

# LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS Y LA POLICÍA: UNA APROXIMACION DE GÉNERO A LAS OPERACIONES DE PAZ

• Ivette Castañeda García  
Rossy Salazar Villalobos

Junio 2009

Documento de trabajo



## El Caso de Perú



**“Nosotras podemos demostrar  
que el mundo no es sólo de hombres...”**

**Cadete  
Escuela de Oficiales  
Fuerza Aérea del Perú**

## ÍNDICE

<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>4</b>
<b>CONTEXTO.....</b>	<b>5</b>
Normatividad internacional y su integración a las políticas del Estado peruano .....	5
Enfoque de equidad de género en las políticas públicas nacionales.....	6
<b>INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN LOS INSTITUTOS ARMADOS.....</b>	<b>8</b>
Antecedentes.....	8
A Características de las Fuerzas Armadas peruanas .....	9
Acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas .....	10
<b>INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN LA POLICÍA NACIONAL DEL PERU .....</b>	<b>21</b>
Antecedentes.....	21
Acceso de la mujer a la Policía Nacional del Perú.....	24
<b>LA MUJER EN LAS OPERACIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ .....</b>	<b>34</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>38</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>44</b>

## **RESUMEN EJECUTIVO**

Por medio de las resoluciones 1325, 1820 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (NNUU), se dio impulso a la participación de mujeres en todos los ámbitos de mantenimiento y construcción de la paz. Este impulso obedece a la necesidad de responder adecuadamente a los desafíos que se presentan en las misiones de paz, en donde la presencia de la mujer podría ser clave para las situaciones que enfrentan los contingentes de Naciones Unidas.

Pese a que los países latinoamericanos desempeñan a través de sus fuerzas armadas y policiales, un papel intenso en el mantenimiento y construcción de la paz, es poco lo que se ha hecho para diagnosticar y debatir la incorporación de la mujer policía y militar en estas misiones. El caso peruano constituye un caso difícil en donde a la base de la escasa incorporación de mujeres en los contingentes de operaciones de paz, se encuentra un problema estructural y de fondo como la débil incorporación de las mujeres en las fuerzas armadas. Paradójicamente, en la institución donde existen mayores avances en cuanto a la integración femenina, la Policía Nacional del Perú, no hay hasta el momento perspectivas de hacerla partícipe de este tipo de misiones.

El documento se estructura en cuatro partes. En la primera desarrollamos el marco general de normatividad y políticas del Estado peruano en materia de género. En la segunda realizamos un análisis en torno a la situación de la integración femenina en los institutos armados peruanos y la incorporación del enfoque de equidad de género. En una tercera, hacemos lo propio con relación a la Policía Nacional del Perú. En la última, presentamos información actual sobre la participación de las mujeres en los contingentes que este país ha desplegado en operaciones de paz. Finalmente, cerramos el documento con conclusiones y algunas recomendaciones.

## I. CONTEXTO

### 1.1. Normatividad internacional y su integración a las políticas del Estado peruano

La agenda internacional en materia de género comienza a gestarse en la segunda mitad del siglo XX. Desde 1967 Naciones Unidas (NNUU) elabora disposiciones relacionadas con los derechos humanos y la mujer. La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la mujer<sup>1</sup> y la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer<sup>2</sup> (1975) son las primeras. En el Perú, años anteriores, se había sentado un paso adelante con la Ley 12391,<sup>3</sup> la cual otorgó a la mujer el derecho al voto.

Años después surgirá la CEDAW<sup>4</sup>, uno de los marcos más importantes para promover y responsabilizar a los Estados por la implementación de consideraciones de género en su legislación interna. Con la suscripción al Convenio, el Perú se comprometió a asumir una serie de medidas para erradicar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, incluyendo: la incorporación del principio de equidad de hombres y mujeres en los sistemas legales, la abolición de las leyes discriminatorias y la adopción de legislación apropiada prohibiendo la discriminación contra las mujeres, el establecimiento de tribunales y otras instituciones públicas para asegurar la efectiva protección de las mujeres contra la discriminación y la eliminación de todos los actos de discriminación contra las mujeres, por personas, organizaciones o empresas.

Sobre la incorporación del principio de equidad de hombres y mujeres en los sistemas legales el avance más destacado en el Perú es la publicación de la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.<sup>5</sup>

En lo que respecta, a la abolición de leyes discriminatorias y la adopción de legislación apropiada que prohíba la discriminación de la mujer, la publicación de dos leyes, una reformando la otra, han sido fundamentales. La Ley N° 27270 (año 2000) estableció como delitos en el Código Penal los actos de discriminación, y en particular la discriminación por diferencia sexual. Sin embargo, como se verá más adelante, en los institutos armados, y hasta hace muy poco también la fuerza policial, se mantienen supuestos de discriminación indirecta, como la prohibición de maternidad y paternidad durante la formación profesional.

El establecimiento de instituciones públicas para asegurar la efectiva protección de las mujeres contra la discriminación se ha efectivizado en el Poder Ejecutivo a nivel nacional por medio de la creación en el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social de la Dirección General de la Mujer, el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y

---

<sup>1</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas. *Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer* (New York, 7 de noviembre, 1967).

<sup>2</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas. *Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer* (New York, 20 de diciembre, 1952).

<sup>3</sup> República del Perú. *Ley N° 12391 Sustituyendo los artículos 84, 86 y 88 para otorgar ciudadanía a la mujer* (Casa del Congreso: Lima, 07 de septiembre, 1955)

<sup>4</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas. *Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer*, Resolución 34/180, (Nueva York: ONU: 3 de septiembre, 1981).

<sup>5</sup> República del Perú. *Ley N° 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. (Congreso de la República: Lima, 16 de marzo, 2007).

Sexual (PNCVFS) y los Centros de Emergencia Mujer.<sup>6</sup> En lo que refiere a los sectores defensa y seguridad, el Ministerio del Interior cuenta con una Oficina Especializada de Mujer en la Defensoría de la Policía; mientras el Ministerio de Defensa adolece de un vacío institucional en la materia.

En el Poder Legislativo, se cuenta con una Comisión de la Mujer y Desarrollo Social. Asimismo, en la Defensoría del Pueblo existe la Adjuntía sobre los Derechos de la Mujer y en el Ministerio Público se ha descentralizado las fiscalías provinciales de familia del distrito judicial de Lima para agilizar las acciones de protección y atención de casos de violencia ejercida contra mujeres.

## **1.2. Enfoque de equidad de género en las políticas públicas nacionales**

Frente a la problemática compleja de discriminación y exclusión social de las mujeres en el Perú, en el año 1996, el Estado crea el Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano (PROMUDEH)<sup>7</sup>, convertido luego en el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES). En el proceso de modernización del Estado y de su propia reestructuración, el MIMDES elaboró el plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones 2006 – 2010 (PIO 2006-2010). Éste se desarrolla en base a 5 lineamientos de política a fin de garantizar los derechos económicos, sociales y políticos de las mujeres e institucionalizar la equidad de género en las políticas, programas y proyectos de Estado.

Desde el ámbito Legislativo por otro lado, el Congreso de la República aprobó la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (LIO)<sup>8</sup>, una norma matriz que plantea enfrentar igualmente, el problema de la discriminación contra la mujer mediante estrategias y acciones concretas. Ésta supone la obligación de todos los sectores de la administración estatal de adoptar las medidas necesarias para implementarla, tomado como temas prioritarios:

### **Actuación del Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social**

El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social informa periódicamente a la Defensoría del Pueblo<sup>9</sup> las diversas actividades que realiza en su condición de ente rector, entre ellas la difusión de la LIO entre los gobiernos regionales y provinciales<sup>10</sup> y

---

<sup>6</sup> Según el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, actualmente se cuentan con 89 Centros de Emergencia Mujer a nivel nacional.

<sup>7</sup> República del Perú. *Decreto legislativo 866, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano* (Congreso de la República: Lima, 29 de octubre de 1996).

<sup>8</sup> República del Perú. *Ley 28983 de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres* (Congreso de la República: Lima, 15 de marzo, 2007).

<sup>9</sup> A través de reportes como: Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social. *Oficio N° 365-2007-MIMDES/DVMM* (Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social: Lima, 14 de noviembre de 2007) y Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social. *Oficio N° 001-2008-MIMDES-DGM/DIO* (Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social: Lima, 14 de noviembre de 2007).

<sup>10</sup> Según el Oficio N° 365-2007-MIMDES/DVMM se remitieron comunicaciones a 24 regiones y alcaldes(as) de 194 municipios provinciales del país, instándolos a cumplir con las obligaciones que la LIO les encomienda, y priorizar el diseño e implementación de metas regionales y provinciales para el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades 2006-2010.

en las organizaciones de sociedad civil<sup>11</sup> para el seguimiento e implementación de la norma.

También ha comenzado a promover en diversos sectores del Estado la identificación de indicadores de género para la elaboración de los planes operativos institucionales. En lo referente a los gobiernos regionales ha estado coordinando con 12 departamentos (Huánuco, Pasco, Loreto, La Libertad, Madre de Dios, Puno, Apurímac, Ayacucho, Ancash, Junín, Lima y San Martín) de un total de 24 departamentos y la provincia constitucional del Callao, la identificación y priorización de metas regionales en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades 2006 – 2010 y la ley de igualdad de oportunidades. Es necesario señalar que esta coordinación parte de lo avanzado en el plan de igualdad de oportunidades 2000 - 2005, donde se logró incorporar en las políticas de los gobiernos regionales aspectos sobre equidad de género, como: creación de espacios para atender y vigilar la implementación del enfoque de género en las estructuras de los gobiernos regionales, la incorporación de un lenguaje inclusivo en la documentación pública, el establecimiento de fechas conmemorativas a favor de la mujer rural y la creación de comisiones especiales de la mujer.

**Tabla N°1. Incorporación del enfoque de género en los planes estratégicos de los gobiernos regionales del 2004 – 2006**

<b>Total de Regiones</b>	<b>Regiones que no incorporan el enfoque de género</b>	<b>Regiones que incorporan algunos aspectos</b>	<b>Regiones que incorporan todos los aspectos</b>
25	10	13	2
100%	40%	52%	8%

Fuente: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. *Línea de base del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones 2006 – 2010*. Lima, enero, 2007.

Por otro lado, ha promovido el funcionamiento de “Observatorios Mujer” en las regiones de Ayacucho, Puno y Apurímac, los cuales tienen como objetivos el elaborar y difundir información que contribuya a la incorporación de la equidad de género en las políticas públicas, generar debate y opinión pública favorable a la agenda de las mujeres y formular propuestas de políticas públicas con equidad de género.

La difusión de la ley de igualdad de oportunidades y del Plan de Igualdad de Oportunidades 2006 – 2010 son tareas de especial relevancia, por ello la labor del ente rector es fundamental. Sin embargo, para los fines de este informe es necesario mencionar que ésta se ha centrado en los gobiernos regionales y provinciales y las comisiones multisectoriales e intra-sectoriales. No obstante, deja ver que aún es necesario extender la difusión de la ley y del plan a todas las instituciones que integran el Poder Ejecutivo, entre ellas al Ministerio de Defensa y al del Interior.

<sup>11</sup> Según el Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social, las labores de difusión de la LIO se realizaron también en coordinación con la Mesa de la Sociedad Civil, conformada por diversas organizaciones de la sociedad civil que tienen como parte de su labor la promoción de los derechos de la mujer. Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social, [http://www.mimdes.gob.pe/noticias/2006/not08jun\\_2.html](http://www.mimdes.gob.pe/noticias/2006/not08jun_2.html)

## II. INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN LOS INSTITUTOS ARMADOS

### 2.1. Antecedentes

A finales del año 2000, en un contexto de transición democrática, el gobierno tuvo la necesidad de abordar un proceso de reforma del sector defensa, facilitado por la situación de debilidad que atravesaban en ese momento las fuerzas armadas peruanas. Se contó en ese momento con espacio para emprender un proceso de modernización institucional en el sector defensa bajo una conducción democrática civil.<sup>12</sup>

El proceso inició durante el gobierno transitorio de Valentín Paniagua, que removió a altos oficiales de los institutos armados e inició investigaciones judiciales a altas jerarquías militares. Con Alejandro Toledo en el gobierno, se realizó un diagnóstico sobre la situación de las fuerzas armadas<sup>13</sup> y se definió una agenda de reestructuración centrada en el fortalecimiento del Ministerio de Defensa como órgano central de conducción del sector.

Es con la gestión de Loret de Mola en el Ministerio de Defensa, durante en el gobierno de Alejandro Toledo, que se pone en marcha un proceso de reforma puntual del sector defensa, cuyo principal aporte fue la incorporación de un nuevo modelo de gestión y conducción del sector basado en la incorporación del ministro en la cadena de mando de las decisiones concernientes a temas de defensa nacional<sup>14</sup>. A la salida de Loret de Mola, ingresa un nuevo ministro, el militar Roberto Chiabra León. Bajo su gestión se aprobó el Libro Blanco de la Defensa Nacional, este proceso continuó con el reemplazo en dicha cartera por el General ® Marciano Rengifo Ruiz. El paso de la dirección del Ministerio a los militares fue restaurando el tinte corporativo tradicional.

En el 2006, el gobierno entrante designó como ministro de defensa al diplomático Embajador Allan Wagner Tizón, quién conformó un equipo de alta dirección e inició una reestructuración del ministerio donde enfatizó la transparencia, rendición de cuentas y control permanente en el sector. Contrariamente a lo que podría suponerse, el ingreso de la mujer a las fuerzas armadas no data de este periodo de transición y reformas, sino curiosamente del periodo anterior, marcado por el autoritarismo y el manejo cerrado de las políticas del sector y los institutos armados.

A fines del 2007, el ex congresista Antero Flórez Aráoz fue asignado al mando del sector. Su gestión, en opinión de Ana María Tamayo,<sup>15</sup> confirmaría la apuesta por mantener un modelo de conducción del sector que no generara mayores olas, a fin de menguar las resistencias en la corporación militar. Le siguió en el cargo, el ingeniero Rafael Rey Rey, quien ha mantenido una orientación similar en la gestión del Ministerio.

---

<sup>12</sup> Tamayo, Ana María. “Los procesos de construcción de una política de defensa en democracia. Avances y retrocesos en el caso peruano”. En: Seminario *Regional Construyendo Roles Democracia y Fuerzas Armadas* (CELS: Buenos Aires, 18 de setiembre, 2008).

<sup>13</sup> República del Perú. *Informe final de la Comisión para la Reestructuración Integral de las Fuerzas Armadas*. (Presidencia del Consejo de Ministros: Lima, 04 de enero de 2002).

<sup>14</sup> República del Perú. *Ley 27860 del Ministerio de Defensa* (Congreso de la República: Lima, 11 de noviembre, 2002).

<sup>15</sup> Tamayo, Ana María. “Los procesos de construcción de una política de defensa en democracia. Avances y retrocesos en el caso peruano”.

A ello, se suma el amplio margen de maniobra que se ha dado a las fuerzas armadas en la definición de la política de incorporación femenina, por parte de otras instituciones del Poder Ejecutivo (como el Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social), el Poder Legislativo y la propia sociedad civil.

En este contexto, a pesar que en 1996, se permitió el ingreso de mujeres a las escuelas de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas, es recién a partir del 2004 cuando tanto el Congreso de la República como el Ministerio de Defensa, publican una normatividad que comience a regular la incorporación de la mujer. Un ejemplo de ello, es la publicación de la ley que regula el descanso pre y post natal del personal femenino de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional con su respectivo reglamento<sup>16</sup>.

Tal como se apreciará en las siguientes páginas si bien existe un avance en materia normativa sobre la igualdad de oportunidades para la profesionalización de la mujer en las fuerzas armadas, existen varios temas importantes por resolver relacionados con posibilitar su acceso a todas las especialidades de la carrera, eliminar el impedimento para que las mujeres que ejercen su derecho a la reproducción postulen o continúen estudiando en las escuelas de oficiales y suboficiales, solucionar los problemas de hostigamiento y violencia sexual, entre otros.

Además, incluso la normativa refleja algunos problemas que darían origen a situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en los institutos armados. La ley de situación militar de oficiales de las Fuerzas Armadas<sup>17</sup> que establece los derechos y obligaciones de los oficiales y dispone los criterios rectores de situación militar, clasificación, categoría, grado y empleo establece en su artículo 2º el principio de igualdad entre todos los miembros de las Fuerzas Armadas, sean varones o mujeres, sin embargo, contradictoriamente también dispone limitaciones para las mujeres en base a criterios como: la habitabilidad de las unidades militares, en especialidades afines a operaciones especiales y en las unidades de combate de primera línea por la lucha cuerpo a cuerpo.

Los pocos años que tiene el proceso de incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas, el escaso involucramiento de parte de otras instituciones del Estado, la clase política, la sociedad civil y la ciudadanía en general, dificultan que ésta sea llevada a cabo con un enfoque de equidad de género como otras políticas públicas nacionales.

## **2.2. Características de las Fuerzas Armadas peruanas**

Antes de comenzar a analizar la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas peruanas, conviene explicar brevemente las características de las mismas. Esta información será además útil para entender la estructura de la institución policial, la cual tiene un fuerte arraigo militar.

---

<sup>16</sup> República del Perú. *Ley 28308 que regula el descanso pre y post natal del personal femenino de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional* (Congreso de la República: Lima, 28 de julio, 2004) y República del Perú. *Decreto Supremo 001-2005-DE-SG, Reglamento de la ley 28308*, (Congreso de la República: Lima, 27 de enero, 2005).

<sup>17</sup> República del Perú. *Ley 28359 de situación militar de los oficiales de las Fuerzas Armadas*. (Congreso de la República: Lima, 11 de octubre, 2004).

En el Perú, jóvenes entre los 16 y 23 años pueden postular a las escuelas de formación para oficiales (Escuela Militar de Chorrillos, Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú y Escuela Naval del Perú) y las escuelas de suboficiales de cada fuerza que existen en diversas ciudades del país. Para el nivel de oficiales, los estudios duran un lapso de 5 años bajo un sistema de internado, en el cual los estudiantes, llamados cadetes en adelante, residen en las instalaciones de la escuela, asisten a clases y entrenamientos y comparten una serie de experiencias colectivas que les permitirá desarrollar un fuerte sentido del espíritu de cuerpo. Para el nivel de sub-oficiales, los estudios duran un lapso de 3 años y se realizan bajo un sistema educativo similar.

El tipo de formación brindada en las tres escuelas tiene características propias pero en líneas generales es posible afirmar que cada escuela brinda una formación general a los oficiales, para luego ofrecerles especializarse en un campo específico de la función militar.

### **2.3. Acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas**

Si bien la presencia de la mujer peruana se ha dado desde hace varios años en el *cuero profesional* de las fuerzas armadas, es decir como parte del personal administrativo, de sanidad, asesoría legal, entre otros; éste no constituye un personal realmente integrado a la institución. No ejerce mando o autoridad, tampoco se involucra en tareas netamente militares, ni usa uniforme (elemento clave en la identidad militar).

Para los fines del informe nos interesa centrarnos en la participación de la mujer como *cuero de comando* o personal de carrera o, aquel formado en las escuelas de oficiales y suboficiales de los tres institutos armados, que se caracteriza además, por tener capacidad de mando, usar uniforme, involucrarse de manera más directa en la vida castrense y seguir una línea de carrera propiamente militar. Para ello, a continuación realizamos una revisión de los principales aspectos relacionados con la participación femenina.

#### Marco normativo

En el proceso institucional como el de la incorporación de las mujeres en las fuerzas armadas, la existencia de un marco legal es clave. Por un lado, constituye el respaldo de las políticas y medidas que se implementarán y por otro, al menos desde una perspectiva ideal, deberían ser el reflejo de un debate político e institucional sobre el tema.

En el caso del Perú se cuenta con normas que salvo casos puntuales como la maternidad y las situaciones de acoso sexual, en su mayoría, tocan de manera indirecta la situación de la mujer en las fuerzas armadas. La mayoría de éstas, se encuentran insertas en normas amplias dirigidas a regular a la totalidad de los miembros de las Fuerzas Armadas, desvaneciéndose el tema de equidad de género en temas más generales como el de situación militar, los ascensos o cuestiones disciplinarias. En normas que regulan estos ámbitos, es común que se haga una mención al caso de la mujer militar para establecer criterios específicos que la afectarán o remarcar su igualdad frente al resto del personal y en ese sentido, la imposibilidad de discriminarla.

Por otro lado, en el caso peruano las leyes que comprenden algún tipo de consideración sobre la mujer militar muestran una ausencia de debate político e institucional. La normatividad actual no ha sido resultado de mayor discusión con respecto a cuáles son los mejores mecanismos para integrar progresivamente a la mujer.

**Tabla N° 2. Normatividad nacional en materia de igualdad de oportunidades en las Fuerzas Armadas**

Fecha	Número	Materia
19/06/1996	Ley 26628	Ley de acceso de las mujeres a las escuelas de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas
28/07/2004	Ley 28308	Ley de descanso pre y post natal del personal femenino de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional
11/10/2004	Ley 28359	Ley de situación militar del personal de oficiales de las Fuerzas Armadas: artículo 2° ( <i>principio de igualdad: establecer limitaciones en base a criterios objetivos y de sexo...</i> )
27/01/2005	DS 001-05-DE-SG	Reglamento de la ley que regula el descanso pre y post natal del personal femenino de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional
17/02/2005	DS 007-05-DE-SG	Reglamento de ley de situación militar de oficiales de las Fuerzas Armadas: artículo 2° ( <i>Criterios objetivos y de sexo: habitabilidad, lucha cuerpo a cuerpo, lazos de consanguinidad</i> )
30/10/2007	Ley 29108	Ley de ascensos de oficiales de las Fuerzas Armadas: Inciso d) del artículo 3° de la citada ley, la cual establece como principio el de igualdad de derechos y oportunidades, quedando proscrita cualquier práctica de discriminación
09/11/2007	Ley 29131	Ley del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas: En el anexo III acápite sobre sexualidad se ha establecido como infracción muy grave el hostigamiento sexual
24/04/2008	RM 384-08-DE-SG	Matriz de metas e indicadores de políticas públicas 2008 del sector defensa: se ha señalado tres indicadores en la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones ( <i>Participación de la mujer como personal superior al 1 semestre 6.35% y 2 semestre 6.35%; como personal subalterno al 1 semestre 4.66% y 2 semestre 4.66%; y, como personal de tropa al 1 semestre 5.30% y 2 semestre 5.99%</i> )

Fuente: Elaboración propia en base a Leyes, Decretos, Resoluciones Ministeriales de la República del Perú publicado en el Boletín de Normas Legales, Diario Oficial El Peruano.

### Años de ingreso

En el Perú, las Fuerzas Armadas están conformadas por 3 cuerpos diferenciados por el rol que cumplen en la institución. La mujer se ha incorporado a estos cuerpos en distintos momentos. Además, en el caso de oficiales y suboficiales, se debe tomar en cuenta el acceso femenino bajo la modalidad de cuerpo de comando y cuerpo profesional. En concreto estos cuerpos son:

- Tropa (Servicio Militar)
- Sub oficiales
- Oficiales

Desde 1983 se tienen datos que la mujer está posibilitada de participar en el Servicio Militar, a partir de la Ley del Servicio Militar de ese año, orgánicamente se incorpora a las filas de las Fuerzas Armadas mediante el Servicio Activo no

Acuartelado Femenino -SANAF<sup>18</sup> (servicio disponible para ambos sexos). Según el artículo 89° de la Ley de Servicio Militar Obligatorio<sup>19</sup> vigente entonces, se emplearía a la mujer para cubrir preferentemente puestos en los servicios logísticos, administrativos y otras actividades afines.

Por otro lado, el ingreso de las mujeres como cuerpo de comando a las categorías de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas corresponde a los últimos 12 años. A partir del año 1997, a través de la ley 26628<sup>20</sup> las escuelas militares de oficiales y suboficiales abrieron por primera vez sus puertas a mujeres interesadas en seguir la carrera militar.

En el caso del Ejército, se sabe que la primera promoción de mujeres en la escuela de oficiales partió de una primera experiencia piloto con mujeres provenientes del cuerpo profesional. En 1997 se asimilaron un grupo de mujeres profesionales a la Escuela Militar de Chorrillos, que fueron las que dieron apertura a las promociones de oficiales. Según las entrevistas realizadas a algunas de estas primeras mujeres militares en un inicio éstas tuvieron que enfrentarse con fuertes estereotipos establecidos.

**Tabla N° 3. Año de ingreso de la mujer a las fuerzas armadas (Cuerpo de Comando)**

Nivel o modalidad	Fuerza Terrestre	Fuerza Aérea	Fuerza Naval
Servicio militar	2001	1994	1983
Suboficiales	1998	1998	1998
Oficiales	1997	1998	1999

Fuente: Ministerio de Defensa, Vice-ministerio de Recursos para la Defensa, Dirección General de Recursos Humanos para la Defensa. Contrastado con Atlas Comparativo de la Defensa, RESDAL 2008.

**Tabla N° 4. Año de ingreso de la mujer a las fuerzas armadas (Cuerpo Profesional)**

Nivel o modalidad	Fuerza Terrestre	Fuerza Aérea	Fuerza Naval
Suboficiales	1997	1997	1997
Oficiales	1997	1997	1997

<sup>18</sup> Esta modalidad esta prevista en las últimas normas en la materia: República del Perú. *Decreto Legislativo N° 264* (Lima: Casa de Gobierno, 08 de noviembre, 1983); República del Perú. *Ley N° 27178 – Ley del servicio militar*. (Casa de Gobierno: Lima, 28 de setiembre, 1999) y República del Perú. *Ley N° 29248 – Ley del servicio militar*. (Casa de Gobierno: Lima, 29 de junio, 2008).

<sup>19</sup> República del Perú. *Decreto Legislativo 264, Ley del Servicio Militar Obligatorio*. Título V capítulo único: Del servicio femenino (Congreso de la República: Lima. Casa de Gobierno, 08 de noviembre de 1983).

<sup>20</sup> República del Perú. *Ley N° 26628 de acceso de las mujeres a las escuelas de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas* (Congreso de la República: Lima, 19 de junio, 1996).

Fuente: Ministerio de Defensa, Viceministerio de Recursos para la Defensa, Dirección General de Recursos Humanos para la Defensa. Contrastado con Atlas Comparativo de la Defensa, RESDAL 2008.

### Adecuaciones logísticas y administrativas

Para facilitar el acceso de las mujeres a las escuelas de oficiales de las Fuerzas Armadas, cada instituto armado se ha visto en la necesidad de realizar adecuaciones logísticas y administrativas, han implementado habitaciones y servicios higiénicos exclusivos para mujeres. Además, a excepción de la Escuela Militar de Chorrillos (Ejército), las escuelas de oficiales han adecuado los uniformes militares tradicionales para contar ahora con uniformes adecuados a la contextura femenina.

El caso de la Escuela Naval constituye un caso bastante particular, ya que éste cuenta con habitaciones para mujeres integradas al tradicional pabellón de cadetes masculino. A diferencia de otras escuelas, en donde se establecieron pabellones exclusivos de mujeres y hombres muy distantes entre sí, la Escuela Naval cuenta con una infraestructura que alberga a todos los cadetes y los intercala según sexo, en habitaciones contiguas. Aunque puede parecer un detalle menor, este es un aspecto que demuestra un interesante mecanismo de integración de las mujeres a la dinámica de la escuela.

No obstante, en ninguno de los tres casos se ha realizado modificaciones a la dieta alimenticia proporcionada por los comedores de las escuelas de oficiales.<sup>21</sup> En lo que respecta a los servicios de salud y la incorporación de personal especializado para atender a las cadetes, se sabe que al menos en el caso de las escuelas de formación del Ejército, sus centros de salud no cuentan con ginecóloga(o)s.<sup>22</sup>

### Acceso a especialidades

Al ingresar a las escuelas de formación militar, la especialidad o el rubro de formación a los que puedan acceder las mujeres varía según la escuela. En la Escuela Militar de Chorrillos, los tres primeros años se brinda una formación general y es a partir del tercer año cuando los cadetes deben escoger su especialidad. En este caso las cadetes femeninas tienen acceso a todas las especialidades de servicio, pero sólo a dos de las de armas (ingeniería y comunicaciones).

---

<sup>21</sup> Pese a que el aporte calórico que recomienda la Organización Mundial de la Salud es de 2000 a 2500 Kcal/día para un varón adulto y de 1500 a 2000 Kcal/día para las mujeres. Estas son además recomendaciones particularmente relevantes para el entrenamiento militar, por el cual un(a) cadete es evaluado en términos de su condición física.

<sup>22</sup> Ministerio de Defensa, Vice-ministerio de Recursos para la Defensa, Dirección General de Recursos Humanos para la Defensa, contrastado con entrevistas a oficiales.

**Tabla N° 5: Acceso a Especialidades para la mujer  
Escuela Militar de Chorrillos del Ejército del Perú**

<b>Rubros</b>	<b>Especialidades</b>	<b>¿Puede la mujer optar por la especialidad?</b>
<b>Armas</b>	Infantería	No
	Caballería	No
	Artillería	No
	Ingeniería	Sí
	Comunicaciones	Sí
<b>Servicios</b>	Inteligencia	Sí
	Intendencia	Sí
	Material de guerra	Sí
	Sanidad	Sí
	Veterinaria	Sí
	Servicio jurídico militar	Sí
	Servicio religioso militar	No

Fuente: Decreto legislativo 437, Ley orgánica del Ejército del Perú, 27 de septiembre de 1987. Contrastado con Hurtado Meza, Lourdes, “¿La educación militar como forma de educación superior en democracia?: La experiencia del Ejército”, en *Educación Militar en Democracia. Aproximaciones al proceso educativo militar*, ed. Instituto de Defensa Legal (Lima: IDL, 2005), 180 – 69 y entrevistas a Oficiales del Ejército del Perú.

En la Escuela Naval, al término de su formación el/la cadete recibirá el grado de alférez de fragata de comando y deberá seguir estudios que le permitirá orientar sus actividades a diferentes campos dentro de la Marina; ya sea en el campo operativo: submarinos, infantería, operaciones especiales, aviación naval y guerra de superficie; o en el campo técnico: ingeniería aeronáutica, ingeniería de sistemas, hidrografía, capitanías y guardacostas, buceo y salvamento. La cadete nava sólo puede acceder a las especialidades de aviación naval y guerra de superficie en el campo operativo y a las especialidades en el campo técnico a excepción de buceo y salvamento. Tal como se muestra en la tabla N° 6.

**Tabla N° 6: Acceso a Especialidades para la mujer  
Escuela Naval de la Marina de Guerra**

<b>Rubros</b>	<b>Especialidades</b>	<b>¿Puede la mujer optar por la especialidad?</b>
<b>Operativo</b>	Submarinos	No
	Infantería	No
	Operaciones especiales	No
	Aviación naval	Sí
	Guerra de superficie	Sí
<b>Técnico</b>	Ingeniería aeronáutica	Sí
	Ingeniería de sistemas	Sí
	Hidrografía	Sí
	Capitanías y guardacostas	Sí
	Buceo y salvamento	No

Fuente: Página web de la Escuela naval: <http://www.escuelanaval.edu.pe/>

En la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea, desde la postulación los y las cadetes deben de determinar a qué campo ocupacional desean ingresar. Una vez que ingresen la única oportunidad que tienen de variar la especialidad será dentro del campo de ocupacional que postularon. Los varones pueden postular a los tres campos ocupacionales (operativo, de ingenieros y el de gestión de recursos), en cambio, las mujeres pueden postular sólo a dos campos ocupacionales (de ingenieros y el de gestión de recursos), ya que en el campo ocupacional operativo sólo tienen acceso a desempeñarse como piloto de transporte. Tal como muestra en la tabla N° 7.

**Tabla N° 7: Acceso a Especialidades:  
Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea**

<b>Rubros</b>	<b>Especialidades</b>	<b>¿Puede la mujer optar por la especialidad?</b>
<b>Ciencias operativas</b>	Armas comando y combate (piloto de combate)	No
	Armas comando y combate (piloto de transporte)	Sí
	Defensa aérea	No
	Defensa y operaciones especiales	No
<b>Ciencias de las ingenierías</b>	Electrónica	Sí
	Aeronáutica	Sí
	De sistemas de armamento	Sí
<b>Ciencias de gestión de recursos</b>	Finanzas	Sí
	Abastecimientos	Sí

Fuente: Página web de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú: <http://avefenix.fap.mil.pe/especialidades.htm>. Contrastado con Ministerio de Defensa, Viceministerio de Recursos para la Defensa, Dirección General de Recursos Humanos para la Defensa.

### Ascensos

Una vez egresadas de las escuelas de oficiales, las mujeres son asignadas a desempeñarse en diversos ámbitos de trabajo de las fuerzas armadas y están insertas en la estructura de carrera militar, sobre la cual transcurren a través de un mecanismo de ascensos.

Los ascensos tienen por finalidad garantizar una línea de carrera profesional, sustentada en un sistema de evaluación, selección y promoción de los oficiales al grado inmediato superior. La ley de ascensos de oficiales de las Fuerzas Armadas<sup>23</sup> establece los principios, etapas, requisitos, aptitudes y procedimientos que rigen los ascensos de oficiales de las Fuerzas Armadas en toda la carrera militar. En esta ley también se estipula el principio de igualdad de derechos y oportunidades, tanto para oficiales varones como para mujeres, quedando proscrita toda práctica de discriminación.

Existen sin embargo, sutiles limitaciones para el ascenso de la mujer en la escala jerárquica militar relacionadas con la imposibilidad de ésta para optar y desarrollarse en especialidades relacionadas directamente con el combate. Según el reglamento de la ley

<sup>23</sup> República del Perú. *Ley 29108 de ascensos de oficiales de las Fuerzas Armadas*, (Congreso de la República: Lima, 10 de octubre, 2007).

de ascensos de las Fuerzas Armadas,<sup>24</sup> para el grado de General de División, Vicealmirante y Teniente General (los grados más altos en cada fuerza) únicamente son elegibles oficiales de armas. De manera concordante, la Ley del Ministerio de Defensa,<sup>25</sup> establece que el cargo de Comandante General del Ejército, Marina y Fuerza Aérea será designado entre los 3 Generales de División de armas, Vicealmirantes de Comando General y Tenientes Generales de armas, comando y combate de cada fuerza, lo cual demuestra que en la práctica, debido a las restricciones en las especialidades, existen menores posibilidades para la mujer de llegar a estos puestos. De esta manera, a pesar que las normas establecen igualdad para varones como para las mujeres en el acceso a oportunidades al interior de las instituciones militares, en la práctica, la posibilidad del ascenso de mujeres a los puestos de mando y decisión es limitada.

En cualquier caso, más allá de la igualdad formal o práctica, también es evidente que faltan varios años para evidenciar el ascenso de la primera mujer a General de División o sus equivalentes en las demás instituciones militares, ya que las oficiales del *cuero de comando* ostentan los grados correspondientes con su todavía escasa antigüedad. El grado más alto obtenido hasta el momento por una oficial de carrera en el Ejército es el de Teniente.

La posibilidad de que una mujer oficial llegue a los grados más altos de la institución o ser Comandante General de cualquiera de los tres institutos armados en el futuro es sumamente reducida. Su acceso está limitado en buena parte a las especialidades del área de servicios, mientras en las especialidades de armas, sólo tienen un acceso limitado. Un claro ejemplo de ello es el Ejército, donde las mujeres oficiales sólo tienen acceso a las armas de ingeniería y comunicaciones; y, en los últimos 20 años, apenas 6 oficiales de la especialidad de ingeniería han sido comandantes generales del citado instituto.

### Las relaciones de género

Otro aspecto fundamental en la integración de la mujer en las fuerzas armadas está vinculado a la manera en que se desenvuelven las relaciones entre el personal masculino y femenino.

Desde la perspectiva de las mujeres oficiales, formalmente la institución brinda interesantes oportunidades profesionales que motivan a muchas de ellas a desarrollar altas expectativas. Sin embargo, al mismo tiempo el personal masculino, sobretudo el de mayor antigüedad, tiene dificultades para aceptar la presencia femenina en los cuarteles, dificultando que se hagan efectivas estas oportunidades.<sup>26</sup> Principalmente en el caso del Ejército, la fuerza que presenta la mayor cantidad de personal, existe la impresión general de que:

---

<sup>24</sup> República del Perú. *Decreto supremo 011-2008-DE- Reglamento de la ley de ascensos de las Fuerzas Armadas*, (Congreso de la República: Lima, 09 de julio, 2008). Art. 25.

<sup>25</sup> República del Perú. *Ley 29075 del Ministerio de Defensa* (Congreso de la República: Lima, 25 de julio, 2007). Art. 26, 28 y 30.

<sup>26</sup> Castañeda, Ivette. *La participación de la mujer en las fuerzas armadas de América Latina: aproximaciones desde la sociología*. Informe profesional presentado para optar por el título de Licenciada en Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Pontificia Universidad Católica del Perú. 2009. p.85

*... todavía sigue siendo un poco machista, se rehúsan a la idea de ver una mujer en el ejército, que logre título o cargos que hombres no han podido...o hacen algo, y dicen porque ella también si es mujer? Ella debería estar en su casa...(Oficial mujer del Ejército del Perú)<sup>27</sup>*

En un medio que ha resultado ser en ocasiones hostil con este nuevo personal, la mujer militar ha buscado desarrollar estrategias propias para integrarse, “hacerse respetar” y poder desempeñar los roles asignados. Con respecto a estas estrategias, el Informe Profesional de Castañeda recoge la experiencia de una Oficial del Ejército encargada de comandar personal de tropa:

*Un hombre se muere si una mujer lo sanciona, si lo pones a hacer planchas, ellos se mueren...ellos hacen bilis y reniegan y hacen que uno se dé cuenta. Entonces para mi es así: tú me faltas el respeto como mujer, yo te faltó el respeto como persona y en el lado que más te duele, que una mujer te sancione (Oficial del Ejército del Perú)<sup>28</sup>*

También se presentan dificultades en la relación de las mujeres militares con oficiales superiores que no aceptan aún la presencia femenina en la institución. Se presentan así, situaciones en las que la exigencia en torno al trabajo de la mujer es más alta, y los errores son asociados con su carácter de mujer:

*Si una mujer hace algo está mal, no importa si lo hizo bien, como lo hizo una mujer, dicen está mal (Oficial del Ejército del Perú)<sup>29</sup>*

De esta manera, en cuanto a las relaciones de género al interior de la institución, los principales problemas que han debido enfrentar las mujeres están relacionados con su aceptación por parte de sus pares masculinos. Existe un sector mayoritario del personal masculino, donde es posible detectar la impresión de que la mujer invade espacios que les eran exclusivos, y en los cuales no tendría aptitudes o capacidades por su condición de mujer.<sup>30</sup> Como resultado de esto, y principalmente en el Ejército, la fuerza más tradicional y conservadora de las tres, es posible encontrar mujeres sujetas a una constante evaluación y una tendenciosa descalificación.

### Situaciones de acoso y violación sexual

En el año 2008 el Ministerio de Defensa realizó un trabajo conjunto con diversas instituciones del Estado, como la Defensoría del Pueblo y el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social a raíz de las denuncias interpuestas por cadetes y reclutas del Ejército y la Fuerza Aérea que denunciaron ser víctimas de hostigamiento y violencia sexual por sus superiores.

---

<sup>27</sup> Castañeda, Ivette. *La participación del la mujer en las fuerzas armadas de América Latina: aproximaciones desde la sociología*. p.85.

<sup>28</sup> Castañeda, Ivette. *La participación del la mujer en las fuerzas armadas de América Latina: aproximaciones desde la sociología*. p.86.

<sup>29</sup> Castañeda, Ivette. *La participación del la mujer en las fuerzas armadas de América Latina: aproximaciones desde la sociología*. p.88.

<sup>30</sup> Por supuesto, aunque en menor proporción, también existe un sector del personal masculino que ve con buenos ojos y apoya la incursión femenina en el ámbito militar

En uno de los casos, la Fuerza Aérea inicio las investigaciones disciplinarias, pero el presunto agresor seguía laborando en la institución militar. Causó conmoción que días después de haberse interpuesto la denuncia, fuera dado a conocer su ascenso al grado de Teniente, debido a que el proceso de ascenso se realizó en fechas anteriores al hecho denunciado.<sup>31</sup>

El grupo de trabajo sobre “Control Político y Fiscalización de las denuncias por Violencia Familiar, social y laboral en las FFAA y PNP” de la Comisión de la Mujer y Desarrollo Social del Congreso de la República intervino en este caso, abriendo una investigación parlamentaria. Este hecho fue importante para que la Fuerza Aérea diera celeridad a las investigaciones disciplinarias y se tomara la decisión de dar de baja al oficial agresor. Asimismo, las organizaciones feministas como las de derechos humanos se manifestaron en contra del encubrimiento de los abusos sexuales en las instalaciones militares, hicieron un llamado para que la Fuerza Aérea colabore para indagar y hallar a los presuntos culpables de los hechos denunciados.<sup>32</sup>

Otra denuncia sobre el tema fue interpuesta por una recluta que realizaba el servicio militar en el Ejército. Los hechos se habrían producido a partir de una festividad organizada por oficiales del Ejército dentro del Fuerte “Hoyos Rubio” en agosto del 2008, en la cual las integrantes del personal femenino de tropa fueron utilizadas como anfitrionas y meseras, y se les solicitó utilizar faldas cortas para tal fin. La denunciante afirmó que en ese contexto fue obligada a tomar licor por sus superiores para luego ser trasladada a un hotel donde fue violada por uno de ellos.<sup>33</sup> La Inspectoría del propio cuartel no encontró responsabilidad en ninguno de los efectivos denunciados, frente a la insistencia de la víctima y sus familiares, intervino el Inspector General del Ejército, el cual después de indagaciones, dio de baja al oficial. Acto seguido, una resolución ministerial formalizando la medida disciplinaria.<sup>34</sup> Sin embargo, hasta la fecha ninguna medida contra los demás oficiales involucrados ha sido tomada. De hecho, éstos no sólo podrían ser inculcados por complicidad en el delito de violación sexual en el ámbito de la justicia ordinaria, sino también, por trasgredir un conjunto de medidas disciplinarias como beber alcohol en las instalaciones del Ejército, en el ámbito de la justicia militar.

Esta denuncia no sólo plantea serias trasgresiones contra los derechos de las mujeres en el Ejército sino que sugiere que la cultura institucional de esta institución continúa siendo profundamente machista. Pese a los cambios que afirma haber realizado la institución para incorporar mujeres, situaciones como ésta, donde *el personal femenino de tropa es usado en las labores que no guardan relación con su función militar, permite reconocer la permanencia de una concepción “tradicional” sobre el papel de la mujer, adscrita a las actividades domésticas y de servicio al hombre.*<sup>35</sup>

---

<sup>31</sup> Diario La República, “Denuncian violación de cadete FAP”. En: *La República*, 01 de marzo de 2008.

<sup>32</sup> Diario La Primera, “Abusos sexuales no deben ser encubiertos”. En: *La Primera*, 05 de marzo de 2008.

<sup>33</sup> De la Cruz, María Paz “Dudas y murmuraciones. Una nueva denuncia de abuso sexual dentro del Ejército reabre los cuestionamientos sobre discriminación y machismo dentro de las FFAA”. En: *Wapa!* Sábado 6 de setiembre del 2008. Edición 20. Año 1.

<sup>34</sup> Ministerio de Defensa. *Resolución Ministerial N°957-2008/SG – CGE/E-5.b* (Ministerio de Defensa: Lima, 09 de setiembre, 2008). Disponible en: [http://www.mindef.gob.pe/informacion/documentos/rm\\_957.pdf](http://www.mindef.gob.pe/informacion/documentos/rm_957.pdf).

<sup>35</sup> CASTAÑEDA, Ivette. *La participación de la mujer en las fuerzas armadas de América Latina: aproximaciones desde la sociología*. p.89.

En este caso también intervino el grupo de trabajo sobre “Control Político y Fiscalización de las denuncias por Violencia Familiar, social y laboral en las FFAA y PNP” de la Comisión de la Mujer y Desarrollo Social del Congreso de la República, que hasta la actualidad sigue realizando la investigación parlamentaria sobre los hechos denunciados. La reacción de la ciudadanía fue escasa, aunque fue posible ver entonces un plantón organizado por las organizaciones feministas frente a las instalaciones del Cuartel Hoyos Rubio, para exigir que se realicen las investigaciones pertinentes y que permitan que las instituciones que tienen competencia para ello realicen su labor<sup>36</sup>.

Por estos casos y otros más, el Ministerio de Defensa firmó un convenio con la Defensoría del Pueblo para que esta capacite a los miembros de las Fuerzas Armadas en temas de hostigamiento sexual y derechos a la igualdad. Hasta el momento, se han capacitado 3,000 miembros de los institutos armados.

Asimismo, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social por medio del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual viene realizando un ciclo de jornadas de sensibilización sobre violencia familiar y sexual dirigido al personal de las fuerzas armadas y policiales, hasta la fecha vienen sensibilizando a 300 participantes.

#### Mujer militar y opinión pública

El ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas ha sido discutido o consultado a la opinión pública en escasas oportunidades.<sup>37</sup> Hasta el momento, el interés de las organizaciones feministas o que trabajan temas de género en el Perú ha sido pequeño, manifestándose sobre el tema principalmente frente a las recientes denuncias sobre hostigamiento o violencia sexual al interior de los cuarteles. En esos casos, su actitud ha sido la de exigir al Ministerio de Defensa y a las Fuerzas Armadas que realicen las investigaciones necesarias y faciliten el acceso de información a las instituciones de justicia competentes, brindar asesoría legal y/o psicológica a las víctimas, entre otros.

El Ministerio de Defensa tiene como estrategia para captar la opinión pública sobre el tema, la realización de talleres y conferencias con distintos actores de la sociedad incluidas las propias mujeres militares, ejemplo de ello ha sido la realización, por el día internacional de la mujer, del conversatorio denominado “Participación de la mujer en las fuerzas armadas del Perú”<sup>38</sup>. En este evento, algunas oficiales mujeres compartieron sus vivencias como miembros de las Fuerzas Armadas. En esa misma fecha, el Ministro de Defensa conmemoró el Día Internacional de la Mujer en el

---

<sup>36</sup> Diario La República, “Plantón en apoyo a recluta EP”, En: *La República*, 05 de septiembre, 2008. Disponible en: <http://www.larepublica.pe/archive/all/larepublica/20080905/pasadas/13/163910>>

<sup>37</sup>Uno de las pocas oportunidades en que se ha buscado indagar sobre la postura de la opinión pública en torno a la temática, se dio en septiembre de 2007. Se realizó la siguiente pregunta al ciudadano: ¿Esta usted de acuerdo con que las mujeres puedan ocupar puestos de combate, como piloto de avión o artillero en un tanque? Las respuestas se distribuyeron de la siguiente manera: 87% respondió que sí, 11% que no y 2% no precisó. En: Pontificia Universidad Católica del Perú. *Estudio fuerzas armadas y opinión pública*. (Instituto de Opinión Pública: Lima, septiembre, 2007).

<sup>38</sup> Ministerio de Defensa. *Nota de prensa N° 043-2007-OCP-MINDEF* (Ministerio de Defensa: Lima, 08 de marzo, 2007).

Ministerio<sup>39</sup>, felicitando por su día a todas las funcionarias mujeres que laboran en su sector.

En la mayoría de los casos, la opinión pública y los medios de comunicación peruanos han tomado interés sobre el tema casi únicamente a partir de las denuncias de violación sexual que fueron presentadas en los dos últimos años. Es importante resaltar que las mujeres que denunciaron estos hechos contaron con un espacio público para denunciar. No obstante, frente a otros temas relacionados con su integración a las fuerzas armadas en términos de carrera militar, ascensos, participación en misiones y operaciones, etc., los medios de comunicación no han dado cobertura. La eventualidad de los acontecimientos y del interés de los medios de comunicación no permite que el tema sea parte de un debate público donde se establezcan políticas públicas con enfoque de género en el sector defensa.

### La mujer militar en cifras

La proporción de mujeres en los institutos armados en el Perú es mínima. El porcentaje general alcanza apenas al 6% frente al 94% de la presencia masculina. Este porcentaje no presenta mayores variaciones en cada cuerpo (oficiales, suboficiales y tropa).

**Tabla N° 8. Personal de las fuerzas armadas según sexo**

<b>Año 2008</b>	<b>Total Hombres</b>	<b>Total Mujeres</b>	<b>Total General</b>
Oficiales	10,465	550	11,015
Suboficiales	35,261	1,850	37,111
Tropa	54,340	3,568	57,908
Total	100,066	5,968	106,034
%	94%	6%	100%

Fuente: Ministerio de Defensa, Vice-ministerio de Recursos para la Defensa, Dirección General de Recursos Humanos para la Defensa. 2008

Es claro que existe un amplio predominio masculino en las instituciones militares y esta situación está relacionada con el todavía reciente acceso de mujeres a las escuelas de formación militar. Sin embargo, en futuros estudios es necesario indagar explicaciones complementarias como una posible baja demanda femenina por acceder a la profesión militar, disidencias de damas cadetes, separaciones debido a infracciones a los reglamentos de disciplina militar como el embarazo,<sup>40</sup> o incluso la asignación informal de cupos o de un número limitado de vacantes para las mujeres en las escuelas de formación. Otro aspecto importante para este análisis es el de las cifras de personal femenino que postula ingresar a las escuelas matrices:

<sup>39</sup> Ministerio de Defensa. *Nota de prensa N° 044-2007-OCP-MINDEF* (Ministerio de Defensa: Lima, 08 de marzo, 2007).

<sup>40</sup> Los inconvenientes encontrados en la carrera militar como la expulsión por embarazo ha sido materia de diversas noticias periodísticas como aquellas desarrolladas en: Diario La República, “Separan a otras suboficiales embarazadas”, En: *La República*, 26 de abril, 2007; Diario La República, “Es madre y no puede ser militar”, En: *La República* 27 de abril, 2007; Diario La República. “Reponen en la actividad castrense a la sargento EP Shirley Juárez”, En: *La República*, 16 de mayo, 2007.

**Tabla N°9. Postulantes e ingresantes mujeres a las escuelas de oficiales y suboficiales (Cuerpo de Comando) - año 2009**

Fuerza	Suboficiales				Oficiales			
	Postulantes		Ingresantes		Postulantes		Ingresantes	
	N°	%	N	%	N	%	N	%
Ejército	317	32%	36	23.8%	133	9.3%	28	9.3%
Marina de Guerra	295	32.2%	130	33.3%	54	12.3%	11	10.9%
Fuerza Aérea	271	34.6%	118	36.9%	39	9.3%	9	12.2%

Fuente: Dirección General de Recursos Humanos para la Defensa. Ministerio de Defensa. 2009

Según los datos del año 2009, la presencia de mujeres a la categoría de oficiales es considerablemente menor al de sub-oficiales. La proporción de mujeres que postulan a los institutos armados para ser suboficiales oscila entre el 32% y 35%, mientras las que ingresan, entre un 24% y un 37%. De otro lado, la presencia de mujeres como postulantes e ingresantes al cuerpo de oficiales es considerablemente menor, entre 9% y 12% en cada caso.

Cabe preguntarse ¿en general, cuántos años podremos observar proporciones más significativas de mujeres en las fuerzas armadas? Los datos presentados nos revelan la apertura actual de las escuelas. Son también útiles para tener al menos una aproximación al número de mujeres que competirán por los grados jerárquicos más altos de las fuerzas en el largo plazo, así como la proporción de mujeres con la que contarían las fuerzas armadas en el futuro. Bajo condiciones normales y manteniendo estos niveles de ingreso en los próximos años, la proporción de mujeres militares continuaría sería menor a 12% en el cuerpo de oficiales y menor a 37% en los suboficiales, en relación con el total del personal militar.

### **III. INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN LA POLICÍA NACIONAL DEL PERU**

Si bien en el Perú la institución policial no ha participado en operaciones de mantenimiento de la paz, aproximarnos a la incorporación de la mujer en la misma resulta pertinente para evaluar sus perspectivas de participación, en caso se presten las condiciones para la participación policial. Es además una oportunidad para comparar el proceso de inserción femenina policial con el de las fuerzas armadas, de especial utilidad para reconocer en que aspectos la experiencia de una institución puede servir a la otra. A continuación se detalla el proceso y las características de la incorporación femenina a la Policía Nacional del Perú (PNP).

#### **3.1. Antecedentes**

A diferencia del quehacer de las fuerzas armadas y las políticas del sector defensa, la labor de las fuerzas policiales y el desarrollo de políticas de seguridad pública en el Perú ha estado sujeta a una mayor preocupación por parte de la población y la opinión pública. Es un sector en el cual la población tiene puesto un interés permanente en la medida que percibe que la seguridad pública es una cuestión que

afecta su vida diaria. Desde nuestra perspectiva, este interés general en la labor policial, será particularmente positivo para el tema de la inserción de la mujer en la Policía.

A lo largo de los años el Estado peruano ha mostrado serias dificultades para garantizar políticas efectivas y eficientes en el ámbito de seguridad pública o interior. Los ejemplos más claros de ello se encuentran en el desborde de las fuerzas policiales durante la guerra interna de las décadas 80 y 90s, en el cual dos grupos subversivos: Sendero Luminoso y el Movimiento Revolucionario Túpac Amaru, iniciaron un conflicto que cobró decenas de miles de víctimas en todo el país. Otros ejemplos más actuales se hallan en las dificultades que ha tenido la institución policial para aplacar el rebrote de Sendero Luminoso y sus actividades delictivas, ésta vez concentradas en una zona muy específica del país; también en la incapacidad de responder a los altos niveles de conflictividad social interna, donde las demandas de múltiples sectores de la población han llegado a culminar en estallidos de violencia extrema.

En las últimas décadas, se han venido desarrollando diversos esfuerzos por construir políticas de seguridad acordes a las necesidades del país y configurar una fuerza policial eficiente. Según Acha,<sup>41</sup> entre las principales reformas se encuentran:

- la unificación de las tres antiguas fuerzas policiales llevada a cabo en 1986 bajo la administración de Alan García (primer gobierno) y consolidada más adelante durante el gobierno de Alberto Fujimori.
- la reestructuración o modernización de Policía Nacional del Perú (PNP) impulsada en el año 2001 por la administración de Alejandro Toledo, con Fernando Rospigliosi a cargo del Ministerio del Interior.

La primera de estas reformas es clave para comprender el proceso de la incorporación de la mujer en la institución policial, pues nos remite a las primeras experiencias de participación femenina, desde los orígenes de la propia PNP.

La PNP es creada en el año 1988 por la Ley N°24949<sup>42</sup>, con el objetivo de evitar duplicidad y hacer más efectiva la función de seguridad pública en el Perú constituyendo una sola fuerza de seguridad pública a partir de la unificación de tres fuerzas anteriores:

#### a. La Policía de Investigaciones

La Policía de Investigaciones del Perú (PIP) fue la primera institución de seguridad pública en plantear el ingreso de las mujeres. A partir del año 1955 se incorporan 40 mujeres como aspirantes a Vigilantes.<sup>43</sup> Fue una medida completamente novedosa en el Perú. A nivel regional eran pocos los países que habían incorporado mujeres en sus fuerzas policiales.

---

<sup>41</sup> Acha, Elisabeth. "Cultura organizacional: Vigencia e importancia de un concepto para la reforma de la policía". En: *Debates en Sociología* N° 29. Lima, 2004.

<sup>42</sup> República del Perú. *Ley N°24949 de Creación de la Policía Nacional del Perú* (Congreso de la República: Lima, 6 de diciembre, 1988).

<sup>43</sup> Orrillo, Liliana. *Relaciones de Género en la Policía Nacional del Perú*. Informe presentado como parte del Diplomado en Género de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007.

Ahora, la incorporación de mujeres como personal de carrera en esta fuerza respondió a una necesidad institucional. Se requería contar con mujeres en las filas de la PIP que permitiera cumplir con las labores que pusieran al personal frente a situaciones en los cuales una mujer policía infiltrada podría facilitar la obtención de información clave o en los delitos que involucraban un componente femenino y/o el contacto directo con mujeres, tales como el interrogatorio a otras mujeres, la protección a la infancia, adolescencia y mujeres en situación de vulnerabilidad, la participación en operativos relacionados con delitos de aborto, búsqueda de personas desaparecidas en su mayoría, niños y ancianos, entre otros.<sup>44</sup>

De esta manera, la inserción de la mujer a la PIP obedeció a criterios de eficiencia organizacional más que a principios de igualdad de oportunidades. Si bien, la mujer era destacada a diferentes zonas del país y se desempeñaba en los campos de investigación criminal, criminalística, seguridad y administración, lo hacía desde tareas en las que se consideraba que su participación era más adecuada, complementando el trabajo de sus pares varones.

#### b. La Guardia Civil

Según Orrillo,<sup>45</sup> el ingreso de personal femenino a la Guardia Civil surgió a partir de la iniciativa de un oficial de alto mando de la institución quien durante una visita a una comisaría, observó la situación en la que se encontraban niños en estado de abandono apiñados en las instalaciones de esta comisaría. Impactado por esta situación, vio la conveniencia de incorporar personal femenino a la Guardia Civil, pensando en que este personal sería el adecuado para atender casos como éstos, considerando la función maternal innata de las mujeres al ser tradicionalmente la responsable de la formación de los hijos.

Las puertas de la Guardia Civil se abren a la mujer en el año 1977, veintidós años después de su ingreso a la PIP<sup>46</sup>. De manera similar al caso de la PIP, desde un principio el papel de la mujer en esta fuerza policial estuvo circunscrito a ciertas funciones específicas<sup>47</sup>:

- . *Prevenir los actos antisociales de menores de edad*
- . *Colaborar con las autoridades respectivas en la ejecución de las medidas tutelares aplicables al menor.*
- . *Apoyar las operaciones de tránsito, turismo y otras que en cumplimiento de la misión institucional requieran la intervención del elemento femenino.*

---

<sup>44</sup> Orrillo, Liliana. *Relaciones de Género en la Policía Nacional del Perú.*

<sup>45</sup> Orrillo, Liliana. *Relaciones de Género en la Policía Nacional del Perú.*

<sup>46</sup> Para ello fue necesario promulgar el Decreto Ley N°21929 del 13 de setiembre de 1977 que modifica el artículo 70 del Estatuto de Policía. Este último establecía que sólo la Policía de Investigaciones podía tener personal femenino. El texto fue modificado indicando que “Las fuerzas policiales, por razón de sus funciones, tendrán personal femenino en la categoría de subalterno, con los mismos derechos y obligaciones que el personal masculino”. Además, fue necesario incorporar a la legislación peruana el Decreto Supremo N°038-77-IN, del 7 de octubre de 1977, el cual autorizaba que a partir del 1 de enero de 1978 se diera inicio al funcionamiento de la Policía Femenina de la Guardia Civil.

<sup>47</sup> República del Perú. *Decreto Supremo N°038-77-IN*, (Presidencia de la República: Lima, 7 de octubre, 1977).

### c. La Guardia Republicana

Esta fuerza policial incorpora por primera vez a la mujer entre sus filas en el año 1984. Al igual que en los casos anteriores, el cuerpo de policía femenina es integrado a esta institución desde una perspectiva práctica y funcional. La mujer desarrolla labores puntuales como el registro de personas (principalmente mujeres) al ingreso y salida de las instituciones en los que la Guardia Republicana tenía el deber de proveer seguridad: principalmente centros penitenciarios, instituciones de carácter político, que prestan servicios públicos y de relevancia nacional, entre otros. Esta labor policial inicia por los mismos años en que el país ingresa a un contexto de guerra interna y una serie de atentados realizados por miembros de Sendero Luminoso.<sup>48</sup>

De esa manera, tomando en cuenta que las mujeres habían sido ya incorporadas en la Guardia Republicana, la Policía de Investigaciones y la Guardia Civil como suboficiales o personal subalterno, la participación femenina en esta misma categoría de personal en la nueva PNP resultó ser automática.

### 3.2. Acceso de la mujer a la Policía Nacional del Perú

Al igual que en la sección dedicada a la incorporación de la mujer en las fuerzas armadas, en esta parte nos centraremos en el proceso de incorporación de la mujer como *personal de comando* en la PNP, aquel personal formado en las escuelas de oficiales y suboficiales de la institución.

Los antecedentes descritos muestran que a los orígenes de la integración femenina se encuentra un criterio de eficiencia y de aprovechamiento de recursos humanos y necesidades concretas y cotidianas de la función policial. En nuestra opinión, esto determinará las futuras posibilidades de inserción del personal femenino en la institución, el cual será demandado principalmente para atender estas necesidades.

Puertas importantes se han abierto para la mujer una vez creada la PNP, como la posibilidad de optar por la carrera policial en la categoría de oficiales, un sector clave en el funcionamiento y manejo de la institución. En el año 1992, surge una iniciativa en el Congreso de la República, para permitir a las mujeres incorporarse como oficiales de carrera a la institución policial.<sup>49</sup> La iniciativa fue aprobada y un año después el Ministerio del Interior hizo efectiva la posibilidad de que mujeres de todo el país postulen y accedan como cadetes a la escuela de oficiales de la PNP<sup>50</sup>.

Este fue el paso más importante para iniciar al proceso de integración de la mujer, le permitiría acceder a las áreas de desarrollo profesional que todavía le estaban restringidas. Representó una oportunidad laboral y de ascenso social para un amplio

---

<sup>48</sup> Luego, ante el desborde de las mismas, se verán involucradas las fuerzas armadas.

<sup>49</sup> La parlamentaria Berta Gonzales Posada presentó el Proyecto de Ley para la incorporación de las mujeres en la escuela de oficiales de la PNP.

<sup>50</sup> Ministerio del Interior. *Resolución Directoral N°0814-93-DGPNP/DINST* (Ministerio del Interior: Lima, 28 de abril, 1993).

sector de mujeres peruanas, las cuales por esos años comienzan a incursionar más activamente en el mundo laboral. También abrió la posibilidad de que una sociedad fuertemente machista como la peruana enfrentara la idea de interactuar con mujeres uniformadas con capacidad de ejercer autoridad y mando. Por último, este hecho representó la posibilidad de implementar nuevos cambios y profundizar los anteriores llevados a cabo por la Guardia Republicana, Guardia Civil y la Policía de Investigaciones cuando las mujeres se integraron como sub-oficiales.

Como parte de una fase de prueba, la primera promoción mixta en la Escuela de Oficiales de la PNP estuvo conformada por mujeres que de hecho, ya eran parte de la institución. En el año 1991, se hizo un llamado especial únicamente a mujeres suboficiales. Como incentivo se les ofreció ingresar directamente al segundo año de estudios de la Escuela.<sup>51</sup> Así, la institución policial tuvo la primera oportunidad de contar con una experiencia de formación conjunta de hombres y mujeres en un sistema de educación que hasta el momento era sólo masculino.

En la siguiente convocatoria mixta realizada en el año 1992, la Escuela de Oficiales incluyó a mujeres de diversa procedencia y origen de todo el país, las cuales fueron seleccionadas a partir de una convocatoria masiva en los medios de comunicación. Ingresaron 15 damas cadetes a la Escuela, atraídas por la novedad del acceso femenino a la carrera de oficial y la posibilidad de acceder a un espacio laboral estable.

En opinión de las primeras mujeres en convertirse en cadetes, ésta fue una experiencia caracterizada por la expectativa, la novedad y el descubrimiento. Se trataba de un camino nuevo tanto para la institución como para ellas, en el cual muchas veces se configuraban medidas bajo un sistema de prueba y error. Al respecto, una de las oficiales de esta primera promoción, recuerda que durante su estadía en la Escuela:

*...había cambios constantes. No sabían si cortarnos el pelo o no, si dejar que usáramos falda o no, porque las suboficiales usan falda... Los varones oficiales obviamente por ser varones usaban pantalón, entonces si hay mujeres oficiales ¿Qué uniforme les ponemos?... Los zapatos! Los zapatos de los varones son de punta redonda, entonces...¿a las mujeres les damos zapatos redondos o en punta? ¿les damos los pantalones con pliegue o sin pliegues? ¿con bolsillo o sin bolsillo? Los pantalones de varones tienen bolsillos atrás, decían entonces: no le va a quedar bien a la mujer. Era todo un tema, que un día te dan un uniforme, mañana te dan otro pantalón, pasado te dan otro... Eso era estando en la Escuela...*  
*Oficial de la PNP*

Un funcionario de la Escuela, testigo de estos primeros años de experimentación, corroboró que las dificultades de estas primeras experiencias para la gestión de la Escuela, fueron un desafío para el manejo institucional. Desde su perspectiva, sin embargo, la mayor parte de dificultades habrían logrado superarse satisfactoriamente. A partir de las primeras experiencias con personal masculino y femenino se habrían

---

<sup>51</sup> En la Escuela de Oficiales de la PNP los estudios se extienden por un lapso de 5 años. Los cadetes egresan siendo oficiales de la PNP con el grado de Subteniente.

instituido reformas decisivas y acumulativas, los cuales fueron asentándose hasta contar con el sistema actual.

### Marco normativo

En lo que refiere al tema en la institución policial y el Ministerio del Interior, existen algunas normas comunes para ésta y las Fuerzas Armadas en relación al tema del hostigamiento sexual y los descansos pre y post natal para personal femenino. Es de destacar que a diferencia de las fuerzas armadas, la PNP cuenta ya con algunos lactarios para el uso de las madres policías al interior de la institución<sup>52</sup>.

Asimismo, otro aspecto que pone a la institución policial algunos pasos más delante de las Fuerzas Armadas en esta materia, es la reciente creación de instancias u oficinas especializadas en la temática como la Defensoría del Policía, la reciente creación del Observatorio de Igualdad de Oportunidades y la nueva Ley de Régimen Disciplinario, que comprende la temática de hostigamiento sexual y discriminación en los aspectos regulados (Ver Tabla N°10).

**Tabla N°10. Normatividad nacional en materia de igualdad de oportunidades en la PNP**

Fecha	Número	Materia
06/02/2002	Resolución Ministerial N° 0186-2002/0102	Creación de la Defensoría del Policía (la cual comprende la Oficina de Mujer)
09/05/2003	Resolución Ministerial N° 0720-2003-IN/PNP	Aprueba DIRECTIVA N° 002-2003-IN/DDP-OE MUJ sobre “normas y procedimientos para la protección de los derechos humanos de las mujeres policías por motivos de maternidad y lactancia.
26/02/2003	Ley 27942	Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Es general, pero tiene una sección especial para el caso de FFAA y PNP: Capítulo IV. De la Sanción del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Militares y Policiales
28/07/2004	Ley 28308	Ley de descanso pre y post natal del personal femenino de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional
27/01/2005	DS 001-05-DE-SG	Reglamento de la ley que regula el descanso pre y post natal del personal femenino de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional
6/03/2009	Resolución Vice Ministerial N°003-2009-IN-0103	Creación del Observatorio de Igualdad de Oportunidades de la Policía y el Ministerio del Interior
12/05/2009	Ley 29356	Ley Régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Establece faltas y disciplinarias relacionadas con el hostigamiento sexual.

Fuente: Elaboración propia en base a Leyes, Decretos, Resoluciones Ministeriales de la República del Perú publicado en el Boletín de Normas Legales, Diario Oficial El Peruano.

<sup>52</sup> Ministerio del Interior. *Informe N° 3-2007.-IN/DDP DDP*, (Ministerio del Interior: Lima, 10 de julio, 2007). Disponible en: [www.mininter.gob.pe/defensoria/pdfs/informes2007.pdf](http://www.mininter.gob.pe/defensoria/pdfs/informes2007.pdf)

## Adecuaciones administrativas y logísticas

Con la llegada de las mujeres, la Escuela de Oficiales de la PNP asignó habitaciones para ellas en el pabellón de cadetes, el cual en un principio estaba diseñado para recibir únicamente a personal masculino. Se construyó una división entre las habitaciones para mujeres y hombres en cada piso del pabellón. El resto de las instalaciones se mantuvieron intactas.

Aunque parece resuelto, el tema de la habitabilidad en la Escuela plantea hasta cierto punto, un límite para la incorporación de más mujeres. Actualmente, el edificio de la Escuela cuenta con 52 habitaciones, las cuales están dispuestas de manera que cadetes de diferentes compañías (promociones según años de ingreso) y secciones (subgrupos dentro de compañías) y sexo, se encuentren en habitaciones separadas. En general, cada habitación está en capacidad de albergar a un número de 15 cadetes aproximadamente. Como parte del total de habitaciones, existen un número aproximada de 3 a 4 de habitaciones asignadas para las damas cadetes (una para cada compañía), al extremo opuesto de la habitación de varones. Esta situación plantea un número tope de habitaciones con capacidad de albergar a una cantidad máxima de cadetes mujeres. La capacidad física de la escuela en términos de habitabilidad permite que un aproximado de 30 damas cadetes por año sea albergado en el pabellón de cadetes.

Desde las primeras experiencias hasta la fecha, la dieta alimenticia en la Escuela es la misma para todos los cadetes, sean éstos mujeres o varones. Este aspecto no ha sido visto como un ámbito que sea necesario redefinir. Por otro lado, a diferencia de los primeros años de inserción femenina, actualmente la Escuela ésta cuenta con personal médico especializado en el área de ginecología. Junto a oficiales médicos y médicos especialistas en las áreas de psicología, odontología, terapia, entre otras, este personal forma parte del Centro Médico Periférico de la Escuela. Las atenciones del centro están relacionadas principalmente con lesiones producto de accidentes que pueden sufrir ocasionalmente los y las cadetes durante el entrenamiento.

## Acceso a especialidades

En los primeros años de incorporación femenina en el Escuela, ésta contaba con un sistema educativo por el cual al cursar el tercer año de estudios, el o la cadete optaba por una de cuatro especialidades: investigación criminal, inteligencia, orden público y administración.<sup>53</sup> La aceptación en una especialidad dependía de la calificación de los y las cadetes. Mientras duró este esquema de especialidades no hubo restricción alguna para las mujeres.<sup>54</sup>

Al día de hoy todos los cadetes reciben la misma formación básica, por lo cual no es posible plantear la cuestión del acceso total o parcial de la mujer a las especializaciones de la profesión policial. Cabe mencionar que el tema de las especialidades es un tema en debate en la institución, pues hay quienes consideran que es necesario volver a un sistema de formación que brinde énfasis en ciertos ámbitos de la labor policial, mientras otros consideran que el personal debe tener una educación básica común que permita ubicarlo en diversas áreas de trabajo de la PNP.

---

<sup>53</sup> En años posteriores fue agregada una quinta especialidad: Criminalística.

<sup>54</sup> Entrevista a Oficial de la PNP, 15 de febrero de 2009.

Tanto funcionarios de la Escuela como las oficiales mujeres que fueron parte de las primeras promociones mixtas, concuerdan en que en un inicio la incorporación femenina presentó dificultades para una institución totalmente masculina y en buena medida, machista. Sin embargo, las mismas oficiales y funcionarios, así como los cadetes varones que actualmente estudian en la Escuela, concordaron en que actualmente la mujer ha logrado hacerse un lugar en la institución y que en el caso de la Escuela de Oficiales ella es vista como un miembro más.

### La maternidad

Hasta hace muy poco tiempo un tema complejo de abordar en las escuelas de oficiales y suboficiales, fue el del embarazo y maternidad. Al igual que en el caso de las escuelas de formación de las fuerzas armadas, estas escuelas mantenían reglamentos que transgredían derechos fundamentales. Los cadetes que ingresaban a la Escuela debían suscribir contratos en los cuales se comprometían a no contraer matrimonio ni tener hijos durante el periodo de formación. Éstas son claramente, disposiciones que colisionan con normas elementales establecidas en la Constitución, la cual ampara a través de sus artículos 2 y 4, la igualdad de la persona ante la ley y la protección de la madre y la familia. Pese a que la controvertida norma era formalmente aplicable a cadetes de ambos sexos, sin embargo en la práctica se dieron casos en que varones cadetes que incurrían en la misma falta disciplinaria, no eran sancionados con la separación institucional, ya que a diferencia de la maternidad, la paternidad es un estado que puede mantenerse en el ámbito privado.<sup>55</sup>

Sin embargo, un cambio importante al respecto surgió el 11 de febrero de 2009 cuando el Tribunal Constitucional (TC) falló a favor de la cadete Flor de Jesús Cahuaya, quien dos años antes había sido expulsada de la Escuela de Oficiales de la PNP por medida disciplinaria al haber quedado embarazada. Según las el Manual del Régimen Educativo ésta configuraba una infracción muy grave.<sup>56</sup> Según lo indicado por el TC, las Escuelas de formación de la PNP se encuentran impedidas de separar a una alumna (escuela de suboficiales) y/o cadete (escuela de oficiales) por su estado de embarazo, debido a que dicho comportamiento resulta inconstitucional.

Gracias a la iniciativa de Cahuaya Alegre, así como el manejo de los medios en torno a este suceso, logró obtener la atención de la opinión pública y de autoridades políticas clave, como la entonces recién designada Ministra del Interior, Dra. Mercedes Cabanillas. La ministra mostró interés en el caso de Cahuaya Alegre e incluso concurrió al Congreso de la República a tratar el tema. De hecho, tal como indicó en su momento la Dra. Cabanillas, su despacho decidió incorporar a la cadete en cumplimiento del fallo del TC e hizo hincapié en que “el embarazo no puede afectar las aspiraciones laborales, académicas o artísticas de una mujer”.<sup>57</sup>

Acto seguido, la Dirección General de la PNP dispuso la reincorporación de Cahuaya Alegre como cadete de cuarto año de la Escuela de Oficiales mediante una Resolución Directoral suscrita por la máxima autoridad de la PNP, el General Mauro

---

<sup>55</sup> Entrevista con funcionario de la Escuela de Oficiales de la PNP, 12 de febrero de 2009.

<sup>56</sup> Agencia Peruana de Noticias. “PNP dispone reincorporación de Flor Cahuaya Alegre como cadete de Escuela de Oficiales”. En: *Agencia Peruana de Noticias*, 05 de marzo, 2009.

<sup>57</sup> Agencia Peruana de Noticias. “PNP dispone reincorporación de Flor Cahuaya Alegre como cadete de Escuela de Oficiales”.

Remicio Maguiño, la cual dejó sin efecto otra norma del mismo nivel que la había separado definitivamente de la institución dos años atrás.

Así, aunque existía un antecedente similar con una alumna de la Escuela Superior Técnica de la PNP en Chiclayo,<sup>58</sup> la gran atención de los medios nacionales sobre el caso Cahuaya Alegre fue clave en establecer un debate sobre la cuestión de género en la institución policial. Lo que resulta aún más importante, logró incluir el tema en la agenda de las organizaciones de sociedad civil, el Congreso y el Ministerio del Interior, lo cual derivó en algunas reformas e iniciativas. La ministra anunció la adecuación del reglamento de las escuelas de formación de la PNP, para evitar cualquier acto de discriminación a las cadetes<sup>59</sup> y pocos días después, la creación de un Observatorio de Igualdad de Oportunidades de la PNP, adscrito a la Comisión Nacional de Derechos Humanos del Viceministerio del Interior.<sup>60</sup>

En entrevista realizada a la responsable del Observatorio<sup>61</sup>, la Dra. Bedsi Córdova, indicó que la labor del organismo es el diseño de indicadores y una metodología sólida que permita evaluar los avances en la igualdad de género en el sector. También destacó las contradicciones que persistían entre las leyes y los reglamentos internos en la PNP. En ese sentido, en apreciación de la funcionaria, la sentencia del TC sienta una jurisprudencia inédita en el país.

Al interior de la institución, el fallo del TC habría creado posturas encontradas. De un lado, se encuentra un sector amplio de miembros de la institución que consideran que las mujeres que han reclamado continuar su carrera a pesar de haber quedado embarazadas, no son consecuentes con el compromiso que ellas suscribieron antes de ingresar a la Escuela, en el cual aceptaban la condición de no convertirse en madres durante su periodo de formación. Este sector está conformado principalmente por aquellos que opinan que ésta es una reforma que va en contra de los estándares disciplinarios que caracterizan a la PNP y que en última instancia perjudica a la institución. De otro lado, hay un sector que piensa que éste es un cambio necesario en la PNP y que la maternidad no debería implicar la imposibilidad de culminar la carrera policial para una mujer, pues pueden hacer una pausa en los estudios y retomarlos después de los tiempos establecidos para licencia por maternidad.

### Áreas de trabajo

Actualmente las labores en las que se encuentra concentrado el mayor número de mujeres policías están principalmente referidas a dos áreas.<sup>62</sup>

Por un lado, es posible encontrar un buen número de mujeres policías desempeñándose en la atención al público en Comisarías de Mujeres, las cuales están destinadas a atender casos de abuso y violencia; en el Ministerio de la Mujer y el

---

<sup>58</sup> República del Perú. *Sentencia del Tribunal Constitucional - Expediente N°05527-2008-PHC/TC* (Tribunal Constitucional: Lambayeque, 11 de febrero, 2009).

<sup>59</sup> República del Perú. *Sentencia del Tribunal Constitucional - Expediente N°05527-2008-PHC/TC*.

<sup>60</sup> República del Perú. *Resolución Vice Ministerial N° 003-2009-IN-0103* (Ministerio del Interior: Lima, 6 de marzo, 2009).

<sup>61</sup> Secretaria Permanente de la Comisión Nacional de Derechos Humanos del Ministerio del Interior - Representante del Viceministro del Interior en el Observatorio de Igualdad de Oportunidades de la Institución Policial y el Ministerio del Interior.

<sup>62</sup> Entrevistas a oficiales varones y mujeres de la PNP, 10, 16 y 17 de Febrero del 2009.

Desarrollo Social, desarrollando labores de seguridad en los casos de violencia intrafamiliar que atiende esta institución o en la Policía Femenina, la cual continúa vigente desde su creación en 1956 como parte de la Ex Policía de Investigaciones.

Por otro lado, la presencia femenina está concentrada en la vigilancia del tránsito. Desde fines de la década noventa, el Ministerio del Interior y la institución policial vienen asignando un creciente número de mujeres, principalmente suboficiales, a la regulación del tránsito en las calles. Esta orientación ha sido reafirmada por la actual gestión del Ministerio del Interior, la cual a fines de febrero de 2009 dispuso que únicamente mujeres policías serán ubicadas a labores de tránsito. La medida obedece a los buenos resultados en materia de disminución de corrupción que ha logrado la mayor incorporación de mujeres en este ámbito. Además, la opinión pública ve con buenos ojos el desempeño de las mujeres policías en el tránsito tal como lo demuestran las altas cifras de aprobación, las cuales según un sondeo de la consultora Apoyo Opinión y Mercado, alcanzaron en el 2004 un 86%.<sup>63</sup>

Progresivamente las mujeres policías se están involucrando en otros ámbitos, pero éste es sin duda un proceso de largo aliento. En el 2009 tres mujeres oficiales fueron nombradas por primera vez como jefas de comisarías comunes, estando a cargo de comandar delegaciones con personal masculino y femenino.

#### Los ascensos

Formalmente, no existen restricciones para el personal femenino para acceder a los niveles más altos de la escala jerárquica, como Teniente General en el cuerpo de oficiales y Sub Oficial Superior en el cuerpo de suboficiales.

**Tabla N° 11. Mujeres policías según grado jerárquico (Cuerpo de comando) - año 2007**

<b>Grado Jerárquico</b>	<b>Oficiales</b>
Teniente General	-
General	-
Coronel	-
Comandante	-
Mayor	-
Capitán	19
Teniente	67
Alférez	27
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>

Fuente: Oficina de Mujer, Defensoría de la Policía Nacional del Perú.

Las mujeres oficiales del *cuerpo de comando* se encuentran en los grados más bajos del escalafón jerárquico. Bajo condiciones normales, se espera que en las próximas dos décadas logren acceder al grado más alto. Si bien los datos consignados pertenecen al 2007, a través de las entrevistas realizadas a oficiales de la primera

<sup>63</sup> Diario El Comercio. “Sólo las mujeres policías dirigirán tránsito en Lima desde el lunes”. En: *El Comercio*, 28 de febrero, 2009. Disponible en: <http://www.elcomercio.com.pe/noticia/252409/solo-mujeres-policias-dirigiran-transito-lima-desde-lunes>.

promoción de mujeres<sup>64</sup>, se sabe que el grado máximo que ostenta una mujer oficial, como personal de carrera es el de Mayor.

### Estereotipos y relaciones de género

Como sucede con las Fuerzas Armadas, la incorporación femenina en la PNP apunta a ser un proceso de largo aliento, que obedece tanto a medidas de apertura político-institucional como cultural. En éste último es donde encontramos que el proceso iniciado por la mujer en la policía tiene aún algunos problemas que pueden afectar sus posibilidades desempeño profesional.

Uno de ellos está relacionado con las dificultades que enfrentan las nuevas generaciones de mujeres oficiales para poder desempeñarse en un medio que hasta hace poco aún estuvo sólo conformado por varones y donde la imagen de una mujer ejerciendo autoridad todavía cuesta ser aceptada:

*Hace tres años que hemos comenzado a comandar unidades. He sido comisaría en la Comisaría de Mujeres y he podido experimentar de cerca que los varones no están preparados para que una mujer mucho más joven que ellos los lidere. Un personal (suboficial) que ya tiene 20 años de servicio ve bien que les de órdenes un oficial varón, en cambio que lo haga una oficial mujer les cuesta trabajo asimilarlo. Entonces hay que exigirse mucho, mucho más que los varones para poder tener mando sobre ellos (...) Te ven mujer y joven y dicen ¿y ésta? ¿Por qué me tiene que estar mandando? El hecho de que seas mujer, joven y estés comandando plantea ese problema.*

*Oficial de la PNP*

### Situaciones de acoso y violación sexual

En el caso de la mujer en la institución policial no han llegado a ser de conocimiento público casos de violación sexual. Sin embargo, las entrevistadas<sup>65</sup> mencionan que el hostigamiento sexual resulta un tema común en la institución, poniendo a mujeres oficiales y suboficiales en situaciones de presión por parte de algunos efectivos varones, principalmente bajo en una relación de jerarquía<sup>66</sup>.

Además, de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, que comprende en su Capítulo IV una serie de disposiciones para la sanción del hostigamiento sexual en las instituciones militares y policiales, la PNP cuenta desde en

---

<sup>64</sup> Entrevista a Oficial de la PNP, 10 de febrero de 2009.

<sup>65</sup> Entrevistas a Oficiales de la PNP, 10, 16 y 17 de febrero del 2009.

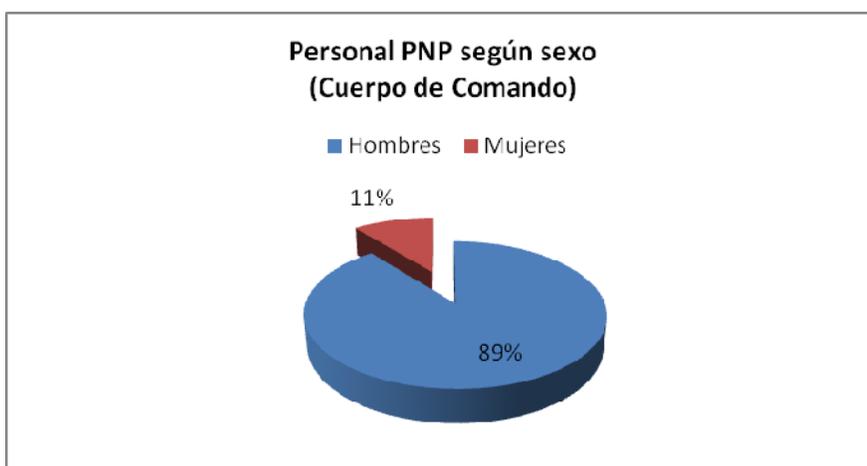
<sup>66</sup> Haciendo una síntesis de la información proporcionada por los entrevistados, cuando se presentan casos de este tipo las mujeres policías optarían por una de tres opciones: 1) denunciar el acoso antes una instancia superior como la Inspectoría de la PNP o la Oficina de Mujer de la Defensoría del Policía, 2) evadir las insinuaciones, sin hacer pública la situación en la que se encuentran y 3) aceptar las propuestas del superior a cambio de beneficios o ventajas en el trabajo. No es usual que las afectadas sienten denuncias, pues se tratarían de procesos sumamente burocráticos. Según las mismas entrevistadas, cuando ello sucede, y se comprueba la responsabilidad, el oficial acusado suele ser remitido a otra unidad policial.

mayo de 2009 con una nueva Ley de Régimen Disciplinario.<sup>67</sup> Esta norma comprende distintas medidas para responder a estas situaciones. A través de éstas se prohíbe por ejemplo: *hacer insinuaciones, gestos, proposiciones obscenas o usar términos de naturaleza o connotación sexual (verbales o escritos) que resulten ofensivos para la persona agraviada; acercarse corporalmente con roces a otra persona, ejecutar tocamiento u otras conductas físicas de naturaleza sexual; otorgar al personal de la Policía Nacional del Perú un trato preferente o beneficioso respecto de su situación económica, personal o de servicio, a cambio de un favor sexual,*<sup>68</sup> actos que serán castigados con 6 a 10 días de arresto de rigor.

El mismo reglamento establece que, *el tener relaciones sexuales o realizar actos contra el pudor con (...) cadete o alumno (a) o persona que esté bajo su cuidado o responsabilidad* conllevará al pase a la Situación de Retiro del responsable.

### La mujer policía en cifras

Después de 17 años desde la apertura completa de las puertas de la institución policial a las mujeres, el proceso de integración femenina en la PNP muestra un interesante avance. La presencia femenina alcanza el 11% del total del personal de carrera o cuerpo de comando, entendido como el personal que atraviesa por el proceso de formación policial, tal como es posible apreciar en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaboración propia con base en información del Observatorio de Igualdad de Oportunidades. Ministerio del Interior. 2009.

Sin embargo, al poner atención a los datos desagregados es posible encontrar algunas diferencias en los niveles de integración de la mujer dependiendo del tipo de personal y cuerpo (*comando o profesional*). Sobre todo en el nivel de oficiales, se observa que la participación de la mujer como personal de carrera, alcanza sólo al 4% del total. En el nivel de suboficiales en cambio, la presencia femenina presenta cifras más positivas, cerca del 11% del total del personal de ese nivel.

<sup>67</sup> República del Perú. *Ley 2935612 de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú*. (Congreso de la República: Lima, 12 de mayo, 2009).

<sup>68</sup> República del Perú. *Ley 2935612 de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú*.

**Tabla N°12. Personal de la Policía Nacional del Perú según sexo y nivel (cuerpo de comando)**

Nivel	Hombres		Mujeres		Total
	N°	%	N°	%	
Oficiales	7952	95.6%	362	4.4%	8314
Suboficiales	69775	88.7%	8888	11.3%	78663
Total General	77727	89.4%	9250	10.6%	86977

Fuente: Observatorio de Igualdad de Oportunidades. Ministerio del Interior. 2009.

Las cifras de la mujer como personal de apoyo o cuerpo profesional muestran niveles donde la participación femenina en la institución policial es similar a la masculina. Como personal del cuerpo profesional, las mujeres en el nivel de oficiales alcanzan a representar el 47% del total, mientras en el nivel de suboficiales, el porcentaje es de 42%.

**Tabla N° 13. Personal de la Policía Nacional del Perú según sexo y nivel (cuerpo profesional)**

Nivel	Hombres		Mujeres		Total
	N°	%	N°	%	
Oficiales: de servicios <sup>69</sup>	1564	53.3%	1368	46.7%	2932
Suboficiales: Especialistas <sup>70</sup>	2853	58.3%	2040	41.7%	4893
Total General	4417	56.4%	3408	43.6%	7825

Fuente: Observatorio de Igualdad de Oportunidades. Ministerio del Interior. 2009.

En el mediano plazo, resulta útil mirar otros datos como los niveles de ingreso de las mujeres a la Escuela de Oficiales. Como ejemplo, se toman los datos de postulantes e ingresantes mujeres a la Escuela de Oficiales de la PNP de la convocatoria 2008.

**Tabla N° 14. Mujeres postulantes e ingresantes Escuela de Oficiales PNP**

Condición	Total	N°	%
Postulantes	2204	377	17.1%
Ingresantes	200	30	15%

<sup>69</sup> Los Oficiales de Servicios son profesionales universitarios colegiados que se asimilan a la institución de acuerdo con las especialidades y necesidades de servicio, en el grado y con la efectividad que determinan las normas reglamentarias pertinentes.

<sup>70</sup> Los Especialistas de Servicios son técnicos que se asimilan a la institución de acuerdo con las especialidades y necesidades de servicio.

Según la información proporcionada por la Escuela de Oficiales con relación a la convocatoria 2008, el 17% de los postulantes y el 15% de los ingresantes estuvo compuesto por mujeres. De mantenerse estos niveles de ingreso de mujeres en la Escuela, la relación hombre – mujer en el personal policial daría paso a una mayor proporción de mujeres que la actual.

De esta manera, al menos en un mediano plazo la incorporación femenina en el nivel de oficiales se incrementaría con respecto a la situación actual, en que sólo se cuenta con un 4.4% oficiales mujeres. Se estaría dando paso a nuevas generaciones de oficiales donde existe una proporción mayor de mujeres que oscilaría alrededor del 15%.

#### IV. LA MUJER EN LAS OPERACIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ

Desde 1958, el Perú tiene presencia en las operaciones de mantenimiento de paz de Naciones Unidas. Oficiales de las tres fuerzas armadas así como suboficiales del Ejército han participado en operaciones en lugares de conflicto en el mundo. En el gráfico se observan las fechas y países en que el Perú ha participado en estas misiones a lo largo del periodo 1958-2006:



Fuente: Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz. Cursos. <http://www.cffaa.mil.pe/cecopaz/cecopaz.htm>

A junio de 2009, el Perú participa en las misiones de paz con un aproximado de 233 efectivos, entre militares observadores y tropa<sup>71</sup> varones y mujeres. Una de las principales misiones en las que ha venido desarrollándose desde el 2004 es la MINUSTAH. Cada seis meses las fuerzas armadas destinan para esta operación la mayor parte de su personal destinado a operaciones de paz. Actualmente, las misiones de mantenimiento de paz en las que participa Perú son las misiones de Haití (MINUSTAH), República Democrática del Congo (MONUC), Liberia (UNMIL), Sudán (UNMIS) y Costa de Marfil (UNOCI)<sup>72</sup>, como se puede apreciar en la tabla N° 20.

**Tabla N° 15**  
**Contribución de Perú a las Operaciones de Mantenimiento de Paz**

Misión	Policías	Observadores Militares	Tropa
MINUSTAH	-	-	207
MONUC	-	7	-
UNFYCIP	-	-	2
UNMIL	-	2	2
UNMIS	-	13	-
TOTAL	-	22	211

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Departamento de Operaciones de Paz de las Naciones Unidas, *Contributors, UN Mission detailed by country*, (New York: DPKO, junio 2009), [http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2009/june09\\_3.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2009/june09_3.pdf)

### La selección y preparación del personal

Al igual que en otros países latinoamericanos, en el Perú se ha creado un centro de instrucción para el personal que conforma las misiones de mantenimiento de paz, denominado Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz (CECOPAZ), cuyo funcionamiento empezó en diciembre de 2003 bajo la dependencia de la Sexta División del Estado Mayor del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

El CECOPAZ está encargado de la docencia, instrucción, preparación y entrenamiento del personal destinado a participar en operaciones de paz conducidas por NNUU, así como del personal de observadores militares, oficiales de Estado Mayor. También se encarga del estudio, investigación y asesoría en tales materias. El CECOPAZ imparte cursos Contingente, Observadores Militares y Estado Mayor, Instructores, Seminarios de Operaciones de Paz y Corresponsales.<sup>73</sup>

<sup>71</sup> Departamento de Operaciones de Paz de las Naciones Unidas, *Contributors, UN Mission detailed by country*, (New York: DPKO, junio 2009), [http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2009/june09\\_3.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2009/june09_3.pdf)

<sup>72</sup> Departamento de Operaciones de Paz de las Naciones Unidas, *Contributors, UN Mission detailed by country*

<sup>73</sup> Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. *Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz. Cursos*. <http://www.ccfaa.mil.pe/cecopaz/cecopaz.htm>

El proceso de conformación de contingentes empieza con el pedido de personal por parte de NNUU. Éste es recibido por Ministerio de Relaciones Exteriores y remitido, posteriormente al Ministerio de Defensa. El Ministerio de Defensa comunica los requerimientos del pedido de NNUU al Comando Conjunto, quien establece que en cada una de las fuerzas, se inicie una pre-selección o evaluación interna. El personal aprobado en esta pre-selección es enviado a cursar el entrenamiento necesario en el CECOPAZ.

Las instalaciones del Centro son bastante sencillas. Se trata de una infraestructura antigua y precaria de propiedad de las fuerzas armadas, que tiene otros usos por parte de la institución pero que ha sido prestada y adecuada parcialmente para funcionar como espacio de entrenamiento del personal para operaciones de paz. Ésta consiste en un galpón externo para las clases y una planta alta con un salón de idiomas, la oficina de la Dirección, dos habitaciones, un almacén y sanitarios. No se cuenta con un simulador de reglas de empuñamiento. Las clases de tiro son realizadas en otras instalaciones.

Llama la atención que en las instalaciones del CECOPAZ no existen servicios higiénicos para mujeres, tampoco habitaciones para que el personal pernocte al final de una jornada de entrenamiento. Sólo se cuenta con un par de habitaciones con algunas camas para descansos breves y mudas de ropa. Ya que el Centro no tiene capacidad de alojamiento de los alumnos, éstos deben retirarse una vez finalizada la jornada. A futuro, se espera poder establecer un sistema de entrenamiento acuartelado aunque no de manera permanente. También existe la expectativa de construir un pabellón para alojar mujeres y servicios higiénicos que se conecte de manera directamente con el pabellón.

Actualmente, el CECOPAZ brinda cursos a distancia a través de su portal web, los cuales están destinados a los futuros cursantes del programa de entrenamiento, con el objetivo de darles una idea previa del tema. Cuando NNUU realiza modificaciones sobre el programa de instrucción, los directivos del CECOPAZ se encargan de adaptar las actividades de la preparación. Se mantiene una comunicación constante con los contingentes desplegados en las zonas de conflicto, lo cual es de mucha ayuda para estar al tanto de las novedades que pudieran desarrollarse y/o también, para identificar aéreas específicas donde la preparación debe ser reforzada. También se realizan intercambios con otros centros de entrenamiento de la región. En el 2009, se tendrán encuentros con colaboradores de Argentina, Uruguay y El Salvador y se realizará un intercambio con alumnos del Ecuador.

### **El cumplimiento de las resoluciones de NNUU**

Como es sabido, las Resoluciones 1325 (año 2000) y 1820 (año 2008), del Consejo de Seguridad de las NNUU promueven la participación de las mujeres militares y/o policiales en todos los ámbitos de mantenimiento y construcción de la paz, así como la incorporación de un enfoque de género en el trabajo de los contingentes. Sin embargo, la difusión sobre estas disposiciones y los debates de NNUU en relación a la cuestión de género y el mantenimiento de la paz es todavía escasa en el sector defensa peruano. Lo es también su comprensión entre las autoridades y tomadores de decisiones de las fuerzas armadas.

En el Perú, las mujeres militares que hasta el momento han incurrido en operaciones de paz tienen una formación relacionada con labores de médicas y de asistencia social. En general, en las operaciones de paz, ocupan puestos de sanidad donde su contacto con la población es alto.

De acuerdo a los datos proporcionados por el Ministerio de Defensa<sup>74</sup>, las cifras de participación de efectivos en operaciones de paz a junio de 2009 y la Unidad de Género de la MINUSTAH, el número de militares peruanas que actualmente participan en operaciones de paz es de apenas 2 mujeres, las que representan menos del 1% del total de personal desplegado. Las dos oficiales participan en la misión que tiene lugar en la República Democrática del Congo (MONUC) y se desempeñan como Observadores Militares. Una de ellas ostenta el grado de Mayor en el Ejército mientras la otra, el de Capitán de Corbeta en la Marina de Guerra.<sup>75</sup>

Evidentemente estas son cifras minúsculas para la participación de la mujer en operaciones de paz, las cuales indicarían un panorama desolador para el cumplimiento de las disposiciones de NNUU. Sin embargo, recientemente el Perú se comprometió a conformar una unidad de 25 mujeres militares para las misiones de Haití o Chipre, según lo disponga la NNUU.<sup>76</sup> Este compromiso ha sido confirmado por el actual viceministro de defensa, José Bellina, de manera que se vislumbraría una tendencia positiva respecto de la participación de Perú en misiones de paz de las NNUU<sup>77</sup>.

Ahora, es necesario también tener en consideración los obstáculos para participación femenina en una misión de paz. En las entrevistas realizadas a oficiales, éstas manifestaron que uno de los primeros obstáculos ha sido el dominio del idioma. A pesar que todos en las misiones de paz de las NNUU hablan inglés y en algunos casos, francés; los diferentes tipos de pronunciación no permitieron en un inicio una buena comunicación entre los Observadores Militares.

Otro aspecto mencionado fue la cuestión intercultural y las dificultades que trae al principio interactuar con personal de distintos países de origen. En particular, una de las entrevistadas<sup>78</sup> manifestó que en algunas ocasiones sintió un trato diferente o discriminatorio por ser mujer, pero este obstáculo fue superado a lo largo de la convivencia. Este es también un aspecto en el que los responsables del CECOPAZ coincidieron que había ciertos problemas, tratándose de países donde existen patrones socio-culturales propios de una sociedad que no está lista para aceptar fácilmente la presencia de una mujer militar.<sup>79</sup>

---

<sup>74</sup> Ministerio de Defensa. Viceministerio de Recursos para la Defensa. Dirección General de Recursos Humanos para la Defensa.

<sup>75</sup> Entrevista con el Director Coronel Oscar Enrique Ysla Ramírez Sub Director Teniente Coronel EP Luis Pacheco Matianza, 16 de abril de 2009.

<sup>76</sup> Red de Seguridad y Defensa de América Latina. *Reporte final del Seminario Internacional: La Mujer en las Fuerzas Armadas de América Latina y el Caribe: una aproximación de género a las misiones de paz*, (RESDAL: Guatemala, 11 y 12 de marzo, 2008).

<sup>77</sup> Agencia Andina de Noticias. "Perú tendrá en 2010 primer contingente militar femenino de "Cascos Azules" en Haití". *Agencia Andina de Noticias*, 22 de diciembre, 2009. Disponible en: <http://www.andina.com.pe/Espanol/Noticia.aspx?id=vN/B6i4AUnA=>

<sup>78</sup> Entrevistada perteneciente al Ejército del Perú, participó en el año 2006 en la misión de paz que tiene lugar en la República Democrática del Congo.

<sup>79</sup> Entrevista con el Director Coronel Oscar Enrique Ysla Ramírez Sub Director Teniente Coronel EP Luis Pacheco Matianza, 16 de abril de 2009.

## CONCLUSIONES

Desde el año 2000, NNUU empezó a plantear la necesidad de incluir a las mujeres y las perspectivas de género en las labores de construcción de la paz. En esa misma línea, decidió invocar a los países que contribuyen con contingentes a las operaciones de paz en el mundo a que incorporen más mujeres en sus filas.

Tras el análisis del caso peruano es evidente que en este país se presentan serias dificultades para cumplir con los llamados de NNUU, y garantizar una intervención más adecuada de los contingentes peruanos en las zonas de conflicto donde son desplegados.

Las fuerzas armadas, involucrados en las operaciones de paz desde hace más de 50 años, han incorporado mujeres en sus cuadros apenas a fines de la década pasada. Los institutos militares cuentan aún con poco personal femenino que cumpla con los requisitos necesarios para ser partícipe de un contingente. Existe además un problema de fondo, el proceso de integración de las mujeres en las fuerzas armadas en el Perú se ve enfrentado con algunos obstáculos relacionados con una cultura institucional machista, la falta de discusión de políticas de género en el ámbito político y público y, la permanencia de esquemas institucionales que dificultan tanto el desarrollo de las mujeres en todos los ámbitos propios de la profesión militar así como sus posibilidades de ascenso en el futuro. Asimismo, en términos cuantitativos las perspectivas de incorporación femenina son todavía reducidas. Según cálculos aproximatorios, en las próximas décadas sólo un 10% del personal militar estaría conformado por mujeres, lo que significa apenas un incremento de 4% con respecto a la situación actual.

En el otro lado se encuentra la institución policial, donde como parte del personal subalterno de las tres fuerzas policiales que antecedieron a la PNP, la mujer cuenta con un espacio ganado desde décadas atrás. Sin embargo desde inicios de los 90s, la mujer ha comenzado a hacerse también un espacio en el cuerpo de oficiales, quienes representan un actor clave en la coordinación y dirección de tareas y operativos policiales. Durante su desempeño actual en ambos niveles ha logrado incluso tener la aceptación de la ciudadanía debido a los eficaces resultados que le han sido atribuidos en la vigilancia del tránsito. Si bien persisten en esta institución ciertos patrones culturales que dificultan su proceso de integración, son visibles interesantes avances. Entre ellos se encuentra su acceso total a las áreas de desarrollo profesional de la carrera policial, sus posibilidades de ascenso profesional y su progresiva asignación a puestos de mando en delegaciones y unidades policiales. También lo es la posición activa que ha tomado la gestión actual del Ministerio del Interior en relación a garantizar igualdad de oportunidades en la institución policial. Además, las perspectivas de contar con más mujeres en las filas de la PNP son también un poco más optimistas que en el caso de las fuerzas armadas. Según los cálculos en las próximas décadas sería posible encontrar un aproximado de 15% de mujeres en la institución policial.

El problema está entonces en que, pese a todas las ventajas comparativas que plantea la incorporación femenina de la PNP, éstas no tendrían impacto en la participación de la mujer en la construcción de la paz, en la medida en que la institución no se ha involucrado en este ámbito. Lo más posible es que en el corto y mediano plazo, la PNP no participe en estas operaciones y continúe avocada a las labores de seguridad interna que cada vez se hacen más difíciles de afrontar en el Perú.

Tal como ha señalado el Ministerio de Defensa, el Perú conserva la decisión política de continuar participando en las operaciones de paz de NNUU. Siendo así, el panorama a enfrentar es claro: es necesario trabajar en la construcción de políticas de equidad de género en los institutos armados que faciliten un proceso de incorporación femenina pleno, con reales posibilidades de integración a la institución militar y un mayor número de mujeres en las mismas. El papel del Ministerio de Defensa en ese sentido clave, pues se requiere planificar en el corto, mediano y largo plazo, medidas que permitan cambiar los estereotipos sociales establecidos y realizar las adecuaciones normativas, administrativas, institucionales y culturales pendientes que permitan reducir los obstáculos que enfrenta la integración femenina en las fuerzas armadas.

El papel de la sociedad civil es también importante. Su participación en el debate público de las políticas de género del sector defensa, así como en la vigilancia de las mismas, permitirá agilizar el proceso. Al respecto es importante notar la ausencia de las organizaciones feministas y/o dedicadas a las cuestiones de género en el tratamiento de este tema. En algunos casos, parece que éstas no han logrado ver la relevancia que tiene para la mujer conquistar espacios profesionales como el de la defensa y la seguridad pública, mientras en otros parecen haber optado por concentrarse en problemáticas en las cuales la mujer es víctima de abusos y atropellos contra sus derechos, motivo por el cual es recién a partir de la denuncias de hostigamiento y violación sexual presentados por algunas de sus nuevas integrantes de las fuerzas armadas, que estas organizaciones comenzaron a poner cierta atención en el tema.

Finalmente, si bien no existen muchas posibilidades de participación de la PNP en operaciones de paz en el corto y mediano plazo, es importante que tal como en el caso de las fuerzas armadas, el proceso ya iniciado de incorporación de mujeres reciba un seguimiento sostenido. De hecho, más allá de los ámbitos en los que se desarrollen la PNP o las fuerzas armadas peruanas en el futuro, la inserción de mujeres constituye un cambio positivo para estas instituciones, un factor que juega a favor de su apertura y modernización.

## BIBLIOGRAFÍA

Acha, Elisabeth. "Cultura organizacional: Vigencia e importancia de un concepto para la reforma de la policía". En: *Debates en Sociología* N° 29. Lima, 2004.

Agencia Andina de Noticias. "Perú tendrá en 2010 primer contingente militar femenino de "Casos Azules" en Haití". *Agencia Andina de Noticias*, 22 de diciembre, 2009.

\_\_\_\_\_. "PNP dispone reincorporación de Flor Cahuaya Alegre como cadete de Escuela de Oficiales". En: *Agencia Peruana de Noticias*, 05 de marzo, 2009.

Asamblea General de las Naciones Unidas. *Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer* (New York, 7 de noviembre, 1967).

\_\_\_\_\_. *Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer* (New York, 20 de diciembre, 1952).

\_\_\_\_\_. *Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer*, Resolución 34/180, (Nueva York: ONU: 3 de septiembre, 1981).

Castañeda, Ivette. *La participación de la mujer en las fuerzas armadas de América Latina: aproximaciones desde la sociología*. Informe profesional presentado para optar por el título de Licenciada en Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Pontificia Universidad Católica del Perú. 2009.

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. *Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz. Cursos*. <http://www.ccffaa.mil.pe/cecopaz/cecopaz.htm>

De la Cruz, María Paz "Dudas y murmuraciones. Una nueva denuncia de abuso sexual dentro del Ejército reabre los cuestionamientos sobre discriminación y machismo dentro de las FFAA". En: *Wapa!* Sábado 6 de setiembre del 2008. Edición 20. Año 1.

Departamento de Operaciones de Paz de las Naciones Unidas, *Contributors, UN Mission detailed by country*, (New York: DPKO, junio 2009), [http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2009/june09\\_3.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2009/june09_3.pdf)

Diario La Primera. "Abusos sexuales no deben ser encubiertos". En: *La Primera*, 05 de marzo, 2008.

Diario La República. "Denuncian violación de cadete FAP". En: *La República*, 01 de marzo, 2008.

\_\_\_\_\_. "Separan a otras suboficiales embarazadas", En: *La República*, 26 de abril de 2007;

\_\_\_\_\_. "Es madre y no puede ser militar", En: *La República* 27 de abril de 2007

\_\_\_\_\_. “No hay justicia para Diana”. En: *La República*, 21 de junio, 2009. Disponible en: <<http://www.larepublica.pe/archive/all/domingo/20090621/20/node/201333/todos/1558>>.

\_\_\_\_\_. “Drogan a recluta en cuartel Hoyos Rubio y aparece desnuda en hotel con un mayor EP”. En: *La República*, 22 de agosto, 2008. Disponible en: <[http://www.larepublica.com.pe/index.php?option=com\\_content&task=view&id=239460&Itemid=0](http://www.larepublica.com.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=239460&Itemid=0)>.

\_\_\_\_\_. “Plantón en apoyo a recluta EP”, En: *La República*, 05 de septiembre, 2008. Disponible en: <<http://www.larepublica.pe/archive/all/larepublica/20080905/pasadas/13/163910>>

\_\_\_\_\_. “Reponen en la actividad castrense a la sargento EP Shirley Juárez”, En: *La República*, 16 de mayo de 2007.

Diario El Comercio. “Sólo las mujeres policías dirigirán tránsito en Lima desde el lunes”. En: *El Comercio*, 28 de febrero, 2009. Disponible en: <http://www.elcomercio.com.pe/noticia/252409/solo-mujeres-policias-dirigiran-transito-lima-desde-lunes>.

Ministerio de Defensa. *Resolución Ministerial N°957-2008/SG – CGE/E-5.b* (Ministerio de Defensa: Lima, 09 de setiembre, 2008). Disponible en: [http://www.mindef.gob.pe/informacion/documentos/rm\\_957.pdf](http://www.mindef.gob.pe/informacion/documentos/rm_957.pdf).

\_\_\_\_\_. *Nota de prensa N° 043-2007-OCP-MINDEF* (Ministerio de Defensa: Lima, 08 de marzo de 2007).

\_\_\_\_\_. *Nota de prensa N° 044-2007-OCP-MINDEF* (Ministerio de Defensa: Lima, 08 de marzo de 2007).

Ministerio del Interior. *Resolución Directoral N°0814-93-DGPNP/DINST* (Ministerio del Interior: Lima, 28 de abril, 1993).

\_\_\_\_\_. *Informe N° 3-2007.-IN/DDP DDP*, (Ministerio del Interior: Lima, 10 de julio, 2007). Disponible en: [www.mininter.gob.pe/defensoria/pdfs/informes2007.pdf](http://www.mininter.gob.pe/defensoria/pdfs/informes2007.pdf)

\_\_\_\_\_. *Resolución Vice Ministerial N° 003-2009-IN-0103* (Ministerio del Interior: Lima, 6 de marzo, 2009).

Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social. *Oficio N° 365-2007-MIMDES/DVMM* (Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social: Lima, 14 de noviembre, 2007)

\_\_\_\_\_. *Oficio N° 001-2008-MIMDES-DGM/DIO* (Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social: Lima, 14 de noviembre, 2007).

\_\_\_\_\_. *Línea de base del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones 2006 – 2010*. (Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social: Lima, enero, 2007).

Pontificia Universidad Católica del Perú. *Estudio fuerzas armadas y opinión pública*. (Instituto de Opinión Pública: Lima, septiembre, 2007).

Orrillo, Liliana. *Relaciones de Género en la Policía Nacional del Perú*. Informe presentado como parte del Diplomado en Género de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007.

Red de Seguridad y Defensa de América Latina. *Reporte final del Seminario Internacional: La Mujer en las Fuerzas Armadas de América Latina y el Caribe: una aproximación de género a las misiones de paz*, (RESDAL: Guatemala, 11 y 12 de marzo, 2008).

República del Perú. *Ley N° 12391 Sustituyendo los artículos 84, 86 y 88 para otorgar ciudadanía a la mujer* (Casa del Congreso: Lima, 07 de septiembre, 1955)

\_\_\_\_\_. *Ley 28983 de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres* (Congreso de la República: Lima, 15 de marzo, 2007).

\_\_\_\_\_. *Decreto legislativo 866, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano* (Congreso de la República: Lima, 29 de octubre de 1996).

\_\_\_\_\_. *Informe final de la Comisión para la Reestructuración Integral de las Fuerzas Armadas*. (Presidencia del Consejo de Ministros: Lima, 04 de enero de 2002).

\_\_\_\_\_. *Ley 27860 del Ministerio de Defensa* (Congreso de la República: Lima, 11 de noviembre, 2002).

\_\_\_\_\_. *Ley 28308 que regula el descanso pre y post natal del personal femenino de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional* (Congreso de la República: Lima, 28 de julio, 2004)

\_\_\_\_\_. *Decreto Supremo 001-2005-DE-SG, Reglamento de la ley 28308*, (Congreso de la República: Lima, 27 de enero, 2005).

\_\_\_\_\_. *Ley 28359 de situación militar de los oficiales de las Fuerzas Armadas*. (Congreso de la República: Lima, 11 de octubre, 2004).

\_\_\_\_\_. *Decreto Legislativo N° 264* (Lima: Casa de Gobierno, 08 de noviembre, 1983).

\_\_\_\_\_. *Decreto Legislativo 264, Ley del Servicio Militar Obligatorio. Título V capítulo único: Del servicio femenino* (Congreso de la República: Lima. Casa de Gobierno, 08 de noviembre, 1983).

\_\_\_\_\_. *Ley N° 26628 de acceso de las mujeres a las escuelas de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas* (Congreso de la República: Lima, 19 de junio, 1996).

\_\_\_\_\_. *Ley N° 27178 del servicio militar*. (Casa de Gobierno: Lima, 28 de setiembre, 1999).

\_\_\_\_\_. *Ley N° 29248 del servicio militar*. (Casa de Gobierno: Lima, 29 de junio, 2008).

\_\_\_\_\_. *Ley 29108 de ascensos de oficiales de las Fuerzas Armadas*, (Congreso de la República: Lima, 10 de octubre, 2007).

\_\_\_\_\_. *Ley N°24949 de Creación de la Policía Nacional del Perú* (Congreso de la República: Lima, 6 de diciembre, 1988).

\_\_\_\_\_. *Decreto Supremo N°038-77-IN*, (Presidencia de la República: Lima, 7 de octubre de 1977).

\_\_\_\_\_. *Sentencia del Tribunal Constitucional - Expediente N°05527-2008-PHC/TC* (Tribunal Constitucional: Lambayeque, 11 de febrero, 2009).

\_\_\_\_\_. *Ley 2935612 de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú*. (Congreso de la República: Lima, 12 de mayo, 2009).

Entrevista con el Director Coronel Oscar Enrique Ysla Ramírez Sub Director Teniente Coronel EP Luis Pacheco Matianza, 16 de abril de 2009.

Entrevista a Oficial de la PNP, 15 de febrero de 2009.

Entrevista a funcionario de la Escuela de Oficiales de la PNP, el 12 de febrero de 2009.

Entrevistas a Oficiales de la PNP, 10, 16 y 17 de febrero del 2009.

Tamayo, Ana María. “Los procesos de construcción de una política de defensa en democracia. Avances y retrocesos en el caso peruano”. En: *Seminario Regional Construyendo Roles Democracia y Fuerzas Armadas* (CELS: Buenos Aires, 18 de setiembre, 2008).

## ANEXO

**Tabla N°1. Tratados y/o convenios internacionales a los que está adscrito el Perú**

<b>Organismo</b>	<b>Fecha</b>	<b>Número</b>	<b>Materia</b>	<b>Carácter</b>
ONU	01/07/1975	Resolución 640 (VII)	Convención sobre los derechos políticos de la mujer	Vinculante <sup>80</sup>
ONU	13/09/1982	Resolución 34/180	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW	Vinculante
ONU	09/04/2001	Resolución A/54/4	Protocolo facultativo de la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW	Vinculante
ONU	17/07/1998	Resolución 183/9	Estatutos de la Corte Penal Internacional	Vinculante
ONU	31/10/2000	Resolución 1325	Resolución 1325 aprobado por el Consejo de Seguridad de la ONU	Vinculante
ONU	02/02/2007	CEDAW/C/PER/CO/6	Observaciones finales del Comité de la CEDAW al estado peruano	Vinculante
OEA	07/12/1978	B-32	Convención Americana sobre Derechos Humanos: artículo 24° ( <i>Igualdad ante la ley: Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley</i> )	Vinculante
OEA	04/02/1996	A-61	Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer - Belem Do Para	Vinculante
OIT	15/06/1960	Convenio 111 OIT	Convenio 111 de la OIT: Sobre la discriminación en el empleo	Vinculante
OIT	11/08/1983	Convenio 156 OIT	Convenio 156 de la OIT: Sobre trabajadores con responsabilidades familiares	Vinculante
OIT	15/06/2000	Convenio 183 OIT	Convenio 183 de la OIT: Sobre protección de la maternidad	Vinculante

Fuente: Elaboración propia.

<sup>80</sup> En el Perú las convenciones y/o tratados no necesitan de una ley para incorporarse a la legislación nacional, debido al artículo 55° de la Constitución Política vigente que a la letra dice: “*Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional*”, les otorga la categoría de norma interna.