

OBJ.: Imparte directrices, orientaciones y regula la integración de las mujeres uniformadas en la Armada.

- * **REF.:** a) Ley N° 18.948, “Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas”.
b) Ley N° 20.303, “Crea una planta de Tropa Profesional para las Fuerzas Armadas”.
c) Ley N° 20.609, “Establece medidas contra la discriminación”.
d) D.L. N° 2.306, “Dicta normas sobre reclutamiento y movilización de las Fuerzas Armadas”.
e) D.F.L. (G.) N° 1 de 1997, “Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas”.
f) D.F.L. N° 1 del 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Código del Trabajo).
g) Reglamento Complementario D.L. N° 2.306, “Dicta normas sobre reclutamiento y movilización de las Fuerzas Armadas”.
h) Reglamento Complementario del D.F.L. (G.) N° 1 de 1968, “Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas”.
i) D.S. (SSG) N° 11 de 2008, “Selección de Soldados Conscriptos para las Fuerzas Armadas”.
j) Separata de actualización del Libro de la Defensa Nacional 2002, “Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas”.
k) Política Militar, en libro de la Defensa Nacional 2010.

1.- INTRODUCCIÓN.

- a.- La presente Directiva establece directrices orientadas a operativizar las bases de la Política de Defensa Nacional en materia de integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas:
- 1) Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - 2) Integración.
 - 3) Competencia Profesional.
 - 4) Equidad.
 - 5) Liderazgo.
 - 6) Planificación.
- b.- El propósito es fijar doctrina respecto de su implementación, teniendo en consideración los principios de “no discriminación” y de “protección a la maternidad” establecidos en la normativa legal vigente (Ley N° 20.609 y Título II del Código del Trabajo, respectivamente).
- c.- La aplicabilidad del Código del Trabajo respecto de esta última materia, resulta pertinente y vinculante, en la medida que el D.F.L. (G) N° 1 de 1997, “Estatuto del Personal de las FF.AA.” y la Ley N° 18.948 “Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas” no contemplan normas relativas a este aspecto.
- d.- Los Mandos y el personal aportarán con su conocimiento y experiencia para enriquecer aquellos aspectos que, estando insuficientemente tratados en esta Directiva y en los cuerpos normativos antes señalados, necesiten ser precisados.

- e.- La presente Directiva no agota “todas” las situaciones a las que puedan verse enfrentados los Mandos y el personal, por lo que su contenido no reemplaza el “buen criterio” y “sentido común” que deben emplear en el ejercicio de sus funciones.

2.- DIRECTRICES.

TÍTULO 1

BASES DE LA POLÍTICA DE INTEGRACIÓN DE LA MUJER A LA ARMADA.

a.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

- 1) La DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA ARMADA (D.R.H.A.), velará para que en los concursos de admisión se garantice la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres. Lo anterior, asegurando a cada persona que sus posibilidades de ingresar a la Institución están determinadas, principalmente, por las competencias y méritos individuales.
- 2) En los concursos de admisión no se aplicarán exámenes que conlleven exigencias físicas sin antes verificar, mediante certificado médico, si el postulante reúne las condiciones de salud necesarias para rendirlos.
- * 3) La DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA (D.E.A.) incluirá en las mallas curriculares de los cursos de formación matriz, de especialidad, las correspondientes para Tropa Profesional y el Servicio Militar, unidades temáticas referidas al contenido de las Directivas D.G.P.A. que rigen la integración de la mujer uniformada en la Institución.

Verificará especialmente que los programas de cursos de formación y de capacitación incluyan unidades temáticas destinadas a evitar situaciones de bullying, acoso sexual, acoso laboral, violencia, vulneración de derechos humanos, discriminación, género (masculino, femenino), etc. Deberá, asimismo, considerar en los citados cursos tópicos relativos a fraternización, sexualidad responsable, paternidad y maternidad en su relación con el desarrollo y proyección de la carrera naval, etc.

- 4) El desarrollo profesional del personal en la Armada, con independencia de su sexo, se regirá por las normativas que regulan la carrera naval, con la sola excepción de las especialidades que se indican, las que estarán restringidas para mujeres:
 - a.- Especialidad de Submarinos.
 - b.- Escalafón de Infantería de Marina.
 - c.- Especialidad de Comandos y Buceo Táctico.
 - d.- Especialidad de Faros.

Modificado por Resolución D.G.P.A. Ord. N° 1035/0520/35633 Vrs., del 04-DIC-2017.

- 5) La DIRECCIÓN GENERAL DEL PERSONAL DE LA ARMADA (D.G.P.A.) mantendrá actualizada las especialidades de excepción antes citadas, en función del desarrollo organizacional y de las estructuras que implemente la Institución. Para esto último -el desarrollo de estructuras en UU.RR.-, se deberá considerar como factor referencial de planificación una proporción de entre el 15% y 20% de mujeres, manteniendo el rango cercano al límite mayor, y 85% a 80% de hombres, según corresponda.
- 6) La D.G.P.A. deberá difundir la información relativa a las opciones de desarrollo profesional en la Armada, asegurando que hombres y mujeres puedan acceder a ellas en condiciones de igualdad. Este procedimiento tendrá especial relevancia cuando se trate de Operaciones de Paz en el marco del Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución ONU N° 1325 -“Mujeres, Seguridad y Paz”-, cursos extrainstitucionales en el país y en el extranjero, intercambios con Armadas de otros países y transbordos para ejercer cargos en Misiones y Agregadurías Navales.
- 7) En este mismo orden de ideas y a fin de favorecer el desarrollo profesional del personal, se podrá transbordar mujeres a cualquier UU.RR. cuando esto resulte funcional al cumplimiento de su misión y cuenten con los espacios de habitabilidad adecuados.
- 8) Los Mandos de UU.RR. con dotaciones mixtas considerarán siempre en sus procesos de planificación, el brindar igualdad de oportunidades para adquirir experiencia profesional a hombres y mujeres.
- * 9) A las UU.RR. acondicionadas para recibir dotaciones mixtas, se destinarán Oficiales, Gente de Mar mujeres, preferentemente de a dos por categoría. Mismo criterio deberá ser aplicado en el caso de las servidoras Tropa Profesional y Conscriptos mujeres.

b.- INTEGRACIÓN.

- 1) En cumplimiento del principio de “Integración”, la D.R.H.A. procurará la conformación mixta de grupos y equipos desde la etapa de formación hasta su posterior desempeño profesional.
- 2) Los Mandos de dotaciones mixtas adoptarán las medidas necesarias para no excluir al personal femenino al momento de designar puestos de guardias, faenas, maniobras marineras o en terreno, etc., a fin de favorecer su desarrollo profesional y su integración plena como miembro de la dotación.
- 3) Los Mandos adoptarán las medidas necesarias para que las relaciones interpersonales entre personal de distinto grado, categoría, antigüedad y sexo, sea conforme a las regulaciones que establece la Ordenanza de la Armada y la Directiva D.G.P.A. Ordinaria N° 016/C.
- 4) Los Mandos asegurarán la existencia de espacios separados para hombres y mujeres, que permitan un nivel de privacidad adecuado y el resguardo de la línea de Mando entre personal del mismo sexo. La misma consideración tendrán con el personal de distinta categoría.

Modificado por Resolución D.G.P.A. Ord. N° 1035/0520/35633 Vrs., del 04-DIC-2017.

c.- COMPETENCIA PROFESIONAL.

- 1) En las distintas funciones básicas de la Gestión de Personal -Ingreso, Desarrollo y Retiro- los criterios que se exijan para cada puesto deberán ser, fundamentalmente, los de competencia profesional y méritos personales. Estas competencias (conocimientos, méritos y destrezas) deberán estar establecidas en el perfil del cargo/puesto correspondiente, debiéndose aplicar los mismos estándares para hombres y mujeres.
- 2) Las excepciones a lo anterior deberán estar justificadas en caso de una evidente necesidad de establecer una diferencia, basada en criterios objetivos derivados del cumplimiento de la misión de la UU.RR. de la cual se trate.

d.- EQUIDAD.

- 1) Los Mandos adoptarán las medidas necesarias para que, tanto las decisiones que impactan al personal como la designación para desempeñar una función o la imposición de una sanción determinada, se fundamenten en el mérito individual, las circunstancias del asunto y el sentido de justicia, evitando el trato preferencial para las mujeres, o los hombres en su caso. No es indispensable que dicho trato sea idéntico, sino justo.
- 2) Las condiciones laborales y distribución del trabajo para hombres y mujeres deberán ser equivalentes.

e.- LIDERAZGO.

- 1) La integración de las mujeres a la Armada requiere del personal: compromiso, madurez, flexibilidad, buen criterio y sentido común, basados en el principio de “no discriminación arbitraria”.
- 2) Los Mandos garantizarán a todas las personas que conforman su dotación, un ambiente de respeto en los espacios laborales, que posibilite tanto el desarrollo profesional como el cumplimiento de las misiones encomendadas a su UU.RR. Esto ayuda a fortalecer la moral y actúa como incentivo para la retención del recurso humano más calificado.

f.- PLANIFICACIÓN.

- 1) El hecho que la Armada esté integrada por hombres y mujeres debe considerarse como un elemento permanente en la planificación. Esto exige a las dotaciones y en especial a los Mandos, enfrentar desafíos como el continuar articulando medidas que aseguren el cumplimiento de la misión mientras, simultáneamente, se concilia la vida privada, familiar y profesional del personal.

- 2) En tal sentido, los Mandos deberán instar a su personal para que posean un proyecto de vida concreto y “comunicable”, que les permita visualizar de manera oportuna el impacto de decisiones tales como formar una familia y tener hijos durante el desarrollo de su carrera, a fin de que ésta sea armonizada durante el desarrollo de la propia carrera adoptada por el personal.
- 3) Al respecto, el personal institucional deberá tener presente que los ascensos, promoción y desarrollo de carrera, están condicionados por el cumplimiento de los requisitos pertinentes y exigencias propias del área de desempeño; todos ellos normados en el Estatuto del Personal de las FF.AA. y en la reglamentación institucional.

TÍTULO 2

COMPATIBILIZACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR.

GENERALES.

- a.- Los principios que rigen los transbordos y en especial, los de matrimonios en los que ambos cónyuges pertenecen a las FF.AA., jefes de familias y personal soltero, viudo o separado con familiares dependientes a su cargo son los siguientes:
 - 1) Cumplimiento de la Misión: prioridad en la satisfacción de necesidades del servicio y operativas por sobre los requerimientos individuales.
 - 2) Competencias requeridas para el cargo / puesto.
 - 3) Individualidad: la Institución dispone los transbordos caso a caso y de manera individual, aún cuando ambos cónyuges sean servidores institucionales.
 - 4) Relación Jerárquica: los matrimonios de servidores institucionales no deberán ser transbordados a la misma UU.RR., y por ningún motivo podrá existir una relación directa en el desempeño de sus funciones.
 - 5) Redes personales de apoyo o plan de atención de cargas familiares: los servidores institucionales con obligaciones parentales serán responsables de contar con redes personales de apoyo para cuidar a sus hijos o a terceros (personas dependientes a su cargo), a fin de compatibilizar sus funciones laborales en la Institución con sus compromisos familiares.
- b.- Tratándose de personal naval ligado entre sí por matrimonio, se propiciará el transbordo de ambos, sólo cuando las dotaciones referenciales de las UU.RR. de la Zona Naval de la cual se trate así lo permitan, y siempre y cuando esto no afecte al servicio, ni implique una relación funcional directa entre cónyuges.
- c.- En el caso de los transbordos de matrimonios, se priorizarán los requisitos y beneficios del cónyuge con mayor rango jerárquico.

- d.- En todo caso y conforme lo establece el inciso final del artículo 146° del Estatuto del Personal de las FF.AA. “en las destinaciones, sean dentro del territorio nacional o en el extranjero, sólo uno de los cónyuges tendrá derecho a percibir asignación por cambio de residencia, asignación familiar y derecho de pasajes y fletes”.
- e.- En la eventualidad en la que uno de los esposos sea transbordado al extranjero, su cónyuge solicitará “permiso sin goce de remuneraciones”, para acompañarlo(a), conforme se establece en la Directiva D.G.P.A. Ordinaria N° 001/F, Párrafo III, número 2.-, letra a.-.
- f.- Cuando el o la cónyuge transbordado al extranjero pertenezca a otra rama de la Defensa o de Orden y Seguridad, la D.R.H.A. hará oportunamente las coordinaciones pertinentes con su similar de la Institución que corresponda para operativizar el transbordo antes señalado.

TÍTULO 3

EMBARAZO Y MATERNIDAD.

a.- GENERALES.

- 1) El cuerpo normativo que rige la protección de la maternidad está especificado en el Código del Trabajo, Título II del Libro II, “De la Protección a la Maternidad”, artículo 194° y siguientes.
- 2) En ese marco y como en toda actividad profesional, existen en la Armada tareas, puestos o cargos que implican riesgos para la salud de la mujer embarazada y que, por lo mismo, ameritan la adopción de medidas en forma oportuna para evitar situaciones indeseadas.
- * 3) Las normas sobre protección de la maternidad no se aplican a las Cadetes, Grumetes y Conscriptos.

b.- RESPONSABILIDADES DE LOS MANDOS.

- 1) Tendrán presente que en la Institución la autoridad competente para establecer cuáles son las actividades, puestos o cargos riesgosos, será la DIRECCIÓN DE SANIDAD DE LA ARMADA (D.S.A.).
- 2) Asimismo, tendrán presente que las limitaciones o restricciones derivadas del estado de gravidez, no deben influir en la calificación del personal. En relación al aspecto físico o de presentación personal, deberán tener en consideración que desde el inicio del embarazo y hasta 6 meses después del parto, el eventual sobrepeso adquirido no debe ser causal de informes o evaluaciones negativas.
- 3) Adoptarán medidas para minimizar los riesgos para la salud de la embarazada, en actividades del servicio y de esa manera disminuir los peligros del menor en gestación y de los hijos lactantes.

- 4) Respetarán estrictamente las licencias y prescripciones médicas del facultativo tratante de la embarazada, a fin de garantizar su salud y la de la criatura en gestación.
- 5) Autorizarán a las servidoras solteras en estado de gravidez que lo requieran, para usar la habitabilidad que les corresponde en su repartición mientras dure su embarazo. Lo anterior, de no contar con familiares u otro lugar de residencia, en la localidad en las que efectuará sus controles médicos.
- 6) La D.E.A. en coordinación con la D.S.A. y el SERVICIO RELIGIOSO DE LA ARMADA (S.R.A.), planificarán la realización de instancias de capacitación en materias tales como sexualidad responsable, control de natalidad, paternidad y maternidad, planificación familiar, autocuidado, enfermedades de transmisión sexual, etc. al personal naval durante su proceso formativo.
- 7) La DIRECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL DE LA ARMADA (D.B.S.A.) asegurará que el servicio de “sala cuna” sea compatible con la jornada de trabajo, la que incluye actividades operativas y guardias de puerto o en tierra, en horario diurno y nocturno, y jornada de trabajo de lunes a domingo. Del mismo modo, la D.B.S.A. mantendrá actualizada la Directiva D.G.P.A. Ordinaria N° 010/S que “Dicta normas para otorgamiento de beneficio de sala cuna gratuita al personal femenino de la Institución” y las Directivas D.B.S.A. N° 02 – BS/0305/01 y N° 02 BS/0305/02.

c.- RESPONSABILIDADES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD.

El personal del área de sanidad deberá asesorar a los Mandos en orden a advertir sobre actividades del servicio y ambientes físicos donde se realizan, que sean considerados riesgosos para la salud de la mujer embarazada, conforme a las directrices elaboradas por la D.S.A.

d.- RESPONSABILIDADES DE LAS EMBARAZADAS.

Será responsabilidad de las servidoras embarazadas lo siguiente:

- 1) Confirmar cualquier sospecha de encontrarse embarazadas e informar de su condición al respectivo Mando, si lo estuviese, antes de transcurridas dos semanas de efectuado el diagnóstico. Esto último, adjuntando certificado emitido por un profesional especialista (médico o matrona) el que, en el caso del personal femenino de planta, deberá ser institucional. El no hacerlo será considerado falta grave ya que constituye una novedad importante del servicio, pues podría involucrar situaciones riesgosas para la salud de la mujer embarazada y del niño en gestación.
- 2) Recuperar el estándar físico que requiere el cumplimiento de sus funciones en un plazo no superior a los 6 meses después del parto.

- 3) Mantener informado al Mando de su UU.RR. de la evolución de su estado.

e.- ACTIVIDADES ACADÉMICAS Y EMBARAZO.

1) Personal de Planta en Curso.

- a) El personal de Planta que se encuentre realizando cursos reglamentarios en los cuales la malla curricular exija el cumplimiento de actividades físicas y que presente certificado médico indicando que ha iniciado su período de embarazo, comprobado médicamente, será dispensado transitoriamente de esas prácticas, debiendo cumplirlas en forma posterior para obtener la aprobación del curso.
- b) Sin embargo, si el embarazo presenta riesgos para su salud o la de su futuro hijo/a, será separada del curso hasta cumplir el período postnatal parental. Esto último, siempre y cuando, el cumplimiento de los cuidados de hijos menores de dos años dispuestos por Ley, le permita seguir el programa normal del curso.
- c) Si el curso al que se refiere la letra a) precedente constituye un requisito de ascenso, la promoción al grado superior se efectuará una vez que el curso sea aprobado.
- d) El personal femenino deberá tener presente las situaciones señaladas y la forma como pueden afectarles, tomando en cuenta que los períodos posteriores al parto para cumplir con el derecho de cuidados y alimentación del menor son de hasta dos años.

*** 2) Postulantes para ingresar a las Escuelas Matrices, Aspirantes a Oficiales de los Servicios y a Tropa Profesional.**

- a) Las postulantes tienen la obligación de acreditar con certificado médico o declaración jurada su estado de gravidez cuando estuviere en conocimiento de ello.
- b) La postulante que se encuentre en estado de gravidez en ningún caso estará autorizada para ejecutar las pruebas físicas ni las de instrucción militar establecidos como requisito de ingreso.
- c) La Institución efectuará o requerirá la realización de los exámenes médicos correspondientes para la detección o constatación del embarazo, previo consentimiento informado de la postulante.

Modificado por Resolución D.G.P.A. Ord. N° 1035/0520/35633 Vrs., del 04-DIC-2017.

3) Cadetes y Grumetes en curso.

- a) La Cadete o Grumete que presente atraso de un mes en su período menstrual y tuviera sospecha de encontrarse embarazada, deberá confirmarlo de manera inmediata consultando a un facultativo que lo certifique. De verificarse su estado de gravidez, deberá informarlo a la brevedad a su superior inmediato. El objeto de lo anterior es brindarle asistencia de salud para adoptar las medidas pertinentes que garanticen su cuidado y el del menor en gestación.
- b) Una vez confirmado el estado de embarazo, la entidad académica correspondiente tomará las siguientes acciones:
 - aa) Suspender su participación en curso hasta por un plazo máximo de 2 años.
 - ab) Otorgar a la Cadete o Grumete permiso especial en su domicilio “por embarazo”.
 - ac) Emitir un certificado de aprobación de asignaturas, a fin de que a su reincorporación la Cadete o Grumete pueda completar la malla curricular exigida para ser promovida de curso.
 - ad) Al reintegro, efectuar las validaciones correspondientes de las asignaturas cursadas.
- c) Durante el permiso, la alumna deberá mantener informado a su Oficial de División de las novedades respecto de lo siguiente:
 - aa) Domicilio en el que se encuentra.
 - ab) Teléfonos de contacto.
 - ac) Condición de salud.
- d) Para reincorporarse a la Escuela o Academia correspondiente, la alumna deberá efectuar lo siguiente:
 - aa) Presentar certificado médico que acredite su estado de salud gineco-obstétrico.
 - ab) Presentar certificado médico pediátrico del recién nacido.
 - ac) Rendir examen psico-físico del Servicio de Medicina Preventiva de la Armada que acredite que su estado de salud es compatible con las exigencias del régimen interno.
- e) Todo reintegro debe efectuarse al inicio del año académico o inicio del semestre, según la fecha de interrupción de estudios, a fin de completar los requisitos exigidos en la malla curricular del curso suspendido.
- f) Una vez reintegrada, la alumna estará sometida al régimen común de la respectiva Escuela o Academia.

g) Se debe tener en consideración que:

- aa) Las Cadetes y Grumetes no se encuentran afectas a las normas de protección a la maternidad (descanso, derecho de alimento, salas cuna, etc.). Éstas son aplicables sólo al personal de planta.
- ab) Las Cadetes y Grumetes suspendidas “por embarazo” no pierden durante ese período la calidad de alumno regular y tienen derecho a percibir la asignación de alumno.
- ac) Las Cadetes y Grumetes tienen derecho a asistencia médica de cargo fiscal, en los establecimientos e instalaciones sanitarias de las FF.AA., en tanto mantengan la calidad de tales, en los términos de lo dispuesto en el artículo 10, letra a) y artículo 11, de la Ley N° 19.465. Lo anterior, no comprende las prestaciones asociadas al embarazo.
- h) Respecto de las atenciones médicas, se deberá tener presente que los controles de embarazo y puerperio son impartidos por la red médica del Servicio Nacional de Salud a todas aquellas madres que lo requieran, por formar ello parte del Programa Materno Infantil del Estado.

✱ f.- **EMBARAZO Y DEBERES MILITARES DE SERVIDORAS CON VÍNCULOS INSTITUCIONALES CON DURACIÓN IGUAL O MENOR A CINCO AÑOS ESTIPULADOS POR LEY.**

- 1) El Servicio Militar Femenino tendrá una duración de 22 meses y se realizará en Reparticiones Navales del ámbito naval y marítimo, a lo largo del territorio nacional, en la modalidad “Conscripción Ordinaria”. Este proceso se compone de una primera etapa básica de cuatro meses como Marinero Conscripto en el Centro Naval de Instrucción de Reclutas (CENIR), en modalidad internado, y una segunda etapa de desarrollo profesional en UU.RR. de cualquiera de las Zonas Navales.
- 2) El proceso de instrucción militar, así como la enseñanza y aprendizaje, es el mismo para mujeres y hombres.
- 3) Las jóvenes que están en vías de ser madres o que lo sean, quedarán excluidas del cumplimiento del Servicio Militar, de acuerdo a lo establecido en los Art. 17° y 42° de D.L. N° 2.306 y en el Art. 41° del Reglamento Complementario del D.L. N° 2.306.
- 4) Durante el período de cumplimiento del deber militar, la Conscripto que quede embarazada, deberá informarlo a su mando a la brevedad posible, presentando el correspondiente certificado médico. Lo anterior, a fin de que se adopten las medidas necesarias para la protección de la madre y de la criatura que está por nacer.

- 5) La confirmación del embarazo podrá efectuarse en las Unidades Ejecutoras del Sistema de Salud Naval (SISAN) de acuerdo al Plan de Prestaciones de Salud N° 7, y una vez confirmado, se deberá informar al Administrador Financiero del Sistema de Salud de la Armada (AFISAN), para que efectúe las coordinaciones de derivación al Sistema de Salud que corresponda.
- 6) La Conscripto en instrucción o que desempeña funciones derivadas del Servicio Militar, que resulte embarazada durante este periodo, será licenciada anticipadamente por esta causal, dado que su cumplimiento no resulta compatible con esta condición.
- 7) En todo caso, la Conscripto que haya aprobado satisfactoriamente al menos el periodo de instrucción individual, obtendrá valer militar, de acuerdo a lo estipulado en el Art. 136° del Reglamento Complementario del D.L. N° 2.306.

✱ g.- **ACTIVIDADES PROFESIONALES Y EMBARAZO.**

- 1) El Código del Trabajo en su Art. 202 señala: “Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado”.
- 2) Conforme a lo anterior, se deberá dar cumplimiento a lo siguiente:
 - a) Los embarcos y actividades de vuelo o aéreas serán considerados perjudiciales o inconvenientes para la mujer embarazada.
 - b) Las mujeres embarazadas no deberán cumplir transbordo o comisiones a Unidades a Flote.
 - c) Las mujeres en estado de embarazo que estén prestando servicio a bordo, serán trasladadas a tierra a un puesto que permita aprovechar los conocimientos y experiencia adquirida, y que no sea perjudicial para su estado.
 - d) Los cambios de puesto por embarazo serán sin perjuicio de las remuneraciones y beneficios económicos de su puesto o Unidad de origen, hasta el término de la licencia postnatal.
- 3) Se podrá comisionar al personal femenino en estado de gravidez, dentro del territorio nacional, siempre y cuando su aptitud para traslados y estadía en el lugar de destino sea evaluada y autorizada por un médico institucional.

- 4) Respecto del personal acogido a descanso por maternidad y conforme a lo establecido en el Código del Trabajo, artículos 195° y 197° bis, las disposiciones son las siguientes:
 - a) Derecho a descanso por maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.
 - b) Derecho a descanso postnatal de 18 semanas por partos prematuros o de un incremento de 7 días corridos a partir del segundo hijo(a) por partos múltiples.
 - c) Estos derechos no pueden renunciarse.
 - d) Durante los períodos de descanso de maternidad, queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.
 - e) A continuación del permiso postnatal, la servidora tiene derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas, o de dieciocho semanas en caso de reincorporarse a sus labores por la mitad de su jornada de trabajo. Y al traspasar parte de ese derecho al padre a partir de la séptima semana. En este contexto, es importante que informe si su cónyuge es funcionario Armada y si se acogerá al beneficio de permiso postnatal parental.
 - f) Derecho a descanso de 12 semanas y a un permiso postnatal parental por hijo/a adoptivo/a menor de seis meses y a permiso postnatal parental por hijo/a adoptivo/a mayor de seis meses y menor de dieciocho años.
 - g) Licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año y permiso por enfermedad grave del hijo menor de dieciocho años.
- 5) Concluido el descanso maternal y permiso postnatal parental, el alta de la servidora será autorizada por el médico especialista.
- 6) El Código del Trabajo, en su artículo 206°, establece que las madres tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a los hijos menores de dos años (derecho de alimento), que podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en el que se encuentre el menor, en algunas de las modalidades dispuestas por Ley y acordada con el Mando:
 - a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
 - b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
 - c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este período para dar alimento se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la Servidora.

- 7) El derecho de alimento es de carácter irrenunciable. En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquiera modificación de la misma deberán ser comunicadas previamente por escrito a ambos empleadores o Mandos, con lo menos 30 días de anticipación mediante documento firmado por la madre y el padre, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva si alguno de los padres se encuentra afecto a las normas del Código del Trabajo.

También el Servidor que sea padre podrá ejercer este derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Del mismo modo, podrá hacer uso de él la Servidora o Servidor al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N° 19.620 o como medida de protección de acuerdo a la Ley de Menores. Derecho que se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados anteriormente.

- 8) El personal que esté haciendo uso de este derecho, no deberá ser transbordado o comisionado a bordo de una Unidad a Flote hasta que su hijo cumpla dos años de edad.
- 9) Del mismo modo, en estas circunstancias, el personal no podrá cumplir comisiones al extranjero o en el territorio continental en una zona distante a su residencia, sala cuna o lugar donde se encuentre el menor.
- 10) Cuando afecte el rendimiento operativo de la Unidad, la D.R.H.A. reemplazará a aquel personal de dotación de una Unidad a Flote desembarcado por embarazo y/o por cuidado de un hijo menor de dos años. En su lugar, se procurará destinar a otra persona con el mismo grado de especialización y entrenamiento. Esta situación no se considerará en reparticiones terrestres.
- 11) Cualquier situación de excepción relativa a embarco y actividades de vuelo deberá ser evaluada por la D.S.A. y resuelta por la D.R.H.A. (Por ejemplo, período de reparaciones de Unidades a Flote o cumplimiento de requisitos de ascenso).

✱ **h.- SERVICIO DE GUARDIA PARA SERVIDORAS EMBARAZADAS Y/O CON HIJOS/AS MENORES DE DOS AÑOS.**

- 1) El personal embarazado sólo estará exento de aquellas guardias y actividades que se entiendan perjudiciales para su estado, de acuerdo a lo que indica el Código del Trabajo, artículo 202°.
- 2) El personal embarazado podrá ser asignado sólo a guardias o servicios diurnos. Lo anterior cuando no sea necesario que permanezca de pie o realice esfuerzos físicos que pudiesen afectar su condición.
- 3) Durante el período de embarazo, el uso de uniforme se regirá conforme a lo establecido en los Reglamentos de Uniformes de Oficiales, y de Gente de Mar y Tropa Profesional.

Modificado por Resolución D.G.P.A. Ord. N° 1035/0520/35633 Vrs., del 04-DIC-2017.

- 4) Adicionalmente, los Mandos, al momento de planificar las guardias y actividades exigidas a las servidoras con hijos menores de dos años, deberán tener en consideración el derecho “de alimento” y el de “de sala cuna”. Dos derechos de carácter irrenunciables establecidos para proteger el cuidado del hijo en su primer período de vida, y que el empleador está obligado a cumplir de acuerdo a lo consignado en la Ley (Art. N° 203 y Art. N° 206 del Código del Trabajo).
- a.- El “derecho de alimento”, que concede permiso a la madre para disponer, a lo menos, de una hora al día dar alimento a los hijos menores de dos años de edad.
- b.- El “derecho de sala cuna”, que insta al empleador a disponer de un lugar (Sala Cuna) para que las madres puedan dar alimento a sus hijos y en el que puedan dejarlo mientras trabajan.
- 5) Ambos beneficios deben abarcar toda la jornada de trabajo exigida, lo que incluye días Sábado, Domingo e incluso festivos, así como también los horarios nocturnos si a la servidora le corresponde cumplir sus funciones de esa manera. El grado de cumplimiento de lo anterior dependerá de cada Servicio, considerando para tal efecto demanda y oferta cuantificados, a través de los Departamentos y Delegaciones de Bienestar Social respectivos.
- 6) Es responsabilidad del Empleador dar cumplimiento a esta norma legal, a través de los servicios gestionados por la Dirección de Bienestar Social de la Armada. En aquellos casos en que las opciones para otorgar Sala Cuna a través de la D.B.S.A. resulten impracticables, el Mando directo podrá buscar dentro de sus prerrogativas una alternativa de solución, dentro de las cuales podría considerarse modificar la jornada de la servidora para que cumpla con sus obligaciones en horario y días en que el servicio de bienestar respectivo esté en condiciones de otorgar el beneficio.

✱ i.- **MEDIDAS PREVENTIVAS DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.**

- 1) Los Mandos adoptarán las siguientes medidas preventivas de higiene y seguridad industrial para personal en estado de gravidez, además de otras que pudiese indicar el sentido común, cuando los trabajos y las condiciones ambientales impliquen riesgos para la madre, el feto o ambos.

El personal en este estado estará exento de:

- a) Realizar trabajos en altura.
 - b) Participar en actividades deportivas.
 - c) Participar en zafarranchos y ejercicios de entrenamiento militar.
 - d) Realizar trabajos que impliquen exposición a metales pesados.
 - e) Realizar trabajos que impliquen exposición a productos químicos peligrosos tales como solventes, plaguicidas, gases anestésicos y antineoplásicos.
 - f) Realizar trabajos que impliquen exposición a presiones extremas (tales como buceo).
 - g) Realizar trabajos que impliquen exposición ocupacional a ruido sobre 85 dB (A).
 - h) Realizar trabajos que impliquen exposición ocupacional a vibraciones excesivas.
 - i) Realizar trabajos en espacios confinados o en el que se sospeche o existan emanaciones de gases tóxicos.
 - j) Realizar actividades que impliquen exposición ocupacional a radiaciones ionizantes de cualquier tipo.
 - k) Efectuar operaciones de carga y descarga manual que implique levantar, empujar, tirar o transportar objetos pesados, de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 20.001, del año 2005, entendiéndose por “carga” cualquier objeto, animado o inanimado, cuyo peso supere los 3 kilos (Decreto Supremo N° 63 de Trabajo y Previsión Social).
- 2) Las UU.RR. que requieran estudios y evaluaciones específicas por exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes, agentes químicos, físicos, biológicos y ergonómicos, deberán solicitarlas al Departamento de Prevención de Riesgos y Protección del Medio Ambiente de la D.S.A.
- 3) Los Mandos podrán solicitar, como medida de protección, la realización de exámenes al personal femenino en Unidades a Flote y Escuelas Matrices para verificar el estado de embarazo, debiendo para ello ceñirse a lo siguiente:
- a) Se debe efectuar a toda la dotación femenina que se encuentre próxima a realizar una labor que implique esfuerzo físico mayor al ordinario, o bien durante el período que involucre su realización.
 - b) Debe disponerlo la autoridad ejecutiva a cargo de dicha labor.
 - c) Tanto el procedimiento como el resultado deben ser reservados.
 - d) El procedimiento debe ser realizado por personal de sanidad competente.

Modificado por Resolución D.G.P.A. Ord. N° 1035/0520/35633 Vrs., del 04-DIC-2017.

- e) El personal puede negarse a la realización de un test de embarazo. En tales circunstancias, se debe dejar constancia por escrito y solicitar una “declaración jurada simple” en la que afirme que, estando en conocimiento que el embarazo es incompatible con el embarco y de las medidas administrativas adoptadas para resguardar la vida y salud del menor que está por nacer, declare que no se encuentra embarazada y que exime de responsabilidad a la Armada por los riesgos a los que voluntariamente se expone en caso de un eventual embarazo. Lo que deberá hacer de puño y letra propia.

● j.- **FUERO MATERNAL.**

- 1) El personal femenino gozará de fuero desde el inicio del embarazo hasta un año después de expirado el descanso postnatal, excluido el permiso postnatal parental. En otras palabras, por regla general, el fuero se prolonga hasta cuando el hijo cumpla 1 año y 84 días de edad.
- 2) Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, corresponderá al padre o a quien le fuera otorgada la custodia del menor, gozar del fuero establecido por el resto del permiso destinado al cuidado del hijo.
- 3) También gozará de fuero laboral aquel padre que haga uso del permiso postnatal parental por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo, que con todo, no podrá exceder de tres meses; y aquellos padres adoptivos (servidoras, servidores, solteros o viudos) durante un año, desde la fecha de resolución que confíe el cuidado personal del menor y que otorgue la tuición.
- 4) El personal sujeto a fuero (mujer u hombre) podrá presentar una solicitud de renuncia al empleo, en la que deberá manifestar conocer los derechos que la Ley le reconoce y que no obstante ellos, solicita su separación del servicio bajo firma, debiendo la Institución aplicar las normas generales relativas a la renuncia del empleo.
- 5) En esta circunstancia, se podrá producir la baja del servicio conforme a lo establecido en la Ley N° 18.948 “Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas”, artículos 54°, 55°, 57° y 57° TER.
- 6) Cuando el personal que goce de fuero incurra en faltas disciplinarias, la “Baja del Servicio” será de acuerdo a la normativa legal y reglamentaria vigente, previo al correspondiente procedimiento de desafuero seguido ante el juez competente.

El Código del Trabajo, artículo 174°, establece, en lo pertinente, que “en el caso de las trabajadoras sujetas a fuero laboral (maternal) el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159° (vencimiento del plazo de contrato o conclusión del trabajo que dio origen al contrato, respectivamente), y en las del artículo 160° (tales como falta de probidad, vías de hecho contra el empleador por parte de la trabajadora, injurias, conducta inmoral del trabajador, negociaciones prohibidas a la trabajadora, ausentismo del trabajo, abandono injustificado del trabajo, etc.)”.

- 7) Para ejecutar el procedimiento de desafuero, el Consejo de Defensa del Estado, quien representa los intereses fiscales ante los tribunales de Justicia, presentará previo requerimiento institucional, la solicitud ante el Juez del trabajo competente. Autorizado el desafuero se procederá con los trámites de retiro debiendo adjuntarse la sentencia correspondiente.
- 8) Para lo anterior, en el caso del Personal de Planta (hombres y mujeres), la encargada de coordinar para estos efectos con el Consejo de Defensa del Estado será la D.R.H.A.

3.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.

Deróguese la Directiva D.G.P.A. Ord. N° 002/M, de fecha 28 de enero de 2011.

VIÑA DEL MAR, 04 de diciembre de 2012.

Fdo.) Rafael GONZÁLEZ Rosenqvist, Vicealmirante, Director General del Personal de la Armada.

Modificado por Resolución D.G.P.A. Ord. N° 1035/0520/35633 Vrs., del 04-DIC-2017.