujeres que ingresaban al Ejército estuvieron adscritas a las áreas de servicio, de salud o administrativas, por lo que lejos de ser un factor de cambio era más bien una contribución al trabajo diario de las Fuerzas Armadas.

Fue en 2007 cuando la Secretaría de la Defensa Nacional abrió sus puertas a las mujeres en otros espacios, por lo que poco a poco la presencia de las mujeres militares en el Ejército y Fuerza Aérea mexicanos ha permitido tener una nueva visión de sus capacidades y de la forma que el trabajo en equipo, la corresponsabilidad y la participación entre mujeres y hombres ha llegado a ser mucho más eficaz y valiosa. Sin embargo, en nuestra sociedad aún exis-

ten estereotipos culturales asociados al género. La mayoría tiene que ver con los roles que cada uno debería de jugar y los pongo entre comillas: “a las mujeres se les atribuye el rol reproductivo y de cuidados asociados a la vida privada; y a los hombres el de fuerza, protección y productividad asociados a la vida pública”.

En este contexto están fuertemente arraigados los estereotipos de la mujer como débil y sumisa, y del hombre como fuerte y dominador.

Por lo tanto, es un hecho que una mujer en el Ejército, fuera de las áreas a las que tradicionalmente se les tenía asignadas, implica la ruptura de estereotipos y, por lo mismo, a muchas mujeres y hombres dentro y fuera de la institución les causa conflicto.

La Secretaría de la Defensa Nacional es una de las instituciones que ha sido reconocida en mi país por el gran interés y determinación que ha puesto en sus políticas de equidad de género y por promover la ruptura de estereotipos modificando la normatividad, capacitando a su personal, haciendo modificaciones a su currículum escolar, estableciendo instancias para la prevención, atención y denuncia de acoso y hostigamiento sexual, así como también al procurar la igualdad de oportunidades para todos sus integrantes.

Es un hecho que hemos avanzado y dado pasos muy amplios en materia de equidad de género al interior de las Fuerzas Armadas, y que los cambios mencionados con anterioridad han permitido que exista

una mayor participación de mujeres en el Ejército y la Fuerza Aérea mexicanos. Sin embargo, uno de los retos es que este número se incremente de manera progresiva y que un mayor número de las mujeres que hoy están en sus filas logren alcanzar niveles de tomas de decisión y de mando.

Otro de los retos es que el personal masculino continúe con la convicción del respeto al papel que desempeña la mujer militar de cualquier nación, apoyándola en su desarrollo como un factor de crecimiento y fortaleza de las Fuerzas Armadas.

Los factores están dados, sabemos que existe la igualdad en lo que a derecho corresponde, pero aún falta llevar a cabo acciones contundentes para que el derecho se aplique y supere los estereotipos y las costumbres sociales; aunque bien sabemos que ello tomará tiempo antes de alcanzar la meta.

Y no porque no se pueda, sino porque a veces la mentalidad debe de cambiar en nosotras y en nuestras parejas a la hora de inculcar valores a nuestros hijos.

Lo anterior, para que cuando ellos tengan la oportunidad de decidir, dondequiera que se encuentren, lo hagan libres de prejuicios de género; porque a veces pareciera que sólo la aplicación de normas jurídicas puede proteger el derecho de la mujer, sobre una cultura generacional que, por fortuna, cada vez es menos excluyente en la Secretaría de la Defensa Nacional.

Pero, para llegar a la meta de equidad de género, el último reto es lograr que la capacitación en materia

de sensibilización tenga mayor impacto al interior de las instituciones, con el fin de que exista una completa transversalidad de la perspectiva de género. Para ello es necesario que ustedes y nosotras, dentro y fuera de las instituciones, redoblemos esfuerzos.

Por lo anterior, y para finalizar, quiero decirles que las mujeres hemos tenido que luchar contra muchos obstáculos y romper estereotipos para demostrar nuestra fortaleza y capacidades. Logramos abrir brecha para salir adelante y poner nuestros conocimientos y habilidades como eje de nuestro crecimiento en el Ejército. Por lo tanto, hoy somos un factor fundamental de cambio y de evolución al interior de las Fuerzas Armadas mexicanas.

.....

**MAJOR
KRISTA DUNLOP**

**International Seminar:
The Role of Women as Actors
in the Armed Forces of North America**

It is an honor to participate in this seminar as a representative of the Canadian Armed Forces. I am an artillery officer in Canada. It is my pleasure to talk about my Army, which has evolved because of the tremendous efforts of Canadian women like Rear-admiral Bennett, Nancy Perron who develops policy on our behalf, and Susan Prescott, my other delegation colleague. It's only because of their hard work and effort that, for me, my army is a place where I am able to be comfortable and proud to serve.

I have been enjoying my service in the artillery for 16 years now, and it seems like just yesterday that I joined. It is an absolute honor to serve my country at home and abroad, and, hopefully I will inspire future men and women to serve their nation with pride.

I think for me this quotation by Ruth Ginsberg, the second female US Supreme Court justice, is absolutely fitting for those of us in the combat arms.¹ Because there are only 4 percent of us that are in the combat arms at the present, for many of us being a second is not currently the situation. We are constantly living as firsts in a land that has been traditionally male-dominated. And so this will be an anchor for my testimony.

So, a quick introduction about myself. Again, I've been in the artillery for 16 years now, and I've served 14 of those in field units. I am mother to a 9-year-old son and an 11-year-old stepdaughter, who keep me grounded and very busy outside the office. I served in Afghanistan for 8 months, spending at least five days a week outside the wires and outside the camps working with Afghan operational units; as well as training institutions and military members and governmental leadership. Upon my return I immediately received command of an artillery unit ranging from 95 to 165 soldiers for a period of two years. As a battery commander, I planned and executed Canada's largest live surface-to-air missile range and deployed unmanned aerial vehicles to Afghanistan and ground

¹ The Canadian Armed Forces website defines "combat arms" as "a collective term used to describe the four combat-focused occupations within the Canadian Army: armour, artillery, infantry and engineer." <http://www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=women-in-the-canadian-armed-forces/hie8w7rm>. [Editor's Note.]

troops in support of our navy. Then my battery went through high-level training in preparation for deployment. This command was the most rewarding part of my experience to date. I continue to do what I do because I love the challenges of being in command, the physicality of the job, and the fact that every day is different. I want to be an inspiration to my son and stepdaughter, not only as a woman in the combat arms, but as a woman who loves what she does each and every day.

While Canada is a world leader in the integration of women into all aspects of our military, women continue to be agents of change even today; less as pioneers, as Rear-admiral Bennett has experienced, and more as the torchbearers of those who came before us. We continue to achieve many firsts, which I'll speak to shortly, having been accepted into what women call the last bastion of the old boys' club. Speaking from my experience, I chose the combat arms because I wanted a challenge, relished the field of command, and couldn't wait to travel the world with my soldiers. The physical, mental, and leadership demands are not for everyone, male or female, but it was this very thing that appealed to me.

Canada has many talented women in its military, both officers and non-commissioned members, who have proven themselves both capable and poised on missions at home and abroad, including combat operations in Afghanistan. Although women within

the combat arms only comprise 4 percent of those serving, women members are on the rise. We have women serving in the infantry, the artillery, combat engineers, special forces, and on submarines. In Afghanistan, we had 83 infantry, 53 artillery, and 34 combat engineers who deployed as women.

Key to our efforts to integrate women in every military occupation in Canada, is that there is only one standard. This means that only the best, male or female, make it through. My experience has been that the qualities of leadership and team building equally apply to both men and women. As long as you protect qualification standards and make sure no one is given a free ride—though not without speed bumps—things will be much less dramatic than people envision. We focus on capability, skill, discipline, command presence, and the ability to be innovative on the front lines. And while it is rarely talked about, there are many men that do not possess the traits to the level required to be successful in the combat arms. I see myself not as a “female” in the combat arms, but as one of many majors in the artillery, and, like my colleagues, think that I have not done anything to exceed what was expected of me as an officer at any rank or level. If you ask me how many female soldiers I commanded as a battery commander, I honestly couldn’t give you an answer; but I could tell you that I commanded upwards of 165 talented, hardworking, fit, and extremely determined soldiers. For me as a field com-

mander, gender was irrelevant. I had soldiers, male and female, who sometimes failed to meet my pretty high expectations. We took corrective action, and we moved forward as a team.

There are many misconceptions when it comes to women in the combat arms, including doubts about the physical power required. However, today you can see that is generally not the case. Women “threaten cohesion” and the classic “the front lines are not for women” are examples. However, we have a couple of important Canadian examples that strike these misconceptions out. Captain Nicola Goddard, a friend and fellow artillery officer, was an exceptional leader. She was dynamic, energetic, and willing to go the extra mile to train and take care of her subordinates. When she first arrived in Afghanistan as a forward observation officer, Afghan elders commented on her strength and determination as she carried loads equal to and larger than her soldiers to support a mission. On May 17, 2006, she became the first Canadian women killed in combat operations in Afghanistan as she called in artillery fire in support of light infantry. She was truly an inspiration to me. Next, Eleanor Taylor, a friend and colleague of mine, served a tour of duty as Canada’s first infantry commander in Afghanistan 2010, distinguishing herself as a capable, talented, and truly formidable leader. In a newspaper interview, Commander Taylor spoke to the incredible courage of her soldiers under fire, the pride she took in their achievements,

and her excitement about returning home to her husband and starting a family. She was recently named one of Canada's top 100 most powerful women.

As with anyone serving within the combat arms, we are expected to do our jobs, and to do them well. We are expected, just like our male counterparts, to be decisive, issue directions clearly, make rapid adjustments in response to a very dynamic battlefield, and inspire from the front. We are extremely lucky that Canadian society is supportive of women in non-traditional roles such as serving in the combat arms. As girls and young women, we are raised with the expectation that we can do whatever we want as long as we earn it. Women in the combat arms is normalizing, relatively speaking. For many soldiers today, their mothers, their sisters, and their friends are executives, chief executive officers, engineers, police officers, and firefighters. They set the example for their sons as they move through the military.

This is not to say that there are no critics who question the ethics of women in combat roles, or that the Canadian experience has not been a challenging one. However, Canadian society has evolved to teach equality of opportunity from a very early age. In terms of challenges, I think a few come up. Recruiting will continue to be a challenge, not only for women. Military service is not distinguished as a highly regarded profession, making it less attractive to both men and women equally. As has always been the case, we

must continue to work to ensure quotas are never implemented and merit is always the driving force for promotions and senior appointments.

One of the recurring challenges to those of us in the combat arms today is how many firsts are yet to come, such as first female regimental battalion commanders, brigade commanders, and Canadian army commanders. This translates into tremendous pressure for those of us who were facing those firsts. The spotlight is shining on us as the leadership waits to see if we will rise to the occasion or falter. I will never forget going from an assembly point to my tac [tactical] position,² where a team of combat leaders were. I knew that a number of senior officials had come to the field to observe the single woman, among 29 male colleagues, lead more than 400 soldiers on a very successful attack after a lengthy advanced contact. It was definitely a stressful moment, but it was a moment of pride and one that I will take to the grave.

Finally, and probably the most difficult for me, is finding equilibrium in our work/life balance. This will continue to evade many of us. Multiple deployments, training and working long hours away from home, as well as the expectation that we are available and willing always to put service before self and family, continue to put strain on our families.

² “Tac position” is the place in the theater or battlefield where tactics on the use of weapons and troops are implemented.

In my experience over 16 years, I think there are a couple of points that are critical. A single standard, physically and academically, and in training and operations is critical to success. Gateways cannot be bypassed to increase female integration in the military. Accelerated promotions and appointments to senior positions fail to address the requirements of credibility and trust. To make the right decisions at higher ranks, you need a solid foundation of experience, testing in the field, and the exercise of fundamentals at every level. Women do not need to be men to achieve success in the military. Women need to be true to themselves to find their own leadership. I don't feel the need to cut my hair short, or chew tobacco, or not wear pink to be a better leader. I need to give clear directions, assume risk, make tough decisions, lead from the front, and just be myself.

In closing, as women strive to reach equality with men and parity in employment, the military has consistently been opening its doors. Most men consider it inappropriate for women to be placed in danger. This instinct may have some deep psychological roots. However, women have aptly proven their courage and ability under the harshest of combat conditions; my friends Captain Goddard and Major Taylor are just two that come to mind. But what I think distinguishes female combat officers is their desire to be recognized for their leadership, their vision, and their love of their job, rather than for being a woman in a man's

role. Equality in the combat arms is only an achievement if you allow it to be. Whether you are a man or a woman, you must command with enthusiasm; lead from the front; make decisions with commitment; embody the warrior spirit; and thrive on everything critical to success. Equality among colleagues and credibility is everyone's to lose in the combat arms, regardless of gender.

Thank you so much for inviting me to participate. It has been an absolute honor.

**WOMEN IN THE CANADIAN
ARMED FORCES**

**LAS MUJERES EN LAS
FUERZAS ARMADAS
CANADIENSES**

.....

SARA HRADECKY,
CANADIAN AMBASSADOR TO MEXICO

(October 6, 2011-March 31, 2015)

The contributions of women form a rich and vibrant part of Canada's military history and heritage. Women have been involved in Canada's military service for more than 100 years and women have played an essential role in all of the armed conflicts in which Canada has taken part for more than a century, initially serving in traditional support roles as nurses, clerks and communicators but now fully integrated across all military occupations and in key leadership positions across the spectrum of operations and the organization.

The First and Second World Wars allowed women to slowly gain recognition and build esteem both inside and outside the military as they assumed roles left vacant by the men who served on the front lines. Our nation saw women proudly wearing uniforms and serving their country in greater numbers and in new roles and although these women did not set out to challenge society's perceptions of the roles

of women, they blazed the trail for those who serve in Canada's military today.

The number of Canadian women in uniform has fluctuated over the years, with the largest number serving during the Second World War when many women were enrolled on a temporary basis. Following the large reduction in personnel after the Second World War, the Royal Canadian Navy (RCN), the Canadian Army (CA), and the Royal Canadian Air Force (RCAF) again allowed women to enroll in the early 1950s, though their employment was restricted to traditional roles in medicine, communication, logistics, and administration. Until the 1980s women's military service in Canada was still limited.

In recent decades various legal and political milestones have been particularly critical in ensuring increased equal employment opportunities for women including the right to serve in the military. These key milestones include: the 1969 Royal Commission on the Status of Women in Canada, the proclamation of the *Canadian Human Rights Act* in 1978, the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and most recently the *Employment Equity Act*.

By 1985, after Parliament passed the *Canadian Human Rights Act* and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, policies were changed to permit women to start to train and serve in operational occupations and units and the process of integration into operations and combat began.

All military occupations were open to women in 1989, with the exception of submarine service, which opened in 2000.

In Canada, we can be justifiably proud of the leadership role we have played in equality and human rights. In fact, to younger Canadians, the benefits and rightfulness of integration and equality seem so obvious, to the point of being a non-issue. After all, equal opportunities for men and women is only fair. Not only is it a fundamental right, but all realms of society—from politics, to industry, to academics—benefit from having access to double the workforce, double the talent, double the ideas...and the unique perspectives that women may hold and men may not.

Today, over 10 000 women are serving in the Regular Component of the Canadian Forces (CF), and an additional 13 000 serve in the Reserves on full and part time commitments. Overall representation of women in the Canadian Forces is currently at 14.6 percent and 20.4 percent in the Regular and Reserve Forces, respectively. Distribution across occupation ranges from approximately 25 percent in health services, > 15 percent - Aerospace Engineering, < 15 percent - Air Ops, Naval Ops, and Engineering, and < 6 percent - Pilots and Combat Arms. Women make up approximately 18.6 percent of the RCN, 17.8 percent of the RCAF and 13 percent of the Canadian Army officers and 13 percent of the RCN, 18 percent of the RCAF and 11 percent of the Canadian Army non commissioned members.

Canada has a relatively small Armed Forces: an all volunteer force of 68 000 Permanent Force (Regular Force) members and 27 000 Primary Reservists, and our members reflect and represent the broader Canadian society. The fact the Canadian Forces have welcomed women across all environments and all occupations is a tribute to Canadian society's values; essentially embracing diversity, equity, and freedom of choice for all. The Canadian Forces embody the values for which it fights.

To promote diversity and inclusiveness, the CF establishes representation goals for women and monitors progress towards achieving those goals. It is recognized that achieving the current goal of 25.5 percent is a long-term objective that will require work on recruiting, training, programs and policies as well as making military service a career of choice for Canadian women.

Unlike other civilian career fields where women were also being integrated in greater numbers, military service had some unique challenges to overcome including not only the long established culture and traditions of a male dominated organization and male only units, but uniforms, equipment, training, accommodations and the hierarchical organization that would require a long and slow process to qualify women and give them both experience and legitimacy with their peers before they could assume leadership positions and progress through the ranks. The brave and

courageous women who were the first to integrate into new careers were faced with many obstacles as they entered what was traditionally a man's arena. Not only did they have to do the job and excel at it, but first they had to prove that, given the opportunity, they would not fail. This was not simply a case of opening opportunities and injecting women into the organization at all levels; the very nature of military work would require some major changes for the organization and its members, both male and female.

Convincing women to join the military is only one of the challenges of creating and growing a gender-integrated force. Getting women to stay in the CAF long enough to become a senior rank or appointment is another. Servicewomen of all ranks still tend to leave at higher rates than their male counterparts. The reason for this attrition varies but the conflicts of balancing family life with a military career seem to affect women more than men, especially those serving in the field or at sea.

Despite these challenges, the CAF has made progress in integration of women into non-traditional roles and continues to do so. Canada allows women to fill roles directly linked to combat, and 10 percent of our deployed forces around the world are women. The Gulf War (August 1990 to February 1991) was the first conflict in which Canadian women played a direct role in combat and they have continued to serve on combat related missions around the world. Sadly, Canada was forced to deal with our first female combat casualties

in the past decade as Canadian women have trained, fought and been killed in action serving alongside their male counterparts. We continue to work hard to be a leader in the field of equality and women's rights and have broken the glass ceiling for women serving in leadership positions including command of warships at sea, on operations around the world, flying fighter jets and going into space. Our military training standards and qualifications, roles, responsibilities, pay, benefits, career progression, employment and leadership opportunities are the same across the genders —something that can't be said about all civilian occupations.

Canada has a role to play on the international stage in the promotion of gender integration and women's rights. Our men and women in uniform are important ambassadors for Canada. When deployed on operations, they are sometimes the only Canadians that the local populations will ever meet. Think of how inspiring it was for Afghan girls to see Canadian women in uniform leading a combat infantry company, conducting patrols, flying aircraft, driving and maintaining vehicles or providing medical care.

Be they male or female, regardless of race, religion, or culture, Canadian Forces members share a common goal —protecting the country, its interests, and values while also contributing to international peace and security.

.....

SARA HRADECKY **EMBAJADORA DE CANADÁ EN MÉXICO**

(6 de octubre de 2011 a 31 de marzo de 2015)

La participación de las mujeres constituye una parte enriquecedora y dinámica del patrimonio e historia militar de Canadá. Las mujeres han estado involucradas en el servicio militar de Canadá por más de cien años y han desempeñado un papel fundamental en todos los conflictos armados en los que Canadá ha participado durante más de un siglo, sirviendo inicialmente en funciones tradicionales de apoyo como enfermeras, oficinistas y comunicadoras; mientras que hoy en día, están plenamente integradas en todas las labores militares y en puestos clave de liderazgo dentro de la amplia gama operativa y organizacional.

La Primera y la Segunda Guerra Mundial permitieron gradualmente que las mujeres ganaran reconocimiento y fueran apreciadas tanto dentro como fuera de la milicia, al asumir los roles que habían dejado vacantes los hombres que servían en el frente. Nuestra nación vio cada vez mayor cantidad de mujeres portando con orgullo sus uniformes y sirviendo a su

país en nuevas funciones, y aun cuando ellas no se proponían desafiar las percepciones de la sociedad acerca de los roles de las mujeres, abrieron el camino para aquellas que sirven hoy en día, dentro de las Fuerzas Armadas de Canadá.

El número de mujeres canadienses en uniforme ha fluctuado a lo largo de los años; el mayor número sirvió durante la Segunda Guerra Mundial, cuando muchas mujeres se enrolaron de forma temporal. Después de la gran reducción de personal luego de la Segunda Guerra Mundial, la Marina Real Canadiense (RCN, por sus siglas en inglés), el Ejército Canadiense (CA), y la Real Fuerza Aérea Canadiense (RCAF) permitieron nuevamente que las mujeres se unieran a sus filas en la década de 1950, aunque su empleo era restringido a asumir los roles tradicionales en medicina, comunicación, logística y administración y todavía hasta la década de los ochenta, el servicio militar para las mujeres en Canadá seguía siendo limitado.

En las últimas décadas diversos factores clave, tanto legales como políticos, han sido cruciales para asegurar el aumento de la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres, incluyendo el derecho a servir en el ejército. Entre estos factores están la Real Comisión sobre el Estatus de las Mujeres en Canadá de 1969, la proclamación de la Ley Canadiense de Derechos Humanos en 1978, la Carta de Derechos y Libertades de Canadá y más recientemente la Ley de Equidad en el Empleo.

En 1985, después de que el Parlamento canadiense aprobara la Ley Canadiense de Derechos Humanos y la Carta de Derechos y Libertades de Canadá, las políticas se han modificado para permitir que las mujeres puedan empezar a formarse y a servir en ocupaciones y unidades operativas, y así mismo, se dio comienzo al proceso de integración en operaciones y en combate.

Para 1989, todas las ocupaciones militares estaban abiertas a las mujeres, con excepción del servicio submarino, el cual se abrió en el año 2000.

En Canadá, podemos estar orgullosos del papel de liderazgo que hemos desempeñado en temas de equidad y de derechos humanos. En realidad, para los canadienses más jóvenes, los beneficios y legitimidad de la integración y de la equidad parecen demasiado obvios, hasta el punto de no representar problema alguno. Después de todo, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres es un asunto de justicia. No sólo es un derecho fundamental, sino que todos los sectores de la sociedad —desde el político, la industria, hasta la academia— se benefician de dar acceso al doble de fuerza de trabajo, al doble de talento, al doble de ideas... y a las perspectivas únicas que probablemente tienen las mujeres y los hombres no.

Hoy en día, más de 10 000 mujeres sirven como parte del componente regular de las Fuerzas Canadienses (CF), y adicionalmente, 13 000 se desempe-

ñan como parte de las reservas, ya sea de tiempo completo o de medio tiempo.

En términos generales, la participación de las mujeres en las Fuerzas Canadienses representa actualmente el 14.6 y el 20.4 por ciento en las Fuerzas Regulares y de Reserva respectivamente. La distribución en los rangos de ocupación es aproximadamente del 25 por ciento en los servicios de salud, más del 15 por ciento en ingeniería aeroespacial, menos del 15 por ciento en operaciones aéreas, navales y de ingeniería y menos de un 6 por ciento son pilotos y manejan armas de combate. Las mujeres constituyen, aproximadamente el 18.6 por ciento de los oficiales en la Marina Real Canadiense, el 17.8 por ciento de la Real Fuerza Aérea de Canadá y el 13 por ciento del Ejército Canadiense; mientras que las mujeres suboficiales representan el 13 por ciento de la Marina Real Canadiense, el 18 por ciento de la Real Fuerza Aérea de Canadá y el 11 por ciento del Ejército Canadiense son miembros no comisionados.

Canadá cuenta con un número relativamente pequeño de miembros de las Fuerzas Armadas - una fuerza de voluntarios con un total de 68 000 miembros de Fuerza Permanente (Fuerza Regular) y 27 000 reservistas primarios; nuestros miembros reflejan y representan a la sociedad canadiense en general. El hecho de que las Fuerzas Canadienses hayan abierto sus puertas a mujeres de todos los entornos y ocupaciones representa un tributo a los valores de la

sociedad canadiense, especialmente a la aceptación de la diversidad, la equidad y la libertad de elección para todos. Las Fuerzas Canadienses personifican los valores por los cuales luchan.

A fin de promover la diversidad y la inclusión, las Fuerzas Canadienses establecen objetivos de representación para las mujeres y monitorean el progreso hacia el logro de dichos objetivos. Reconocemos que lograr llegar a la meta actual, un 25.5 por ciento de representación, constituye un objetivo a largo plazo que requerirá trabajo en áreas de reclutamiento, capacitación, programas y políticas, así como, el hacer del servicio militar una carrera optativa para las mujeres canadienses.

A diferencia de otras carreras profesionales civiles, en donde las mujeres se han integrado en mayor número, el servicio militar se enfrentó con algunos desafíos muy particulares por superar, incluyendo no sólo el de una cultura y tradiciones muy arraigadas dentro de una organización dominada por hombres con unidades únicamente masculinas, pero también los desafíos de los uniformes, el equipo, el entrenamiento, el alojamiento y la organización jerárquica que requeriría un largo proceso a fin de capacitar a las mujeres y dotarles de experiencia y legitimidad ante sus compañeros, antes de que pudiesen asumir posiciones de liderazgo y subir de rango. Las primeras mujeres valientes que se integraron a estas nuevas carreras se enfrentaron a muchos obstáculos cuando ingresaron, pues entra-

ron en lo que tradicionalmente constituía un escenario masculino. No sólo tenían que hacer el trabajo y hacerlo de manera sobresaliente, sino que primero tenían que demostrar que, una vez dada la oportunidad, no fallarían. Esto no fue simplemente un caso de apertura de oportunidades y la inclusión de las mujeres en la organización a todos los niveles, la propia naturaleza del trabajo militar requeriría algunos cambios importantes tanto en la organización como para sus miembros, ambos, hombres y mujeres.

El persuadir a las mujeres de unirse a la milicia es sólo uno de los retos a vencer para la creación y el crecimiento de una Fuerza con integración género; el lograr que las mujeres permanezcan dentro de las Fuerzas Armadas de Canadá el tiempo suficiente para obtener un rango o nombramiento superior, es otro. Las mujeres militares de todos los rangos, aún en la actualidad, tienden a desertar en mayor proporción que los hombres. Las razones de la deserción son varias, pero los conflictos que surgen al tratar de equilibrar la vida familiar con una carrera militar, parecen afectar más a las mujeres que a los hombres, especialmente a aquellas que sirven en el campo o en altamar.

A pesar de estos desafíos, las Fuerzas Armadas Canadienses han progresado en el proceso de integración de las mujeres como parte de roles no tradicionales y continúan haciéndolo. Canadá permite a las mujeres ocupar puestos directamente relacionados con el combate, y el 10 por ciento de nuestras

fuerzas desplegadas alrededor del mundo son mujeres. La Guerra del Golfo (agosto de 1990 a febrero de 1991) representó el primer conflicto armado, en el que las mujeres canadienses desempeñaron un papel directamente de combate y a partir de ello, no han dejado de formar parte de las misiones de combate alrededor del mundo. Tristemente, durante la última década, Canadá se ha visto obligado a hacer frente a nuestras primeras bajas en combate femeninas, debido a que las mujeres canadienses han entrenado, luchado y muerto en acción, sirviendo junto a sus homólogos masculinos. Seguimos trabajando arduamente para ser líderes en el campo de la equidad y de los derechos de las mujeres. Ya se han roto las barreras para que las mujeres ocupen puestos de liderazgo, incluyendo el mando de buques de guerra, operaciones internacionales, el vuelo de aviones de combate, así como viajes al espacio. Nuestros estándares de entrenamiento militar, certificaciones, funciones, responsabilidades, salario, beneficios, desarrollo profesional, oportunidades de empleo y de ascensos, son los mismos para ambos géneros —algo que no se puede decir de todas las ocupaciones civiles—.

Canadá debe desempeñar un buen papel en el ámbito internacional respecto a la promoción de la integración de género y de los derechos de la mujer. Nuestros hombres y mujeres en uniforme son embajadores importantes para Canadá; cuando se encuentran desplegados en diversas operaciones, en ocasiones,

son los únicos canadienses que las poblaciones locales llegan a conocer. Imaginen lo inspirador que debe haber sido para niñas afganas el ver a mujeres canadienses en uniforme al frente de una compañía de infantería de combate, llevando a cabo patrullajes, volando aeronaves, conduciendo o dando mantenimiento a vehículos, prestando atención médica.

Siendo hombres o mujeres, sin importar su raza, religión o cultura, los miembros de las Fuerzas Canadienses, comparten un objetivo común: la protección del país, sus intereses y sus valores, al mismo tiempo que contribuyen a la paz y a la seguridad internacional.

SEMBLANZAS

**SILVIA NÚÑEZ GARCÍA
PATRICIA ESCAMILLA-HAMM**

SILVIA NÚÑEZ GARCÍA

Es investigadora del Centro de Investigaciones sobre América del Norte (CISAN), de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), en donde fungió como directora entre 2009 y agosto de 2017. Sus temas de especialidad son las relaciones políticas México-Estados Unidos; la desigualdad social y de género en América del Norte y la migración y los procesos electorales en Estados Unidos. Funge como catedrática de la División de Relaciones Internacionales de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Cuenta con estudios de posgrado en Sociología por la misma Facultad. Ha sido reconocida como investigadora asociada por el Center for Latin American and Caribbean Studies de Michigan State University y ha realizado estancias de investigación en instituciones del extranjero, tales como Georgetown University y la Jawaharlal Nehru University, en Nueva Delhi, India. Asimismo, fue distinguida en 1999 como Fellow del Woodrow Wilson International Center for Scholars de Estados Unidos.

Actualmente es miembro del Consejo Directivo de la Red Internacional Metropolis; miembro del Advisory Board del Mexico Institute, del Woodrow Wilson International Center for Scholars de Estados Unidos; miembro del Consejo Asesor del North American Research Partnership (NARP) y vicepresidenta de la Asociación Mexicana de Estudios Internacionales (AMEI).

Silvia Núñez García. Center for Research on North America (CISAN) researcher at the National Autonomous University of Mexico. Silvia has been director of the center since 2009, and her period ended in August 2017. Her area of expertise include Mexico-United States political relations; social and gender inequality in North America; and migration and electoral processes in the United States. She is a professor of the International Relations Division of the UNAM School of Political and Social Sciences (FCPYS), where she also did graduate studies in sociology. She has been recognized as an associate researcher at the Michigan State University Center for Latin American and Caribbean Studies. She has been a visiting scholar at several prestigious universities, such as Georgetown University, Washington, D.C.; and Jawaharlal Nehru University, New Delhi, India. She was also declared a junior fellow of the Woodrow Wilson International Center for Scholars in Washington, D.C. in 1999. She is currently a member of the International Steering Committee of the International Metropolis Project; of the Advisory Board of the

Woodrow Wilson International Center for Scholars Mexico Institute; and of the Advisory Council of the North American Research Partnership (NARP); as well as vice-president of the Mexican Association of International Studies (AMEI).

PATRICIA ESCAMILLA-HAMM

Es investigadora y consultora, politóloga especializada en cooperación entre Mexico y Estados Unidos en materia de seguridad y defensa. La Dra. Escamilla-Hamm fue profesora-investigadora en asuntos de seguridad nacional en el William J. Perry Center for Hemispheric Defense Studies (WPJC), con sede en National Defense University en Washington, D.C. Anteriormente, fue profesora-investigadora en Iowa State University (Ames, Iowa, EEUU), El Colegio de la Frontera Norte (Tijuana, México) y University of California Irvine (EEUU). Asimismo, ha sido consultora de la Organización de Estados Americanos (OEA) y otras instituciones y firmas del sector público y privado en México y Estados Unidos. Actualmente es investigadora y cofundadora de la U.S.-Mex Border Policy Network (Red de Políticas Fronterizas U.S.-Mex). Entre sus publicaciones está “La lucha contra el crimen organizado en Estados Unidos: alcances y límites”, en *Crimen organizado, seguridad e Iniciativa Mérida en las relaciones México-Estados*

Unidos, de Raúl Benitez Manaut (ed.). La Dra. Escamilla-Hamm obtuvo una licenciatura en relaciones internacionales en la University of Southern California (usc); una maestría en asuntos latinoamericanos en la University of California, en Los Ángeles (ucla); y un doctorado en Ciencias Políticas en la University of California Irvine (uci) en Estados Unidos.

Patricia Escamilla-Hamm. Political scientist, researcher, and consultant specialized in US-Mexico security and defense cooperation. Dr. Escamilla-Hamm is former associate professor of national security affairs and Mexico-US cooperation at the William J. Perry Center for Hemispheric Defense Studies (WRJC), National Defense University in Washington, D.C. Formerly, she was assistant professor at Iowa State University, US and the Northern Border College (COLEF) in Tijuana, Mexico; as well as adjunct professor at the University of California, Irvine, US. She has served as consultant to the Organization of American States (OAS), as well as to US and Mexican government and non-government institutions and firms. Currently, she is principal investigator and founding member of the US-MEX Border Policy Network. One of her publications is “Combating Organized Crime in the United States: Reach and Limitations” in *Crimen organizado, seguridad e Iniciativa Mérida en las relaciones México-Estados Unidos*, ed. Raúl Benitez Manaut. Dr. Escamilla-Hamm has a Bachelor’s degree in International Relations from the

University of Southern California (usc); and a Master's degree in Latin American Studies from the University of California, Los Angeles (ucla). She holds a Doctorate in Political Science from the University of California, Irvine (uci).

El papel de las mujeres como actoras en las Fuerzas Armadas de América del Norte, de Silvia Núñez García y Patricia Escamilla-Hamm (editoras), se terminó de imprimir en la Ciudad de México el 24 de octubre de 2017, en Acrom Impresores S. A. de C. V., Juan José Eguiara y Eguren, núm. 127, Col. Viaducto Piedad, Ciudad de México. En su composición se usaron tipos Gotham Light y Medium, Capture It de 11, 12, 15 y 17 puntos. Se tiraron 300 ejemplares más sobrantes para reposición, sobre papel bond de alta blancura de 90 grs. Impreso en offset. La formación tipográfica la realizó Patricia Pérez Ramírez. La corrección de estilo la realizaron Heather Dashner y María Cristina Hernández. El cuidado de la edición estuvo a cargo de Astrid Velasco y Teresita Cortés Díaz.

