



PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS

**SEPARATA DE ACTUALIZACIÓN
DEL LIBRO DE DEFENSA NACIONAL**

**MINISTERIO DE DEFENSA
NACIONAL DE CHILE**

MARZO 2005





PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS

**SEPARATA DE ACTUALIZACIÓN
DEL LIBRO DE DEFENSA NACIONAL**

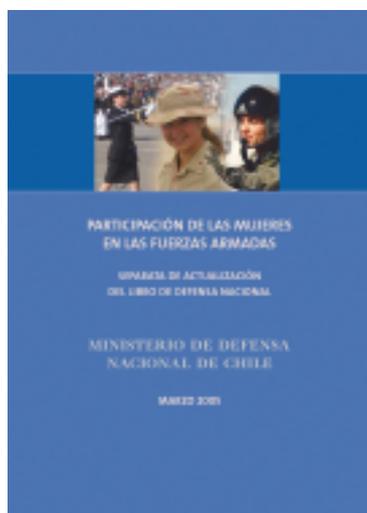
**MINISTERIO DE DEFENSA
NACIONAL DE CHILE**

MARZO 2005



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE
DEFENSA NACIONAL

www.defensa.cl



ÍNDICE

PRESENTACIÓN DEL MINISTRO DE DEFENSA NACIONAL	5
LA INTEGRACIÓN DE MUJERES A LAS FUERZAS ARMADAS EN CHILE	6
LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EJÉRCITO	11
LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ARMADA	17
LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA AÉREA	23



PRESENTACIÓN



Jaime Ravinet de la Fuente
Ministro de Defensa Nacional

La publicación del Segundo Libro de la Defensa Nacional en el año 2002 fue la continuación del compromiso del Gobierno de Chile con la transparencia hacia la ciudadanía y a la comunidad internacional sobre nuestra Política de Defensa.

El trabajo que realizamos en el campo de la Defensa Nacional está inspirado y guiado por orientaciones fundamentales que son permanentes, y corresponde a Políticas de Estado y no de coyuntura. Nuestro quehacer se sitúa en un escenario mundial cada día más complejo, con lo que las exigencias van cambiando y la velocidad de ajuste y adaptación de nuestras actividades a ellas, es consecuentemente mayor.

Esta realidad se consideró en el Libro, donde se expresó el propósito de este Ministerio de reflejar los elementos más dinámicos del quehacer de la defensa a través de la actualización de dicho documento con la publicación de otros adicionales, en los temas que presenten mayor evolución y que requieran ser puestos al día.

Con esta separata, iniciamos una serie de publicaciones que deben ser consideradas como parte integrante del Libro de la Defensa Nacional 2002, actualizándolo en las materias a las que se refieran. Ello permitirá reflejar fielmente el trabajo que desarrollamos en este campo y los cambios experimentados desde la fecha de su elaboración.

Esta primera separata sobre la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas aborda un tema de gran interés para el Gobierno, que refleja nuestro compromiso con los principios de igualdad de derechos entre hombres y mujeres y de asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional, expresados en la Constitución Política de la República. Asimismo, creemos en el enorme potencial de los hombres y mujeres de nuestro país y en la necesidad de contar con su contribución para el desarrollo de Chile, incluyendo la responsabilidad de la Defensa Nacional.

La integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas registra importantes avances en los últimos años, los que se analizan en este documento. Este proceso ha hecho necesaria la formulación y aplicación de criterios comunes que posibiliten su integración armónica en las distintas instituciones de la Defensa Nacional y su desarrollo profesional en la mejor forma posible en cada una de ellas, de acuerdo a su misión y características. En este sentido, las bases de la política que debe guiar la participación femenina en las Fuerzas Armadas son la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, la Integración, la Competencia profesional, la Equidad, el ejercicio del Liderazgo y el uso de la Planificación.

Valoramos los importantes progresos alcanzados, resultado directo del compromiso de los líderes que han conducido de este proceso y del trabajo del personal de las Fuerzas Armadas a su mando. Encomiamos a continuar los esfuerzos desplegados por las instituciones de la Defensa Nacional, los que nos han permitido mostrar un exitoso desarrollo de la integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas en nuestro país y de su contribución a la Defensa de Chile.





1. LA INTEGRACIÓN DE MUJERES A LAS FUERZAS ARMADAS



La Constitución Política de la República fija los grandes principios que rigen la vida nacional y particularmente la labor del Estado. En este sentido, el proceso de integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas se ha desarrollado dentro del marco que entrega el ordenamiento jurídico nacional, en el cual se inscriben las políticas públicas que impulsa el Gobierno.

La Constitución señala que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y consagra el principio de igualdad ante la ley entre hombres y mujeres. Por lo tanto, en materia de incorporación femenina al trabajo remunerado y su mayor participación en el ámbito público, la regla fundamental es la igualdad en el derecho entre hombres y mujeres. Asimismo, es deber del Estado asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional y respetar y promover los derechos consagrados en ella, así como en los tratados internacionales ratificados por nuestro país.

Chile ha asumido los principales compromisos internacionales en materia de derechos humanos, los que contienen el principio de no discriminación en el ejercicio de los derechos que protegen. Entre ellos, se han ratificado tratados específicos de derechos humanos de las mujeres, como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW.

Las obligaciones anteriores se han traducido en

políticas públicas con acciones concretas orientadas a lograr que esta igualdad de derechos posibilite su ejercicio real sin discriminación. Considerando la importancia del rol de la acción del Estado para lograr los objetivos acordados, en 1991 se creó el Servicio Nacional de la Mujer con el objetivo de diseñar, proponer y evaluar políticas públicas que permitieran avanzar en el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, profundizar, difundir y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos, mejorando así la situación y calidad de vida de las mujeres y de las familias chilenas.

En el año 2000 se publicó el Instructivo Presidencial que creó el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades, en el que reconociendo los avances obtenidos en la igualdad de oportunidades para las mujeres, se planteó que aún existen obstáculos para lograr su plena inserción en el desarrollo del país, lo que exigía incorporar políticas de igualdad en todo el quehacer del Estado. Esta convicción dio origen al Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 2000- 2010.

El Gobierno reconoce asimismo las importantes implicancias económicas, políticas y sociales que para el desarrollo del país tiene el aporte de las mujeres. Esta consideración ha sido parte integrante del proceso de modernización del Estado. Por otra parte, el respeto a sus derechos y la superación de la discriminación es un requisito necesario para la profundización de nuestra democracia.

La aplicación de estas orientaciones en el campo de la Defensa, se sustenta además en la constatación de que el actual escenario internacional ha generado la necesidad de que los Estados, incluyendo sus Fuerzas Armadas, deban responder a nuevos desafíos y misiones, lo que requiere personal de excelencia profesional y técnica. Ello implica mejorar los esfuerzos destinados a atraer y retener a las personas más idóneas, lo cual hace necesario ampliar la base de selección, incluyendo tanto a hombres como a mujeres, duplicando así el universo de los potenciales candidatos. Esto es necesario no sólo para que las Fuerzas Armadas sean representativas del conjunto de la población nacional sino que principalmente para el fortale-



cimiento de su capacidad operacional, a través de la selección de las personas más aptas para cada función.

La participación de las mujeres chilenas en la Defensa Nacional y sus instituciones tiene una larga historia, con un inicio formal hace más de 30 años. Sin embargo, la contribución femenina a este sector ha adquirido mayor notoriedad debido a los cambios experimentados en los últimos años, tanto cuantitativa como cualitativamente, en la ampliación de los roles que ellas pueden desempeñar y las Armas y Servicios a los que pueden ingresar.

Esta evolución hace necesaria una revisión del estado actual del proceso de integración de las mujeres en cada una de las ramas de las Fuerzas Armadas y sus proyecciones a futuro, la que se realiza en esta publicación.



La integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas ha hecho necesaria la formulación y aplicación de criterios que posibiliten su integración armónica en las distintas ramas y su desarrollo profesional en cada institución en la mejor forma posible. Las bases de esta política son:

1. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

Este principio rector de las relaciones entre hombres y mujeres en nuestro país se expresa en la carrera profesional de las Fuerzas Armadas, a través del establecimiento de reglas generales aplicables a todo el personal, asegurando a cada uno que sus posibilidades de desarrollo profesional estarán determinadas por las capacidades, desempeño y méritos individuales en el ejercicio de sus funciones. Las regulaciones de excepción para hombres o mujeres deben justificarse en casos de una evidente necesidad de establecer una diferencia, basada en criterios objetivos derivados de la misión institucional.



Su aplicación se extiende desde el reclutamiento hasta el término de los servicios, incluyendo la contratación, ascensos, capacitación, remuneración y condiciones de trabajo.

Ello implica por lo tanto, otorgar iguales oportunidades de desarrollar los talentos y habilidades individuales en el ámbito profesional, con el consiguiente beneficio para las instituciones de la Defensa.

2. Integración:

La forma en que se desarrolla la participación femenina y masculina en las tareas de la Defensa es integrada entre ambos, desde la formación de sus miembros en cursos mixtos hasta su posterior desempeño profesional en equipos formados por hombres y mujeres. Las condiciones históricas, culturales e institucionales que sustentaron la existencia de una carrera separada para las mujeres militares en la primera etapa de su incorporación no son las mismas en la realidad nacional actual.

Se propende a una representación equilibrada de hombres y mujeres en las diversas tareas institucionales, evitando la concentración del personal femenino o masculino en algunos sectores. Con ello, es posible contar con equipos de trabajo integrados por hombres y mujeres y consecuentemente, con ventajas como el aporte que representa la mayor diversidad de perspectivas que puede darse en los grupos mixtos.

3. Competencia profesional:

Los criterios que se exigen para cada puesto son estrictamente los de competencia profesional necesarios para desempeñarse adecuadamente en él. La selección se realiza en base a dichas pautas, sin contemplar un nivel de exigencias diferente para las mujeres que pudieran acceder a los cargos.

Para lograr contar con la mejor persona disponible para cada puesto es necesario aplicar los mismos estándares para hombres y mujeres, basados en los conocimientos, méritos y destrezas requeridos. Ello, dado el indiscutible aporte y el nivel profesional del personal femenino en las Fuerzas Armadas no se justifica el establecimiento de normas especiales ni de menor exigencia.

4. Equidad:

Las múltiples decisiones del mando que impactan al personal, como la selección para llenar un cargo o la imposición de una sanción se fundamentan en el mérito individual y las circunstancias del asunto, evitando un trato preferencial para las mujeres, o los hombres en su caso. No es indispensable que dicho trato sea idéntico, sino justo.

5. Liderazgo:

La responsabilidad principal de una exitosa gestión de personal es de los respectivos líderes al mando. En las etapas de implementación inicial de la integración de mujeres en ciertas áreas o destinaciones, los oficiales responsables requieren especial flexibilidad. Para enfrentar exitosamente los desafíos que puedan presentarse en este ámbito es necesario buscar soluciones innovadoras y eficientes.

Mantener un ambiente de respeto por todos los individuos que posibilite tanto el desarrollo profesional como el cumplimiento de las misiones encomendadas es parte de las responsabilidades del mando. Ello fortalece la moral y actúa como un incentivo para la retención de los recursos humanos más calificados.

6. Planificación:

El hecho que las instituciones de la Defensa están integradas por hombres y mujeres debe considerarse como un elemento permanente en la planificación. Ello requerirá enfrentar desafíos como el continuar articulando medidas que permitan conciliar la vida familiar y profesional de sus miembros, tanto hombres como mujeres, en la medida en que esto sea posible de acuerdo a los requerimientos necesarios para cumplir adecuadamente las misiones institucionales.

La integración de mujeres a las Fuerzas Armadas no está exenta de desafíos, como el inicio de todo proceso de cambio dentro de una organización. Las orientaciones entregadas por las bases de esta política tienen como objetivo facilitar el abordaje exitoso y eficiente de los retos que pudieran presentarse en su implementación.



2. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EJÉRCITO



2.1 INTRODUCCIÓN

El proceso de integración de mujeres al Ejército se inició formalmente a partir de 1974, aunque su presencia en diversos roles se remonta a las guerras contra la Confederación Peruano-Boliviana y a la Guerra del Pacífico. En el contexto de la modernización de las instituciones del Estado, el Ejército como parte de su dinámico proceso de transformación, determinó en el ámbito del personal definir nuevas áreas y funciones abiertas a la participación de mujeres.

La innovación en la búsqueda de optimizar la gestión de los talentos y de las competencias individuales, no sólo ha apuntado al desarrollo de una nueva estructura de la fuerza, reestructuración de los sistemas de armas e infraestructura militar, sino que también ha buscado crear las condiciones para contribuir al desarrollo de su personal, considerando las aspiraciones profesionales frente a las necesidades institucionales. Ello se ha traducido en un sostenido aumento de la profesionalización y especialización de Oficiales y Cuadro Permanente, tanto masculino como femenino.

En este contexto, los programas de estudio orientados a la formación, especialización y perfeccionamiento, se inician desde el ingreso a las Escuelas Matrices preparando a los alumnos, hombres y mujeres, en los aspectos doctrinarios requeridos para su eficaz desempeño conforme a su especialidad.

2.2 CARRERA PROFESIONAL

La integración de mujeres al Ejército se inició en una primera etapa con las actividades propias del Servicio Femenino Militar de Línea. Posteriormente, a partir de 1999, se expanden sus funciones al incorporarse mujeres en las áreas de apoyo logístico de Material de Guerra e Intendencia. Una tercera etapa comienza el 2003 cuando se produce un importante cambio al abrirse las posibilidades para las Oficiales de integrar las Armas de Apoyo de Combate de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones, ampliando así los ámbitos de desempeño del personal femenino.

La apertura a las Armas y Escalafones mencionados, brinda a las Oficiales la oportunidad de acceder a mayores ámbitos de perfeccionamiento de la profesión militar, a través de la obtención de una especialidad secundaria, con el objeto de potenciar sus capacidades y optimizar su desempeño en las funciones propias de su quehacer profesional. Actualmente pueden optar a todas las especialidades secundarias, de acuerdo a las necesidades institucionales cumpliendo con los requisitos necesarios, incluyendo las de Combate (Comandos, Paracaidista Militar, Piloto de Ejército, Instructor Militar de Montaña, Inteligencia, Guerra Electrónica, Observador Aéreo de Tiro de Artillería, Artillería Antiaérea, Buzo Táctico, Instructor Militar de Educación Física, Maestro de Equitación), Docencia (Profesor Militar de Escuela) y Asesoría (Traductor e Interprete Militar)

En el caso del Cuadro Permanente, la integración de mujeres a los escalafones de Intendencia y Material de Guerra se produjo a partir del año 1998 y 2003 respectivamente. Asimismo, el proceso se proyecta considerando para el año 2006 el egreso de personal femenino en los Escalafones de Abastecimiento de Material de Ingenieros y Bandas, y para el año 2007 la incorporación de personal femenino del Cuadro Permanente a las Armas de Apoyo de Combate de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones. En cuanto a la especialización, se abren los mismos caminos que para las Oficiales.

El sistema de ascenso en la Institución se encuentra definido en los diferentes cuerpos legales y re-



glamentarios, donde se establecen los respectivos requisitos de ascensos para Oficiales y Cuadro Permanente, sean estos masculinos o femeninos, no existiendo ningún tipo de diferencia entre ambos, aspecto que permite tener un desarrollo de línea de carrera armónico en los diferentes escalafones donde se encuentran incorporadas.

En la actualidad, la Oficial más antigua ha alcanzado el grado de Coronel. Por otra parte, con la integración a los Escalafones de Armas (Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones) y a los Escalafones de los Servicios (Material de Guerra e Intendencia), podrán alcanzar el grado de General y formar parte del Alto Mando Institucional, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos por el DFL (G) N° 1 de 1997, no existiendo distinciones en función del sexo, permitiendo con ello un desarrollo de carrera igual que el personal masculino, siendo concordante con lo dispuesto en los diferentes cuerpos legales que rigen a la Institución.

La experiencia ha demostrado que el personal femenino se adapta con mucha facilidad a la diversidad de cargos a las que son asignadas. Esto ha permitido crear un ambiente sano y positivo de competitividad en los estudios y formación profesional. Asimismo con la integración de las mujeres uniformadas se han ampliado las visiones, pues éstas han aportado nuevas perspectivas, mayor sensibilidad y diversas miradas, que han significado un avance en el crecimiento y modernización institucional.

2.3 SERVICIO MILITAR FEMENINO VOLUNTARIO

En el Ejército, el Servicio Militar Femenino Voluntario ha tenido un proceso de evolución, que se inició en 1978 cuando se modificaron los artículos N° 13 y N° 19 de la Ley N° 2.306 "Sobre Reclutamiento y Movilización de las FF.AA.", señalando que, "el deber militar se extiende a todas las personas, sin distinción de sexo, desde los 18 a los 45 años de edad" y "todos los chilenos varones deberán inscribirse en los Cantones de Reclutamiento en el año en que cumplan 18 años de edad. Respecto de las mujeres dicha inscripción será volun-





taria". La edad de postulación para las mujeres es entre los 18 y 24 años de edad.

A partir del año 1979 la Escuela del Servicio Auxiliar Femenino del Ejército (ESAFE), instruyó contingente femenino especializándolas como auxiliares de sanidad, auxiliares dentales, auxiliares de párvulos, operadoras telefónicas y dactilógrafas, labor que se desarrolló hasta fines de 1988.

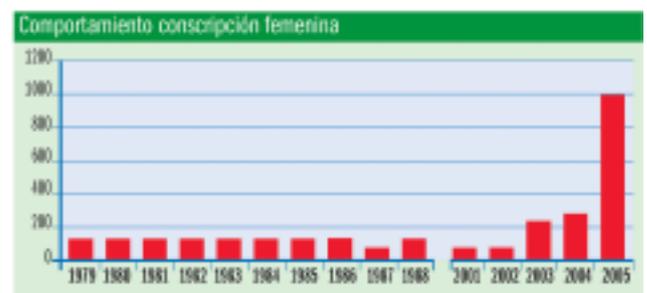
Posteriormente, con la creación de la Escuela de los Servicios y Educación Física del Ejército (ESEFE) el 2001, se activó el Servicio Militar Voluntario Femenino, acuartelando ese año a 60 mujeres, las que se desempeñaron en las áreas mencionadas. En el 2002 se amplió su capacitación incluyendo las especialidades de asistentes dentales, auxiliares paramédicas, operadoras de central telefónica, abastecimiento de Material de Guerra, ayudantes de contabilidad, Ayudantía General, operadoras de computador, asistentes administrativas y administración de bodega. La evaluación de su actuación en dicha áreas fue muy positiva.

El año 2003, el Ejército desarrolló un plan piloto, acuartelando bajo la modalidad de Servicio Militar Voluntario Femenino a 240 mujeres de diferentes regiones del país, encuadrándolas en Unidades de

las Armas de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones, Unidades Logísticas y Unidades de Policía Militar. Las Guarniciones seleccionadas fueron Santiago, Concepción, Valdivia, Coyhaique y Punta Arenas.

El año 2004, luego de los resultados obtenidos de este plan piloto y la experiencia derivada de las nuevas funciones que se les correspondió cumplir, la Institución aumentó el contingente femenino a 300 mujeres. Para el año 2005, fortaleciendo la presencia femenina en la conscripción voluntaria, se considera acuartelar a 1.000 mujeres con lo que el Contingente Femenino Institucional se incrementará en un 333%.

A través del tiempo el comportamiento de la conscripción femenina ha sido conforme al siguiente cuadro:





2.4 PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN OPERACIONES DE PAZ

En el campo de las Operaciones de Paz, el Ejército en la búsqueda de inter-operar con otras fuerzas y ante el requerimiento de las exigencias actuales busca otorgar una solución integral al contingente que debe participar en Operaciones de Paz. Considerando la profesionalización alcanzada por los Oficiales y Cuadro Permanente, se decidió integrar a personal femenino en todas sus categorías y grados a la **“Fuerza Ejército Haití”**.

Ante los requerimientos solicitados para la conformación de la estructura de la fuerza, este primer contingente integrado por mujeres fue dotado de 1 Oficial y 4 Clases pertenecientes a los escalafones de Material de Guerra, Intendencia y Sanidad y una empleada civil periodista. Su función es apoyar en sus respectivas especialidades, al total del contingente de dicho Batallón, el que está compuesto por integrantes del Ejército y Armada.

A partir de esta primera experiencia y reflejando la activa participación de mujeres en el Ejército, en el futuro podrá considerarse la conformación de contingentes integrados por personal masculino y femenino de acuerdo a las necesidades de la misión por cumplir.



2.5 VISIÓN DE FUTURO

La proyección profesional de las mujeres en el Ejército está orientada a lograr niveles de desarrollo capaces de potenciar en forma gradual la estructura de la fuerza. Los diferentes programas de instrucción, entrenamiento y capacitación previstos para el personal femenino tienen la finalidad de aprovechar de mejor forma sus capacidades.

En este cometido, el Ejército de Chile, ha concretado en forma progresiva y conforme a las necesidades institucionales, la plena integración de las mujeres en las actividades propias de la función militar, potenciando los talentos a través de la administración los procesos formativos, los que han permitido al personal femenino desarrollar las habilidades necesarias para destacarse en las funciones propias de su especialidad.

La presencia femenina en el Ejército de Chile es hoy una realidad concreta que se proyecta a futuro a través de políticas claras de administración del factor humano al servicio de la institución, acordes a los signos de los tiempos. Entre estas políticas destacan como un eje central las modificaciones efectuadas a las líneas de carrera de los diferentes escalafones, que expresa la visión institucional respecto del desempeño laboral de las mujeres, ofreciendo las mismas posibilidades de desarrollo profesional establecidas para los hombres.



ANEXO

CANTIDAD Y PORCENTAJE DE MUJERES EN RELACIÓN A LOS HOMBRES

a. Total en el personal militar

Oficiales

SEXO	CANTIDAD	%
MASCULINO	3.408	94
FEMENINO	213	6
TOTAL	3.621	100

Cuadro permanente

SEXO	CANTIDAD	%
MASCULINO	16.981	97
FEMENINO	568	3
TOTAL	17.549	100

b. Por Escalafones

Oficiales en línea

SEXO	CANTIDAD	%
MASCULINO	2.728	94
FEMENINO	163	6
TOTAL	2.891	100

Oficiales de los servicios

SEXO	CANTIDAD	%
MASCULINO	173	79
FEMENINO	46	21
TOTAL	219	100

Empleados civiles

SEXO	CANTIDAD	%
MASCULINO	448	37
FEMENINO	765	63
TOTAL	1.213	100

C.P. de los servicios

SEXO	CANTIDAD	%
MASCULINO	4.080	91
FEMENINO	426	9
TOTAL	4.506	100

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA INSTITUCIÓN

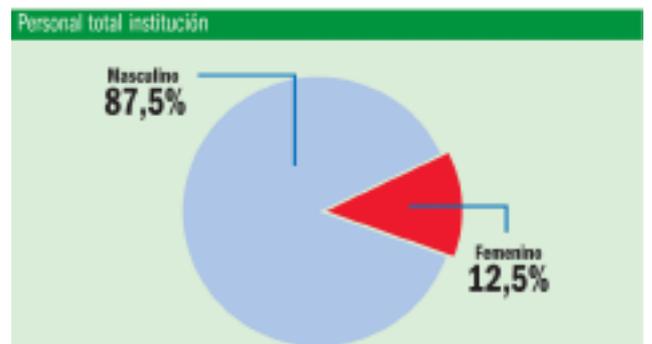
c. Cantidad y porcentaje de mujeres por grado

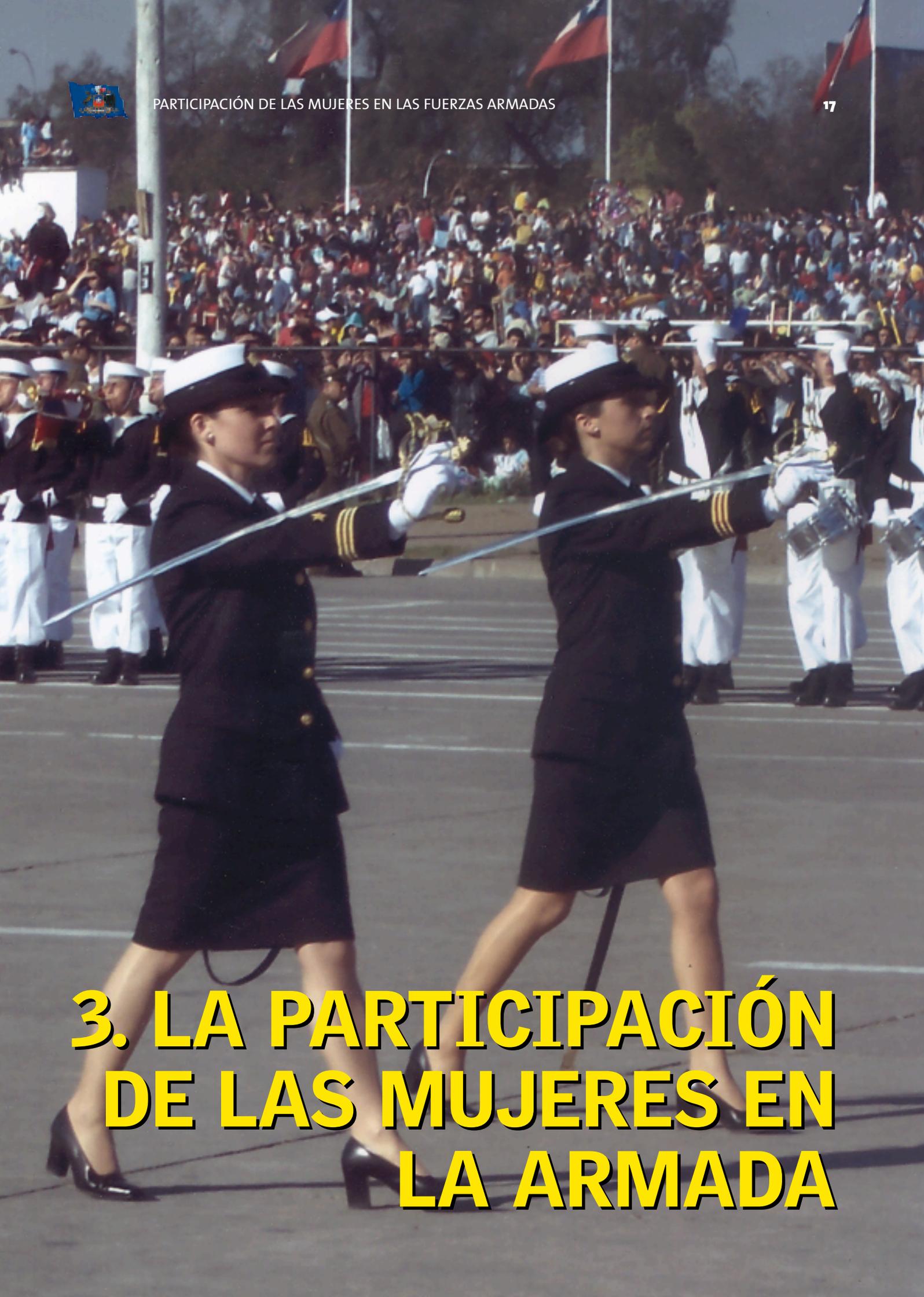
Oficiales

GRADO	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
CORONEL	297	1	99,6	0,4
TTE. CORONEL	622	13	98,0	2,0
MAYOR	605	35	95,0	5,0
CAPITÁN	827	61	93,0	7,0
TENIENTE	604	51	92,0	8,0
SUBTENIENTE	407	52	88,0	12,0
ALFÉREZ	98	32	75,0	25,0

Cuadro permanente

GRADO	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
SOML.	272	6	98	2
SOF.	4.632	88	98	2
SG. 1º	751	10	99	1
SG. 2º	971	0	100	0
CB. 1º	1.378	23	98	2
CB. 2º	3.690	136	96	4
CB0.	4.903	287	94	6





3. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ARMADA



3.1 INTRODUCCIÓN

Con el paso de los años, las mujeres se han ido integrando cada día más al mundo laboral, constituyendo un real aporte a las distintas áreas del quehacer nacional. La Armada de Chile no ha estado ajena a esta realidad, habiendo posibilitado que las mujeres tenga un espacio de desarrollo profesional en ella desde la década de 1930.

La integración de mujeres tiene importantes ventajas para la Institución, ya que permite disponer de una mejor y más amplia base de selección, incorporando con ello diversas habilidades y destrezas. Considerando estos beneficios, se han ido desarrollando los mecanismos necesarios para que el personal femenino pueda integrarse paulatinamente a las diferentes áreas del trabajo de la Armada, obteniendo un vasto campo laboral en los cuales su capacidad personal y profesional les permitirá acceder a interesantes oportunidades profesionales.

3.2 HISTORIA

En 1937, la Armada incorporó personal femenino de Gente de Mar de los Servicios, en el escalafón denominado Filiación Azul (actual escalafón de Gente de Mar de los Servicios). Si bien inicialmente no vistieron uniforme, el escalafón de los servicios les permitió una jerarquía militar y por ende responsabilidades y atribuciones conforme a

su grado. Algunas de ellas actualmente ostentan el grado de Suboficial, el cual corresponde al grado tope de su carrera. Desde ese espacio, ellas han realizado una valiosa contribución a la institución.

Con estos antecedentes, se determinó que a partir del año 2002 todas las nuevas grumetes que egresarán al servicio de la Armada vistieran uniforme. Así también, se definió la conveniencia que parte del personal femenino antiguo del área de Sanidad Naval y Sanidad Dental debían vestir uniforme cubriendo todos los grados de su escalafón, para lo cual, se definieron aquellas que por las características de sus funciones y obligaciones requerían el uso de éste.

Asimismo, el 2002 se iniciaron las previsiones para permitir el ingreso de personal femenino a la categoría de Oficiales de los Servicios, en los escalafones de Justicia, Sanidad Naval y Sanidad Dental, proceso que se inició en Diciembre del 2003.

Dentro de este proceso, la Armada ha ido integrando a una mayor cantidad de mujeres. Es así como entre los años 1999 y 2003 se ha alcanzado un incremento de 3 puntos porcentuales de presencia femenina en la Institución, siendo actualmente un 13% de la existencia total.

3.3 CARRERA PROFESIONAL

Actualmente, la Armada ofrece posibilidades para el desempeño profesional de mujeres en el Escalafón de Oficiales de los Servicios, incluyendo las profesiones de Abogados, Médicos y Dentistas. La formación requerida para el personal de Oficiales de los Servicios se realiza en forma integrada, tanto mujeres como varones, en la Escuela Naval. Desde que el personal es seleccionado y durante el desarrollo de su carrera profesional, no existen diferencias entre el personal masculino y femenino.

Por otra parte, las mujeres tienen una larga historia en la institución en el Escalafón de Gente de Mar de los Servicios, dentro de Sanidad Naval y Sanidad Dental. Otras especialidades disponibles son las de Escribiente, Abastecimiento y Telefonista, las que presentan escalafones integrados.



El personal femenino de Gente de Mar de los Servicios no posee cursos mixtos durante su formación de ingreso. Sin embargo, durante el desarrollo de su carrera tienen acceso a una variedad de cursos institucionales, que se realizan en conjunto con el personal masculino, como por ejemplo, el curso de cambio de escalafón, el cual permite acceder a instancias de mayor nivel de especialización y alcanzar grados más altos dentro de la escala jerárquica.

En lo que respecta al personal Empleado Civil, ya sea en sus categorías de profesional, técnico o administrativo, la Institución posee disponibilidad para el ingreso del personal femenino en todas sus especialidades, sin excepción. Es así como se cuenta con mujeres de distintas profesiones como ingenieras, arquitectas, hidrógrafas, etc.

Actualmente la Armada no cuenta con mujeres en su personal de línea.

3.4 PLANIFICACIÓN DE INGRESO DE MUJERES A LAS ESCUELAS MATRICES

De acuerdo a lo expresado en el Libro de la Defensa Nacional 2002, respecto a los próximos avances en este proceso de integración, la Armada de Chile incorporará personal femenino de línea, inicialmente en los escalafones de Litoral y Abastecimiento. Para ello, se ha considerado en la planificación un porcentaje de cupos femeninos de un 30% de la dotación referencial correspondiente para mantener balanceadas las estructuras piramidales considerando en ellas la participación de hombres y mujeres.

Respecto a la formación integrada entre hombres y mujeres en las Escuelas Matrices, se ha definido que conforme al desarrollo y avance de los planes de modernización y adecuaciones estructurales necesarias, la Escuela Naval y de Grumetes recibi-





rán en sus instalaciones a personal femenino a partir del año 2007 y 2010 respectivamente. Dichas fechas de apertura permitirán el egreso simultáneo de las primeras promociones de oficiales y de gente de mar integradas por hombres y mujeres.

3.5 PROYECCIONES

A partir del año 2000, se iniciaron formalmente los estudios para integrar mujeres en la carrera de línea en la Armada, considerando las experiencias de otras Marinas de Guerra, tanto aquellas más desarrolladas y con mayor experiencia en el tema, como aquellas similares a la nacional. Ello ha sido parte de las consideraciones necesarias para la toma de decisiones a este respecto, con el objetivo de llevarlo a la práctica en la forma más eficiente posible.

En este sentido, en un seguimiento de las etapas ya cumplidas, la Armada está estudiando el proceso de incorporación de mujeres uniformadas en



la institución cumplido un año de su materialización, a través de su Oficina de Investigación y Estudios Sociales.

Reconociendo las ventajas y adaptación cultural necesaria, la institución conforme avanza los planes de modernización y estructura en desarrollo, tiene el objetivo de continuar avanzando en el proceso de integración de las mujeres en sus filas. Es así como a partir de la apertura de la Escuela Naval y de Grumetes a las mujeres, ellas formarán parte de su personal de línea. Con ello, cumplirán con exigencias como la instrucción a bordo del Buque Escuela "Esmeralda".

La Armada ha considerado necesario estudiar y evaluar las medidas necesarias para permitir el ingreso de mujeres a la línea ejecutiva debido a los requerimientos particulares que pudieran surgir en el caso de embarque. Por ello, esta incorporación se realizará en una etapa posterior, habiendo considerado las previsiones necesarias.





ANEXO

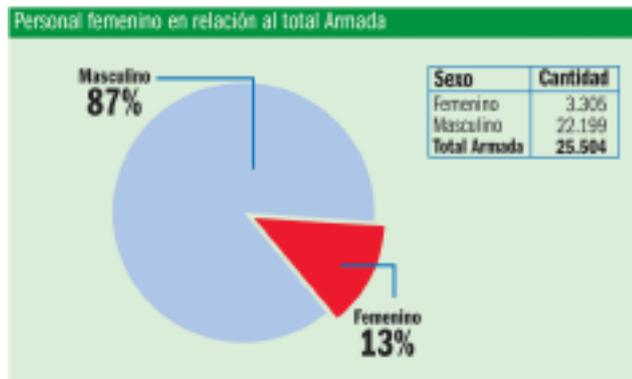
CANTIDAD Y PORCENTAJE DE MUJERES EN RELACIÓN A LOS HOMBRES.

1. Total y sólo personal militar.

Es necesario mencionar que el Total Armada considera todas las categorías de personal, tales como Planta y No Planta (Fondos Propios y Grumetes, entre otros).

Porcentualmente, las mujeres conforman el 13% de la dotación total Armada versus un 87% correspondiente al personal masculino, lo que se representa en el siguiente gráfico:

Gráfico 1:



En lo que respecta al personal militar, la Armada no presenta personal femenino en los escalafones de Línea, por lo tanto, para efectos de comparación, se ha considerado solamente a personal de Oficiales y Gente de Mar de los escalafones de los Servicios, que es donde existe presencia de ambos sexos. Correspondiendo un 27% al personal femenino y un 73% al personal masculino, lo cual se grafica a continuación:

Gráfico 2:



2. Por categoría y escalafones.

a. Oficiales de los Servicios.

Oficiales de los servicios				
ESCALAFONES	SEXO		TOTAL	% FEMENINO
	MASCULINO	FEMENINO		
JUSTICIA	34	3	37	8
SANIDAD NAVAL	64	2	66	3
SANIDAD DENTAL	37	1	38	3
PRÁCTICOS	12	0	12	0
SERV. RELIGIOSO	9	0	9	0
BANDAS	1	0	1	0
TOTAL	157	6	163	4

A contar del año 2003, se contrató a las primeras mujeres en los escalafones de Oficiales de los Servicios de Justicia, Sanidad Naval y Sanidad Dental, por lo que las cifras mostradas no son significativas para efectos de comparación y sólo sirven como referencia al inicio del proceso, el cual consideró un exhaustivo proceso de Reclutamiento y Selección. Las actuales 6 Oficiales en servicio fueron seleccionadas de un universo de 175 postulantes (74 hombres y 101 mujeres), quienes durante los procesos de postulación y posterior instrucción militar, cumplieron el mismo régimen y exigencias que el personal masculino. De igual forma, en el escalafón de Sanidad el proceso tuvo como resultado el ingreso de personal femenino solamente, considerando las excelentes evaluaciones obtenidas en comparación a los postulantes varones.

b. Gente de Mar de los Servicios.

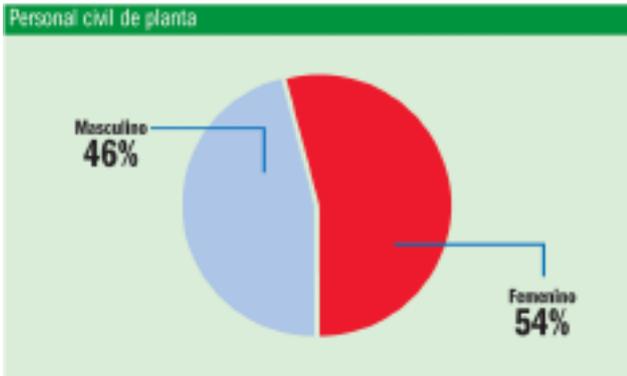
Los escalafones con presencia de personal femenino en la categoría de Gente de Mar de los Servicios, son los que a continuación se indican:

Gente de mar de los servicios				
ESCALAFONES	SEXO		TOTAL	% FEMENINO
	MASCULINO	FEMENINO		
BÁSICO	383	216	599	36
MEDIO	394	67	461	15
SUPERIOR	251	0	251	0
FUERA DE ESCALAFÓN	9	10	19	53
ESCALAFONES (EN EXTINCIÓN)	1.968	854	2.822	30
TOTAL	3.005	1.147	4.152	28

Es importante indicar que en los escalafones (en extinción) se consideró las áreas de Abastecimiento, Sanidad y Mecánicos.

c. Personal Civil Planta.

Gráfico 3:

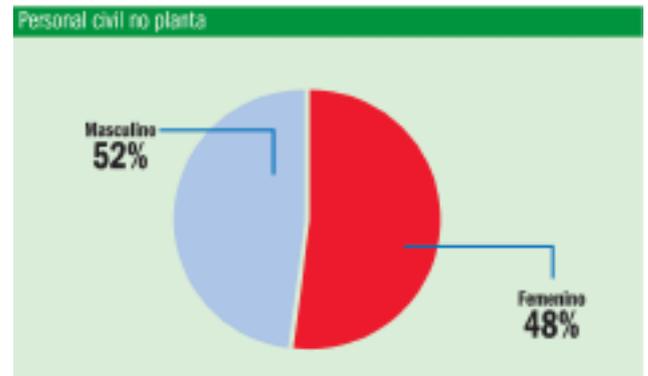


Personal civil planta

ESCALAFONES	SEXO		TOTAL	%
	MASCULINO	FEMENINO		
ADMINISTRATIVO	36	68	104	65
TÉCNICOS	50	62	112	55
PROFESIONALES	135	215	350	62
LEY 15.076	127	58	185	32
TOTAL	348	403	751	54

d. Personal Civil No Planta.

Gráfico 4:



Personal civil no planta

ESCALAFONES	SEXO		TOTAL	%
	MASCULINO	FEMENINO		
FONDOS PROPIOS	1.266	1.327	2.593	51
JORNALES	71	6	77	8
OBREROS A TRATO	145	207	352	59
A CONTRATA	164	103	267	39
PROFESORES CIVILES	221	51	272	19
TOTAL	1.867	1.694	3.561	48





4. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA AÉREA



4.1 INTRODUCCIÓN

La integración laboral de las mujeres durante el siglo XX, cobró fuerza en medio de una sociedad mundial con grandes avances tecnológicos y crisis político-económicas, permitiéndoles alcanzar una mayor igualdad de oportunidades y con ello insertarse en distintos ámbitos profesionales incluyendo las Fuerzas Armadas.

En nuestro país se concreta el compromiso del Estado al permitir su incorporación a las Fuerzas Armadas con las mismas oportunidades que sus pares masculinos. Lo anterior, de acuerdo a los procesos de modernización de las propias instituciones militares.

En la Fuerza Aérea de Chile las mujeres han estado presentes e integradas a su dotación desde 1930, inicialmente en labores administrativas y paulatinamente insertándose en las diversas áreas de funcionamiento institucional. En la actualidad existe un enfoque integral de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todas las armas y servicios.

La política de personal en la Fuerza Aérea permite planificar la ubicación de los Recursos Humanos según sus habilidades, conocimientos, preparación y adoctrinamiento para asignar las tareas cumpliendo con los objetivos esperados de la manera más eficiente.

El ingreso de hombres y mujeres a la Fuerza Aérea se hace con un marcado sentido vocacional más que un simple deseo ocupacional. En el caso de las mujeres, ellas han asumido roles similares a los de sus pares masculinos, los que en otros períodos históricos habrían sido difíciles de imaginar. Sin embargo, sus competencias y vocación les han hecho posible incorporarse a las filas del arma aérea con una alta cuota de éxito.

4.2 HISTORIA

La Fuerza Aérea ha ido consolidando la integración de las mujeres de manera gradual de acuerdo a sus requerimientos. Ellas han formado parte de la institución desde su creación en 1930 cuando el Subsecretario de Aviación, Comodoro Don Arturo Merino Benítez, decide contratar personal femenino. Inicialmente las mujeres asumieron labores administrativas y luego se integró un cuerpo de enfermeras aéreas con formación militar.

En 1974, por necesidades y requerimientos a nivel profesional y técnico se produjo un notorio aumento en el ingreso de mujeres a la Institución, quienes se capacitaron en la Escuela de Especialidades. Si bien no han participado en los cursos regulares impartidos por este Instituto, la historia aérea nos muestra que el desarrollo de su carrera se ha concretado a través de cursos especiales en el escalafón administrativo. En la actualidad algunas de ellas han cumplido 30 años de servicio en la Fuerza Aérea y han recibido la correspondiente medalla "Gran Mérito Militar".

Paulatinamente la integración de las mujeres a la Institución se ha ido consolidando mostrando un desempeño y profesionalismo que ha sido un aporte significativo en sus diferentes áreas de trabajo. La Fuerza Aérea contempla un enfoque integral, cuya política de personal se ha orientado a la igualdad de oportunidades y al interés nacional.

La participación de mujeres en distintas funciones ha ido en aumento abarcando diversas áreas dentro del cuerpo de Oficiales en los Escalafones de los Servicios como Justicia, Sanidad, Sanidad Dental y Servicios Generales; Personal del Cuadro Permanente en los Escalafones Auxiliar de Sanidad,



Administrativo y Especialidades de los Servicios Auxiliares; Empleados Civiles Profesionales, Técnicos y Administrativos (ver Tabla N°1 en Anexo).

En la actualidad las mujeres constituyen el 15,4% de la dotación total actual de la Fuerza Aérea, estando presentes en todas las categorías de personal, conforme a los escalafones, especialidades y áreas funcionales de desempeño (ver Tabla N°1 en Anexo, Porcentaje que se distribuye respecto de los hombres).

4.3 SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO

En 1981 la Fuerza Aérea desarrolla el Servicio Militar Femenino, cuyo objetivo era entregar formación militar básica y técnica profesional especializada a la conscripción femenina, obteniendo al término de su instrucción el título de auxiliares de enfermería y administrativas, de acuerdo al requerimiento institucional.

La selección de jóvenes chilenas a la conscripción se realizó por primera vez el 1° de noviembre de 1981. Para satisfacer las necesidades de personal técnico en el área de la salud el asentamiento fue el hospital institucional, donde permanecían como internas durante dos años en instrucción avanzada.

Las mujeres en esta fase de reclutamiento militar por primera vez participaron en la Parada Militar como parte integral de la Institución, formando con el contingente del Subescalón Unidades, Regimiento de Artillería Antiaérea de Colina. A partir de 1983 comenzaron las presentaciones y desfiles del contingente femenino en forma regular y junto a ello cumplieron con actividades protocolares y eventos en los que participa la Institución ante la ciudadanía.

Durante diez años la Fuerza Aérea incorporó a mujeres a través del servicio militar y les brindó un nuevo campo laboral, graduando a las jóvenes en diferentes áreas técnicas que requería la insti-

tución, tales como Técnicos en procesamiento de Datos, Protección de Personas, Auxiliares de Sanidad, Laboratorio y Rayos. Este programa de instrucción profesional terminó el 3 de noviembre de 1990, habiendo satisfecho las necesidades y requerimientos en las áreas técnicas. Gran parte de estas mujeres se encuentran hoy en la Institución cumpliendo funciones técnicas, como Personal del Cuadro Permanente o Personal Civil.

4.4 CARRERA PROFESIONAL

La Institución ha venido desarrollando a través de los años una cultura organizacional de sus integrantes tanto mujeres como hombres respecto a la participación femenina, proponiendo una carrera funcionaria con igualdad de oportunidades.

La política institucional ha sido escoger la calidad del profesional de acuerdo a sus necesidades y consciente del rendimiento, desempeño y capacidades de las mujeres, paulatinamente ha promovido la evaluación del desarrollo en las carreras de línea.

En la actualidad la Institución se suma a los procesos de modernización del Estado e igualdad de oportunidades para la integración total de las mujeres en el presente y futuro.

El año 2000 la Fuerza Aérea rompe el paradigma de la sociedad chilena y de sus propios integrantes, y demuestra el alto valor que le asigna a las mujeres en su desempeño laboral e invita a las jóvenes chilenas a participar en los procesos de selección para ingresar a la Escuela de Aviación en las carreras de línea: Escalafones del Aire (A), Ingenieros (I), Defensa Antiaérea y Fuerzas Especiales (DA), Telecomunicaciones e Informática (TI) y Administración (AD), lo que les permitirá, en un futuro cercano, ocupar niveles de mando en la Institución. Desde el primer curso en la categoría de Oficiales pueden proyectar su carrera dentro de la Institución accediendo a todos los escalafones y grados en las mismas condiciones que sus pares masculinos.

Como resultado del ingreso de un primer grupo de mujeres a la Escuela de Aviación, en diciembre del 2003 se graduaron como Oficiales en el grado de Alférez, el primer curso de Subalférezes. Su integración total en la Institución es una realidad y tiene una positiva evaluación, destacando el hecho que el primer puesto de la promoción recayó en una mujer, quien a su vez había sido la 1^a anti-güedad al interior de la Escuela de Aviación, ejerciendo el cargo de Subalférez Mayor, distinguiéndose entre sus pares.

Un 30% del total de oficiales que se graduó de esta





promoción correspondió a mujeres, lo que refleja fielmente las proyecciones de este proceso y el interés de las jóvenes chilenas por ingresar a los escalafones de oficiales de la Fuerza Aérea de Chile.

La participación y acceso sin restricciones de las mujeres oficiales queda de manifiesto puesto que ellas se suman a la dotación de militares del país, en los escalafones de línea de la Fuerza Aérea. Como Oficiales de la Institución, de acuerdo a sus especialidades y al cumplimiento de los requisitos exigidos su progresión será de Alférez a General (Ver Tabla N° 2 en Anexo).

La progresión de la carrera implica el ingreso a las Escuelas Tácticas y Academias Superiores, con la exigencia de ciertos requisitos, los cuales obedecen al desarrollo de la carrera de cada uno de los integrantes de la Institución, respecto a su grado, especialidad y proyección. Las instancias para las mujeres en este nivel educacional, están dadas a través del curso denominado “Especial de Informaciones”, el cual se imparte para los Oficiales del Escalafón de los Servicios.

A partir de las nuevas oficiales egresadas de la Escuela de Aviación el año 2003, se abren a la participación femenina otros tres cursos de mayor exigencia: los cursos regulares de Informaciones, Asesor de Estado Mayor y Estado Mayor.

La Fuerza Aérea de Chile está orientada a continuar el desarrollo de la carrera de línea en las diversas categorías que comprende la administración de los Recursos Humanos en la Institución. Frente a los proyectos de incorporación de las mujeres de manera integral y teniendo presente la experiencia vivida con las Alumnas en la Escuela de Aviación, ha dispuesto la evaluación del ingreso a la Escuela de Especialidades a mediano plazo, para formar Personal del Cuadro Permanente.

4.5 PROYECCIONES

Las mujeres en la Fuerza Aérea han estado presentes desde su creación, accediendo a un campo laboral nuevo, el que se ha ido ampliando a través del desarrollo de la carrera funcionaria e igualdad





de oportunidades con relación a sus pares masculinos, concretándose una integración total.

La institución se suma a los procesos de modernización del Estado y de las Fuerzas Armadas en consecuencia; conformando una organización que contempla un enfoque integral, cuya política de personal está orientada a entregar a todos sus integrantes conciencia de su misión, esperando que la integración de las mujeres contribuya positivamente a este objetivo.

En la actualidad se estima que el ingreso de las mujeres a la Fuerza Aérea se convierta en una oportunidad vocacional de mayor interés para las mujeres que el Servicio Militar en la institución ya que se extendería a un número considerable de jóvenes, que accederían a un nuevo campo laboral con mayor capacitación y una mayor proyección jerárquica de carrera.

El Alto Mando considera que la incorporación de mujeres potencia su recurso humano en el aporte



al desarrollo nacional y a la seguridad en materias de la defensa. Las mujeres han contribuido al profesionalismo de la Institución, cubriendo los requerimientos y necesidades en diversos escalafones y jerarquías.



ANEXO

PORCENTAJE DE MUJERES SEGÚN ÁREAS FUNCIONALES CON RESPECTO A LOS HOMBRES.

Oficiales de línea

ESCALAFÓN	% MASCULINO	% FEMENINO
AIRE INGENIEROS DEFENSA ANTIAÉREA Y FUERZAS ESPECIALES TELECOMUNICACIONES E INFORMÁTICA ADMINISTRACIÓN		
TOTAL	98,4	1,6

Oficiales de los servicios

ESCALAFÓN	% MASCULINO	% FEMENINO
JUSTICIA SANIDAD SANIDAD DENTAL SERVICIOS GENERALES		
TOTAL	88,9	11,1

Personal del cuadro permanente de los servicios

ESCALAFÓN	% MASCULINO	% FEMENINO
AUXILIAR DE SANIDAD	57	43
APOYO GENERAL	56	44
SERVICIOS AUXILIARES	87	13

Empleados civiles

	% MASCULINO	% FEMENINO
PROFESIONALES	38,8	61,2
TÉCNICOS	62,7	37,3
ADMINISTRATIVOS	80,3	19,7

Escuela de aviación

ESCALAFÓN	% MASCULINO	% FEMENINO
ALUMNOS	71	29

Personal total institución

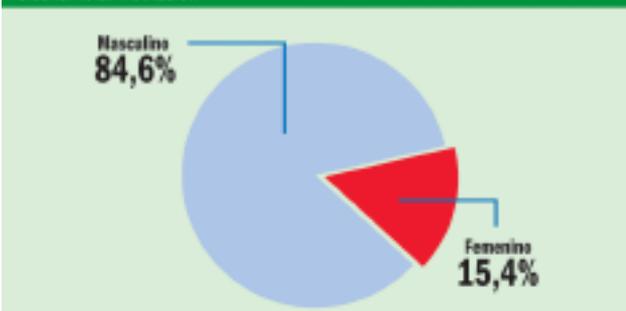


Tabla 2: Escalafones y grados jerárquicos

OFICIALES DE LÍNEA	
Escalafón	Progresión jerárquica
Escalafón del Aire	Comprenderá los grados jerárquicos de Alférez a General del Aire
Escalafón de Ingenieros	Comprenderán los grados jerárquicos de Alférez a General de Brigada Aérea
Escalafón de Defensa Antiaérea y Fuerzas Especiales	
Escalafón de Telecomunicaciones e Informática	
Escalafón de Administración	
OFICIALES DE LOS SERVICIOS	
Escalafón de Justicia	Comprenderán los grados jerárquicos de Capitán de Bandada a General de Brigada Aérea
Escalafón de Sanidad	
Escalafón de Sanidad Dental	Comprenderán los grados jerárquicos de Capitán de Bandada a Coronel de Aviación
Escalafón de los Servicios Generales	Comprenderán los grados jerárquicos de Teniente a Comandante de Grupo

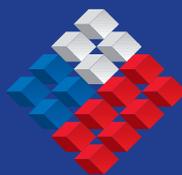




**PARTICIPACIÓN
DE LAS MUJERES
EN LAS FUERZAS
ARMADAS**

**SEPARATA DE
ACTUALIZACIÓN
DEL LIBRO DE
DEFENSA NACIONAL**

MARZO 2005



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE
DEFENSA NACIONAL

www.defensa.cl