

ARMADA DE CHILE
DIRECCIÓN GENERAL DEL PERSONAL



CRONOLOGÍA DE LA
PARTICIPACIÓN

DE

Mujeres

EN LA
ARMADA DE CHILE



SEPTIEMBRE 2010

PRÓLOGO

El escenario de la sociedad mundial en las últimas décadas ha evolucionado aceleradamente, generando cambios en los procesos de globalización y gestión del personal como forma de buscar el desarrollo y crecimiento integral, en donde cada persona, independiente del sexo –hombre/mujer- debe aportar lo mejor de sí para potenciar las relaciones de colaboración y enfrentarse a los nuevos desafíos. Nuestro país, está presente en este escenario, toda vez que su entorno se encuentra regido por Políticas Públicas acordes a los procesos de modernización del Estado y donde la gestión gubernamental hacia la mujer es abordada con un enfoque transversal entre las ramas de la Defensa Nacional. En este contexto, la Armada de Chile inserta en esta nueva realidad, mantiene una continua planificación de sus tareas relacionadas con la participación de hombres y mujeres, con directrices orientadas a brindar oportunidades entre hombres y mujeres como una forma de asegurar que el manejo del activo más importante -su personal- se realice con una visión integrada, de futuro y basada en competencias.

La Dirección General del Personal de la Armada, dependiente de la Comandancia en Jefe de la Armada, es el organismo encargado de ejercer la administración superior del recurso humano institucional, siendo responsable de las funciones de obtención, selección, instrucción, preservación, promoción y retiro del personal¹, y por ende, de llevar a cabo el proceso de incorporación de mujeres en todos sus ámbitos de gestión. Es así como se han ido desarrollando, paulatinamente en el tiempo, los ajustes técnicos y adaptativos necesarios para que la mujer acceda a un vasto campo de oportunidades, en conformidad a los planes de modernización en los que está empeñada la Institución.

Si bien la Armada, actualmente cuenta con participación de mujeres en una amplia gama de especialidades y actividades, a contar de enero del 2011 ocurrirá, entre otros

¹ Reglamento Orgánico de la Dirección General del Personal de la Armada.

avances en la materia, un gran hito en la historia institucional, ya que ingresarán a la Planta de Oficiales y Gente de Mar de Línea, las primeras mujeres formadas en cursos mixtos; como asimismo, a algunas especialidades de Gente de Mar de los Servicios a las que históricamente ingresaban sólo varones.

El propósito de esta cronología es consolidar en sus páginas la información disponible sobre la participación de mujeres en la Institución, presentándose en tres Capítulos: el primero denominado “PASADO”, que recuerda experiencias desde los inicios de la incorporación del personal femenino hasta el año 2000; el segundo denominado “PRESENTE”, destinado a narrar lo ocurrido en la década 2001 al 2010, donde se describe, en términos generales, el trabajo interno y externo que la Armada ha debido gestionar para la plena integración de las mujeres en sus filas; y un tercer Capítulo denominado “FUTURO”, que destaca las directrices y orientaciones que se tienen contempladas materializar a contar del año 2011.

Se debe tener presente que el contenido aquí vertido considera al personal con desempeño permanente en la Armada (Planta), correspondiendo a Oficiales, Gente de Mar y Empleados Civiles. Asimismo, ha sido realizado con los antecedentes disponibles a la fecha.

Es intención que este documento perdure y contribuya a valorar lo que ha sido, es y se espera de la participación de la mujer en la Armada de Chile.

MUJERES EN DIFERENTES CATEGORÍAS



Cadetes



Oficial de los Servicios



Grumetes



Gente de Mar de los Servicios Sanidad



Gente de Mar de los Servicios Escribiente



Empleados Civiles

CONTENIDO

CRONOLOGÍA DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA ARMADA DE CHILE

INTRODUCCIÓN

• Generalidades	9
• Objetivos.....	10

CAPÍTULO 1: PASADO

1.1.- Primeros oficios de las mujeres	11
1.2.- Hitos de la participación femenina hasta el año 2000.....	13
• Oficiales.....	13
• Gente de Mar	17
• Empleados Civiles.....	21
1.3.- Hitos a nivel país.....	25
1.4.- Línea de tiempo al año 2000.....	26

CAPÍTULO 2: PRESENTE

2.1.- Proceso de Planificación período 2001 - 2010	29
2.2.- Planificación a nivel Ministerio de Defensa	30
• Cronología de actividades impulsadas por Ministerio de Defensa, 2001-2010.	43
2.3.- Planificación a nivel Armada de Chile.....	44
2.4.- Hitos de la participación femenina en período 2001-2010	53
• Oficiales.....	53
• Gente de Mar	59
• Empleados Civiles.....	66
2.5.- Visitas a Escuelas Matrices y Academia Politécnica Naval	69
2.6.- Línea de tiempo período 2001-2010.....	78

CAPÍTULO 3: FUTURO

3.1.- Lineamientos generales.....	81
3.2.- Planificación a nivel Ministerio de Defensa	82
3.3.- Planificación a nivel Armada de Chile	83

DESAFÍOS	98
----------------	----

REFLEXIONES FINALES.....	100
--------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.....	102
-------------------	-----

INTRODUCCIÓN

GENERALIDADES

Para introducirnos en el tema, es necesario conocer las categorías de personal existentes en la Armada² y que la Dirección General del Personal debe gestionar permanentemente, las cuales se encuentran representadas en el siguiente esquema:



² Decreto Fuerza Ley N° 1 de 1997.

El personal Planta corresponde a aquel que desempeña cargos permanentes y ocupa alguna de las plazas contempladas en las Plantas y dotaciones de la Armada.

El personal No Planta es aquel que de una u otra forma desempeña un empleo de carácter transitorio o se encuentra en los procesos de formación en las Escuelas Matrices institucionales.

Actualmente, la presencia de mujeres se encuentra en todas las categorías de personal mencionadas, excepto en Conscriptos y Tropa Profesional.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Detallar la historia de la participación de mujeres en la Armada, destacando los principales hitos y antecedentes de su evolución, como asimismo entregar las políticas y directrices institucionales para su futuro ingreso a la Planta, que comprenderá 193 años de historia naval, desde 1818 hasta el 2010.



CAPÍTULO 1

PASADO
1818 - 2000

1.1.- PRIMEROS OFICIOS DE LAS MUJERES.

Los antecedentes más antiguos que se cuentan, se remontan al año 1818, con los registros de los primeros oficios que la mujer realizó en la Marina, cumpliendo funciones en la sección de Lavandería y Ropería de la Escuela Naval.

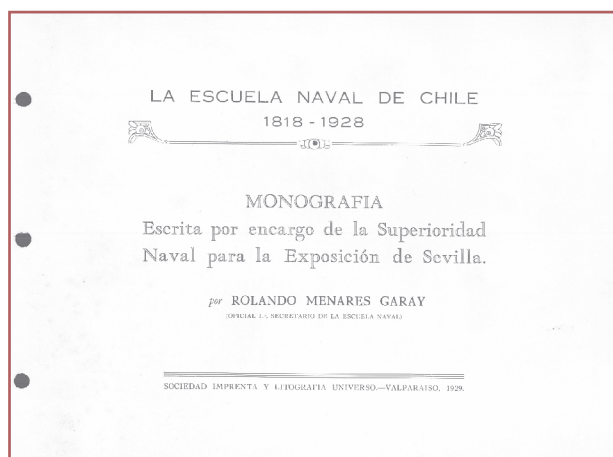


Desempeño de mujeres en Lavandería,
Escuela Naval, 1818.

Como testimonio de ello, las fotografías que se muestran en esta página corresponden a imágenes publicadas en el libro Escuela Naval 1818-1928: Monografía escrita por encargo de la Superioridad Naval para la Exposición de Sevilla, cuyo aporte fue gentileza del Museo Naval. Con lo anterior, se puede concluir que la participación femenina es un proceso iniciado hace muchos años atrás, habiendo cumplido roles de apoyo fundamentales para la buena marcha de sus objetivos y ha exigido avanzar en una serie de aspectos y características.



Desempeño de mujeres en Ropería, Escuela Naval, 1818.

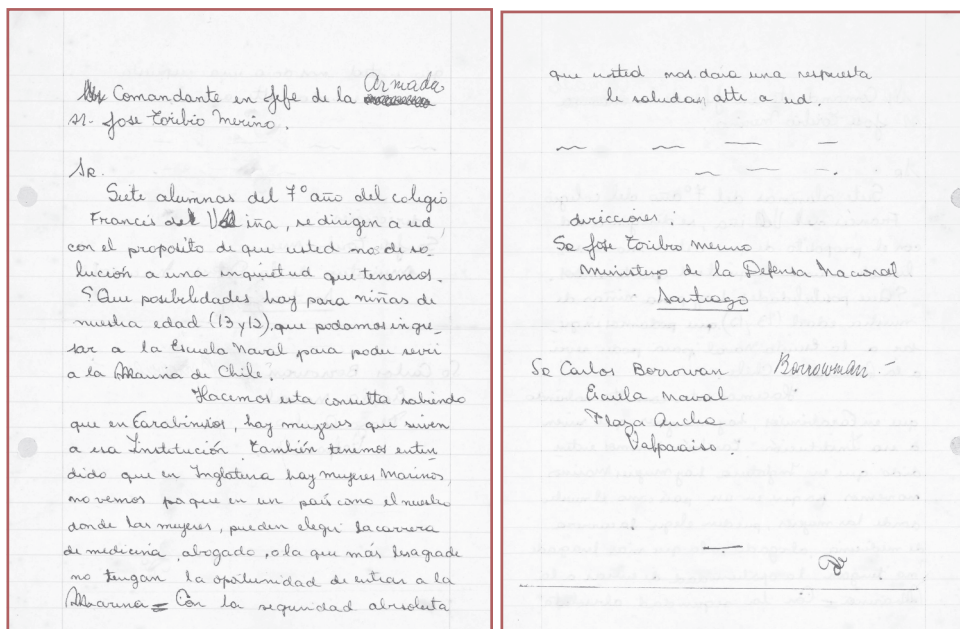


Portada de Libro Escuela Naval, 1818-1928.

1.2.- HITOS DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA HASTA EL AÑO 2000.

• OFICIALES.

Durante el período que abarca este Capítulo (1818 al 2000), en los escalafones de Oficiales no existían mujeres; sin embargo, el interés de ellas por ingresar a la Escuela Naval ya se manifestaba en la década de 1970; de hecho, se cuenta con documento facilitado por el Museo Naval, que corresponde al borrador de una carta enviada al Comandante en Jefe de la Armada de entonces, Almirante Sr. José Toribio Merino Castro, por siete alumnas del Colegio Francés de Viña del Mar, donde solicitan la posibilidad de ingresar a la Escuela Naval. Dicha carta fue firmada por la Srta. Paola Hemmerdinger Cubillos, cuyo borrador se muestra a continuación:



Borrador de carta enviada al Sr. Comandante en Jefe de la Armada, por un grupo de alumnas del Colegio Francés, manifestando su interés por ingresar a la Escuela Naval.

Adicionalmente, se dispone de una copia de carta mecanografiada enviada, también por la citada Srta. Paola Hemmerdinger, al Director de la Escuela Naval Capitán de Navío Sr. Carlos Borrowman, ocasión en la cual se reitera su solicitud de ingresar a la Escuela Naval.

Mi carta al director de la Escuela Naval;

Nuestro proposito es, tener una respuesta más precisa de la contestación del Comandante en Jefe de la Armada sobre la posibilidad de poder ingresar a la Escuela Naval
Artura Prat.

Esta carta, fué mandada por nosotras alumnas del "College Francais" que teniamos la inquietud de entrar a ella, para servir a la Patria en momentos que fuese necesaria la ayuda femenina.

Nos gustaria dar una idea de lo que queremos:
Necesidad de formar un equipo de mujeres jovenes cercana a la edad de trece,catorce ,para que sirvan a la Marina y obtengan su grado.

Queremos dar nuestro apoyo a la Junta Militar.

Creemos que haya Peligro de una Guerra con Perú,y se necesitaría un mayor número de personas. No nos gustaría ser enfermeras o casa por el estilo sino postulariamos a la correspondiente profesión.

Queremos ayudar a nuestro CHILE con nuestro apoyo moral y material,para que tenga un futuro nuevo y mejor

ESCRITO y redactado por:

Paola Hemmerdinger.

Carta enviada al Director de la Escuela Naval, por un grupo de alumnas del Colegio Francés, de Viña del Mar.

La respuesta del Almirante, Comandante en Jefe de la Armada Sr. José Toribio Merino Castro a tal moción, fue dada a conocer mediante una carta dirigida a la Srta. Paola Hemmerdinger Cubillos y compañeras de curso, indicando que el tema se encontraba en estudio y se esperaba a futuro contar con la presencia femenina de la misma manera que en otras Armadas.



José T. Merino Castro
Almirante, Comandante en Jefe de la Armada, y Miembro de la Junta de Gobierno, saluda muy atentamente a la señorita PAOLA HEMMERDINGER CUBILLOS y por su intermedio a las restantes compañeras de curso y en respuesta a su carta relacionada con la entrada de personal femenino a la Escuela Naval "Arturo Prat", le es muy grato manifestarle que, por el momento no es posible atender lo solicitado, pero se está estudiando -a futuro- dicho ingreso con el objeto de que cumplan funciones similares a otras Armadas.

Junto con felicitarlas cordialmente por este patriótico deseo de servir a la Institución, les reitera el testimonio de la más elevada consideración y aprecio.

Santiago, 4 de Noviembre de 1973.

Respuesta del Comandante en Jefe de la Armada de 1973, a la solicitud de las alumnas del colegio Francés por ingresar a la Escuela Naval.

Durante el periodo indicado, se contaba con personal exclusivamente masculino en esta categoría, sin embargo se interactuaba diariamente con mujeres de otros ámbitos navales, tales como: educación, administración, técnico entre otros. Efectivamente, el personal femenino de Empleados Civiles y Gente de Mar de los Servicios se encontraba bajo el mando de los Oficiales de la Institución, conformando equipos de trabajos cohesionados con dotaciones de ambos sexos.

En el año 2000, se efectúa un estudio oficial denominado “Incorporación de personal femenino uniformado a la Armada de Chile”, realizado por el Capitán de Navío Sr. Luis Holley De la Maza. El citado estudio contempló un acabado análisis de factores, experiencias institucionales, extrainstitucionales, nacionales y extranjeras, propuesta de ejecución del proyecto, entre otros aspectos, que fueron significativos para dar el primer paso y ampliar la participación de la mujer en otros ámbitos navales. En efecto, la conclusión de este trabajo fue que “están dadas las condiciones políticas, sociales e institucionales para incorporar mujeres uniformadas a la Armada de Chile”.

Experiencias del Curso Auxiliar Sanidad y Abastecimiento.

- En primer lugar, se indica que en el área de Sanidad, este curso data del año 1963, cuando se realizó por primera vez para personal femenino. Su ejecución era anual en la Escuela de Sanidad de la Armada, con un cupo aproximado de 40 mujeres.
- Respecto del ámbito de Abastecimiento, no se tienen registros exactos del ingreso de las primeras mujeres a esta especialidad, no obstante, considerando los antecedentes históricos de la Dirección General del Personal de la Armada, se estima que se efectuó por lo menos a contar de la década del 70 en la Escuela de Abastecimiento y Servicios. Su ejecución era anual, con una cantidad aproximada de 30 cupos para Abastecimiento y 30 para Escribientes, compartiendo las instalaciones con personal masculino que cursaba en el mismo lugar.
- Ambos cursos (Sanidad y Abastecimiento), tenían las siguientes características comunes:
 - ⇒ El requisito de estudios para su ingreso era de cuarto año de enseñanza media rendido o el equivalente en esa época.
 - ⇒ La duración del curso era de un año con régimen militar y un periodo de reclutas de gran exigencia militar y física, incluyendo uso de armamento.
 - ⇒ Contaban con personal de instrucción masculino y a contar de la década del 90, aproximadamente, se incorporan monitoras e instructoras, quienes cumplían un rol fundamental en la labor de formación y apoyo de las Grumetes.
 - ⇒ En cuanto a la relación afectiva, ésta se autorizaba con la debida anuencia del Oficial de División. No obstante, las manifestaciones de afecto estaban prohibidas dentro del establecimiento, al igual que las visitas de personal masculino a la habitabilidad femenina y viceversa.
 - ⇒ La experiencia a lo largo del tiempo fue muy positiva, demostrando las Grumetes ser responsables, entusiastas y con un elevado sentido de adhesión a su Escuela y a los valores de la Armada.
 - ⇒ En cuanto a la vestimenta y aspectos propios de la mujer, éstas no usaban maquillaje, el corte de pelo no estaba regulado y la tenida diaria era un buzo deportivo; sin embargo, desde 1982 se inicia el uso del uniforme azul pizarra. Asimismo, en la Escuela de Abastecimiento el



Tenida azul pizarra.

personal femenino usaba la tenida de combate verde oliva para el curso de adoctrinamiento.

- ⇒ Durante el curso, la instrucción profesional se realizaba aparte del personal masculino; y las actividades culturales-deportivas se efectuaban en conjunto.
- ⇒ Los planes de cursos en estas Escuelas, estaban orientados a proporcionar al Grumete femenino de los Servicios, los conocimientos teóricos para obtener una especialidad, incluyendo su formación naval-militar, para su posterior desempeño.

En este contexto, con el ingreso a los escalafones de la Planta institucional en el grado de Marinero, el personal femenino de Gente de Mar de los Servicios comenzaba la labor como especialista, desarrollando actividades administrativas-contables en reparticiones como Centros de Abastecimientos, Direcciones Generales, Direcciones Técnicas, Comandancias en Jefe y actividades de servicio en el área de la salud, cuyas funciones se realizaban en Hospitales Navales y Clínicas Dentales. Iban incrementando su perfeccionamiento a través del tiempo con la realización de cursos post-especialidad, entre los que se cuentan los de capacitación, y otros que constituyen requisitos de ascenso, según lo establecido en la reglamentación institucional para cada escalafón.

Posteriormente, la mujer se va incorporando a diferentes ámbitos, como por ejemplo, se puede destacar la especialidad de Operadora de Télex (actualmente en extinción), cuya labor la llevaban a cabo en los Centros de Telecomunicaciones de Santiago y Punta Arenas, en los Sub-Centros de Telecomunicaciones de Valparaíso y Talcahuano, y en Oficinas de Distribución de Mensajes de las Direcciones Generales y Técnicas.



Desempeño de mujer en especialidad Operadora de Télex, Sub-Centro de Telecomunicaciones de Valparaíso, 1975.

Del mismo modo, se puede señalar que en 1978 la Institución contaba con una mujer en el grado de Marinero Segundo de los Servicios, quien se desempeñó como Costurera, confeccionando las tenidas de trabajo de color blanco en la Escuela de Sanidad.

En cuanto al uso de uniforme naval, en 1987, excepcionalmente, por primera vez y única ocasión, se viste de uniforme a la Marinero de los Servicios Flor Pereira Jeldes, quien lo requirió para efectos de representación institucional en una actividad deportiva internacional, efectuada en Brasil, donde destacó por su participación en Atletismo.

Por otra parte, se puede agregar que durante los años 1992 a 1997 se contó con participación de una mujer del escalafón de Gente de Mar de los Servicios en el grado de Cabo 1º, para apoyar la administración de los ejercicios de planificación institucional efectuados en la Academia de Guerra Naval, en conjunto con personal masculino de diferentes áreas, incluyendo comisiones a Punta Arenas, Santiago e Iquique.



Modelo de Uniforme para representación en actividad deportiva, Brasil, 1987.



Al centro, Cabo 1º Escribiente de los Servicios, Iris Videla, integrante de apoyo al Comité de Planificación Institucional. Academia de Guerra Naval, 1992 – 1996.

• EMPLEADOS CIVILES.

Existen registros históricos que permiten afirmar que en el año 1929 hay presencia de mujeres Empleados Civiles en la Institución, ejemplo de ello, es la Srta. María Valenzuela Valderrama, quien en ese año ingresó a la Planta del escalafón Meteorólogos, junto con otras mujeres en la misma especialidad, cuyo testimonio gráfico se muestra a continuación, correspondiente a un libro-escalafón de Empleados Civiles del año 1933, desde donde se deduce que su desempeño data de 1907, ya que al momento de su nombramiento, contaba con 21 años y 10 meses de tiempo servido en la Institución.

N.º de orden	NOMBRES	Fecha de nacimiento	Fecha del nombramiento para el puesto actual	Tiempo que sirve en el puesto que desempeña	Servicio en la Armada	Servicios comprendidos en otras reparticiones	Total de años de servicios	Estado civil	OFICINA DONDE PRESTA SUS SERVICIOS
1	Jefe del Servicio Meteorológico (Grado 6.º)								
1	Germán Valenzuela del Río	9 Sep. 84	15 Nov. 31	1- 1-15	1- 1-15		1- 1-15	C	Jefe de la Oficina Meteorológica de Chile.
2	Maria Valenzuela Valderrama	1º ene. 1929							
3	Victor Heurtz Kneip	29 Jul. 86	1.º Oct. 29	4- 0-0	4- 0-0		4- 0-0	S	Oficina Meteorológica de Chile.
1	Meteorólogos 2.º (Grado 13.º)								
1	Santiago Zavala Azócar	19 Oct. 91	1.º Ene. 29	4- 0-0	23- 9-0		23- 9-0	S	Oficina Meteorológica de Chile.
2	Maria Valenzuela Valderrama	18 May. 86	1.º Ene. 29	4- 0-0	21-10-14		21-10-14	S	Oficina Meteorológica de Chile.
3	Victor Heurtz Kneip	29 Jul. 86	1.º Oct. 29	5- 5-0	3-10-0		3-10-0	C	Oficina Meteorológica de Chile.
1	Meteorólogos 3.º (Grado 17.º)								
1	Lola Fernández de Armstrong	9 May. 90	1.º Ene. 29	4- 0-0	22- 3-20		22- 3-20	C	Oficina Meteorológica de Chile.
2	Cristina Kröger Salinas	5 Oct. 73	1.º Ene. 29	4- 0-0	21- 9-15		21- 9-15	S	Oficina Meteorológica de Chile.
3	Erie Troulland Acosta	24 Sep. 09	31 May. 29	3- 7-0	4- 0-0		4- 0-0	S	Oficina Meteorológica de Chile.
4	Inés Cubillos Grez	27 Abr. 90	16 Ago. 29	3- 4-15	4- 0-0		4- 0-0	C	Oficina Meteorológica de Chile.
	D. G. P. A.			0-10-0	3- 4-15		3- 4-15	C	Oficina Meteorológica de Chile.
				3-11-0	3-11-0		3-11-0	S	Oficina Meteorológica de Chile.

Copia de nombramiento de mujeres en el escalafón de Meteorólogos, 1929.

Con el paso de los años, la Institución aprecia la conveniencia de integrar más mujeres como un aporte a la gestión institucional, por lo cual los concursos públicos tendientes a satisfacer el ingreso de personal que conforman la Planta de Empleados Civiles, se efectuaban y efectúan a la fecha sin distinción de sexo.

En la siguiente figura se muestra la evolución de los escalafones de Empleados Civiles y la presencia de mujeres en éstos, tomando como referencia los años 1933, 1972 y el 2000, donde aquellos escalafones ennegrecidos corresponden a los que contaban con personal femenino.

AÑO 1933

1	Meteorólogo
2	Administración
3	Audidores
4	Arquitectos
5	Cronometrista
6	Dibujantes
7	Especies
8	Ingeniero Faros
9	Químicos
10	Técnicos
11	Traductores
12	Valores

AÑO 1972

1	Abogados
2	Administrativos
3	Asistentes Sociales
4	Contadores
5	Dentista
6	Dibujantes Técnicos
7	Enf. Universitarias
8	Farmacéuticos
9	Hidrógrafos
10	Kinesiólogos
11	Matronas
12	Médico
13	Meteorólogo
14	Nutricionistas
15	Practicantes
16	Programadores
17	Psicólogos
18	Servicios Especiales
19	Tecnólogos Médicos
20	Traductores
21	Arquitectos
22	Agente Esp. de Aduana
23	Contraloría
24	Ingeniero Civil
25	Maestranza
26	Oficial en Retiro
27	Químicos
28	Técnicos

AÑO 2000

1	Abogados
2	Administrativos
3	Agente Esp. de Aduana
4	Analista de sistemas
5	Asesores Dif. Menciones
6	Asistentes Sociales
7	Arquitectos
8	Bibliotecólogos
9	Contador Auditor
10	Constructor Civil
11	Dentista
12	Educador de Párvulos
13	Educador de Religión
14	Enf. Universitarias
15	Estadísticos
16	Hidrógrafos/Oceanógrafos
17	Ingenieros Comerciales
18	Ingenieros Civiles
19	Ingenieros Ejecución
20	Kinesiólogos
21	Matronas
22	Médico
23	Meteorólogo
24	Nutricionistas
25	Psicólogos
26	Químicos
27	Técnicos Nivel 1
28	Técnicos Nivel 2
29	Técnicos en Extinción
30	Técnicos Dif. Menciones
31	Tecnólogos Médicos
32	Traductores
33	Oficial en Retiro

Se aprecia que en el año 1933 había existencia de mujeres en un solo escalafón; no obstante, en 1972 se experimenta un aumento en la cantidad de escalafones y la presencia femenina es significativa, ya que de 28 escalafones, 20 de ellos integraban a mujeres de diferentes especialidades. Asimismo, en el año 2000, ellas se encontraban en 32 escalafones de un total de 33 vigentes a la época.

A continuación, se señalan algunos ejemplos de participación de mujeres en la Armada:

- En el área Informática, donde se ha contado con presencia de técnicos y profesionales mujeres desde hace décadas, tal como se muestra en la foto siguiente, donde en el año 1982 se desempeñaban en el Departamento de Sistemas de Información de la Dirección General del Personal.
- Del mismo modo, el año 1987 se efectuó, tanto en el área de Valparaíso como de Talcahuano, el curso de adocctrinamiento para Empleados Civiles recién incorporados a la Institución, que se caracterizó por haber sido uno de los últimos ingresos numerosos correspondiente a esta categoría de personal, el cual contó con gran participación femenina.



Desempeño de mujeres como Analistas de Sistemas, Dirección General del Personal, 1982.



Curso mixto para Empleados Civiles, 1987.

- Igualmente, en el año 1988 se efectuó Curso de Adocctrinamiento para personal de Empleados Civiles que no formaban parte de un escalafón específico, denominado “Fuera de Escalafón”, cumpliendo funciones calificadas. Se puede apreciar en la fotografía siguiente que este curso estaba integrado completamente por mujeres.
- Con el correr de los años, ya se puede contar con mujeres prácticamente en todos los escalafones de Empleados Civiles, otro ejemplo a resaltar es

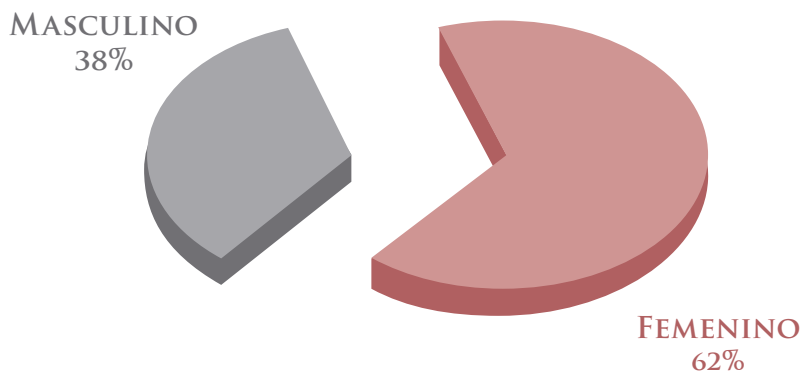


Curso de adocctrinamiento, personal Fuera de Escalafón, 1988.

en el área de Ingeniería, en el año 1996, en el Servicio de Telecomunicaciones e Informática de la Armada, cuando ingresa una mujer Ingeniero Electrónico, oportunidad en la cual se requería un profesional para la participación en un Proyecto Institucional, que consistía en la renovación de redes telefónicas en Punta Arenas.

- Y así sucesivamente, hasta llegar al año 2000, en el cual las mujeres integran las tres categorías de Empleados Civiles: Profesionales, Técnicos y Administrativos; las que representan un 62% de presencia respecto del total.

Porcentaje de Empleados Civiles según sexo, año 2000:



Fuente: Consultor Dirección General del Personal.

1.3.- HITOS A NIVEL PAÍS.

Los siguientes cuatro acontecimientos tienen estrecha relación con la materia, dado que son disposiciones a nivel país que complementan la materialización de los avances y regulaciones sobre la participación de mujeres en todos los ámbitos:

- El primer hito es la promulgación del primer Plan de Igualdad entre hombres y mujeres, el cual tuvo su vigencia en el periodo 1994-1999⁴.
- El segundo hito es en el año 1999, cuando el Presidente de la República de la época Don Eduardo Frei Ruiz-Tagle, impulsa el proceso de modernización del sector Defensa, en el cual enfatiza que: “Las Fuerzas Armadas chilenas avanzan sostenidamente por el camino de la modernización y de la alta profesionalización”⁵.
- Posteriormente, en el año 2000 por instructivo N° 15, se creó el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades⁶, pasando a ser el tercer hito, toda vez que constituyó una instancia encargada de impulsar y supervisar el segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 2000-2010⁷.
- Citado segundo plan tenía como propósito incorporar políticas de igualdad en todos los Ministerios, Servicios y Empresas del Estado, recogiendo las aspiraciones de distintos sectores de mujeres, en busca de consolidar durante la próxima década las políticas de participación de hombres y mujeres en la institucionalidad pública, considerándose, por lo tanto, como un cuarto hito a nivel país.



Logotipo Ministerio de Defensa Nacional, sobre mujeres en las diferentes ramas de las Fuerzas Armadas.

4 <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/resenas/1999/dic/igualdad.htm>

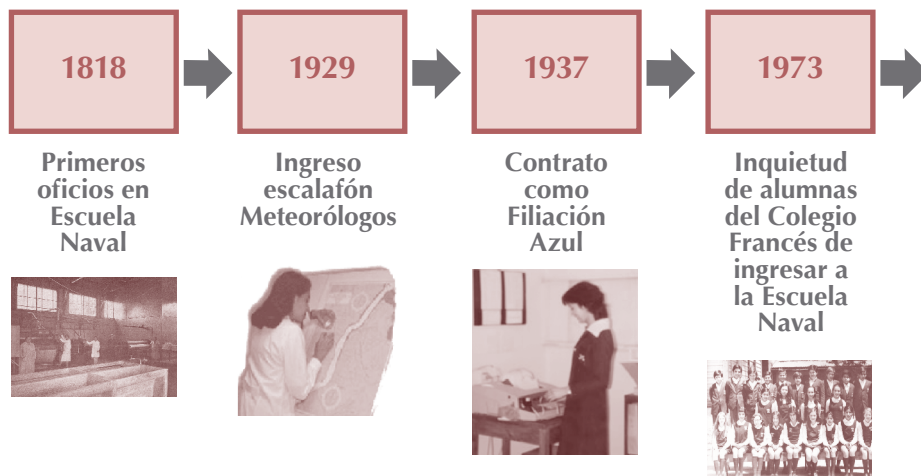
5 http://www.bcn.cl/susparlamentarios/mensajes_presidenciales/presi99.pdf

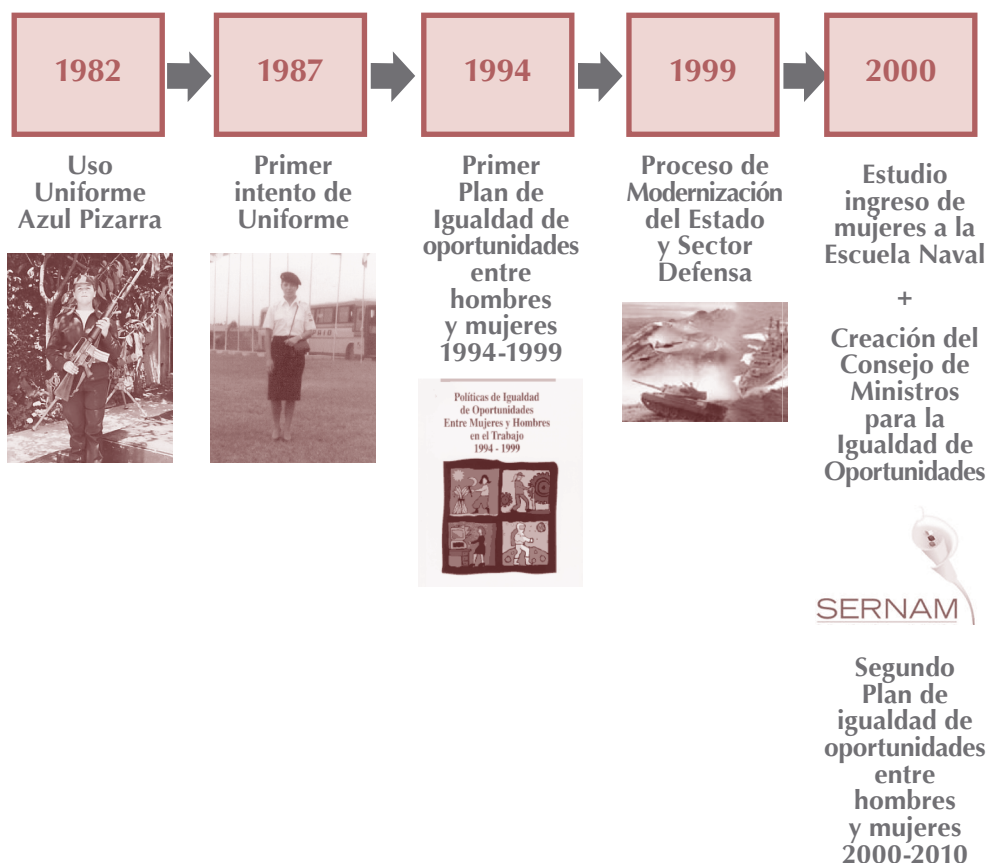
6 http://www.dipres.cl/572/articles-22247_doc_pdf.pdf

7 http://www.pnud.cl/areas/Genero/Plan_nacional_igualdad_2000_2010.pdf

1.4.- LÍNEA DE TIEMPO HASTA EL AÑO 2000.

Por último, para finalizar este Capítulo y contar con una visión general de lo expuesto, se presenta la siguiente línea de tiempo con los principales hitos que enmarcan la participación de mujeres en la Armada en el periodo 1818 al 2000.





CAPÍTULO 2

PRESENTE
2001 - 2010

2.1.- PROCESO DE PLANIFICACIÓN PERÍODO 2001-2010.

Producto del avance evidenciado en la Institución y conforme al proceso de modernización del Sector Defensa indicado en el Capítulo anterior, a contar del año 2001 se inicia el proceso para incorporar mujeres uniformadas a la Armada, que considera dos niveles de planificación, una externa -a cargo del Ministerio de Defensa-, y otra interna, -a cargo de la Dirección General del Personal de la Armada-, las cuales contemplan un desarrollo conjunto y constante de actividades con el fin de unificar criterios.

Específicamente, en lo que respecta al ámbito naval, el proceso se define como paulatino y gradual, según los matices propios de su cultura y los avances que se vayan concretando en la planificación.



A continuación, se presentan las principales actividades e hitos de cada nivel de planificación:

2.2.- PLANIFICACIÓN A NIVEL MINISTERIO DE DEFENSA.

En el período que abarca el Capítulo “Presente”, se registran en el país importantes progresos en relación a la situación y participación de las mujeres en el ámbito de la Defensa, emprendiéndose esfuerzos decididos y permanentes para impulsar la transformación cultural que permitieran remover los obstáculos existentes y avanzar en esta materia.

Es así como en el año 2002, la presencia femenina se fortalece con el nombramiento de la primera mujer Ministra de Defensa, Sra. Michelle Bachelet Jeria. Luego, en marzo del año 2006, se marca un nuevo hito a nivel país, cuando por Decreto Supremo, la Asistente Social Sra. Carolina Echeverría Moya es nombrada en el cargo de Subsecretaria de Marina, siendo las primeras mujeres que ocupan mencionados cargos.

En el ámbito de las Fuerzas Armadas, el proceso de integración de las mujeres se ha ido desarrollado dentro del marco que entrega el ordenamiento jurídico nacional, en el cual se inscriben las Políticas Públicas impulsadas por los Gobiernos respectivos.

Los primeros principios orientadores se encuentran vertidos en el Libro de la Defensa Nacional de Chile del año 2002, cuando S.E. el Presidente de la República de esa época, Don Ricardo Lagos Escobar manifestó que habían importantes temas pendientes, dentro de los cuales está la integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas, considerando que ella asumirá una importancia creciente en nuestro país⁸.

En citada publicación, se destacan las palabras de la Sra. Ministra de Defensa Nacional donde aborda los cambios que se advierten en el escenario internacional y refuerza las indicaciones sobre los procesos de



Michelle Bachelet Jeria,
Primera Ministra de Defensa, 2002.



Carolina Echeverría Moya,
Primera Subsecretaria de Marina, 2006.



Libro de la Defensa Nacional 2002.

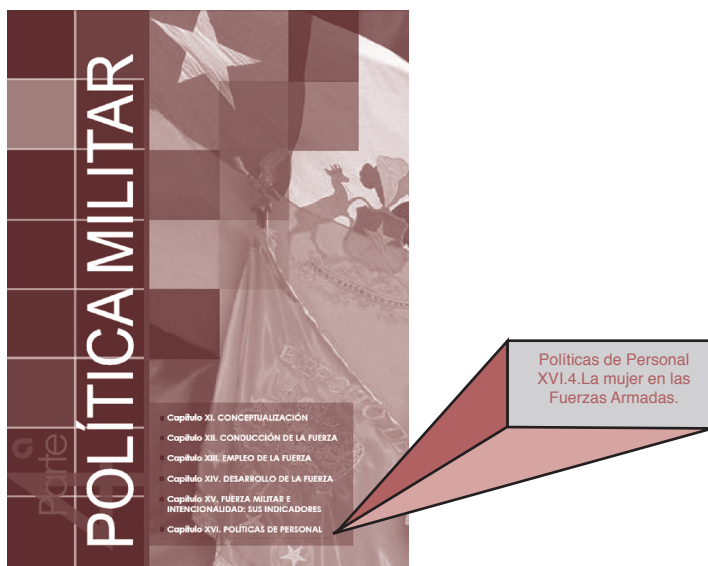
⁸ http://www.defensa.cl/libro_2002/index.htm

modernización del conjunto de las instituciones que componen el sector de la Defensa Nacional, entre otros.

En este aspecto, se destaca en las páginas de citado libro, el ingreso a contar del año 2003 de Oficiales femeninos de los Servicios en los Escalafones de Justicia, Sanidad y Sanidad Dental y de personal femenino uniformado de Gente de Mar en el Área de Sanidad Naval. Menciona además que en una etapa posterior, conforme a los avances de los proyectos y adecuación de las instalaciones, se formarán mujeres para incorporarlas a los Escalafones de Oficiales y Gente de Mar en las áreas de Abastecimiento y del Litoral, prestando servicios principalmente en reparticiones terrestres.

Por otra parte, con el avance de los años, se destaca lo expuesto en la Separata sobre “Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas” – Marzo del 2005, donde se plasman principios como: la Integración, la Competencia Profesional, el compromiso de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, entre otros que se detallarán en las páginas siguientes de este Capítulo.

De acuerdo a lo anterior, el tema continuó con el Libro de la Defensa Nacional del año 2010, donde se encuentra la actualización de los principios orientadores más los avances alcanzados a la fecha en la materia (Capítulo XVI.4. “La mujer en las Fuerzas Armadas”⁹).



Capítulo XVI del Libro de la Defensa Nacional, 2010.

9 <http://www.defensa.cl/central/otros/libro%20de%20la%20defensa%202010/indice.pdf>

En cuanto a las principales actividades y tareas propias relacionadas con el tema en comento se mencionan las siguientes:

1. Comité de Integración de la Mujer a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad.

En el año 2004, al interior del Ministerio de Defensa, se crea el Comité de Integración de la Mujer a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, integrado por un delegado de cada Institución y una asesora del Ministerio de Defensa. Citado Comité, tiene por función potenciar la participación y contribución de las mujeres en organismos de la Defensa Nacional.

2. Elaboración de informes narrativos y estadísticos anuales.

A contar del año 2003, se adquirió el compromiso entre la Institución y el Ministerio de Defensa de elaborar informes anuales, entre los cuales se puede mencionar el “Informe Narrativo y Estadístico de participación de mujeres en la Institución”, el que describe dicha situación cuantitativa y cualitativamente, identificando logros, desafíos enfrentados, potenciales problemas y propuestas de solución o mejoramiento.

3. Revisión de normativas institucionales relativas a personal femenino.

A contar del año 2007, se conformaron equipos de trabajo con profesionales del ámbito jurídico, objeto revisar la normativa institucional y su aplicación, como asimismo incorporar nuevos aspectos adecuados a la política nacional y a las de ordenamiento internacional.



4. Seminarios y Talleres.

Realización de Seminarios y Talleres sobre mujeres uniformadas, objeto conocer las experiencias, opiniones e inquietudes del personal sobre este proceso. En cuanto a los talleres, se detallan los siguientes:

TALLERES

- 2004: “Mujeres en las FF.AA.”, Santiago.
- 2005: “Liderazgo Femenino y Trabajo en Equipo”, Santiago.
- 2006: “Experiencia de las Mujeres en el Ejercicio del Liderazgo”, Santiago.
- 2007: “Desarrollo Profesional y Líneas de Carrera”, Santiago.
- 2008: “Incorporación de Mujeres Militares a las FF.AA., de Orden y Seguridad”, Iquique.
- 2008: “Participación de Mujeres en Operaciones de Paz”, Santiago.
- 2009: “Desarrollo Profesional y Vida Familiar”, Antofagasta y Concepción.
- 2010: “Desarrollo Profesional y Vida Familiar”, Santiago.



Taller sobre integración de mujeres uniformada en las FF.AA., Santiago 2010.

En relación a los Seminarios, se destacan los siguientes:

- En el 2006, efectuado en la Escuela Naval “A.P.”, con la participación de Argentina, Ecuador, Perú, USA, Escuela Militar y Escuela de Aviación.
- En el 2008, efectuado en el Ministerio de Relaciones Exteriores sobre la participación de mujeres en Operaciones de Paz.

5. Política de Participación de Mujeres en las Fuerzas Armadas.

En el año 2005 se promulgó la “Política de Participación de Mujeres en las Fuerzas Armadas”, plasmada en la Separata de Actualización del Libro de la Defensa, que consagró los siguientes principios:



Principios de la participación de mujeres en las Fuerzas Armadas,
Separata de actualización al Libro de Defensa, 2005.

6. Estampilla de mujeres uniformadas.

En el mes de marzo del año 2006, el Ministerio de Defensa en conjunto con la Armada de Chile y las otras ramas de las Fuerzas Armadas y Carabineros de Chile, elaboró una estampilla alusiva al Día Internacional de la Mujer, la cual consideró fotografía de mujeres uniformadas¹⁰.



Estampilla alusiva al
Día Internacional de la Mujer.

7. Actualización del Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades.

Posteriormente, en junio del año 2006, mediante Instructivo Presidencial N° 003¹¹, se ratifica y actualiza el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades, manteniendo su conformación original, pero pasando a ser presidido por la Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer. Citado Consejo impulsa el avance del segundo Plan de Igualdad (2000-2010), al establecer la equidad de participación entre hombres y mujeres como una prioridad dentro del Programa de Gobierno, asignando tareas a los distintos Ministerios para que incorporen este criterio en los planes y programas de todos los sectores públicos.

8. Resolución 1325 sobre “Mujeres, Seguridad y Paz”.

Continuando con la planificación externa, se debe destacar que durante el año 2008 el Ministerio de Defensa, Ministerio de Relaciones Exteriores y Servicio Nacional de la Mujer, trabajaron en forma conjunta, para elaborar el Primer Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 sobre “Mujeres, Seguridad y Paz”, del Consejo de Seguridad de la O.N.U., que fue firmado en octubre del 2009.

Esta resolución, es la primera disposición emanada del Consejo que aborda en forma específica el impacto de la guerra sobre la mujer y su contribución a la resolución de conflictos y la paz sostenible.

Dicho Plan de Acción contiene aspectos del ámbito operacional, de carrera y educacional, los cuales, en general, se pueden sintetizar según lo siguiente, reflejando la profunda vinculación entre las instituciones de la Defensa y la sociedad a la que se deben:

1.- En el plano Operacional:

- a.- Reafirmar el importante papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz, subrayando la

¹⁰ http://www.correos.cl/filatelia/detalle_agregar.php?strId=200-10306&cmbPeriodo=13&nombre=&paso=1

¹¹ <http://www.presidencia.cl/transparencia/NormativaAplicable/42.-%20Gab.Pres.N003-2006.pdf>

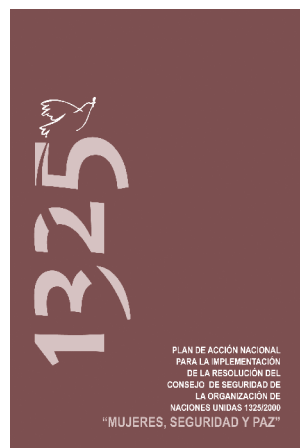
importancia de que participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento de la paz, seguridad, y la necesidad de aumentar su participación en los procesos de adopción de decisiones en materia de prevención y solución de conflictos.

- b.- Incorporar una perspectiva de ambos sexos en las operaciones de mantenimiento de la paz y adiestramiento especializado sobre la protección, las necesidades especiales y los derechos humanos de las mujeres y los niños en las situaciones de conflicto.
- c.- Aumentar la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones para la prevención, la gestión y la solución de conflictos.
- d.- Nombrar a más mujeres representantes especiales para realizar misiones de buenos oficios, ampliar el papel y la aportación de las mujeres en las operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno, especialmente entre los observadores militares.
- e.- Proporcionar directrices y material de adiestramiento sobre la protección, los derechos y las necesidades especiales de las mujeres.
- f.- Adoptar medidas para proteger a las mujeres de la violencia, particularmente la violación y otras formas de abusos sexuales, y todas las demás formas de esclavitud sexual, prostitución, embarazo, y otros de gravedad comparable.
- g.- Presentar informes para conocer los progresos realizados en temas relacionados con el sexo en todas las misiones de mantenimiento de la paz. Asimismo incluir información estadística del personal femenino desplegado en Operaciones de Paz y de la disponibilidad de contingente femenino para ser destinado.
- h.- Identificar las limitaciones existentes para el despliegue de personal femenino en el área de misión, sean éstas de habitabilidad u otras, especialmente en los puestos donde se encuentre personal nacional femenino disponible, para permitir su superación.
- i.- Difundir las experiencias de mujeres en Operaciones de Paz, utilizando medios institucionales y otros. Fomentar la relación e intercambio entre personal militar, policial y civil en las actividades de capacitación desarrolladas en los organismos existentes, especialmente en el Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz de Chile.
- j.- Desarrollar indicadores internos que permitan efectuar seguimiento al proceso de implementación del plan dentro de cada institución.

2.- En el plano de Carrera Profesional y Educacional:

- a.- Otorgar un fuerte impulso, abriendo espacios y funciones que eran exclusivamente masculinos, logrando que actualmente todas las Escuelas Matrices se encuentren integradas por hombres y mujeres, permitiéndose la postulación de mujeres a todas las líneas de carrera en el caso de la Fuerza Aérea, Carabineros y Policía de Investigaciones y en algunas en el Ejército y la Armada. Con ello, gradualmente aumenta la cantidad de mujeres militares y policías que tienen las capacidades para ser desplegadas en Operaciones de Paz.
- b.- Incorporar contenidos de enfoque masculino y femenino en el tratamiento de las materias de Derechos Humanos y Operaciones de Paz en la Academia Diplomática y en las Escuelas Matrices según sus características.
- c.- Considerar la realidad de cada Área de Misión en la capacitación del personal de las Fuerzas Armadas, que ofrece el Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz de Chile, como organismo especializado.
Incorporar al sistema educativo experiencias concretas de las propias instituciones.

- d.- Identificar lecciones aprendidas en esta materia y aplicar las correcciones correspondientes, cuando corresponda.
- e.- Desarrollar un plan de difusión de las becas disponibles para cursos en el exterior en materias de paz y seguridad internacional.
- f.- Desarrollar por parte de la Academia Nacional de Estudios Políticos Estratégicos y Academias Superiores actividades de extensión e investigación, incluyendo la colaboración con organismos académicos y sociedad civil.
- g.- Fomentar la relación e intercambio entre personal militar, policial y civil en las actividades de extensión en los organismos relevantes, especialmente en la Academia Nacional de Estudios Políticos Estratégicos y Academias Superiores.
- h.- Desarrollar material de apoyo, orientación y capacitación específico para facilitar la implementación de la resolución dentro de cada institución.
- i.- Desarrollar estudios y concursos de investigación, para profundizar el conocimiento de participación de hombres y mujeres en situaciones de conflicto, post-conflicto y procesos de paz, de acuerdo a las características de cada sector.



Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 sobre “Mujeres, Seguridad y Paz”.

Derivado de lo anterior, Chile se constituyó en el primer país de América Latina en generar un plan de acción relativo a la seguridad y protección de las mujeres en zonas de conflicto, mantenimiento de la paz y de la reconstrucción, enmarcado en las acciones internacionales tendientes a garantizar el respeto a los Derechos Humanos en estos contextos.



Ceremonia de lanzamiento del Plan Acción Nacional encabezada por la Presidenta de la República, en el Salón Montt Varas del Palacio de la Moneda, 2009.

9. Visitas a terreno.

Visitas por parte del Comité de Integración de la mujer a las Fuerzas Armadas, a las Escuelas y Academias Navales, para observar los avances en la materia. Ejemplo de ello, fue la visita efectuada a la Escuela de Grumetes "A.N.C." en octubre del año 2009, momento en el cual el citado Comité estaba conformado por la Asesora del Ministerio de Defensa, Sra. Pamela Villalobos, los Coroneles de Ejército Sr. Frank Zincker representante del Ejército y Sr. Ian Mackinnon representante del Estado Mayor de la Defensa Nacional, el Capitán de Navío de la Armada Sr. Jorge Terzago, el Coronel de la Fuerza Aérea Sr. Luis Araya, el Coronel de Carabineros Sr. Víctor Acosta y el Prefecto Inspector de Policía de Investigaciones Sr. Patricio Morales.



Visita del Comité de Integración de Mujeres a las Fuerzas Armadas, a la Escuela de Grumetes, 2009.

10. Publicación de la Vicaría para la Familia, Libro “Madres de la A a la Z”.

El 4 de noviembre del año 2009, la Vicaría para la Familia publica el Libro “Madres de la A a la Z”, que busca resaltar y promover el sentido amplio y profundo de la maternidad entre las mujeres del Chile actual.

Citada publicación contiene veinticinco testimonios de madres biológicas y adoptivas pertenecientes al quehacer público, político y social del país, entre los cuales se encuentra la experiencia de la Cabo 1° de los Servicios (SN. Tec. Quir.) Fanny Caamaño Hinostroza, perteneciente a la Armada.



Lanzamiento del Libro “Madres de la A a la Z”, Vicaría para la Familia, 2009.

11. Publicación del Ministerio de Defensa, Libro “Mujeres en la Defensa: Protagonistas del Bicentenario”.

La última publicación, editada a nivel de Ministerio de Defensa, se efectuó el 28 de abril del año 2010, en tal ocasión, el Ministro Sr. Jaime Ravinet presentó el libro gráfico “Mujeres en la Defensa: Protagonistas del Bicentenario”, de un carácter eminentemente visual, el cual recoge ejemplos del personal femenino de las distintas ramas de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad y constituye un reconocimiento a una política cuyos avances se ven en el acceso universal de las mujeres a las diferentes instituciones del sector Defensa.

A nivel Armada, se destaca a seis mujeres que representan seis hitos institucionales y cuyos perfiles son los siguientes: Oficial de los Servicios, Gente de Mar de los Servicios, Monitora/Instructora, Deportista destacada, Cadete y Grumete.

Publicación “Mujeres en la Defensa, Protagonistas del Bicentenario”.



En términos globales, los perfiles que se detallan en este libro, resaltan la función operativa de una Oficial del escalafón de los Servicios; la carrera destacada de una mujer de Gente de Mar de los Servicios, que ha llegado al grado más alto que le permite su escalafón; la función de instrucción y formación de generaciones de mujeres que integran cursos mixtos que desempeñan las Monitors/Instructoras; las habilidades y función de representación de una deportista destacada; la experiencia de una Cadete del escalafón Ejecutivos e Ingenieros Navales y la de una Grumete de Línea, integrantes de las primeras generaciones mixtas que ingresaron a la Escuela Naval “A.P.” y Escuela de Grumetes “A.N.C.”, respectivamente.

Las fotografías siguientes corresponden a algunos perfiles de las representantes institucionales:

Oficial de los Servicios
Teniente 1° Mariana Illanes L.



Gente de Mar de los Servicios
Suboficial Ruby Mella R.



Deportista Destacada
Cabo 1° Karina Vera C.



Cadete
Francisca Lema M.



Grumete
Carla Silva M.



En este contexto, a continuación se muestra extracto del discurso del Ministro de Defensa Sr. Jaime Ravinet, efectuado en el lanzamiento del libro en comento¹².

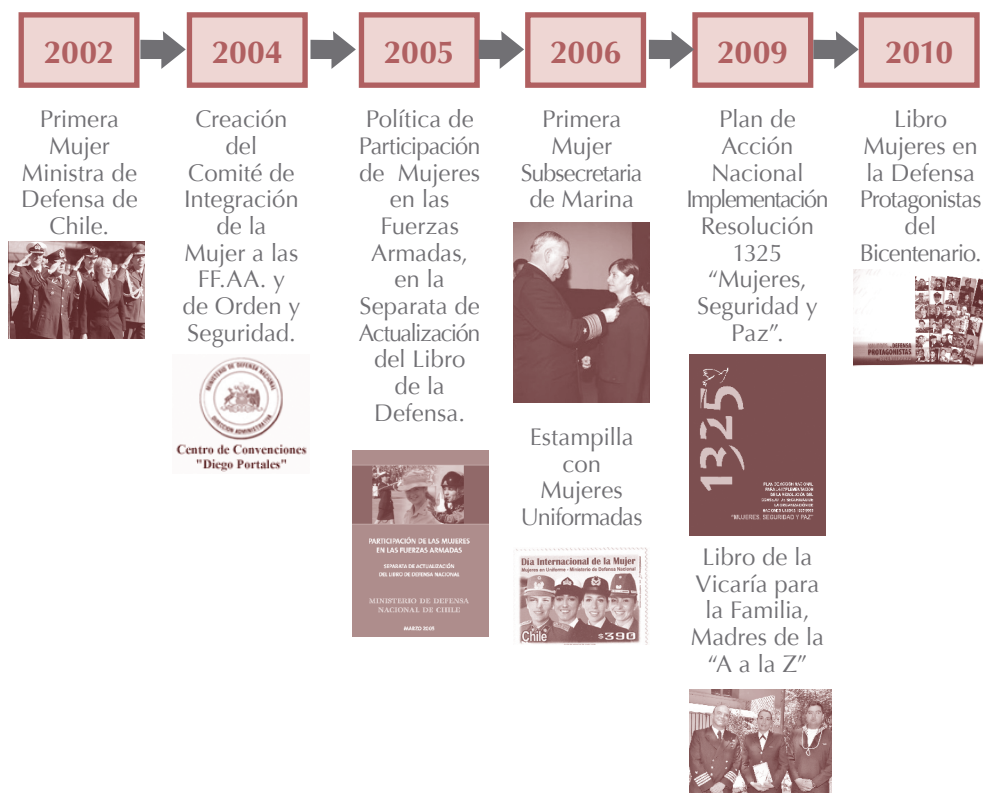
*“En el año de nuestro Bicentenario podemos constatar
los múltiples avances en este proceso,
que ya se encuentra instalado.
A fines de este año esperamos el egreso
de las primeras generaciones de mujeres
de la Escuela Naval, Escuela de Grumetes y
Escuela de Especialidades,
que se incorporarán a la planta de sus instituciones
en igualdad de condiciones con sus pares masculinos.
Al mismo tiempo, todavía debemos enfrentar desafíos
en el seguimiento de la implementación del proceso de integración,
particularmente en la calidad.
En este contexto, temas como la participación femenina
en operaciones de paz;
la preparación de todo el personal desplegado
para responder a las necesidades de la población local en
situaciones de violencia de género;
la búsqueda de medidas que permitan a hombres
y mujeres conciliar sus responsabilidades laborales y familiares,
entre otros, son desafíos que demandan
respuestas innovadoras y en los que no existen soluciones simples.
En el libro que hoy lanzamos y en nuestras
Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad
contamos con notables ejemplos profesionales y humanos.
Hemos sido testigos, por ejemplo, de cómo las mujeres uniformadas
del área de Sanidad y Abastecimiento destinadas en Talcahuano
debieron conciliar responsabilidades laborales, familiares y
sociales,
en un escenario de inseguridad, escasez e incertidumbre.
El grupo de mujeres destacadas en esta publicación
nos llena de orgullo,
sus experiencias refuerzan el compromiso
de superar con éxito los desafíos
que enfrentemos en el futuro”.*

¹² <http://www.defensa.cl/noticias/presenta-libro-mujeres-en-la-defensa-protagonistas-del-bicentenario>

- **Cronología de actividades impulsadas por el Ministerio de Defensa, 2001-2010.**

El siguiente esquema muestra los principales acontecimientos en el periodo 2001-2010, relacionados con la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, impulsados por el Ministerio de Defensa Nacional, con implicancias que son transversales a las tres ramas de la Defensa y a las instituciones de Orden y Seguridad.

Actividades impulsadas por el Ministerio de Defensa, 2001-2010:

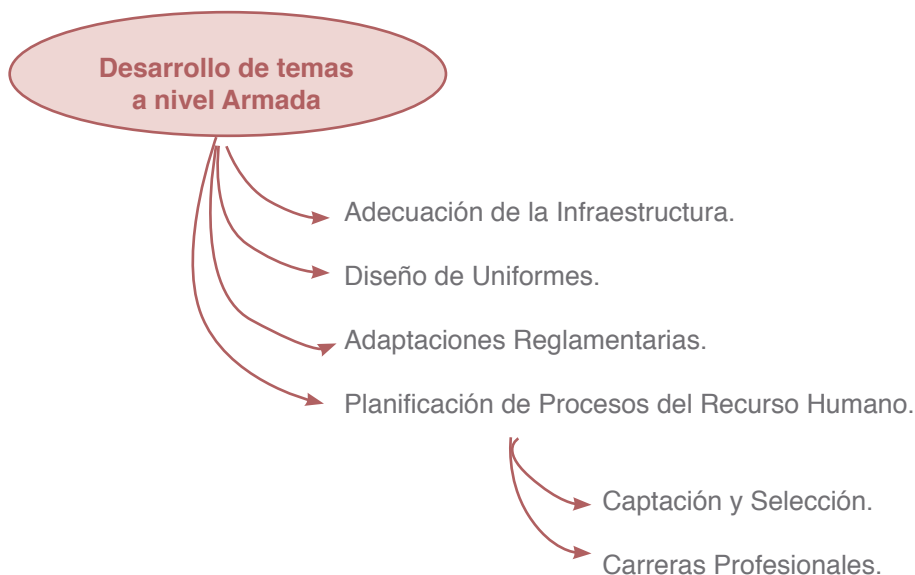


2.3.- PLANIFICACIÓN A NIVEL ARMADA DE CHILE.

La planificación interna se inició con el desarrollo del debate sobre las ventajas y desventajas de la presencia de mujeres uniformadas tanto Oficiales como de Gente de Mar, resolviéndose que la mejor manera de concretar esta apertura, era con una planificación paulatina y prolongada en el tiempo, que es justamente la que se está cumpliendo.

En lo que se refiere al periodo 2001-2010, se han efectuado actividades locales para difundir la incorporación de mujeres a la Escuela Naval "A.P." y Escuela de Grumetes "A.N.C.", como documentos informativos a los mandos involucrados, difusiones en las visitas a zonas navales, entre otras, con el propósito que el personal esté informado y contribuya con su apoyo a este cambio.

Como ejemplo, algunos de los temas que se incorporaron a la agenda naval y que a la fecha se siguen desarrollando, son los siguientes:



A continuación, se describirán de manera general los puntos mencionados.

• Adecuación de la Infraestructura.

Actualmente, en términos generales, las reparticiones de tierra y unidades de superficie se encuentran en condiciones para recibir al personal femenino uniformado. El detalle de la adecuación estructural obedece a un Plan de modificación de infraestructura de las unidades a flote, elaborado por la Dirección General de los Servicios de la Armada el año 2007, que comprendió además ajustes a organismos educacionales formadores, tales como Escuela Naval “A.P.”, Escuela de Grumetes “A.N.C.”, Academia Politécnica Naval, y posteriormente a las reparticiones y unidades donde se va a desempeñar en su carrera como profesional.



Escuela Naval,
“Arturo Prat”.



Escuela de Grumetes,
“Alejandro Navarrete Cisterna”.

Del mismo modo, en el Buque Escuela “Esmeralda” se están efectuando ajustes en su habitabilidad para recibir a las dotaciones mixtas de Guardiamarinas, Marineros e Instructoras a contar del año 2011. También, en lo relativo al Bienestar, se mencionan las Salas Cunas y Jardines Infantiles, instalaciones que con el mayor ingreso de mujeres, se estima incrementarán su demanda.



B.E. Esmeralda.



Nuevas dependencias de Sala Cuna
“Brujitas de Mar”, Talcahuano.

• Diseño de Uniformes.

El uso del uniforme por parte del personal femenino se instituyó a partir del año 2003, el cual inicialmente comprendió una tenida básica de salida, similar a las prendas de la Tenida de salida del personal masculino (Nº 11), con la diferencia que se incluyó la falda, una chaqueta con una corrida de botones y un nuevo diseño de gorra.

Considerando el incremento de la presencia femenina, actualmente las disposiciones institucionales vigentes autorizan a la mujer el uso de prácticamente la totalidad de las tenidas establecidas, con los ajustes que se requieren en su confección.

Las tenidas y la descripción de sus prendas se encuentran reguladas en los Reglamentos de Uniformes para Oficiales y Gente de Mar, respectivamente, mostrándose algunos en la siguiente figura:

“Uniformes de Oficiales”



Tenida 1 “Parada Azul”

Tenida 11 “Servicio Azul”

Tenida 14A “Servicio Casaca”



Tenida 16 “Servicio Verano”



Tenida 21 “Combate”

“Uniformes Gente de Mar”



Tenida 11 “Servicio Azul”



Tenida 50 “Capote”



Tenida 16 “Servicio Verano”



Tenida 14 “Servicio Chaquetilla”



Tenida 15 “Servicio Tropical”

• Adaptaciones Reglamentarias.

- El año 2002, la Dirección General del Personal de la Armada promulgó una Directiva cuyo propósito fue establecer orientaciones y asignar tareas para el ingreso de personal femenino uniformado a la Institución, enfocadas principalmente en el personal de los Servicios, que en ese entonces estaba siendo uniformado.
- Posteriormente, con el avance de los acontecimientos, en el año 2006 se elaboró un Plan de incorporación de mujeres uniformadas, el que se difundió a gran parte de los mandos institucionales y que contemplaba aspectos de detalle en sus etapas de Ingreso, Desarrollo, Retiro y otras resoluciones comunes tanto para Oficiales como Gente de Mar.
- Conforme a las nuevas necesidades institucionales y a los ajustes propios del tema, el 2008 se efectuó una actualización de citado Plan, el que se encuentra vigente.
- En paralelo a lo indicado, se actualizó parte de la normativa vigente en temas como: embarazo, acoso sexual, violencia intrafamiliar, entre otras, las cuales son de público conocimiento en los sitios web de Gobierno.
- En el 2010, considerando que el personal de línea debe encontrarse en buena condición física y con alta resistencia a la fatiga, de modo que pueda desarrollar sus actividades con vigor y estar preparados para la demanda del combate, se han efectuado ajustes a las pruebas de capacidad física para el personal de la Institución, en coordinación con la Dirección de Sanidad de la Armada y la Dirección de Educación de la Armada. Estas pruebas incluye a las mujeres uniformadas categoría Oficiales y Gente de Mar de Línea y de los Servicios, las que en una primera fase (año 2010) será en calidad de diagnóstico y a contar del 2011, se aplicará su evaluación definitivamente.



Cadetes y Grumetes en actividades deportivas.

- Por último, la Institución preocupada de contar con marcos reglamentarios que regulen las situaciones que puedan afectar al personal, se estimó necesario y conveniente iniciar la confección de una Directiva que imparte instrucciones sobre gestión de recursos humanos, regulando la incorporación e integración de mujeres uniformadas a la Planta de la Institución.

Específicamente, el señalado documento, que se encuentra a fines del 2010 en proceso de aprobación por los mandos respectivos, establece directrices orientadas a operativizar los principios de la Política de Defensa Nacional en materia de integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas, reuniendo en un solo cuerpo normativo todos aquellos aspectos que, requieren de un tratamiento específico.



Cadetes



Grumetes

- **Planificación de procesos del Recurso Humano.**

Considerando los procesos asociados a la gestión del recurso humano, que son ingreso, desarrollo y retiro, fue necesario incorporar al personal femenino en todas sus etapas, ejemplo de ello son la Captación y Selección, como asimismo la definición de la carrera profesional, aspectos que se detallan a continuación:

- **Captación y Selección.**

Desde que se inició el proceso de promoción tanto a nivel de la Escuela Naval como de la Escuela de Grumetes, se evidenció el alto interés de la juventud chilena femenina por integrarse y querer formar parte de las filas de la Institución.

Ello no sólo constituyó una percepción positiva, sino que se basó en hechos cuantitativos como lo han sido la cantidad de postulantes femeninos en las instancias de selección que se han desarrollado.



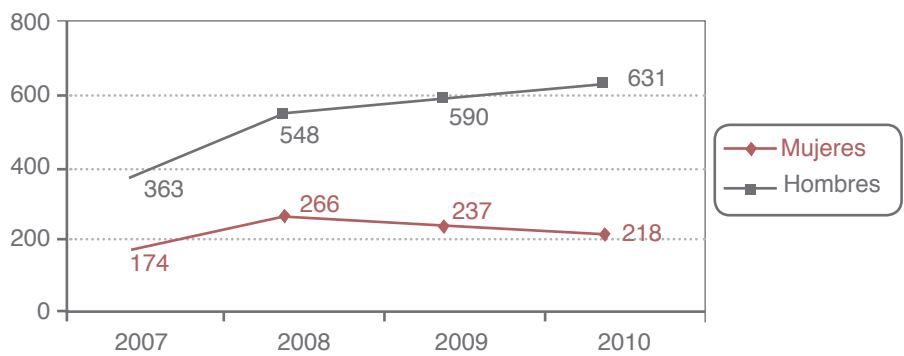
Folletos de propaganda para Escuela Naval "A.P." y Escuela de Grumetes "A.N.C."

En cuanto a las cantidades de postulantes femeninos a las Escuelas Matrices, se puede indicar lo siguiente:

Postulantes a la Escuela Naval “A.P.”:

Las cantidades de postulantes hombres y mujeres que rindieron exámenes para ingresar a la Escuela Naval los años 2007, 2008, 2009 y 2010 se reflejan en el siguiente gráfico y tabla:

Postulantes Escuela Naval por sexo, Período 2007-2010.



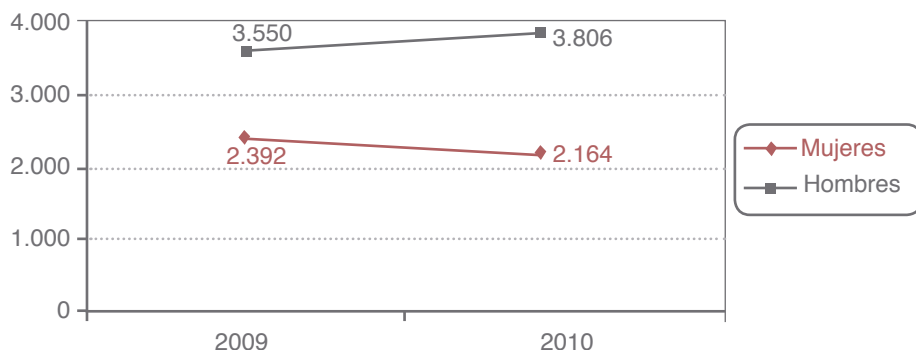
Postulantes Escuela Naval "A.P."	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Mujeres	174	266	237	218
Hombres	363	548	590	631
Total	537	814	827	849

En promedio, el porcentaje de postulantes mujeres a la Escuela Naval “A.P.” en el periodo indicado, es de un 30% respecto del total.

Postulantes a la Escuela de Grumetes “A.N.C.”:

Grumetes “Concurso Único Admisión” (Línea y Servicios):

Las cantidades de postulantes hombres y mujeres que rindieron exámenes para ingresar a la Escuela de Grumetes los años 2009 y 2010, se reflejan en la siguiente gráfica y tabla:



Postulantes Escuela de Grumetes “A.N.C.”	Año 2009	Año 2010
Mujeres	2.392	2.164
Hombres	3.550	3.806
Total	5.942	5.970

En promedio, el porcentaje de postulantes mujeres a la Escuela de Grumetes “A.N.C.”, en el periodo indicado, es de un 38% respecto del total.

- Carreras Profesionales.

De acuerdo al Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, y conforme a las necesidades institucionales, se estableció que el personal femenino uniformado tanto Oficiales como Gente de Mar, seguirá una carrera profesional en las mismas condiciones que el personal masculino, conforme a la especialidad, área de desempeño y escalafón al cual pertenezca. Lo anterior, significa que factores como: formación, desempeño, destinaciones, capacitación, calificaciones, entre otras, estarán única y exclusivamente orientadas al mérito de cada persona, sin distinción de sexo.



En este contexto, según la política institucional, se exceptúan por el momento, el ingreso de mujeres a las áreas de Infantería de Marina, Submarinos, Buceo (Táctico, Salvataje, Inspector), Faros y Conscripción Naval, teniendo presente que mientras no exista la posibilidad de modificar los espacios físicos adecuados para permitir la privacidad necesaria entre hombres y mujeres, como es el caso de las plataformas de Submarinos, se mantendrá el acceso sólo a hombres. No obstante lo expuesto, en concordancia a los planes de modernización, a la experiencia que se vaya adquiriendo en el tema y necesidades institucionales, se podría efectuar una revisión a las áreas de excepción.



2.4.- HITOS DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN PERÍODO 2001-2010.

OFICIALES.

Escalafones de Línea.

En el año 2006 se resolvió la incorporación de mujeres a los escalafones de Línea, concretándose con el ingreso de Cadetes mujeres a la Escuela Naval "A.P." el año 2007 -en una cantidad de 44 mujeres- de las cuales, a la fecha (Septiembre 2010) quedan a bordo 34 distribuídas en los diferentes cursos. Actualmente se encuentran en 4º año, 28 Brigadieres, las cuales a contar del 1 de Enero de 2011, pasarían a integrar la Planta institucional conformando la primera dotación mixta de Guardiamarinas Ejecutivos e Ingenieros Navales, Abastecimiento y Litoral.



Los requisitos para poder postular en estos escalafones y las etapas que involucra, se encuentran vertidos en detalle en página Web: www.admisionarmada.cl

En términos generales, los años de Escuela Naval se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

- Primer año: tiene como propósito consolidar la educación humanística y científica de los alumnos, además se inicia el desarrollo de su formación profesional, sustentada en los valores, tradición naval y servicio al país. Al término del primer año naval, los Cadetes definen su futuro campo de desempeño al tener que seleccionar el escalafón al cual pertenecerán: Ejecutivos e Ingenieros Navales, Infantería de Marina (sólo para Cadetes masculinos), Abastecimiento o Litoral.
- Segundo año: continúa con el proceso descrito pero ya canalizado al escalafón respectivo, y al final de este año, los Cadetes obtienen el grado académico de Bachiller.
- Tercer y cuarto año: los Cadetes estudian las asignaturas de Ingeniería Básica y Ciencias Aplicadas fundamentales para la formación de sus futuras especialidades. Al término del cuarto año, los



Cadetes en diferentes actividades.

Brigadieres que conformarán el escalafón Ejecutivos e Ingenieros Navales deberán optar por la condición de servicio de Ejecutivo o Afecto a Ingeniería.

Durante su estadía en la Escuela, los Cadetes deben cumplir con distintos períodos de embarco y diversas actividades profesionales orientadas a fortalecer su vocación, que contribuyen a una formación integral.

En cuanto a las especialidades a las que optarán las mujeres, éstas serán precisadas en la etapa de carrera profesional del Capítulo Futuro; debiendo señalar que actualmente cumplen la malla de estudios y actividades en conjunto con los Cadetes hombres.



Escalafones de los Servicios.

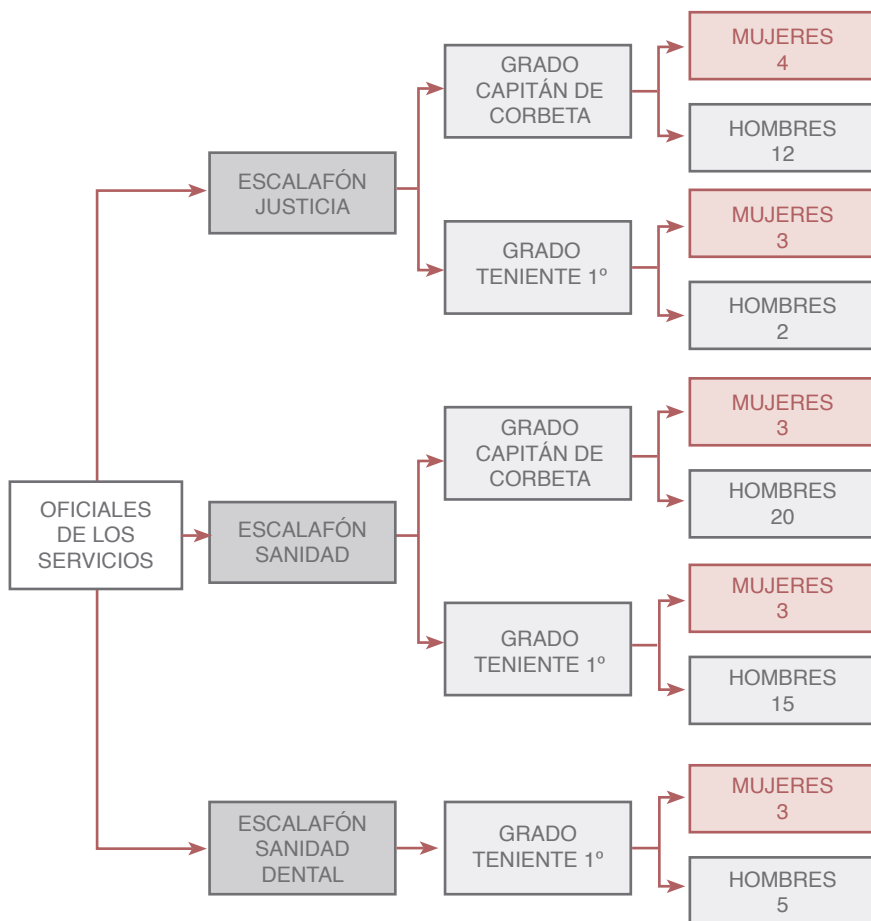
El primer hito lo constituyó el acceso de personal femenino uniformado a la Categoría de los Servicios, a contar de marzo del año 2003, que contempló su participación en el concurso público de ingreso a los escalafones de Justicia (Abogados), Sanidad Naval (Médicos) y Sanidad Dental (Odontólogos).



Escuela Naval: Juramento del primer curso mixto de Oficiales de los Servicios (Abogados, Médicos y Dentistas), 2003.

Lo anterior, se concretó el 1 de diciembre del año 2003, con el nombramiento de 6 profesionales mujeres (3 Abogadas, 2 Médicos y 1 Dentista), quienes por Decreto Supremo pasaron a ser parte de los Oficiales de los Servicios de la Armada de Chile.

Durante los años siguientes, se sigue incorporando personal femenino en esta categoría, contando a Septiembre del 2010 con un total de 16 mujeres en los escalafones de Justicia, Sanidad y Sanidad Dental, lo cual se visualiza a continuación:



Fuente: Consultor D.G.P.A., Septiembre 2010.

Se aprecia que los escalafones de Justicia y Sanidad cuentan por el momento con mujeres en los grados de Capitán de Corbeta y Teniente 1º. En el caso de Sanidad Dental, existe personal femenino solamente en el grado de Teniente 1º, lo cual se produce dada su estructura de carrera que contempla más años en dicho grado.

Algunos Hitos destacables.

Las siguientes líneas tienen como propósito destacar a todo el personal femenino de Oficiales que se desempeña en la Institución, para lo cual se han seleccionado algunas representantes que han sido pioneras en diferentes ámbitos.

- Oficial femenina más antigua:

Andrea Paz Botteselle Mardones.

Capitán de Corbeta del escalafón Justicia (Abogado),

Ingresó a la institución el 01 de diciembre del año 2003.



- Primera Oficial femenino desplegada a una Operación de Paz:

Marcela Paz Vidal Marambio.

Capitán de Corbeta del escalafón Sanidad (Médico).

En el grado de Teniente 1º es destinada a Haití para integrar misión de Naciones Unidas de estabilización en ese país, desde el 4 de septiembre al 9 de diciembre del año 2006, completando una permanencia de 3 meses 7 días en el Cuartel Carrera.

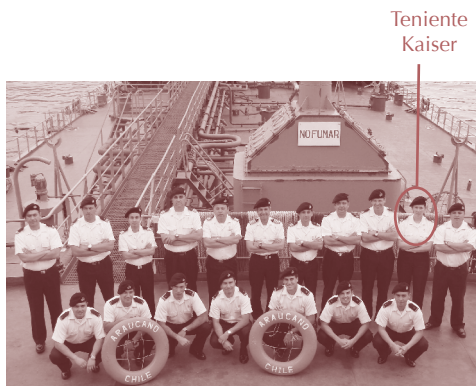


- **Primera Oficial como dotación de un Buque Auxiliar:**

Marianne Olga Kaiser Sáez.

Teniente 1º del escalafón Sanidad Dental (Odontóloga).

Embarcada el 7 de enero del 2008 en el Petrolero AO “Araucano”, completando ocho meses y siete días a bordo.



Teniente
Kaiser

- **Primera Oficial en comisión a bordo de un Buque de Combate:**

Patricia Andrea Arias Manzor.

Capitán de Corbeta del escalafón Sanidad (Médico).

Como Teniente 1º se embarca desde 1 de septiembre al 21 de octubre 2008 en la Fragata “Condell”, cumpliendo un mes y veintiún días a bordo de esta unidad., transitando desde la ciudad de Portsmouth, Gran Bretaña, hasta Valparaíso.



- **Primer Curso Mixto de Informaciones de Estado Mayor:**

Andrea Paz Botteselle Mardones.

Capitán de Corbeta del escalafón Justicia (Abogado)

En abril del año 2009 se efectuó graduación en la Academia de Guerra Naval, del Curso de Informaciones de Estado Mayor, ocasión en la cual se contó por primera vez con participación de una mujer en calidad de alumna del plantel, quien se graduó con las más altas calificaciones, obteniendo el primer lugar entre los 12 Oficiales del curso.



Capitán de Corbeta Justicia Andrea Paz Botteselle Mardones recibió de parte del Director de Educación de la Armada, premio al primer lugar del curso, 2009.



Conformación del Curso de Informaciones de Estado Mayor 2009, donde participó por primera vez una mujer.

· GENTE DE MAR.

Escalafones de Línea.

En cuanto a los escalafones de Gente de Mar de Línea, los hitos se inician a contar de febrero del año 2009, cuando se efectúa la ceremonia de acuartelamiento de la primera promoción mixta de línea que ingresa a las aulas de la Escuela de Grumetes “A.N.C.”, integrada por 739 hombres y 77 mujeres, donde la Grumete Geraldine Salazar obtuvo la primera antigüedad en el curso de Grumete Naval, con un promedio general de 6,6.

Al terminar el año 2009, se produce el egreso de esta primera generación mixta, para efectuar durante el 2010 su curso de especialidad en la Academia Politécnica Naval.



Traslado a isla Quiriquina a la primera generación mixta para cumplir su período de formación, 2009.



El Director de Educación de la Armada, Capitán de Navío Gastón Massa Barros, felicita a Geraldine Salazar, quien ocupó el primer lugar en el curso de Grumete Naval, 2009

En enero del año 2010, esta generación mixta cursa su período de formación como especialista en la Academia Politécnica Naval, en las diferentes Facultades dependiendo de su especialidad.

De las 77 mujeres que ingresaron al curso mixto en la Escuela de Grumetes “A.N.C.”, 71 de ellas egresaron, las que deben participar, al igual que sus compañeros, en los roles de guardia, escuadra de honores, visitas profesionales a unidades y reparticiones de la Armada, actividades guarnicionales, culturales y deportivas, las que contribuyen al desarrollo de otras áreas del conocimiento, integración y esparcimiento social entre sus alumnos, sin diferencias de sexo.



Academia Politécnica Naval recibe la primera generación mixta, que continua con su formación profesional.

Escalafones de los Servicios.

El primer hito en esta categoría de personal lo constituyó la investidura de instructoras en la Escuela de Artesanos Navales, ocurrido el 28 de febrero del año 2003, ya que por primera vez en 186 años de vida en la Armada de Chile, seis mujeres instructoras de Grumetes de Sanidad Naval y Sanidad Dental, vistieron oficialmente el uniforme naval, equivalente a la tenuta de salida del personal de línea (Nº 11).

Dos meses después, el 15 de abril del año 2003, se uniformó a las Grumetes Sanidad Naval y Sanidad Dental, que correspondió al día de su primer franco.

Al finalizar este año, se inviste a personal femenino seleccionado en toda la escala jerárquica, de las especialidades de Sanidad Naval y Sanidad Dental.



Investidura de las primeras Instructoras de Gente de Mar
Escuela de Artesanos Navales, 2003.



Grumetes Sanidad Naval y Sanidad Dental.



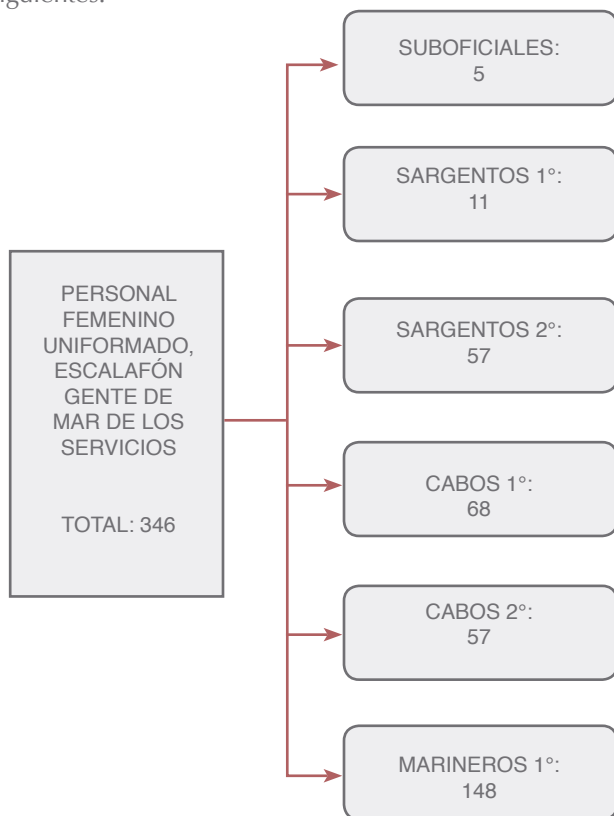
Personal Sanidad Naval

Tres años después, el 2006, se continuó el proceso de investidura, en esta ocasión a aquellas que pertenecían a las especialidades de Escribiente y Abastecimiento.



Mujeres Gente de Mar, Escribientes y Abastecimiento.

Actualmente, en el 2010, todo el personal de Gente de Mar en los escalafones de los Servicios que egresa de la Escuela de Grumetes "A.N.C." usa el uniforme naval, independiente del sexo y a septiembre de este año, las mujeres uniformadas son las siguientes:



Fuente: Consultor D.G.P.A., septiembre 2010.

Algunos Hitos destacables.

Las siguientes líneas tienen como propósito destacar a todo el personal femenino de Gente de Mar que se desempeña en la Institución, para lo cual se han seleccionado algunas representantes que han sido pioneras en diferentes ámbitos.

- **Mujer destacada en la primera promoción de Grumetes Navales cursos mixtos (año 2009):**

La Grumete Naval Geraldine Salazar Achurra, de la 6ta. división, obtiene el primer lugar de la Promoción 2009.



- **Mujer destacada en la primera promoción de Grumetes mixtos en el curso orientado a Mayordomos:**

La Grumete Valerie Jil Hidalgo, obtiene el primer lugar del mencionado curso.



- **Primeras mujeres investidas con uniforme naval:**

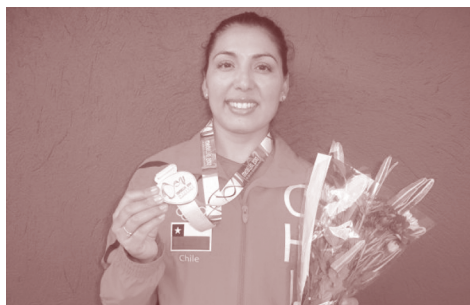
Las Instructoras del Curso de Grumetes de Sanidad Naval y Sanidad Dental, en marzo del año 2003.



- **Deportistas destacadas:**

Se menciona la destacada participación de personal femenino de Gente de Mar de los Servicios, en diferentes actividades deportivas. Por ejemplo, en la disciplina Tiro al Blanco, donde han obtenido medallas de oro y primeros lugares en diferentes categorías a nivel Nacional y Latinoamericano; entre ellas:

- Zarela Guerrero Godoy, Sargento 2° de los Servicios, Sanidad.
- Karina Vera Cerpa, Cabo 1° de los Servicios, Sanidad Dental.
- Patricia Verdugo Águila, Cabo 1° de los Servicios, Escribiente.
- Yarka Gómez Concha, Cabo 1° de los Servicios, Escribiente.
- Carolina Aravena Caro, Cabo 2° de los Servicios, Sanidad.



Karina Vera Godoy
Cabo 1° de los Servicios
Sanidad Dental.



Yarka Gómez Concha
Cabo 1° de los Servicios
Escribiente.

- **Monitoras/Instructoras de Cadetes y Grumetes de los escalafones de Línea:**

Si bien el rol de Instructora en la categoría de Gente de Mar se encontraba inserto desde años en la Institución, al momento de ingresar las primeras Cadetes y Grumetes que serán parte de los escalafones de Línea, se debió contar con personal femenino antiguo, que tuviera las competencias para desempeñarse como “Instructora” o “Monitora”, quienes cumplieron y cumplen un rol fundamental en la formación personal y profesional. Algunas de ellas, son:



Viviana Silva Molina
Suboficial de los Servicios
Sanidad
Instructora
Escuela de Grumetes “A.N.C.”



Fanny Caamaño Inostroza
Sargento 2º de los Servicios
Sanidad
Instructora
Academia Politécnica Naval



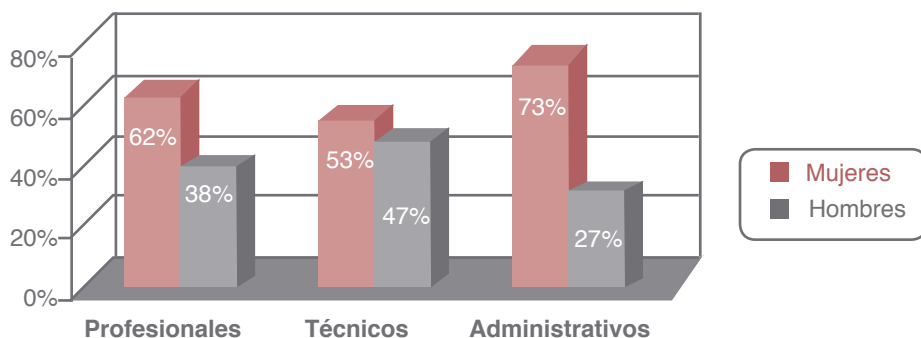
Katherine Toledo Jorquera
Sargento 2º de los Servicios
Sanidad
Monitora
Escuela Naval “A.P.”

EMPLEADOS CIVILES.

La situación del personal civil de Planta en el período 2001 al 2010, mantiene el 62% de existencia femenina respecto de los hombres presentado el año 2000, considerando las tres categorías de personal: profesionales, técnicos y administrativos.

Categorías	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Profesionales	354	67%	221	62%	133	38%
Técnicos	87	17%	46	53%	41	47%
Administrativos	84	16%	61	73%	23	27%
TOTAL	525	84%	328	62%	197	38%

Porcentajes de mujeres según categoría



Fuente: Consultor DGPA, Septiembre 2010.

Asimismo, la participación femenina toma un curso natural en áreas donde históricamente el acceso estaba contemplado sólo a varones, como ejemplo se pueden mencionar:

- En el desarrollo de actividades dentro del ámbito de la Oceanografía, ha habido presencia de mujeres en el Servicio Hidrográfico y Oceanográfico de la Armada, cumpliendo reiteradas comisiones en su ámbito de acción, a bordo de unidades como el PSH "CORNETA CABRALES" y AGOR "VIDAL GORMAZ", por citar algunos ejemplos, actividades que desde luego merecen un reconocimiento a tan valiosa trayectoria, participando de numerosas iniciativas de modernización de la gestión oceanográfica a través de los años.
- Mención destacable está también en el área de la Ingeniería Civil Electrónica, donde mujeres han tenido una amplia trayectoria en este campo, muy vinculada a las unidades a flote, participando en las pruebas de aceptación en fábricas de equipos y material naval en proceso de adquisición, sosteniendo reuniones técnicas con las empresas y fabricantes de tecnologías a nivel internacional como Inglaterra, Francia, Alemania, Estados Unidos de América, Israel, por citar algunos.
- En marzo del año 2009 se contó con la participación de psicólogas en Operaciones de Paz, específicamente en Haití, objeto efectuar un estudio de descripción del entorno laboral en el que se desenvuelve el personal de la Armada de los Cuarteles Prat y Carrera del Batallón Chile en la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití.



Mujer Profesional Civil en Comisión en Operaciones de Paz, Haití, 2009.

- Por último, un tema que se estima necesario destacar es que la actual categoría de Empleados Civiles ha sido incluida en el programa de “La Gestión del Conocimiento”, administrado y planificado por la Dirección General del Personal de la Armada, cuya misión es optimizar el uso de los recursos destinados a capacitación extrainstitucional, tanto en el país como en el extranjero, y que por lo demás, no contempla diferencia de sexo. En este contexto, ha habido mujeres Empleados Civiles capacitadas en Doctorados, Magíster, Talleres, Seminarios, entre otras especializaciones y capacitaciones.

Por lo tanto, es en esta categoría de personal donde se consigue la más significativa participación de la mujer, otorgando continuidad en los proyectos institucionales y permanencia de las funciones, donde trabajan desde hace varias décadas en igualdad de condiciones que los hombres.



A mano derecha, Empleado Civil del Museo Naval y Marítimo de Valparaíso, que trabaja en restauración y conservación de documentación histórica, manteniendo el control de los bienes culturales.

2.5.- VISITAS A ESCUELAS MATRICES Y ACADEMIA POLITÉCNICA NAVAL.

Como parte de las experiencias que contribuyan a enfrentar en mejores condiciones el proceso de integración del personal femenino uniformado en la Armada, la Dirección General del Personal de la Armada dispuso que profesionales encargadas del tema efectuaran visitas a las Escuelas Matrices Institucionales (Escuela Naval “Arturo Prat” y Escuela de Grumetes “Alejandro Navarrete Cisterna”) y a la Academia Politécnica Naval, realizadas durante los meses de octubre a diciembre del año 2009.

El propósito de las visitas fue efectuar un programa de trabajo que recopiló antecedentes en terreno de la integración de mujeres uniformadas en su etapa de alumnas. Igualmente, se aprovechó esta oportunidad para entregar antecedentes que aporten al futuro desempeño profesional de ellas. Las actividades contempladas en el citado programa de trabajo en términos generales, se describen en el siguiente esquema:



El detalle de cada actividad se explica a continuación, considerando que la planificación permitió visitar en primer lugar la Escuela de Grumetes “A.N.C.”, posteriormente la Academia Politécnica Naval y finalmente la Escuela Naval “A.P.”:

1. Recorrido por las Instalaciones:

Escuela de Grumetes "A.N.C."

Durante los años 2008 y 2009 se realizaron una serie de modificaciones en la infraestructura para recibir a las Grumetes. En general, las instalaciones se caracterizan por su funcionalidad y confort, satisfaciendo las necesidades de la totalidad de Grumetes femeninos y masculinos. En este contexto, se destacan los entrepuentes, baños con toda su implementación, peluquerías, los cuales se ilustran a continuación:

Sectores Hombres



Entrepuentes



Baños



Duchas



Peluquería

Sectores Mujeres



En cuanto a los espacios comunes, a modo de ejemplo, se ilustran algunos a continuación:



Sala de Cocineros y Mayordomo



Piscina



Sala de Estudio

Se debe hacer mención que la Escuela de Grumetes “A.N.C.” desde hace algunos años ha acumulado experiencia en la formación de mujeres, derivada del ingreso de las Grumetes de los Servicios, ahora, con la incorporación de personal femenino a cursos mixtos en las categorías de Línea y de los Servicios ha enfrentado nuevos desafíos.

Academia Politécnica Naval

Al momento de la visita, Octubre 2009, las alumnas que cursaban en esta Academia fueron las del área de Sanidad Naval y de Sanidad Dental, únicos cursos exclusivamente orientados a mujeres que en ese entonces estaban vigentes.

Citada Academia, se encontraba en fase de desarrollo del proceso de adaptación de la infraestructura existente, para recibir al contingente de alumnas del escalafón de Línea año 2010 (Grumetes Navales de 2do año y de Grumetes de Sanidad Naval de 1er año), por lo cual se pudo visitar los espacios privados sólo para personal femenino de la Facultad de Sistemas de Armas y de la Facultad de Sistemas de Ingeniería y Logística, como asimismo los espacios comunes.

Al igual que en la Escuela de Grumetes “A.N.C.”, el inmobiliario y equipamiento se destaca por su funcionalidad y confort, manteniendo sectores íntimos diferenciados entre hombres y mujeres, como asimismo entre Grumetes mujeres de primer y segundo año, Instructoras y Oficiales.

A continuación se muestran las principales instalaciones para las mujeres uniformadas y algunos espacios comunes en la Academia Politécnica Naval:

Sectores de Mujeres



Entrepuentes



Duchas



Baños

Sectores Comunes



Sala Internet



Sala Lectura



Comedores Grumetes

Escuela Naval “A.P.”

Continuando con el recorrido por las instalaciones, fue en diciembre del 2009 cuando se visitó la Escuela Naval “A.P.”, donde se han efectuado ajustes que contemplan la separación física y estandarización de los entropuentes de Cadetes según curso, optimizando el uso de sus espacios comunes.

Actualmente, la Escuela se encuentra en condiciones de recibir a Cadetes mujeres en todos los cursos, contando con infraestructura en muy buenas condiciones.

Las fotografías siguientes, muestran algunos de los sectores visitados:

Sectores de Mujeres



Baños



Duchas



Entrepuentes

Sectores de Hombres



Baños



Duchas



Entrepuentes

Sectores Comunes



Gimnasio



Sala de Estudio

2. Exposición sobre la participación de la mujer en la Armada.

En la Escuela de Grumetes “A.N.C.”, se contó con la presencia de 77 Grumetes y 7 Instructoras. Entre las consultas efectuadas figuran aquellas relacionadas con su futuro desempeño profesional y la compatibilización con su vida personal. Por ejemplo: posibilidad de embarco en buques de combate, etapa para contraer matrimonio, participación en Operaciones de Paz, etc.



En la Academia Politécnica Naval, la presencia femenina fue de 31 Grumetes y 5 Instructoras. Entre las áreas de interés de las asistentes surgieron inquietudes referidas a la carrera profesional de Gente de Mar de los Servicios, acreditación de títulos técnicos, jardines infantiles, cambios de escalafón y presentaciones militares.



Por último, en la Escuela Naval “Arturo Prat”, se contó con 7 monitoras y 70 Cadetes, situación en la cual se efectuaron una serie de consultas, entre las cuales se pueden mencionar: etapa para contraer matrimonio, tiempos de embarco, accesorios de la vestimenta para desfiles, maternidad, conocimiento de normativas institucionales relacionadas con el tema, etc.



3. Trabajos en Grupo.

En las tres reparticiones (Escuela de Grumetes “A.N.C”, Academia Politécnica Naval y Escuela Naval “A.P.”), los grupos de trabajos estuvieron conformados por Oficiales, Instructores (as), Profesores (as), Cadetes y Grumetes mujeres en forma separada según correspondiera. En cada grupo se analizaron cuatro principios establecidos en la Separata de Actualización al Libro de la Defensa que son: Proceso de Integración, Igualdad Oportunidades, Equidad en el Trato, Logros y Desafíos.

Escuela de Grumetes “A.N.C.”



Grumetes



Instructores (as) de Grumetes

Academia Politécnica Naval



Grumetes



Instructoras de Grumetes

Escuela Naval “A.P.”



Cadetes



Instructoras de Cadetes

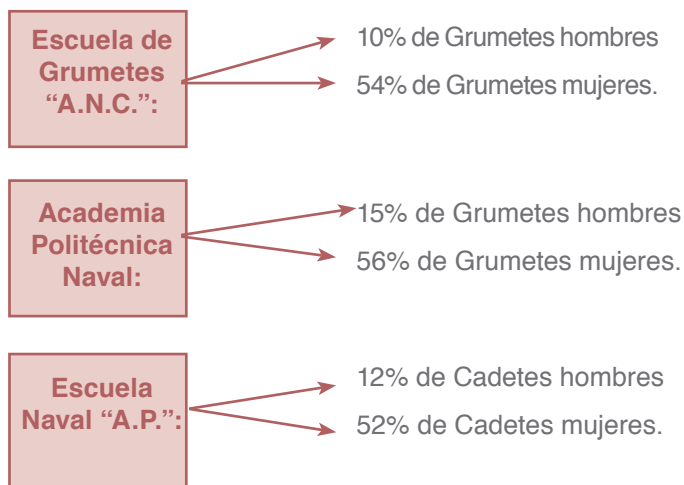
4. Encuesta de Opinión.

En las tres reparticiones (Escuela de Grumetes "A.N.C.", Academia Politécnica Naval y Escuela Naval "A.P."), se realizó un análisis estadístico para considerar la muestra más representativa; como asimismo, contar con un cuestionario de preguntas entendible y confiable, de manera de poder obtener la mejor información por parte de los (as) Grumetes.

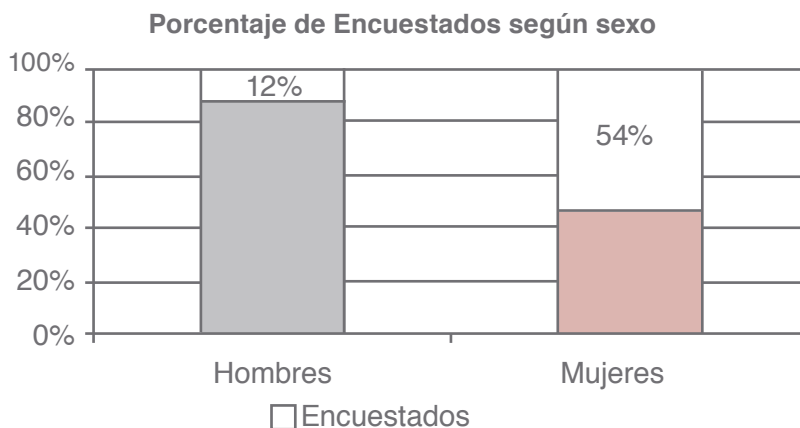
Los tópicos que se midieron fueron: factores socio-demográficos; interés por la carrera naval; expectativas al ingresar a la Armada; metas y aspiraciones; y los aspectos propios de la carrera naval.



Los porcentajes de hombres y mujeres encuestados para la aplicación del cuestionario, fueron:



En resumen, del total de Grumetes existentes a octubre del año 2009, se encuestó al 12% de Grumetes hombres, lo cual se estimó que era técnicamente una cantidad representativa para efectos de contar con la opinión de ellos. En cuanto a las Grumetes, se tomó como muestra a un poco más de la mitad de la existencia de ellas, correspondiendo al 54%. Lo que se indica en el siguiente gráfico:



Fuente: Dirección General del Personal de la Armada, 2009.

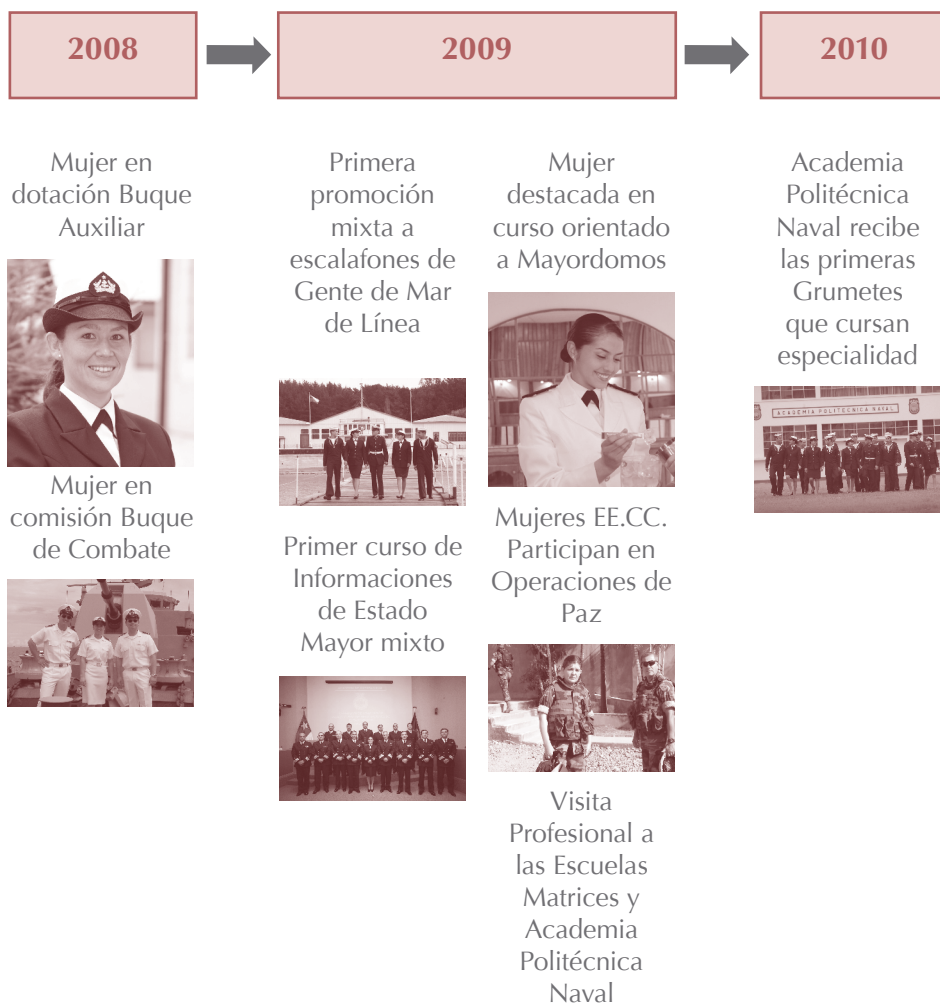
Conclusiones generales de las visitas a las Escuelas Matrices y Academia Politécnica Naval.

- Las visitas efectuadas resultaron ser una instancia positiva con el personal involucrado, como lo son profesores, instructores y sobretudo los Cadetes y Grumetes, toda vez que la interacción en terreno en su fase de formación matriz, permitió un acercamiento significativo y favorable para continuar con el proceso.
- Se intercambió información cuantitativa y cualitativa, generando una oportunidad de flujo de ideas, de comprensión de inquietudes y detección de necesidades subyacentes.
- En general, la habitabilidad considera separación de sexo exclusivamente en los espacios de mayor privacidad como entrepuentes y baños.
- Los desafíos de las Escuelas Matrices como de la Academia Politécnica Naval es fomentar la integración, el conocimiento recíproco, la convivencia y el trabajo en equipo entre hombres y mujeres.
- Se constató en terreno que la mujer ha ido expandiendo sus roles y oportunidades profesionales con el tiempo, y el desafío de formar Oficiales y Gente de Mar en curso mixtos es una tarea que se encuentra incorporada en toda su dimensión.
- En cuanto a las tareas futuras, se puede decir que: para la Escuela de Grumetes es continuar con la formación de cursos mixtos en las categorías de Línea y de los Servicios. La Academia Politécnica Naval, deberá estar preparada para el ingreso de las Grumetes a curso de especialidad en las tres facultades. Por último, la Escuela Naval, tendrá que enfrentar el ejercicio de liderazgo de las promociones mixtas de Cadetes y Brigadieres.

2.6.- LÍNEA DE TIEMPO PERÍODO 2001-2010.

Para comprender en forma visual lo expresado precedentemente, se presenta la siguiente línea de tiempo con los principales hitos institucionales que enmarcan la participación de mujeres en la Armada en el período 2001-2010.





CAPÍTULO 3

FUTURO A CONTAR DEL 2011

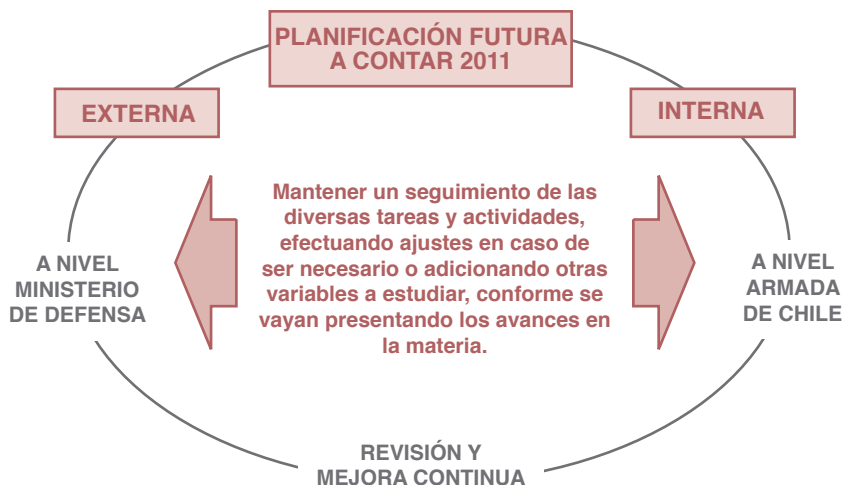
3.1.- LINEAMIENTOS GENERALES.

Como se ha indicado, a contar de enero del año 2011 se producirá el ingreso de las primeras mujeres a los escalafones de línea tanto en Oficiales como Gente de Mar, y algunas especialidades de Gente de Mar de los Servicios, que hasta este momento estaban contempladas sólo para varones, constituyendo un hito en la Armada de Chile.

De acuerdo a lo anterior, este Capítulo está orientado exclusivamente a las mencionadas categorías de personal, en el cual se describirá las principales tareas y directrices que se tienen contempladas a contar del 2011, como asimismo su carrera profesional.

Las actividades futuras, contarán con una revisión y mejora continua, toda vez que, dependiendo del tema, después de cierto tiempo se volverán a analizar con el fin de obtener la retroalimentación necesaria para identificar nuevas necesidades y verificar aspectos que deban adicionarse conforme a los diferentes requerimientos como a las necesidades de la Institución, ya que como se ha señalado, es un proceso paulatino y gradual.

De la misma manera como se presentó en el Capítulo anterior, en esta ocasión el desarrollo de los temas se enfocará exponiendo las directrices generales que contempla la planificación a nivel Ministerio de Defensa para fortalecer la participación de mujeres en las Fuerzas Armadas y la planificación subsidiaria a nivel institucional, en atención a que varias de las actividades mencionadas en el periodo 2001-2010 mantienen su continuidad en el largo plazo.



3.2.- PLANIFICACIÓN A NIVEL MINISTERIO DE DEFENSA.

A contar del 2011, lo principal es continuar fomentando la participación femenina en el sector Defensa, con diversas actividades coordinadas a través del Comité de Integración de la Mujer a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad. Entre ellas se pueden mencionar:

1. Efectuar seguimiento del proceso de integración de mujeres a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, desarrollando espacios de discusión y análisis.
2. Cautelar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la normativa interna de las instituciones, facilitando la conciliación de responsabilidades familiares y profesionales.
3. Seguir recopilando información para elaborar los informes institucionales anuales sobre la situación del personal femenino en la Armada, de carácter narrativo y estadístico; informe de la Ley 20.005 que sanciona el Acoso Sexual y del Plan de Acción Nacional de la Resolución 1325, u otros que pudieran surgir con el tiempo.
4. Mantener un cronograma de actividades que incluya visitas a unidades y reparticiones; revisión de la normativa institucional, talleres, mesas de trabajo, seminarios y estudios comparados, que se programan anualmente con el Ministerio de Defensa a través del mencionado Comité de Integración de mujeres uniformadas a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad



Representación de mujeres uniformadas del Ejército, Armada, Fuerza Aérea y Carabineros de Chile.

3.2.- PLANIFICACIÓN A NIVEL ARMADA DE CHILE.

Evidentemente que lo más relevante a nivel de la Institución es que se materialice, de la mejor forma posible, el ingreso de mujeres uniformadas a los escalafones de Línea, para lo cual se continuará con algunas de las actividades descritas en el Capítulo “Presente”; como asimismo, se adicionan nuevas tareas para concretar adecuadamente el tema, como por ejemplo:

- **Ejecución del plan de sensibilización institucional.**

Es un programa de actividades para dar a conocer las razones de este nuevo escenario y los propósitos que posee, a modo de obtener un efectivo apoyo y neutralizar las naturales y esperables actitudes de resistencia al cambio que pudieran presentarse, fundamentalmente en aquellos aspectos relacionados con la convivencia laboral entre hombres y mujeres.

Hasta el 2010, de una u otra manera, se efectuó una sensibilización institucional local dirigida especialmente a las Cadetes y Grumetes; sin embargo, a contar del 2011 este Plan de sensibilización adquiere relevancia en el sentido que su orientación estará no sólo basada en el ingreso de Cadetes y Grumetes, sino que abarcará la total incorporación de mujeres a la Planta institucional y contempla una serie de actividades a realizar, como lo son:

- “Gestión del Mando, Liderazgo y Disciplina en dotaciones mixtas”.
- “Aspectos psicológicos, biológicos, fisiológicos de hombres y mujeres”.
- “Conciliación del desarrollo profesional y personal”.

Todos estos temas, serán difundidos a través de distintos medios como trípticos, conferencias, publicaciones, páginas Web, entre otros.

Su aplicación se iniciará en la Primera Zona Naval, para posteriormente hacerse extensivo a las restantes Zonas, por un período de al menos dos años consecutivos, siendo los organismos que participan en su materialización la Dirección General del Personal, la Dirección de Educación, la Dirección de Bienestar y la Dirección de Sanidad.

• Ejecución de pruebas de capacidad física.

Como se indicó en el Capítulo “Presente”, a contar del año 2011 se continuará difundiendo y actualizando las normativas de acondicionamiento físico, en el sentido de constatar que el personal femenino y masculino Oficiales y Gente de Mar de los escalafones de Línea y de los Servicios, efectúe los nuevos requisitos de estándares físicos que impone la Institución, para responder a las exigencias del servicio naval y conservar la prestancia militar.



• Ejecución proyección de transbordos.

La Dirección General del Personal cuenta con un Reglamento de Transbordos aprobado por el Sr. Comandante en Jefe de la Armada, el cual norma acerca del proceso de destinaciones del personal.

En este escenario, considerando el desempeño futuro de las mujeres a lo largo del país, la Dirección General del Personal de la Armada, efectuó una proyección de transbordos del personal femenino para los años 2011 y 2012 tanto Oficiales como Gente de Mar, que constituye un factor de planificación y que deberá ir ajustándose de acuerdo a los egresos reales de los cursos de especialidad y necesidades institucionales.

La citada proyección considera destinar personal femenino a las cinco zonas navales y su difusión contempló a los respectivos mandos involucrados, con el objeto de ir visualizando las adecuaciones a nivel guarnicional, para facilitar su integración a la Planta institucional.





- **Difusión en Revista Vigía.**

Difusión en la sección “Entrepuesto” de temáticas relacionadas con la integración de la mujer, que pretende el conocimiento acerca de la realidad que significa el ingreso al servicio naval de mujeres Oficiales y Gente de Mar, desde la óptica de personal y particularmente orientadas a los ámbitos de Educación, Salud y Bienestar.

- **Publicaciones en Link en página Web.**

En la página Web de la Dirección General del Personal de la Armada, Sección Planificación y Desarrollo, existe el link “Integración de las Mujeres a las Fuerzas Armadas”, donde se difunde materia relativa al tema.

A la fecha se han incorporado en primera instancia, publicaciones nacionales como el Plan de Acción Nacional aprobado por Resolución 1325, del año 2009, y la Separata de Actualización del Libro de la Defensa, del año 2005, que contiene las bases de la política establecida por el Ministerio de Defensa.

- **Mantener difusión y aplicación de la directiva de la mujer.**

Mantener la difusión por vía oficial y presencial de la Directiva que imparte instrucciones sobre gestión de recursos humanos, regulando la integración de mujeres a la Planta de la Institución, descrita en el Capítulo “Presente”.

Se espera que los mandos y el personal aporten con su experiencia para enriquecer aquellos aspectos que no estando suficientemente claros en mencionado documento, y necesiten ser precisados.

- **Realización de talleres de integración de mujeres con el personal de Planta.**

Su objetivo es crear espacios de discusión y análisis que permitan reflexionar y obtener información sobre el proceso de integración y participación de mujeres en la Institución, a través de la realización de talleres anuales con personal de Planta. Inicialmente en la Primera Zona Naval, para luego hacerse extensivo a otras Zonas Navales.

- **Adecuación de la normativa institucional.**

Dado el permanente ajuste del proceso de incorporación de mujeres a la Institución y la publicación de nuevos cuerpos legales a nivel nacional relacionados con el tema, es necesario ir actualizando los reglamentos y directivas para hacerlas coherentes con los cambios sociales.

- **Futura carrera profesional.**

La premisa básica es que, en la futura carrera profesional de Oficiales y Gente de Mar, no existan diferencias entre hombres y mujeres, siendo la misma que actualmente rige para el personal masculino, la cual se encuentra diseñada sin distinción de sexo, considerando un desempeño igualitario y basado en competencias, salvo por aquellos aspectos legales propios del personal femenino, como son la maternidad y otros que se encuentran regulados a nivel país, en las normativas que se aplican para la mujer.

En general, el desempeño de Oficiales y Gente de Mar en la Institución puede ser en los escalafones de Línea o de los Servicios. La principal diferencia en el cumplimiento de sus roles es que el personal de Línea cumple funciones en las unidades institucionales desarrollando actividades netamente operativas; en cambio, el personal de los Servicios realiza su carrera fundamentalmente en reparticiones de tierra, realizando tareas de apoyo a la flota. Adicionalmente, como se indicó en el capítulo “Presente”, se recuerda que por el momento no se encuentra contemplado el ingreso a las áreas de Infantería de Marina, Submarinos, Buceo (Táctico, Salvataje, Inspector), Faros y Conscripción Naval.

Teniendo claro los aspectos mencionados, se describe a continuación el desarrollo de las etapas que deberá cumplir el personal femenino uniformado durante su carrera profesional, tanto Oficiales como Gente de Mar.



Oficiales.

Escalafones de Línea:

Ejecutivos e Ingenieros Navales, Abastecimiento y Litoral

En primer lugar, es necesario recordar que el ingreso de mujeres es, en los escalafones de Ejecutivos e Ingenieros Navales, Abastecimiento y Litoral, exceptuando por el momento el de Infantería de Marina.

De acuerdo a lo anterior, a continuación se indican en términos generales las principales características de la carrera profesional:

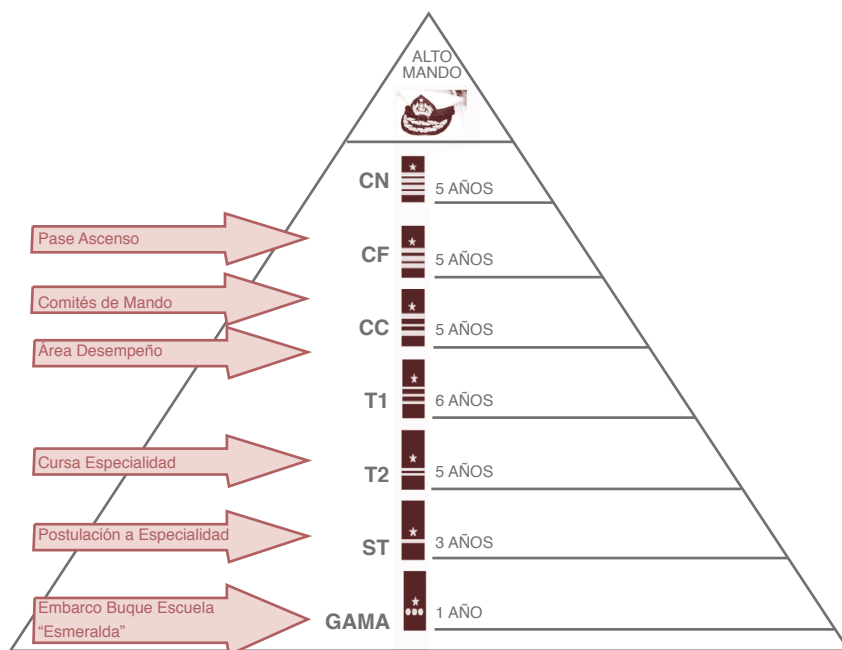
- ⇒ Para los escalafones Ejecutivos e Ingenieros Navales, Abastecimiento y Litoral, la carrera contempla los siguientes grados: Guardiamarina, Subteniente, Teniente 2º, Teniente 1º, Capitán de Corbeta, Capitán de Fragata, Capitán de Navío y Contraalmirante.
- ⇒ En el caso del Escalafón de Ejecutivos e Ingenieros Navales, se adiciona el grado de Vicealmirante, e incluye además como grado tope el de Almirante (Comandante en Jefe de la Armada).
- ⇒ Durante el grado de Guardiamarina, todos los Oficiales efectúan el Crucero de Instrucción en el Buque Escuela “Esmeralda” y una fase en la Academia Politécnica Naval.
- ⇒ En el grado de Subteniente, efectúan su período de práctica ya sea embarcado o en tierra, dependiendo de su escalafón. En el último año de Subteniente o en el primero de Teniente 2º, inician su curso de especialidad, según corresponda.
- ⇒ Las especialidades según el escalafón, son las siguientes:



- ⇒ A principios del grado de Teniente 2º finalizan su curso de especialidad y a contar del 3º año de Teniente 2º, dependiendo del área a la cual pertenezcan, comienzan a realizar su desempeño profesional.
- ⇒ En el grado de Capitán de Corbeta son diferenciados a áreas de desempeño profesional, dependiendo del escalafón y especialidad a la cual pertenezcan, debiendo realizar, según se disponga, cursos de post grado de Estado Mayor u otros de acuerdo a las necesidades institucionales.
- ⇒ En el grado de Capitán de Fragata y Capitán de Navío, desarrollan preferentemente, funciones en su área de desempeño profesional y especialidad, con mando de unidades y reparticiones, tanto en el país como en el extranjero, como también en puestos directivos en Direcciones Generales o Técnicas de su respectivo ámbito.
- ⇒ El desempeño como Oficial General se realiza en puestos del Alto Mando Naval, aprobado por el Supremo Gobierno a proposición del Sr. Comandante en Jefe de la Armada.

Para contar con una mejor comprensión de lo expuesto, se ha elaborado la siguiente figura:

Proyección carrera profesional Oficiales de Línea



Escalafón Oficiales de Mar

Considerando que el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, establece que dentro de los escalafones de Línea se encuentra el escalafón Oficiales de Mar, se ha estimado oportuno indicar que la Institución contempla el ingreso de mujeres en esta categoría de personal, cuando corresponda.

En este contexto, es necesario definir que estos especialistas corresponden a aquel personal proveniente de Gente de Mar de Línea, cuya función primordial es desempeñar actividades técnicas o administrativas de colaboración utilizando su experiencia en cargos correspondientes a Oficiales.

La Dirección General del Personal de la Armada, en su planificación y conforme a las necesidades del servicio, cuenta con normativa que regula la selección de estos Oficiales, para lo cual es necesario tener -entre otros requisitos- destacados antecedentes personales, profesionales y tener un mínimo de 16 y un máximo de 18 años de servicio en la Institución, para posteriormente realizar un curso de un año de duración en la Escuela Naval "A.P.", desde donde egresa con el grado de Teniente 2°.

Escalafones de los Servicios:

De Justicia, De Sanidad y De Sanidad Dental.

Previo a detallar la carrera de estos escalafones, es preciso señalar que el ingreso se ha estado efectuando desde el año 2003, tal como se mencionó en el Capítulo "Presente", contando a la fecha con las primeras Capitanes de Corbeta.

En este contexto, se tiene contemplado mantener la política institucional en el sentido de que el ingreso a estos escalafones se efectúe sin preferencia de sexo y las vacantes anuales que la Dirección General del Personal debe establecer, estarán orientadas para que se cubran única y exclusivamente según los méritos profesionales y personales de cada postulante.

La carrera considera las mismas exigencias para hombres y mujeres, la cual se detalla a continuación:

Justicia y Sanidad:

- ⇒ Se inicia en el grado de Teniente 1°, donde previo a su nombramiento efectúan el curso de adoctrinamiento y orientación en materias de formación naval militar, deberes, jerarquía, disciplina, organización y medicina operacional o de asesoría legal, según corresponda, y orientado a las exigencias del servicio naval.
- ⇒ Cumplido lo anterior, se inicia la etapa práctica para lograr los conocimientos necesarios para su desempeño profesional, en auditorías, fiscalías, hospitales o policlínicos navales. Para el caso de los Oficiales de Sanidad serán destinados a unidades a flote por a lo menos durante un año.

- ⇒ Posteriormente, ascienden al grado de Capitán de Corbeta y serán destinados al Curso de Informaciones de Estado Mayor en la Academia de Guerra Naval. Además, los Oficiales de Sanidad realizarán el curso de especialidad médico quirúrgico, en general en áreas de la medicina operativa.
- ⇒ A continuación, en el grado de Capitán de Fragata y Capitán de Navío, desarrollarán actividades de administración en puestos de Jefaturas o Subjefaturas en Auditorías y Hospitales Navales, según el escalafón de origen, etapa que lo preparará para asumir funciones de asesoría de alto nivel.
- ⇒ Finalmente, la carrera termina en el grado de Contraalmirante de Justicia o Sanidad, integrando el Alto Mando institucional, según lo proponga el Comandante en Jefe de la Armada y lo apruebe el Presidente de la República.

Sanidad Dental:

- ⇒ Se inicia en el grado de Teniente 1º, donde se contemplan las mismas actividades mencionadas precedentemente para los Oficiales de Sanidad, pero en su respectivo ámbito profesional.
- ⇒ Posteriormente, asciende al grado de Capitán de Corbeta, luego al grado de Capitán de Fragata, donde cumplen etapas de Subjefaturas o Jefaturas intermedias.
- ⇒ Este escalafón considera como grado tope el de Capitán de Navío, destinados prioritariamente como Director de la Central Odontológica de la Primera Zona Naval o jefaturas de relevancia en la Dirección de Sanidad de la Armada.

Gente de Mar.

Escalafones de Línea:

La formación como especialista consiste en un período de estudios de uno o dos años de duración en la Academia Politécnica Naval, dependiendo si la especialidad es Básica o Mecánica.

En este contexto, las especialidades a las cuales puede acceder el personal femenino de los escalafones de Línea, por el momento, son:

ÁREA ARMAMENTOS:

- ⇒ Armamentos.
- ⇒ Maniobras.
- ⇒ Operador de Sonar.
- ⇒ Mecánico Armamentos. Armamentos.
- ⇒ Mecánico Armamentos Control Fuego.
- ⇒ Mecánico Electrónico.

ÁREA OPERACIONES:

- ⇒ Comunicaciones.
- ⇒ Navegación.
- ⇒ Radar Central de Información de Combate.
- ⇒ Mecánico Electrónico Operaciones.
- ⇒ Mecánico Electrónico Radares.
- ⇒ Mecánico Electrónico Telecomunicaciones.
- ⇒ Mecánico Electrónico Sistemas Computacionales..

ÁREA INGENIERÍA:

- ⇒ Mecánico Máquinas.
- ⇒ Mecánico Combustión Interna.
- ⇒ Mecánico Electricista.

ÁREA ABASTECIMIENTO:

- ⇒ Abastecimiento.
- ⇒ Escribiente.
- ⇒ Cocinero.
- ⇒ Mayordomo.

ÁREA LITORAL:

- ⇒ Litoral.
- ⇒ Meteorología.

ÁREA AVIACIÓN NAVAL:

- ⇒ Mecánico Aviación Naval.

ÁREA SANIDAD:

- ⇒ Enfermería.

ÁREA INTELIGENCIA:

- ⇒ Todas las especialidades Básicas.
- ⇒ Especialidades mecánicas, según requerimiento anual.

Se exceptúa el desempeño de mujeres en las áreas de Infantería de Marina, Submarinos, Buceo y Faros. Además, en las especialidades de Lavandero, Sastre y Peluquero, ya que para estas últimas, el personal que las integra proviene de los cursos de Servicio Militar en los cuales la Institución no contempla a personal femenino, por el momento.

Del mismo modo, cabe señalar que para las especialidades de Sastre y Peluquero, a contar del año 2010, se adecuaron los planes de estudio, objeto incorporar las competencias que correspondan para satisfacer en ambos servicios, los requerimientos de personal femenino que ingrese a la Institución.

Respecto de las características principales de la carrera profesional para Gente de Mar de Línea, se puede indicar lo siguiente:

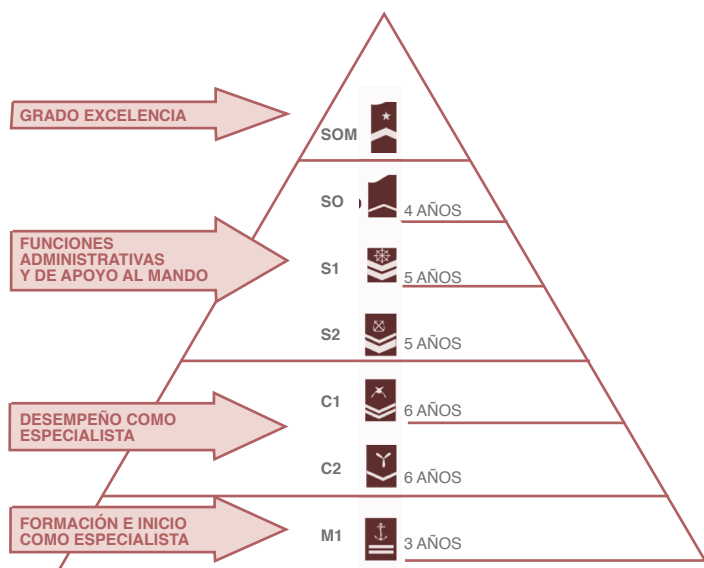
- ⇒ En el grado de Marinero 1º, se inicia el período de desempeño como especialista en las unidades a flote o reparticiones, donde ejercerá funciones propias de su especialidad y adquirirá la experiencia de la vida a bordo. Asimismo, esta etapa comprende en plenitud los grados de Cabo 2º a Sargento 2º hasta aproximadamente el año 20 de su carrera, alternando períodos en tierra con tiempo embarcado en las distintas unidades de superficie que posee la Armada Nacional.
- ⇒ A partir del grado de Sargento 1º, el personal va gradualmente orientando su carrera principalmente hacia el desarrollo de funciones administrativas y de apoyo al mando.
- ⇒ La carrera culmina en el grado de Suboficial Mayor al cumplir los 30 años de Servicios, el que constituye un grado de excelencia y es alcanzado por el personal que durante su carrera ha demostrado sobresalientes condiciones tanto profesionales como personales.

- ⇒ Los tiempos mínimos contemplados en cada grado para todos los escalafones de Gente de Mar de Línea, son los siguientes:

Grado	Tiempo Mínimo en el Grado
Suboficial Mayor	---
Suboficial	4
Sargento 1°	5
Sargento 2°	5
Cabo 1°	6
Cabo 2°	6
Marinero 1°	3

Para contar con una mejor comprensión de lo expuesto, se ha elaborado la siguiente figura:

Proyección carrera profesional Gente de Mar de Línea



Gente de Mar de los Servicios:

En primer lugar, es necesario destacar que en esta categoría, el personal femenino, puede ingresar a cualquiera de las siguientes especialidades:

ESPECIALIDADES GENTE DE MAR DE LOS SERVICIOS

- MC. ELECTRÓNICO
- MC. ARMAMENTO
- MC. ARTIFICIERO
- MC. HIDRÓGRAFO OCEANÓGRAFO
- DIBUJANTE
- CHOFER MANTENCIÓN AUTOMOTRIZ
- OPERADOR MÁQUINAS HERRAMIENTAS
- SOLDADOR
- MC. COMBUSTIÓN INTERNA
- MC. ESTRUCTURAS METÁLICAS
- MC. CALDERAS CAÑERÍAS
- GUARDAALMACÉN
- SANIDAD NAVAL
- SANIDAD DENTAL



A modo de ejemplo de lo indicado, se hace énfasis en el concurso a la especialidad de Chofer Mantención Automotriz, el cual a partir de este año, se hizo extensivo a mujeres. Las postulantes participarán de un proceso de selección común y quienes resulten seleccionadas, se incorporarán a nuestra Institución en igualdad de condiciones que los hombres, cuyo desempeño consistirá en la conducción de vehículos administrativos de transporte de pasajeros o de carga.

La especialidad de Chofer Mantención Automotriz se inicia en la Escuela de Grumetes "A.N.C.", con un curso de adaptación institucional que tiene una duración de 3 meses, bajo un régimen de internado, el que una vez aprobado, les permite ser contratados en la planta institucional, donde formarán parte del Escalafón de Gente de Mar de los Servicios ingresando con el grado de Marinero 1° de los Servicios Básico. Luego serán destinados a unidades y reparticiones de tierra ubicadas a lo largo del país.



Carrera Naval de Chofer Mantención Automotriz para hombres y mujeres a contar del 2010.

En cuanto a las características principales de la carrera profesional para Gente de Mar de los Servicios, se puede señalar lo siguiente:

- Con el ingreso a los escalafones de la Planta Institucional en el grado de Marinero 1°, el personal comienza a desarrollar su labor como especialista, la que se extiende a los grados de Cabo 2° y Cabo 1°.
- A partir del grado de Sargento 2°, se va gradualmente orientando su carrera principalmente hacia el desarrollo de funciones de control y apoyo al mando. En esta etapa el personal de Gente de Mar de los Servicios es capacitado mediante un curso de Mando y Administración.
- La carrera culmina en el grado de Suboficial Mayor, al que se accede al cumplir los 30 años de servicios. Al igual que en el caso de Gente de Mar de Línea, el grado de Suboficial Mayor constituye un grado de excelencia, que es alcanzado por el personal que durante su carrera ha demostrado sobresalientes condiciones tanto profesionales como personales.

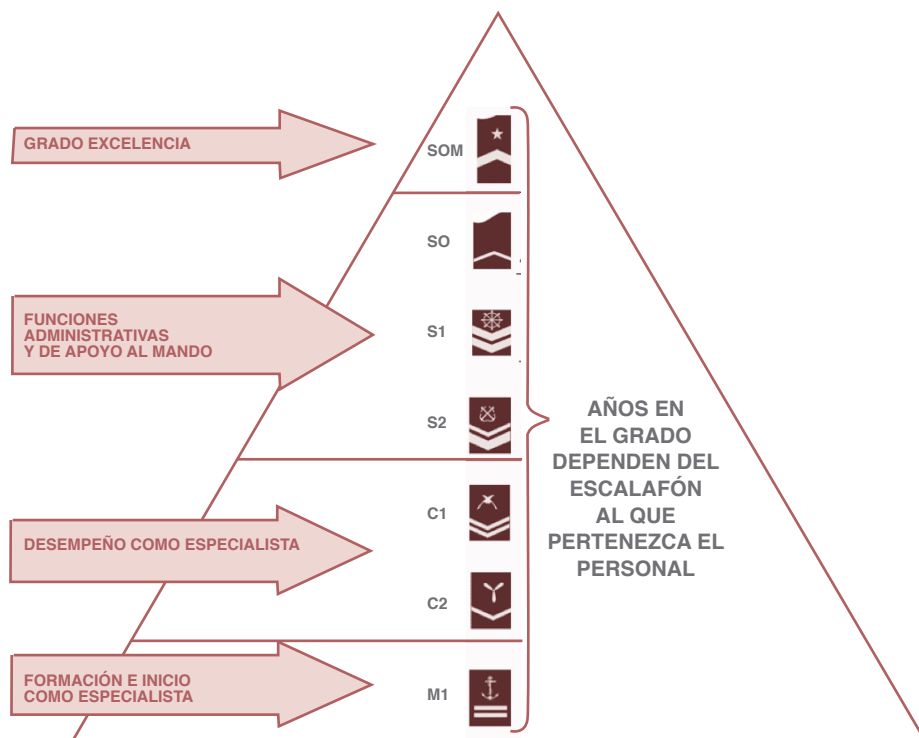
Cabe mencionar que esta categoría de personal cuenta con cuatro escalafones: Básico, Medio, Superior y Profesional, en los cuales el personal va cambiando de un escalafón a otro, de acuerdo a instancias de tiempo definidas para cada especialidad.

En cuanto a los grados y tiempos mínimos dependiendo del escalafón en que se encuentre, son los siguientes:

GRADO	TIEMPO MINIMO EN EL GRADO			
	ESCALAFONES			
	BASICO	MEDIO	SUPERIOR	PROFESIONAL
SUBOFICIAL MAYOR				---
SUBOFICIAL			---	4
SARGENTO 1°		---	5	5
SARGENTO 2°	---	6	5	5
CABO 1°	9	7	6	
CABO 2°	9	7	6	
MARINERO 1°	7	5		

Para contar con una mejor comprensión de lo expuesto, se ha elaborado la siguiente figura:

Proyección carrera profesional Gente de Mar de Los Servicios



DESAFÍOS

No obstante los avances consignados en los capítulos anteriores, todavía queda un tramo importante por recorrer. En el futuro inmediato, lo más desafiante lo constituirá el tránsito de la teoría a la práctica con la integración efectiva de mujeres Oficiales y Gente de Mar formadas en dotaciones mixtas, especialmente en aquellos ámbitos asociados a la categoría de Línea, cuando egresen las actuales Cadetes y Grumetes, dado que se trata del área más tradicional y nuclear de la Institución.



De este modo, se visualiza un proceso de integración que continuará siendo gradual y efectivo, con hombres y mujeres relacionados de un modo colaborativo, armónico y equitativo, con presencia en actividades de seguridad, disuasión, combate; con oportunidades para demostrar sus competencias en escenarios de normalidad y crisis; poseedores de mérito y capacidades para ejercer mando; sirviendo al país en una Institución de Defensa humanizada.

Otros temas que serían parte de las tareas venideras para su correspondiente análisis y desarrollo se plantean en las áreas de la Tropa Profesional, Servicio Militar y la incorporación al escalafón de Oficiales de Mar cuando corresponda.

Dado lo anterior, para que esto sea posible y que el transcurrir sea exitoso, se requerirá del apoyo continuo y colaboración de los diferentes niveles de la Institución para mantener la energía movilizadora que lo posibilite. Del mismo modo, las primeras promociones mixtas que serán pioneras de un proceso que con el correr del tiempo se transformará en normal, desde su posición de protagonistas cumplirán la labor de aprovechar las oportunidades, atesorar los avances y emprender nuevos logros.



Al tenor de lo expuesto, se estima que los desafíos futuros vertidos en este documento podrían ser ajustados conforme a los escenarios que se vayan presentando, y las nuevas directrices que se establezcan en el tiempo, sin embargo, cualquier nueva orientación debería considerar un equilibrio entre las expectativas personales como son: Estabilidad, Realización Profesional, Disciplina, Camaradería,

Apoyos de Vida, Formación y Aventura; respecto de las necesidades institucionales que corresponden a: Disponibilidad para el servicio, Compromiso y Lealtad, Trabajo en equipo, Adherencia a las normas, Buenos hábitos y Costumbres, Proyección nacional e internacional. Teniendo presente que la profesión naval demanda ante la ciudadanía y el país, aquel juramento a la bandera que requiere: “hasta rendir la vida si fuese necesario”.

DE LA INSTITUCIÓN

DISPONIBILIDAD
PARA EL SERVICIO

COMPROMISO Y
LEALTAD

TRABAJO EN EQUIPO

ADHERENCIA A LAS
NORMAS

BUENOS HÁBITOS Y
COSTUMBRES

PROYECCIÓN NACIONAL
E INTERNACIONAL



DE LA PERSONA

ESTABILIDAD

REALIZACIÓN
PROFESIONAL

DISCIPLINA

CAMARADERÍA

APOYOS DE VIDA

FORMACIÓN Y
AVENTURA

... HASTA RENDIR LA VIDA, SI
FUESE NECESARIO...

Finalmente, el mayor desafío es que este proceso gradual de integración de la mujer uniformada se consolide mediante una aceptación efectiva, basada en el compromiso, responsabilidad, competencia y trabajo en equipo.

REFLEXIONES FINALES

Tal vez quedaron hitos de la participación femenina que no se mencionaron en esta cronología; sin embargo, quedó reflejado que la presencia de mujeres en la Institución es una realidad desde hace décadas, y que si bien, de una u otra forma hasta el año 2000 habían áreas donde no estaban totalmente integradas, su incorporación en la Armada se encontraba acorde a las necesidades institucionales y cultura de nuestra sociedad y que con el correr del tiempo se ha avanzado significativamente, conforme a los procesos de modernización y planificación institucional.



Del mismo modo, se ha pretendido dejar evidencia del esfuerzo institucional, tanto en sus ajustes técnicos como adaptativos para llevar a cabo con éxito el proceso de incorporación del personal femenino en diferentes ámbitos institucionales, como asimismo efectuar un reconocimiento a tantas mujeres que han sido parte activa de la Armada de Chile y que en sus respectivos ámbitos han realizado un aporte para su funcionamiento.

Es evidente como en el escenario a nivel mundial ha aumentado la participación de la mujer en el campo laboral, en áreas que cubren todo el espectro, que va desde la conducción superior de un país hasta el oficio más modesto, sumado a la tarea en la cual seguirá siendo insustituible: “la maternidad”; como asimismo si se agrega la demanda por igualdad de oportunidades, tema internalizado en esta sociedad globalizada, que nos lleva a concluir que por todos los caminos se tienden a cambiar nuestras estructuras para que la mujer sea incorporada efectivamente a la carrera militar.



En este contexto son reconocidos en todo lo que valen y en todo orden de cosas los particulares méritos y logros obtenidos por las mujeres que nos muestra la historia de muchas naciones, incluida la nuestra, por su capacidad intelectual y de creación, por lo que dentro de esta lógica no pueden estar desvinculadas de nuestra Marina. Desde el año 1818, son parte de nuestras dotaciones ya sea como aquellas mujeres de

apoyo de servicios en la Lavandería de la Escuela Naval “Arturo Prat” o como lo fue la Empleado Civil Maria Valenzuela Valderrama, en el Escalafón de Meteorólogos a contar de la década de 1900, y tal como en su oportunidad decidieron ingresar voluntariamente a los escalafones de los Servicios de Sanidad, Sanidad Dental y otras especialidades, el año 2003 las puertas se abrieron para las Oficiales de los Servicios.

Ahora, a contar del año 2011, con las nuevas generaciones mixtas de Oficiales y Gente de Mar que conformarán los Escalafones de Línea, se cumple el ciclo de integración a la Planta, con oportunidades para participar en la totalidad de actividades navales, con sus deberes, derechos y responsabilidades.

Que estas hojas sean una columna abierta para ir complementando las experiencias vividas y conseguir que el ambiente laboral mixto sea siempre beneficioso para la Armada y con la plena confianza que se alcanzará un futuro positivo, con un lugar especial para cada uno de nosotros, creando un modelo naval propio acorde a nuestra realidad, cultura y por el bien de nuestra patria.



BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

1. Ministerio de Defensa Nacional, 2002, "Libro de la Defensa Nacional de Chile".
2. Ministerio de Defensa Nacional, 2005, "Separata de Actualización al Libro de la Defensa Nacional de Chile".
3. Patricio M. Reynolds, Maye Ltda., 2008, "La mujer en combate".
4. Cherie Zalaquett, Catalonia Ltda., 2009, "Chilenas en Armas".
5. Vicaría para la Familia del Arzobispado de Santiago, 2009, "Madres de la "A a la Z".
6. Policía de Investigaciones de Chile, Jefatura de Personal, Departamento de Planificación, 2009, "Estudio Descriptivo de la Situación Socio-Laboral de la mujer policía".
7. Ministerio de Defensa Nacional, 2010, "Libro de la Defensa Nacional de Chile".
8. Ministerio de Defensa Nacional, Mujeres en la Defensa, 2010, "Protagonistas del Bicentenario".

REVISTAS Y VARIOS

1. Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, Decreto Fuerza Ley (G) N° 1, de 1997.
2. Decreto Fuerza Ley Plantas N° 1 de 1998.
3. Escalafones de Empleados Civiles históricos.
4. Ediciones de Revista Vigía.
5. Informes estadísticos y narrativos anuales del Ministerio de Defensa.
6. Entrevistas con personal femenino de Planta antiguo categoría Gente de Mar de los Servicios.
7. Material de la Armada de Chile, Dirección General del Personal de la Armada, Departamento Planes.

