
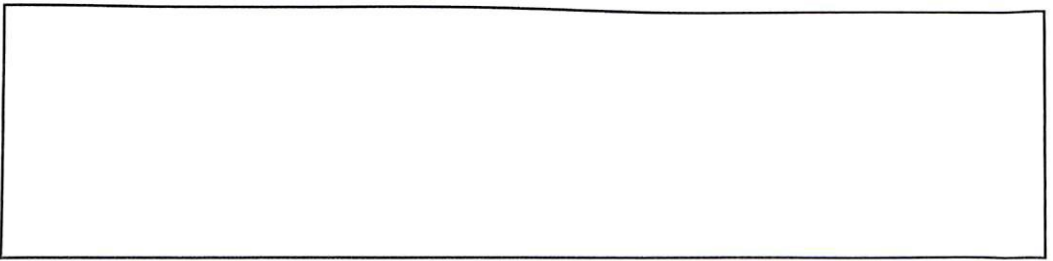


“Equidad de género y defensa: una política en marcha”

PUBLICACIÓN DEL MINISTERIO DE DEFENSA DE
LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA
8 DE MARZO DE 2007

L.C.A.B.A.	
Nº DE INVENTARIO	32378
UBICACIÓN	F-63-34
INGRESO	19/11/09
MATERIA	



Diseño, impresión y encuadernación: Formularios CARCOS S.R.L.
México 3038 - Capital Federal
E-mail: carcos@carcos.com.ar
Impreso en Argentina - Marzo 2007

AUTORIDADES NACIONALES

Presidente de la Nación
Dr. Néstor Carlos Kirchner

Vicepresidente
D. Daniel Osvaldo Scioli

Jefe de Gabinete de Ministros
Dr. Alberto Fernández

Ministra de Defensa
Dra. Nilda Garré

Índice

Presentación.	09
----------------------------	----

Acerca del Observatorio sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.	15
---	----

Síntesis de resultados de la encuesta sobre integración de las mujeres a la carrera militar.	21
Presentación.	23
Primera Parte: Introducción general sobre situación actual de las mujeres en las Fuerzas Armadas.	25
Segunda Parte: Percepción sobre acoso sexual y maltrato.	43
Tercera Parte: Percepción sobre obstáculos de ingreso y permanencia de las mujeres en la Fuerzas Armadas.	63

Anexo documental: formulario para la aplicación de encuestas a mujeres integrantes de las Fuerzas Armadas.	83
---	----

Género y políticas institucionales: algunas medidas.	105
---	-----

- Resolución Ministerial 849 /06 relativa a las reglas de acceso y permanencia en instituciones de educación militar para mujeres embarazadas o con hijos.

- Convenio entre el Ministerio de Defensa de la Nación y el Ministerio de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para la instalación de un jardín maternal

- Modificación del decreto reglamentario Nro. 978/05 de la Ley de Servicio Militar Voluntario en relación con la restricción de ingreso para aspirantes con personas a cargo.

- Resolución Ministerial 1435/06 relativa a la eliminación de las normas que impiden a los estudiantes varones del ámbito militar reconocer hijos o asumir su paternidad.
- Resolución Ministerial 113/07 relativa a la regulación de las guardias del personal militar con respecto a las mujeres embarazadas o lactantes.
- Resolución Ministerial 213/07 Creación del Observatorio sobre situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

Presentación

Esta publicación tiene como objetivo principal difundir las actividades que hemos impulsado en relación con la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, en este primer año de mi gestión como Ministra de Defensa. Desde el comienzo asumimos el compromiso de generar una política integral sobre el tema, en el entendimiento de que están pendientes desafíos indispensables

La lucha por la erradicación de las discriminaciones de género que ponen en jaque la posibilidad de que prime la igualdad de trato entre hombres y mujeres ocupa gran parte de la cuenta de asuntos pendientes de nuestras sociedades, en sus más diversos ámbitos, incluidas las fuerzas armadas.

El acceso de las mujeres a las Fuerzas Armadas constituye un aspecto formalmente resuelto en la mayoría de nuestros países. No obstante, debe admitirse que el ingresar no garantiza condiciones equitativas en el desarrollo de la vida profesional. Existe un conjunto de elementos que muestra hasta qué punto el avance hacia la igualdad se agota en el acceso a la institución, disminuyendo luego las posibilidades de un desarrollo sustancialmente equitativo quedando desatendidos requerimientos básicos conforme el nuevo escenario de diversidad de género.

El carácter estructural de la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres en nuestras sociedades, no obstante las conquistas evidentes de sus luchas, obliga también a incluir dentro del análisis y la búsqueda de soluciones a la relación entre el desarrollo profesional y los proyectos de vida. Estos aspectos deben ser particularmente compatibilizados en el caso de las mujeres, pues asumen un caudal significativo de responsabilidades por fuera del orden laboral formal, tan esenciales para el desarrollo de la vida social como invisibilizadas. Así, en el típico caso de las tareas de la

vida familiar y doméstica, son en general las mujeres quienes unilateralmente asumen el esfuerzo que ellas implican, conjuntamente con el desafío de mantenerse “en carrera” en lo que se refiere a sus desarrollos en el ámbito laboral. Como todos sabemos, el mundo profesional y del trabajo, sus prácticas y regulaciones, no siempre tienen presente esa particularidad.

Estas circunstancias han conducido a la construcción de un marco jurídico que compromete a los Estados, tanto frente a la comunidad internacional como en lo interno, a la adopción de políticas específicas en todas las áreas de gobierno que impulsen la promoción de mejores condiciones para el desarrollo de sociedades igualitarias y la prohibición expresa de establecer, fomentar o tolerar la existencia de reglas o prácticas discriminatorias por diversos motivos, entre ellos expresamente el género.

En este contexto, la adopción de una perspectiva integral de género constituye un primer paso en la asunción de esas responsabilidades desde el lugar de gobierno que hoy nos compromete.

Los materiales que presentamos hoy en este libro muestran algunos de los pasos dados en ese sentido conforme al compromiso que asumimos públicamente hace un año.

En primer lugar, encontrarán ustedes una síntesis de la encuesta dirigida a oficiales y suboficiales de las tres fuerzas, contestada en forma anónima, que tuvo como objeto contar con una fotografía representativa de la situación de las mujeres en las fuerzas armadas, desde su propia voz y experiencia.

Ciertamente la creación del *Observatorio sobre situación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas* no agota su tarea en esta primera aproximación. A lo largo de 2007 seguiremos trabajando con otros sectores de mujeres; pero ya con los primeros datos relevados se evidencia la necesidad de acompañar el trabajo de diagnóstico y observación con una actividad re-

flexiva y propositiva frente a ellos.

El documento que presentamos sintetiza los aspectos más relevantes de un trabajo más profundo y completo que fue acompañado de entrevistas personalizadas y es un insumo indispensable para la continuidad de la tarea, el mejoramiento de la capacidad de diagnóstico y la propuesta de políticas para el sector.

A continuación, encontrarán ustedes las medidas adoptadas por este Ministerio en relación con demandas específicas. En algún caso, ellas responden a la necesidad de adecuar las pautas institucionales de acceso y permanencia en las instituciones militares a las exigencias del trato igualitario y no discriminatorio. Desde un punto de vista democrático, la concepción de la maternidad como un obstáculo o límite contradecía los compromisos asumidos y negativizaba indebidamente la capacidad de gestación, una aptitud potencial y valiosa de todas las mujeres. De allí que se han dictado resoluciones destinadas a eliminar restricciones de estas características.

En el mismo sentido e íntimamente relacionada con esta situación, se ha eliminado una prohibición inadmisibles que estaba hasta ahora vigente, consistente en impedir que los varones reconocieran hijos o asumieran su paternidad mientras durara su formación en el ámbito militar.

En otro orden de cosas, aunque también para eliminar los obstáculos que existen entre la vida familiar y el desarrollo laboral, este Ministerio ha impulsado un convenio con el gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, destinado a instalar, en la sede del actual Archivo Histórico del Ejército Argentino un jardín maternal dependiente de la Ciudad de Buenos Aires con la asignación de un cupo mayoritario para los hijos e hijas del personal dependiente del Ministerio de Defensa. Se trata de una respuesta indispensable, largamente esperada por nuestro personal.

Sabemos que la construcción de escenarios más igualitarios requiere la remoción de obstáculos legales y formalmente institucionalizados. En este

sentido la promoción de un ámbito específico como el *Consejo para Políticas de Género en el ámbito de la Defensa* es una apuesta institucional para garantizar a la temática un tratamiento específico y adecuado, convocando a sectores de la sociedad civil, a las agencias estatales vinculadas al tema y por primera vez a las mujeres militares que excepcionalmente ocupan lugares de decisión incluso respecto de cuestiones que las involucran directamente. Esta inclusión respondió a la demanda específica de ellas de contar con espacios de participación en la toma de decisiones, necesidad que pudimos conocer como resultado del *Observatorio*.

El trabajo debe ser continuo y enfocarse también hacia las prácticas. La atención de casos y denuncias de discriminación en razón de género ha sido concebido como una oportunidad para la detección y remoción de aquellas circunstancias que la favorecen. A lo largo del primer año de trabajo contamos con el aporte valiente de muchas mujeres que, dignamente, han puesto en conocimiento de este Ministerio situaciones de violencia o discriminación que hemos tratado de resolver en relación con la demanda individual, pero que también hemos asumido como oportunidad para el diseño de los correctivos institucionales que fueran necesarios.

En relación con la política de capacitación y difusión de derechos, también nos preocupamos de otorgar a las cuestiones de género un espacio propio.

En síntesis, es para nosotros muy importante poder presentar y compartir este primer material sobre las políticas y acciones que el Ministerio ha puesto en marcha en relación con la situación de las mujeres.

No obstante la complejidad de esta tarea y lo que queda por delante, estamos decididas a sostenerla como parte indispensable del desarrollo de una política integral de fortalecimiento democrático del sector. El

apoyo recibido hasta ahora y los aportes desinteresados de todos quienes han participado de las distintas iniciativas a las que los hemos invitado han sido indispensables para el tramo ya recorrido y, mejor aún, nos alientan para dar con más firmeza los pasos indispensables para un cambio genuino, al servicio de mejores condiciones de vida y de desarrollo de todas y todos.

Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa



Acerca del Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas Ministerio de Defensa

Al igual que en el resto del mundo, en la Argentina las mujeres fueron admitidas tardíamente en las Fuerzas Armadas. Si bien la historia de su incorporación es bastante antigua, la institucionalización de su integración como miembros de la carrera militar data de la segunda mitad del siglo XX.

El proceso de integración, a una institución tradicionalmente masculina y cuya tarea central, el combate, está culturalmente asociada al género masculino, no ha sido sin embargo un proceso parejo en todo el mundo. Aspectos socio culturales acompañaron la dinámica que siguieron los conflictos bélicos, orientando dicha institucionalización. Así, las principales potencias realizaron, durante las dos guerras mundiales una incorporación espasmódica de mujeres, con el propósito de racionalizar los escasos recursos humanos aptos para el combate. En la posguerra la admisión fue restringida a los cuerpos profesionales y recién a mediados de los años '70 egresa la primer promoción de mujeres de West Point. De modo que, una cierta coincidencia entre el avance del movimiento feminista y un conjunto de transformaciones en el mundo productivo que aumentaron la demanda de las mujeres en el mundo productivo y de servicios, explican la creciente formalización de la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas¹.

¹ Segal, M. W. "Women's military roles cross-nationally: past, present, and future". *Gender and Society*, 9(6):757-775.

Durante las últimas dos décadas, la cuestión de la inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas ha entrado, a la agenda de los gobiernos Norteamericano e Inglés, de la mano del problema más general de la integración de las minorías étnicas y religiosas a la milicia.

Actualmente, el debate sobre la cuestión de género gira en países sistemáticamente involucrados en conflictos bélicos, en torno de las dificultades existentes en ampliar el número de puestos efectivos ocupados por mujeres. Pues, aún cuando se ha ido ampliado el número de cargos mixtos hasta llegar como en el caso de Inglaterra al 70%, sólo el 7% es ocupado efectivamente por mujeres.

Las principales orientaciones de dicho debate son las siguientes:

1) La redefinición de los estándares de selección física en la instancia de reclutamiento a efectos de reducir la discriminación de género centrándolos en las exigencias particulares de cada puesto².

2) El cambio de la fundamentación de la exclusión de las mujeres de los puestos de combate, pasando de la cuestión de la aptitud física para el combate, a una supuesta incidencia negativa de las mujeres sobre los requerimientos morales que las unidades de combate exigen para mantener la cohesión en situaciones extremadamente duras.

La experiencia internacional y los alcances del debate sobre el tema resultan un antecedente valioso a considerar a la hora de abordar el proceso argentino de incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas. Aquí, emulando probablemente al movimiento mundial en relación con la cuestión de género, se comienza la admisión de mujeres cuando se crea en 1976 un Liceo Femenino Naval. Desde entonces, la participación de las mujeres se amplió gradualmente en ámbitos ya mixtos pero en mayor medida en los cuerpos profesionales y en el voluntariado, y en muchísima menor proporción en los cuerpos comando de la fuerza; lo que sucedió muy tardíamente. Actualmente, la tasa de retención y de graduación de mujeres de los institutos militares de formación de comandos es, por causas que deberán determinarse, muy baja. En tanto,

² Cabe destacar que en ese contexto la existencia de estándares diferenciales para hombre y mujeres es visto como discriminatorio, para más información véase Woodward, R. & U. P. Winter. 2004. "Discourses of gender in the contemporary British Army": *Armed Forces and Society*, 30(2):279-301.

el universo de mujeres en los escalafones profesionales y comando de oficiales y suboficiales es de: 5.6 % en el Ejército, 5.8 % en la Armada y 11,9% en la Fuerza Aérea³.

La etapa actual de democratización de las Fuerzas Armadas, conlleva necesariamente la evaluación y conducción del rumbo de la profesionalización militar de las mujeres. Para ello, es preciso determinar: cómo se ha transformado la institución militar para incorporar a las mujeres, y cómo las mujeres deben transformarse para adaptarse a la carrera militar. Así también, cuáles son los límites de ambas transformaciones en las actuales condiciones, considerando que las fuerzas armadas en el mundo occidental, prohíben la participación de las mujeres del combate en terreno.

Por eso, dos principios deben ser conjugados en la intervención sobre la regulación de la carrera militar de la mujer: uno de ellos es el principio de la equidad, de la igualdad de oportunidades de acceso, capacitación y promoción de todas las personas sin distinción; el otro, es el principio de la defensa nacional que justifica la existencia de las Fuerzas Armadas.

Así, la creación de un observatorio sobre la inserción de las mujeres en la carrera militar desde las instituciones de formación militar hasta la competencia y ascensos en los altos mandos, resulta de la necesidad de establecer el rumbo de sus trayectorias profesionales con vistas al mejor cumplimiento de las funciones de defensa nacional que un régimen democrático exige. El Observatorio será el organismo encargado de alcanzar las siguientes metas:

a) definir políticas desde una perspectiva que atienda a la equanimidad, introduciendo en ellas los criterios de género compartidos por las mujeres que integran la fuerza;

b) velar para que estas propendan a la profesionalización de las Fuerzas Armadas de acuerdo a los objetivos centrales asignados a ellas por el Estado Nacional.

³ *Conviene saber que estos porcentajes licuan la enorme disparidad que hay entre un abultado número de mujeres militares profesionales frente al escasísimo número de ellas incorporadas a los cuerpos comando.*

De los Objetivos:

El objetivo general es realizar un seguimiento y evaluación de la inserción de la mujer en la carrera militar a efectos de instrumentar políticas que atiendan a una integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas de la Argentina fundada en la equidad.

Son objetivos específicos:

- 1) Evaluar los estándares de formación militar y su adecuación a la mujer en los institutos militares.
- 2) Analizar las prácticas de segregación/integración actual de las mujeres en las distintas etapas de la formación militar.
- 3) Determinar la interpretación y aplicación de la normativa vigente y sus efectos sobre la participación de las mujeres en institutos de formación y en las unidades militares.
- 4) Definir las pautas de intervención política hacia la protección y mejoramiento del desempeño y promoción de las mujeres militares.

De las Funciones:

El observatorio tendrá dos funciones básicas: 1) el **diagnóstico**, dedicado a la producción y procesamiento de información reglamentaria, estadística y cualitativa sobre la inserción de las mujeres en la profesión militar; 2) la **intervención**, orientado a la formulación de pautas para el diseño de políticas tendientes a la institucionalización de las garantías de protección de la igualdad de oportunidades de las mujeres en todo lo que concierne a su carrera profesional.

La necesidad de optimizar la eficacia de las acciones desarrolladas por el observatorio y la convicción de que la objetividad en la producción de información reside en el reconocimiento de los presupuestos básicos de los agentes involucrados, conllevará la articulación de ambas funciones. A tal efecto, todos los procedimientos de análisis serán tomados como un modo de pre-intervención en la cuestión. Recíprocamente, las modalidades de intervención en la problemática de la integración/segregación de las muje-

res en las Fuerzas Armadas tendrán un componente de información y provisión de datos, o monitoreo.

Una tercer función del observatorio derivada de sus funciones básicas será la de convertirse en una instancia de articulación entre las mujeres que integran las Fuerzas Armadas y el Ministerio de Defensa. Ello será reforzado con la instrumentación de mecanismos institucionales de comunicación.

De la Metodología

El método operativo del Observatorio será la realización de visitas periódicas por parte de los responsables del mismo a las unidades militares y escuelas de formación militar donde se desempeñan mujeres. Con este procedimiento el relevamiento -mediante encuestas, entrevistas y focus group-, posibilitará la construcción de un vínculo efectivo entre el Ministerio de Defensa y las mujeres que integran la fuerza, pero fundamentalmente ayudará en el conocimiento directo de los mecanismos informales de segregación. Nos referimos, aquí a lo señalado en los objetivos, la importancia de establecer el modo en que los reglamentos y la normativa vigente, se interpretan y aplican.

El uso de datos estadísticos así como de información de archivos tanto nacional como internacional será también un insumo para el análisis y diseño de herramientas de gestión de la carrera militar de las mujeres. Algunos de los análisis que podrán realizarse, a partir de ello, serán: estudio de trayectorias, comparación de trayectorias según jerarquía y género, realización de proyecciones, comparación con la normativa y los estándares internacionales.

Los primeros resultados.

En el primer período de trabajo, iniciado en el mes de marzo de 2006, se realizaron entrevistas y se aplicó una encuesta a mujeres⁴ oficiales y suboficiales de unidades de todo el país.

Las entrevistas realizadas durante el período informado estuvieron orien-

4ver anexo al final de la presentación de los resultados

tadas principalmente a establecer desde la perspectiva de las mujeres militares los aspectos salientes del ingreso, desempeño y promoción del *personal femenino* de las Fuerzas Armadas.

Las mujeres entrevistadas fueron oficiales y suboficiales del Ejército, la Armada y Fuerza Aerea pertenecientes al cuerpo comando y profesional. Si bien el cuerpo comando de las tres fuerzas es el que contiene la menor proporción del total de las mujeres que revistan en las Fuerzas, la distribución de las entrevistas o selección de la muestra no respetó el criterio estadístico de representatividad. La decisión metodológica obedeció a la necesidad de contar con datos significativos que no reproduzcan la escasa incorporación y egreso de mujeres del cuerpo comando, sino que establezcan las condiciones de sustentabilidad de las carreras militares aún en los puestos donde su acceso es más restringido.

Las entrevistas tuvieron lugar en los lugares de trabajo de las mujeres militares. Además se mantuvieron conversaciones con los Subdirectores del Colegio Militar de la Nación y de la Escuela de Oficiales de Marina en Río Santiago, entre otros militares en actividad.

Respecto de las encuestas, se mantuvieron reuniones con distintos actores para ajustar las preguntas al contexto nacional y se enviaron a fines de agosto. Hasta la primer semana de octubre se recibieron en la Subsecretaría de Asuntos Técnico Militares los formularios completos. Se han contabilizado 700 encuestas respondidas entre las tres fuerzas.

A continuación presentamos un resumen ejecutivo de los resultados arrojados por dicha encuesta junto con el anexo documental como fue aplicado para ponerlo a disposición de quienes deseen desarrollar iniciativas similares.

**Síntesis de resultados de la
encuesta sobre la integración de las mujeres
a la carrera militar***

Diciembre de 2006

() Dra. Sabina Frederic*

El procesamiento de la información fue realizada con la colaboración del Licenciado Raúl Di Tomasso y la Licenciada Cristina Farias.

Presentación

En el presente informe, se presenta una síntesis de los principales resultados de la encuesta voluntaria, realizada al personal femenino, oficiales y suboficiales de las tres Fuerzas Armadas. Se ofrece información representativa, sobre la percepción y opinión de las mujeres que pertenecen a la Armada, el Ejército y la Fuerza Aérea argentinas, acerca de la modalidad de integración de las mujeres a la carrera militar. El objetivo es acercar un diagnóstico que permita la definición de estrategias de acción política que, eventualmente, posicionen a la mujer en instancias decisorias sobre la formación, el desempeño y el crecimiento profesional en áreas de apoyo como en las de carácter sustantivo a la función militar.

La encuesta se realizó con un cuestionario estructurado sobre la base de 64 preguntas, que fueron auto-respondidas por el 20% de las oficiales y suboficiales mujeres de las tres Fuerzas Armadas sobre un universo de 3900 personas. Fue organizado de modo que su contenido pueda dar cuenta del siguiente abanico de temas a analizar:

- Situación actual en el servicio y ocupación.
- Planes para el futuro, referidos al ítem anterior.
- Calificación del desempeño global, individual y colectivo de la unidad donde prestan servicio.
 - Nivel de preparación para el combate de su unidad.
 - Opinión sobre el servicio de la mujer en diferentes armas/especialidades.
- Situación reglamentaria actual y cambios propuestos por el personal.
- Aspectos referidos a la discriminación del género.
- Situaciones de maltrato
 - Acosos sexuales
 - Relaciones de trabajo para casos de acosos sexuales y situaciones de maltrato.
 - Factores que limitan ingreso, egreso y permanencia en la carrera militar para las mujeres.
 - Relaciones de filiación y parentesco dentro de las Fuerzas Armadas.
 - Manejo de las demandas referidas a la maternidad.

- Nivel educativo del personal.
- Decisión de seguir perteneciendo o no a las Fuerzas Armadas
- Comentarios abiertos a cualquier tipo de temas no abordados por la encuesta.

Las preguntas formuladas en el cuestionario fueron de tres tipos:

- Opciones cerradas, de respuesta simple: son aquellas que requieren de la encuestada decidirse por alguna de las opciones propuestas.
- Opciones cerradas, de respuesta múltiple: donde la entrevistada puede elegir varias opciones.
- Opciones abiertas: donde se le solicita a la encuestada que se exprese sobre la cuestión consultada.

Primera parte:

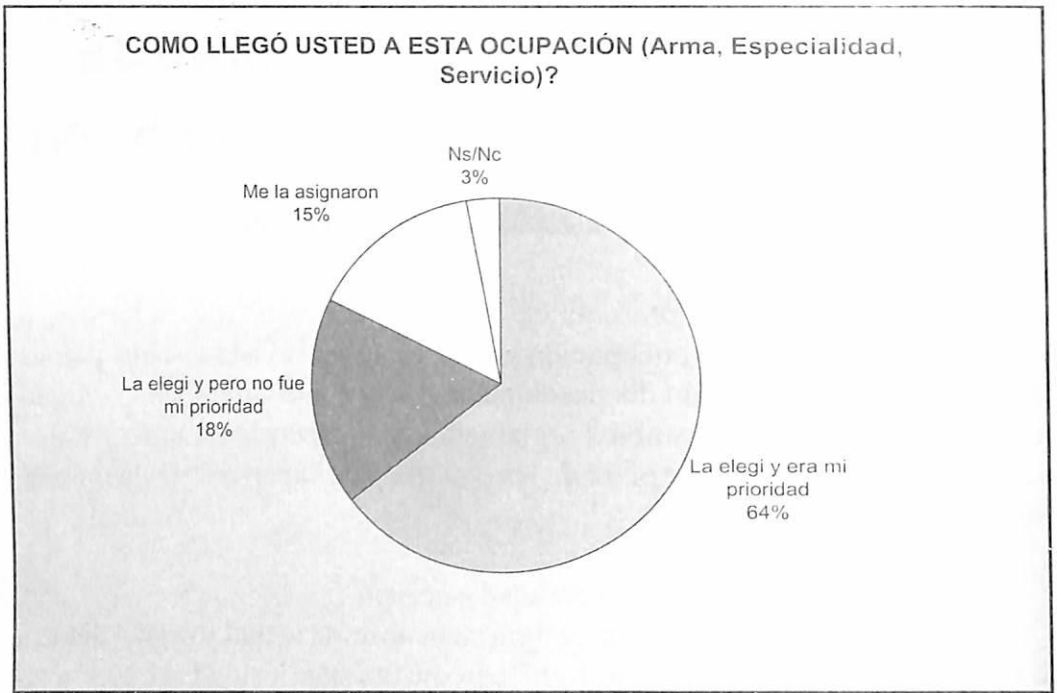
Introducción General sobre la situación actual de las mujeres en las Fuerzas Armadas

En este apartado, se presenta el análisis de los resultados referidos, a los temas vinculados a la ocupación actual de las entrevistadas, sus planes para el futuro, calificación del desempeño global e individual, de la unidad donde se desempeñan, cambios reglamentarios propuestos y una descripción del trato recibido, por parte de los colegas y de superiores en la unidad donde desarrollan sus tareas.

1.1 Elección de Arma, especialidad, servicio

El 64,4% de las encuestadas, eligió su ocupación actual y estaba dentro de sus prioridades, el 17,8% la eligió, pero no era su prioridad. Al 15,1% se la asignaron. Mientras que el 2,7% no respondió la pregunta formulada. En el análisis a nivel de fuerza, los resultados destacan al Ejército, debido a que hay un mayor porcentaje de mujeres que, eligieron prioritariamente la ocupación que están desarrollando actualmente.

Gráfico I



En la Armada, se observaron los resultados inversos. allí se pudo apreciar un mayor porcentaje de mujeres, a las que su ocupación actual, les fue asignada omitiendo sus prioridades.

Cuadro I



FUERZA				
		ARMADA	EJERCITO	FUERZA AEREA
Como llegó a la ocupación actual	Yo la elegí y era mi prioridad	59,1%	74,9%	66,9%
	Yo la elegí pero no era mi prioridad	18,4%	13,6%	22,7%
	Me la asignaron	21,1%	10,1%	8,8%
	Ns/Nc	1,3%	1,5%	1,7%
	TOTAL	100%	100%	100%

1.2 Interés de servicio en la actual ocupación

Las muestras de interés por el servicio actual se evidenciaron en la mayoría del personal encuestado. En efecto, el 90,9% tenía especial interés en ocupar su puesto actual. Un bajo porcentaje (3,9%), no poseía inclinaciones para ocuparlo. El 4,1% del total manifestó una situación de indiferencia. El porcentaje de no respuesta fue muy bajo.

En este punto, el análisis por Fuerza, muestra un mejor posicionamiento del Ejército. Efectivamente, posee aproximadamente, cinco puntos porcentuales, por encima de los guarismos correspondientes a la Armada y supera en siete puntos porcentuales a la Fuerza Aérea. Se revela así, un comportamiento mejor en el Ejército, debido a que existen un elevado número de mujeres que estaban interesadas en servir en su actual ocupación. Adicionalmente, para el caso de aquellas cuyo interés respecto de su ocupación actual, les resultaba indiferente, no se observaron diferencias significativas por arma.

Cuadro II

		FUERZA		
		ARMADA	EJERCITO	FUERZA AÉREA
¿Estaba interesada en servir en esta ocupación?	Si	90,6%	95,5%	88,4%
	No	5,1%	0,5%	6,6%
	Me daba lo mismo	4,0%	4,0%	5,0%
	Ns/Nc	0,3%	0 %	0 %
	TOTAL	100%	100%	100%

1.3 Motivación para la elección de la actividad

Del análisis de opinión de aquellas que si estaban interesadas en su ocupación actual (90,9%) en el 37% de los casos la seleccionaron, porque consideraron que tenía buenas perspectivas de desarrollo. El 23,2% estuvo motivada por la alternativa vinculada a la formación y aprendizaje de la tarea y un 18,2% la eligió porque consideró la ocupación más estimulante que otras.

Adicionalmente, el 14,3% mostró su preferencia por seleccionar otros motivos. Se trataba de una pregunta que brindaba a las respondientes, la posibilidad de expresar libremente su motivación, entre los que se destacan:

- Me gusta
- Por vocación
- Por mi profesión
- Por servir a la patria.

Fueron muy pocos los casos observados donde el motivo de elección fue el plus de la actividad (2,3%). El porcentaje que no respondió fue del 2,5%.

Estos resultados dan cuenta de un importante carácter vocacional de las mujeres que se desempeñan en las FFAA, y permiten ver que:

- Las mujeres tienen buena disposición de servicio.
- Esta vocación se encuentra vinculada a la posibilidad de desarrollo personal y profesional, y como una etapa de aprendizaje.

· La actividad en su unidad genera un efecto de retroalimentación positivo con su orientación profesional, ya que en la mayoría de las mujeres consultadas, su actividad la ha reafirmado en su vocación de servicio.

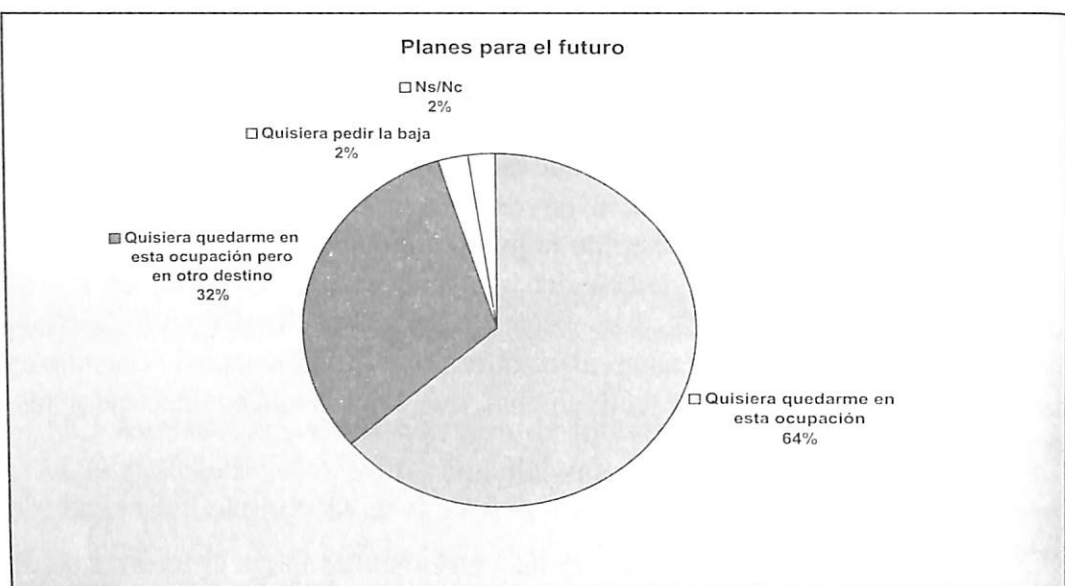
1.4 Impacto del servicio en el interés por la Institución

El desenvolvimiento de las actividades laborales en la unidad elegida parecería haber despertado un mayor interés de las mujeres por la institución y de estar más interesada en la milicia, en más de la mitad de los casos observados. En cambio, para el 36,1% esto no le ha permitido estimular sus intereses. El 4,9% respondió que la unidad elegida hizo interesar menos en estar en la milicia. No contestaron el 4,7% de las mujeres encuestadas. En el Ejército se percibió un mayor impacto de la actividad sobre el interés del personal femenino en la institución y la milicia. Efectivamente, tres de cada cinco encuestadas sustentaron esta posición.

1.5 Planes para el futuro

En relación con los planes de las entrevistadas hacia el futuro seis de cada diez tienen intenciones de quedarse prestando servicio a su ocupación actual. Esta posición, estaría afirmando un alto grado de satisfacción en la actividad que desarrollan. Tres de cada diez mujeres están conformes con su función, pero preferirían realizarla en otro destino. Un ínfimo porcentaje del personal femenino tiene planes de solicitar la baja en el futuro. El porcentaje que no respondió, fue muy pequeño.

Gráfico II



Con referencia a los planes respecto del futuro analizados a nivel de fuerza, los resultados se muestran en el cuadro que se presenta a continuación:

Cuadro III

		FUERZA		
		ARMADA	EJERCITO	FUERZA AÉREA
¿Cuáles son sus planes para el futuro?	Quisiera seguir en esta actividad	66,3%	67,3%	62,4%
	Quisiera seguir en la actividad pero en otro destino	31,3%	31,2%	31,5%
	Quisiera pedir la baja	1,9%	1,5%	3,9%
	Ns/Nc	0,5%	0%	2,2%
	TOTAL	100%	100%	100%

Las mujeres que desempeñan su actividad laboral dentro del Ejército poseen mejores expectativas de continuar realizando sus actividades en su actual ocupación. Las que están proyectando cambiar de destino, continuando con su ocupación, son aproximadamente tres de cada diez encuestadas y no se aprecian diferencias significativas entre las tres fuerzas. En la Fuerza Aérea, se observa un porcentaje significativamente mayor de mujeres, con respecto a las demás fuerzas, que tienen planes de solicitar la baja, sobre todo en las suboficiales.

2. EVALUACION DE DESEMPEÑO

Cuando se solicitó al personal femenino que auto evaluara su desempeño global respecto de los demás compañeros de trabajo, tres de cada cinco encuestadas calificaron su desempeño en el promedio. Un 22,9% consideró su desempeño individual por arriba del promedio, mientras que un porcentaje muy bajo lo consideró por debajo del promedio. La no respuesta fue del 2,7%.

Adicionalmente, se les preguntó sobre como calificarían sus pares su desempeño global. Mayoritariamente (64,2%) respondieron que en el promedio mientras que el 21% consideró que sus pares calificarían su desempeño por encima del promedio. Aquellas que consideraron que su calificación por parte de sus compañeros de trabajo estaría por debajo del promedio fueron del 4,3%. Un 3% no respondió.

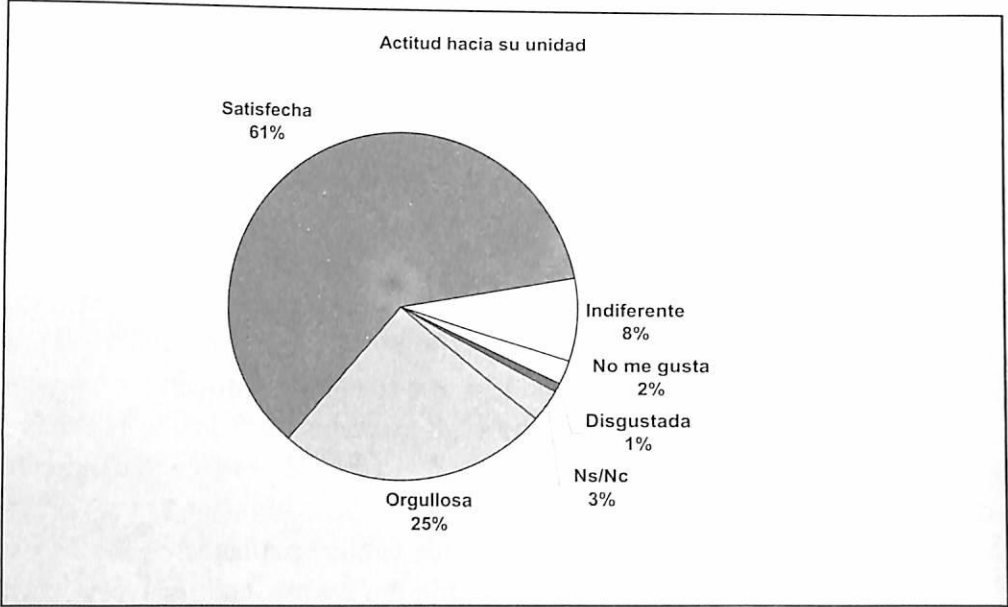
- Existe una fuerte autovaloración de la tarea realizada.
- Las mujeres de la fuerza se encuentran en su amplia mayoría, orgullosas y satisfechas con el desempeño de su unidad.

2.1 Actitud personal hacia el destino

En cuanto a las respuestas acerca de su actitud hacia su actual destino, seis de cada diez consideraron que estaban satisfechas con lo que se hace en su unidad y disfrutan ser parte de la misma. Una de cada cuatro respondió que está muy orgullosa de las actividades que se realizan en su unidad y se siente honrada al formar parte de ella. El porcentaje de indiferencia y la preferencia no seguir prestando servicio en el destino asignado fue del 8%. En el 2,5% de los casos expresaron no estar a gusto en la unidad. El 1,1% respondió que están muy disgustadas y prefieren dejar de ser parte de ella rápidamente. En este caso, un porcentaje del 3,3% no respondió.

El personal femenino que presta servicio en el Ejército, posee un mayor grado de conformidad respecto de las actividades que realiza en su unidad de destino. En efecto, dos de cada cinco casos se sienten muy orgullosas y honradas de pertenecer a la unidad y más de la mitad expresó estar satisfecha con las tareas que se realizan y disfruta siendo parte de ella.

Gráfico III



En la Fuerza Aérea, respecto de las demás fuerzas, se observa un mayor porcentaje de disgusto con las actividades que se realizan en la unidad de destino.

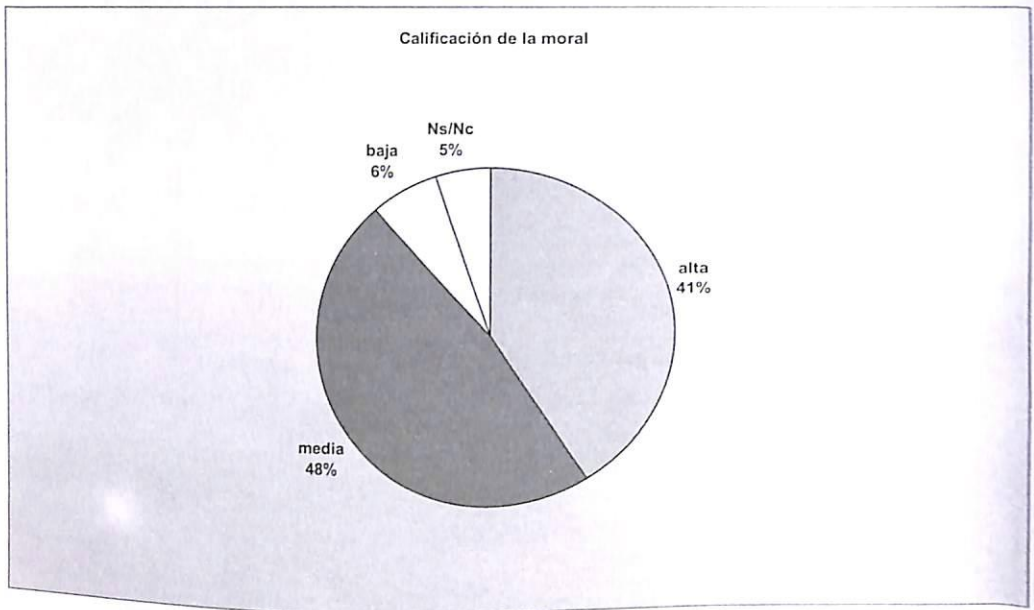
Cuadro IV

		FUERZA		
		ARMADA	EJERCITO	FUERZA AÉREA
Mejor descripción de actitud hacia su actual destino	Estoy muy orgullosa	16,0%	39,7%	28,2%
	Estoy Satisfecha	69,0%	51,8%	58,0%
	Soy indiferente	10,2%	3,5%	8,3%
	No me gusta	1,3%	2,0%	4,4%
	Estoy absolutamente disgustada	0,8%	0,5%	0%
	Ns/Nc	2,7%	2,5%	1,1%
	TOTAL	100%	100%	100%

2.2 Calificación de la moral de la Unidad

Se solicitó a las participantes que calificaran la moral de su unidad en tres niveles, alta, media y baja. Para dos de cada cinco encuestadas, la calificación de la moral de su unidad fue categorizada como alta. El 47,6% la ubicó dentro del rango medio y un 6,4% categorizó la moral de la unidad como baja.

Gráfico IV



Adicionalmente, se requirió a las encuestadas que justificaran los motivos de la categorización adoptada.

Cuadro V

Moral	Moral	Moral
Alta	Media	Baja
<ul style="list-style-type: none"> -Alta capacitación -Alta motivación -Buena conducción -Calidad de las personas -Claros objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de compañerismo, Camaradería y espíritu de cuerpo -Falta de materiales, recursos y presupuesto -Por la situación del país -Por la conducción. 	<ul style="list-style-type: none"> -Crisis actual y desprestigio de la Institución -Falta de incentivos y presupuesto -Horario de trabajo -Machismo y maltrato -Falta de respeto y moral

Al interior de las fuerzas, se pudo observar que las mujeres del Ejército califican la moral de su unidad por encima del resto: en efecto para el 58%

del personal la moral de su unidad es alta. En tanto en la Marina el porcentaje se reduce al 40% y al 32% en la Fuerza Aérea.

2.3 Nivel de cohesión y preparación para el combate

Se presenta en un cuadro resumen que sintetiza la percepción sobre el desempeño, incluyendo también la evaluación de la moral:

Cuadro VI

	Moral	Preparación para el combate	Cohesión
Alta	41,0%	27,0%	44,2%
Media	47,6%	46,1%	39,5%
Baja	6,4%	20,0%	9,6%
Ns/Nc	4,9%	6,9%	6,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

3. DISCRIMINACION POR SEXO

3.1 Discriminación por especialidad

Se averiguó sobre la opinión de las participantes respecto de la posibilidad de que las mujeres sirvan en las siguientes armas/especialidades: Infantería, Caballería, Infantería de Marina, Submarinista. En todos los casos se propusieron tres opciones de respuesta:

- Las unidades deben permanecer cerradas a las mujeres.
- Las mujeres calificadas deberían estar habilitadas para ofrecerse como voluntarias en estas unidades.
- Las mujeres calificadas deberían estar asignadas a esta unidades del mismo modo que los hombres

3.1.1 Infantería

Respecto de la infantería, el 29,2% consideró que debería estar habilitada para aquellas mujeres calificadas y ser de acceso voluntario. El 25,4% solo para mujeres calificadas asignadas tal como ocurre con que los hom-

bres y el 6% consideró que deberían permanecer cerradas al personal femenino. Un amplio porcentaje no contestó (39,4%). Las opiniones según cada fuerza, se expresan en los gráficos presentados a continuación. Es llamativo el alto porcentaje de entrevistadas que no respondió las preguntas. Para el caso particular de la fuerza Aérea, el mismo representa el 50% de los casos.

Gráfico V

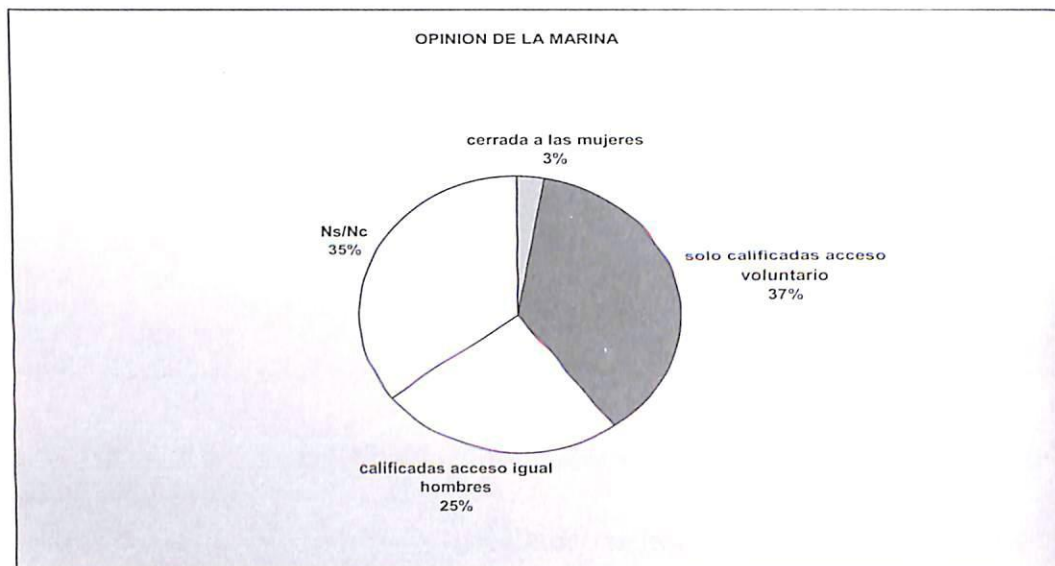


Gráfico VI

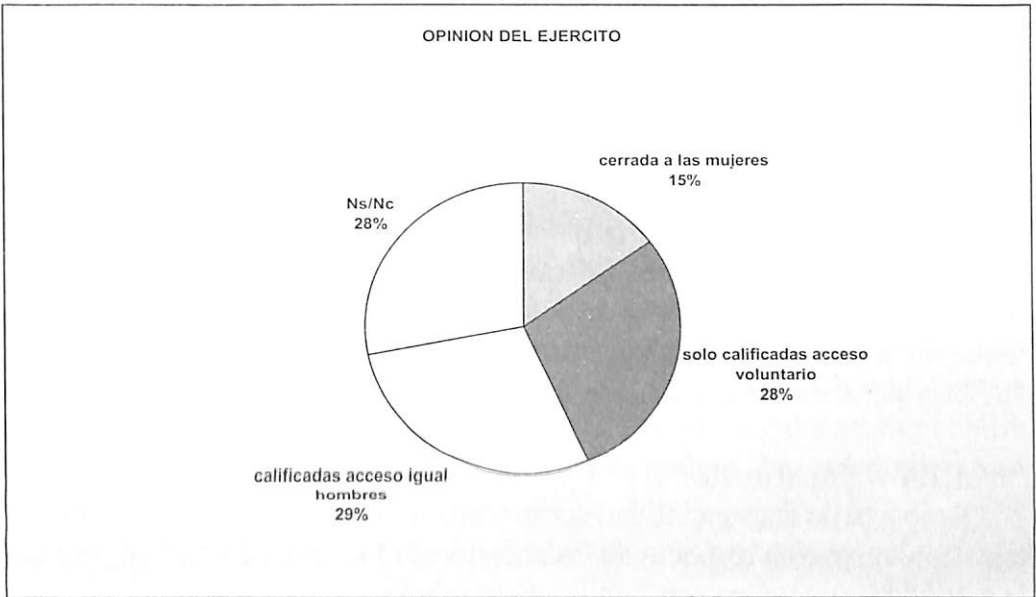
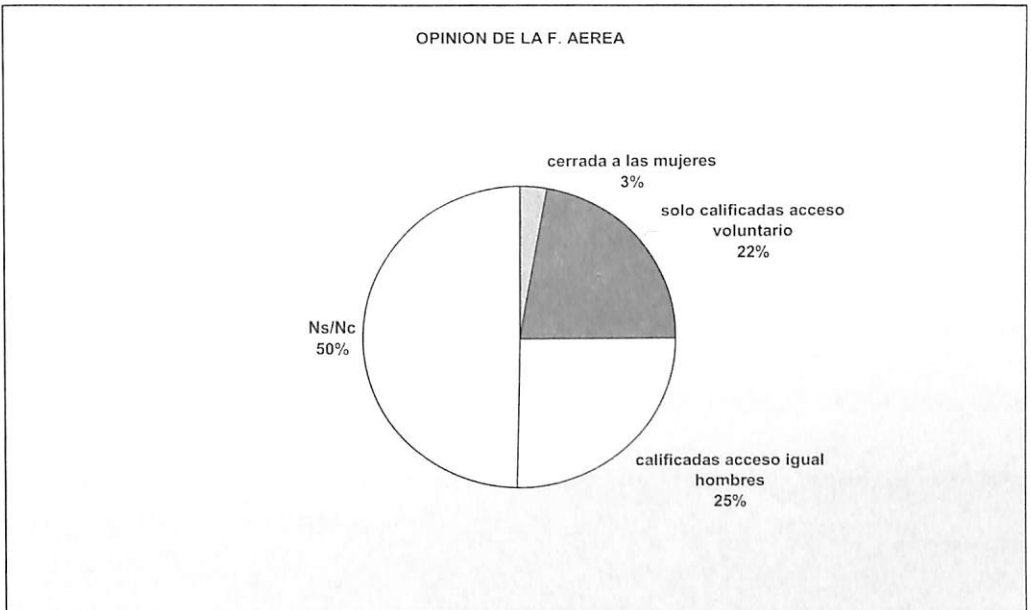


Gráfico VII



3.1.2 Caballería

Para la Caballería también hubo un alto porcentaje de no respuesta (43,4%). De las que contestaron, consideraron que el acceso debe ser voluntario para mujeres calificadas un 29,2%. El acceso igualitario del mismo modo que los hombres fue la opción en un 22,2% de los casos y permanecer cerradas a las mujeres en el 5,3%.

3.1.3 Infantería de marina

En el caso de la Infantería de Marina el porcentaje que no respondió fue del 52,8%. Aquellas que si lo hicieron, opinaron que debería estar habilitada para aquellas mujeres calificadas y que deseen ofrecerse como voluntarias en el 24,3% de los casos. Con igual acceso que los hombres, el 19,3% y permanecer cerrada a las mujeres el 3,6%.

3.1.4 Submarinista

Respecto de la especialidad submarinista, se presentó el mayor porcentaje de no respuesta respecto de las anteriores (54,4%). El 24,2% opinó que la actividad sólo debe estar habilitada para mujeres calificadas y con acceso voluntario. El 17% lo hizo a favor de igual acceso que los hombres y un 4,5% decidió que la misma debe permanecer cerrada a las mujeres.

- En las especialidades de infantería, caballería e infantería de marina se pudo detectar que las mujeres enroladas en el ejército opinan en un porcentaje mayor, respecto de las demás armas, que la actividad debe permanecer cerrada a las mujeres. Esta tendencia es más acentuada entre los suboficiales.

- En la especialidad submarinista, son las mujeres enroladas en la marina, las que se inclinaron por la opinión que propone que la misma debe continuar con el acceso restringido al sexo femenino. Son los oficiales de la fuerza quienes sostienen en términos comparativos esta posición.

3.2 Discriminación reglamentaria

Otro de los temas de investigación propuestos en la encuesta se refería a la opinión del personal femenino respecto a la reglamentación militar actual con tres opciones de respuestas, a saber:

- Estoy satisfecha con las regulaciones que excluyen a las mujeres de ciertos roles de combate.
- Pienso que las mujeres que quieren desempeñarse en combate como voluntarias deberían estar habilitadas.
- Considero que las mujeres deben ser tratadas como los hombres y poder servir en todas las armas y especialidades como los hombres.

La mitad de las respuestas se inclinó por la habilitación voluntaria para el combate. El 31,3% consideró que las mujeres deberían recibir igual trato que los hombres y el 10,9% está satisfecha con las regulaciones actuales que excluyen a las mujeres de ciertos roles de combate. No respondieron en el 7,5% de los casos.

3.3 Cambios reglamentarios

Los cambios reglamentarios propuestos corresponden a la opinión del 49,5% de las entrevistadas. Debido a que un alto porcentaje de encuestadas no respondió la consigna, quizás porque se trataba de una pregunta de carácter abierto.

Una síntesis de las respuestas recibidas permite ordenar las solicitudes en una cierta gama de inquietudes que aluden a:

- El régimen de ascensos y especialidades. Debido a que se exigen mayores años de servicio para el personal femenino.
- El régimen que regula el período de lactancia y maternidad debería respetarse y prolongarse, así como las guardias que debe realizar el personal femenino durante el lapso mencionado anteriormente.
- Otros aspectos relacionados con el rol de la mujer y su familia.
- Mayor participación en misiones de paz en el extranjero.
- Cambios en el uniforme, sobre todo cambios de pollera por pantalón y zapatos por botas por cuestiones climáticas.

Tan sólo el 6,8% de las que respondieron consideró que no deben hacerse cambios en el reglamento.

3.3.1 Cambios reglamentarios por arma

En este apartado se analizan los principales cambios propuestos por las integrantes de las tres fuerzas armadas. Luego, se repite el análisis separando las solicitudes de los oficiales y suboficiales de cada arma. Las mujeres que se encuentran enroladas en la Fuerza Aérea, son las que establecen con mayor énfasis cambios reglamentarios referidos al régimen de lactancia, embarazo y sistema de guardias. Este tipo de inconvenientes es la principal preocupación del personal femenino del arma.

Las encuestadas correspondientes a la Armada, son las que mayoritariamente proponen cambios reglamentarios referidos al régimen de ascensos y especialidades por sobre las demás Fuerzas. Adicionalmente, también son las que mayores reclamos tienen sobre la participación en misiones de paz en el extranjero, siendo este ítem el de mayor importancia para las mujeres de la fuerza. Es en la marina, donde se solicita de manera más contundente un cambio de uniforme.

Cuadro VII

Cambios reglamentarios Propuestos por cada fuerza	FUERZA		
	Armada	Ejercito	Aérea
Régimen de lactancia y maternidad, guardias	9,1%	4,0%	16,0%
Régimen de ascensos y especialidades	28,1%	18,1%	9,9%
Régimen de misiones extranjero	6,1%	2,0%	0,6%
Uniforme	5,3%	0,5%	2,2%
Ninguno	2,4%	18,1%	6,1%
Otros aspectos relacionados con el rol de mujer	6,7%	6,5%	8,8%
Ns/Nc	42,2%	50,8%	56,4%
TOTAL	100%	100%	100%

En el Ejército es donde se pudo observar un mayor número de mujeres que no realizarían ningún cambio de reglamento.

4. DISCRIMINACION DURANTE EL ENTRENAMIENTO

La encuesta solicitaba que describieran la situación de trato diferente en el relación con el entrenamiento y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Cuadro VIII

SITUACION DE TRATO DIFERENTE	% DE CASOS
Recibió más instrucción	5
Recibió menos instrucción	13
Tuvo que hacer más trabajo servil	13
Tuvo que hacer menos trabajo servil	1
Le prestaron más atención por ser mujer	17
La ignoraron	6
Molestada y hostigada	6
Se esperó menos por ser mujer	7
Se esperó más por ser mujer	12
Se le asignaron mejores tareas	3
Se le asignaron peores tareas	1
Recibió evaluaciones positivas	6
Recibió evaluaciones negativas	1
Tiene mejores oportunidades de ascensos	5
Tiene pocas oportunidades de ascensos	7
Otras	6

Mayoritariamente, las mujeres tuvieron más atención por parte de los hombres y tuvieron más y menos instrucción, por el solo hecho de ser mujer. También entienden que hacer más trabajo servil y se esperó más de ellas por ser mujer.

A nivel de cada Fuerza, los resultados muestran que en la Armada las mujeres que fueron tratadas de manera diferente, tuvieron que hacer mayor trabajo servil, se les prestó más atención por ser mujeres y recibieron menos instrucción que los hombres. Se esperó menos de ellas y tuvieron menos posibilidades de ser seleccionadas para ser ascendidas respecto de los hombres.

Estas situaciones se acentuaron en el caso de los suboficiales.

En el ejército a la mayoría se le prestó más atención por el hecho de ser

mujer y se esperó menos de ellas. Adicionalmente, recibieron menos instrucción que los hombres. El trato recibido por parte de los suboficiales fue que se les prestó más atención por ser mujeres y por ello se esperó menos de ellas. Las oficiales fueron discriminadas por su condición de mujer recibiendo menos instrucción que los hombres.

En la Fuerza Aérea las mujeres recibieron más atención y se esperó menos de ellas y tuvieron que hacer más trabajo servil.

Los suboficiales tuvieron que soportar que se esperara menos de ellas, tuvieron que hacer mayor trabajo servil y fueron molestadas y hostigadas. En tanto los oficiales, manifiestan en mayor medida que se las molestó y hostigó más que a las suboficiales.



Segunda parte

Percepción sobre acoso sexual y maltrato

INTRODUCCION

En este apartado, se analizarán los temas referidos a las situaciones de acoso sexual, las denuncias por parte de las acosadas y la relación jerárquica con el acosador/a. Del mismo modo, se analizarán los temas relacionados al maltrato, las relaciones laborales y personales y la percepción de las encuestadas respecto de la denuncia ante esta situación. Se les solicitó a las encuestadas que respondieran sobre si habían sido acosadas sexualmente en alguna oportunidad desde su ingreso a las Fuerzas Armadas. En esta oportunidad, se definió como acoso sexual a comentarios, avances o manoseos o contacto físico de contenido sexual sin consentimiento.

1. SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL

1.1 Los Episodios

Del análisis surgieron los siguientes resultados: Hubo un 78,2% de respuestas negativas respecto a la existencia de acoso. De las afirmativas se establecieron tres niveles:

- a) Raramente
- b) Algunas veces
- c) Frecuentemente

Para el primer nivel se obtuvieron un 8,7% de respuestas. El segundo nivel tuvo un 7,4% de respuestas afirmativas y el tercero un 0,6%. El nivel de no respuesta sobre este tema en particular fue del 5,2%.

1.2 Denuncias y motivos

En las situaciones en que hubo acoso, el nivel de denuncia fue del 34,5%

de los casos, mientras que la mayoría no lo denunció (64,1%). Los principales motivos que mencionaron las acosadas para la no denuncia de acoso fueron los que se muestran en el cuadro que se presenta a continuación:

Cuadro I

Motivo	% de casos
Por miedo	17,6 %
Para evitar problemas laborales	22,0 %
Lo pude resolver y manejar sola	31,9 %
Lo hablé con mis superiores	4,4 %
No me hubieran creído	11 %
Otros motivos	8,8 %
Ns/Nc	4,4 %

Surge del análisis que la mayoría de las entrevistadas que sufrieron este tipo de inconveniente afirma que lo pudo resolver y manejar de manera personal. En un importante número de casos no se hizo la denuncia, para evitar problemas laborales, mientras que en un porcentaje menor se manifestaron situaciones de temor, miedo y falta de credibilidad en la víctima.

Es muy bajo el porcentaje que recibió ayuda por parte de los superiores de la unidad. Es de relativa importancia el porcentaje de aquellas que decidieron no responder. En el 93% de los casos, la relación jerárquica con el acosador/a fue de mayor grado. Tanto para las situaciones en la que la relación de jerarquía era menor o inferior, el porcentaje fue del 2,1%. La preferencia por la no respuesta en esta oportunidad fue también del 2,1%.

1.2 Situación del tema por fuerza

En la Armada, se observa que el 73,6% de su personal femenino manifiesta que no ha sufrido acosos sexuales. El 12,8% expresa que si pero raramente, algunas veces se dio en el 9,4% de los casos y frecuentemente el 1,3%. No contestaron en el 2,9% de los casos. De aquellas que si fueron atacadas, tan solo el 38,6% lo denunció.

Se pudo observar en términos comparativos, que la Armada posee un nivel de denuncia mayor que las otras fuerzas. Prefirieron no contestar sobre el tema el 2,3%.

Los principales motivos de la no denuncia de acosos sexuales en la Armada fueron los siguientes:

Cuadro II

Motivo de la no denuncia en la Armada	% de casos
Por miedo	18,9%
Para evitar problemas laborales	26,4%
Lo pude resolver y manejar sola	24,5%
Lo hablé con mis superiores	5,7%
No me hubieran creído	11,3%
Otros motivos	9,4%
Ns/Nc	3,8%

Gráfico I

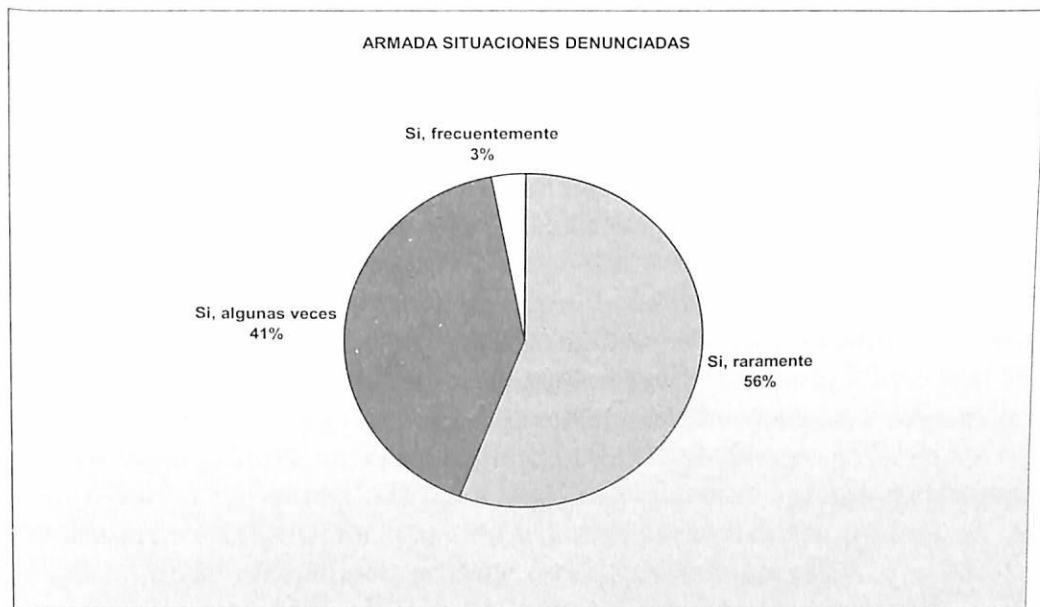
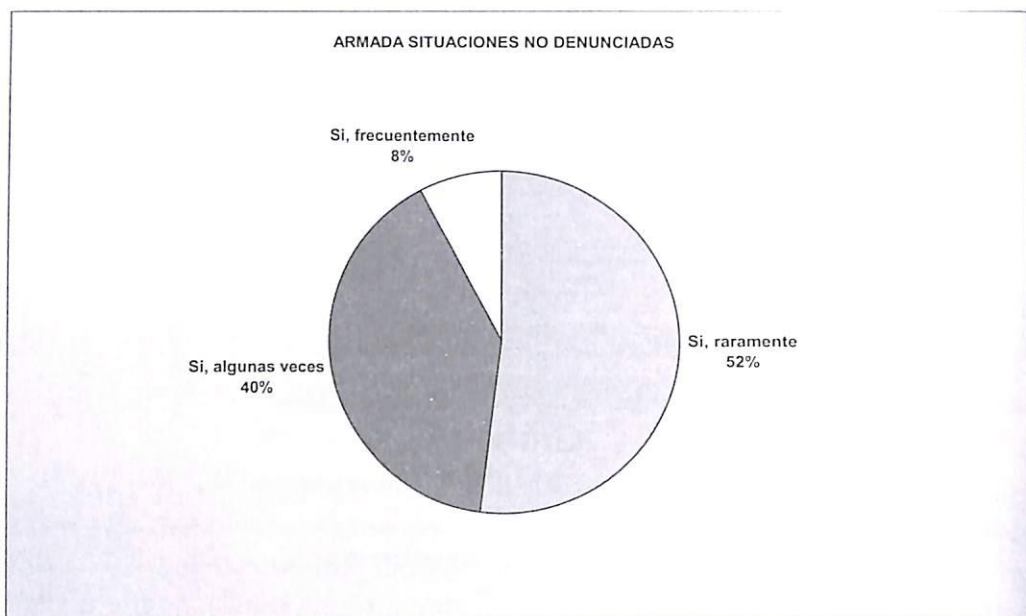


Gráfico I



En la Armada, las principales razones para no denunciar los acosos sexuales corresponden a la necesidad de evitar inconvenientes laborales, porque las situaciones que han sido resueltas de manera particular por las víctimas o por miedo. Del cuadro que presentamos a continuación, surge que la mayor cantidad de situaciones de acoso se dio entre los suboficiales de la fuerza. Las situaciones catalogadas como «rara», también ocurrieron con mayor frecuencia entre los subordinados. Los episodios «frecuentes» y en «algunas oportunidades» fueron exclusivamente sufridos por los suboficiales de la fuerza.

Cuadro III

		ARMADA	
		SUBOFICIALES	OFICIALES
¿Ha sido acosada sexualmente?	No	73,6%	90,0%
	Si, raramente	12,2%	5,0%
	Si, algunas veces	10,0%	-
	Si, frecuentemente	1,3%	-
	Ns/Nc	2,9%	5,0%
	TOTAL	100%	100%

La relación jerárquica con el acosador/a en la Armada, arrojó los siguientes resultados:

- En el 95,5% de los casos, se trata de una persona de mayor jerarquía.
- Igual grado, 1,1%
- Grado inferior, 2,3%
- No respondieron, el 1,1%

Las mujeres que se encuentran enroladas en el Ejército, son las que han tenido una situación menos desventajosa respecto de las demás fuerzas. Los casos de no acoso representan al 89,4%. De las que si tuvieron este tipo de inconveniente, el 4% de los casos indicó que ocurrió algunas veces, afectó al 3,5% de las mujeres y no hubo casos de acosos frecuentes. No respondieron la pregunta, el 3% de las entrevistadas.

De aquellas que sí fueron acosadas, lo denunciaron el 33,3% de los casos. Surge de este modo la tendencia de que un gran número de victimas no denuncia esta situación. Cuando se indagó, acerca de los motivos de las acosadas de la no denuncia se pudo establecer lo siguiente:

Cuadro IV

Motivo de la no denuncia en el Ejército	% de casos
Por miedo	22,2 ^o %
Para evitar problemas laborales	22,2 ^o %
Lo pude resolver y manejar sola	33,3 ^o %
Lo hablé con mis superiores	-
No me hubieran creído	-
Otros motivos	11,1 ^o %
Ns/Nc	11,1 ^o %

Mayoritariamente, las mujeres que pertenecen al Ejército tuvieron la posibilidad de resolver y manejar de manera particular las situaciones de acoso sexual. Adicionalmente, se observa que no realizaron la denuncia por miedo y para evitar situaciones que convergieran en problemas laborales.

Las suboficiales del Ejército han tenido un mejor posicionamiento respecto de lo acontecido en las demás Fuerzas Armadas, pero una situación de mayor vulnerabilidad con respecto a la oficialidad del Ejército.

La relación jerárquica con el acosador/a en el Ejército, arrojó los siguientes resultados:

- En el 80% de los casos, se trata de una persona de mayor jerarquía.
- Igual grado 6,7%
- Grado inferior 0%
- No respondieron el 13,3%

Cuadro V

		EJERCITO	
		SUBOFICIALES	OFICIALES
¿Ha sido acosada sexualmente?	No	87,2%	96,1%
	Si, raramente	5,0%	-
	Si, algunas veces	3,5%	3,9%
	Si, frecuentemente	-	-
	Ns/Nc	4,3%	-
	TOTAL	100%	100%

Mayoritariamente, se trata de una persona de mayor grado, son muy poco frecuentes los acosos entre personas de igual jerarquía. Es llamativo el número de víctimas que no quisieron revelar el grado del acosador.

La situación particular de la Fuerza Aérea es la siguiente: El 82,9% de las mujeres de la fuerza aérea dice no haber sufrido acoso sexuales. De las que sí han sido acosadas se establecieron tres niveles:

- Raramente, en el 6,1% de los casos
- Algunas veces es el 7,7%
- Si, frecuentemente 0%
- Ns/Nc 3% de los casos

Se les solicitó a las víctimas de acoso que respondieran sobre si esta situación había sido denunciada. Los valores de la Fuerza Aérea muestran que tan sólo un 16% hace la denuncia correspondiente. Este valor deja al descubierto, la vulnerabilidad de las mujeres de la fuerza con respecto a las demás donde el porcentaje de denuncia es mayor. Adicionalmente, se solicitó que respondieran sobre los motivos o razones para no denunciar la situación.

Cuadro VI

Motivo de la no denuncia en la FUERZA AEREA	% de casos
Por miedo	19,0%
Para evitar problemas laborales	9,5%
Lo pude resolver y manejar sola	42,9%
Lo hablé con mis superiores	4,8%
No me hubieran creído	19,0%
Otros motivos	4,8%
Ns/Nc	0%

Las otras razones por las que no se tomó ninguna acción están relacionadas con el miedo y falta de credibilidad. El estado de situación en la Fuerza Aérea tiene rasgos particulares. En términos generales no sufrieron situaciones de acoso sexual en el 82,9% de los casos y se trata de una situación intermedia, entre el mejor posicionamiento y el más desfavorable como es el caso de la Armada. Pero, al interior de la fuerza, se observa una marcada asimetría entre los oficiales y suboficiales. En efecto, son las subordinadas las que ha tenido que soportar exclusivamente episodios de acoso sexuales.

Un dato llamativo para este caso es el porcentaje de no respuesta por parte de los oficiales, que duplica a los guarismos de los suboficiales y representa el valor más alto respecto de las demás fuerzas.

Cuadro VII

		FUERZA AÉREA	
		SUBOFICIALES	OFICIALES
¿Ha sido acosada sexualmente?	No	79,5	93,9
	Si, raramente	7,4	-
	Si, algunas veces	9,8	-
	Si, frecuentemente	-	-
	Ns/Nc	3,3	6,1
	TOTAL	100%	100%



La relación jerárquica con el acosador/a arrojó en esta Fuerza los siguientes resultados:

- En el 96% de los casos, se trata de una persona de mayor jerarquía.
- Igual grado, 4%
- Grado inferior, 0%

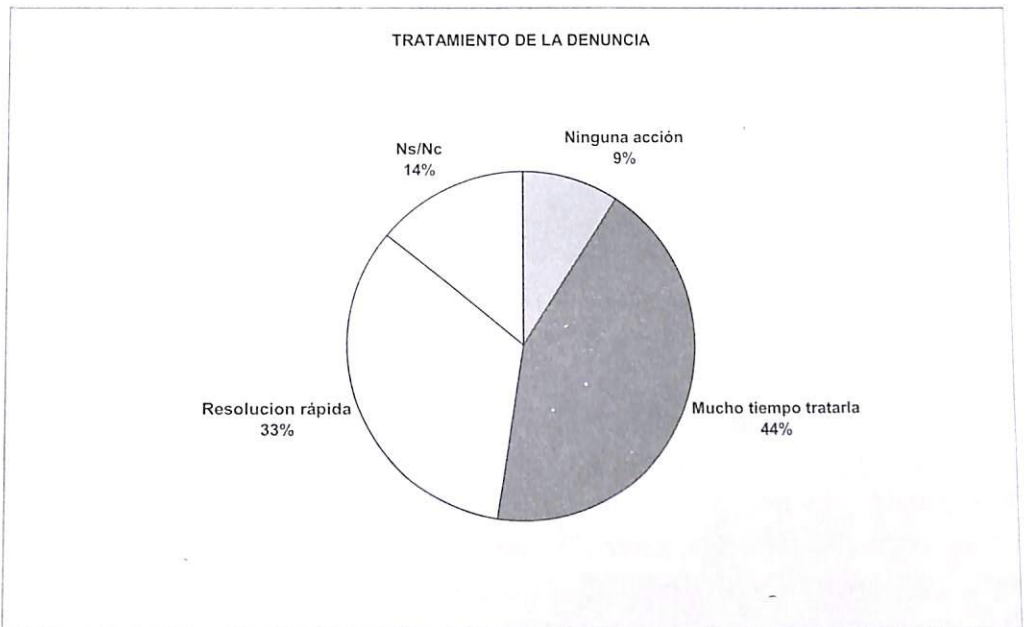
1.3 Situación hipotética de acoso

Se les solicitó a las entrevistadas que emitieran su opinión en el caso de que fuera acosada sexualmente y lo denunciara, que sucedería con:

- La denuncia
- Con los acosos
- Con el acosador

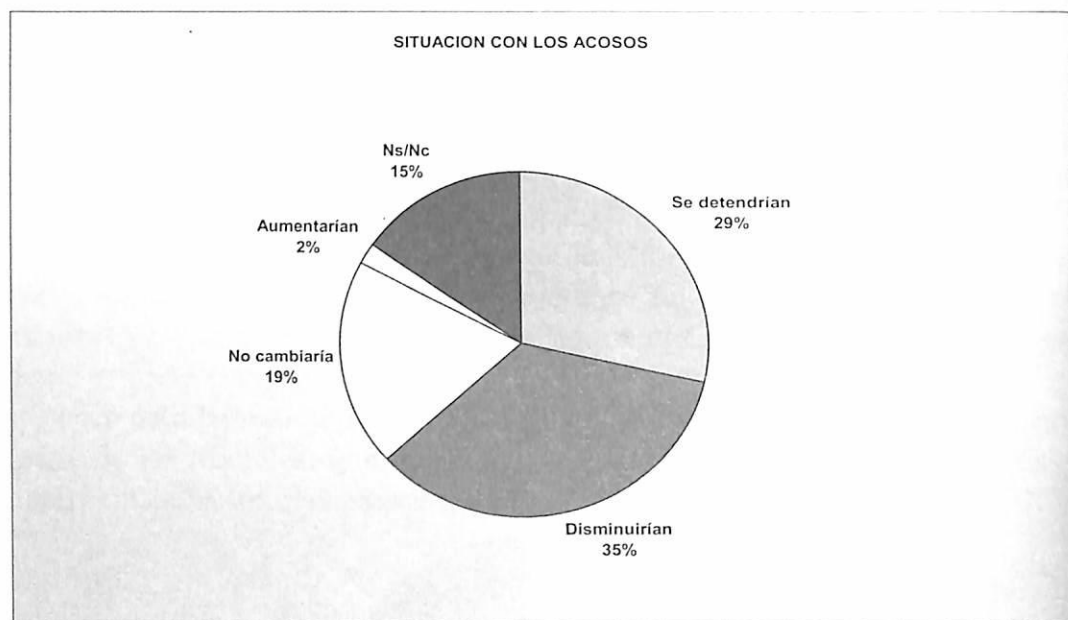
Se optó por la modalidad de pregunta cerrada. Los resultados se muestran en los gráficos que se presentan a continuación:

Gráfico III



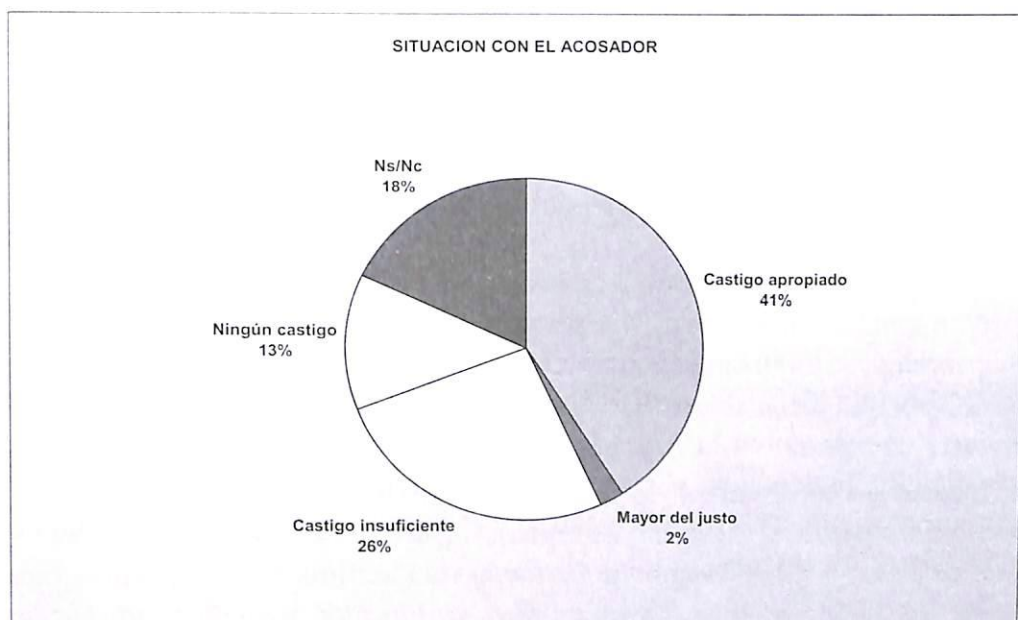
Dos de cada cinco mujeres se inclinaron por la opción que proponía que la denuncia tomaría mucho tiempo en su tratamiento. Consideraron en orden de importancia, que este tendía a una rápida resolución tres de cada diez mujeres. Un bajo porcentaje se decidió por la opción que planteaba que no se tomaría ninguna acción con la denuncia, mientras que el 14% decidió no contestar la pregunta.

Gráfico IV



Con respecto a la continuidad del acoso luego de efectuada la denuncia, se obtuvieron las siguientes respuestas: la mayoría consideró que disminuirían y que se detendrían luego de la denuncia. Mientras que una de cada cinco encuestadas consideró que los acosos no cambiarían. Un mínimo grupo se inclinó por la opinión de que los mismos aumentarían. Se observó un alto porcentaje que no consideró conveniente responder. Con relación a lo que sucedería con el acosador/a referido al castigo que recibiría, las respuestas se muestran a continuación.

Gráfico V



Dos de cada cinco encuestadas, consideró que el acosador recibiría un castigo apropiado. Más de $\frac{1}{4}$ de las mujeres se inclinó por la opinión de que el acosador recibiría castigo insuficiente. Un 13%, consideró que no recibiría ningún castigo y el 18% de las encuestadas no contestó la pregunta. Las opiniones a nivel de fuerza y grado se describen y analizan a continuación.

Cuadro VIII

Tratamiento de la denuncia de acoso		Fuerza		
		Armada	Ejército	Aérea
	Ninguna acción	9,4%	6,0%	12,7%
	Mucho tiempo tratarla	49,5%	32,2%	48,1%
	Resolución rápida	31,0%	50,8%	24,9%
	Ns/Nc	10,2%	11,1%	14,4%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Las mujeres enroladas en la Armada consideran en mayor número, respecto de las demás Armas, que la denuncia tardaría mucho tiempo en su tratamiento.

Las mujeres que prestan servicio en el Ejército, en su gran mayoría, piensan que la denuncia se trataría y resolvería rápidamente.

El personal femenino de la Fuerza Aérea es el más escéptico; consideran en mayor número que las mujeres de las demás fuerzas, que el acosador no recibirá ningún castigo. Adicionalmente, el mayor porcentaje de no respuesta se dio en esta arma.

En relación con la jerarquía de las encuestadas divididas entre oficiales y suboficiales, y por arma, los resultados referidos al tema tratado con anterioridad, se analizan seguidamente.

Existe una fuerte disparidad en las apreciaciones según el rango de las mujeres que sirven en la Armada. Efectivamente, para la mayoría de las suboficiales, la denuncia por acoso tomaría mucho tiempo en ser tratada, en contraposición a las oficiales que se inclinan por la opción de una rápida resolución para el tema.

Cuadro IX

TRATAMIENTO DE LA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL	ARMADA	
	SUBOFICIALES	OFICIALES
Ninguna acción	9,3%	5,0%
Se tomaría mucho tiempo en tratarla	52,1%	25,0%
Resolución rápida	29,3%	47,5%
Ns/Nc	9,3%	22,5%
TOTAL	100%	100%

Las suboficiales que eligieron la opción de no tomar ninguna acción, casi duplican los casos observados en los oficiales. Es importante destacar que un alto número de oficiales, tomó la decisión de no responder la pregunta.

En el Ejército, tanto las oficiales como las suboficiales, coinciden en que la denuncia tendría una rápida resolución. En los demás ítems, no se observan dispersiones significativas por rango. Las suboficiales tuvieron

un mayor porcentaje de no respuesta, situación inversa a lo que ocurre en la Armada.

Cuadro X

TRATAMIENTO DE LA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL		EJERCITO	
		SUBOFICIALES	OFICIALES
	Ninguna acción	5,7%	3,9%
	Se tomaría mucho tiempo en tratarla	30,5%	35,3%
	Resolución rápida	51,8%	51,0%
	Ns/Nc	12,1%	9,8%
	TOTAL	100%	100%

Tanto las oficiales como los suboficiales de la Fuerza Aérea, coinciden en que la denuncia tomaría mucho tiempo en tratarse. Las oficiales son más optimistas que las suboficiales, cuando se inclinaron por la opción de respuesta que considera una pronta resolución del tema. Al igual que en el Ejército, la participación en las respuestas fue menor en las suboficiales.

Cuadro XI

TRATAMIENTO DE LA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL		FUERZA AÉREA	
		SUBOFICIALES	OFICIALES
	Ninguna acción	12,3%	12,1%
	Se tomaría mucho tiempo en tratarla	49,2%	48,5%
	Resolución rápida	23,0%	33,3%
	Ns/Nc	15,6%	6,1%
	TOTAL	100%	100%

En adelante se analizará por fuerza y cargo la opinión de las encuestadas respecto de los que **sucedería con los acosos** luego de realizada la denuncia.

Cuadro XV

Que sucedería con el acosador/a		ARMADA	
		SUBOFICIALES	OFICIALES
	Recibiría castigo apropiado	41,5%	57,5%
	Mayor que el justo	1,0%	-
	Recibiría castigo insuficiente	29,3%	7,5%
	No recibiría ningún castigo	16,4%	10,0%
	Ns/Nc	11,9%	25,0%
	TOTAL	100%	100%

Las suboficiales eligieron como segunda opción que recibiría castigo insuficiente, mientras que las oficiales consideran que no recibiría ningún castigo como segunda opción. El porcentaje de oficiales que no contestó la pregunta es muy elevado con respecto a los suboficiales.

Tanto las oficiales como las suboficiales que prestan servicio en el Ejército, coinciden de manera contundente que luego de realizada la denuncia correspondiente, el acosador recibiría el castigo apropiado. Del mismo modo, hay coincidencia en suponer que recibiría castigo insuficiente. El porcentaje de participación en las respuestas fue mayor en las oficiales. En los demás ítems, no se apreciaron diferencias significativas.

Cuadro XVI

Que sucedería con el acosador/a		EJERCITO	
		SUBOFICIALES	OFICIALES
	Recibiría castigo apropiado	52,5%	56,9%
	Mayor que el justo	3,5%	9,8%
	Recibiría castigo insuficiente	17,7%	15,7%
	No recibiría ningún castigo	7,1%	5,9%
	Ns/Nc	19,1%	11,8%
	TOTAL	100%	100%

En la Fuerza Aérea se observó más dispersión que en el Ejército respecto de las opiniones de oficiales y subalternos. En efecto, para los oficia-

les las hipótesis de que el acosador/a recibiría luego de la denuncia castigo apropiado, es contundente. Mientras que para los suboficiales, la mayoría recibiría castigo insuficiente.

Es importante mencionar que cuando se analizaron los datos correspondientes a los acosos sexuales sufridos, los suboficiales tuvieron que soportar este tipo de inconveniente de manera exclusiva en la Fuerza, según las respuestas obtenidas

Cuadro XVII

Que sucedería con el acosador/a	FUERZA AÉREA	
	SUBOFICIALES	OFICIALES
Recibiría castigo apropiado	27,9%	57,6%
Mayor que el justo	2,5%	3,0%
Recibiría castigo insuficiente	35,2%	18,2%
No recibiría ningún castigo	14,8%	15,2%
Ns/Nc	19,7%	6,1%
TOTAL	100%	100%

La segunda opción seleccionada por las suboficiales, se trata de aquella que se refiere a que el acosador/a recibiría el castigo apropiado. En tercer lugar y en coincidencia con las oficiales, se ubicó la opción de que no recibiría ningún castigo. Se notó una menor predisposición de las subalternas en responder la pregunta solicitada.

2. SITUACIONES DE MALTRATO

En esta oportunidad, se solicitó a las participantes que respondieran si habían sido maltratadas en alguna oportunidad. Se trataba de una pregunta cerrada con dos opciones de respuesta, afirmativa y negativa.

- El 78,2% expreso que no.
- El 14,9% respondió que sí.
- No contestaron el 6,9% de las entrevistadas.

Adicionalmente, se solicitó mediante una pregunta abierta que descri-

biera la situación de maltrato que más recordaba. Los resultados obtenidos para la totalidad de las fuerzas, se mencionan a continuación:

- Maltrato físico, en el 8% de los casos
- Maltrato Verbal, el 29% de las respuestas
- Maltrato Psicológico, en el 16% de los casos
- Maltrato por discriminación, en el 18% de las respuestas
- Maltrato por abuso de autoridad, en el 11% de los casos

Es importante resaltar que las mujeres que prestan servicios en las tres Fuerzas Armadas consideraron el maltrato verbal como el más recurrente al que le sigue en orden de importancia la discriminación. A nivel de cada fuerza la problemática toma algunos matices importantes de resaltar:

- En la armada, las mujeres sufren de manera más recurrente, maltrato de tipo verbal y psicológico, en ese orden de importancia.
- En el ejército, es más frecuente ordenándolos en escala de prioridades, el maltrato de tipo físico y verbal.
- En la fuerza Aérea, son más importantes los maltratos por discriminación y maltrato de tipo verbal.

2.1 Relación laboral y personal

Adicionalmente, se les solicitó a las mujeres se decidieran por una de las opciones propuestas para denunciar una situación de maltrato, a saber:

- a) Una superior mujer
- b) Un superior hombre
- c) Un funcionario externo mujer
- d) Un funcionario externo hombre
- e) Es indistinto

Los resultados obtenidos para este apartado se muestran a continuación:

Cuadro XVIII

PREFERENCIA PARA DENUNCIAR EL MALTRATO	% DE RESPUESTAS
Superior mujer	16,4%
Superior hombre	5,4%
Funcionario mujer externo	12,9%
Funcionario hombre externo	1,6%
Indistinto	46,4%
Ns/Nc	17,2%
Total	100,0%

Mayoritariamente las mujeres que prestan servicio en las tres fuerzas armadas, consideraron conveniente y más confortable denunciar una situación de maltrato indistintamente, en dos de cada cinco casos observados. En segundo lugar se ubica la opción que proponía a un superior mujer. En tercer lugar se ubico la opción que corresponde a un funcionario externo mujer. Es alto el porcentaje que participantes que no quiso contestar la pregunta. En adelante se analizan los resultados anteriores por fuerza y grado

- En la armada se observa que las suboficiales y oficiales consideraran indistintamente como primera opción realizar la denuncia de maltrato. Hay coincidencia también en la segunda categoría. Efectivamente, ambas prefieren realizar la denuncia ante una superior mujer. En tercer lugar, las suboficiales prefieren hacerlo ante un funcionario externo mujer, mientras que las oficiales no lograron decidirse entre un superior hombre y un funcionario externo mujer.

- En el Ejército, ambos rangos se decidieron al igual que en la Armada por la opción indistinta. En el segundo lugar se ubica un superior mujer para las suboficiales, y muy cerca la opción de un funcionario externo mujer. Mientras que en la opinión de las oficiales, hubo un empate entre un superior mujer y un superior hombre.

- En la Fuerza Aérea, los resultados muestran que tanto oficiales como suboficiales se interesaron en denunciar de manera indistinta como ocurre en el resto de las Fuerzas. Como segunda opción ambas eligieron un funcionario externo mujer. En el tercer lugar, las suboficiales se decidieron por una superior mujer. Mientras que para las oficiales el tercer puesto estuvo compartido por: una superior mujer, un superior hombre, y un funcionario

externo hombre.

· En cuanto a la participación en el nivel de respuestas se noto que: las oficiales de la Armada y de la Aeronáutica tuvieron mayor porcentaje de no respuesta, mientras que en el Ejército las que menos contestaron fueron las suboficiales.

Tercera parte:

Percepciones sobre obstáculos al ingreso y permanencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas

En este apartado se analizan y se muestran las principales conclusiones referidas a temas relacionados con:

- La proporción de mujeres en actual ocupación
- Las relaciones laborales entre pares
- Detección de problemas de conducción de los hombres con respecto a las mujeres
- Calificación del desempeño de las mujeres respecto de los hombres
- Factores que limitan el ingreso de las mujeres a escuelas de formación militar
- Factores que limitan el egreso de las escuelas de formación militar
- Factores que limitan la carrera militar de las mujeres
- Relaciones de filiación entre el personal
- Nivel educativo
- Intensiones de las mujeres de permanencia en las fuerzas armadas
- Temas de servicio que se incomoden o despierten temor en las mujeres
- Comentarios adicionales

1. PROPORCION, RELACION Y CONDUCCIÓN

1.1 Proporción de mujeres

En esta oportunidad, se les solicitó a las encuestadas que expresaran su opinión acerca de la proporción actual de mujeres en las fuerzas, relación con la de los hombres. Para ello, se eligió una pregunta de tipo cerrada con cuatro opciones de elección. Los resultados obtenidos para el conjunto de las tres fuerzas, fueron las siguientes:

- Siete de cada diez encuestadas, expresó que esa cuestión no le

preocupa.

- En una proporción mucho menor, contestó que sí es importante y prefiere trabajar en igual proporción (17%).

- El 7%, se inclinó por elegir que está preocupada y que preferiría trabajar con hombres.

- Es poco significativa la porción que prefiere trabajar exclusivamente con mujeres.

Del análisis a nivel de fuerza, se confirman los resultados presentados precedentemente. Solo se observa dentro de las suboficiales de la Armada, una mayor proporción de mujeres que preferirían trabajar en lugares donde la cantidad de mujeres y hombres sea la misma.

La oficialidad de la Fuerza Aérea, al igual que las suboficiales de la armada, expresaron como segunda opción que les preocupa la proporción de mujeres y preferirían trabajar en igual proporción.

Las mujeres casadas y con hijos, que prestan servicio en la Armada y en la Fuerza Aérea, están más preocupadas por la proporción de mujeres y preferirían trabajar en lugares donde la porción sea igual.

- Las solteras de las tres armas también están preocupadas por la baja proporción de mujeres respecto de los hombres y les gustaría trabajar donde la proporción sea igual.

- En la Fuerza Aérea, a la totalidad de mujeres que poseen un nivel de estudio bajo (primario, primario incompleto, sin instrucción) no les preocupa en absoluto la cantidad de mujeres respecto de los hombres.

- Una de cada cuatro mujeres, con instrucción baja, que prestan servicio en el Ejército, prefiere trabajar con igual proporción de hombres y mujeres.

- Las mujeres con un grado de educación alto (universitario, postgrado, doctorado) enroladas en la Armada, tienen como segunda opción trabajar preferentemente con hombres.

- Tanto las mujeres que piensan quedarse hasta su retiro como las que no, que pertenecen a las tres fuerzas, en primer término no les preocupa la proporción de mujeres y como segunda opción expresaron que preferirían trabajar en lugares donde la proporción de hombres y mujeres fuera la misma.

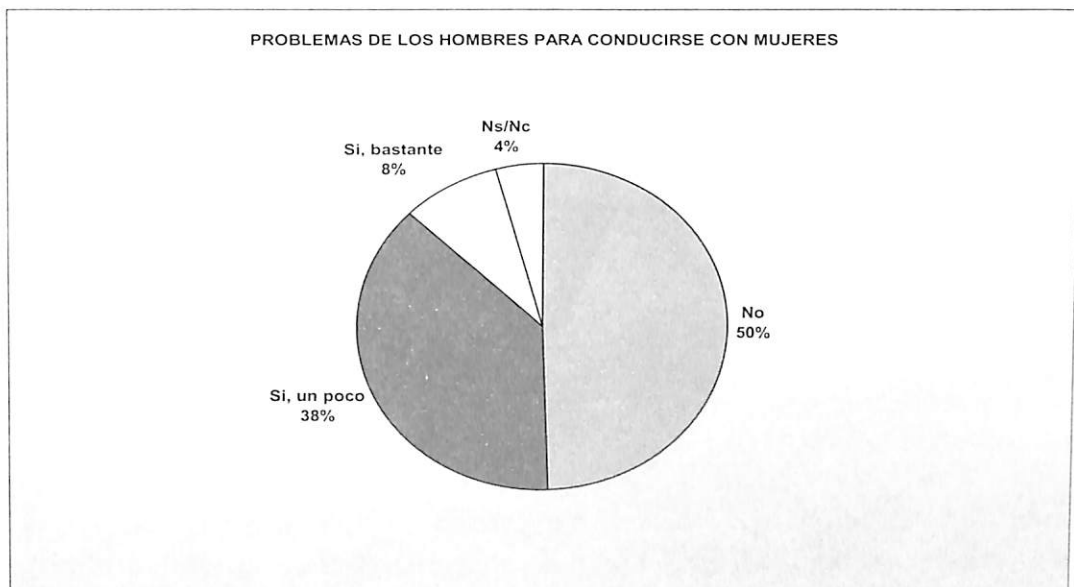


1.2 Trato de los hombres hacia las mujeres

Se solicitó a las entrevistadas que expresaran su opción referida a la posibilidad de que los hombres tuvieran problemas de conducción para el trato con las mujeres. A continuación, se analizan los resultados que se obtuvieron:

- Casi la mitad de las entrevistadas, respondió que no.
- Para el 38% de las encuestadas, la respuesta fue que sí, un poco.
- Bastante, según el 8,4% de los casos.
- No respondieron el 4,2% de las encuestadas.

Gráfico I



A nivel de cada Fuerza, se pudo observar lo siguiente:

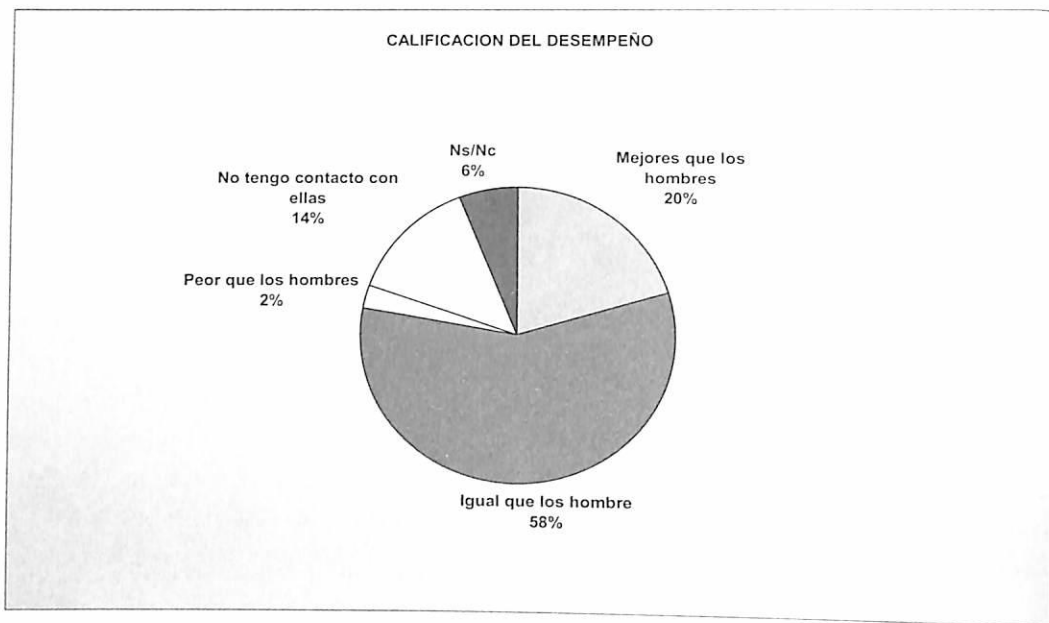
- Las suboficiales de marina consideran en mayor medida que sus pares de las demás fuerzas, que los hombres tienen un poco y bastantes problemas para conducirse con mujeres.
- Las oficiales del Ejército, creen en mayor proporción respecto de las oficiales de marina y aeronáutica, que los hombres de la fuerza tienen algunos problemas para conducirse con mujeres.

1.3 Calificación de desempeño de las mujeres

Los resultados observados respecto de la calificación del desempeño de las mujeres en la unidad fueron los siguientes:

- El 58% consideró que se desempeñan igual que los hombres.
- Una de cada cinco, optó por definir el desempeño como mejor.
- El 14% manifestó que no tenía contacto con mujeres.
- Un mínimo porcentaje calificó el desempeño como peor.
- El 6,1% no respondió.

Gráfico II



· En las diferentes fuerzas, los resultados muestran los siguientes resultados:

· Las suboficiales de la fuerza aérea, calificaron el desempeño de las mujeres de la unidad como mejores que los hombres de manera más contundente que las demás fuerzas. Efectivamente, tres de cada diez, consideró que es mejor.

· La oficialidad de las tres armas, considera que es igualitaria a la de los hombres, por encima de los subalternos.

- Tanto las oficiales, como los suboficiales que prestan servicio en el Ejército, manifestaron en mayor proporción que no tienen contacto con mujeres.

- Ninguna oficial de la Armada calificó el desempeño de las mujeres como peor que los hombres.

- De las suboficiales que optaron por la respuesta de calificar el desempeño de las mujeres como peor que los hombres, las subalternos del ejército, lo hicieron en un porcentaje mayor que el resto.

- Las mujeres divorciadas o separadas que prestan servicio en la Fuerza Aérea, calificaron el desempeño de sus pares de manera categórica: el 50% consideró que era mejor que los hombres y el resto igual. Las solteras calificaron en mayor porcentaje que sus pares de armas, el mejor desempeño de las mujeres.

- Las hijas de padre militar de la Armada y Ejército tendieron a calificar el desempeño de las mujeres como mejor que los hombres.

- En la Fuerza Aérea, ocurre la situación inversa, las que no son hijas de militares, son las que mayor calificación dieron al mejor desempeño de las mujeres.

2. LIMITACIONES DE LA MUJER

2.1 Limitaciones al ingreso

En esta oportunidad, se solicitó a las mujeres que mencionaran a su criterio los factores que limitaban el ingreso de las mujeres a las escuelas de formación militar.

En esta oportunidad, se seleccionó un tipo de pregunta abierta, para que la encuestada se expresara sobre el tema. Los resultados se presentan a continuación:

Cuadro I

PRINCIPALES FACTORES	% DE CASOS
El cupo	10,6%
Machismo	11,4%
Embarazo, hijos, familia	20,5%
Problemas físicos y enfermedades	0,6%
Falta de especialidades	3,5%
Ninguna	16,9%
Edad, peso y talla	7,8%
Otros	14,3%
Falta de aptitud psicofísica	7,1%
Falta de vocación y adaptación	3,1%
Falta de difusión e información	4,2%
Total	100,0%

A nivel general, los factores que limitan el ingreso a la carrera militar se expresaron en la tabla anterior. Es importante destacar en este punto, que por tratarse de una pregunta abierta, el resumen orienta sobre un conjunto de temas seleccionados para explicar las limitaciones al ingreso de las mujeres a institutos de formación por lo que, en muchos casos, las entrevistadas recurrieron a varios de los propuestos para explicar las limitaciones.

Al interior de cada una de las fuerzas, se pudieron los resultados:

- El cupo de ingreso, parecería que preocupa más a las suboficiales que a las oficiales de marina.
- Las oficiales mencionan más frecuentemente al machismo como limitación. No consideran una limitación la falta de especialidades y las enfermedades y problemas físicos. Tampoco consideran que la edad, peso y talla sea un factor que limite el ingreso.
- Tanto oficiales como suboficiales, consideran que tener familia, hijos y estar embarazada limita el ingreso a las escuelas de formación militar.

2.2 Limitaciones al egreso

Al igual que en el apartado anterior, se les solicitó a las entrevistadas que realizaran una apreciación subjetiva sobre los factores que limitan el

egreso de las mujeres de los institutos de formación militar. También en esta oportunidad se eligió una pregunta del tipo abierta para que la encuestada se expresara sobre el tema. Los temas principales mencionados se resumen en el cuadro adjunto, en el análisis correspondiente a las tres fuerzas armadas.

Cuadro II

PRINCIPALES FACTORES	% DE CASOS
Embarazo, hijos, familia	15,5%
El cupo	5,2%
Falta de capacitación y vocación	14,2%
Económicos	1,6%
La discriminación	13,0%
Falta de aptitud psicofísica	20,8%
Ninguno	21,7%
Otros motivos	8,2%
Total	100,0%

Es importante destacar que muchas consideraron que no había factores que limitaran el egreso. Luego, en orden de importancia, las encuestadas consideraron como principales factores que limitan el egreso de las escuelas militares, la falta de aptitud psicofísica y la falta de adaptación al régimen militar. La falta de capacitación y vocación, junto al hecho de ser madres, quedar embarazada y tener una familia continúan en importancia.

2.3 Limitaciones a la carrera militar

En esta oportunidad, se les solicitó a las encuestadas que emitieran su opinión sobre los factores que limitan la carrera militar de las mujeres. En esta ocasión, como ocurrió anteriormente, se seleccionó un tipo de pregunta abierta para que las respondientes se extendieran sobre el tema. Los resultados analizados, se vuelcan en el cuadro adjunto.

Cuadro III

FACTORES QUE LIMITAN LA CARRERA MILITAR	% DE CASOS
Familia, hijos y embarazo	22,0%
Falta de adaptación y vocación	1,8%
Régimen de ascensos	6,3%
Régimen de misiones de paz	0,7%
Falta de cond de habitabilidad	0,6%
Discriminación	12,0%
Falta de aptitud física	2,6%
Ninguno	16,3%
Otros motivos	6,4%
Ns/Nc	31,3%
Total	100,0%

Del análisis a nivel general de las tres Fuerzas Armadas, es importante destacar que hubo un alto porcentaje de entrevistadas que no contestaron la pregunta. En efecto, el 31,3% decidió no contestar. De aquellas que si lo hicieron, consideraron en su mayoría que los factores que limitan la carrera militar de las mujeres, son tener una familia, hijos y estar casada.

Siguiendo con el orden de importancia de las respuestas, una importante proporción consideró que no existe ningún factor que limite la carrera militar de las mujeres. Los problemas referidos a la discriminación, como el machismo, desigualdad en el trato y otro tipo de discriminación, le siguen en importancia.

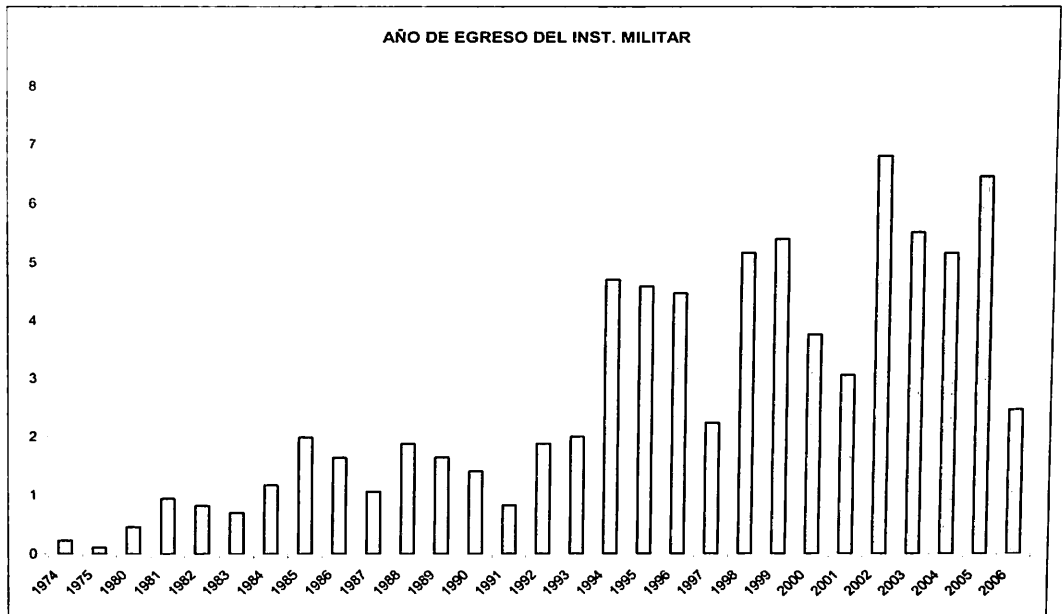
El régimen de ascensos desigual, debido a que las mujeres deben permanecer más tiempo en el cargo para poder ascender, es otro de los temas que aparecen con relativa importancia.

3. INFORMACIÓN BÁSICA

3.1 Año de Graduación

Se les solicitó a las participantes en esta oportunidad, que mencionaran el año de egreso del Instituto Militar, los resultados se resumen a continuación.

Gráfico III

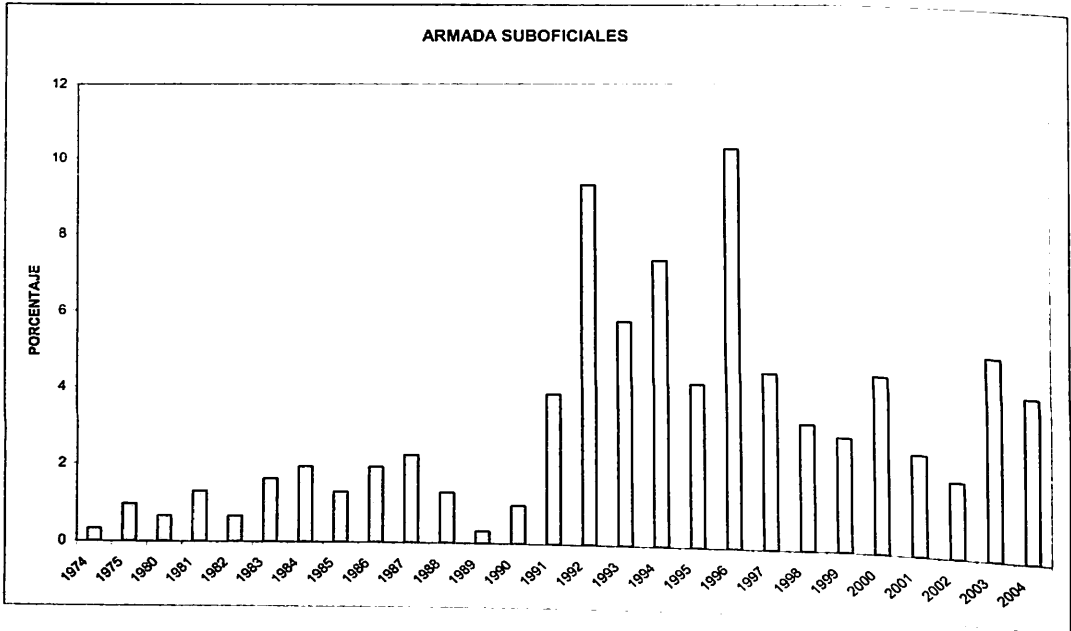


El mayor porcentaje de personal femenino de las fuerzas armadas, egresó de los institutos de formación militar, después del año 1994. El mayor porcentaje de egresos se registró en el año 2002.

3.1.1 Armada

El mayor porcentaje de suboficiales de la armada, egresó de los institutos de formación militar a partir del año 1992. El año de mayor porcentaje de egresos se registró en el año 1996.

Gráfico IV

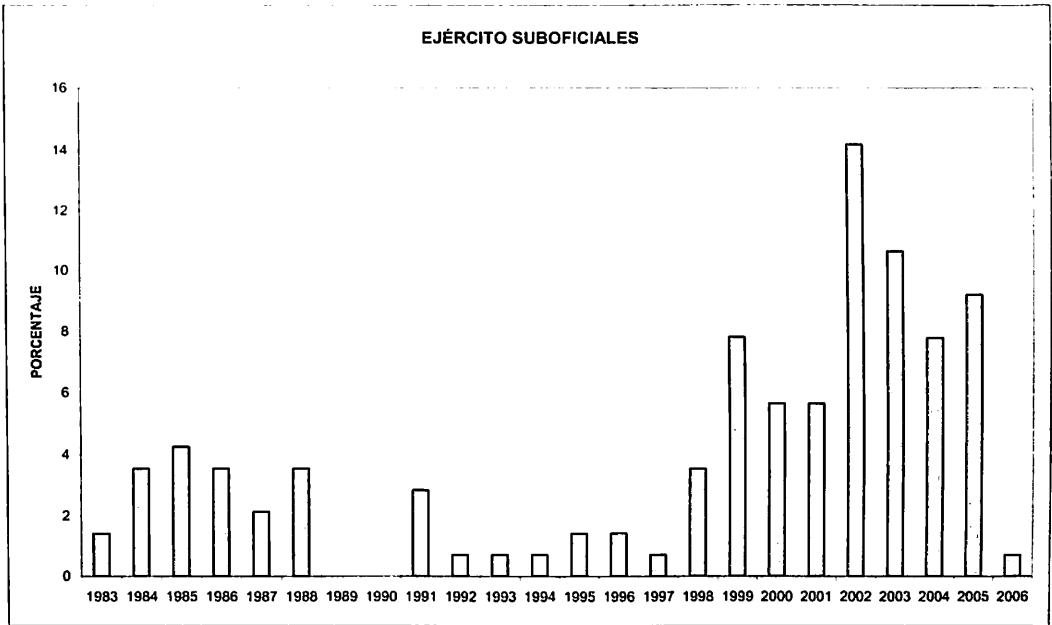


La oficialidad femenina de la Armada, se graduó principalmente a partir del año 1991. El mayor porcentaje de egresos se registró en el año 1993.

3.1.2 Ejército

En el Ejército la mayor proporción de suboficiales egresó de las escuelas de formación a partir de 1998. En el año 2002 se registra el mayor porcentaje de suboficiales que egresaron de las escuelas formativas.

Gráfico V

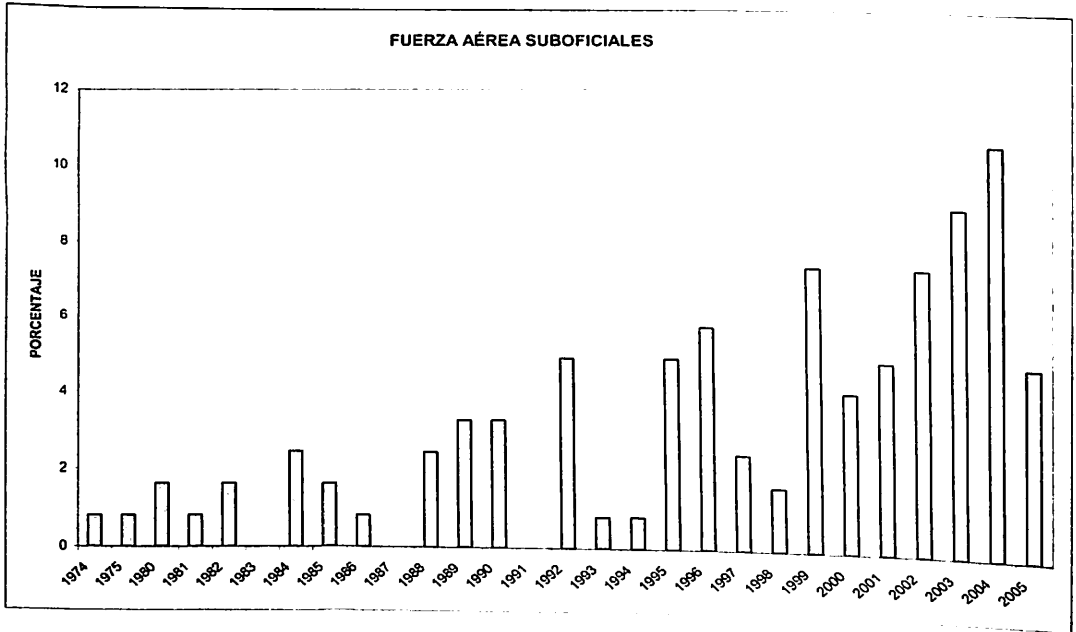


Durante el bienio 1989-1990 no hubo egresos de personal femenino de las escuelas de formación del Ejército. La oficialidad femenina del Ejército alcanzó su máximo nivel en 2005. Efectivamente, durante este año se produce el mayor egreso de oficiales. Es llamativo lo que ocurrió en el año 1991 donde no se registraron egresos de las escuelas militares.

3.1.3 Fuerza Aérea

La mayoría de las suboficiales enrolados en la Fuerza Aérea, egresaron de las escuelas de formación a partir de 1995. En 2004, se produjo el mayor porcentaje de egresos de esas unidades académicas.

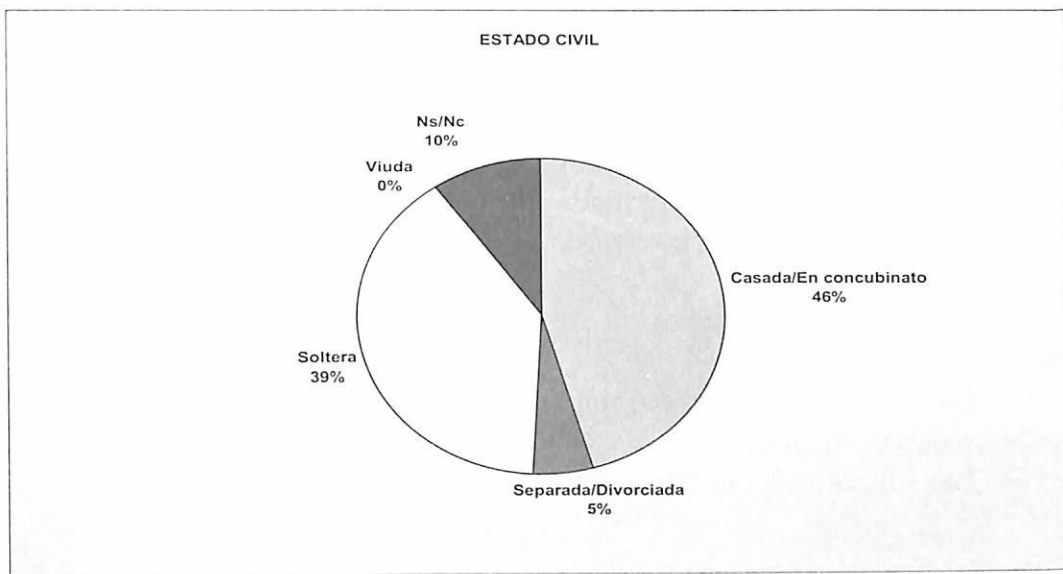
Gráfico VI



La mayor parte de la oficialidad femenina de la Fuerza Aérea, egresó de los institutos de formación a partir del año 2002. Resulta llamativo, la falta de oficiales femeninos formados entre los años 1981-1994.

3.1 Estado Civil

Gráfico VII



La mayoría de las entrevistadas está casada o en concubinato. Le siguen en orden de importancia las solteras. El 10% de las mujeres encuestadas no respondió cual era su estado civil.

4. RELACIONES DE FILIACIÓN ENTRE EL PERSONAL

Se indagó, en esta oportunidad, sobre los miembros de la familia de la encuestada, que pertenecen o han pertenecido a las Fuerzas Armadas:

- Padre, el 21% de los casos tiene un padre militar.
- Madre, 1,2 % tiene una madre que pertenece/ió a las Fuerzas Armadas.
- Hermano, 21,5%
- Hermana, 8,9%
- Hijo, 0,5%
- Hija, 0,2%
- Otro, 22,2%
- Ninguno de la familia, 44,1%

De lo anterior surge que varias de las mujeres encuestadas poseen más

de un familiar que pertenece o ha pertenecido a la FFAA. El grado de parentesco más frecuente, entre las que sí tienen familiares, son el padre, el hermano y otros familiares (tíos, abuelos, primos).

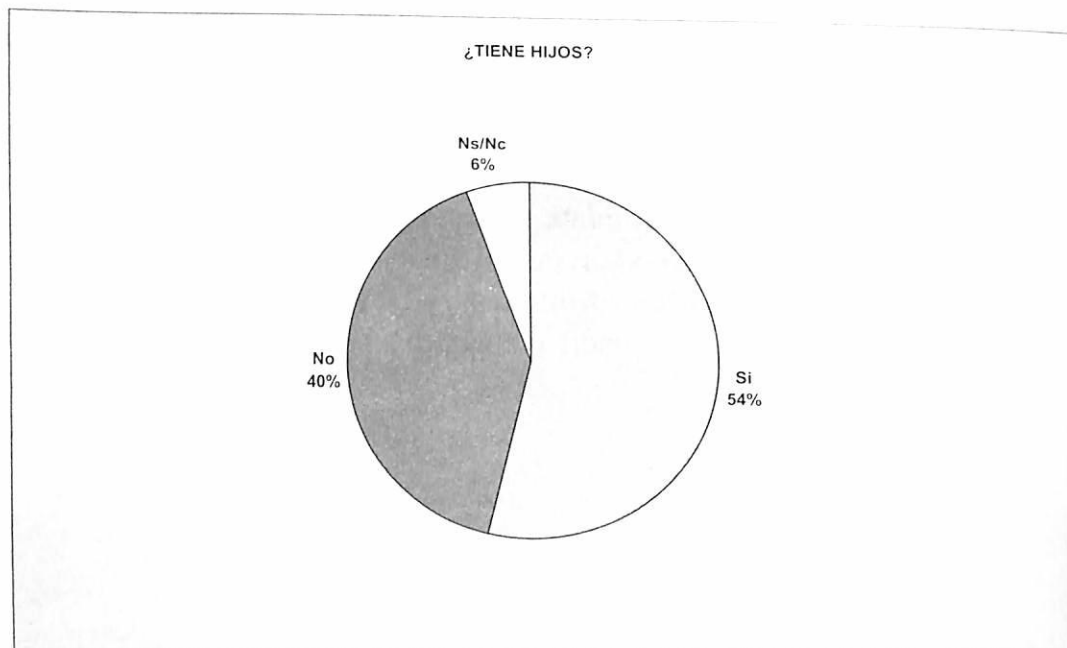
También es importante la porción de entrevistadas que no tiene familiares que pertenecen a las fuerzas armadas. Efectivamente, dos de cada cinco, no tiene nadie de su familia que pertenezca a la fuerzas.

4.1. Hijos

En esta oportunidad, se les preguntó a las encuestadas si tenían hijos y si el servicio en las Fuerzas Armadas les permitió manejar las demandas de la maternidad, indicando como habían sido las mismas. Se muestran los resultados obtenidos:

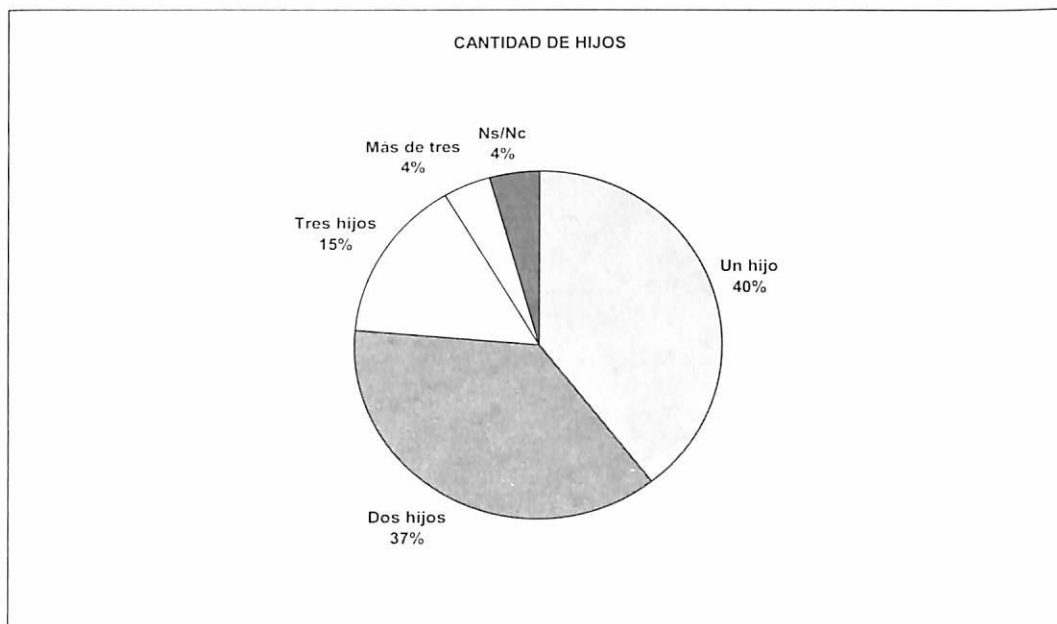
- El 64% de las mujeres enroladas en las Fuerzas Armadas, tienen hijos.
- Las suboficiales de la armada, en términos relativos, tienen un porcentaje mayor de hijos.
- Las oficiales del ejército, también comparten esta característica.

Gráfico VIII



Se les solicitó adicionalmente, que expresaran cuántos hijos tenían, los resultados aparecen a continuación:

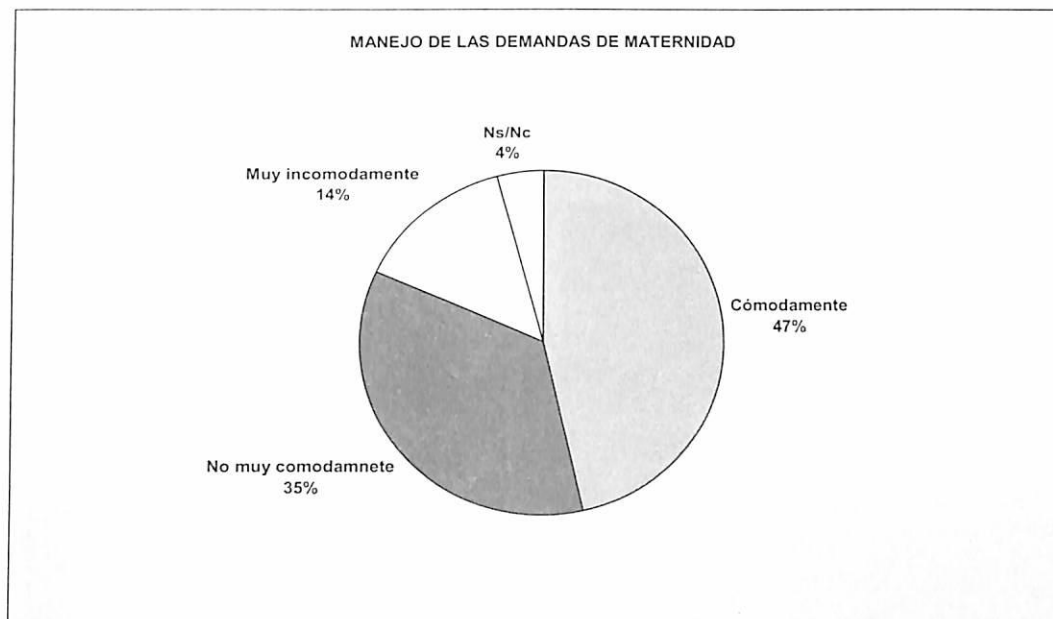
Gráfico IX



- La mayoría de las mujeres tiene sólo un hijo y son poco frecuentes los casos que poseen más de tres. El 4% prefirió no contestar.
- Las mujeres oficiales y suboficiales del Ejército son las que más hijos tienen, en términos relativos a las demás fuerzas. Dentro de la suboficialidad exclusivamente, se da la tenencia de más de cinco hijos.
- Dentro de la Aeronáutica, la mitad de las suboficiales tiene solamente un hijo.
- En la Armada, la mayoría de las mujeres posee dos hijos, mientras que en las restantes, la mayoría tiene uno.

4.2 Demandas de la maternidad:

Gráfico X



Como se puede apreciar, la mayoría ha podido manejar las demandas de la maternidad cómodamente, pero también es muy importante el porcentaje que no lo pudo manejar de manera muy cómoda.

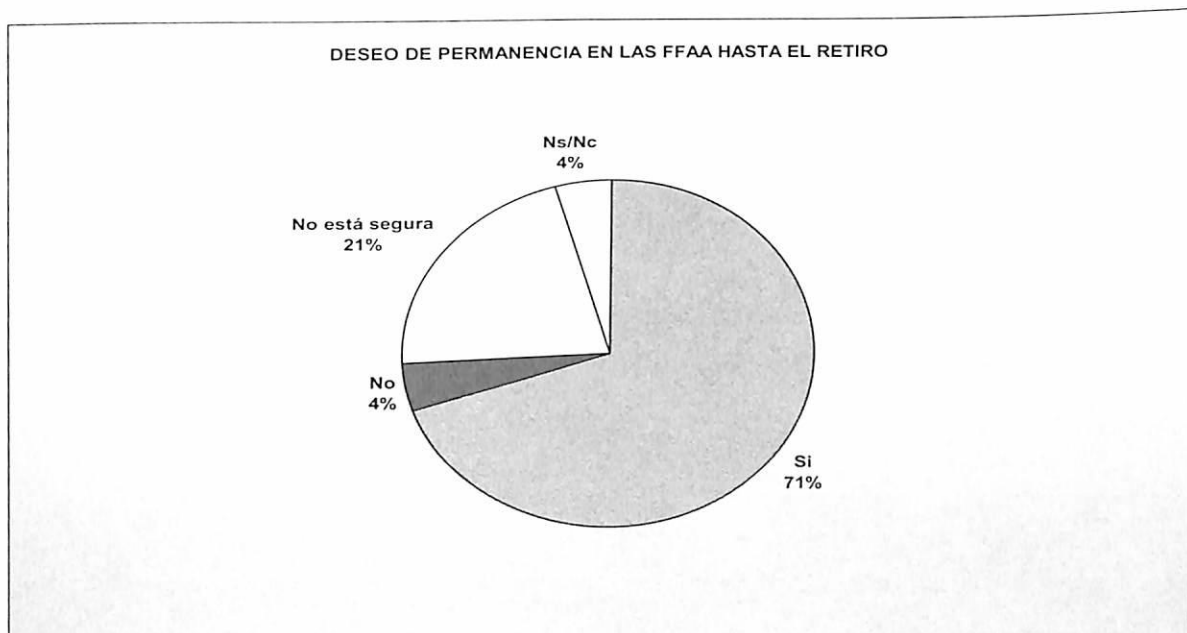
Tanto las suboficiales, como las oficiales del Ejército, han podido manejar en términos relativos, las demandas de la maternidad más cómodamente que las demás. De las que respondieron que no muy cómodamente, son las oficiales y suboficiales de la Marina, las que mayores inconvenientes tuvieron respecto de las demás fuerzas. Las que manifestaron que la crianza de sus hijos fue muy incómoda son mayormente oficiales y suboficiales de la Fuerza Aérea.

5. INTENCIONES DE PERMANENCIA DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS

Adicionalmente, se les solicitó que expresaran su intención de perma-

necer en las Fuerzas Armadas hasta su retiro. Los resultados se muestran a continuación:

Gráfico XI



La mayoría tiene intenciones de permanecer hasta su retiro en las Fuerzas Armadas, aproximadamente una de cada cinco, no está segura y un bajo porcentaje tiene intenciones de pedir la baja.

- Las suboficiales del ejército, son las que tienen mayores intenciones de pedir la baja respecto de las demás fuerzas.

- De las que no están seguras, el mayor porcentaje está dentro de la suboficialidad de la Armada.

- De los oficiales de las tres fuerzas, solamente un 5% correspondiente a la Armada, no piensa quedarse en la fuerza hasta su retiro.

- De las que no están seguras, el mayor porcentaje lo tienen las oficiales de la aeronáutica (21%).

ANEXO DOCUMENTAL

**FORMULARIO PARA
APLICACIÓN DE ENCUESTAS
A MUJERES INTEGRANTES
DE LAS FUERZAS ARMADAS**

Ministerio de Defensa
Observatorio sobre la Mujer en las Fuerzas Armadas

Encuesta sobre la integración de las mujeres a la carrera militar

Población:

Oficiales y Suboficiales femeninos de las tres Fuerzas Armadas

Aclaración:

La respuesta a la encuesta es de carácter **voluntario**. Sin embargo, cuanto mayor sea la participación, los datos serán más representativos. Cabe destacar que la información provista será **confidencial y anónima**.

Sobre las respuestas:

Las preguntas de la encuesta son de dos tipos:

- a) Aquellas que debajo tienen líneas de puntos o raya, son de carácter abierto y requieren de la encuestada que se explye sobre la cuestión consultada. Solicitamos utilizar en lo posible letra imprenta.
- b) Aquellas que tienen opciones cerradas de respuesta requieren de la encuestada que marque la respuesta con un circulo o una cruz sobre el número consignado a la derecha de esta.

MINISTERIO DE DEFENSA
Observatorio de la Mujer en las FFAA

1. Ocupación actual (rol de combate y actividad administrativa)

2. ¿Cómo llegó usted a esta ocupación (arma, especialidad, servicio)?

1. Yo la elegí y era mi prioridad
2. Yo la elegí pero no fue mi prioridad
3. Me la asignaron

3. ¿Estaba interesada en servir en esta ocupación (arma, especialidad, servicio)?

1. Si
2. No
3. Me daba lo mismo

4. Si dice sí (marcar sólo la más importante)

1. por el plus de la actividad
2. para aprender la tarea
3. porque tiene buenas perspectivas de desarrollo
4. porque quería continuar una tradición familiar
5. porque esta ocupación es más estimulante que otras
6. Otra _____

5. ¿Servir en esta unidad hace de estar en la institución algo más o menos interesante?

1. Me ha hecho interesar en estar en la milicia
2. No ha hecho diferencia en mi interes
3. Me ha hecho interesar menos en estar en la milicia

6. ¿Cuáles son sus planes para el futuro?

1. Quisiera quedarme prestando servicio en esta ocupación (arma, especialidad, servicio)
2. Quisiera quedarme prestando servicio en esta ocupación pero ser transferida a otro destino
3. Quisiera pedir la baja.

7. ¿Cómo ubicaría su desempeño global comparado con el de aquellos que trabajan con Usted?

1. Entre el 15% más alto
2. Arriba del promedio
3. en el promedio
4. Debajo del promedio
5. Ente el 15% más bajo

8. ¿Como piensa usted que sus pares calificarían su desempeño global?

1. Entre el 15% más alto
2. Arriba del promedio
3. En el promedio
4. Debajo del promedio

5. Ente el 15% más bajo

9. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor su actitud hacia su actual destino?

1. Estoy muy orgullosa de lo que hace mi unidad y me siento honrada por ser parte de ella.
2. Estoy satisfecha con lo que hace mi unidad y disfruto siendo parte de ella
3. Soy indiferente a lo que mi unidad hace y preferiría no ser parte de ella
4. No me gusta lo que mi unidad hace y preferiría no ser parte de ella
5. Estoy absolutamente disgustada con lo que mi unidad hace y quisiera dejar de ser pronto parte de ella.

10. ¿Cómo calificaría la moral de su unidad?

1. Alta
2. Media
3. Baja

11. ¿Por qué cree que su moral y la moral de su unidad es del modo que es?

12. ¿Cómo calificaría la preparación de su unidad para una misión de combate?

1. Alta
2. Media
3. Baja

13. ¿Por qué piensa que es ese el nivel de la preparación actual?

14. ¿Cómo describiría la cohesión de su unidad?

1. Somos un grupo muy cohesionado
2. Somos un grupo poco cohesionado
3. Estamos divididos en grupos conflictivos

15. ¿Por qué piensa que la cohesión de la unidad es como es?

¿Cómo considera usted la posibilidad de que las mujeres sirvan en las siguientes armas?



Estas unidades deben permanecer cerradas a las mujeres

Las mujeres calificadas deberían estar habilitadas para ofrecerse como voluntarias en estas unidades Las mujeres calificadas deberían estar asignadas a estas unidades del mismo modo que los hombres

- | | | | |
|--------------------------|---|---|---|
| 16. Infantería | 1 | 2 | 3 |
| 17. Caballería | 1 | 2 | 3 |
| 18. Infanteria de Marina | 1 | 2 | 3 |
| 19. Submarinista | 1 | 2 | 3 |

20. ¿Cuál de estas tres opciones se acerca a su opinión?

1. Estoy satisfecha con las regulaciones militares actuales que excluyen a las mujeres de ciertos roles de combate
2. Pienso que las mujeres que quieren desempeñarse en combate como voluntarias deberían estar habilitadas
3. Considero que las mujeres deben ser tratadas como los hombres y poder servir en todas las armas como los hombres.

21. Señale los aspectos reglamentarios que cambiaría y cómo

22. Cuando usted fue cadete o aspirante

1. Las mujeres y hombres cadetes estaban segregados en el entrenamiento básico.
2. Las mujeres y hombres cadetes estaban integrados en el entrenamiento básico
3. En algunas actividades estaban integrados y en otras no.

23. Usted cree que los hombres y las mujeres deberían estar segregadas durante el entrenamiento básico, o integradas?(marque todas las que correspondan)

1. Integrados entre cadetes o aspirantes,
2. Segregados de los oficiales
3. Segregados entre cadetes o aspirantes
4. Integrados con oficiales

24. Cuando las mujeres se incorporan a unidades integradas únicamente por hombres, cómo debieran ser asignadas

1. asignadas indistintamente entre todas las unidades
2. asignarlas sólo a algunas unidades para que haya más de ellas en cada sitio
3. no debería prestarse atención al sexo al asignar mujeres a unidades formadas sólo por hombres.

25. ¿Cree usted que por ser mujer ha sido tratada de modo diferente por sus colegas de la unidad que integra?

2. Si, pero raramente
3. Si, algunas veces
4. Si, frecuentemente

29. Si lo ha sido, ¿Lo denunció?

1. Si
2. No

30. ¿Por qué?

31. ¿Qué relación jerarquica tenía/tiene con el acosador/a?

1. Se trata de una persona con mayor grado
2. Se trata de una persona con igual grado
3. Se trata de una persona de grado inferior

32. ¿Cómo describiría su relación con el acosador/a en términos laborales y personales?

2. recibiría mayor castigo del justo
3. recibiría castigo insuficiente
4. no recibiría ningún castigo

36. ¿Ha sido usted maltratada?

1. Sí
2. No

37. Si dice que sí, describa la situación que más recuerda

38. ¿Qué relación jerárquica tenía/tiene con quien la maltrato?

1. Se trata de una persona con mayor grado
2. Se trata de una persona con igual grado
3. Se trata de una persona de grado inferior

39. ¿Cómo describiría su relación con quien la maltrato, en términos laborales y personales?

40. ¿Qué cree le resultaría más comfortable para denunciar una situación de maltrato?

1. una superior mujer
2. un superior hombre
3. un funcionario externo mujer
4. un funcionario hombre externo
5. es indistinto

41. ¿Qué proporción de mujeres hay en su unidad?

42. ¿Le preocupa la proporción actual de mujeres en relación con la de hombres?

1. No le preocupa

2. Si, y prefiere trabajar preferentemente con hombres.
3. Si, y prefiere trabajar donde la proporción de mujeres en relación con los hombres es la misma.
4. Si, y prefiero trabajar preferentemente con mujeres

43. Prioritariamente usted ha trabajado con (marque todas las que correspondan)

1. un superior mujer
2. colegas mujeres
3. mujeres subordinadas

44. Los hombres que trabajan en la misma ocupación que usted, ¿Qué creen sobre el servicio de las mujeres en la ocupación?

1. La mayoría cree que las mujeres deben ser admitidas en esta ocupación
2. Algunos creen que deben ser admitidas, y otros que no.
3. La mayoría cree que las mujeres no deberían ser admitidas en la ocupación
4. No puedo decir lo que piensan.

45. Considera que los hombres que trabajan en su unidad tienen problemas para conducirse respecto de las mujeres

1. No
2. Si, un poco
3. Si, bastante

46. ¿Cómo calificaría a las otras mujeres en su unidad?

1. Tienden a desempeñarse mejor que los hombres
2. Tienden a desempeñarse del mismo modo que los hombres
3. Tienden a desempeñarse peor que los hombres
4. No lo se, no tengo contacto con ellas.

47. A su criterio ¿Cuáles son los factores que limitan el ingreso de las mujeres a las escuelas de formación militar?

48. A su criterio ¿Cuáles son los factores que limitan el egreso de las mujeres de las escuelas de formación militar?

49. A su criterio ¿Cuáles son los factores que limitan la carrera militar de las mujeres?

Género y políticas institucionales: algunas medidas



Ministerio de Defensa

849



BUENOS AIRES, 28 AGO 2006

VISTO las condiciones y programas de ingreso 2007 para las instituciones educativas dependientes de las Fuerzas Armadas, y

CONSIDERANDO:

Que la reforma constitucional del año 1994, jerarquizó diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos mediante su incorporación al orden normativo, con jerarquía constitucional conforme lo establece el Artículo 75, inciso 22 del texto constitucional.

Que entre los instrumentos que allí se han incorporado a los fines de la presente resolución, deben ser consideradas especialmente las normas contenidas en la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" (A.G. res. 34/180, 34 U.N. GAOR Supp. (No. 46) p. 193, ONU Doc. A/34/46, entrada en vigor 3 de septiembre de 1981), cuyo preámbulo reconoce el aporte de la maternidad cuando afirma que "el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación".

Que pesa sobre el Estado y todas sus instituciones, la obligación genérica de seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer (Artículo 2º primer párrafo de la citada convención),

Que, más específicamente para el ámbito educativo, impone al Estado la obligación de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar a las mujeres: "(...) a) Las mismas condiciones de

50



Ministerio de Defensa



(...) acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías (...): f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios(...)", todo ello de conformidad con lo establecido en el Artículo 10 de la Convención.

Que en el ámbito interno, armónicamente con las obligaciones internacionalmente asumidas, la Ley Nacional Nro. 25.808 dispone en su Artículo 1º que "Se prohíbe a los directivos o responsables de los establecimientos oficiales y privados de educación pública de todo el país, en todos los niveles del sistema y de cualquier modalidad, la adopción de acciones institucionales que impidan o perturben el inicio o prosecución normal de sus estudios a las estudiantes en estado de gravidez o durante el período de lactancia y a los estudiantes en su carácter de progenitores. Las autoridades educativas del respectivo establecimiento estarán obligadas, en cuanto a la estudiante embarazada, a autorizar los permisos que, en razón de su estado sean necesarios para garantizar tanto su salud física y psíquica como la del ser durante su gestación y el correspondiente período de lactancia."

Que en el caso concreto de las mujeres embarazadas , la formación impartida en las instituciones educativas militares impone requisitos de carácter físico y/o psicológico no compatibles con dicha condición ni con los primeros meses de vida del niño/a recién nacido/a en tanto pueden comprometer el proceso de gestación, la salud de la madre y del niño o niña por nacer o recién nacido.

I D.
17

Que la norma legal citada anteriormente es clara en cuanto obliga a las instituciones educativas a conjugar todos los esfuerzos necesarios para no interrumpir con carácter definitivo el ejercicio del derecho a la educación por embarazos sobrevivientes ni



Ministerio de Defensa

19

impedirlo a aquellas personas que tienen hijos bajo su tutela.

Que, sin embargo, en el ámbito de las instituciones educativas dependientes de las fuerzas armadas existen numerosos actos administrativos que impiden el inicio o prosecución normal de sus estudios a las estudiantes en estado de gravidez o en período de lactancia y a las estudiantes en su carácter de progenitoras.

Que, en este sentido, los reglamentos de ingreso de las instituciones educativas de la Fuerza Aérea establecen como condición de ingreso "ser de estado civil soltera, sin hijos ni familiares a cargo (...) condición que deberá mantenerse durante su permanencia en el Instituto en carácter de Alumno. Asimismo, no dará ocasión a que se atribuya la (...) maternidad de alguien ..." (cf. Condiciones y programas de ingreso 2007 de la Escuela de Suboficiales de la Fuerza Aérea, la Escuela de Aviación Militar y el Instituto de Formación Ezeiza).

Que, por su parte, en lo referente al ingreso a las instituciones educativas del Ejército Argentino, se establece como requisito general ser "de estado civil soltero, sin hijos y mantener estas condiciones hasta su egreso" (cf. Condiciones y programa de ingreso del Colegio Militar de la Nación para el sistema de incorporación tradicional de cadetes, de enfermería universitaria y el sistema de incorporación de oficiales al Ejército "Siglo XXI") o ser "de estado civil, soltero, sin hijos" (cf. Condiciones y programa de ingreso de la Escuela de Suboficiales del Ejército "Sargento Cabral") o "ser de estado civil soltero sin hijos, casado, divorciado o viudo, sin hijos extramatrimoniales (a excepción de los pilotos que deben ser solteros, sin hijos)" (cf. Condiciones y programa de ingreso del Colegio Militar para el sistema de incorporación de profesionales y de profesionales de sanidad).

E
M
C
R



Ministerio de Defensa

2006 -Año de Homenaje al Dr. Ramón CARRILLO

20

Que resulta conveniente resaltar el antecedente de la Armada Argentina, que en virtud de la Disposición DGPN N° 13/06 "R", ha modificado normativamente los criterios tradicionales en el sentido ordenado por la Ley Nacional y los Instrumentos Internacionales de Protección de Derechos Humanos, para el ámbito de la Escuela Naval Militar.

Que, no obstante el avance que la Disposición aludida implica, en las páginas de Internet de las instituciones educativas de la Armada aún figuran como requisitos exigidos para el ingreso cuestiones tales como "Ser soltera, no tener hijos naturales, reconocidos o a cargo, ni estar embarazada. Estas condiciones se deberán mantener hasta obtener el alta como guardiamarina" (cf. Condiciones de ingreso al cuerpo de comando establecidos en el inc. g) del Artículo 202 del Reglamento de Ingreso a la Escuela Naval Militar). Por su parte, se establecen requisitos similares para el ingreso a la Escuela Nacional de Náutica "Manuel Belgrano" y la Escuela de Suboficiales de la Armada (cf. punto 1.4 de las condiciones y requisitos de ingreso a la Escuela de Suboficiales de la Armada según VR 01/06)

Que en razón de las disposiciones de las distintas instancias de formación militar que estipulan como requisito de admisión no tener hijos a cargo al momento de la presentación y hasta el egreso de la institución educativa de que se trate, se hace necesario corregir el criterio de modo tal que las mujeres con pretensión de ingreso a la fuerza que tengan hijos a su cargo y aquellas que habiendo ya ingresado resultaren embarazadas con posterioridad o asumieran la adopción legal bajo sus distintas modalidades, cualquiera sea la etapa de su formación en que se encontraren, no vean restringido en razón de su condición maternal, el pleno goce, ejercicio y acceso al derecho a la educación.

677

A
N
M



Ministerio de Defensa

21

Que, si bien la Ley Nacional Nro. 25.808 no contempla el supuesto de las madres adoptivas, razones de interpretación armónica, complementaria e integral del catálogo de derechos y garantías individuales que obligan al Estado hacen procedente dicha previsión toda vez que la omisión pueda prestarse a supuestos interpretativos o calificarse en sí misma de una omisión que compromete la plena vigencia de la garantía de no discriminación y trato igual contemplada históricamente en el Artículo 16 de la Constitución Nacional y lo establecido por el Artículo I.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos y concordantes.

Que el Convenio Marco de Cooperación Institucional entre el MINISTERIO DE DEFENSA Y EL CONSEJO NACIONAL DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS SOCIALES DE LA PRESIDENCIA DE LA NACIÓN, firmado por la Señora Ministra de Defensa y el Señor Ministro de Desarrollo Social el día 8 de marzo de 2006 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, tiene entre sus objetivos garantizar a las mujeres la no discriminación, la igualdad de oportunidades (...) y el respeto de sus derechos humanos en el desarrollo de sus carreras laborales, remover obstáculos materiales, culturales y legales que impidan conciliar la vida laboral y familiar de mujeres y varones y propender a la adecuación de la normativa interna de cada una de las Fuerzas a las disposición de la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (cláusula 2, incisos a, e y f). Además, la cláusula cuarta de dicho convenio establece el compromiso recíproco de ambas instituciones a prestarse asistencia técnica, materiales y personal según las posibilidades que en cada caso se determinen.

M. D.

Que ha tomado la intervención de su competencia la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS de este Ministerio.



Ministerio de Defensa

22

Que la suscripta es competente para el dictado de la presente medida en virtud del artículo 4º de la Ley de Ministerios (t.o. 1992).

Por ello,

LA MINISTRA DE DEFENSA

RESUELVE:

ARTICULO 1º.- Instrúyese al SEÑOR JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al SEÑOR JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA y al SEÑOR JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA para que deroguen todo acto administrativo o reglamento, dictado por las respectivas Jefaturas del Estado Mayor General de las Fuerzas u órganos dependientes de las mismas, contrarios a lo dispuesto en el Artículo 1º de la Ley Nº 25.808.

ARTÍCULO 2º.- Instrúyese al SEÑOR JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al SEÑOR JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA y al SEÑOR JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA para que dispongan lo necesario para que en los ámbitos de las respectivas fuerzas se dejen de observar prácticas administrativas que resulten contrarias a lo establecido por el Artículo 1º de la Ley Nº 25.584, modificado por Ley Nº 25.808.

ARTÍCULO 3º.- Instrúyese al SEÑOR JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al SEÑOR JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA

D. M. C.



Ministerio de Defensa

23

AÉREA y al SEÑOR JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA para que en el plazo de TREINTA (30) días corridos, informen sobre el cumplimiento de la medida dispuesta en el Artículo 1º de la presente Resolución.

ARTICULO 4º.- Hasta tanto se dé cumplimiento a las disposiciones precedentes, instrúyase al SEÑOR JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al SEÑOR JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA y al SEÑOR JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA, para que las autoridades que correspondan se abstengan de adoptar temperamentos que comprometan la continuidad de las alumnas en el proceso educativo o interrumpan definitivamente su formación con motivo de hallarse en estado de gravidez.

ARTÍCULO 5º.- Regístrese, comuníquese y archívese.

Mº. DEFENSA
RESOLUCION N° 849

Nilda Garró
Dra. Nilda Garró
Ministra de Defensa

M. D.

MH



2006 - "Año de Homenaje al Dr. Ramón Carrillo"

Ministerio de Defensa

CONVENIO ENTRE EL MINISTERIO DE DEFENSA DE LA NACIÓN Y EL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE
BUENOS AIRES

Entre el MINISTERIO DE DEFENSA de la NACIÓN, con domicilio en Azopardo 250 de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, representado en este acto por su titular, la Señora Ministra Dra. Nilda C. GARRÉ, en adelante el MINISTERIO DE DEFENSA, por una parte, y el MINISTERIO DE EDUCACIÓN del GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, representado por su titular, el Prof. Alberto SILEONI, con domicilio en la calle Paseo Colón N° 255, piso 9°, de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, en adelante el MINISTERIO DE EDUCACIÓN, por la otra; en presencia del Sr. Jefe de Gobierno de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, el Lic. Jorge TELERMAN; convienen en suscribir el presente Convenio, el que se encuentra sujeto a las condiciones establecidas por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: El objeto del presente Convenio consiste en la creación de un Jardín Maternal que, con dependencia del MINISTERIO DE EDUCACIÓN, funcionará en los espacios físicos que, a tal efecto, afectará el MINISTERIO DE DEFENSA en la



2006 - "Año de Homenaje al Dr. Ramón Carrillo"

Ministerio de Defensa

sede de la calle Balcarce N° 677 de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES. El Jefe de Gobierno de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, presente en este acto, aprueba -en lo concerniente a la jurisdicción a su cargo- la creación de dicho Jardín Maternal.

SEGUNDA: A los fines indicados en la cláusula PRIMERA, el MINISTERIO DE EDUCACIÓN se compromete a:

- a) designar el personal docente, tanto de Conducción como de Ejecución, personal cuyos haberes afrontará el MINISTERIO DE EDUCACIÓN;
- b) aportar el material didáctico necesario;
- c) prestar el servicio de comedor escolar; y
- d) otorgar los subsidios legalmente dispuestos, y los que se puedan establecer en el futuro, correspondientes a la Asociación Cooperadora que se cree en el nuevo establecimiento educativo.

TERCERA: Por su parte, el MINISTERIO DE DEFENSA toma a su cargo:

- a) la designación y pago de haberes del personal en cantidad necesaria para que cumpla tareas similares a las correspondientes a los Auxiliares de Servicios Generales de



Ministerio de Defensa

los demás establecimientos educativos pertenecientes al MINISTERIO DE EDUCACIÓN;

- b) la provisión de los elementos de mantenimiento y de limpieza;
- c) el pago de los servicios de electricidad, agua, gas y teléfono que se utilicen en el establecimiento educativo; y
- d) la ejecución de todas aquellas obras y refacciones necesarias para reformar y refuncionalizar el edificio a fin de adecuarlo al destino fijado en la cláusula PRIMERA, y la ulterior conservación en condiciones adecuadas de la infraestructura edilicia y sus instalaciones.

CUARTA: Para el cumplimiento de lo acordado en el punto d) de la cláusula TERCERA, tomará intervención la DIRECCIÓN GENERAL DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y EQUIPAMIENTO del MINISTERIO DE EDUCACIÓN, la cual evaluará, con carácter previo a la iniciación de las actividades propias del establecimiento, las condiciones de los espacios destinados al mismo y adecuaciones que deban efectuarse, todo ello en el marco de las condiciones y restricciones que surgen del carácter de patrimonio histórico cultural del edificio, para lo cual elaborará y propondrá al MINISTERIO DE DEFENSA el proyecto respectivo. El MINISTERIO DE DEFENSA sustanciará el



2006 - "Año de Homenaje al Dr. Ramón Carrillo"

Ministerio de Defensa

procedimiento contractual que corresponda, de conformidad con el régimen de contrataciones de la Administración Pública Nacional (Dtos. Nros. 1023/01 y 436/00), y solventará los costos resultantes.

QUINTA: Las partes, de común acuerdo, establecen que la capacidad de la matrícula sea distribuida de la siguiente manera: el SESENTA Y CINCO POR CIENTO (65 %) se destinará a los hijos/hijas del personal dependiente del MINISTERIO DE DEFENSA, y el TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35 %) restante, a los niños/niñas de familias de la comunidad vecinal correspondiente.

SEXTA: A los efectos del presente, las partes se someten a la competencia de los Tribunales Nacionales en lo Contencioso Administrativo Federal de la CIUDAD DE BUENOS AIRES, renunciando a cualquier otro fuero y/o jurisdicción que pudiera corresponder, constituyendo domicilios legales al efecto del presente en los denunciados en el acápite, dejándose expresa constancia de que las notificaciones judiciales al MINISTERIO DE EDUCACIÓN deberán practicarse en la calle Uruguay 458, en atención a lo dispuesto por la ley N° 1.218 (BOCBA N° 1.850) y por la Resolución N° 77-PG-



2006 - "Año de Homenaje al Dr. Ramón Carrillo"


Ministerio de Defensa

CABA/2.006.

En prueba de conformidad, se firman DOS (2) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES a los 18 días del mes de OCTUBRE de 2006.

PROF ALBERTO SILEONI
MINISTRO DE EDUCACIÓN


Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa


Lic. JORGE TELERMAN
JEFE DE GOBIERNO DE LA
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

CONVENIO N° 32/06



BUENOS AIRES, 14 NOV 2006

VISTO la Ley Nacional N° 24.429, su Decreto Reglamentario N° 978 de fecha 6 de julio de 1995, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto mencionado en el VISTO reglamenta el funcionamiento del Servicio Militar Voluntario, estableciendo que no podrán ingresar aquellos ciudadanos que tengan hijos o personas legalmente a cargo (v. art. 8°, inc. b), Anexo I, Dto. N° 978/95).

Que, la distinción basada en este criterio afecta el derecho a acceder en forma igualitaria al empleo (v. arts. 14 bis y 16, Const. Nac.).

Que una distinción de estas características contradice el conjunto de obligaciones que el Estado Argentino ha asumido internacionalmente respecto de la necesidad de remover obstáculos que impidan el efectivo goce de los derechos.

Que la reforma constitucional del año 1994 jerarquizó diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos mediante su incorporación al orden normativo con jerarquía constitucional conforme lo establece el artículo 75, inciso 22), del texto constitucional.

Que entre tales instrumentos, se encuentra el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (adoptado por Resolución N° 2200 [XXI] de la ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS, ratificado por el Estado Argentino mediante Ley N° 23.313), cuyo artículo 6° reconoce el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un

[Handwritten signature and initials]

trabajo libremente escogido o aceptado, y obliga a los Estados a adoptar las medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Que, por otra parte, en su artículo 10, el mencionado Pacto establece que se debe conceder a la familia la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución.

Que mediante la Ley N° 23.451 se ratificó el Convenio N° 156 de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares (adoptado por la Conferencia General de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO del 23 de junio de 1981). Dicho convenio reconoce en sus considerandos la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores.

Que dicho Convenio en su artículo 3° dispone que *con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.*

Que, asimismo, el artículo 4° del citado Convenio prescribe que en el diseño de las políticas de Estado relativas al empleo deben crearse condiciones para lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, para lo cual deben adoptarse medidas que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares el



ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo.

Que, no obstante los logros obtenidos en las últimas décadas, en el contexto socio-cultural actual aún persisten reglas y prácticas que discriminan a las mujeres por su condición de tales y se mantienen, de hecho, mayores obligaciones en relación a la crianza de los hijos y el sostén del hogar que los hombres.

Que, por ello, resultan las mujeres particularmente afectadas por reglas como las que el presente Decreto modifica, que fundan la discriminación en la existencia de hijos a cargo.

Que, en razón de ello, deben ser consideradas especialmente las normas contenidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (aprobada por Resolución 34/180 de la ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS del 18 de diciembre de 1979 y ratificada por Ley N° 23.179), cuyo preámbulo reconoce que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.

Que pesa sobre el Estado y todas sus instituciones la obligación genérica de seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer (v. art. 2º, primer párrafo, Convención cit.).

Que, más específicamente para el ámbito laboral, se impone al Estado la obligación de adoptar todas las medidas apropiadas para asegurarle a la mujer, conforme lo establecido en el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, idénticas oportunidades de empleo y el derecho a la libre elección del mismo, entre otras.

Handwritten signature and initials.

Que ello debe hacerse sin descuidar sus particulares obligaciones en relación con el efectivo goce del derecho a la salud y su relación con las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción (v. art. 11, inciso 1), ap. f), Convención cit.).

Que no existen motivos para excluir de estas prescripciones las regulaciones sobre acceso al empleo en el ámbito militar, toda vez que el espíritu de las normas internacionales reseñadas es generar condiciones para el acceso igualitario de hombres y mujeres con hijos a su cargo, a las más diversas actividades.

Que la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS del MINISTERIO DE DEFENSA ha tomado la intervención que le compete.

Que el dictado de esta medida se efectúa en uso de las atribuciones conferidas al PODER EJECUTIVO NACIONAL por el Artículo 99, inciso 2), de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Por ello,

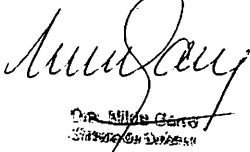
EL PRESIDENTE DE LA NACIÓN ARGENTINA

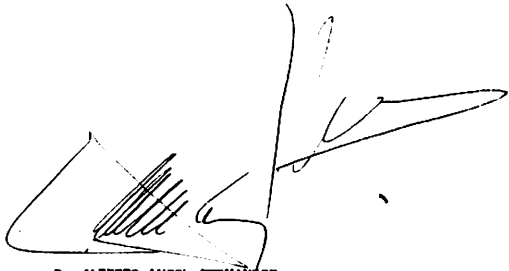
DECRETA:

ARTÍCULO 1º.- Derógase el inciso b) del artículo 8º de la Reglamentación del Servicio Militar Voluntario aprobada por Decreto N° 978 de fecha 6 de julio de 1995.

ARTÍCULO 2º.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

DECRETO N° 1647


Dr. Alberto Ángel Ferrer
Ministro de Defensa



Dr. ALBERTO ANGEL FERRER N°7

97

4
2175
N



Ministerio de Defensa

2006 – “Año de homenaje al Dr. Ramón Carrillo”

1435



BUENOS AIRÉS,

28 DIC 2006

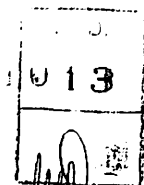
VISTO las condiciones y programas de ingreso 2007 para las instituciones educativas dependientes de las Fuerzas Armadas y,

CONSIDERANDO:

Que el principio de igualdad y no discriminación se encuentra establecido en nuestra Carta Magna a través de las garantías plasmadas en el Artículo 16 de la Constitución Nacional cuando expresa que en la República Argentina “Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”

Que por su parte, el artículo 14 de la Constitución Nacional refuerza y especifica el mandato de igualdad cuando establece que “Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio, a saber de trabajar y ejercer toda industria lícita (...)”.

Que la Declaración Universal de Derechos Humanos (Declaración Universal) en relación con la igualdad y el derecho a la educación, dispone: “*Toda persona tiene derecho a la educación (...); el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos*”, y el pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone: “*La enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno*” (Artículo 13 2 c PIDSEyC)



Firma manuscrita



Ministerio de Defensa

2006 – “Año de homenaje al Dr. Ramón Carrillo”



Que el derecho de identidad se encuentra garantizado en la Convención Americana de Derechos Humanos en el artículo 18 cuando expresa que *“Toda persona tiene derecho a un nombre propio y a los apellidos de sus padres o al de uno de ellos (...)”*. Que por su parte, el artículo 19 establece: *“Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado”*.

Que la Convención sobre los Derechos del Niño, aprobada en la República Argentina por Ley N° 23 849, en relación con el derecho de identidad en su Artículo 7° dispone: *“El niño será inscripto inmediatamente después de su nacimiento y tendrá derecho desde que nace a un nombre, a adquirir una nacionalidad y, en la medida de lo posible a conocer a sus padres y a ser cuidado por ellos”*. Que en el ámbito interno, armónicamente con las obligaciones internacionalmente asumidas, la Ley Nacional N° 18 248 dispone en su artículo 1° que *“Toda persona natural tiene el derecho y el deber de usar el nombre y apellido que le corresponde de acuerdo con las disposiciones de la presente ley”*.

Que el Artículo XXX de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre establece que *“Toda persona tiene el deber de asistir, alimentar, educar y amparar a sus hijos menores de edad (...)”*

Que tras la reforma constitucional del año 1994 el compromiso estatal se ha visto reafirmado por las normas que garantizan el carácter de derecho fundamental de la igualdad y no discriminación, tal como lo demuestra palmariamente el contenido de instrumentos tales como la Declaración Americana de los Derechos y De-

10 3



Ministerio de Defensa

2006 – “Año de homenaje al Dr. Ramón Carrillo”



beres del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre los Derechos del Niño, que rigen en las condiciones de su vigencia y en relación de complementariedad con las normas de nuestra Constitución, según lo dispuesto por el Artículo 75, inciso 22 de ésta.

Que por otra parte, la República Argentina en su rol de Estado Parte, se ha comprometido a garantizar los derechos reconocidos en las distintas convenciones “sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (Artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos).-

Que debe recordarse aquí lo establecido en la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos OC-17/2002 de 28 de agosto de 2002, solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño. “(...) 8. Que la verdadera y plena protección de los niños significa que éstos puedan disfrutar ampliamente de todos sus derechos, entre ellos los económicos, sociales y culturales, que les asignan diversos instrumentos internacionales. Los Estados Partes en los tratados internacionales de derechos humanos tienen la obligación de adoptar medidas positivas para asegurar la protección de todos los derechos del niño (...)”.

1003



Ministerio de Defensa

2006 – “Año de homenaje al Dr. Ramón Carrillo”



Que la posibilidad de reglamentar un derecho constitucional está sabiamente contemplada en el texto de la carta magna desde el año 1853 cuando en su Artículo 14 dispone que los derechos y garantías que tiene como limite propio las reglamentaciones que las leyes establezcan

Que los limites a los derechos y garantías que se derivan de las reglamentaciones no pueden vulnerar lo dispuesto por el artículo 28 de la Constitución Nacional cuando prescribe que sus contenidos no pueden ser alterados por las mismas; circunstancia en la que incurren aquellas reglamentaciones que, so pretexto de regular el ejercicio de un derecho, excluyen del goce y ejercicio a algunas personas basándose en distinciones sin fundamento axiológico legitimo o adoptando criterios reglamentarios innecesarios y desproporcionados.

Que los criterios de aptitud, reclutamiento y selección de personas para el acceso a instituciones militares contienen un conjunto de exigencias objetivas para los aspirantes, ligadas a capacidades y aptitudes intelectuales y físicas, cuya razonabilidad resulta incuestionable en tanto aquéllas guarden una relación directa con las finalidades y requerimientos generales de la formación militar.

Que, en el ámbito interno, la Ley Nacional Nro. 25.584 dispone en su artículo 1º *“Se prohíbe a los directivos o responsables de los establecimientos oficiales y privados de educación pública en todo el país, en todos los niveles del sistema y de cualquier modalidad, la adopción de acciones institucionales que impidan o perturben el inicio o prosecución normal de sus estudios a las estudiantes en estado de*

M. D.
Il. U. C.



Ministerio de Defensa

2006 - "Año de homenaje al Dr. Ramón Carrillo"



gravidéz o durante el periodo de lactancia y a los estudiantes en su carácter de progenitores (...).

Que la norma legal citada anteriormente es clara en cuanto obliga a las instituciones educativas a conjugar todos los esfuerzos necesarios para no interrumpir con carácter definitivo el ejercicio del derecho a la educación a los estudiantes en su carácter de progenitores ni impedirlo a aquellas personas que tienen hijos bajo su tutela

Que, sin embargo en el ámbito de las instituciones educativas dependientes de las fuerzas armadas existen numerosos actos administrativos que impiden el inicio o prosecución normal de sus estudios a los estudiantes en su carácter de progenitores

Que, en este sentido, los reglamentos de ingreso de las instituciones educativas de la Fuerza Aérea establecen como condición de ingreso "ser de estado civil soltero, sin hijos (...) y sin familiares a cargo, debiendo permanecer en esta situación mientras sea alumno y hasta el egreso del Instituto. Asimismo no dará ocasión a que se atribuya la paternidad (...) de alguien o el reconocimiento espontáneo del propio aspirante a lo antes mencionado ..." (cf. Condiciones y programas de ingreso 2007 de la Escuela de Suboficiales de la Fuerza Aérea, la Escuela de Aviación Militar y el Instituto de Formación Ezeiza) Que, por su parte, en lo referente al ingreso a las instituciones educativas del Ejército Argentino, se establece como requisito general "ser de estado civil soltero sin hijos, casado, divorciado o viudo, sin hijos extramatrimoniales (a excepción de los pilotos que deben ser solteros, sin hijos)" (cf. Condicio-

M. D.
[Firma manuscrita]



2006 – “Año de homenaje al Dr. Ramón Carrillo”

Ministerio de Defensa



referidos a la condición de tener hijos o de tenerlos durante su permanencia en la institución.

ARTICULO 4º.- Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa

1015





Ministerio de Defensa

113

2007 - "Año de la Seguridad Vial"



BUENOS AIRES, 9 FEB 2007

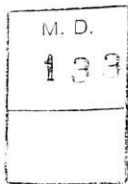
VISTO los resultados arrojados por la encuesta sobre integración de las mujeres a la vida militar realizada en el marco del Observatorio sobre Situación de las Mujeres en las FUERZAS ARMADAS que lleva adelante este Ministerio, la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 849/06 y el Decreto N° 1647 del 14 de noviembre de 2006; y

CONSIDERANDO:

Que con el fin de realizar un seguimiento y evaluación de la inserción de la mujer en la carrera militar a efectos de instrumentar políticas que atiendan a una integración de las mujeres en las FUERZAS ARMADAS de la REPÚBLICA ARGENTINA fundada en la equidad, este Ministerio puso en funcionamiento el Observatorio sobre la Situación de las Mujeres en las FUERZAS ARMADAS.

Que la creación del Observatorio en el ámbito del MINISTERIO DE DEFENSA responde a la necesidad de propiciar una agenda de trabajo que considere específicamente las cuestiones de género, en respuesta a las obligaciones internacionalmente asumidas por el ESTADO ARGENTINO, reafirmadas con la reforma constitucional del año 1994 y la jerarquización de diversos instrumentos internacionales de protección de los Derechos Humanos (v. art. 75, inc. 22, Const. Nac.).

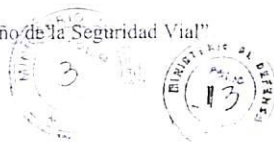
Que entre los instrumentos que allí se han incorporado, a los fines de la presente resolución deben ser consideradas especialmente las normas contenidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer" (v.





Ministerio de Defensa

2007 - "Año de la Seguridad Vial"



Res. AG N° 34/180, 34 U.N. GAOR Supp. (No. 46) p. 193, ONU Doc. A/34/46, entrada en vigor 3 de septiembre de 1981), cuyo artículo 2°, primer párrafo, impone a los Estados la obligación genérica de seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

Que entre los objetivos específicos del Observatorio se encuentra el de *definir las pautas de intervención política hacia la protección y mejoramiento del desempeño y promoción de las mujeres militares.*

Que a tal fin se ha desarrollado una encuesta en forma reservada y anónima dirigida a mujeres oficiales y suboficiales de las tres FUERZAS ARMADAS, mediante la cual se relevaron opiniones y puntos de vista sobre distintos aspectos atinentes a las perspectivas profesionales y su desarrollo en el contexto institucional y normativo de las Fuerzas. En la mencionada encuesta se encontraban previstas preguntas puntuales referidas al manejo de las demandas que hacen a la maternidad.

Que conforme los datos de dicha encuesta respondida en forma anónima por más de SETECIENTAS (700) mujeres de las Fuerzas y procesadas al mes de noviembre de 2006, existe uniformidad en cuanto a que las mujeres que integran dichas Fuerzas, al ser consultadas sobre cambios reglamentarios que favorecerían una relación más compatible entre su desarrollo personal y su vida familiar, mencionan en un lugar muy importante la necesidad de contemplar la situación de lactancia y maternidad al momento de asignar las guardias.

Que por otra parte, las mujeres respondieron que los embarazos, la crianza de los hijos y la familia constituyen un factor limitante para el acceso, egreso y permanencia en las FUERZAS ARMADAS.

Que la misma encuesta muestra que el SESENTA Y CUATRO POR CIENTO

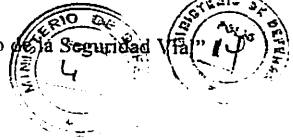


1



Ministerio de Defensa

2007 - "Año de la Seguridad Vial"



(64%) del personal militar femenino tiene hijos y que el CUARENTA Y NUEVE POR CIENTO (49%) de ellas dice haber manejado de manera no muy cómoda o muy incómodamente las demandas de la maternidad desde su condición profesional.

Que las encuestas fueron acompañadas por un conjunto de entrevistas que estuvieron orientadas principalmente a establecer desde la perspectiva de las mujeres militares los aspectos salientes del ingreso, desempeño y promoción del personal femenino de las FUERZAS ARMADAS, entre cuyos resultados resalta la demanda de una regulación específica del régimen de guardias para los períodos de embarazo y lactancia.

Que en orden al marco normativo, es importante considerar que el artículo 11.1.f de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aludida previamente, dispone que *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular (...) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

Que el artículo 11.2.d dispone que debe prestarse especial atención a la situación de embarazo en relación con las actividades que se haya probado que puedan resultar perjudiciales para ellas.

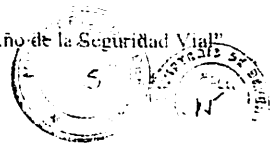
Que, por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (adoptado por la Asamblea General de la ONU el 16 de junio de 1966 y entrado en vigor el 3 de enero de 1976) contemplado en el artículo 75, inciso 22, de la CONSTITUCIÓN NACIONAL, dispone en su artículo 10.2 que los Estados parte *deben conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto...*

[Firma]



Ministerio de Defensa

2007 - "Año de la Seguridad Vial"



Que por las características propias de la actividad de guardia resulta necesario limitar su asignación en el caso de las mujeres embarazadas o lactantes a fin de garantizar un adecuado desempeño de las funciones profesionales y un óptimo estado físico que atienda la situación especial por la que se atraviesa.

Que idénticas consideraciones son aplicables al periodo para las mujeres lactantes.

Que este acto administrativo es complementario de la Resolución MD N° 849/06, en cuanto remueve los requisitos que impedian el acceso de las mujeres a las FUERZAS ARMADAS por motivos de maternidad y con el nuevo régimen para el ingreso al Servicio Militar Voluntario modificado por Decreto N° 1647/06.

Que la presente medida se dicta en virtud de lo dispuesto por los artículos 4°, inciso b), apartado 9° y 19, de la Ley de Ministerios (T.O. 1992) y sus modificaciones.

Por ello,

LA MINISTRO DE DEFENSA

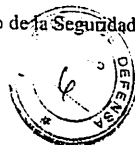
RESUELVE

ARTÍCULO 1°.- Instrúyase al Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA, al Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO y al Jefe del ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA, para que en el plazo de TREINTA (30) días corridos, revisen la normativa, reglamentación o criterios de ingreso vigentes para la asignación de tareas de guardia a fin de exceptuar de las mismas a las mujeres embarazadas y, también, a aquellas que se encuentren en periodo de lactancia, siempre que un profesional médico certifique tal condición.



Ministerio de Defensa

2007 - "Año de la Seguridad Vial"



A los fines de la consideración del período de lactancia, se computará UN (1) año a partir de la fecha de nacimiento del hijo/a.

ARTÍCULO 2º - Una vez que se hubiera dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º de la presente resolución, póngase en conocimiento de este Ministerio.

ARTÍCULO 3º - Regístrese, comuníquese y archívese.

RESOLUCIÓN Nº:

Mº. DEFENSA -
RESOLUCIÓN Nº 113

Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa



F F F



Ministerio de Defensa

BUENOS AIRES.

16 FEB 2007

VISTO Y CONSIDERANDO:

Que, al igual que en el resto del mundo, en la Argentina las mujeres fueron admitidas tardíamente a las Fuerzas Armadas.

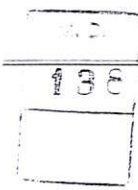
Que, este proceso de integración, a una institución tradicionalmente masculina y cuya tarea central, el combate, está culturalmente asociada al género masculino, no ha sido sin embargo un proceso parejo en todo el mundo.

Que, la experiencia internacional y los alcances del debate sobre el tema resultan un antecedente valioso a considerar a la hora de abordar el proceso argentino de incorporación de mujeres a las FUERZAS ARMADAS.

Que, desde su incorporación, la participación de las mujeres se amplió gradualmente en determinados ámbitos pero, en mayor medida, en los cuerpos profesionales y en el voluntariado y, en menor proporción, en los cuerpos comando de las FUERZAS ARMADAS.

Que, actualmente, la tasa de retención y de graduación de mujeres de los institutos militares de formación de comandos es, por causas que deberán determinarse, muy baja.

Que, en tanto, el universo de mujeres en los escalafones profesionales y comando de oficiales y suboficiales es de: 5,6 % en el EJERCITO, 5,8 % en la ARMADA y 11,9% en la FUERZA AÉREA.



[Firma manuscrita]



"2007 - Año de la Seguridad Vial"



Ministerio de Defensa

Que, la actual etapa de democratización de las FUERZAS ARMADAS, conlleva necesariamente la evaluación y conducción del rumbo de la profesionalización militar de las mujeres.

Que, para ello, es preciso determinar: cómo se ha transformado la institución militar para incorporar a las mujeres y cómo las mujeres deben transformarse para adaptarse a la carrera militar. En el mismo sentido, cuáles son los límites de ambas transformaciones en las actuales condiciones, considerando que las fuerzas armadas en el mundo occidental, prohíben la participación de las mujeres del combate en terreno.

Que, la reforma constitucional del año 1994, jerarquizó diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos mediante su incorporación al orden normativo con rango constitucional conforme lo establece el artículo 75, inciso 22 del texto constitucional.

Que, entre dichos instrumentos internacionales se encuentra la "CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER" (A.G. RES 34/180, 34 U.N. GAOR Supp. (No. 46) p. 193. ONU DOc. A/34/46. entrada en vigor 3 de septiembre de 1981), cuyo preámbulo reconoce que "para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia".

Que conforme lo expuesto, surge la necesidad de crear un observatorio sobre la inserción de las mujeres en la carrera militar, desde las instituciones de

[Firmas manuscritas]



"200" - Año de la Seguridad Vial"



Ministerio de Defensa

formación militar hasta la competencia y ascensos en los altos mandos, a fin de estudiar el rumbo de sus trayectorias profesionales con vistas al mejor cumplimiento de la política de defensa nacional que el actual contexto democrático exige.

Que, por otra parte, esta medida se enmarca en la obligación que pesa sobre el Estado y todas sus instituciones, de seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer (Artículo 2º, primer párrafo de la citada Convención).

Que ha tomado la intervención de su competencia la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS de este Ministerio.

Que la suscripta es competente para el dictado de la presente medida en virtud del artículo 4º de la Ley de Ministerios (t.o. 1992).

Por ello,

LA MINISTRA DE DEFENSA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Créase en el ámbito de la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA el Observatorio sobre la integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas, que tendrá como objetivo realizar un seguimiento y evaluación de la inserción de la mujer en la carrera militar.

ARTÍCULO 2º.- Serán funciones del Observatorio el diagnóstico, elaborado en base a la producción y procesamiento de información reglamentaria, estadística y



"2007 - Año de la Seguridad Vial"



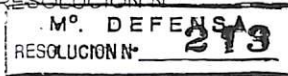
Ministerio de Defensa

cuantitativa sobre la inserción de las mujeres en la profesión militar; y la formulación de recomendaciones para el diseño de políticas tendientes a la institucionalización de las garantías de protección de la igualdad de oportunidades de las mujeres en todo lo que concierne a su carrera profesional.

ARTÍCULO 3º-. A los fines de su funcionamiento se designará una coordinación que tendrá a su cargo la ejecución y desarrollo de las actividades que el mismo demande.

ARTÍCULO 4º-. Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

RESOLUCIÓN N°



Nilda Carró
Dra. Nilda Carró
Ministra de Defensa

n