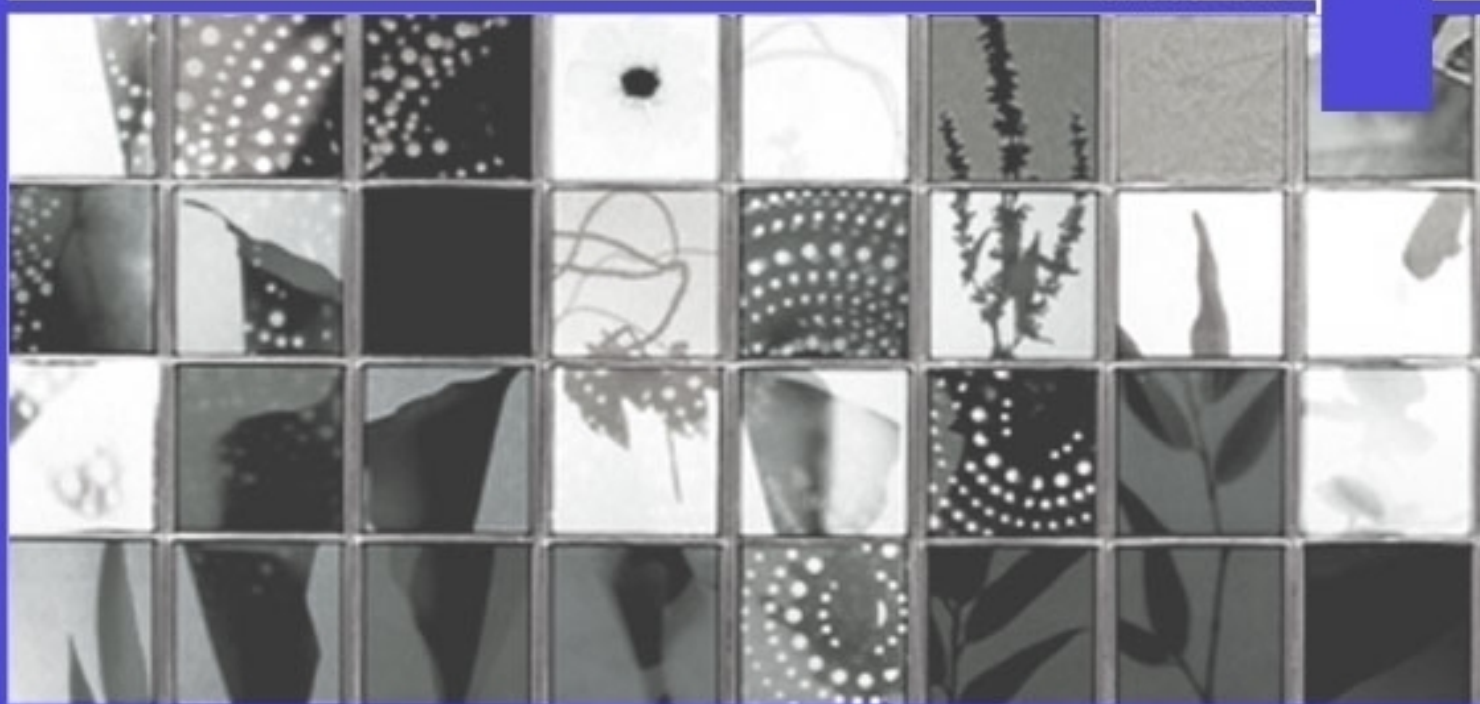


La Mujer en las Fuerzas Armadas y Policía: una Aproximación de Género a las Operaciones de Paz

Katherine Ross Silva

Diciembre 2008

Informes Nacionales



El caso de Chile



ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	3
CONTEXTO.....	4
LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA DEFENSA NACIONAL	5
INTEGRACIÓN FEMENINA A LAS FUERZAS ARMADAS Y DE ORDEN Y	
SEGURIDAD	10
EJÉRCITO.....	10
ARMADA	11
FUERZA AÉREA	12
CARABINEROS.....	12
POLICÍA DE INVESTIGACIONES	13
SITUACIÓN ACTUAL	14
PARTICIPACIÓN EN LAS OPERACIONES DE PAZ	30
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LAS OPERACIONES DE PAZ.....	35
CONCLUSIONES.....	40
BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXO 1	46
ANEXO 2	48
ANEXO 3	50
ANEXO 4	51
ANEXO 5	53

RESUMEN EJECUTIVO

Las características de los conflictos armados revisten significados diferentes para hombres y mujeres, sean estos víctimas civiles, combatientes o personal asociado a Operaciones de Paz tanto como contingente militar o policial, o como tomadores de decisiones.

Lo anterior, hace surgir preguntas sobre la forma en que la mujer se ha incorporado a las Instituciones de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad en Chile, en términos de equidad de acceso a escuelas matrices, categorías y escalafones; aspectos anteriormente vedados para el desarrollo de carrera femenino en los organismos de la defensa.

El presente informe, describe el proceso de integración de la mujer en la defensa en términos políticos, normativos y operacionales, y las particularidades que se han dado en cada una de las fuerzas. Actualmente podemos observar que la participación femenina no supera en promedio un 15% del total de personal de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad.

De la misma manera, abordaremos las condiciones en que las mujeres han sido parte de operaciones de paz de Naciones Unidas (ONU) en el contexto de la participación de Chile desde hace ya más de 70 años. En este periodo, aproximadamente 50 mujeres han sido desplegadas en alguna operación de paz.

Hoy en día, Chile forma parte del contingente de ONU en Haití. Es en esta operación, conocida como MINUSTAH, donde han participado la mayor cantidad de mujeres. Ello ha ocurrido principalmente por dos motivos: primero, debido al aumento sustantivo de personal desplegados por el país; el segundo debido al constante incentivo por integrar mujeres gracias a la *Política de Integración de Mujeres a las FFAA y de OOSS*.

Presentados estos antecedentes, invitamos a revisar en detalle los resultados y conclusiones de este informe.

CONTEXTO

Durante las últimas décadas nuestras sociedades han experimentado diversos cambios, entre los cuales se constata la paulatina integración de la mujer al mundo público, luego de haber sido relegada por años a un rol reproductivo y principalmente privado. En este sentido, es un hecho que en el año 2005 se eligiese por votación popular a la primera mandataria chilena, en casi 200 años de historia republicana. Asimismo, no es extraño encontrar actualmente mujeres que desarrollen actividades de alta connotación social, como ministras, subsecretarias, empresarias, parlamentarias u otras, las cuales han tenido un exitoso desarrollo profesional en el país.

Sin embargo, a pesar de que las mujeres son más del 50% de la población nacional¹ y se siguen abriendo nuevas rutas de integración, aun la participación de la mujer no es del todo paritaria; especialmente en términos de incorporación a empleos formales e igualdad de salarios. Según datos del Foro Económico Mundial para el año 2008, en Chile la participación laboral de la mujer es de un 42%, mientras que de los hombres es de un 75%. De la misma manera, el ingreso anual promedio femenino es de 6.871 dólares, y el masculino de 17.293 dólares, a pesar que las mujeres tienen en promedio más años de educación que sus pares.²

Con respecto a los aspectos legales, Chile establece constitucionalmente el principio de igualdad ante la ley de hombres y mujeres. Numerosas leyes también contemplan garantías explícitas en materia de protección de los derechos de las mujeres.

El organismo nacional a cargo de diseñar e impulsar políticas y proyectos tendientes a la igualdad de género, es el *Servicio Nacional de las Mujeres* (SERNAM); quien desarrolla sus actividades en el marco del *Plan de Igualdad de Oportunidades 2006–2010* impulsado por el Gobierno de Michelle Bachelet y que al mismo tiempo se expresa en una serie de reformas legales asociadas.³ Destacadas son también las acciones emprendidas por las Organizaciones no gubernamentales, quienes realizan una ardua labor a favor de la igualdad de género.

El SERNAM ha trabajado en instalar la perspectiva de género en instituciones públicas tanto a nivel central como local, en presupuestos, planificación e instrumentos de gestión. También se ha instaurado una política pro igualdad para mujeres que tiene como objeto mejorar la empleabilidad y condiciones de las trabajadoras jefas de hogar mediante la creación de un *Código de Buenas Prácticas Laborales*, capacitación e intermediación laboral para trabajadoras dependientes e independientes, apoyo a microempresarias, acceso a nivelación de estudios básicos y medios, cuidado infantil en horarios compatibles con la jornada de trabajo y promoción de derechos, además de la promulgación de la reforma previsional que favorece a las mujeres trabajadoras y jefas de hogar (Ley 20255).

¹ Instituto Nacional de Estadísticas, “Censo 2002”, INE, <http://www.ine.cl/cd2002/sintesisencensal.pdf>.

² Corporación Humanas, “Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, Boletín Noviembre 2008 Humanas, http://www.humanas.cl/documentos/271radiografiabrecha_25_11.doc.

³ Para más detalle, ver cuadro en Anexo 1.

Otro tanto se ha trabajado mediante programas de prevención de la violencia intrafamiliar, subsidios habitacionales para jefas de hogar, la creación de casas de acogidas y casas de la mujer, Centros de Promoción de Derechos y Participación, Escuelas de Formación Ciudadana y campañas comunicacionales asociadas a la promoción de derechos de género (incluidos por ejemplo la cobertura en salud mediante el Plan AUGE de patologías como el cáncer de mama y cáncer cervicouterino entre otros⁴).

LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA DEFENSA NACIONAL

El debate sobre el rol de la mujer en la sociedad, se potencia y complejiza en el contexto de la defensa nacional, ya que no sólo implica el cambio o apertura de roles de las mujeres, sino también asumir nuevas formas de expresión de la feminidad, en ámbitos de trabajo tradicionalmente relegados a lo masculino, tanto por su cultura como por el mayor uso de la fuerza física.

La evolución de la integración femenina a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad chilenas ha debido realizarse como un proceso consensuado, pero no exento de polémicas. Los ejes de los debates han sido los aspectos relacionados con las condiciones psicológicas femeninas, la maternidad, la lactancia y la crianza como rasgos condicionantes para la plena incorporación de la mujer. También, se discuten las limitaciones para pertenecer a ciertos escalafones o especialidades, argumentando la importancia de la fuerza física como parte de la destreza militar - policial, sobretodo en puestos de combate de primera línea o de acción directa.

En este sentido, el proceso de incorporación ha sido distinto para cada institución, pero compartiendo las presiones del entorno en relación a la disminución en el reclutamiento masculino y la apertura en el rol social de la mujer. Esta situación fue precipitada por la decisión política del gobierno del ex Presidente Lagos de establecer un Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades y el Plan de Igualdad de Oportunidades lanzado por el gobierno de Bachelet.

Perspectiva histórica en la integración de la mujer

La integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, es un proceso extenso, el cual se ha ido adecuando a las necesidades tanto de las instituciones, como del país, en torno a los procesos sociales de apertura producidos en los Siglos XX y XXI.

A lo largo del Siglo XX, hubo cambios continuos que involucraron modificaciones en el rol del Estado (de un Estado interventor y desarrollista a uno disminuido y subsidiario), la participación del mercado económico (cada vez mas protagonista y abierto al mundo), la conformación de las clases sociales (que comienzan a permeabilizarse), y la integración de las minorías étnicas, sexuales, sociales, y por ende de las mujeres. Asimismo, países de

⁴ El Régimen de Garantías en Salud es un instrumento de regulación sanitaria que considera Acceso Universal para prestaciones integrales y Garantías Explícitas asociadas a la atención de prioridades (AUGE). Las garantías constituyen derechos exigibles por las personas.

América Latina experimentan durante las últimas décadas de este siglo dictaduras militares que marcan un antes y un después en la democracia y en la economía. Como tal, Chile constituye una clara muestra de esta situación.

Adentrándonos en la incorporación de la mujer, numerosos historiadores concluyen que el primer acercamiento de las mujeres a las instituciones castrenses se remonta al Siglo XIX. Durante el proceso de las Guerras contra la Confederación Perú-Boliviana y del Pacífico, las mujeres pioneras se desempeñaban principalmente como cantineras del Ejército.⁵ Posteriormente, la integración femenina comenzó a adquirir sus propias características según la institución de que se trataba. Es decir, en función de la lógica de cada fuerza y de los requerimientos que ellas establecían para la contratación y acceso de las mujeres a los diversos escalafones.

En la década de 1930 ingresan las primeras mujeres a la Armada y en la década del '50 a la Fuerza Aérea. Inicialmente fueron incorporadas para desempeñar labores de apoyo, específicamente como personal administrativo y del área de la salud. En el caso del Ejército, se integran formalmente en 1974, cuando se crea el Servicio Femenino Militar, el cual estaba enfocado a labores de Ayudantía General, Intendencia e Instructoras. En este mismo periodo, se incrementa la participación femenina para el caso del Ejército y Fuerza Aérea mediante el Servicio Militar.

En el caso de las Fuerzas de Orden y Seguridad, los procesos de incorporación fueron diversos. La Policía de Investigaciones (PDI) permitió el acceso de la mujer a finales del siglo XIX como telefonistas y agentes de la Sección de Pesquisas y más tarde de Seguridad. No obstante, antecedentes históricos señalan formalmente que en septiembre de 1939, egresaron las primeras cuatro mujeres detectives de la Escuela de Investigaciones Policiales.⁶ En el caso de Carabineros, las mujeres se integraron luego del terremoto del '60, momento a partir del cual se asume la importancia de reforzar el rol social de protección de la institución. En 1962 se abre el primer curso de Brigadieres, creado para abordar temas como la vagancia infantil y aquellos asociados a la familia. Ya en 1974 se crea el Escalafón Femenino de Nombramiento Supremo e Institucional.

La segunda etapa de apertura de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, se produce a finales del siglo XX y principios del XXI. En este escenario, las instituciones de defensa buscan contribuir paulatinamente a la reconciliación nacional, asumiéndose como subordinadas al poder del Estado y al Presidente.

Posteriormente, y en consonancia con la intención de aumentar y fortalecer la participación política femenina, se nombra por primera vez una mujer a cargo del Ministerio de Defensa (la actual Presidenta Michelle Bachelet), quien presidió la cartera durante el 2002 y 2004.

⁵ La cantinera debía dedicarse a labores domésticas dentro del cuartel y al cuidado de heridos y enfermos. Por lo tanto, tendría una función humanitaria y de apoyo psicológico tanto en tiempos de guerra como de paz. Ver Ministerio de Defensa nacional, "Mujeres Destacadas", Micrositio de Mujeres del Ministerio de Defensa Nacional, <http://www.defensa.cl/ms-mujer/hitos-personajes.php#personajes>.

⁶ Policía de Investigaciones, *Política de Integración de Mujeres a la Policía de Investigaciones*, (Santiago de Chile: Ministerio de Defensa nacional, 2008).

Bachelet dio un fuerte impulso al enfoque de género, al promover la creación de una política para la *Integración y Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad*, la cual se plasmó en una separata de actualización del Libro de la Defensa publicada en marzo del año 2005.

Sumado a lo anterior, y una vez en la presidencia, Bachelet, planteó en su Programa de Gobierno completar la integración de la mujer a las Fuerzas Armadas: “En los últimos años se han producido grandes avances en la incorporación de las mujeres a las instituciones armadas, pero aún existen ámbitos de la carrera militar vedados para las mujeres, sin que exista fundamento para ello. Por eso, eliminaremos esas discriminaciones y el año 2010 tendremos igualdad plena de derechos entre hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas. Esta igualdad se aplicará al acceso, la permanencia y el retiro en la carrera militar”.⁷

Perspectiva Política-Legal

Con el comienzo del siglo XXI el Ministerio de Defensa Nacional asume la importancia de llevar a cabo un proceso formal de integración de la mujer a las Fuerzas Armadas y de Seguridad, aplicando medidas concretas para equiparar las condiciones de participación del personal femenino en las instituciones.

Esta iniciativa se asume, luego de constatar que el ingreso de las mujeres en las Fuerzas Armadas no tenía un estatuto de reglas que asegurase la no discriminación por razones de género. La participación manifestaba la existencia de condiciones de inequidad: especialidades vedadas, escalafones separados (con su consecuente efecto en ascensos), nivel de remuneraciones y segregación en funciones que no permitían el acceso a los más altos cargos ni a funciones centrales de las instituciones castrenses y policiales.

A ello se sumaba el hecho que cada fuerza había tratado de manera diferente el ingreso de mujeres a sus filas, generando distintos grados de integración y oportunidades, y existiendo una falta de lógica común entre objetivos y principios.

Por otra parte, primaba el hecho que el personal femenino era asignado a funciones principalmente de apoyo en el caso de las Fuerzas Armadas y a protección de menores en el caso de Carabineros. Esto constituía una segregación simbólica al otorgarles a las mujeres un papel secundario dentro de las instituciones. Por ese motivo, a partir del 2001 el Ministro de Defensa comenzó a nominar a un asesor (aunque en este momento sin dedicación exclusiva) para trabajar los temas de género. Es en este periodo cuando trabajando en la redacción del Libro de la Defensa se realizan actividades asociadas a la participación de mujeres en las Fuerzas Armadas y en operaciones de paz.⁸

⁷ Gobierno de Chile, “Programa de Gobierno de Michelle Bachelet”, <http://www.gobiernodechile.cl/viewPreseidenta.aspx?idArticulo=22412>.

⁸ Para más información sobre seminarios que trataron la participación de mujeres en operaciones de paz, ver Anexo 5.

A partir del 2004, es establecida una asesoría ministerial con dedicación exclusiva a temas de equidad de género. En esta época se crea el *Comité de Integración de Mujeres*⁹, el *Micrositio de Mujeres*¹⁰, y una serie de actividades son emprendidas para evaluar el rol de la mujer en las instituciones y fomentar su integración en nuevos escalafones y especialidades.

Política de integración de mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad

Producto de este trabajo, en marzo de 2005 se publica la *Política de Integración de Mujeres en las Fuerzas Armadas*, la cual es una política pública diseñada para sentar las bases, objetivos y principios de la plena integración del personal femenino.

En el año 2007 se publica la *Política de Participación de la Mujer a Carabineros*, la cual se replica en el año 2008 para la Policía de Investigaciones. Todas estas mantienen las bases del proyecto original.

Como resultado, la tradicional segregación funcional guiada por aspectos asociados más a la cultura organizacional que a condiciones *per se* masculinas o femeninas, ha comenzado a ser superada. Sin embargo, es necesario continuar trabajando para derribar ciertos prejuicios inherentes a las funciones propias de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad.

Entre los objetivos de la Política de Integración se encuentran los siguientes:¹¹

- Aplicar en el sector Defensa los principios de Igualdad de Derechos entre hombres y mujeres, y de asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional, expresados en la Constitución política y priorizados en la acción del Gobierno.

⁹ El Comité de Integración funciona como una instancia permanente de asesoría y apoyo en género para el Ministro de Defensa, integrada por un representante de cada una de las ramas de las FFAA y de OOSS, un representante del Estado Mayor de la Defensa nacional, y la asesora civil del Gabinete del Ministro, quien coordina y es encargada del tema a nivel ministerial.

De acuerdo a la Orden Ministerial del año 2005, las funciones del Comité de Integración son: Realizar el seguimiento y monitoreo permanente de la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad en el contexto de la Política de Integración de Mujeres, incluyendo la presentación de informes Estadísticos y Narrativos anuales, que describe dicha situación, identificando logros, desafíos enfrentados, potenciales problemas y propuestas de solución o mejoramiento. Mantener una permanente coordinación con el Comité de Directores de personal y otros grupos específicos, en materias de personal, para incorporar la información relevante sobre las mujeres en las FFAA y de OOSS en el trabajo de dichos organismos.

¹⁰ Como parte de los Compromisos Ministeriales en materia de género, y respecto a imperativos de transparencia y publicidad, se propone comunicar a la comunidad sobre la participación de mujeres en las FFAA mediante un mecanismo de información cualitativa y cuantitativa como parte de la página Web del Ministerio de Defensa, denominada Micrositio de Mujeres. Desde el año 2004 ésta expone información sobre la situación del personal femenino de las Instituciones de la Defensa, estando a cargo de la Asesora en Equidad de Género.

¹¹ Documentos internos de trabajo del Ministerio de Defensa Nacional. Asimismo, dichos principios también se plasman en la Separata de Actualización del Libro de la Defensa, *Política de Participación de Mujeres en las Fuerzas Armadas*, (Santiago de Chile: Ministerio de Defensa, 2005).

- Establecer los principios específicos que ordenan la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad como parte de la Política de Defensa. Con ello, asegurar su reconocimiento al más alto nivel y con un carácter estable, entregar reglas claras, consistentes y comunes para todas las instituciones, y de carácter público que permita su seguimiento y haga necesaria la rendición de cuentas respecto a compromisos adquiridos.
- Potenciar la contribución de las mujeres a las instituciones armadas, logrando contar con los mejores recursos humanos para el cumplimiento de las respectivas misiones a través de la selección de los más capaces, sin consideración de sexo.

Los principios de la Política de Integración, definidos preliminarmente en los objetivos mencionados, guían las lógicas de acción de la Política e imponen imperativos éticos respecto al deber ser de cada componente de ésta. Estos son:

- *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.* En la carrera profesional en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, mediante reglas generales aplicables a todo el personal en el ejercicio de sus funciones desde el reclutamiento hasta el término de los servicios, asegurando que las posibilidades de desarrollo profesional estarán determinadas sólo por capacidades, desempeño y méritos. Las regulaciones de excepción deberán basarse en una evidente necesidad del servicio, basada en criterios objetivos derivados de la misión institucional.
- *Participación integrada de hombres y mujeres en las actividades profesionales.* Desde la formación en cursos mixtos hasta su posterior desempeño profesional en equipos formados por hombres y mujeres. Se debe propender a una representación equilibrada de cada sexo en las diversas tareas institucionales, evitando la concentración masculina o femenina en algunos sectores.
- *Aplicación de criterios de competencia profesional.* Para lograr contar con la persona idónea para cada puesto, es necesario aplicar los mismos estándares de selección para hombres y mujeres, basados en conocimientos, méritos y destrezas requeridos. No se justifica el establecimiento de normas especiales ni de menores exigencias para el personal femenino.
- *Equidad en el trato.* En las decisiones del mando debe evitarse un trato preferencial para las mujeres, o los hombres en su caso. No es indispensable que dicho trato sea idéntico, sino justo.
- *Liderazgo en la conducción del proceso de integración.* En las etapas de implementación inicial de la integración de mujeres en ciertas áreas o destinaciones, los oficiales responsables requieren especial flexibilidad. Para enfrentar exitosamente los desafíos en este ámbito se requieren soluciones innovadoras y eficientes. Por lo tanto, es necesario mantener un ambiente de respeto por todos los individuos, que facilite el desarrollo profesional, y conjuntamente fortalezca la moral e incentive la retención de los Recursos Humanos más calificados.
- *Incorporación permanente a la planificación institucional.* La presencia de hombres y mujeres debe ser considerada como un elemento permanente en la planificación. Ello requerirá articular medidas de conciliación entre la vida familiar y profesional de acuerdo a los requerimientos necesarios para cumplir adecuadamente las misiones institucionales.

INTEGRACIÓN FEMENINA A LAS FUERZAS ARMADAS Y DE ORDEN Y SEGURIDAD

A continuación presentamos los detalles del proceso de incorporación de la mujer a cada institución. Finalizando el apartado se presenta un cuadro que muestra de manera comparativa las diferentes fechas de apertura.

EJÉRCITO

En 1974, ingresa la mujer al escalafón de Servicio Femenino Militar a través de la Escuela del Servicio Auxiliar Femenino Militar. Tanto oficiales como suboficiales se incorporan a los Escalafones de Ayudantía General, Intendencia e Instructoras (de los Servicios, es decir, apoyo logístico).

En 1995 el Ejército resuelve que el personal femenino se forme y egrese de las escuelas matrices; y en el año 1999 se integran a la institución en los escalafones de Intendencia y Material de Guerra, como parte del Escalafón de Apoyo Logístico. En el 2001, se dispuso incorporar las primeras Oficiales a la Academia Politécnica Militar y en dos años más tarde ingresaron las primeras mujeres en los escalafones de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones, como parte de las Armas de Apoyo al Combate.

Para el caso de Suboficiales, en 1998 se alistan las primeras mujeres en Intendencia y recién en el 2003 ingresaron para ser parte del escalafón Material de Guerra, ambos forman parte de los llamados Servicios Logísticos. En el 2006 se integran las primeras Suboficiales en los escalafones de Abastecimiento, Material de Ingenieros y Bandas. Finalmente, en el 2007 son incorporadas a las Armas de Apoyo al Combate (Artillería, Telecomunicaciones e Ingenieros).

En el año 2008 se recibe la primera mujer piloto del Ejército, luego de que tres mujeres anteriormente hayan intentado serlo sin éxito. En el curso en que ella postuló, postularon en total 29 personas, de las cuales quedaron nueve, recibándose solamente cinco.¹²

Servicio Militar Femenino

En 1978, mediante la modificación de la Ley N° 2.306 Sobre Reclutamiento y Movilización de las Fuerzas Armadas, las mujeres tienen la posibilidad de ingresar voluntariamente al Servicio Militar. Entre los 1979 y 1988, la *Escuela del Servicio Auxiliar Femenino del Ejército (ESAFE)*, instruyó contingentes femeninos especializados en auxiliares de sanidad, dentales, de párvulos, operadoras telefónicas y dactilógrafas. Debido al traslado de la escuela y optimización de su funcionamiento, este tipo de conscripción entró en receso en 1988. La cantidad de conscriptas instruidas durante este período alcanzó a 1.140 en total.

¹²El Rancagüino, “El Ejército tiene a su primera mujer piloto”, *Diario El Rancagüino*, 12 de diciembre, 2008, http://www.elrancaguino.cl/noticias/detalle_noticia.php?id_noticia=4517.

En 2001, se crea la *Escuela de los Servicios y Educación Física del Ejército (ESEFE)*, reactivándose el servicio militar voluntario femenino, y acuartelando ese mismo año a 60 mujeres. En el 2003, el Ejército desarrolló un plan piloto para destinar a las mujeres que ingresaban a través del servicio militar en Unidades de las Armas de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones, Logísticas y de Policía Militar. En esa oportunidad fueron acuarteladas 240 mujeres. Para el 2005, la presencia femenina en la conscripción voluntaria alcanzaba las 1.000, incrementándose año a año desde entonces.¹³

ARMADA

En 1937 la Armada incorporó personal femenino de Gente de Mar de los Servicios, en el escalafón denominado Filiación Azul. Si bien inicialmente no vistieron uniforme, el escalafón de los servicios les permitió una jerarquía militar, pudiendo alcanzar el grado máximo de Suboficial.

Posteriormente, como parte del proceso de modernización de las Fuerzas Armadas impulsado desde el Ministerio de Defensa, en el 2002 se estableció que las nuevas grumetes vistan uniforme, ayudando a reforzar de manera simbólica su posición militar. Ese mismo año, se comienza a proyectar el ingreso femenino a la oficialidad de los Servicios en los escalafones de Justicia, Sanidad y Sanidad Naval, lo cual se concreta finalmente en el 2003.

De esta manera también se va planteando la necesidad de que las mujeres sean integradas como personal de Línea (cuerpo comando). Para ello, se planifica el ingreso femenino a la Escuela Naval y de Grumetes, en igualdad de condiciones con sus pares varones. En 2007, luego de invertir en infraestructura y otras adecuaciones, 45 mujeres (27% del total de reclutas) ingresaron a la Escuela Naval.¹⁴ En el 2008, ingresa la segunda cohorte femenina: 32 mujeres de un grupo total de 184 reclutas.¹⁵ Las mujeres pueden optar por los escalafones de Ejecutivos, Ingenieros, Litoral y Abastecimiento. A la fecha, no son admitidas en el escalafón de Infantería de Marina y en las especialidades de Buzos, Faros y Submarinistas.

En 2008 se realiza el proceso de selección para la integración de las mujeres a la Escuela de Grumetes. Es importante mencionar que actualmente, estas ingresan en la categoría de Gente de Mar de los Servicios en los escalafones de Sanidad Naval y Sanidad Dental, mientras desde el año 2009 se integrarán como grumetes en la categoría de Gente de Mar de Línea en las especialidades de Ejecutivos, Ingenieros, Litoral y Abastecimiento.

¹³ Ministerio de Defensa, “Participación de la Mujer en el Ejército”, Micrositio de Mujeres Ministerio de la Defensa Nacional, <http://www.defensa.cl/ms-mujer/info-ejercito.php>.

¹⁴ Ministerio de Defensa, “Estadísticas de Ingreso a la Escuela Naval”, Micrositio de Mujeres Ministerio de Defensa, <http://www.defensa.cl/ms-mujer/docs/estadisticas/institucion/2007/Escuela-Naval-2007.pdf>.

¹⁵ Armada de Chile, “Nueva Promoción de Reclutas ingreso a la Escuela Naval”, Noticias Armada de Chile, http://www.armada.cl/p4_armada/site/artic/20080129/pags/20080129182623.html.

Por otra parte, debido el bajo volumen de reclutados¹⁶ que el Servicio Militar tiene en esta institución, y por que no justifica para las necesidades concretas de este organismo, la Armada de Chile no cuenta con Servicio Militar Femenino.

FUERZA AÉREA

El personal femenino ha formado parte de la Fuerza Aérea desde su creación en 1930, participando en labores administrativas. Posteriormente, integraron un cuerpo de enfermeras aéreas con formación militar dentro del escalafón de Oficiales de los Servicios desde el año 1952.

En 1974, por necesidades y requerimientos de la institución, se aumentó el ingreso de mujeres en los niveles técnicos y profesionales: estas se instruyeron en la Escuela de Especialidades, participando en labores de apoyo como Suboficiales del Escalafón de los Servicios.

El año 2000, se adecuan las condiciones de ingreso a la Escuela de Aviación, integrando por primera vez a jóvenes chilenas como cadetes en carreras de línea. Los escalafones disponibles en ese año fueron: Escalafones del Aire (A), Ingenieros (I), Defensa Antiaérea y Fuerzas Especiales (DA), Telecomunicaciones e Informática (TI) y Administración (AD). En el 2003 se graduó la primera promoción de oficiales integrada por hombres y mujeres, donde la primera antigüedad la obtuvo una mujer.

Asimismo, para el caso del Cuadro Permanente de Línea se planificó la apertura de la Escuela de Especialidades a las mujeres en el año 2009. Esta vez, considerando la total apertura de escalafones, por lo cual a partir de ese momento no existirá ningún tipo de limitación de género para desarrollarse profesionalmente dentro de la institución.

Servicio Militar Femenino

En 1981 la Fuerza Aérea permite el ingreso de mujeres al Servicio Militar, con el objeto de entregar una formación militar y técnica básica, obteniendo al término de su periodo de formación el título de auxiliares de enfermería y administrativas, de acuerdo al requerimiento institucional.¹⁷ El Servicio Militar Femenino estuvo vigente por diez, cerrándose esta instancia en 1991.

CARABINEROS

Como mencionamos en principio, el ingreso de la mujer a Carabineros ocurre en el año 1962 cuando más de 100 mujeres se inscriben en el Primer Curso de Brigadieres. En 1966

¹⁶ Comparativamente, si sumamos la cantidad de tropa de la Fuerza Aérea y la Armada, éstas reclutan menos del 10% de lo que recluta el Ejército, por ende, no se justifica abrir este campo, ya que a juicio de la autora y en base a lo investigado, sería una decisión poco eficiente.

¹⁷ Ministerio de Defensa, “Historia del Servicio Militar Femenino en la FACH”, Micrositio de Mujeres Ministerio de Defensa, http://www.defensa.gov.cl/Mujeres_FFAA/h_faerea/texto_fach1.pdf.

se aprueba el reglamento que dio origen al Escalafón de Orden y Seguridad destinado a las Brigadieres, quienes ascendieron a la categoría de Oficiales.

En 1974 se crea el escalafón Femenino de Orden y Seguridad de Nombramiento Supremo y, paralelamente, el escalafón Femenino de Orden y Seguridad de Nombramiento Institucional. En el año 1975 ingresan las primeras Carabineras del escalafón de Personal de Nombramiento Institucional, es decir Suboficiales.

En 1991 se fusiona el Escalafón Femenino de Personal de Nombramiento Institucional con el Escalafón Regular de Orden y Seguridad. Con esto, se equiparan las condiciones de desarrollo de la carrera de Carabineros y Carabineras. Este mismo proceso se lleva cabo en 2005 para el Personal de Nombramiento Supremo, mediante la aprobación de la Ley N° 20.034 del año 2005, que fusionó los escalafones femeninos y masculinos de Oficiales de Carabineros de Chile, concluyendo así con el proceso de integración de la mujer en la Institución.

POLICÍA DE INVESTIGACIONES

La integración de la mujer a las funciones de la Policía de investigaciones de Chile, se remonta a los orígenes fundacionales de la institución en 1933, cuando se nombró a 52 damas (de un 349 cargos) para ocupar puestos de auxiliares del servicio de Identificación y Pasaportes. Sin embargo, el egreso de las primeras cuatro mujeres detectives de la Escuela de Investigaciones Policiales se produce tres años más tarde, en 1939, en el denominado entonces escalafón de Oficiales Policiales Femenino.

Recién en 1998 se promulga la Ley N° 19.586, que modifica la Ley de Plantas de la Policía de Investigaciones de Chile, la cual fusiona el Escalafón de Oficiales Policiales femeninos con el masculino. Así se igualaron las oportunidades de los hombres y mujeres para la proyección de carrera funcionaria.

En el año 2003 se integra a la PDI la primera mujer Asistente Policial, grado que podríamos asimilar al de suboficiales, aun cuando no entra en esta categoría. Por lo tanto, actualmente las mujeres pueden acceder a todas las especialidades que imparten los planteles educacionales de la institución y a todos los grados sin distinciones.

Tabla N°1. Cuadro comparativo de la incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad

	Ejército	Armada	Fuerza aérea	Carabineros	PDI
Año de ingreso al escalafón de los servicios/área administrativa	1974 Servicio femenino Militar (Oficiales y Suboficiales)	1937 Gente de Mar de los Servicios	1930 Administrativas 1952 Enfermeras Aéreas (Oficiales de los Servicios) 1974 Ingreso a Escuela de Especialidades	--	1933 Auxiliares de Identificación y Pasaportes
Año de ingreso servicio militar	1979 – 1988 Reabre en 2001	--	1981 – 1991	--	--
Año de ingreso a la escuela de suboficiales de línea	1998 Intendencia 2003 Material de Guerra 2005 Artillería, Ingeniería y Telecomunicaciones	2009	2009	1975	2003 Asistentes Policiales
Año de ingreso a la escuela de oficiales de línea	1999 Material de Guerra e Intendencia 2003 (Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones)	2007	2000	1962	1939

Fuente: Elaboración propia.

SITUACIÓN ACTUAL

A continuación se describen aspectos fundamentales de las instituciones, las características de la profesión militar y la situación actual de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad.

Fuerzas Armadas

Las Fuerzas Armadas Chilenas se estructuran mediante la existencia de una fuerza terrestre, aérea y marítima, las cuales tienen como misión garantizar la seguridad externa del país, brindando protección a la población, al territorio nacional y a los bienes y actividades que se desarrollan dentro de las fronteras nacionales. Al mismo tiempo, contribuir activamente a la sustentabilidad social, económica y ambiental de la comunidad y de las propias instituciones, optimizando las relaciones con su entorno social.

Cada una de las fuerzas recluta a jóvenes chilenos mayores de edad que están interesados en la carrera militar y que además cumplen con las competencias y habilidades requeridas. Una vez que han sido admitidos, permanecen en las Escuelas Matrices cuatro años para el caso de Oficiales y dos para Suboficiales. Una vez finalizada la formación inicial, pueden continuar los estudios de especialización en función del escalafón que hayan optado en un principio.

La carrera militar tiene una duración promedio de 20 años. Los grados para los Oficiales inician en Alférez (para el caso del Ejército y Fuerza Aérea) y en Guardiamarina (para la Armada) y finalizan en General (de Ejército o del Aire) y Almirante (Armada). Para los Suboficiales¹⁸, el desarrollo de carrera se inicia con el grado de Cabo (para Ejército y Fuerza Aérea) y Marinero (Armada) y finaliza en el grado de Suboficial Mayor.

Situación del personal de las Fuerzas Armadas

El Ejército de Chile actualmente está compuesto de la siguiente manera:

Tabla N°2. Porcentajes y cifras de personal del Ejército diferenciado por sexo

	Personal masculino		Personal femenino		Total
Oficiales	92%	3.413	8%	301	3.714
Suboficiales	96%	18.347	4%	763	19.110
Servicio militar	92%	11.711	8%	1.052	12.763
Total	94%	33.471	6%	2.116	35.587

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal del Ejército de Chile. Septiembre de 2008.

El Ejército es la fuerza con la mayor cantidad de personal de todas. En su composición, se evidencia una cifra reducida de personal femenino. Sin embargo, la cantidad de mujeres que ingresan a las Escuelas Matrices son superiores al porcentaje de personal actual. Es

¹⁸ El Ejército y la Fuerza Aérea denominan a este estamento Cuadro Permanente, y la Armada Gente de Mar.

decir, que si se mantiene esta tendencia en el futuro la cantidad de personal femenino debería ir en aumento.

Tabla N°3. Porcentaje de postulantes a Escuelas Matrices y Servicio Militar diferenciados por sexo (Proceso 2008)

	Mujeres	Hombres
Servicio militar	11%	89%
Escuela de suboficiales	31%	69%
Escuela militar	24%	76%

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal del Ejército de Chile. Septiembre de 2008.

Tabla N°4. Porcentaje de acuartelados en Escuelas Matrices y Servicio Militar diferenciados por sexo (Proceso 2008)

	Mujeres	Hombres
Servicio militar	8%	92%
Escuela de suboficiales	11%	89%
Escuela militar	20%	80%

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal del Ejército de Chile. Septiembre de 2008.

Para el caso del Servicio Militar Femenino voluntario, las cifras de conscripción han crecido exponencialmente desde que se reabrió en el 2001. Desde 2005, se inscribieron más de 1.000 conscriptas, y se espera que para el 2010 sean 2.000. Este es un escenario muy positivo en conceptos de integración.

Por su parte, la Armada está compuesta de la siguiente manera:

Tabla N° 5. Porcentajes de personal de la Armada diferenciado por sexo

	Personal masculino	Personal femenino
Oficiales	99%	1%
Suboficiales	93%	7%

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal de la Armada de Chile. Septiembre de 2008.

Observando estas cifras, debe tenerse en consideración que la integración de mujeres Oficiales ocurre en el 2003 para el escalafón de los Servicios, mientras que para el escalafón de Línea ocurre recién en el año 2007. A esto se debe la baja cantidad de Oficiales Femeninas.

Para el Personal de Gente de Mar, hasta el momento sólo se han integrado mujeres en los Escalafones de Sanidad y Sanidad Dental, que son exclusivos para mujeres. A partir del año 2009 ingresarán las primeras grumetes a la Escuela, convirtiéndose en futuras marineras

(que es el primer grado que se obtiene al egresar de las Escuelas matrices y al ingresar al servicio naval) de Línea de Personal de Gente de Mar el año 2011.

La información sobre postulación e ingreso a las escuelas presentan los siguientes datos del proceso de ingreso para el 2008:

Tabla N°6. Porcentajes y cifras de postulantes a Escuelas Matrices de la Armada diferenciados por sexo (Proceso 2008)

	Mujeres		Hombres	
	Escuela de grumetes (Sanidad naval)	100%	1.196	0%
Escuela de grumetes	0%	0	100%	1.503*
Escuela naval	33%	266	67%	548

* Preseleccionados.

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal de la Armada de Chile y el Ministerio de Defensa. Septiembre de 2008.

Tabla N°7. Porcentajes y cifras de acuartelados a Escuelas Matrices de la Armada diferenciados por sexo (Proceso 2008)

	Mujeres		Hombres	
	Escuela de grumetes (Sanidad naval)	100%	29	0%
Escuela de grumetes	0%	0	100%	800
Escuela naval	17%	266	83%	548

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal de la Armada de Chile y el Ministerio de Defensa. Septiembre de 2008.

Estos porcentajes demuestran que la cantidad de cupos disponibles para mujeres es muy inferior en relación a los cupos de hombres. Esto dificulta el hecho de ver cambios sustanciales en la cantidad de personal femenino en el corto y mediano plazo. Asimismo, si observamos la gran cantidad de mujeres que postula a sanidad naval y dental, se demuestra el gran interés femenino en la carrera naval.

Por otra parte, cabe recordar que la Escuela de Grumetes abrirá el 2009 sus escalafones de Línea para mujeres. Este motivo explica el hecho que no existan mujeres acuarteladas para el periodo 2008. La información actualizada a septiembre de 2008, establece que hasta ese momento habían postulado 2.999 mujeres a la Escuela de Grumetes, mientras los cupos fueron solamente para 60.

Como revisamos con anterioridad, la Fuerza Aérea de Chile también ha abierto recientemente la posibilidad de que las mujeres ingresen como Oficiales y Suboficiales de Línea y por ende sus porcentajes de personal aun son muy inferiores. Pese a esto, la gran ventaja de integración que posee esta institución es el uso de la tecnología, la cual reduce los argumentos de exclusión a especialidades, asociados a limitaciones físicas. Esta

situación augura un progresivo aumento de mujeres en la institución puesto que los incentivos son equitativos en la medida en que éstas postulen.

Tabla N° 8. Porcentajes y cifras de personal de la Fuerza Aérea diferenciados por sexo

	Personal masculino		Personal femenino		Total
	%	Cifras	%	Cifras	
Oficiales	93%	1.067	7%	75	1.142
Suboficiales	97%	6.053	3%	210	6.263
Servicio militar	100%	386	0%	0	386
Total	96%	7.506	4%	285	7.791

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal de la Fuerza Aérea de Chile. Septiembre 2008.

Por otra parte, las cifras disponibles de ingreso a la Escuela Matriz son superiores a las de las demás fuerzas; esto se explica en el hecho que la Fuerza Aérea permite el acceso de la mujer a todos los escalafones disponibles.

Tabla N° 9. Porcentajes de postulantes y acuartelados a la Escuela de Aviación diferenciados por sexo (Proceso 2008)

	Postulantes		Acuartelados	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Escuela de aviación	22%	78%	27%	73%

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal de la Fuerza Aérea de Chile. Septiembre 2008.

Como se ha mencionado, la Escuela de Especialidades (que es para el personal del Cuadro Permanente, es decir, Suboficiales) abrirá el ingreso para mujeres el próximo año 2009. En el periodo en que la institución entregó estos datos para la elaboración del presente informe, no existía información oficial respecto a los resultados de postulación y acuartelamiento para el ingreso 2009.

Armas y Servicios a los que accede la mujer en las Fuerzas Armadas

Los integrantes de cada fuerza tienen la opción de escoger distintas especializaciones profesionales. Estas se agrupan en dos escalafones, que están basados en intereses y competencias: las armas y los servicios. El escalafón de las Armas está relacionado con el mando, la instrucción y el desempeño en terreno; son especializaciones de combate que adquiere el personal, ya sea en Armas de Combate o en Apoyo al Combate. Por su parte, los Servicios se enfocan en actividades de administración, labores de apoyo logístico y administrativo para las armas, cumpliendo con la misión de satisfacer necesidades de vida y combate de las tropas.

Todas las fuerzas establecen diferentes categorías y especializaciones, de acuerdo a su misión, herramientas y objetivos. Si bien el mecanismo en que los cadetes acceden a las

especializaciones varía en función de la fuerza, el punto en común es que ella es elegida en las Escuelas Matrices.

A continuación revisaremos los escalafones existentes por cada rama de las Fuerzas Armadas, analizando cuales están abiertas para mujeres y cuales no.

En el caso del Ejército se presenta esta situación:

Tabla N°10. Escalafones del Ejército de Chile a los cuales acceden/ no acceden las Oficiales Femeninas

	Acceden mujeres	No acceden mujeres
Armas de apoyo	Artillería, Ingeniería y Telecomunicaciones	Ninguna
Armas de combate	Ninguna	Infantería, Caballería Blindada
Servicios	Servicios Administrativos: - Justicia - Bandas Servicios Logísticos: - Intendencia. - Material de Guerra - Sanidad - Sanidad Dental - Veterinaria - Transporte Servicio Militar Femenino	Servicios Religiosos

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal del Ejército de Chile. Septiembre de 2008.

La exclusión de las mujeres en Infantería y Caballería Blindada, se basa en que estas son armas de combate de primera línea, en donde la idea de integrar mujeres produce un amplio debate. Las limitaciones esgrimidas, se relacionan con capacidades y grados de esfuerzo físico, además de las concepciones sobre el impacto psicológico de tener a una mujer en primera línea de combate para sus compañeros y para la sociedad en general, en caso de que alguna resultase herida o muerta. Un tercer argumento es el hecho de proteger a la mujer en su rol de madre, y por ende, no exponerla en estas especialidades.

Tabla N° 11. Escalafones del Ejército de Chile a los cuales acceden/no acceden Suboficiales Femeninas

	Acceden mujeres	No acceden mujeres
Armas de apoyo	Artillería material de Ingenieros y Telecomunicaciones	Ninguna
Armas de combate	Ninguna	Infantería, Caballería Blindada

Servicios	Servicios Administrativos: - Ayudantía General - Bandas	
	Servicios Logísticos: - Intendencia. - Material de Guerra - Sanidad - Sanidad Dental - Veterinaria - Transporte	
	Servicio Militar Femenino	

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal del Ejército de Chile. Septiembre de 2008.

De la misma manera, existe una situación especial para el ingreso de personal militar del Cuadro Permanente que es homologable, en parte, al ingreso de Oficiales Femeninas de los Servicios Profesionales. Como sabemos, todo el personal militar, tanto Oficiales como Cuadro Permanente egresan de las Escuelas Matrices, lo cual implica que también las Oficiales de los Servicios Profesionales tienen un período de adoctrinamiento en la Escuela Militar.

En el caso del Cuadro Permanente, específicamente, existe una categoría que se denomina Cabos Técnicos, que ingresan a la Escuela de Suboficiales con una especialidad determinada y efectúan un curso de menor duración (tres meses). No existe exclusión de género en esta categoría.

Por su parte, la Armada de Chile presenta la siguiente situación:

Tabla N°12. Escalafones de la Armada de Chile a los cuales acceden/no acceden Oficiales Femeninas

	Acceden mujeres	No acceden mujeres
Armas	Ejecutivos, Ingenieros, Abastecimiento, Litoral	Infantería de Marina. Especialidades de Buzo Táctico, Buzo Salvataje, Submarinos, Faros
Servicios	Justicia, Sanidad, Sanidad Dental, Prácticos de los Servicios Marítimos	Servicios Religiosos

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal de la Armada de Chile. Septiembre de 2008.

Tabla N°13. Escalafones de la Armada de Chile a los cuales acceden/no acceden Suboficiales Femeninas

	Acceden mujeres	No acceden mujeres
Armas	Ejecutivos, Ingenieros,	Material de Infantería de

	Abastecimiento, Litoral	Marina. Iguales especialidades
Servicios	Sanidad Naval, Sanidad Dental	

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal de la Armada de Chile. Septiembre de 2008.

El hecho de no incorporar mujeres en Infantería de Marina se relaciona con el argumento anteriormente expuesto. Asimismo, el excluirlas de la especialidad de Submarinos hace referencia a la poca capacidad de espacio dentro de estos, como para poder adecuarlos e integrar hombres y mujeres en su tripulación.

Por último, la Fuerza Aérea es la que ha llevado adelante un proceso de integración excepcional: no existe ningún escalafón en el que estén excluidas las mujeres salvo Servicios Religiosos por el hecho que sólo ingresan curas. La única limitación existente es la especialidad de radares, por el potencial riesgo de radiación y sus consecuencias en la maternidad.

La mayor apertura de la Fuerza Aérea por sobre las demás fuerzas, se debe principalmente al uso intensivo el uso de tecnología y menor la aplicación de fuerza bruta. Por lo tanto es más probable que una mujer pueda cumplir con las exigencias de ingreso.

Tabla N°14. Escalafones de la Fuerza Aérea de Chile a los cuales acceden/no acceden Oficiales Femeninas

	Acceden mujeres	No acceden mujeres
Armas de apoyo	Administración, Base Aérea, de Complemento	Ninguna
Armas de combate	Del Aire, Ingenieros, Defensa Antiaérea, Telecomunicaciones e Informática	Ninguna
Servicios	Justicia, Sanidad, Sanidad Dental, Servicios Generales	Servicios Religiosos

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal de la Fuerza Aérea de Chile. Septiembre 2008.

Tabla N°15. Escalafones de la Fuerza Aérea de Chile a los cuales acceden/no acceden Oficiales Femeninas

	Acceden mujeres	No acceden mujeres
Armas de apoyo	Mantenimiento y Armamento, Comunicaciones y Electrónica, Apoyo a las Operaciones Aéreas, Administrativa	Ninguna
Armas de combate	Inteligencia, Defensa Antiaérea, Tripulantes Aéreos	Ninguna
Servicios	Curso Aeromilitar Básico (CAMB)	Ninguna

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal de la Fuerza Aérea de Chile. Septiembre 2008.

Ascenso femenino en la carrera militar

El desarrollo de carrera en las Fuerzas Armadas, se define según las necesidades de personal de las instituciones y el proceso de decisión que cada una ha llevado a cabo en la creación de puestos y/o cargos. En este sentido, presentamos a continuación información respecto a las oportunidades de ascenso y desarrollo de las mujeres uniformadas.

Ejército:

Con respecto a los grados máximos que pueden acceder hombres y mujeres no existe ningún tipo de diferenciación en el caso de los escalafones de Línea, ya que tanto hombres como mujeres pueden acceder al grado de General para Oficiales, mientras que todo integrante que pertenezca al Cuadro Permanente puede alcanzar el grado de Suboficial Mayor.

Para los escalafones de los Servicios, el grado máximo al que pueden acceder depende de la definición de los cuerpos legales y reglamentarios, sin existir ningún tipo de diferenciación de género. Los Oficiales de Sanidad Dental y Veterinaria, pueden alcanzar el grado máximo de Coronel. Los Oficiales de Justicia y Sanidad, pueden acceder al grado de General de Brigada, mientras los Oficiales de Bandas, pueden alcanzar el grado de Teniente Coronel.

En el Escalafón de Servicio Femenino Militar, dos Oficiales han alcanzado el grado de Coronel, mientras en el Cuadro Permanente cuatro poseen el grado de Suboficial Mayor.

Armada:

Los grados máximos a los que pueden acceder hombres y mujeres en los escalafones de Línea son los de Almirante para Oficiales, y Suboficial Mayor para Personal de Gente de Mar.

En el caso de los Servicios también hay diferencias según Escalafón. Los Oficiales de Justicia y Sanidad pueden alcanzar el grado de Contralmirante, mientras los de Sanidad Dental pueden acceder al de Capitán de Navío. Los Oficiales Prácticos de los Servicios podrán llegar al grado de Capitán de Fragata, y los Oficiales de Bandas al de Capitán de Corbeta. En ninguno de estos existe discriminación por género.

Las mujeres que pertenecen al escalafón de Sanidad Naval y Sanidad Dental, exclusivamente femenino, pueden acceder al grado máximo de Suboficial. Hasta el momento hay mujeres que han alcanzado el grado de Suboficial en la Armada, en estos escalafones. Dentro de las Oficiales Profesionales existen Oficiales Femeninas con el Grado de Capitán de Corbeta.

Fuerza Aérea:

Los grados máximos a los que puede acceder el personal de Línea son el de General para Oficiales, y el de Suboficial Mayor para el Cuadro Permanente.

En el caso de Oficiales de los Servicios, aquellos de Justicia y Sanidad pueden alcanzar el grado de General de Brigada Aérea. Los Oficiales de Sanidad Dental el de Coronel de Aviación, y los de Servicios Generales el grado de Comandante de Grupo. En ninguno de estos existen barreras de género al ascenso.

Para el personal de Cuadro Permanente, hombres y mujeres que tomen el Curso Aeromilitar Básico pueden acceder al grado de Suboficial. En la Fuerza Aérea existen actualmente Oficiales Femeninas que han alcanzado el grado de Comandantes de Grupo.

Mecanismos de integración de la mujer

Las Fuerzas Armadas han emprendido desde ya varios años una serie de adaptaciones con el propósito de integrar mujeres de la mejor manera posible, y en consideración a las necesidades diferenciadas de género. Estas adecuaciones han girado en torno a aspectos logísticos y a normativas internas.

Respecto a los ajustes logísticos, todas las instituciones castrenses han adecuado los uniformes para las mujeres, ya sean de trabajo o de salida. También se modificó la dieta de las escuelas para administrar un consumo de calorías saludable, se construyeron habitaciones y servicios sanitarios exclusivos, y se establecieron servicios de salud y personal médico acorde a las necesidades femeninas.

Conjuntamente, también se han instaurado normativas y circulares internas que regulan los casos de acoso y/o violación sexual en códigos de conducta y reglamentos disciplinarios. En el proceso de imputación existen garantías de confidencialidad a la denunciante y el deber de investigar las denuncias presentadas, lo cual se traduce en sanciones concretas en la hoja de vida del denunciado en caso de comprobar su culpabilidad, incluso existiendo la posibilidad de ser desvinculado de la institución o que sus antecedentes pasen a la justicia ordinaria, de acuerdo a su gravedad y características. Según se pudo constatar en las entrevistas realizadas para esta investigación, existe una regulación clara y conocida, por lo cual los casos son mínimos y han sido sancionados directamente. En este sentido, el personal femenino siente confianza en el sistema y en sus dictámenes.

Durante este año, el Comité de Integración de Mujeres del Ministerio de Defensa ha trabajado para homologar y fortalecer las regulaciones internas de las instituciones de la Defensa, no sólo respecto al acoso sexual, sino también sobre la protección a la maternidad y la violencia intrafamiliar. Este trabajo ha resultado exitoso hasta el momento, pero aun no hay conclusiones públicas asociadas.

Respecto la percepción de integración a la vida militar, las mujeres militares entrevistadas manifestaron sentirse plenamente aceptadas por sus compañeros, especialmente en los círculos más cercanos como compañeros de escuela o de trabajo, quienes ven que ellas están en las mismas condiciones y que se sacrifican igualmente por lo cual merecen el mismo respeto. En este sentido, ellas establecen que para lograr esta posición se debe respetar también las normas, y no por ser mujeres pedir un trato preferencial sino al contrario, exigir igualdad tanto a favor propio como de sus pares varones.

Sin embargo, el tema de la sobreprotección y tratamientos preferenciales aun persiste. Es principalmente el caso del personal de mayor rango quienes en algunas ocasiones privilegian un trato caballeroso, por el hecho de tratar con mujeres.¹⁹ Asimismo, es parte de las inquietudes de las entrevistadas el hecho que algunas mujeres hagan abuso de su condición de género para solicitar permisos, licencias u otros, lo cual perjudica al total del personal femenino que es encasillado en esta actitud sin distinción.

Otro aspecto que se visualiza es el hecho que al ser pocas las mujeres militares tienen una mayor exposición ante los errores, convirtiéndose más notorios y extrapolándolos a todas las mujeres presentes. Es necesario trabajar en esta dirección para disminuir las generalizaciones y los preconceptos vigentes, especialmente al momento en que ellas se postulan para ocupar cargos.

Otro elemento desfavorable, es la persistencia de la petición de autorización para contraer matrimonio y medidas asociadas al embarazo de mujeres solteras en las instituciones armadas. Estos temas generan gran debate y se espera en el futuro se planteen modificaciones.

Un último obstáculo, es la problemática de conciliar la profesión militar con la vida familiar. Dadas las particularidades laborales (condiciones y horarios de trabajo) dificultan especialmente a aquellas mujeres que son madres de familia y que se esfuerzan por tratar de rendir igualmente en estos dos roles.

Entre las fortalezas reconocidas de las mujeres militares por sus pares hombres se encuentran: las habilidades interpersonales (de comunicación, trato, mayor sensibilidad, capacidad negociadora y de alcanzar objetivos, interés y cuidado por el personal con que trabajan, etc.); habilidades en el desempeño profesional (capacidad de organización y planificación, perseverancia, multi-focalidad y flexibilidad). Ambas son consideradas importantes por igual por parte de las fuerzas y por el Ministerio de Defensa.

Fuerzas de Orden y Seguridad

Las Fuerzas de Orden y Seguridad son encargadas de velar y preservar la seguridad interna de la nación, mediante el uso de la fuerza y la potestad que la ley les otorga. Están integradas por Carabineros y la Policía de Investigaciones, quienes representan la fuerza pública para dar eficacia al derecho, garantizar el orden público y la seguridad pública, en la forma en que lo determinan sus leyes orgánicas.

En promedio la carrera policial es de 20 años. El ingreso a las plantas y dotaciones sólo puede hacerse a través de las propias escuelas, salvo los escalafones profesionales y en el caso de los empleados civiles. Para los oficiales policiales, tanto en la Escuela de Carabineros como en la de Investigaciones Policiales la formación dura cuatro años,

¹⁹ Por ejemplo dejar pasar primero a una mujer ante una entrada aun cuando sea de menor grado.

mientras que la formación de Suboficiales en Carabineros dura dos años, y un año para el caso de Asistentes Policiales.²⁰

Para Carabineros de Chile, al egresar de la Escuela el Personal de Nombramiento Supremo (es decir, Oficiales) se obtiene el grado de Subtenientes, siendo el grado máximo al cual puede acceder el de General Director. El Personal de Nombramiento Institucional (Suboficiales) egresa como Carabinero sin distinción de grado, pudiendo acceder al grado máximo de Suboficial Mayor.

En el caso de la Policía de Investigaciones, los Oficiales Policiales egresan como Detectives de la Escuela pudiendo acceder a la plana mayor de la institución y al grado máximo de Director General, para aquellos que postulan y son aceptados en la Academia Superior de Estudios Policiales. Para ello deben cumplir con un proceso de selección riguroso y basado en el mérito. En el caso de la Policía de Investigaciones de Chile, no existe el concepto de Suboficiales, sino el de personal de apoyo a la labor policial, que está constituida por la Planta Científico- Técnico (Profesionales y Técnicos), y Planta de Apoyo General (Asistentes Policiales, Asistentes Técnicos, Asistentes Administrativo y Auxiliares). Un dato curioso es que mientras Carabineros usa uniforme, la PDI no lo hace.

Situación del personal de las Fuerzas de Orden y Seguridad

Carabineros de Chile presenta la siguiente composición de personal:

Tabla N°16. Porcentajes y cifras de personal de Carabineros de Chile

	Personal masculino		Personal femenino		Total
Personal de nombramiento supremo (oficiales)	82%	3.118	18%	704	3.822
Personal de nombramiento institucional (suboficiales)	89%	33.831	11%	4.016	37.847
Total	89%	36.949	11%	4.720	41.669

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal Carabineros de Chile. Septiembre 2008.

Aun cuando esta institución ha integrado mujeres hace aproximadamente 35 años en escalafones que posteriormente se fusionaron con los masculinos, su presencia no supera el 20%. Sin embargo, si comparamos la situación con la de las Fuerzas Armadas, Carabineros está mejor posicionado en términos numéricos.

En apariencia, lo mismo no puede decirse de las cifras de ingreso a las escuelas:

Tabla N°17. Porcentajes de postulación e ingreso a la Escuela de Carabineros diferenciado por Sexo (Proceso 2008)

²⁰ Constituye en cierta medida el equivalente al grado de Suboficiales para la Policía de Investigaciones aun cuando no puede incorporarse como dentro de esta categoría.

	Proceso postulación		Aceptados	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Escuela de carabineros	41%	59%	2%	98%
Escuela de suboficiales de carabineros	36%	64%	7%	93%

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal Carabineros de Chile. Septiembre 2008.

Llama mucho la atención el hecho que aun cuando la cantidad de postulantes mujeres es más de un tercio del total de postulantes, sólo ingrese un 2% para el caso de la Escuela de Carabineros y un 7% a la de Suboficiales.

Esta situación no ha pasado desapercibida para el Ministerio de Defensa y el Ministerio del Interior, quienes han tomado cartas en el asunto implementando diálogos permanentes con la institución y un seguimiento de los resultados de ingreso a las Escuelas para el año 2009. Este trabajo podrá continuarse en la medida en que Carabineros como la Policía de Investigaciones continúen funcionando bajo la órbita de estos ministerios.²¹

Con respecto a la Policía de Investigaciones, la composición del personal es la siguiente:

Tabla N°18. Porcentajes y cifras de personal de la Policía de Investigaciones diferenciados por sexo

	Personal masculino		Personal femenino		Total
	%	Cifras	%	Cifras	
Oficiales Policiales	84%	3.913	16%	753	4.666
Planta científico técnica + planta de apoyo general	63%	1.634	37%	941	2.575
Total	77%	5.547	23%	1.694	7.241

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal de la Policía de Investigaciones. Septiembre de 2008.

Investigaciones es el organismo que presenta mayor porcentaje de personal femenino en relación al total de personal. Esto se evidencia mas claramente en las Plantas Científico Técnicas y las de Apoyo General. Pero, hay que tener en cuenta que estas se componen de personal principalmente civil, en el cual nunca han existido restricciones de ingreso a las mujeres. La excepción es la categoría de Asistentes Policiales, que fue abierta para mujeres el año 2003.

En lo relativo a los porcentajes de Oficiales Policiales son similares, e incluso inferiores a los presentados por Carabineros de Chile. Sí es importante mencionar que las postulaciones femeninas a la Escuela de Investigaciones Policiales son históricamente altas, sobretodo en comparación a la cantidad de cupos: en el año 2007 fue de 58, mientras que para hombres

²¹ De acuerdo a las intenciones del Proyecto de Ley Orgánica Constitucional del Ministerio de Defensa, se modificaría la estructura orgánica de este organismo, y aprobándose esta ley, las policías deberían emigrar definitivamente al Ministerio del Interior, el cual también está en un proceso de reestructuración, en donde se creará la Subsecretaría de Seguridad Pública, de la cual dependerán las Instituciones de Orden y Seguridad.

fueron más de 200.²² Para el año 2008 se ampliaron los cupos, pero las aspirantes aceptadas sólo alcanzan un 25% del total de ingresados.

Tabla N°19. Porcentajes de postulación e ingreso a la Escuela de Investigaciones Policiales diferenciados por sexo (Proceso 2008)

	Proceso de postulación		Aceptados	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Escuela de Investigaciones Policiales	40%	60%	25%	75%

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal de la Policía de Investigaciones. Septiembre de 2008.

Asimismo, es destacable el hecho que en 2005, 2006 y 2007 las primeras antigüedades (es decir, las notas más altas) de la Escuela han sido mujeres, tanto en el caso de Detectives recién egresados, como de la promoción de Oficiales Policiales Profesionales.²³

Especialidades a las que acceden las mujeres en las Fuerzas de Orden y Seguridad

Si bien no existe una diferenciación en las policías entre armas y servicios como en el caso de las Fuerzas Armadas, sí hay escalafones diferentes para el personal supremo y el institucional.

En Carabineros de Chile, vemos que además del Escalafón de Orden y Seguridad existe el de Oficiales de los Servicios y el de Intendencia. También existe personal civil. A cada uno de ellos la mujer se ha incorporado de manera satisfactoriamente. En la siguiente tabla se puede apreciar su presencia desagregada por escalafón:

Tabla N°20. Porcentajes de personal de Nombramiento Supremo en Escalafones diferentes al de Orden y seguridad (Datos de febrero de 2007)

	Mujeres	Hombres
Oficiales de los servicios	28,4%	71,6%
Oficiales de intendencia	12,6%	87,4%
Personal civil de nombramiento supremo	60,2%	39,8%

Fuente: Elaboración propia en base a Carabineros de Chile, *Política de Participación de la Mujer en Carabineros de Chile*. Ministerio de Defensa Nacional, 2007.

Para el Personal de Nombramiento Institucional, existe además del escalafón Orden y Seguridad (que es el principal), el Escalafón de Secretaria, Logística, de los Servicios, así como personal civil. Todos ellos son complementarios al de Orden y Seguridad. Los datos disponibles son los siguientes:

²² Documentos de trabajo del Ministerio de Defensa sobre Personal.

²³ Policía de Investigaciones, *Política de Integración de Mujeres a la Policía de Investigaciones*, (Santiago de Chile: Ministerio de Defensa Nacional, 2008).

Tabla N° 21. Porcentajes de personal de Nombramiento Institucional en Escalafones diferentes al de Orden y seguridad (Datos de febrero de 2007)

	Mujeres	Hombres
PNI logístico	38,5%	61,5%
PNI secretaría	26,4%	75,4%
PNI de los servicios	0%	100%
PNI personal civil	76,4%	23,6%

Fuente: Elaboración propia en base a Carabineros de Chile, *Política de Participación de la Mujer en Carabineros de Chile*. Ministerio de Defensa Nacional, 2007.

Acerca de las especialidades abiertas a mujeres en el escalafón de Orden y Seguridad, podemos encontrar el detalle en la siguiente tabla:

Tabla N° 22. Especialidades a las cuales acceden/no acceden las mujeres en Carabineros

	acceden mujeres	no acceden mujeres
Personal de Nombramiento Supremo e Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Labocar - Drogas y Estupefacientes - Telecomunicaciones - Investigación Delictual - Instructor - Inteligencia Policial - Investigador Accidente - Tránsito - Montaña y Frontera - Protección Personas Importantes - Piloto - GOPE - Guía Perros Policiales - Instructor Policía Montada - Enfermero y Herrador de Ganado. - Armero Artificiero 	<p>Especialidades que están fuera del Escalafón de Orden y Seguridad²⁴. Según datos de la Política de Integración femenina a Carabineros, no existe personal femenino en el Personal de Nombramiento Institucional de los Servicios.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal de Carabineros en septiembre de 2008 y Política de Participación de la Mujer en Carabineros de Chile, 2007.

En la Policía de Investigaciones, el análisis se centra en los Oficiales Policiales que acceden a la Escuela de Investigaciones Policiales. Este organismo no mantiene ningún tipo de exclusión a especialidades para las mujeres, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla N°23. Especialidades a las cuales acceden/no acceden las mujeres en la PDI

	Acceden mujeres	No acceden mujeres
Oficiales Policiales	- Investigación de Homicidios	Ninguna

²⁴ Esta información fue peticionada directamente a la Dirección de Personal de Carabineros de Chile. Aun cuando se pidieron posteriores aclaraciones respecto a que Escalafón esta cerrado para mujeres, no hubo respuesta al respecto.

	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación de Delitos Sexuales - Investigación de Delitos Económicos - Investigación de Narcotráfico - Investigación de Robos - Extranjería y Policía Internacional - Inteligencia Policial 	
--	---	--

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Personal de la Policía de Investigaciones. Septiembre de 2008.

Ascensos en la carrera policial

Concerniente a los grados máximos a los que pueden optar tanto hombres como mujeres en Carabineros de Chile, para el caso de Oficiales es de General, mientras que para Suboficiales es de Suboficial Mayor. Actualmente Carabineros de Chile es la única institución en la cual una mujer ha logrado alcanzar el grado de General, quien actualmente está a cargo de la Dirección de Bienestar. Respecto a Suboficiales, actualmente nueve mujeres ostentan en grado de Suboficial.

Para Policía de Investigaciones, el grado máximo de ascenso para hombres y mujeres tampoco presenta inequidades de género, pudiendo llegar tanto unos como otros al grado de Director General, denominado también grado 1, en la medida en que ingresen a la Academia Superior de Estudios Policiales. En el actual periodo, se destacan dos mujeres Oficiales Policiales que son parte de la plana mayor de Investigaciones, ambas con el grado de Prefecto Inspector, respectivamente son Jefas de Delitos Contra la Familia y de Bienestar de la Institución.

Mecanismos de integración de la mujer a las Fuerzas de Orden y Seguridad

El proceso de integración plena de la mujer a las Fuerzas de Orden y Seguridad, no sólo se basa en la apertura de las escuelas matrices y en la definición de especializaciones a las cuales pueden optar. Este proceso también requiere de normas básicas que den pie a una participación equitativa.

En este sentido, se han desarrollado diversas adecuaciones logísticas y normativas. Desde un punto de vista logístico, vemos que tanto Carabineros como la Policía de Investigaciones han realizado modificaciones e inversiones en infraestructura con el propósito de proveer habitaciones y servicios sanitarios exclusivos para las mujeres. De la misma manera, se han establecidos Servicios y Personal de Salud necesarios para las necesidades femeninas, y en el caso de Carabineros se han llevado a cabo adecuaciones del uniforme.

Respecto a los mecanismos normativos que protegen y fomentan la participación de la mujer en las Fuerzas de Orden y Seguridad, vemos que existen regulaciones y garantías para denunciar casos de acoso sexual y violaciones. Estos son principalmente códigos de conducta y reglamentos internos, que tipifican las conductas prohibidas y establecen las sanciones pertinentes. Estos mecanismos aseguran la correcta denuncia, confidencial y el deber de investigar los hechos, de modo que cuando se comprueba el hecho se establecen sanciones en la hoja de vida del infractor, lo cual se torna en una herramienta eficaz de prevención. De acuerdo a las características de los casos presentados, puede darse que el denunciado sea expulsado de su institución, e incluso que sus antecedentes sean entregados a la justicia ordinaria.

Si bien han existido casos de acoso en Carabineros y en la Policía de Investigaciones, estos han sido sancionados, pero sus resultados en general no son públicos, aun cuando conocidos dentro de las instituciones. Un caso a mencionar, ocurrió en Policía de Investigaciones, en donde luego de presentarse una denuncia contra un funcionario, se comprobó que este realizaba expresiones de índole o carácter sexual a algunas funcionarias. Este fue sancionado con un día de permanencia en el cuartel y tanto la documentación como el sumario mismo, fue conocido por varias instancias (Jefatura Jurídica, Secretaría General, Jefatura del Personal, Departamento V, Departamento Contra Inteligencia). No obstante, la información sobre casos y sanciones se maneja y resuelve internamente, sin existir filtraciones a los medios de comunicación. Es importante mencionar que existe conformidad por parte de las víctimas con la forma en que la institución procede en estas situaciones.

Hablando de la percepción de integración de las mujeres policías, se observa un patrón similar al de las declaraciones de mujeres pertenecientes a las instituciones castrenses. Sin embargo, y aquí también persiste el tema de la sobreprotección y los tratamientos preferenciales, aun cuando en general las entrevistadas rechazan esta actitud, que está arraigada por una cuestión de caballerosidad.

Respecto a la mayor visibilidad femenina por sobre sus compañeros varones, esto también fue observado como un riesgo: encaso de error estos son más notorios y se generalizan al total de mujeres existentes en el personal. Un ejemplo de esto, es el hecho de que una mujer carabinero tenga un accidente en moto, y que posteriormente se “baje” a todas las mujeres de las motocicletas. Aun debe trabajarse en esta dirección, para disminuir las generalizaciones que son nocivas para el avance real de la integración.

Asimismo, y al igual que para las mujeres militares, para las mujeres policías es un desafío conciliar el trabajo con la familia. Lo anterior se vuelve más visible cuando se constatan sanciones a las madres solteras, como ha ocurrido en Carabineros de Chile.

Dentro de las potencialidades y ventajas femeninas, se destaca un importante desarrollo de las capacidades interpersonales, en términos de empatía con el resto, lo cual facilita la cercanía con las personas y la simpatía de su entorno. Generalmente, ellas están asignadas para cumplir labores relacionadas con roles que socialmente se tienen predeterminados: Unidades de Protección de la Familia o Bienestar.

PARTICIPACIÓN EN LAS OPERACIONES DE PAZ

La participación de Chile en misiones de paz se inicia en el año 1835 mediante un grupo de observadores militares, Oficiales de Ejército, que contribuyeron en la supervisión de acuerdos al término de la Guerra del Chaco entre Paraguay y Bolivia.²⁵ Como vemos, el inicio de dichas actividades comienza incluso antes de la creación de las Naciones Unidas y demuestra que la vocación de Chile por la paz ha sido de larga data y significativa.

Años más tarde, en 1949 nuestro país decide desplegar oficiales observadores militares en India-Pakistán, y en 1954 se despliegan los primeros observadores en Medio Oriente. En la década de los setenta, Chile continúa participando con pequeñas unidades técnicas en misiones de Naciones Unidas y en los años ochenta despliega unidades más grandes, principalmente de helicópteros y sanitarias en Irak-Kuwait.

En los noventa, nuestro país contribuye con hombres en Timor, Bosnia y en la Misión de Observadores Militares para Ecuador y Perú, entre otros.

En 2004, se produce un importante cambio del comportamiento nacional en el despliegue, por motivos asociados al envío de tropas a Haití. Este cambio, se traduce en un mayor volumen de personas desplegadas, aumentando desde una participación histórica inferior a cien hombres a una superior a quinientos desplegados, ubicándose el país dentro de los primeros 20 contribuyentes en el mundo. Asimismo, Chile participó en dos instancias: primero fue parte de la Fuerza Multinacional Interina, junto a Francia, Canadá y EEUU (que fue la fuerza desplegada inmediatamente a la crisis haitiana) y luego se integró a la MINUSTAH tal como existe al día de hoy.

Lo anterior significa también una transformación en la política nacional de operaciones de paz, que ha sido sustentado permanentemente por las modificaciones legales y que facilita la eficacia y eficiencia del sistema, el cual ha mostrado ser moderno y transparente. El largo camino recorrido ha permitido que el país desarrolle competencias específicas y capacidades que lo proyectan internacionalmente ganando prestigio y confianza. En total Chile ha participado en 17 misiones bajo la órbita de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos.²⁶

Política de participación nacional en operaciones de paz

De acuerdo a lo definido por el Libro de la Defensa Nacional, parte de los objetivos permanentes de esta son: concurrir a la creación de condiciones de seguridad externa, fundamentales para lograr el bien común de la nación; apoyar la proyección internacional de Chile; y contribuir a la mantención y promoción de la paz y la seguridad internacionales, de acuerdo con el interés nacional.

²⁵ Marcelo Péndola Brondi, "Chile y las Operaciones de Paz: De la participación individual a Haití", *Revista Fuerzas Armadas y Sociedad*, año 19 número 1, (2005), 73-84.

²⁶ Para mayor detalle ver Anexo 3.

En este sentido, resulta primordial desarrollar esfuerzos para la integración plena de Chile en los procesos mundiales, tales como las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas. Nuestro país ha buscado formalizar la participación de tropas en dichas operaciones mediante una política clara y conocida.

A inicios de los años noventa, se sanciona la Ley N° 19.067 que regula el envío de tropas chilenas al exterior y la entrada de tropas extranjeras al territorio chileno.²⁷ Asimismo, el Decreto Supremo N° 94 de Defensa del 6 de noviembre de 1996, aprobó una política nacional para comprometer tropas y equipo de operaciones de paz, aunque circunscrita a la participación en operaciones establecidas según el Capítulo VI de la Carta de Naciones Unidas, es decir, misiones dispuestas por el Consejo de Seguridad sólo para el mantenimiento de la paz. Posteriormente, el Decreto Supremo N° 68 del 14 de Octubre de 1999 de la Subsecretaría de Guerra del Ministerio de Defensa, modificó la norma anterior y fijó un nuevo texto refundido, donde se amplía la participación de Chile en las operaciones de paz en el sentido de ejecutarlas bajo algunas de las atribuciones contempladas en el Capítulo VII de la Carta de las Naciones Unidas, es decir, misiones dispuestas para imponer la paz, aunque siempre restringiendo ciertas materias allí contempladas. El contenido de ambos decretos fue recogido y contextualizados en los Libros de la Defensa Nacional de 1997 y 2002.

Actualmente, el gobierno de Michelle Bachelet otorga prioridad a la participación activa de Chile en la obtención y consolidación de la paz en la región y en el mundo.²⁸ Lo cual se ve reflejado también en las declaraciones del actual Ministro de Defensa, Señor José Goñi, quien establece *“Las operaciones de paz hoy en Chile son una política de Estado, reconocida y valorada por todos los sectores de la sociedad. Una señal de esto es el estrecho trabajo que ha realizado el Ejecutivo junto al Parlamento para alcanzar una postura de país en el tema, y perfeccionar el marco legal que respalda estas misiones”*.²⁹

En consideración a lo tratado, el rol del Parlamento es de aprobación, y en el caso de la salida de tropas a la Misión de Estabilización de Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH), desde que se inicia la participación de Chile en Haití el año 2004, es el Senado quien ha aprobado el despliegue. Desde noviembre del 2004 a mayo de 2007, la autorización de salida ha sido por periodos de seis meses, luego de lo cual estas se han ampliado a un año plazo en dos ocasiones. La discusión parlamentaria se ha centrado en el cumplimiento de objetivos de la misión, auditoría de gastos, y en la definición de los objetivos futuros de cada periodo, lo cual se tradujo finalmente en la necesidad de construir un proyecto de ley que redefiniese la Política de despliegue de contingente chileno en operaciones de paz.

²⁷ Ambas se realizan mediante Decreto Supremo previo acuerdo del Senado e informe o a propuesta de la institución de Defensa Nacional que corresponda, y con la firma del Ministro de Relaciones Exteriores. En este decreto se fija el objeto, plazo y modalidades de la salida de las tropas.

²⁸ Gobierno de Chile, “Programa de Gobierno de Michelle Bachelet”, <http://www.gobiernodechile.cl/viewPreseidenta.aspx?idArticulo=22412>.

²⁹ Ministerio de Defensa, “Palabras del Ministro de Defensa Nacional, José Goñi, con ocasión del Día Internacional de la Mujer y homenaje a mujeres que han participado en Operaciones de Paz”, Ministerio de Defensa Nacional Chile, <http://www.defensa.cl/admin/comunicaciones/4.doc>

De esta manera, en noviembre de 2008 se promulgó finalmente la Ley de Operaciones de Paz que modifica la Ley N° 19.067, y establece normas para la salida de tropas chilenas en misiones.³⁰ La nueva legislación define los lineamientos que fundamentan la solicitud presidencial al Senado, que son: a) Exposición del mandato de la Organización de las Naciones Unidas o el requerimiento efectuado a Chile conforme al tratado vigente de que sea parte; b) Explicitación de los objetivos perseguidos y del modo en que el interés nacional o la seguridad de la Nación se verán involucrados; c) Plazo por el que se hace la solicitud; d) Exposición de las normas de empleo de la fuerza; e) Descripción de las tropas a ser desplegadas; f) Organización del mando del contingente nacional y su equipamiento y material de apoyo; y g) Estimación global del costo financiero de la participación nacional en la operación y las fuentes de su financiamiento.

Asimismo, especifica que esta información también se remitirá a la Cámara de Diputados. Esta ley, junto con mantener la prerrogativa del Senado para la autorización de la salida de tropas del territorio nacional, contiene varios aspectos novedosos:

- El establecimiento de un Comité Interministerial de Operaciones de Paz que asesorará en forma permanente a los Ministros de Relaciones Exteriores y de Defensa en éstas materias.
- Se definen diversos períodos para la extensión del mandato de las fuerzas (un año prorrogable; por todo el período, o por cuatro años).
- Se permite la salida de tropas en casos de emergencia: socorrer a no combatientes nacionales que se encuentren una zona de conflicto y/o para acoger una solicitud del Consejo de Seguridad para impedir graves daños a la población civil.
- Considera la posibilidad de actuar sobre la base de fuerzas combinadas con otro país.
- Los Ministerios de Relaciones Exteriores y de Defensa Nacional deben informar al Senado y a la Cámara de Diputados, en el mes de marzo de cada año, respecto de entrada de tropas extranjeras al territorio nacional y salida de tropas nacionales.
- Se mencionan preceptos que rigen a las tropas, referidas a la jurisdicción que se someten, y estatutos de personal y disciplina vigentes para las FFAA y de Orden y Seguridad.

Proceso de planificación de las operaciones de paz

Antes de especificar las características de la planificación de operaciones de paz, detallaremos que sectores y/o departamentos que están involucrados en este proceso:

Tabla N°24. Departamentos institucionales de las FFAA y de OOSS que participan en la planificación del despliegue de personal a operaciones de paz

	Ejército	Comando de Operaciones Terrestres, Dirección de Personal, Finanzas, Comando Logístico.
--	----------	--

³⁰ República de Chile, Ley N 20.297 modifica la Ley N° 19.067 y establece normas para la participación de tropas chilenas en operaciones de paz, (Santiago de Chile: Ministerio de Defensa Nacional; Subsecretaría de Guerra, 13 de diciembre de 2008).

FUERZAS ARMADAS	Armada	Estado Mayor General de la Armada, Comando de Operaciones Navales, Dirección General del Personal de la Armada.
	Fuerza aérea	<u>Comandancia en Jefe</u> : Auditoría General y Departamento Comunicacional; <u>Estado Mayor General</u> : Dirección de Operaciones, Dirección de Personal, Dirección de Inteligencia; Dirección Logística, Dirección de Telecomunicaciones e Informática, Dirección de Finanzas y Dirección de Relaciones Internacionales. Comando de Personal, Comando de Combate y Comando Logístico.
FUERZAS DE ORDEN Y SEGURIDAD	Carabineros	DIPECAR (Dirección de Personal): Proceso de reclutamiento y selección. DIFINCAR (Dirección de Finanzas): Pago de beneficios. DILOCAR (Dirección de Logística): Vestuario y equipo. DISALCAR (Dirección de Sanidad): Exámenes médicos.
	Policía de Investigaciones	La Orden N° 22 del 28/03/07 de la Subdirección Operativa designó al Jefe de Educación Policial quien debe encargarse entre otras de las siguientes materias: - Planificar y ejecutar el relevo de Oficiales Policiales que hayan cumplido misión de paz. - Mantener un Oficial Policial delegado en el Estado Mayor de la Autoridad Nacional Militar del contingente chileno en Haití. - Definir Capacitación en materia de operaciones de paz. - Mantener organizadas y entrenadas unidades stand by. - Apoyar con personal al CECOPAC, de acuerdo a planta establecida.

Fuentes: Direcciones de Personal de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad. Septiembre de 2008.

De acuerdo a lo expuesto por el Jefe de Operaciones de Paz del Estado Mayor de la Defensa, Coronel Segura, sumado a la información proporcionada por las Direcciones de Personal de las Instituciones, el proceso de selección del personal a ser desplegado en una operación de paz es el siguiente:

1. Naciones Unidas establece las condiciones de cada operación, fijando los requerimientos profesionales y técnicos para cada Batallón. Los países contribuyentes adscriben a estos requerimientos y ofrecen personal para estos batallones de acuerdo a la disponibilidad presente.
2. Las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad abren las postulaciones, especificando el cargo a ocupar, y definiendo los requisitos respecto a experiencia, grados, escalafón y especialidades. Esta información se comunica a todo el personal.

3. La postulación es voluntaria. Luego de postular y cumplir con los requisitos determinados, se llevan a cabo exámenes de selección tales como escrutinio de antecedentes, pruebas de capacidades militares y físicas, evaluaciones de salud mental y de habilidades y capacidades psicológicas, además de pruebas de suficiencia de inglés o francés, entre otras. Consecutivamente, se lleva a cabo el proceso de selección, conformando las unidades a ser desplegadas. El proceso de selección dura aproximadamente tres meses.
4. Se realiza durante aproximadamente dos meses un periodo de concentración, preparación y entrenamiento militar de las unidades a ser desplegadas, lo cual es responsabilidad de cada institución.
5. Durante el último mes previo al despliegue, se ejecuta un proceso de formación conjunta en el Centro Conjunto para Operaciones de Paz de Chile. (CECOPAC). Esta instrucción es más bien documental sobre normas y sistemas de Naciones Unidas y abarca materias genéricas, tales como: Derecho Internacional Humanitario, Derechos Humanos, normas de comportamiento y códigos de conducta, SIDA, abuso o acoso sexual, políticas de género.
6. Veinticuatro horas antes del despliegue, el Jefe de Estado Mayor de la Defensa pasa a designarse Autoridad Militar Nacional para Operaciones de Paz y asume el mando operacional, el cual mantiene sobre todo el periodo de la operación. Su función se centra en la dirección, organización y control del mando para la operación establecida, y el soporte nacional a la mencionada misión en un contexto interoperativo.
7. El periodo de despliegue es de seis meses para las Fuerzas Armadas y de 12 meses para las Policías. Posteriormente, cuando el personal retorna a Chile ingresa a un ciclo de reinserción, en que se le somete a exámenes médicos, psicológicos, y de salud mental. Después se le concede un permiso de recuperación, luego del cual reinicia su desenvolvimiento profesional. Dicho proceso dura aproximadamente un mes.

Analizando lo planteado, es importante recalcar que participar en este proceso requiere de condiciones emocionales y psicológicas aptas para asumir una preparación intensiva y la lejanía de los seres queridos por periodos prolongados, sin mencionar también la capacidad de tolerar las condiciones ambientales de la zona en conflicto.

Por otra parte, en consideración a lo planteado en entrevistas efectuadas a oficiales militares y policiales desplegadas en Haití, si bien no hay quejas respecto a la transparencia y seriedad del proceso de selección y despliegue, sí se propone aumentar la difusión en las Escuelas y también al interior de la institución, para así promover un mayor despliegue de mujeres.

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LAS OPERACIONES DE PAZ

La participación de mujeres en operaciones de paz como parte del contingente militar y policial chileno comienza en 1987: la Fuerza Aérea despliega a una Oficial de los Servicios del Escalafón de Sanidad, la Comandante de Grupo (S) Nancy Stevenson Oteiza, para cumplir funciones asociadas a su profesión.

Posteriormente, entre 1997 y 1999, cuatro representantes del Ejército en los escalafones de Atención Sanitaria formaron parte de la MOMEPE. En esta misma fecha, Carabineros de Chile envió a cuatro representantes del Personal de Nombramiento Institucional a la Misión de Naciones Unidas en Bosnia y Herzegovina (UNMIBH) y Kosovo (KFOR), donde realizaron tareas relacionadas con el reforzamiento de la seguridad local aportando conocimientos y experiencias en el proceso de formación de la policía de esos países y en la integración de la comunidad.

Consecutivamente, la mayor integración de personal femenino en términos cuantitativos, se produce a partir de MINUSTAH: entre 2004 y 2008 el país ha enviado 49 mujeres Oficiales y de Cuadro Permanente para las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad. En la siguiente tabla se presenta la participación histórica de mujeres en dicha misión:³¹

Tabla N°25. Participación histórica de Mujeres de las FFAA y de OOSS en MINUSTAH

Ejército	Armada	FACH	Carabineros	PDI
35	2	7	5	0

Fuentes: Direcciones de Personal de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad. Septiembre de 2008.

Asimismo, según el Ministerio de Defensa la intervención histórica de mujeres chilenas en operaciones de paz es inferior a un 2%. Ello se debe principalmente a que las escuelas matrices han sido abiertas recientemente, y por tanto, las mujeres aun no cumplen con requisitos de experiencia y grados requeridos por Naciones Unidas para postularse para una operación. Hasta hoy, entre los puestos que han sido ocupados por mujeres están los de asesoras comunicacionales, pilotos de helicóptero, doctoras, comandantes de secciones, oficiales logísticos y oficiales administrativos para el caso de Oficiales. En el Cuadro Permanente, han participado como operadoras de maquinarias, conductoras de camiones, enfermeras, encargadas de finanzas, entre otras.

Según las indagaciones realizadas, la participación femenina se daría en un plano equitativo, ya que no hay requisitos de postulación asociados a género y existe igualdad de oportunidades como aspirantes, y en la rendición de exámenes y sus resultados. Dichos exámenes son públicos y pueden ser revisados en caso de tener dudas respecto a su transparencia y validez. Si bien el Estado Mayor de la Defensa reconoce que no existen hoy políticas específicas que incentiven la participación de la mujer, es importante saber que la selección se basa de en términos de mérito profesional.

Acerca del aporte de las mujeres, el Jefe de Operaciones de Paz manifestó que por lo general su participación es asociada a su rol de género; es decir para desempeñarse en las relaciones cívicas y en la parte humanitaria.

³¹ Para mayor detalle sobre personal desplegado de las FFAA y de OOSS, revisar Anexo 4, para periodos y misiones de reciente data.

De manera similar, la percepción de las entrevistadas que fueron desplegadas, fue no haber sentido discriminación o preferencia alguna en el proceso de postulación y que fueron ponderadas en los mismos términos que sus pares varones. Según las oficiales, la poca cantidad de mujeres desplegadas tiene que ver con que las postulaciones no son ampliamente difundidas. También consideran que deberían flexibilizarse los requisitos que solicita Naciones Unidas para poder participar, ya que muchas veces se requieren profesionales con grados que aun no han alcanzado las mujeres.

Otra cuestión que surge en el ámbito de la participación de Carabineros, es la exigencia de un alto nivel de inglés y francés para postular. Durante el periodo de formación en la escuela el aprendizaje de ambos idiomas no es del todo incentivado, por lo tanto existen muy pocas personas aptas para postular. Esta problemática afecta de igual manera a hombres y mujeres. Al contrario, esto no ocurre en las Fuerzas Armadas porque la exigencia idiomática es menor al ser desplegados para trabajar como parte de un contingente más que individualmente.

Ahora, en cuanto a aspectos de infraestructura, es importante establecer que contrario a las pretensiones iniciales de este estudio, hemos podido saber gracias a las entrevistas otorgadas por Oficiales desplegadas como por la versión dada por el Estado Mayor de la Defensa, que la infraestructura en la zona de conflicto es adecuada, incorporando habitaciones separadas para hombres y mujeres, electricidad, agua, aire acondicionado e incluso Internet. Si en algún caso específico tuvieron que compartir baños, para las mujeres entrevistadas esto nunca fue un problema o una complicación. Esta situación de comodidad era compartida tanto por Oficiales como por Personal del Cuadro Permanente en las Fuerzas Armadas, quienes en ocasiones comparten habitaciones.

Para el despliegue policial, al personal se le entregan los recursos destinados por Naciones Unidas, y personalmente deben buscar alojamiento. Esto pues son desplegados en grupos pequeños, contratados individualmente por la Organización como expertos en Misión y no como contingente. La implicancia de esta situación es positiva para las Carabineras, ya que según nos narró nuestra entrevistada, les da la libertad de elegir un lugar acondicionado según sus necesidades, deseos y expectativas.

En temas de ocurrencia y prevención de casos de acoso o violencia sexual contra las desplegadas, estas declararon categóricamente que nunca habían sufrido ninguna amenaza al respecto ya sea dentro de su institución como en la misión. En este sentido, mencionaron la importancia de los códigos de conducta de Naciones Unidas para las tropas y el riesgo de ser repatriado en caso de contravenirlos, al ser denunciados o descubiertos en acciones reñidas con las normas. Como indicaron, los desplegados y desplegadas saben que si perpetran un acto impropio, serán devueltos sin apelación y juzgados en sus propios países.

Refiriéndonos a sus vivencias, la MINUSTAH significó para las entrevistadas una experiencia valiosa en términos profesionales y personales, en donde sintieron que cumplieron con las metas que se habían propuesto, incluso aportando más de lo que se les pedía, mediante la ayuda y colaboración con los pobladores locales, y como socias y confidentes de sus compañeros. Según nos narra la Oficial de Sanidad de la Armada *“La experiencia fue excelente, puesto que no sólo me sirvió para poner en práctica los*

conocimientos administrativos y de mando, sino que me permitió conocer la realidad del país, entender lo que significa la misión de paz y generar lazos de camaradería y, en algunos casos, profunda amistad con otros funcionarios de las FFAA que participaban en la misión”, por otra parte, nuestra oficial de Carabineros establece “en el caso femenino, uno se da cuenta específicamente que es un apoyo importantísimo en el contingente, porque a pesar de que son todos mayores que una, siempre ponemos un toque femenino, la delicadeza, el paño de lagrimas de los hombres cuando echan de menos, porque una es la fuerte también. Una es súper importante, porque da como el cierre a la familia [...] yo creo que el único problema fue que, como era la única mujer, fueron extremadamente sobreprotectores conmigo”

Estas mismas habilidades facilitaron su trato con el resto de los desplegados y nunca sintieron ningún tipo de discriminación o barreras para la ejecución de su trabajo, ya sea por parte de las tropas nacionales, extranjeras o la población local. En general, sienten que las diferencias culturales se asumían mutuamente con respeto y curiosidad, pero nunca hubo obstáculos en el desarrollo de sus funciones por el hecho de ser mujeres, ya que incluso en las tropas en donde no se incluían mujeres por temas culturales o religiosos, estos tomaban una actitud criteriosa.

Como nos narra una de nuestras entrevistadas *“Tenía un compañero de trabajo que era musulmán y era africano... cuando en mi vida voy a volver a trabajar con alguien así... me mostraba la foto de su esposa, y yo le veía los puros ojos. Y de repente llegue yo en short, y son cosas que para ellos son chocantes, y uno se da cuenta que ellos son mucho más tolerantes que nosotros, porque respetan mucho a las otras personas, en cambio uno, lo hace pero cuesta [...] Yo nunca sentí ningún tipo de discriminación, y si la hubiese sentido, hubiese reclamado pues tenía todas las instancias para hacerlo, todas, y tenía todo el apoyo para hacerlas”*.

Por otra parte, nuestra Teniente de Ejército nos narra que *“una siente que la miran distinto, pero es como los vemos nosotros distintos a ellos, es por un tema de raza. No había problemas”*.

Se puede concluir que la participación femenina en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, y en específico en operaciones de paz, es un tema que actualmente está en la palestra donde el Ministerio de Defensa se encuentra trabajando en el ámbito logístico, operativo, de gestión, y también político. En este sentido, en el presente año se inicia un trabajo entre el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Servicio Nacional de la Mujer y el propio Ministerio de Defensa para diseñar un Plan de Acción Nacional multisectorial que ejecute la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, precisamente en torno a la participación femenina en escenarios de conflicto bélico. En términos generales, el trabajo de una mesa tripartita ha sido innovador, dando mayor sustento al proceso, la cual también ha integrado a la discusión a las instituciones de la Defensa, CECOPAC, ANEPE, la Agencia de Cooperación Internacional (AGCI), la Academia Diplomática y también Organizaciones no Gubernamentales, entre las que se cuenta también una representante de RESDAL.

Como bien precisa el Ministro Goñi en la celebración del Día Internacional de la Mujer, en donde se anuncia el inicio del trabajo de la Mesa Tripartita *“Las mujeres como agentes de paz son un componente imprescindible para el tipo de tareas que desarrolla una operación de paz, porque se dan en un contexto en que la violencia contra las mujeres y los niños es especialmente brutal. De este modo, la perspectiva de género en las misiones de paz no sólo es un reconocimiento a las capacidades de las mujeres, sino un factor que debe considerarse para asegurar su efectividad y la eficiencia”*³².

De manera asociada, Chile ha establecido mecanismos de cooperación bilateral y multilateral, respecto a su participación en misiones de paz. Un ejemplo de esto es el mecanismo 2 x 9 que reúne a autoridades de las Ministerios de Relaciones Exteriores y Defensa de los 9 países latinoamericanos³³ que aportan tropas a la MINUSTAH, el cual ha permitido coordinar acciones y posiciones en la identificación de nuevas formas de cooperación, particularmente, en áreas sensibles para el desarrollo económico-social haitiano, lo cual puede ser un campo de cultivo para fortalecer acciones asociadas a la Resolución 1325 de Naciones Unidas.

Igualmente, el establecimiento de una Fuerza Conjunta entre Chile y Argentina, denominada “Cruz del Sur”, iniciativa surgida en 2005 y que comienza a operar en febrero de 2007, fue concebida para formar parte del sistema de Naciones Unidas denominado “Fuerzas en apresto” o “Stand By Forces” para misiones de paz lo cual potencia los esfuerzos y resultados de la acción de las tropas.

En este contexto, en noviembre de 2008 se realizó en la Embajada de Chile en Argentina el Seminario Binacional "Perspectiva de Género y Seguridad Internacional: Participación de la Mujer en Operaciones de Paz", demostrando la importancia de abordar este tema en la cooperación bilateral en el ámbito de defensa. Dicho seminario, planteó la discusión sobre políticas públicas en materia de género, la seguridad internacional y su relación con el género, y en específico la participación de mujeres en operaciones de paz.

³² Ministerio de Defensa, “Palabras del Ministro de Defensa Nacional, José Goñi, con ocasión del Día Internacional de la Mujer y homenaje a mujeres que han participado en Operaciones de Paz”, Ministerio de Defensa Nacional Chile, <http://www.defensa.cl/admin/comunicaciones/4.doc>

³³ Estos son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Guatemala, Paraguay, Perú y Uruguay.

CONCLUSIONES

Las conclusiones presentadas recolectan las asociadas a la elaboración de este informe y al trabajo desarrollado por Pamela Villalobos, Asesora en Equidad de Género del Ministerio de Defensa, quien define luego de un exhaustivo análisis cuales con las fortalezas, debilidades y obstáculos para la integración de la mujer a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad.³⁴

En el discurso de las propias entrevistadas y en la celebración de una serie de talleres en las Fuerzas Armadas, se observa una continuidad en los siguientes temas:

Respecto a las disconformidades antes mencionadas en la integración de las mujeres, en torno a descalificaciones, ridiculizaciones u otro tipo de manifestaciones, las mujeres sienten que han sido integradas completamente por sus compañeros, como iguales en condiciones y derechos, basándose en el respeto de las normas y el rechazo de tratos preferenciales o sobreprotectores (los cuales aun siguen ocurriendo principalmente por parte de personal de mayor rango, quienes privilegian su caballeridad sobre consideraciones de grado).

Otro aspecto que aún perdura es el hecho que al ser pocas tienen mayor visibilidad, y por ende, en caso de error, estos son más notorios y se generalizan al total de mujeres existentes en el personal.

Otro obstáculo, es la persistencia de problemas en la conciliación trabajo – familia, como se trató con detalle anteriormente. Esta complicación, contiene variables superficiales y profundas. Aquellas que son más profundas, tienen que ver con la asunción por parte de padres y esposos de roles antes catalogados para mujeres, como tareas del hogar y la crianza. La sociedad mediante el Estado debe propender a naturalizar el hecho de compartir roles productivos y reproductivos, luego de lo cual no se verá como condicionante al desarrollo de carrera el hecho que la mujer sea madre. En aspectos más superficiales, las instituciones deben asegurar una red de apoyo institucional para facilitar el desarrollo familiar óptimo, como flexibilidad de horarios, establecimiento de salas cunas con horarios propicios a la vida militar y policial, además de la definición de reglas claras al respecto.

³⁴ Pamela Villalobos, “Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden”, Fundación Chile 21 & Fundación Friedrich Ebert, <http://www.chile21.cl/chile21/archivos/descargas/Villalobos.pdf>

Para evitar tratos preferenciales que vayan en desmedro de la integración plena de la mujer, y si consideramos que un porcentaje importante de matrimonios se da entre compañeros de trabajo o de escuela, las instituciones pueden desarrollar mecanismos para equiparar responsabilidades de padres y madres frente a los hijos, si estos pertenecen o no a la misma institución. Asociado a esta temática, este año se realiza una revisión de las normativas internas que las abordan, y se espera generar cambios a futuros en estas, que sean homogéneos para todas las instituciones. De las cosas que deben ser trabajadas, por parte de las instituciones son relativas a la obligación de pedir permiso para contraer matrimonio y sanciones para el embarazo de mujeres solteras, lo cual es restrictivo y atenta contra la libertad individual. Por parte de las mujeres participantes en las instituciones, se requiere un cambio de actitud respecto al potencial abuso de su condición de mujeres y madres para obtener permisos u otros, lo cual genera prejuicios en sus compañeros varones.

Entre las fortalezas propuestas por Villalobos y que se pudo constatar se encuentran las habilidades interpersonales en el trato personal y profesional, y un desempeño en el lugar de trabajo organizado y perseverante.

Acerca de la participación de mujeres en diversas especializaciones, se observa una importante integración, en la cual cada vez son menos las líneas de carrera cerradas al personal femenino. Sin embargo, de las especialidades y escalafones que aun permanecen cerrados, cabe preguntarse que tanto de estas limitantes se relacionan con aspectos netamente técnicos y que parte hace referencia a la naturalización de condiciones de género que han sido construidas socialmente. No es un tema menor el hecho de que algunas personas opinen que es más conveniente mantener cerradas ciertas líneas de carrera para así proteger el rol de madre como preferente (definiendo a priori que es más importante para un sujeto con libre elección) o que se considere como argumento para no incorporar mujeres a la primera línea el hecho de que es más impactante ver a una mujer muerta o herida que un hombre, lo cual puede desconcentrar y descolocar a sus compañeros varones. La opinión de la autora al respecto, es que la integración de las mujeres a determinadas líneas de desarrollo de carrera, debe ir asociado a competencias y capacidades físicas, pues si bien los argumentos esgrimidos no son inválidos, sí pueden ser muy generalistas asumiendo que todas las mujeres tienen las mismas opciones, características y condiciones. Es necesario tomar en cuenta que una mujer que escoge la vida militar o policial, sabe a que condiciones deberá arriesgarse, y por ende, desea participar en estas actividades.

Sumado a lo anterior, la inserción de nuevas tecnologías facilita el desarrollo de competencias militares sin necesidad de un uso excesivo de la fuerza bruta, aspecto de peso para el ingreso de la mujer a ciertos escalafones o especialidades.

En lo relativo a la participación femenina en operaciones de paz, se reconoce que mujeres y hombres son afectados de maneras diferentes en un conflicto, pero todo esto depende del rol que posean en estas situaciones. Claramente, una mujer que es parte de la población local sí se ve enfrentada a situaciones de violencia intrafamiliar, asunción forzada de la jefatura de familia, ingreso a trabajos de economía informal, o riesgo de prostitución y violencia sexual, entre otros; pero, en el caso de mujeres que son desplegadas, estas tienen una preparación psicológica y física mayor para enfrentar situaciones crudas o violentas, ya que es una acción voluntaria participar en estos procesos. Además, las relaciones de estas

desplegadas con tropas extranjeras y con la población local están estrictamente normadas, por lo cual sus riesgos se ven disminuidos, aun cuando emocionalmente pueden verse afectadas.

Si consideramos que el total de mujeres entrevistadas tienen una percepción muy positiva de su experiencia en operaciones de paz, en términos de aprendizajes, desarrollo de carrera, logro de metas y aspectos personales, no nos queda más que concluir que existe en las mujeres un deseo de participar y de que las posibilidades de desplegarse sean aun mayores. Sin lugar a dudas, esta experiencia ha ayudado a fortalecer su autopercepción como militares y policías competentes e iguales en condiciones y capacidades a sus compañeros.

Por otra parte, las instituciones consideran que la integración de mujeres a las misiones de paz ha sido exitosa, pero no por el hecho de incorporar mujeres, sino porque se envían a los elementos más competentes de la organización. Lo más ventajoso de esta vivencia, es que el personal aprende nuevas experiencias y conocimientos, y que Chile es un ejemplo en términos de integración y aptitud profesional para otros países menos desarrollados en estas materias.

Finalmente, de acuerdo a lo estudiado, no existirían dificultades mayores al ingreso de mujeres a estos procesos, incluso considerándose por parte del Estado Mayor de la Defensa que el total de mujeres desplegadas a la fecha no es bajo, sino proporcional a su participación efectiva en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, esto puede ser reanalizado y discutido tomando en cuenta los resultados de este informe. Por otra parte, las entrevistadas creen que si no ha ido más cantidad de mujeres es por falta de difusión, carencia de interesadas, pero también a las condiciones que exige Naciones Unidas al personal que debe desplegarse.

Para terminar, es indispensable tener en consideración que las instituciones de la Defensa son en parte reflejo de la sociedad en que vivimos, y en parte también instrumentos de cambio, por lo cual, cabe preguntarse si los cambios aun no producidos, se deben a resistencias sociales veladas pero intrínsecas, o a anacronías que serán superadas en la medida en que la cantidad de mujeres aumente en las instituciones, y el trabajo en equipos mixtos se valide totalmente al interior de éstas.

BIBLIOGRAFÍA

Armada de Chile. “Grados Jerárquicos de Personal de Oficiales”. Armada de Chile. <http://www.armada.cl> (accedido 02 de diciembre, 2008).

Armada de Chile. “Grados Jerárquicos de Personal de Gente de Mar”. Armada de Chile. <http://www.armada.cl> (accedido 02 de diciembre, 2008).

Armada de Chile. “Nueva Promoción de Reclutas ingreso a la Escuela Naval”. *Noticias Armada de Chile* (29 de enero, 2008). http://www.armada.cl/p4_armada/site/artic/20080129/pags/20080129182623.html

Carabineros de Chile. *Política de Integración de Mujeres a la Carabineros de Chile*. Santiago de Chile: Ministerio de Defensa nacional, 2007.

Corporación Humanas, “Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, *Boletín Noviembre 2008 Humanas* (25 de Noviembre, 2008), http://www.humanas.cl/documentos/271radiografiabrecha_25_11.doc

Cozzi Paredes, Ruggero. “Contribución de las Operaciones de Paz a los Objetivos de la Defensa Nacional”. *Revista Marina* 2004. www.revistamarina.cl/revistas20041cozzi.pdf/cozzi.pdf (accedido 04 de diciembre, 2008)

El Mercurio. “Operaciones de Paz”. *El Mercurio, ediciones especiales*, 04 de octubre, 2008. Ediciones El Mercurio.

El Rancagüino. “El Ejército tiene a su primera mujer piloto”, *Diario El Rancagüino*, 12 de diciembre de 2008. http://www.elrancaguino.cl/noticias/detalle_noticia.php?id_noticia=4517 (accedido el 12 de Enero, 2009)

Gobierno de Chile. “Programa de Gobierno de Michelle Bachelet”. Gobierno de Chile. <http://www.gobiernodechile.cl/viewPreseidenta.aspx?idArticulo=22412> (accedido 01 de diciembre, 2008)

Gobierno de Chile. “Discurso Presidencial 2008”. Gobierno de Chile. <http://www.gobiernodechile.cl> (accedido 12 de enero 2009)

Instituto Nacional de Estadísticas. *Censo de Población 2002*. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadísticas, 2002. <http://www.ine.cl/cd2002/sintesis censal.pdf>. (Accedido 01 de diciembre, 2008)

Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile. “Noticias: Se promulga la Ley que regula la participación de Tropas en Operaciones de Paz”. Ministerio de Relaciones Exteriores, Noticias del 07 de noviembre de 2008. http://www.minrel.gov.cl/prontus_minrel/site/artic/20081107/pags/20081107153108.php (accedido 29 de noviembre, 2008)

Ministerio de Defensa Nacional. “Palabras del Ministro de Defensa Nacional, José Goñi, con ocasión del Día Internacional de la Mujer y homenaje a mujeres que han participado en Operaciones de Paz”, Ministerio de Defensa Nacional Chile, <http://www.defensa.cl/admin/comunicaciones/4.doc>

Ministerio de Defensa Nacional. *Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas. Separata de actualización del Libro de defensa Nacional*. Santiago de Chile: Ministerio de Defensa Nacional, 2005.

Ministerio de Defensa Nacional. “Agenda Legislativa”. Ministerio de Defensa Nacional. <http://www.defensa.cl/agendalegislativa> (accedido 16 de agosto, 2008)

Ministerio de Defensa Nacional. *Decreto Supremo N° 94 del 06 de Noviembre de 1996 que aprueba la Política Nacional para la participación del Estado Chileno en Operaciones de Mantenimiento de la Paz*. Santiago de Chile: Ministerio de Defensa Nacional, 06 de Noviembre de 1996.

Ministerio de Defensa Nacional. *Decreto Supremo N° 68 del 10 de Noviembre de 1999 que modifica el Decreto Supremo N° 64 del 06 de Noviembre de 1996 que aprobó la Política Nacional para la participación del Estado Chileno en Operaciones de Mantenimiento de la Paz*. Santiago de Chile: Ministerio de Defensa Nacional, 10 de Noviembre de 1999.

Ministerio de Defensa Nacional. “Mujeres Destacadas”. Micrositio de Mujeres del Ministerio de Defensa Nacional. <http://www.defensa.cl/ms-mujer/hitos-personajes.php#personajes> (accedido 02 de diciembre, 2008)

Ministerio de Defensa Nacional. “Estadísticas de Ingreso a la Escuela Naval”, Micrositio de Mujeres Ministerio de Defensa Nacional. <http://www.defensa.cl/ms-mujer/docs/estadisticas/institucion/2007/Escuela-Naval-2007.pdf> (accedido 02 de diciembre, 2008)

Ministerio de Defensa, “Historia del Servicio Militar Femenino en la FACH”. Micrositio de Mujeres Ministerio de Defensa Nacional. http://www.defensa.gov.cl/Mujeres_FFAA/h_faerea/texto_fach1.pdf. (Accedido 02 de diciembre de 2008)

Péndola Brondi, Marcelo. “Chile y las Operaciones de Paz: De la participación individual a Haití”. *Revista Fuerzas Armadas y Sociedad*, año 19 número 1, (2005): 73-84.

Policía de Investigaciones. *Política de Integración de Mujeres a la Policía de Investigaciones*. Santiago de Chile: Ministerio de Defensa nacional, 2008.

República de Chile, *Ley N 20.297 modifica la Ley N° 19.067 y establece normas para la participación de tropas chilenas en operaciones de paz*, (Santiago de Chile: Ministerio de Defensa Nacional; Subsecretaria de Guerra, 13 de diciembre de 2008).

Servicio Nacional de la Mujer. *Destino Final: La Equidad de Género*. Santiago de Chile: Servicio Nacional de la Mujer, 2007.

Villalobos, Pamela. "Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas y de Orden". Fundación Chile 21. <http://www.chile21.cl/chile21/archivos/descargas/Villalobos.pdf> (accedido 03 de diciembre, 2008)

Sitios visitados:

www.armada.cl. Armada de Chile.

www.carabineros.cl. Carabineros de Chile.

www.ejercito.cl. Ejército de Chile.

www.emdn.cl. Estado Mayor de la Defensa Nacional.

www.defensa.cl Ministerio de Defensa Nacional de Chile.

www.fach.cl Fuerza Aérea de Chile.

www.gobiernodechile.cl Gobierno de Chile.

www.investigaciones.cl Policía de Investigaciones.

www.minrel.cl. Ministerio de Relaciones Exteriores.

www.sernam.cl Servicio Nacional de la Mujer.

Entrevistas:

Funcionarios de gobierno

Pamela Villalobos, Asesora Ministerial en Equidad de Género del Ministerio de Defensa Nacional.

Coronel Valentín Segura, Jefe del Departamento de Operaciones de Paz. Estado Mayor de la Defensa Nacional.

Oficiales desplegadas

Teniente de Carabineros del Escalafón de Orden y Seguridad. Desplegada en MINUSTAH por 12 meses.

Subteniente del Ejército. Desplegada en MINUSTAH por seis meses.

Capitán de Corbeta de la Armada, Oficial de los Servicios. Desplegada en MINUSTAH por tres meses.

ANEXO 1

Normativa asociada a género

Tratados y/o convenios internacionales:

- En 1989 se ratifica la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- En 1998, mediante Decreto 1.640 Ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer.
- Decreto N° 1907: Ratificación de los Convenios 103 y 156 de la OIT.

Legislación Nacional:

FECHA	NÚMERO	MATERIA
03 de Enero 1991	Ley 19.023	Crea el Servicio Nacional de la Mujer.
30 de Septiembre 1993	Ley 19.250	Reformas al contrato individual de trabajo.
08 de Marzo 1994	Ley 19.299	Modifica cálculo de subsidios maternales.
23 de Septiembre 1994	Ley 19.335	Establece régimen de participación de los gananciales.
31 de Agosto 1995	Ley 19.409	Ley sobre trata de blancas.
25 de Julio de 1997	Ley 19.505	Concede permiso especial a trabajadores en caso de grave enfermedad de sus hijos.
26 de Octubre 1998	Ley 19.585	Modifica normas sobre filiación (examen de paternidad, herencia, igualdad de los hijos)
09 de Noviembre 1998	Ley 19.591	Ley que modifica el código del trabajo en materia de protección a la maternidad.
25 de Marzo 1999	Ley 19.602	Modifica Ley Orgánica Constitucional de Municipalidad, estableciendo la facultad de implementar políticas de igualdad de oportunidades a nivel municipal.
16 de Junio 1999	Ley 19.611	Establece igualdad Jurídica entre hombre y mujeres (Reforma Constitucional)
12 de Julio 1999	Ley 19.617	Modifica el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y otros cuerpos legales en materias relativas al delito de violación.
15 de Abril 2000	Ley 19.670	Beneficio del fuero maternal a mujeres que adopten un hijo.
05 de Agosto 2000	Ley 19.688	Derecho de Estudiantes embarazadas para acceder a establecimientos educacionales.
18 de Enero 2001	Ley 19.711	Regula el derecho a visita a los hijos sometidos a la tuición de uno de los padres.
24 de Julio 2001	Ley 19.741	Modifica Ley 14.908 sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias.
06 de Julio 2001	Ley 19.739	Evita discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos.
30 de Septiembre 2002	Ley 19.824	Obliga instalar salas cunas en establecimientos industriales y de servicios.
08 de Enero 2003	Ley 19.852	Subrogación para las mujeres alcaldes en el periodo pre y post natal.
17 de mayo 2004	Ley 19.947	Nueva Ley de Matrimonio Civil.
18 de Marzo 2005	Ley 20.005	Tipifica y sanciona el Acoso Sexual.
05 de Julio 2005	Ley 20.030	Modifica normas para demandar paternidad o maternidad.
07 de Octubre 2005	Ley 20.066	Regula situaciones de violencia intrafamiliar.
09 de Enero 2007	Ley 20.152	Simplifica el cobro de pensiones alimenticias.
12 de Febrero 2007	Ley 20.166	Derecho a amamantar en horario de trabajo.
17 de Marzo 2008	Ley 20.255	Reforma Previsional. Establece beneficios para mujeres (en pensiones, bono por cada hijo, pago de compensación económica en caso de divorcio, otros)

PROYECTOS DE LEY EXISTENTES:

Proyectos de Ley en Estudio / Elaboración:

- Proyecto de Reforma Constitucional para proscribir la publicidad que incite a la discriminación.
- Conciliación de vida familiar y laboral.
- Proyecto de Ley para sancionar el hostigamiento sexual y agresiones sexuales.
- Participación Política de la Mujer.
- Nueva Institucionalidad de Género: Nueva regulación orgánica de SERNAM.

Proyectos de Ley en Primer Trámite Constitucional:

- Proyecto de Ley sobre brecha remuneracional (Boletín 4356 - 13)
- Proyecto sobre orden de los apellidos (Boletines 4149 – 18 y 3810 – 18)

Proyectos de Ley en Segundo Trámite Constitucional:

- Régimen económico del Matrimonio (Boletín 1707 - 18)
- Proyecto sobre Patria Potestad (Boletín 3592 - 18)
- Trata de Personas (Boletín 3778 - 18)
- Flexibilización del Permiso Maternal (Boletín 1309 - 13)
- Tribunales de familia, corporaciones de asistencia judicial y mediación (Boletín 4438 - 07)
- Establece una acción judicial contra la Discriminación (Boletín 3815 – 07)
- Protocolo facultativo de la CEDAW (Boletín 2667 - 10)

Otros:

- Plan de Igualdad de Oportunidades 2006 – 2010.

Fuentes: www.congreso.cl / Biblioteca del Congreso Nacional, www.sernam.cl / Normativas asociadas a género.

ANEXO 2
Proceso de Postulación del Personal de las Instituciones a Operaciones de Paz

Mecanismos de Reclutamiento FUERZAS ARMADAS	
EJÉRCITO	<p>Apertura de postulaciones, definiendo los requisitos respecto a experiencia, grados, escalafón y especialidades.</p> <p>La postulación es voluntaria. Luego de postular y cumplir con los requisitos definidos, se llevan a cabo Exámenes de Selección tales como pruebas físicas, psicológicas y de suficiencia de ingles, entre otras.</p> <p>Se lleva a cabo el proceso de selección.</p> <p>Periodo de formación en el CECOPAC previo al despliegue.</p>
ARMADA	<p>Apertura de postulaciones, definiendo los requisitos respecto a experiencia, grados, escalafón y especialidades.</p> <p>La postulación es voluntaria. Luego de postular y cumplir con los requisitos definidos, se llevan a cabo Exámenes de Selección tales como pruebas físicas, psicológicas y de suficiencia de ingles, entre otras.</p> <p>Se lleva a cabo el proceso de selección.</p> <p>Periodo de formación en el CECOPAC previo al despliegue.</p>
FUERZA AÉREA	<ul style="list-style-type: none"> • En el proceso de selección de Oficiales y Gente de Mar, hombres y mujeres tendrán iguales posibilidades de postulación de acuerdo a las especialidades y grados requeridos. Asimismo, los grados de responsabilidad y oportunidad de cargos y jefaturas a desempeñar serán similares, sin distingo de género a excepción de las especialidades que no aplican para mujeres y que fueron detalladas anteriormente. La dotación que participa en las operaciones de paz en Haití, se selecciona del total de postulantes voluntarios que cumplan todos los requisitos exigidos, sin diferenciar entre hombres y mujeres. • La difusión de la postulación para las operaciones de paz se realiza a nivel institucional, pudiendo optar todo el personal que cumpla los requisitos exigidos. • Se realiza entrenamiento en común a hombres y mujeres en el Centro Conjunto para Operaciones de Paz de Chile (CECOPAC). Asimismo, la Fuerza Aérea de Chile desarrolla cursos de autodefensa y reentrenamiento en tiro, además exposiciones informando a la dotación sobre condiciones de seguridad, aspectos legales de la comisión, beneficios, aspectos administrativos, de apoyo a la familia y sobre condiciones sanitarias en Haití, a los cuales asisten hombres y mujeres sin diferenciación.

Fuente: Información proporcionada por las Direcciones de Personal de las Instituciones.

Mecanismos de Reclutamiento FUERZAS DE ORDEN Y SEGURIDAD	
CARABINEROS	<p><u>MECANISMOS DE SELECCIÓN</u></p> <p>1.- Se llama a postular a todo el personal de Carabineros (femenino - masculino) que cumpla con los requisitos estipulados por la institución y Naciones Unidas, través de un documento emanado por la Dirección Nacional de Personal.</p> <p>REQUISITOS TANTO PARA EL PERSONAL FEMENINO Y MASCULINO</p> <p>❖ Carabineros de Chile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mínimo 8 años de servicios. - Mínimo 25 años de edad. - Idoneidad profesional y familiar. - Nivel intermedio y/o avanzado del idioma francés o ingles, hablado y escrito. - Licencia de conducir vigente, clase B, además de poseer habilidad para conducir vehículos 4x4. - Experiencia en el uso y manejo de las armas cortas (pistolas). - No encontrarse sometido a proceso judicial, sumario administrativo, investigación o con medidas disciplinarias en vías de reclamo y/o apelación. <p>❖ Naciones Unidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 años de experiencia en el área policial. ▪ 25 años de edad, como mínimo. ▪ Encontrarse en servicio activo. ▪ Dominio del idioma inglés o francés, escrito y hablado (según corresponda). ▪ Capacidad técnica para conducción vehículos todo terreno (4x4). ▪ Experiencia en arma y tiro. <p>Según información recopilada, el Carabiniero mantiene un entrenamiento previo en la propia institución, y luego un entrenamiento conjunto en CECOPAC, que es mas bien de preparación documental mas que físico (Centro de Operaciones Conjuntas Para Operaciones de Paz de Chile)</p>
POLICÍA DE INVESTIGACIONES	<p>Llamado a concurso interno.</p> <p>En el caso de la Policía de Investigaciones de Chile, los requisitos de reclutamiento y selección son los siguientes.</p> <p>1.- Se realiza un llamado a concurso interno, en el cual se solicita que el postulante tenga 5 años de experiencia laboral, descontando los años de formación en la Escuela de Investigaciones Policiales, además de manejo de idioma (francés o Ingles), según corresponda.</p> <p>2.- Posteriormente se certifica su manejo del idioma ante el CECOPAC.</p> <p>3.- Finalmente el personal es destinado a la Misión de Paz que corresponda.</p> <p>Se hace presente que los requisitos solicitados se encuentran en el marco de los requisitos exigidos por la ONU.</p>

Fuente: Información proporcionada por las Direcciones de Personal de las Instituciones.

ANEXO 3
Participación histórica de Chile en Operaciones de Paz

Misiones de paz en que Chile ha participado	Año
Comisión neutral del chaco boreal -1935-	1935
Grupo de observadores militares de naciones unidas en india y Pakistán (unmogip)	1949 a la fecha
Organización para la supervisión de la tregua de naciones unidas en palestina (untso)	1967 a la fecha
Misión de observación de la onu en irak – kuwait (unikom)	1987 – 1992
Autoridad de transición en Camboya (untac)	1992 – 1993
Comisión especial de observación de armas de destrucción masiva de irak (unscm)	1996
Misión de naciones unidas para la verificación de armas en irak (unmovic)	2003
Misión de naciones unidas para la administración transitoria de timor oriental (untaet)	2000 - 2003
Misión de naciones unidas en bosnia herzegovina (unmibh)	1997 – 2002
Misión de observadores militares onu en el salvador (unosal)	1992 - 1997
Misión de observadores militares ecuador – peru (momep)	1997 – 1999
Mision de observadores en el conflicto salvador honduras	1969
Misión de oficiales de arma de ingenieros en honduras	1993
Misión de naciones unidas en kosovo (unmik)	1999 a la fecha
Misión de naciones unidas en chipre (unficyp)	2003 – a la fecha
Eufor - althea	2005 a la fecha
Misión de naciones unidas en haití (minustah)	2004 a la fecha

Fuente: Ministerio de Defensa Nacional, Estado Mayor de la Defensa.
<http://www.emdn.cl/paginas/operaciones%20internacionales/opaz2.htm>
Datos actualizados a marzo de 2008.

ANEXO 4

Participación chilena en Operaciones de Paz recientes

Fuerzas Armadas:

Ejército de Chile

Misión: MINUSTAH	Año	Mujeres	Hombres	TOTAL
BTN CHILE I	2004	0	183	183
BTN CHILE II	2004	0	180	180
BTN CHILE III	2004	6	174	180
BTN CHILE IV	2005	3	178	181
BTN CHILE V	2005	1	181	182
BTN CHILE VI	2006	3	178	181
BTN CHILE VII	2007	2	177	179
BTN CHILE VIII	2007	4	166	170
BTN CHILE IX	2008	5	175	180
BTN CHILE X	2008	6	176	182
COMP. ING. I	2005	0	87	87
COMP. ING. II	2005	0	87	87
COMP. ING. III	2006	0	89	89
COMP. ING. IV	2006	0	87	87
COMP. ING. V	2007	1	86	87
COMP. ING. VI	2007	3	83	86
COMP. ING. VII	2008	1	86	87
COMP. ING. VIII	2008	0	87	87

Armada

Misión	Años	Mujeres	Hombres	TOTAL
UNFICYP (Chipre)	2003 / 2008	0	117	117
MINUSTAH	2004 / 2008	2	1745	1747
UNMIK (Kosovo)	2007 / 2008	0	1	1

De las dos Oficiales de Sanidad desplegadas, una de ellas fue desplegada de Septiembre a Diciembre de 2006. La otra Oficial, solo se embarcó por tres semanas hacia Haití, sin permanecer en el territorio haitiano.

Fuerza Aérea

Misión: MINUSTAH	Fecha	Mujeres	Hombres	Total
1ª Agrupación de Helicópteros	Jul - Dic 2004	0	51	51
1er. Relevo Agrupación de Helicópteros	En - Jun 2005	0	51	51
2º Relevo Agrupación de Helicópteros	Jul - Dic 2005	2	49	51
3º Relevo Agrupación de Helicópteros	En - Jun 2006	0	50	50
4º Relevo Agrupación de Helicópteros	Jul - Dic 2006	2	50	52
5º Relevo Agrupación de Helicópteros	En - Jun 2007	1	52	53
6º Relevo Agrupación de Helicópteros	Jul - Dic 2007	0	51	51
7º Relevo Agrupación de Helicópteros	En - Jun 2008	0	48	48
8º Relevo Agrupación de Helicópteros	Jul -. Dic 2008	2	46	48

Fuerzas de Orden y Seguridad

Carabineros

Nombre de la Operación de Paz	Año en que participó	Carabineros	
		Mujeres	Hombres
<i>EL SALVADOR (ONUSAL)</i>	10.04.1992 -30.06.1997	NO	59
<i>BOSNIA-HERZEGOVINA (UNMIBH)</i>	01.06.1997 -15.12.2002	04	79
<i>YUGOSLAVIA – KOSOVO (KFOR)</i>	24.06.1999 -25.09.1999	01	04
<i>TIMOR ORIENTAL (UNMISSET)</i>	28.06.2002 - 18.12.2003	NO	04
<i>HAITI (MINUSTAH)</i>	23.08.2004 - 11.03.2009	05	74

Policía de Investigaciones

PICH		
Operación	Mujeres	Hombres
Minugua 1996 – 1998	NO	1
Minugua 1997 – 1998	NO	1
Minugua 1997 - 1998	NO	1
Timor Oriental 2002 – 2003	NO	1
Timor Oriental 2002 – 2003	NO	1
Timor Oriental 2003	NO	1
Timor Oriental 2003	NO	1
Haití 2004 – 2005	NO	1
Haití 2004 – 2005	NO	1
Haití 2005 – 2006	NO	1
Haití 2006 – 2007	NO	1
Haití 2006 – 2007	NO	1
Haití 2006 – 2007	NO	1
Haití 2006 – 2007	NO	1
Haití 2007 – 2008	NO	1
Haití 2007 – 2008	NO	1
Haití 2008 - 2009	NO	1

Fuente: Direcciones de Personal de las Instituciones de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad. Octubre 2008.

ANEXO 5

Seminarios realizados en Chile, asociados a la Participación de Mujeres en Operaciones de Paz

Seminario: “EL ROL DE LA MUJER EN LAS OPERACIONES DE PAZ”. Conferencia Conjunta - Unión Europea, Latino América y el Caribe. Santiago - Chile 4-5 Noviembre 2002

“El propósito de este encuentro fue intercambiar experiencias sobre el rol de la mujer en las operaciones de paz de Naciones Unidas, con la presentación de opiniones expertas que activaran el debate con participantes, tanto civiles como de instituciones uniformadas, provenientes de la mayoría de países de Latinoamérica, el Caribe y de la Unión Europea. A estas delegaciones se unieron representantes de Asia, África y Norteamérica, así como de Naciones Unidas, del sector académico y de Organizaciones No Gubernamentales. Tanto el alto nivel de las exposiciones como el activo interés de los participantes produjeron reflexiones profundas y propuestas substantivas, y se destacó el valor, pertinencia y oportunidad del Seminario, así como la necesidad de proyectarlo en nuevas acciones y actividades de seguimiento.

Entre dichas reflexiones se consideró que la igualdad radica más en la calidad del aporte de la mujer antes que en un número igualitario de participantes de ambos géneros, destacándose, por ejemplo, que hasta la fecha ninguna operación de paz ha sido dirigida por una mujer. También se concordó en que es responsabilidad de la mujer el utilizar plenamente los espacios ya abiertos, lo que no siempre ocurre por razones ajenas a la actuación de los hombres”³⁵.

Informe completo del seminario: <http://scm.oas.org/pdfs/2003/anexochile.pdf>

Diálogo Político de Alto Nivel sobre la implementación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad en América Latina y el Caribe. CEPAL, Chile. 2007

Debate y conclusiones:

- Se reconoce la falta de difusión y de conocimiento de la Resolución 1325 (2000) en muchas de las instancias gubernamentales directamente involucradas en su aplicación, como los Ministerios de Defensa, las Policías Nacionales o incluso los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer. No obstante, muchas de las acciones llevadas a cabo por los gobiernos para promover la igualdad de género en los procesos de paz y en las situaciones de conflicto y post conflicto van en el sentido de lo prescrito por dicha Resolución. Un ejemplo es Colombia, que ha integrado explícitamente la Resolución 1325 (2000) dentro de sus políticas de derechos humanos y de prevención y atención a la violencia contra las mujeres en situaciones de conflicto. También se resaltó el Plan Ecuador que busca atender las necesidades de las mujeres que se han refugiado en el norte del país debido al conflicto colombiano.

³⁵ Palabras de la Ministra de Relaciones Exteriores de la época, Soledad Alvear, con ocasión del lanzamiento de documento que contiene los resultados del Seminario que se menciona.

- Varios avances se han logrado a favor de la igualdad de género y contra la discriminación de las mujeres dentro de las fuerzas armadas de varios países de la región. Por ejemplo, Argentina ha establecido en 2007 el Consejo de Políticas de Género cuya tarea es promover la plena participación de las mujeres dentro de las labores de las fuerzas de armadas.
- Asimismo, los representantes de los gobiernos subrayaron que la Resolución 1325 (2000) es sumamente relevante no sólo para aquellos países que han pasado por situaciones de conflicto armado, sino también para enfrentar los problemas derivados de la violencia inter e intra comunitaria que existen en muchos otros países de la región.
- La difusión y aplicación de la Resolución 1325 requiere de una firme voluntad política para generar estrategias nacionales que garanticen su implementación.

Fuente: CEPAL, 2007. <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/5/31375/P31375.xml&xsl=/prensa/tpl/p6f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl>

Seminario: “Implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas: Un Plan de Acción Nacional para Chile”
Ministerio de Relaciones Exteriores, 23 de Octubre de 2008

Seminario realizado con el propósito de exponer el debate sobre la participación de la mujer en Operaciones de Paz, estableciendo un dialogo entre representantes latinoamericanos, y de España, país que posee ya un Plan de Acción Nacional que ejecuta la Resolución 1325, y puede presentar su experiencia y aprendizajes a un año de su implementación.

Posteriormente, se presenta el borrador de Plan de Acción en el que Chile ha trabajado mediante una mesa tripartita con participación del Ministerio de Relaciones Exteriores, el de Defensa y el Servicio Nacional de la Mujer. Este trabajo ha sido apoyado por organismos dependientes o relacionados con estos ministerios –como ANEPE, CECOPAC, AGCI, Direcciones de Personal y Educación de las FFAA y de OOSS, entre otros-, además de la participación de representantes de la Sociedad Civil.

Los resultados del debate de dicho seminario son retroalimentaciones para el Plan de Acción Nacional Chileno, que será publicado en marzo del año 2009.

Fuente: <http://www.defensa.cl/noticia.php?id=250>

Seminario Binacional "Perspectiva de Género y Seguridad Internacional: Participación de la Mujer en Operaciones de Paz". 4 de Noviembre de 2008

Dicho seminario, planteó la discusión sobre políticas públicas en materia de género, la Seguridad Internacional y su relación con el género, y en específico la participación de mujeres en Operaciones de Paz.

Fuente: Ministerio de Relaciones Exteriores

http://www.minrel.gov.cl/prontus_minrel/site/artic/20081107/pags/20081107153108.php