

Chile:

la integración de la mujer en las fuerzas armadas y de orden y seguridad, y su participación en operaciones de paz

Katherine Ross Silva

Como citar: SILVA, K. R. Chile: la integración de la mujer en las fuerzas armadas y de orden y seguridad, y su participación en operaciones de paz. *In* : SALA, J. B.; GASPAROTO, A. L. (org.). **Relações internacionais: polaridades e novos/velhos temas emergentes**. Marília: Oficina Universitária, 2010. p.191-216. DOI: <https://doi.org/10.36311/2010.978-85-60810-21-5.p191-216>



All the contents of this work, except where otherwise noted, is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0).

Todo o conteúdo deste trabalho, exceto quando houver ressalva, é publicado sob a licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0).

Todo el contenido de esta obra, excepto donde se indique lo contrario, está bajo licencia de la licencia Creative Commons Reconocimiento-No comercial-Sin derivados 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0).

CHILE: LA INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS Y DE ORDEN Y SEGURIDAD, Y SU PARTICIPACIÓN EN OPERACIONES DE PAZ¹

Katherine Ross Silva²

CONTEXTO: LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA DEFENSA NACIONAL

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

La evolución de la integración femenina a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad chilenas ha debido realizarse como un proceso consensuado aun cuando no exento de polémicas, en el cual el debate se ha centrado en temas como las condiciones psicológicas femeninas, la maternidad, la lactancia y la crianza como rasgos condicionantes para la plena incorporación de la mujer, a la vez que se discuten las limitaciones

¹ Este trabajo se circunscribe en la investigación realizada para la Red de Seguridad y Defensa para América Latina (RESDAL), den el marco del proyecto: “La mujer en las Fuerzas Armadas y en la policía de América Latina: una aproximación de género a las operaciones de paz” ISBN: 978-987-05-7538-2. En esta investigación regional la autora se desempeña como responsable del caso de Chile.

² Administradora Pública y Licenciada en Ciencias Políticas y Gubernamentales de la Universidad de Chile. Investigadora para la Red de Seguridad y Defensa para América Latina (RESDAL). Buenos Aires, Argentina. katherine@resdal.org.ar

para pertenecer a ciertos escalafones o especialidades, argumentando la importancia de la fuerza física como parte de la destreza militar - policial, sobretodo en puestos de combate de primera línea o de acción directa.

En este sentido, el proceso efectuado ha sido diferenciado para las instituciones, estableciéndose como condición compartida las presiones del entorno, en relación a la disminución en el reclutamiento masculino y la apertura en el rol social de la mujer, situación precipitada por la decisión política del Gobierno de Lagos de establecer un Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades, seguido por el Plan de Igualdad de Oportunidades establecido en el Gobierno de Bachelet.

PERSPECTIVA POLÍTICA – LEGAL

Sumado a los procesos particulares de cada una de las instituciones castrenses y de Orden y Seguridad, con el comienzo del siglo XXI el Ministerio de Defensa Nacional asume la importancia de llevar a cabo un proceso formal de integración de la mujer a las FFAA y de OOSS, con medidas concretas para equiparar las condiciones de participación del personal femenino en las instituciones.

Esta preocupación se asume, luego de constatar que el ingreso de las mujeres en las Fuerzas Armadas no tenía un estatuto de reglas comunes, que asegurase la no discriminación por razones de género. Su participación en estas instituciones, se presentaba en condiciones de inequidad, tales como especialidades vedadas, o escalafones separados, y su consecuente efecto en ascensos, nivel de remuneraciones y segregación en funciones, que no permitía el acceso a los más altos cargos ni a funciones centrales de las instituciones castrenses y policiales.

Por otra parte, observando las alternativas desarrolladas en las instituciones de la Defensa a lo largo de los años, se advierte que el personal femenino integrado era asignado a funciones principalmente de apoyo, ya sea administrativo o en el ámbito de la salud o protección de menores — en el caso de Carabineros-, lo cual constituía una segregación simbólica, dándoles a las mujeres un papel secundario.

Por este motivo, a partir del año 2001 el Ministro de Defensa nombra un asesor que debe hacerse cargo de los temas de género, sin

embargo, este no tiene dedicación exclusiva. En este periodo se realizan actividades asociadas a la redacción del libro de la Defensa que se publica el 2002, además de actividades y seminarios que tratan la participación de mujeres en las Fuerzas Armadas y en Operaciones de Paz.

A partir del año 2004, se establece una asesoría ministerial con dedicación exclusiva a temas de equidad de género, y en esta época se crea el Comité de Integración de Mujeres³, el micrositio de Mujeres⁴, y una serie de actividades para evaluar el rol de la mujer en las instituciones, y negociar su integración en nuevos escalafones y especialidades.

Producto de este trabajo, en marzo de 2005 se publica la Política de Integración de Mujeres en las Fuerzas Armadas, política pública diseñada para sentar las bases, objetivos y principios de la plena integración del personal femenino⁵. En el año 2007 se publica la Política de Participación de la Mujer a Carabineros, la cual se replica en el año 2008 para la Policía de Investigaciones. Todas estas mantienen las bases del proyecto original.

³ El Comité de Integración funciona como una instancia permanente de asesoría y apoyo en género para el Ministro de Defensa, integrada por un representante de cada una de las ramas de las FFAA y de OOSS, un representante del Estado Mayor de la Defensa nacional, y la asesora civil del Gabinete del Ministro, quien coordina y es encargada del tema a nivel ministerial. De acuerdo a la Orden Ministerial del año 2005, las funciones del Comité de Integración son: 1.- Realizar el seguimiento y monitoreo permanente de la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad en el contexto de la Política de Integración de Mujeres, incluyendo la presentación de informes Estadísticos y Narrativos anuales, que describe dicha situación, identificando logros, desafíos enfrentados, potenciales problemas y propuestas de solución o mejoramiento. 2.- Mantener una permanente coordinación con el Comité de Directores de personal y otros grupos específicos, en materias de personal, para incorporar la información relevante sobre las mujeres en las FFAA y de OOSS en el trabajo de dichos organismos. (Fuente: Ministerio de Defensa Nacional, Chile. Documentos internos de trabajo)

⁴ Como parte de los Compromisos Ministeriales en materia de género, y respecto a imperativos de transparencia y publicidad, se propone comunicar a la comunidad sobre la participación de mujeres en las FFAA mediante un mecanismo de información cualitativa y cuantitativa como parte de la página Web del Ministerio de Defensa, denominada Micrositio de Mujeres. Desde el año 2004 ésta expone información sobre la situación del personal femenino de las Instituciones de la Defensa, estando a cargo de la Asesora en Equidad de Género.

⁵ **Política de integración de Mujeres en las FFAA y de OOSS**

Objetivos de la Política de Integración: a) Aplicar en el sector Defensa los principios de Igualdad de Derechos entre hombres y mujeres, y de asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional, expresados en la Constitución política y priorizados en la acción del Gobierno. b) Establecer los principios específicos que ordenan la participación de las mujeres en las FFAA y de OOSS como

HITOS DE LA INTEGRACIÓN FEMENINA A LAS FFAAA Y DE OOSS FUERZAS ARMADAS⁶ EJÉRCITO

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

En 1995, el Ejército resuelve que el personal femenino se forme y egrese de las escuelas matrices, y en el año 1999 se integran a la institución mujeres en los escalafones de Intendencia y Material de Guerra, como parte del Escalafón de Apoyo Logístico. En 2001, se dispuso incorporar las primeras Oficiales a la Academia Politécnica Militar, y en el año 2003, ingresan a la institución las primeras mujeres en los escalafones de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones, como parte de las Armas de Apoyo al Combate.

Para el caso de Suboficiales, en 1998 se alistan las primeras mujeres en Intendencia, y en el año 2003, las primeras en Material de Guerra, ambos parte de los Servicios Logísticos. En 2006 se integran las primeras

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

Principios de la Política de Integración:

- 1.- *Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.*
- 2.- *Participación Integrada de Hombres y Mujeres en las Actividades Profesionales.*
- 3.- *Aplicación de Criterios de Competencia Profesional.* Para lograr contar con la persona idónea para cada puesto, es necesario aplicar los mismos estándares de selección para hombres y mujeres.
- 4.- *Equidad en el trato.* No es indispensable que dicho trato sea idéntico, sino justo.
- 5.- *Liderazgo en la Conducción del Proceso de Integración.* Los oficiales responsables requieren especial flexibilidad para enfrentar exitosamente los desafíos en este ámbito se requieren soluciones innovadoras y eficientes.
- 6.- *Incorporación permanente a la Planificación Institucional.* El hecho de que las Instituciones de Defensa están integradas por hombre y mujeres, debe considerarse como un elemento permanente en la planificación.

⁶ Su misión es garantizar la seguridad externa del país, brindando protección a la población, al territorio nacional y a los bienes y actividades que se desarrollan dentro de las fronteras nacionales.

Suboficiales en los escalafones de Abastecimiento, Material de Ingenieros y Bandas. En el año 2007, ingresan a Armas de Apoyo al Combate, tales como Artillería, Telecomunicaciones e Ingenieros.

SERVICIO MILITAR FEMENINO

En 1978, mediante la modificación de la Ley N° 2.306 “Sobre Reclutamiento y Movilización de las FFAA”, se abre para las mujeres la posibilidad de ingresar voluntariamente al Servicio Militar. Entre los años 1979 y 1988, 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. Debido al traslado de la mencionada escuela y optimización de su funcionamiento, este tipo de conscripción entró en receso en 1988. La cantidad de conscriptas instruidas durante este período alcanzó a 1.140 en total.

En el año 2001, se crea la Escuela de los Servicios y Educación Física del Ejército (ESEFE), reactivándose el Servicio Militar Voluntario Femenino, y acuartelando ese año a 60 mujeres. El año 2003, el Ejército desarrolló un plan piloto, acuartelando bajo la modalidad de Servicio Militar Voluntario Femenino a 240 mujeres, encuadrándolas en Unidades de las Armas de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones, Unidades Logísticas y Unidades de Policía Militar. Para el año 2005, se fortalece la presencia femenina en la conscripción voluntaria, acuartelando a 1000 mujeres en una meta ambiciosa, la cual se ha ido incrementando año a año (CHILE, 2009).

ARMADA

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

Posteriormente, en el año 2002 se determina que todas las nuevas grumetes vistan uniforme, lo cual refuerza simbólicamente su posición militar. En ese mismo año, comienzan a proyectarse el ingreso femenino como Oficiales de los Servicios, en los escalafones de Justicia, Sanidad y Sanidad Naval, lo cual se concreta en el año 2003.

En este mismo sentido, se planifica el ingreso femenino a la Escuela Naval y de Grumetes, en igualdad de condiciones con sus pares varones. Así en 2007, luego de invertir en infraestructura u otras adecuaciones, 45 mujeres (27% del total de reclutas) ingresan a la Escuela Naval (CHILE, 2007). En el año 2008, ingresa la segunda generación de reclutas femeninas, siendo 32 mujeres de un grupo total de 184 reclutas (ARMADA DE CHILE, 2008b). Las mujeres pueden optar por los escalafones de Ejecutivos, Ingenieros, Litoral y Abastecimiento, es decir, sólo se excluye el escalafón de Infantería de Marina y las especialidades de Buzos, Faros y Submarinistas.

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

FUERZA AÉREA

El personal femenino ha formado parte de la Fuerza Aérea desde su creación en 1930, participando en labores administrativas, y posteriormente integrando un cuerpo de enfermeras aéreas con formación militar al Escalafón de Oficiales de los Servicios, en el año 1952.

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

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

Asimismo, para el caso del Cuadro Permanente de Línea se planificó la apertura de la Escuela de Especialidades a las mujeres en el año 2009, en la cual se ha considerado la total apertura de escalafones, por lo cual no existe ningún tipo de limitación por razones de género.

SERVICIO MILITAR FEMENINO

En 1981 la Fuerza Aérea permite el ingreso de mujeres al Servicio Militar, con el objeto de entregar una formación militar y técnica básica, obteniendo al término de su periodo de formación el título de auxiliares de enfermería y administrativas, de acuerdo al requerimiento institucional (CHILE, 2008d).

Durante diez años la institución instruyó a mujeres a través del Servicio Militar, sin embargo, luego de este periodo se agotan los motivos y necesidades institucionales que dieron pie a la apertura al Servicio Militar Femenino, cerrándose esta instancia en 1991.

FUERZAS DE ORDEN Y SEGURIDAD⁷ CARABINEROS

El ingreso de la mujer a Carabineros ocurre en el año 1962 cuando más de 100 mujeres se inscriben en el Primer Curso de Brigadieres. En 1966 se aprueba el reglamento que dio origen al Escalafón de Orden y Seguridad destinado a las Brigadieres, quienes ascendieron a la categoría de Oficiales.

En 1974 se crea el Escalafón Femenino de Orden y Seguridad de Nombramiento Supremo (Oficiales) y, paralelamente, el Escalafón Femenino de Orden y Seguridad de Nombramiento Institucional (Suboficiales). En el año 1975 ingresan las primeras Carabineras del Escalafón de Personal de Nombramiento Institucional.

En 1991 se fusiona el Escalafón Femenino de Personal de Nombramiento Institucional con el Escalafón Regular de Orden y Seguridad. Con esto, se equiparan las condiciones de desarrollo de la carrera de Carabineros y Carabineras.

⁷ Encargadas de velar y preservar la seguridad interna de la nación, mediante el uso de la fuerza y la potestad que la ley les otorga.

Este mismo proceso se lleva cabo el año 2005 para el Personal de Nombramiento Supremo, mediante la aprobación de la Ley nº 20.034 del año 2005, que fusionó los escalafones femeninos y masculinos de Oficiales de Carabineros de Chile, concluyendo así con el proceso de integración de la mujer en la Institución.

POLICÍA DE INVESTIGACIONES (PDI)

La integración de la mujer a las funciones de la Policía de investigaciones de Chile, se remonta a los orígenes fundacionales de esta Institución en 1933, cuando se consideraba el nombramiento de 52 personas de sexo femenino para ocupar puestos de auxiliares del servicio de Identificación y Pasaportes, de un total de 349 cargos.

Sin embargo, el egreso de las primeras cuatro mujeres detectives de la Escuela de Investigaciones Policiales, se produce en 1939 en un Escalafón de Oficiales Policiales Femenino.

En 1998 se promulga la Ley N° 19.586, que modifica la Ley de Plantas de la Policía de Investigaciones de Chile, fusionando el Escalafón de Oficiales Policiales femeninos con el masculino y de esta forma se igualó las oportunidades de hombres y mujeres en la proyección de carrera funcionaria.

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

SITUACIÓN ACTUAL: EL PERSONAL EN LAS FFAA Y DE OOSS

SITUACIÓN DEL PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

En primer lugar, el Ejército de Chile presenta actualmente las siguientes cifras de personal:

TABLA 1: Porcentajes y Cifras de Personal del Ejército diferenciado por sexo, para Oficiales y Suboficiales.

	PERSONAL MASCULINO	PERSONAL FEMENINO
OFICIALES	92%	8%
SUBOFICIALES	96%	4%
SERVICIO MILITAR	92%	8%
TOTAL	94%	6%

Fuente: Información otorgada por la Dirección de Personal del Ejército de Chile. Septiembre 2008.

Para complementar lo anterior, presentamos información de ingreso de hombres y mujeres al Servicio Militar y las Escuelas Matrices. Se presenta información sobre el proceso de postulación y acuartelamiento.

TABLA 2: Porcentaje de Acuartelados en Escuelas Matrices y Servicio Militar diferenciados por sexo. Proceso 2008 Ejército de Chile

	MUJERES	HOMBRES
SERVICIO MILITAR	8%	92%
ESCUELA DE SUBOFICIALES	11%	89%
ESCUELA MILITAR	20%	80%

Fuente: Información otorgada por la Dirección de Personal del Ejército de Chile. Septiembre 2008.

Para el Caso del Servicio Militar Femenino voluntario, las cifras de conscripción han crecido exponencialmente desde que se reabre en el año 2001. Desde al año 2005, se comenzó a reclutar por sobre 1000 conscriptas, y se espera que el año 2010 se llegue a acuartelar 2000. Este es un escenario muy positivo en conceptos de integración.

La Armada mantiene los siguientes antecedentes en términos de personal:

TABLA 3: Porcentajes de Personal de la Armada diferenciado por sexo, para Oficiales y Suboficiales.

	PERSONAL MASCULINO	PERSONAL FEMENINO
OFICIALES	99%	1%
SUBOFICIALES	93%	7%

Fuente: Información otorgada por la Dirección de Personal de la Armada de Chile. Septiembre 2008.

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

Para el Personal de Gente de Mar, hasta el momento sólo se han integrado mujeres en los Escalafones de Sanidad y Sanidad Dental, exclusivos para mujeres. A partir del año 2009 ingresan las primeras grumetes a la Escuela, egresando como marineras⁸ de Línea de Personal de Gente de Mar el año 2011.

Al respecto, la información sobre postulación e ingreso a las escuelas presentan datos del proceso de ingreso 2008. Estos son los siguientes:

⁸ Marinero: Primer grado al egresar de las Escuelas matrices e ingresar al servicio naval. Fuente: Armada de Chile, "Grados Jerárquicos de Personal de Gente de Mar", Armada de Chile, www.armada.cl

TABLA 4: Porcentajes de Acuartelados diferenciados por sexo a Escuelas Matrices de la Armada. Proceso de ingreso 2008.

	MUJERES	HOMBRES
ESCUELA DE GRUMETES. SANIDAD NAVAL	100%	0%
ESCUELA DE GRUMETES	0%	100%
ESCUELA NAVAL	17%	83%

Fuente: Información otorgada por la Dirección de Personal de la Armada de Chile y el Ministerio de Defensa. Septiembre 2008.

Estos porcentajes aun demuestran que la cantidad de cupos disponibles para mujeres es muy inferior en relación a los cupos de hombres. Esto, dificulta el hecho de ver cambios sustanciales en la cantidad de personal femenino en el corto y mediano plazo, por lo cual se requiere un cambio al respecto.

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

A continuación presentamos sus porcentajes de personal para Oficiales y Cuadro Permanente.

TABLA 5: Porcentajes y Cifras de Personal de la Fuerza Aérea de Chile, diferenciados por sexo.

	PERSONAL MASCULINO	PERSONAL FEMENINO
OFICIALES	93%	7%
SUBOFICIALES	97%	3%
SERVICIO MILITAR	100%	0%
TOTAL	96%	4%

Fuente: Información otorgada por la Dirección de Personal de la Fuerza Aérea de Chile. Septiembre 2008.

Por otra parte, las cifras disponibles de ingreso a la Escuela Matriz son superiores a las de las demás Fuerzas Armadas, lo cual se explica pues la Fuerza Aérea efectivamente no mantiene discriminaciones en el ingreso a escalafones.

TABLA 6: Porcentajes de Acuartelamiento en la Escuela de Aviación de la Fuerza Aérea, diferenciados por sexo. Ingreso 2008.

	PROCESO ACUARTELAMIENTO	
	MUJERES	HOMBRES
ESCUELA DE AVIACIÓN	27%	73%

Fuente: Información otorgada por la Dirección de Personal de la Fuerza Aérea de Chile. Septiembre 2008.

Es preciso recordar que la Escuela de Especialidades⁹ abrirá el año 2009 a mujeres, y por ende en el periodo en que la institución entregó estos datos no existía información oficial respecto a los resultados de postulación y acuartelamiento para el ingreso 2009.

SITUACIÓN DEL PERSONAL DE LAS FUERZAS DE ORDEN Y SEGURIDAD

Carabineros de Chile presenta la siguiente estructura de personal.

TABLA 7: Porcentajes y Cifras de Personal de Carabineros de Chile.

	MASCULINO	FEMENINO
PERSONAL DE NOMBRAMIENTO SUPREMO (Oficiales)	82%	18%
PERSONAL DE NOMBRAMIENTO INSTITUCIONAL (Suboficiales)	89%	11%
TOTAL	89%	11%

Fuente: Dirección de Personal Carabineros de Chile. Septiembre 2008.

⁹ Para el Personal del Cuadro Permanente, es decir, Suboficiales.

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

TABLA 8: Porcentajes de Postulación e Ingreso diferenciado por Sexo, para el caso de la Escuela de Carabineros (Oficiales) y Escuela de Suboficiales, proceso 2008.

	PROCESO POSTULACIÓN		ACEPTADOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
ESCUELA DE CARABINEROS	41%	59%	2%	98%
ESCUELA DE SUBOFICIALES DE CARABINEROS	36%	64%	7%	93%

Fuente: Dirección de Personal Carabineros de Chile. Septiembre 2008.

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

Esta situación no ha pasado desapercibida para el Ministerio, por lo cual se han tomado cartas en el asunto para subsanar esta situación, mediante dialogo permanente con la Institución y seguimiento de los resultados de ingreso a las Escuelas para el año 2009. Este trabajo podrá continuarse en la medida en que Carabineros como la Policía de Investigaciones se mantengan en el Ministerio¹⁰.

Los porcentajes de personal de la Policía de Investigaciones se presentan a continuación.

¹⁰ Carabineros de Chile y la Policía de Investigaciones poseen actualmente una doble dependencia ministerial: del Ministerio de Defensa y el Ministerio del Interior. De acuerdo a las intenciones del Proyecto de Ley Orgánica Constitucional del Ministerio de Defensa, se modificaría la estructura orgánica de este organismo, y aprobándose esta ley, las policías deberían emigrar definitivamente al Ministerio del Interior, el cual también está en un proceso de reestructuración, en donde se creará la Subsecretaría de Seguridad Pública, de la cual dependerán las Instituciones de Orden y Seguridad.

TABLA 9: Porcentajes y Cifras de Personal de la Policía de Investigaciones, diferenciados por sexo.

	PERSONAL MASCULINO	PERSONAL FEMENINO
OFICIALES POLICIALES	84%	16%
PLANTA CIENTIFICO TÉCNICA + PLANTA DE APOYO GENERAL ¹¹	63%	37%
TOTAL	77%	23%

Fuente: Dirección de Personal Policía de investigaciones. Septiembre de 2008.

Investigaciones es el organismo que presenta mayor porcentaje de personal femenino en relación al total de personal. Esto, se evidencia en las Plantas Científico Técnicas y las de Apoyo General, pero al respecto no hay que olvidar que estas se componen de personal principalmente civil, en el cual nunca han existido restricciones de ingreso a las mujeres. La excepción es la categoría de Asistentes Policiales, que fue abierta para mujeres el año 2003.

En lo relativo a los porcentajes de Oficiales Policiales son similares, e incluso inferiores a los presentados por Carabineros de Chile. Si es importante mencionar que las postulaciones femeninas a la Escuela de investigaciones Policiales son históricamente altas, sobretodo en comparación a la cantidad de cupos, que en el año 2007 fue de 58, mientras que para hombres fueron más de 200¹².

Para el año 2008 se ampliaron estos cupos, pero las aspirantes aceptadas aun alcanzan sólo un 25% del total de ingresados.

¹¹ En el caso de la Policía de Investigaciones de Chile, no existe el concepto de Suboficiales, sino el de personal de apoyo a la labor policial, que está constituida por la Planta Científico- Técnico (Profesionales y Técnicos), y Planta de Apoyo General (Asistentes Policiales, Asistentes Técnicos, Asistentes Administrativo y Auxiliares).

¹² Fuente: Documentos de trabajo del Ministerio de Defensa sobre Personal.

TABLA 10: Porcentajes de Postulación e Ingreso a la Escuela de Investigaciones Policiales diferenciados por sexo. Proceso 2008.

	PROCESO DE POSTULACIÓN		ACEPTADOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
ESCUELA DE INVESTIGACIONES POLICIALES	40%	60%	25%	75%

Fuente: Dirección de Personal Policía de investigaciones. Septiembre de 2008.

CONDICIONES DE ACCESO DE LAS MUJERES A LAS FFAA Y DE OOSS

El ingreso de las mujeres a las instituciones de la Defensa, se ha desarrollado con condiciones tanto favorables como desfavorables, las cuales pasaremos a detallar.

Dentro de los aspectos positivos del ingreso de mujeres a las FFAA y OOSS, las instituciones han asegurado condiciones estructurales como legales que permiten un desempeño óptimo y con garantías para las mujeres. Entre estas podemos mencionar la reglamentación existente sobre acoso sexual y laboral, violencia Intrafamiliar, y las medidas asociadas a la igualdad de oportunidades. Asimismo, se han desarrollado adecuaciones en infraestructura, uniformes, servicios médicos y alimentación de acuerdo a las necesidades femeninas.

Por otra parte, ciertas características demostradas por las mujeres han facilitado su integración, entre ellas las capacidades asociadas a rasgos femeninos como lo son la disposición empática en el trato interpersonal, la perseverancia y organización multifocal.

Los aspectos negativos que entorpecen dicha integración también se expresan en definiciones institucionales y aspectos subjetivos. En lo institucional principalmente la existencia de especialidades cerradas para mujeres (tales como infantería, caballería e infantería marina, entre otras) aduciendo razones físicas y en base a la protección preferente de la mujer en su rol de madre, y también ciertas restricciones, como sanciones en caso

embarazo soltera y la imposibilidad de quedar embarazada durante el proceso de formación, razón de alejamiento de la escuela.

En lo subjetivo, las mujeres tienen una mayor visibilidad en las instituciones, por ende, sienten una mayor presión por ser competentes, a la par con sus compañeros varones, y en caso de error, esto puede llevar a generalizar como un rasgo o debilidad del género. De manera asociada, pueden existir descalificaciones o burlas por parte de compañeros o superiores, los cuales como mencionamos, están normados y pueden ser sancionados.

También ocurre, como mencionan en parte nuestras entrevistadas, que algunas mujeres puedan hacer uso excesivo de permisos o excepciones aludiendo a su condición de mujeres o madres, generando anticuerpos en sus compañeros varones y por ende distanciándolas de ellos. En este sentido, ningún trato excepcional ya sea peticionado o cedido por un superior contribuye a la igualdad entre compañeros si no es justificado.

Un tercer aspecto, de alto impacto para el desarrollo de carrera femenino, es la dificultad que se presenta en la conciliación entre la vida familiar y laboral. Para las mujeres uniformadas, se torna complejo equilibrar las horas de trabajo, considerando variabilidad de turnos u otros, con las labores familiares. Por ende, las opciones existentes son generar estrategias tales como postergar o descartar la maternidad, o asumir una alta carga de trabajo y responsabilidad, reconociendo los costos asociados en términos de tiempo y calidad de vida. Ambas opciones son barajadas por las mujeres consultadas.

OPERACIONES DE PAZ

POLÍTICA DE PARTICIPACIÓN NACIONAL EN OPERACIONES DE PAZ

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

En este sentido, resulta primordial desarrollar esfuerzos para la integración plena de Chile en los procesos mundiales, tales como las Misiones de Paz de las Naciones Unidas, por lo cual nuestro país ha buscado formalizar la participación de tropas en OPAZ mediante una política clara y conocida.

Actualmente, el gobierno de Michelle Bachelet otorga prioridad a la participación activa de Chile en la obtención y consolidación de la paz en la región y en el mundo (GOBIERNO DE CHILE, 2008a). Lo cual se ve reflejado también en las declaraciones del ex Ministro de Defensa, Señor José Goñi, quien establece:

Las operaciones de paz hoy en Chile son una política de Estado, reconocida y valorada por todos los sectores de la sociedad. Una señal de esto es el estrecho trabajo que ha realizado el Ejecutivo junto al Parlamento para alcanzar una postura de país en el tema, y perfeccionar el marco legal que respalda estas misiones. (CHILE, 2008b).

Por lo tanto, en noviembre de 2008 se promulga finalmente la Ley de Operaciones de Paz que establece normas para la salida de tropas chilenas en misiones. Esta ley, junto con mantener la prerrogativa del Senado para la autorización de la salida de tropas del territorio nacional, contiene varios aspectos novedosos, tales como:

- Un Comité Interministerial de Operaciones de Paz que asesorará en forma permanente a los Ministros de RREE y de Defensa en éstas materias.
- Diversos períodos para la extensión del mandato de las fuerzas (un año prorrogable; por todo el período, o por cuatro años).
- Se permite la salida de tropas en casos de emergencia.
- Considera la posibilidad de actuar sobre la base de fuerzas combinadas con otro país.
- Los Ministerios de Relaciones Exteriores y de Defensa Nacional informarán al Senado y a la Cámara de Diputados, en el mes de marzo de cada año, respecto de entrada de tropas extranjeras al territorio nacional y salida de tropas nacionales.
- Mención a preceptos que rigen a las tropas, referidas a la jurisdicción que se someten, y estatutos de personal y disciplina vigentes para las FFAA y de Orden y Seguridad (CHILE, 2008a).

CHILE EN OPERACIONES DE PAZ

Según nos narra Péndola Brondi (2005), la participación de Chile en misiones de paz se inicia en el año 1935 mediante un grupo de observadores militares, Oficiales de Ejército, que contribuyeron en la supervisión de acuerdos al término de la Guerra del Chaco entre Paraguay y Bolivia. Posteriormente, en 1949 nuestro país decide desplegar oficiales observadores militares en India – Pakistán, y en 1954 los primeros observadores en Medio Oriente. En la década de los setenta, Chile participa con pequeñas unidades técnicas en misiones ONU y en los años ochenta despliega unidades más grandes, principalmente de helicópteros y sanitarias en Irak – Kuwait.

En los noventa, nuestro país contribuye con hombres en Timor, Bosnia y MOMEPA, entre otros. En 2004, se produce un importante cambio del comportamiento nacional en el despliegue, por motivos asociados al envío de tropas a Haití. Este cambio, se traduce en un mayor volumen de personas desplegadas, progresando desde una participación histórica inferior a cien hombres a una superior a quinientos desplegados, ubicándonos dentro de los primeros 20 países contribuyentes en el mundo. El segundo término de cambio, es que Chile participa en dos momentos, primero como parte de la Fuerza Multinacional Interina, junto a Francia, Canadá y EEUU, y también en el proceso actual de mantención de la paz.

Por tanto, el largo camino recorrido ha permitido desarrollar competencias específicas y capacidades de proyección. En total Chile ha participado en 17 misiones a lo largo del mundo, en el contexto de Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos.

De manera asociada, nuestro país ha establecido mecanismos de cooperación bilateral y multilateral, respecto a su participación en misiones de paz. Un ejemplo de esto es el mecanismo 2 x 9 que reúne a autoridades de las Ministerios de Relaciones Exteriores y Defensa de los 9 países latinoamericanos¹³ que aportan tropas a la MINUSTAH.

¹³ Estos son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Guatemala, Paraguay, Perú y Uruguay.

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN OPERACIONES DE PAZ

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

Posteriormente, durante el periodo comprendido entre 1997 y 1999, cuatro representantes del Ejército en los escalafones de Atención Sanitaria forman parte de la Misión de Observadores Militares en el conflicto Ecuatoriano - Peruano (MOMEPE). En estas fechas, Carabineros de Chile envía a cuatro representantes del Personal de Nombramiento Institucional a la Misión de Naciones Unidas en Bosnia y Herzegovina (UNMIBH) y Kosovo (KFOR), donde realizaron tareas relacionadas con el reforzamiento de la seguridad local, el aporte de conocimientos y experiencias en el proceso de formación de la policía de esos países y la integración de la comunidad.

Consecutivamente, la mayor integración de personal femenino en términos cuantitativos, se produce en la MINUSTAH, misión en la cual entre los años 2004 - 2008 ha enviado 49 mujeres entre Oficiales y Cuadro Permanente para las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad.

Asimismo, según fuentes internas del Ministerio de Defensa, la intervención histórica de mujeres chilenas en Operaciones de Paz es inferior a un 2%, lo cual se debe principalmente a que las Escuelas Matrices han sido abiertas recientemente, y por tanto, las mujeres aun no cumplen con requisitos de experiencia y grados requeridos por Naciones Unidas. Sin embargo, en todos los puestos en que estas cumplían los requisitos y han postulado, efectivamente han sido desplegadas. Entre los puestos que han sido ocupados por mujeres están los de asesoras comunicacionales, pilotos de helicóptero, doctoras, comandantes de secciones, oficiales logísticos y oficiales administrativos para el caso de Oficiales. En el Cuadro Permanente, han participado como operadoras de maquinarias, conductoras de camiones, enfermeras, encargadas de finanzas, entre otras.

Según las indagaciones realizadas, la participación femenina se daría en un plano equitativo, ya que no hay requisitos de postulación asociados a género, y hay igualdad de oportunidades como aspirantes, y en la rendición de exámenes y sus resultados, que son públicos para ser

revisados en caso de tener dudas respecto a su transparencia y validez. Por parte del Estado Mayor de la Defensa, se establece que no hay políticas de incentivo, pero tampoco son discriminatorias en ningún sentido, ya que se basan sólo en términos de mérito profesional.

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

Para terminar, es necesario mencionar que la participación femenina en las FAA y OOSS, y en específico en Operaciones de Paz, es un tema que actualmente está en la palestra y en el cual el Ministerio de Defensa efectúa continuos esfuerzos para continuar desarrollando en el ámbito logístico, operativo, de gestión, y también político. En este sentido, en el año 2009 se lanza el Plan de Acción Nacional que ejecuta la Resolución 1325 de Naciones Unidas, fruto del trabajo entre el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Servicio Nacional de la Mujer y el Ministerio de Defensa. En términos generales, el trabajo de una mesa tripartita ha sido innovador, integrando a la discusión a las instituciones de la Defensa, CECOPAC, ANEPE, la Agencia de Cooperación Internacional (AGCI), la Academia Diplomática y también Organizaciones no Gubernamentales.

CONCLUSIONES

Las conclusiones que presentaremos, se asociaran al propio trabajo desarrollado, y el de Pamela Villalobos(2008), Asesora en Equidad de Género del Ministerio de Defensa, quien define luego de un exhaustivo análisis cuales con las fortalezas, debilidades y obstáculos para la integración de la mujer a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad.

Respecto a las disconformidades de integración, las entrevistadas sienten que han sido integradas completamente por sus compañeros, como iguales en condiciones y derechos, basándose en el respeto de las normas y

el rechazo de tratos preferenciales o sobreprotectores -los cuales aun siguen ocurriendo principalmente por parte de personal de mayor rango, quienes privilegian su caballerosidad sobre consideraciones de grado-. Otro aspecto que aún perdura es el hecho que al ser pocas tienen mayor visibilidad, y por ende, en caso de error, estos son más notorios y se generalizan al total de mujeres existentes en el personal.

Otro obstáculo, es la persistencia de problemas en la conciliación trabajo – familia. Esta complicación, contiene variables superficiales y profundas.

Aquellas que son más profundas, tienen que ver con la asunción por parte de padres y esposos de roles antes catalogados para mujeres, como tareas del hogar y la crianza. La sociedad mediante el Estado debe propender a naturalizar el hecho de compartir roles productivos y reproductivos, luego de lo cual no se verá como condicionante al desarrollo de carrera el hecho que la mujer sea madre.

En aspectos más superficiales, las instituciones deben asegurar una red de apoyo institucional para facilitar el desarrollo familiar óptimo, como flexibilidad de horarios, establecimiento de salas cunas con horarios propicios a la vida militar y policial, además de la definición de reglas claras al respecto. Para evitar tratos preferenciales que vayan en desmedro de la integración plena de la mujer, y si consideramos que un porcentaje importante de matrimonios se da entre compañeros de trabajo o de escuela, las instituciones pueden desarrollar mecanismos para equiparar responsabilidades de padres y madres frente a los hijos, si estos pertenecen o no a la misma institución.

Asociado a esta temática, a partir de 2007 se realiza una revisión de las normativas internas que las abordan, y se espera generar cambios a futuros en estas, que sean homogéneos para todas las instituciones.

De las cosas que deben ser trabajadas, por parte de las instituciones son relativas a la obligación de pedir permiso para contraer matrimonio y sanciones para el embarazo de mujeres solteras, lo cual es restrictivo y atenta contra la libertad individual. Por parte de las mujeres participantes en las instituciones, se requiere un cambio actitudinal respecto al potencial abuso de su condición de mujeres y madres para obtener permisos u otros, lo cual genera prejuicios en sus compañeros varones.

Las fortalezas propuestas por Villalobos, y que nosotros pudimos constatar se relacionan con habilidades interpersonales en el trato personal y profesional, y un desempeño en el lugar de trabajo organizado y perseverante, destacado tanto por las entrevistadas, las instituciones, como también por el Jefe de Operaciones de Paz quien asume el aporte que pueden tener las mujeres, asociados más a la parte humanitaria.

Acerca de la participación de mujeres en diversas especializaciones, se observa una importante integración, en la cual cada vez son menos las líneas de carrera cerradas al personal femenino. Sin embargo, de las especialidades y escalafones que aún permanecen cerrados, cabe preguntarse qué tanto de estas limitantes se relacionan con aspectos netamente técnicos, y que parte también hace referencia a la naturalización de condiciones de género que han sido construidas socialmente. No es un tema menor el hecho de que algunas personas opinen que es más conveniente mantener cerradas ciertas líneas de carrera para así proteger el rol de madre como preferente –definiendo a priori que es más importante para un sujeto con libre elección–, o que se considere como argumento para no incorporar mujeres a la primera línea el hecho de que es más impactante ver a una mujer muerta o herida que un hombre, lo cual puede desconcentrar y descolocar a sus compañeros varones.

La opinión de la autora al respecto, es que la integración de las mujeres a determinadas líneas de desarrollo de carrera, debe ir asociado a competencias y capacidades físicas, pues si bien los argumentos esgrimidos no son inválidos, si pueden ser generalistas, asumiendo que todas las mujeres tienen las mismas opciones, características y condiciones. Es necesario tomar en cuenta que una mujer que escoge la vida militar o policial, sabe a qué condiciones deberá arriesgarse, y por ende, desea participar en estas actividades.

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

En lo relativo a la participación femenina en Operaciones de Paz, se reconoce que mujeres y hombres son afectados de maneras diferentes en un conflicto, pero todo esto depende del rol que posee una mujer en

estas situaciones. Claramente, una mujer que es parte de la población local sí se ve enfrentada a situaciones de violencia intrafamiliar, asunción forzada de la jefatura de familia, ingreso a trabajos de economía informal, o riesgo de prostitución y violencia sexual, entre otros; pero, en el caso de mujeres que son desplegadas, estas tienen una preparación psicológica y física mayor para enfrentar situaciones crudas o violentas, ya que es una acción voluntaria participar en estos procesos. Además, las relaciones de estas desplegadas con tropas extranjeras y con la población local están estrictamente normadas, por lo cual sus riesgos se ven disminuidos, aun cuando emocionalmente pueden verse afectadas.

De las entrevistas realizadas, las uniformadas tienen una percepción muy positiva de su experiencia en Operaciones de Paz, en términos de aprendizajes, desarrollo de carrera, logro de metas y aspectos personales, no nos queda más que concluir que existe en las mujeres un deseo de participar y de que las posibilidades de desplegarse sean aun mayores, y que esta experiencia ha ayudado a fortalecer su autopercepción como militares y policías competentes e iguales en condiciones y capacidades a sus compañeros. Por otra parte, las instituciones consideran que la integración de mujeres a las misiones de paz ha sido exitosa, pero no por el hecho de incorporar mujeres, sino porque tanto hombres como mujeres, se envían a los elementos más competentes de la organización. Lo más ventajoso de esta vivencia, es que el personal aprende nuevas experiencias y conocimientos, y que Chile se posiciona internacionalmente gracias a estos actos.

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

REFERÊNCIAS

ARMADA DE CHILE. Grados jerárquicos de personal de oficiales y gente de mar. 2008a. Disponible em: <<http://www.armada.cl>>. Accedido 02 dic. 2008.

_____. Nueva promoción de reclutas ingreso a la escuela naval. *Noticias Armada de Chile*, 29 Enero, 2008b. Disponible em: <http://www.armada.cl/p4_armada/site/artic/20080129/pags/20080129182623.html>. Accedido 02 dic. 2008.

CARABINEROS de Chile. Política de integración de mujeres a la carabineros de Chile. Santiago de Chile: Ministerio de Defensa Nacional, 2007.

CHILE. Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile. Se promulga la Ley que regula la participación de tropas en operaciones de paz. *Noticias* del 07 nov. 2008a. Disponible em: <http://www.minrel.gov.cl/prontus_minrel/site/artic/20081107/pags/20081107153108.php>. Accedido 29 nov. 2008.

_____. Ministerio de Defensa Nacional. *Palabras del Ministro de Defensa Nacional, José Goñi, con ocasión del Día Internacional de la Mujer y homenaje a mujeres que han participado en operaciones de paz*. Santiago de Chile, 2008b. Disponible em: <<http://www.defensa.cl/admin/comunicaciones/4.doc>>. Accedido 02 dic. 2008.

_____. Ministerio de Defensa Nacional. *Participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas*. Separata de actualización del libro de defensa nacional. Santiago de Chile, 2005.

_____. Ministerio de Defensa. *Participación de la mujer en el ejército*. Micrositio de Mujeres Ministerio de la Defensa Nacional. 2008c. Disponible em: <<http://www.defensa.cl/ms-mujer/info-ejercito.php>>. Accedido 02 dic. 2008.

_____. Ministerio de Defensa Nacional. *Agenda Legislativa*. Disponible em: <<http://www.defensa.cl/agendalegislativa>>. Accedido 16 ago. 2008.

_____. Ministerio de Defensa Nacional. *Mujeres destacadas*. Micrositio de Mujeres del Ministerio de Defensa Nacional. Disponible em: <<http://www.defensa.cl/ms-mujer/hitos-personajes.php#personajes>>. Accedido 02 dic. 2008.

_____. Ministerio de Defensa Nacional. *Estadísticas de ingreso a la escuela naval*. Micrositio de Mujeres Ministerio de Defensa Nacional. Disponible em: <<http://www.defensa.cl/ms-mujer/docs/estadisticas/institucion/2007/Escuela-Naval-2007.pdf>>. Accedido 02 dic. 2008.

_____. Ministerio de Defensa Nacional. *Historia del servicio militar femenino en la FACH*. Micrositio de Mujeres Ministerio de Defensa Nacional. 2008d. Disponible em: <http://www.defensa.gov.cl/Mujeres_FFAA/h_faerea/texto_fach1.pdf>. Accedido em: 02 dic. 2008.

CORPORACIÓN humanas: Derechos económicos, sociales y culturales. *Boletín Noviembre 2008 Humanas*, 25 nov. 2008. Disponible em: <http://www.humanas.cl/documentos/271radiografiabrecha_25_11.doc>. Accedido 02 dic. 2008.

COZZI PAREDES, R. Contribución de las operaciones de paz a los objetivos de la Defensa Nacional. *Revista Marina*, 2004. Disponible em: <www.revistamarina.cl/revistas20041cozzi.pdf/cozzi.pdf>. Accedido 04 dic. 2008.

EL MERCURIO. Operaciones de paz. *El Mercurio*, ediciones especiales, 04 de oct., 2008.

GOBIERNO DE CHILE. Programa de gobierno de Michelle Bachelet. 2008a. Disponible em: <<http://www.gobiernodechile.cl/viewPreseidenta.aspx?idArticulo=22412>>. Accedido em: 01 dic. 2008.

_____. Discurso Presidencial 2008b. Disponible em: <<http://www.gobiernodechile.cl>>. Accedido 12 Enero 2009.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. *Censo de Población 2002*. Santiago de Chile, 2002. Disponible em: <<http://www.ine.cl/cd2002/sintesisencensal.pdf>>. Accedido 01 dic. 2008)

PÉNDOLA BRONDI, M. Chile y las Operaciones de paz: de la participación individual a Haití. *Revista Fuerzas Armadas y Sociedad*, año 19 n.1, p.73-84, 2005.

POLICÍA DE INVESTIGACIONES. *Política de integración de mujeres a la policía de investigaciones*. Santiago de Chile: Ministerio de Defensa Nacional, 2008.

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER. *Destino final: la equidad de género*. Santiago de Chile, 2007.

VILLALOBOS, P. Participación de la mujer en las Fuerzas Armadas y de Orden. *Fundación Chile 21*. Disponible em: <<http://www.chile21.cl/chile21/archivos/descargas/Villalobos.pdf>>. Accedido 03 dic. 2008.

ENTREVISTAS

Funcionarios:

- Pamela Villalobos, Asesora Ministerial en Equidad de Género del Ministerio de Defensa Nacional.
- Coronel Valentín Segura, (Ex) Jefe del Departamento de Operaciones de Paz. Estado Mayor de la Defensa Nacional.

OFICIALES DESPLEGADAS:

- Subteniente del Ejército. Desplegada en MINUSTAH por 6 meses.
- Capitán de Corbeta de la Armada, Oficial de los Servicios. Desplegada en MINUSTAH por 3 meses.
- Teniente de Carabineros del Escalafón de Orden y Seguridad. Desplegada en MINUSTAH por 12 meses.

