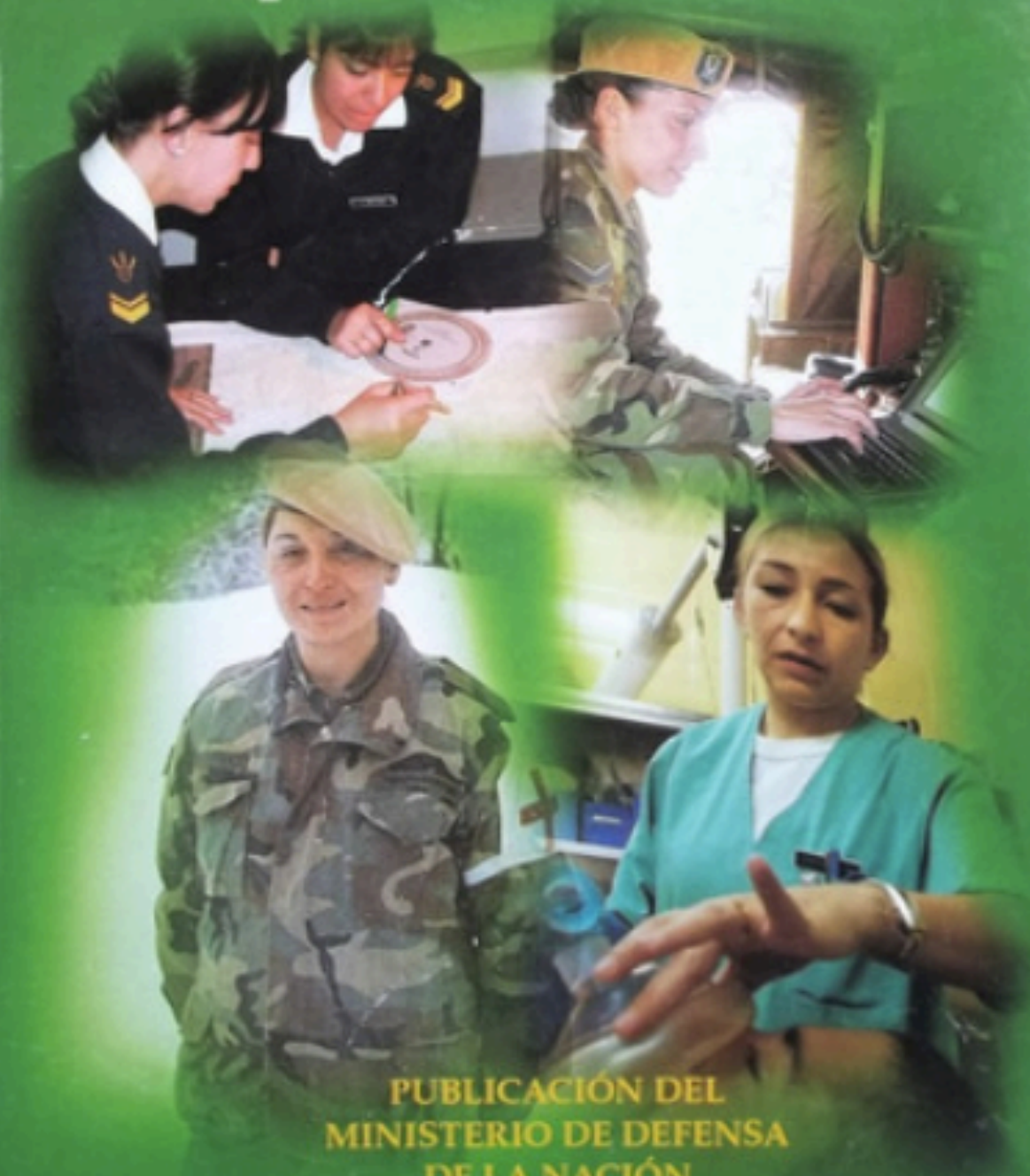


# “Equidad de género y defensa: una política en marcha”



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









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

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





Diseño, impresión y encuadernación: Formularios CARCOS S.R.L.  
México 3038 - Capital Federal  
E-mail: [carcos@carcos.com.ar](mailto: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 Armadas<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> 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 puesto<sup>2</sup>.

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,

<sup>2</sup> 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 Aérea<sup>3</sup>.

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 ecuanimidad, 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.

<sup>3</sup> Conviene saber que estos porcentajes licúan 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 mujeres<sup>4</sup> oficiales y suboficiales de unidades de todo el país.

Las entrevistas realizadas durante el período informado estuvieron orien-

<sup>4</sup>ver 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 Aérea 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:

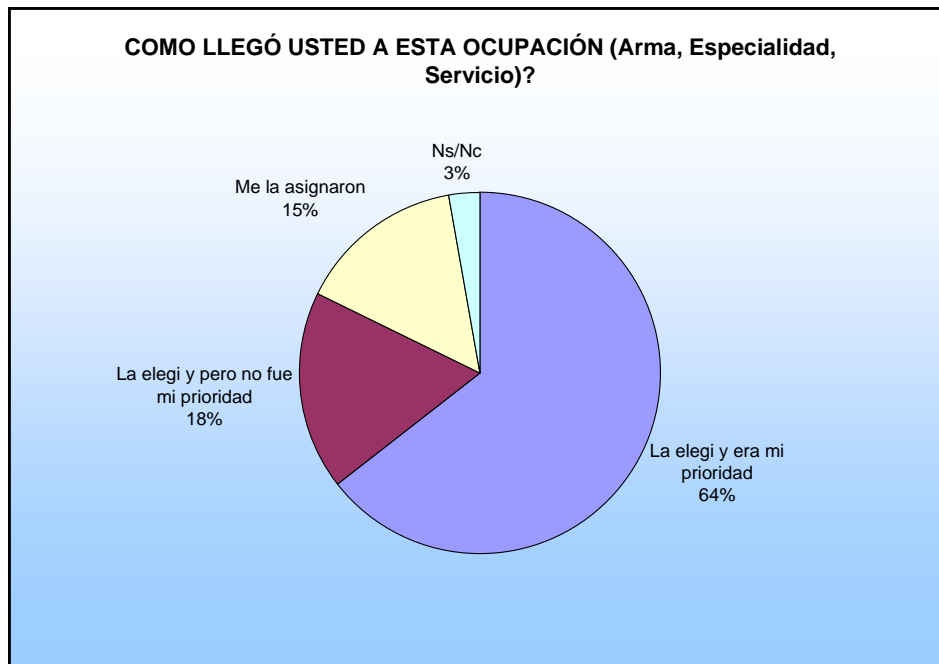
# Introducción General sobre la situación actual de las mujeres en las Fuerzas Armadas

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

### 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

### 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.

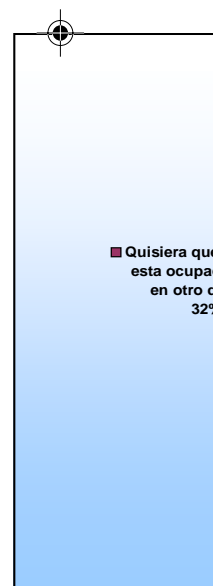


## Gráfico II



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







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.

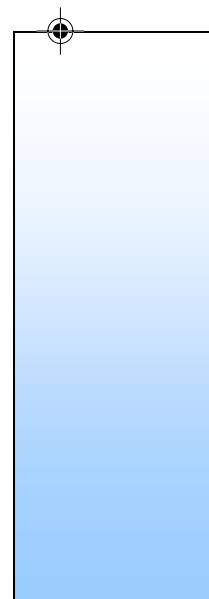


El personal femenino que presta servicio en el Ejército, posee un mayor grado de conformidad respecto de las actividades que realiza en su unidad de destino. En efecto, dos de cada cinco casos se sienten muy orgullosas y honradas de pertenecer a la unidad y más de la mitad expresó estar satisfecha con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

### 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

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**

### **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-

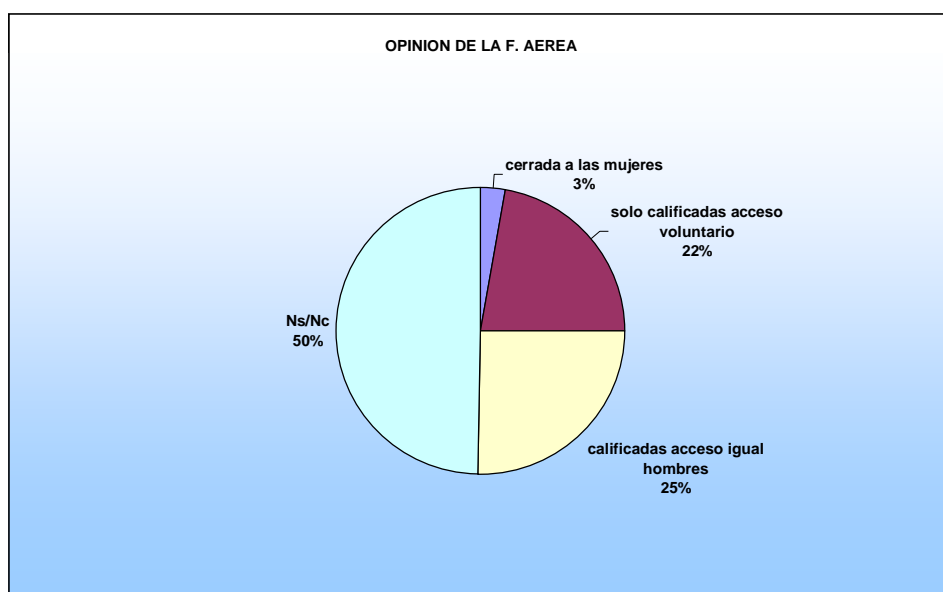


bres y el 6% consideró que deberían permanecer cerradas al personal femenino. Un amplio porcentaje no contestó (39,4%). Las opiniones según cada fuerza, se expresan en los gráficos presentados a continuación. Es llamativo el alto porcentaje de entrevistadas que no respondió las preguntas. Para el caso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

### Gráfico V



**Gráfico VI**





### **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

Aérea

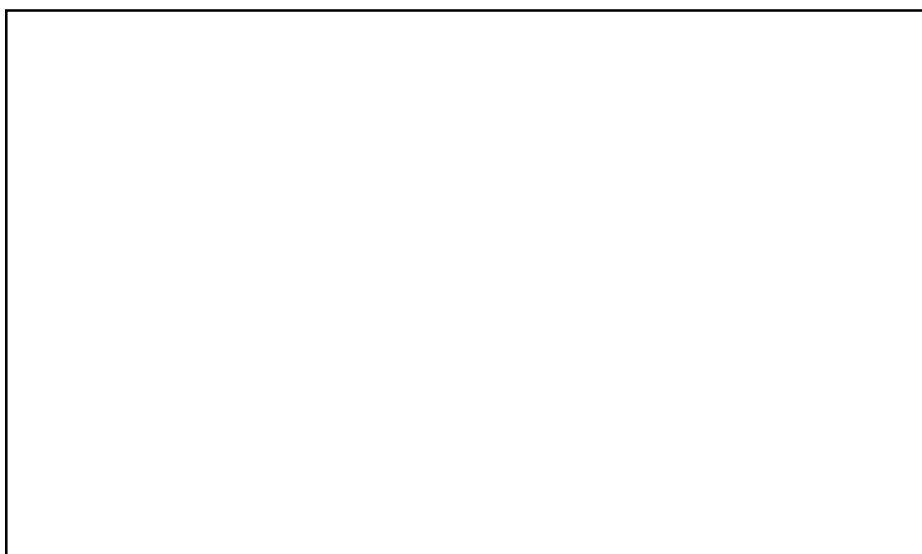
En el Ejército es donde se pudo observar un mayor número de mujeres que no realizarían ningún cambio de reglamento.



#### **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**



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



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

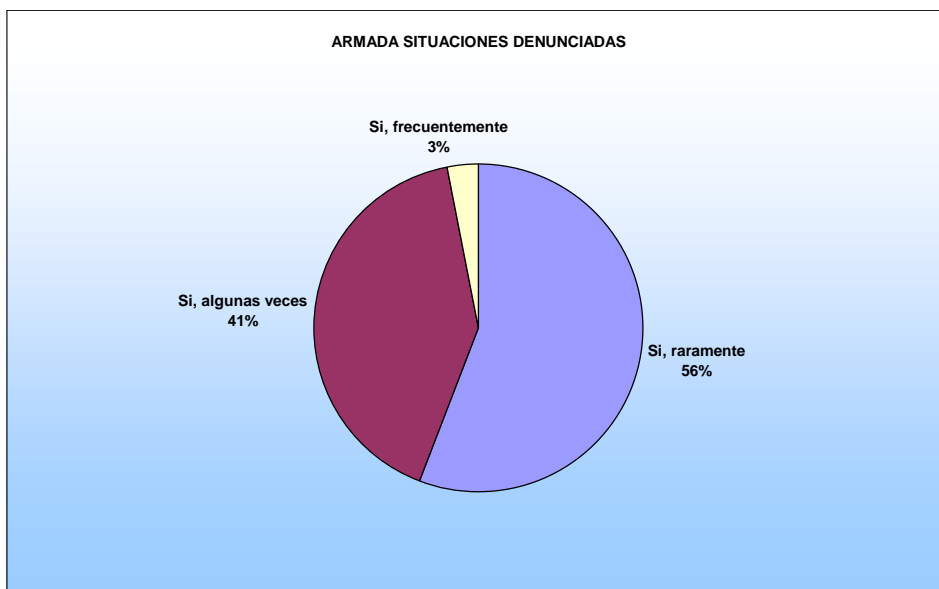
En la Armada, se observa que el 73,6% de su personal femenino manifiesta que no ha sufrido acosos sexuales. El 12,8% expresa que si pero raramente, algunas veces se dio en el 9,4% de los casos y frecuentemente el 1,3%. No contestaron en el 2,9% de los casos. De aquellas que si fueron atacadas, tan solo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

## 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

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 víctimas 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

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

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

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



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%

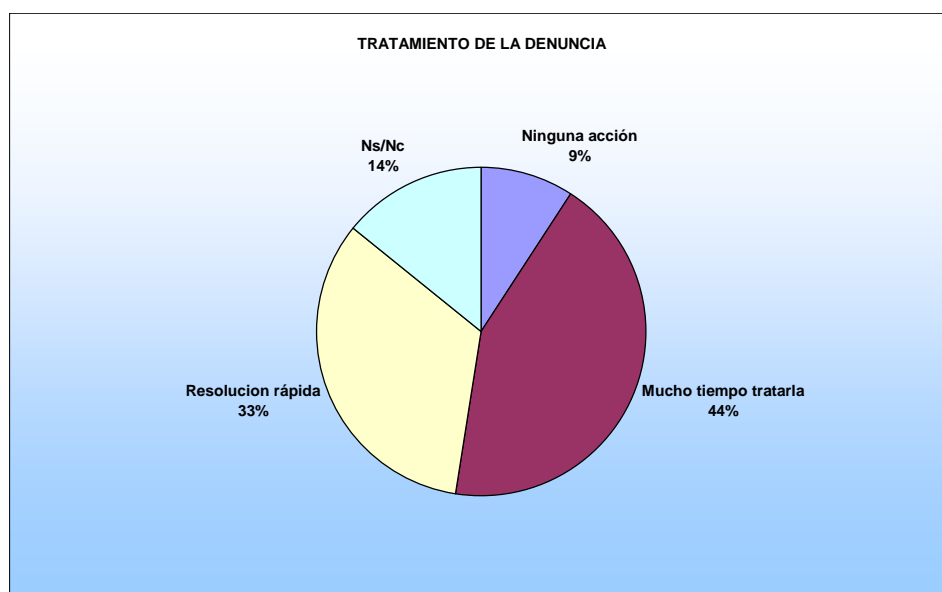
### 1.3 Situación hipotética de acoso

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



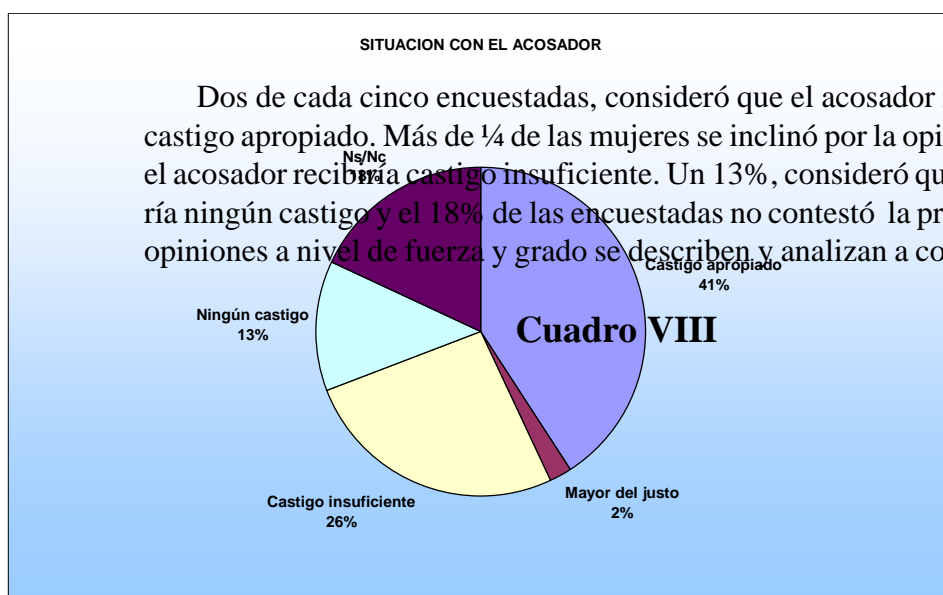


Dos de cada cinco mujeres se inclinaron por la opción que proponía que la denuncia tomaría mucho tiempo en su tratamiento. Consideraron en orden de importancia, que este tendía a una rápida resolución tres de cada diez mujeres. Un bajo porcentaje se decidió por la opción que planteaba que no se tomaría 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**





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 recibiría 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



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**

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**

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 XII



Aquí nuevamente se confirma la tendencia observada al analizar los puntos precedentes. En efecto, dentro de la Armada existe una marcada dispersión entre las opiniones de oficiales y suboficiales. Las suboficiales, en su mayoría, opinan que luego de efectuarse la denuncia del caso los acosos disminuirían. Para las oficiales, los acosos se detendrían. Las suboficiales que se decidieron por la opción que propone que no se registraría ningún cambio superan ampliamente a la decisión de las oficiales. Estas consideraron como segunda opción en importancia que los mismos disminuirían. Adicionalmente se pudo ver que un alto porcentaje de oficiales, no contestó la pregunta.

## Cuadro XIII

Las oficiales del Ejército tienen una posición más optimista respecto



de las suboficiales, pues en su mayoría piensan que luego de la denuncia los acosos se detendrían. Las suboficiales consideraron, al igual que las oficiales, como segunda opción de respuesta que los acosos disminuirían. La oficialidad entiende en mayor número que las subalternas, que luego de la denuncia los acosos aumentarían. El mayor número de no respuesta se observó en las suboficiales.

#### Cuadro XIV



En la Fuerza Aérea, las oficiales ponen más énfasis en la opinión de que luego de la denuncia, los acosos disminuirán. La oficialidad eligió como segunda opción que luego de la denuncia, los acosos se detendrían. La posición de las subalternas indica que los mismos no cambiarían. Se notó una menor participación de las subalternas en la pregunta. En adelante se analizan los resultados por fuerza y grado, sobre la opinión de **la intensidad en el castigo**, que sufriría el acosador/a, luego de la denuncia correspondiente. Tanto oficiales como suboficiales enroladas en la Armada, consideran que el acosador/a recibiría el castigo apropiado.





## Cuadro XV

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

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**

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



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 la 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.

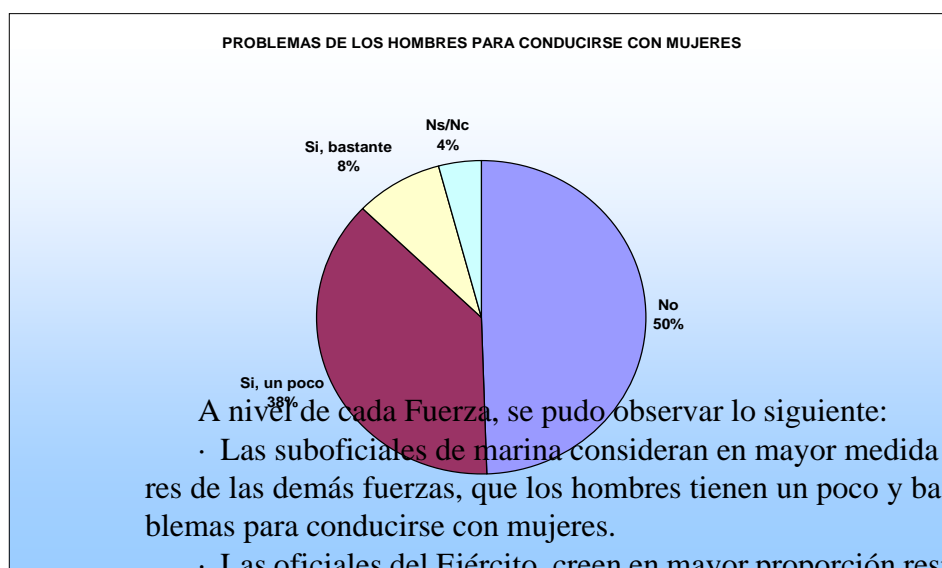


## 1.2 Trato de los hombres hacia las mujeres

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, los 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**

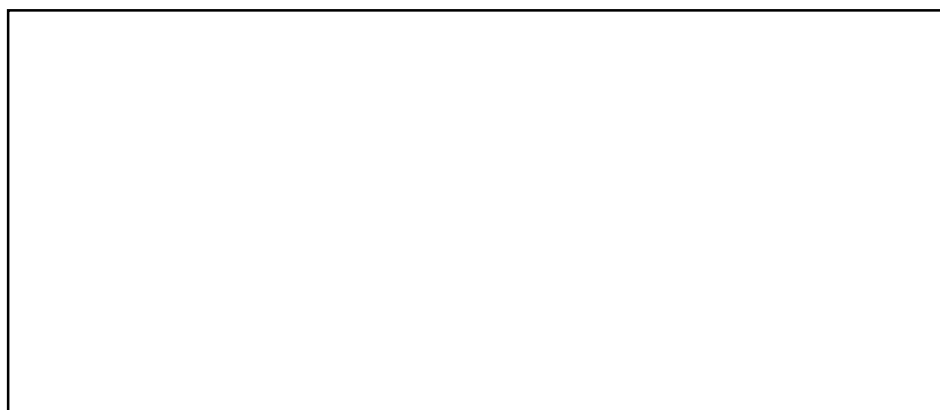
### **2.1 Limitaciones al ingreso**

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



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.

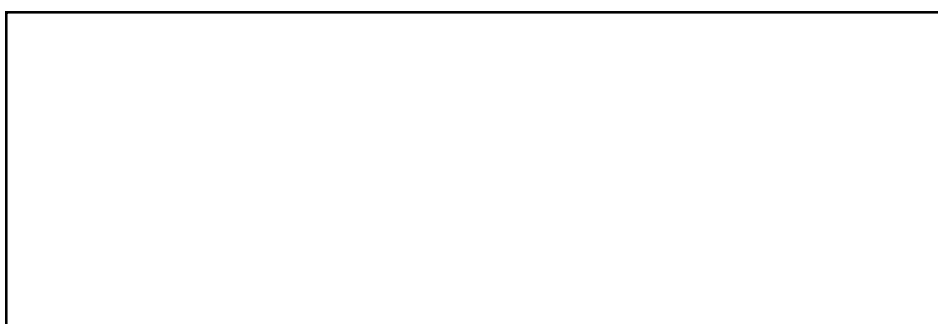
### 2.2 Limitaciones al egreso

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 explayara sobre el tema. Los temas principales mencionados se resumen en el cuadro adjunto, en el análisis correspondiente a las tres fuerzas armadas.

## Cuadro II



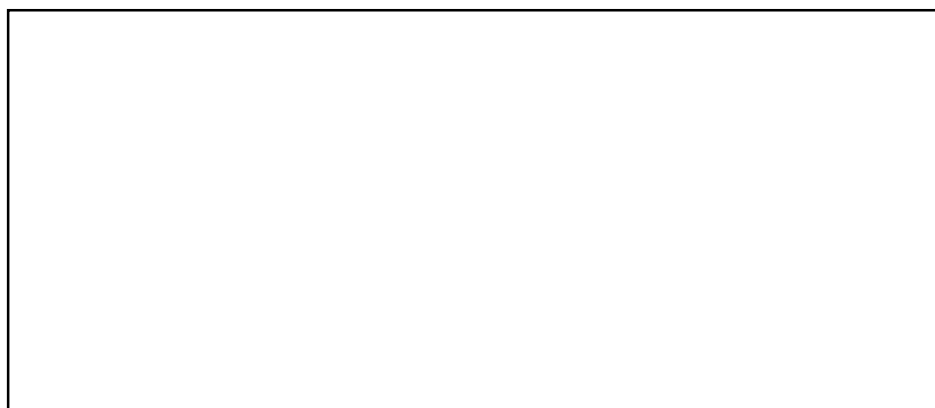
Es importante destacar que muchas consideraron que no había factores que limitaran el egreso. Luego, en orden de importancia, las encuestadas consideraron como principales factores que limitan el egreso de las escuelas militares, la falta de aptitud psicofísica y la falta de adaptación al régimen militar. 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



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.

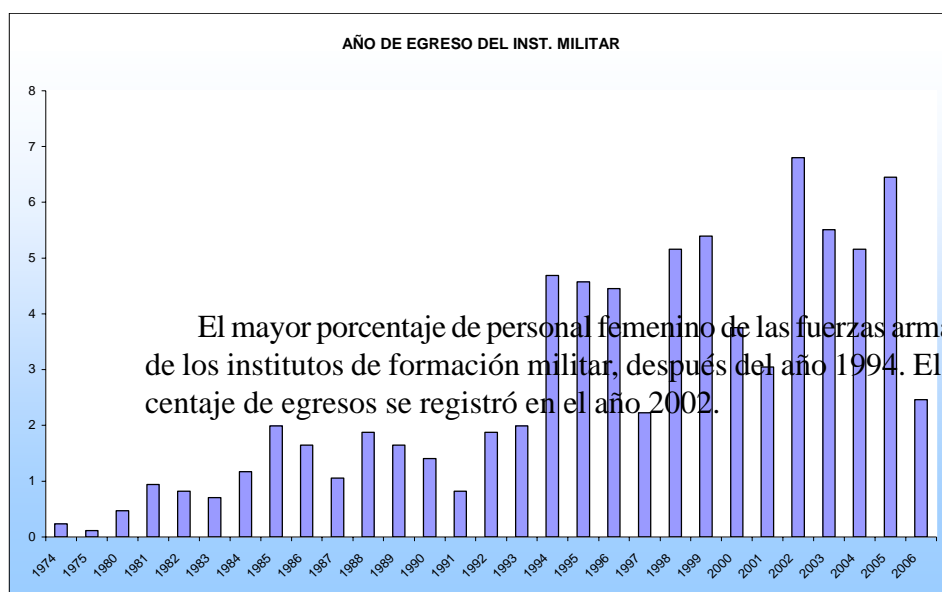


### 3. INFORMACIÓN BÁSICA

#### 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





### 3.1.1 Armada

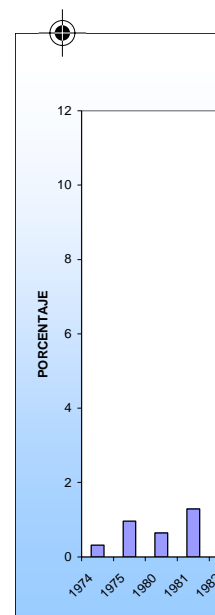
El mayor porcentaje de suboficiales de la armada, egresó de los institutos de formación militar a partir del año 1992. El año de mayor porcentaje de egresos se registró en el año 1996.

## Gráfico IV

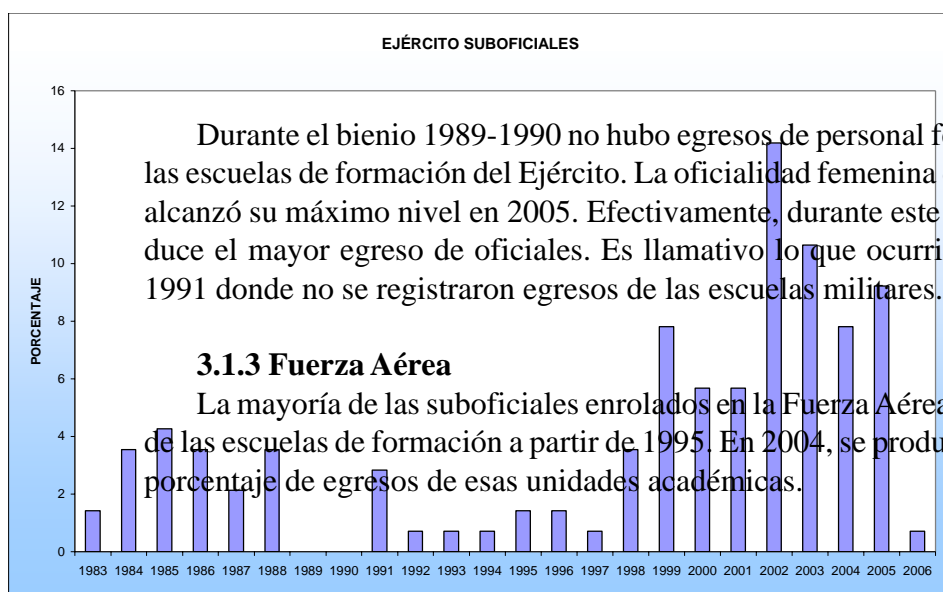
La oficialidad femenina de la Armada, se graduó principalmente a partir del año 1991. El mayor porcentaje de egresos se registró en el año 1993.

### 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.



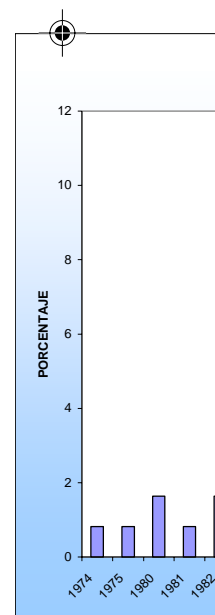
**Gráfico V**





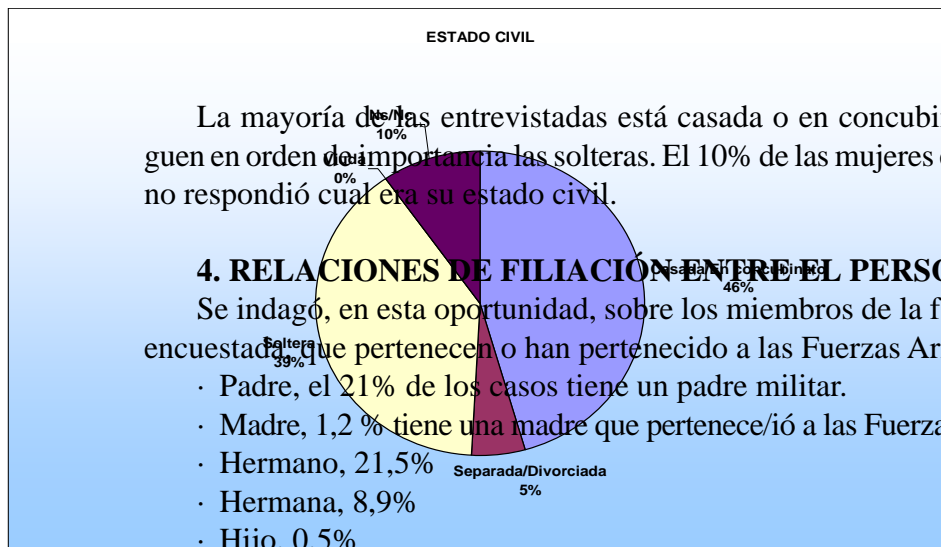
## Gráfico VI

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 las 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:

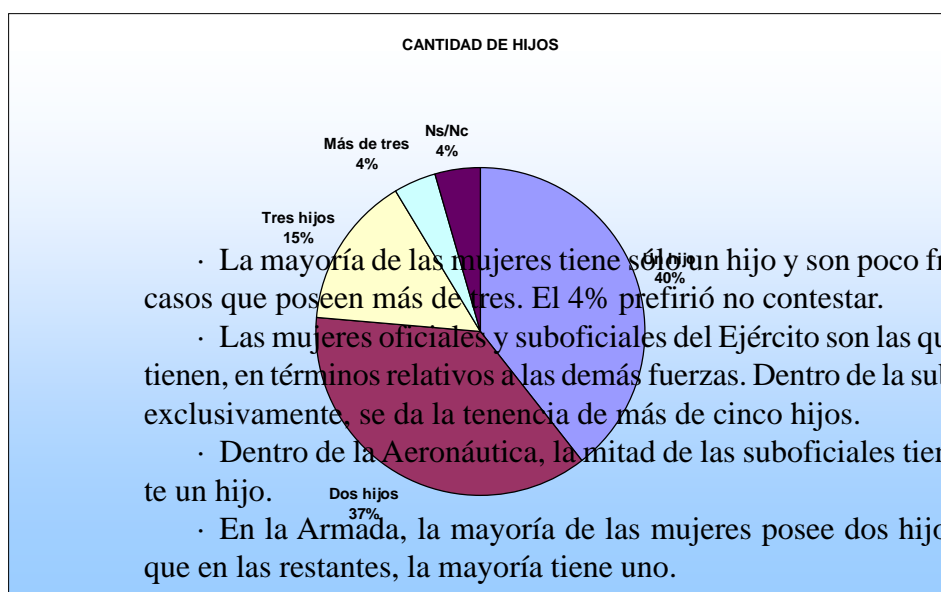
- El 64% de las mujeres enroladas en las Fuerzas Armadas, tienen hijos.
- Las suboficiales de la armada, en términos relativos, tienen un porcentaje mayor de hijos.
- Las oficiales del ejército, también comparten esta característica.

### **Gráfico VIII**



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

### Gráfico IX



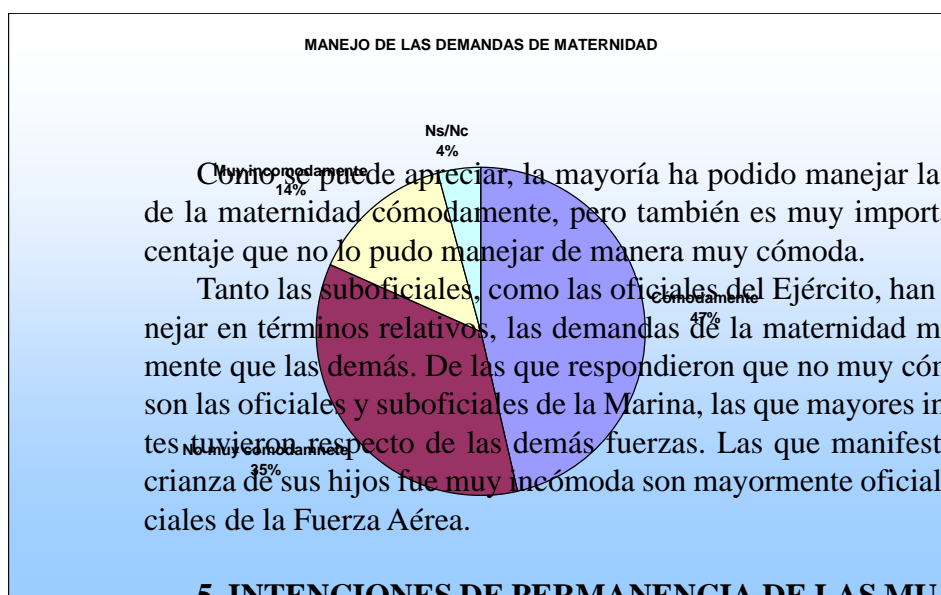






## 4.2 Demandas de la maternidad:

### 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

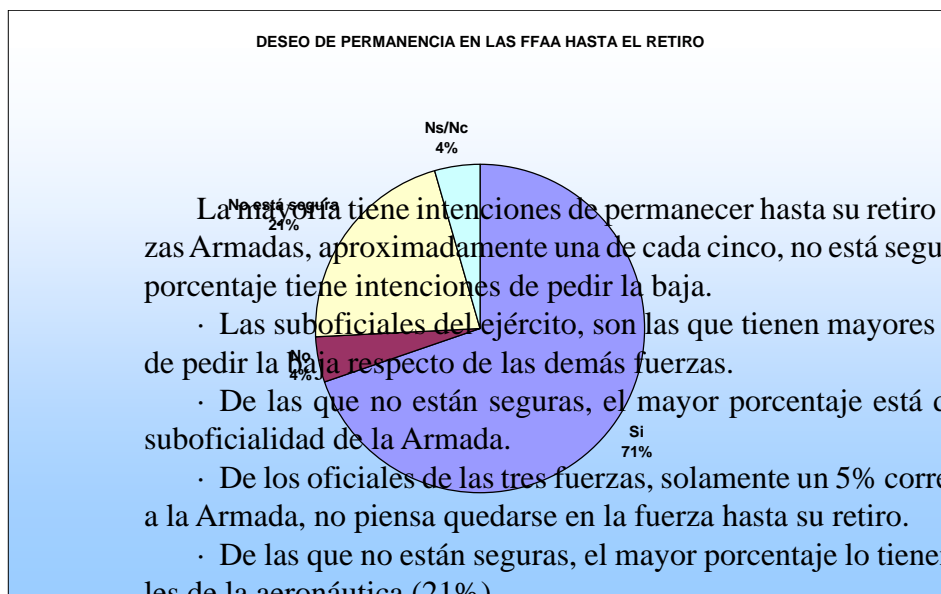
Adicionalmente, se les solicitó que expresaran su intención de perma-





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

### Gráfico XI







**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 explique 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 círculo 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?**



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**26. ¿Cree usted que por ser mujer ha sido tratada de modo diferente por el/los superiores de la unidad?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**27. Si usted cree haber sido tratada de un modo diferente. ¿Cómo ha sido este trato?**

- A. recibió mas instrucción que los hombres
- B. recibió menos instrucción que los hombres



- C. tuvo que hacer más “trabajo servil”
- D. tuvo que hacer menos “trabajo servil”
- E. otros le prestaron más atención por ser mujer
- F. otros la ignoraron
- G. fue molestada y hostigada por ser mujer
- H. se esperó menos de usted por ser mujer
- I. se esperó más de usted por ser mujer
- J. se le asignaron mejores tareas
- K. se le asignaron peores tareas
- L. tendió a recibir evaluaciones positivos de su trabajo
- M. tendió a recibir evaluaciones negativas de su trabajo
- N. tiene mejores oportunidades de ser seleccionada para ser ascendida que los hombres
- O. tiene pocas oportunidades de ser seleccionada para el ascenso que los hombres
- P. otras (describir)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**28. ¿Ha sido acosada sexualmente desde que esta en las Fuerzas Armadas? Por acoso sexual nos referimos a comentarios, avances o manoseos (contacto físico de contenido sexual sin su acuerdo).**

- 1. No







---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Si usted fuese acosada sexualmente y lo denunciara, ¿Qué cree que pasaría?:

**33. con la denuncia**

1. No se tomaría ninguna acción
2. Tomaría mucho tiempo tratarla
3. Se resolvería rápidamente

**34. con los acosos**

1. estos se detendrían
2. disminuirían
3. no cambiaría
4. se incrementarían

**35. con el acosador**

1. sería apropiadamente castigado



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 confortable 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.





---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Información básica

**50. Año de Egreso del Instituto Militar:**

**51. Fuerza:**

**52. Grado:**

**53. Estado Civil:**

**54. Si, está casada o lo estuvo, su conyuge es/era:**

1. militar en actividad
2. militar retirado
3. civil

**55. ¿Quiénes de los miembros de su familia están o han estado en las FFAA? (marque todos los que correspondan)**

1. padre



2. madre
3. hermano
4. hermana
5. hijo
6. hija
7. otro
8. ninguno de mi familia

**56. ¿Tiene hijos?**

1. Sí
2. No

**57. Si dice que sí, explique si las FFAA le han permitido manejar la demandas de la maternidad.**

1. comodamente
2. no muy comodamente
3. muy incomodamente

**58. ¿Cuántos hijos tiene?**

---

---

**59. Nivel de estudios alcanzado:**

---

---

**60. ¿Cuánto tiempo ha estado en su ocupación actual?**

---

---





**61. ¿Querría usted estar en las FFAA hasta su retiro?**

1. Sí
2. No
3. No está segura

**62. ¿Existe algún tema sobre el servicio femenino en las FFAA sobre el que usted se siente incomoda o temerosa de plantear a otros miembros del servicio?**

1. Si
2. No

**63. Si fuese que sí, podría indicar de qué temas u opiniones se trata**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**64. Si tuviese algún comentario que hacer o cuestión que plantear puede hacerlo a continuación.**

---

---

---

---

---

---

---

---





# **Género y políticas institucionales: algunas medidas**

