

EQUIDAD DE GENERO Y DEFENSA: UNA POLITICA EN MARCHA (II)

Ministerio de Defensa
República Argentina



Ministerio de
Defensa
Presidencia de la Nación







Equidad de género y defensa: una política en marcha (II)

**PUBLICACIÓN DEL MINISTERIO DE DEFENSA
DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA
6 DE MARZO DE 2008**







AUTORIDADES NACIONALES

Presidenta de la Nación
Dra. Cristina Fernandez de Kirchner

Vicepresidente
Ing. Julio César Cobos

Jefe de Gabinete de Ministros
Dr. Alberto Fernandez

Ministra de Defensa
Dra. Nilda Garré





Ministerio de Defensa

Dra. Nilda Garré
Ministra de Defensa

Lic. Esteban Germán Montenegro
Secretario de Asuntos Militares

Lic. Oscar Julio Cuattromo
Secretario de Planeamiento

Lic. Alfredo Waldo Forti
Secretario de Asuntos Internacionales de la Defensa

Dr. Raúl Alberto Garré
Jefe de Gabinete

Lic. Hugo Cormick
Subsecretario de Coordinación

Lic. Gustavo Sibilla
Subsecretario de Planificación Logística y
Operativa de la Defensa

Dr. Andrés Carrasco
Subsecretario de Innovación Científica y Tecnológica

Arq. Enrique Jorge Bellagio
Subsecretario de Formación

Dra. Ileana Arduino
Directora Nacional de Derechos Humanos y el Derecho
Internacional Humanitario

Lic. Carlos Aguilar
Dirección Nacional de Inteligencia Estratégica

Lic. Jorge Luis Bernetti
Director de Comunicación Social



Equidad de género y defensa: una política en marcha (II) - 2008


Diseño, impresión y encuadernación: Formularios CARCOS S.R.L.
México 3038 - Capital Federal
E-mail: carcos@carcos.com.ar
Impreso en Argentina - Marzo 2008






Índice

Presentación: Nuevo año, nuevos desafíos.....	11
Discurso de la Señora Ministra en ocasión del primer año de funcionamiento del Consejo para las Políticas de Género.....	17
Síntesis de resultados de la encuesta sobre integración de las mujeres durante el período de formación militar.....	27
Anexo documental: formulario utilizado para la aplicación de encuestas..	113
Algunas medidas.....	127



*- Resolución Ministerial N° 113/2007. Regulación de
las guardias y servicios de armas en mujeres lactantes y
embarazadas.*



*- Resolución Ministerial N° 274/2007. Creación del Con-
sejo de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa.*

*- Resolución Ministerial N° 1352/2007. Eliminación
de la prohibición que impedía el matrimonio entre perso-
nal de las Fuerzas Armadas de diferentes categorías o de
éstos con miembros de las Fuerzas de seguridad.*

*- Resolución Ministerial N° 1757/2007. Habilitación
para solicitar la adjudicación de unas viviendas militares
para el personal soltero/a con hijos legalmente a cargo.*

*-Resolución Ministerial N° 1796/2007. Derogación de
la posibilidad existente en la Armada de considerar desde el
punto de vista disciplinario a los hijos extramatrimoniales,
concubinato y embarazo de madres solteras.*



- Resolución Ministerial N° 74/08. Derogación de las Directivas existentes en la Fuerza Aérea y en el Ejército que, recababan información sobre “situaciones regulares e irregulares de familia”.

-Resolución Ministerial N° 198/2008. Creación de la Comisión para la Implementación del Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable.

-Resolución Ministerial N° 199/08. Ampliación en la integración del Consejo de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa.

-Resolución Ministerial N° 200/08. Derogación de la normativa existente en las Fuerzas Armadas que exigía como requisito para contraer matrimonio la autorización o venia del superior.

-. Resolución Ministerial N° 206/08. Eliminación de la distinción entre hijos biológicos, adoptivos, matrimoniales y extramatrimoniales.

-. Resolución Ministerial N° 207/08. Conformación del Grupo de Trabajo para el Diagnóstico y Análisis de Medidas y Acciones para la Efectiva Implementación Análisis del Plan Nacional de Aplicación de la Perspectiva de Género en el marco de las Operaciones Internacionales de Mantenimiento de la Paz.

-. Resolución Ministerial N° 208/08. Restricción en la disponibilidad de armas para personal denunciado judicial o administrativamente por hechos de violencia intrafamiliar o interpersonal.



Presentación: Nuevo año, nuevos desafíos.

Me toca presentar brevemente la segunda publicación dedicada a la temática de Género y Defensa en el ámbito de las instituciones de la Defensa. En ocasión de presentar la publicación del año 2007, nos comprometimos a sostener una política integral en materia de género, pues la considerábamos una herramienta indispensable para un esfuerzo integral de fortalecimiento y modernización de las Fuerzas Armadas y del área de la defensa.

Esta nueva publicación tiene como objetivo principal rendir cuentas públicamente de los compromisos sucesivamente asumidos en la materia. Nos enorgullece contar con el material que aquí ponemos a disposición de los hombres y mujeres de las Fuerzas Armadas, de los académicos y académicas, de los funcionarios y las funcionarias de gobierno y del público en general.

Para concretar las actividades desarrolladas durante el transcurso del año 2007, fue determinante el impulso que brindó la puesta en funcionamiento del Consejo para las Políticas de Género en el ámbito de la Defensa, cuya presentación pública inicial nos reunió aquí mismo el 8 de marzo del año pasado.

Es muy grato para nosotros poder confirmar hoy la continuidad de esa instancia de articulación e interacción para el análisis y desarrollo de políticas públicas, con perspectiva de género que resultó ser una oportunidad inédita para el desarrollo de una tarea conjunta, que desde el vamos asumió la complejidad de diversos puntos de vista e intereses en una misma mesa como un aporte valioso. En efecto, mal podrían impulsarse políticas democráticamente genuinas si, en el desarrollo del trabajo cotidiano, no asumiéramos la diversidad de intereses y perspectivas como un valor. De eso se ha tratado este primer año del Consejo de Políticas de Género, donde se ha realizado un diagnóstico, análisis y propuestas que se han traducido en un conjunto de decisiones políticas adoptadas durante el año.

Quienes consulten y analicen este material advertirán que los resulta-



dos obtenidos avanzan mucho más allá de lo que en general permiten las políticas de género que sólo afincan su atención en la situación de las mujeres.

El trabajo inicial del observatorio sobre integración de la mujer fue extendido a lo largo de 2008 hacia el universo compuesto por mujeres y varones cadetes. A diferencia del primer año de trabajo, en esta ocasión, se incluyó expresa y masivamente en la consulta a un número representativo de varones.

Con la información, que por primera vez se realiza en este ámbito, seguramente podremos desarrollar mejores respuestas a la cuestión de la integración de las mujeres en el ámbito profesional.

Ciertamente, las posibilidades de avanzar en una política que marque diferencias cualitativas y permita pasar de tener Fuerzas Armadas en las que simplemente hay mujeres a Fuerzas Armadas con mujeres realmente integradas, nos reclaman un abordaje de las distintas temáticas desde una perspectiva mucho más compleja. Se trata de incorporar en la reflexión.

Aspectos tales como la dinámica de las relaciones entre ambos géneros, el rol de la masculinidad, el lugar asignado a lo “femenino” y los estereotipos culturales e institucionales asociados a estas categorías, entre muchos otros factores de relevancia, que suelen quedar esmerilados cuando la cuestión de la equidad en razón de género es sólo abordada desde la situación de las mujeres. Dicho de otro modo, una política verdaderamente transformadora y superadora del patrón de desigualdad estructural entre hombres y mujeres reclama mucho más que ocuparnos unilateralmente de ellas.

Por otra parte, una política de género ya en marcha debe extenderse y avanzar en el desafío de operativizarse como una herramienta transversal, tanto en el análisis como en el diseño de las políticas públicas. Esta necesidad de profundizar en el análisis y las formas de abordaje no hubiera sido posible sin el camino recorrido conjuntamente durante todo el año 2007.



De allí que la agenda de trabajo que nos proponemos para el año 2008 está orientada a asumir nuevos desafíos, ampliando la base de cuestiones sometidas a la observación y el diagnóstico a través de la ampliación del Observatorio a nuevas temáticas de carácter socio – cultural, lo que permitirá contar con información cuantitativa y cualitativa indispensable para el mejoramiento de las condiciones de desarrollo personal y profesional de hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas. Cuestiones tales como la relación entre hombres y mujeres en el ámbito profesional, la compatibilidad entre las exigencias de la vida militar y la constitución y el arraigo familiar, la adecuación e inserción en contextos sociales altamente dinámicos, el lugar de las tradiciones en el mantenimiento o no de prácticas e instituciones de otros tiempos en la vida militar actual, los desafíos del proceso educativo, la comunidad de valores indispensable en toda institución y la coexistencia del espacio público y lo privado demandan una atención específica y plantean diferentes necesidades para los hombres y mujeres de las Fuerzas Armadas.

Por ello, el Observatorio se ocupará en adelante de cuestiones socio – culturales y le aseguraremos una mayor inserción institucional a través de su dependencia y funcionamiento en el ámbito de la Secretaría de Asuntos Militares.

El Consejo de Políticas de Género, por su parte, mantendrá sus actividades formalizando una composición que garantice la presencia permanente de representantes de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y de la Secretaría de Asuntos Militares. Con ésto, se persigue asegurar mejores condiciones para la inserción transversal de la perspectiva de género en las distintas áreas de gestión de este Ministerio.

Adicionalmente, y para reforzar la atención institucional a la temática, se impulsa una reforma organizacional en el Ministerio, incorporando un reconocimiento formal y expreso de las cuestiones de género entre las funciones de la Dirección Nacional de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario, como parte irrenunciable de la política integral de Derechos Humanos para las Fuerzas Armadas.



Tenemos la fortuna de poder continuar con la tarea y asumir nuevos compromisos, buscando colectivamente respuestas a las necesidades que en estos años hemos identificado. A las actividades mencionadas arriba sumamos en esta nueva etapa la puesta en funcionamiento de tres líneas de acción:

1) la elaboración de un diagnóstico, para la identificación de necesidades y de propuestas para el desarrollo de un plan nacional de instalación de jardines maternales y paternidad responsable, que permita mejorar las condiciones de trabajo y desarrollo familiar tanto a hombres como mujeres de las Fuerzas, civiles y militares, promoviendo allí donde resulte prioritario la apertura de lugares para el cuidado de los hijos e hijas durante el horario del trabajo. La instalación de jardines maternales viene a complementar el proyecto de decreto en trámite por el cual este Ministerio impulsa el reconocimiento del subsidio a esos fines para personal militar, tal como hoy es percibido por personal civil.

2) La conformación de un grupo de trabajo para la operativización de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas a fin de garantizar la incorporación de la perspectiva de Género en el marco de las Operaciones Internacionales para el Mantenimiento de la Paz, y

3) La puesta en marcha de un plan de trabajo conjunto con los Comandos de Sanidad de las Fuerzas Armadas, a fin de promover una política integral e integrada para la detección, atención y registro de casos de violencia intrafamiliar, promoviendo actividades de sensibilización y formación. Este plan busca dar respuesta a una problemática en la que la cuestión de género tiene una incidencia indubitable y cuya gravedad hace inexorable el involucramiento de las distintas instancias del Estado y su coordinación, remarcando que por sus dimensiones y modalidades resulta incuestionablemente un asunto de interés público.

Como habrán advertido, se trata de tres líneas de trabajo sumamente ambiciosas pero sabemos, indispensables. Los pasos dados hasta ahora nos encuentran aquí reunidos otra vez. Que sirva entonces este encuen-



tro como una oportunidad para reafirmar los compromisos y sumar a todos aquellos y aquellas que estén interesados en recorrer el camino de las transformaciones al servicio de mejores instituciones y sobre todo, al servicio de mejores relaciones entre las personas que las integramos.

Nilda Garré

Buenos Aires, marzo de 2008.







**Discurso pronunciado por la Ministra de Defensa, Dra.
Nilda Garré en ocasión del Cierre de actividades del
“Consejo de Políticas de Género”
27 de noviembre de 2007**

Es para mí una gran satisfacción, poder estar con ustedes en este primer cierre de actividades del *Consejo de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa*, creado por resolución ministerial Nro. 274/07 y presentado públicamente en el mes de marzo de este año. Tal como mencionamos en aquel momento, la creación del Consejo respondió a diversas necesidades, entre las cuales se encontraba la de contar con una herramienta participativa, representativa y democrática para el proceso de reflexión y debate sobre la situación de las mujeres en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

Así, sumamos al desarrollo del *Observatorio sobre Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas* que se encuentra funcionando desde el año 2006, esta nueva herramienta que tuvo como una de sus motivaciones la de transformar el caudal de información y los diagnósticos obtenidos a través de encuestas y entrevistas en insumo para la adopción de medidas de gobierno concretas, destinadas a erradicar aquellas circunstancias, prácticas y normas que impiden garantizar un entorno de trato igualitario y equitativo a hombres y mujeres en tanto tales.

Tanto el Observatorio como este Consejo, - que funcionan bajo la órbita de la Dirección Nacional de Derechos Humanos recientemente creada en este Ministerio- han resultado indispensables para el desarrollo de la política de género como una verdadera perspectiva integral del trabajo, impulsada bajo la premisa de promover mejores condiciones de vigencia y efectividad de los derechos fundamentales del personal militar.

Antes de dar paso a este primer cierre de actividades compartiendo con ustedes algunos de los resultados obtenidos, quisiera remarcar algunos de los motivos que sustentan el desarrollo de una política de género enfocada a la eliminación de condiciones de discriminación como uno de los as-



pectos centrales de mi gestión.

Como he expresado en numerosas oportunidades, asumí públicamente el compromiso de impulsar una agenda de políticas de género, en el entendido de que un proceso de transformación institucional como el que hemos venido a desarrollar en el sector defensa demanda trabajar con perspectivas inclusivas en términos de fortalecimiento democrático y construcción de ciudadanía hacia el interior de las Fuerzas Armadas.

El desafío por la construcción de una nueva subjetividad en torno a la profesión militar, - basada en la primacía de la ciudadanía como condición básica de aquellos y aquellas que asumen la compleja vocación de integrar las filas de las Fuerzas Armadas de una nación democrática - sería sólo una formalidad si cometiéramos el error de partir de una falsa situación de igualdad entre los hombres y mujeres que la integran.

En este sentido, incorporar una verdadera perspectiva de género no es una opción. Y no puede serlo porque el Estado está obligado frente a todas las personas, hombres y mujeres, a adoptar medidas conducentes a erradicar todas las formas de discriminación. Y ese carácter imperativo de las transformaciones al servicio de la equidad y el trato igualitario no se fundan sólo en el hecho de que existan instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos que se dedican, en el caso que nos ocupa, a los derechos de las mujeres.

Aún cuando no estuviéramos tan expresamente obligados por la normativa vigente, se trata de un compromiso consustancial que se impone como una exigencia básica para la vigencia irrestricta del Estado Democrático de Derecho; con mayor peso aún debemos asumir esa exigencia cuando no obstante los avances logrados, sabemos que se trata de formas de discriminación que poseen un carácter estructural y están social, cultural y políticamente naturalizadas.

Vale la pena insistir en este punto con el dato de que toda o cualquier forma de discriminación es por definición una forma más o menos explícita de violencia, pues compromete una condición básica de las personas en



cuanto tales: su dignidad. En los casos más extremos por supuesto, también pone en juego su integridad o su vida, pero siempre, - por más naturalizada que tengamos una práctica que estereotipa a otra persona discriminándola por atributos esenciales como el género -, tenemos una forma concreta de afectación a la dignidad de las personas que es en sí misma una forma de violencia, incompatible con los objetivos básicos de la vida social en comunidades democráticas y como tales, plurales y respetuosas de la diversidad en sus distintas expresiones.

Por todo esto, he asumido que existen en cabeza de cualquier persona que representa la gestión pública deberes concretos frente a las circunstancias, prácticas o normas que, en cualquier ámbito, consagren una forma de discriminación como la de género.

Hoy podemos decir con orgullo que la continuidad ha sido una característica central de nuestro trabajo, en relación con la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas a lo largo de estos dos años, lo que nos permite demostrar que todo este conjunto de medidas que sucesivamente hemos ido presentando tienen carácter de una verdadera política de Estado y las alejan de cualquier intento por presentar este verdadero esfuerzo como una “nota de color”, medidas dispersas propias del interés de una conducción política encabezada por una mujer. Muy por el contrario, he asumido ésta, la política de género con la misma centralidad con la que impulsé políticas de transformación indispensables para la gestión de una política de defensa propia de un Estado Democrático de Derecho.

Ahora, vuelvo entonces al motivo central de este encuentro, rendir cuentas ante ustedes por el compromiso asumido en el día internacional de la mujer, el 8 de marzo de este año. Como recordarán, en aquella oportunidad presentamos los resultados del primer año de trabajo, concentrado en la puesta en funcionamiento del *Observatorio sobre Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas* y anunciamos públicamente la creación del *Consejo para Políticas de Género en el ámbito de la Defensa*, herramienta con la que perseguimos para garantizar a la temática de género un espacio constante y sostenido de atención.



El primer resultado nos lo brinda el funcionamiento regular y sostenido del Consejo, porque muchas veces las mesas de trabajo con multiplicidad de sectores, integradas por personas con numerosas actividades y responsabilidades corren el riesgo de agotar su impulso en las dificultades que muchas veces se presentan cotidianamente para poder hacer funcionar los espacios de diálogo y reflexión. No fue eso lo que ocurrió aquí; todas las personas que respondieron a la invitación, han sostenido el compromiso activamente con su presencia en las reuniones periódicas, participando activamente en otros momentos y lugares para garantizar resultados en los sucesivos encuentros, aprovechando las distintas formas de intercambio de información para mantener, más allá de las reuniones formales, un ritmo activo de trabajo.

Y es también un resultado en sí mismo porque, vale la pena recordar, el Consejo también fue una respuesta a la demanda de espacios de diálogo e interacción que las propias mujeres militares habían expresado a través de las encuestas y entrevistas que voluntariamente accedieron a contestar en la primera consulta de carácter integral que el Ministerio de Defensa de la Nación impulsó, y cuyos resultados expusimos a principio de año; De modo tal que el Consejo y su sostenibilidad son hoy una respuesta efectiva a esa necesidad expresada por las mujeres militares, quienes por primera vez cuentan con un espacio de representación y voz que reclamaron hace un año atrás.

Pero sabíamos, la mera creación y convocatoria del Consejo de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa, era sólo un paso en un camino. Debíamos ser capaces de generar un entorno de actividad que, además de funcionar como mecanismo de diálogo y participación, nos permitiera decir con gratificación que fue una instancia capaz de producir resultados muy concretos.

Para que eso ocurriera, no bastaba con la determinación política ni con decisiones de quien les habla. El funcionamiento del Consejo, su intensa actividad, sus reuniones, los encuentros fuera de las múltiples tareas que cada uno asumió, su involucramiento en la búsqueda y producción de información fue mérito exclusivo de todas las personas que, - en nombre de



las instituciones invitadas, se sumaron de forma entusiasta y por cierto productiva a la tarea para la que fueron convocadas.

El Consejo fue, gracias a todas estas personas, una excelente experiencia de articulación entre Estado y Sociedad Civil, una instancia de encuentro entre personas de la academia, mujeres militares, representantes de organizaciones sociales, representantes de este ministerio y de otros ámbitos del Estado involucrados en la temática, que en forma solidaria y generosa se volcaron a la inmensa tarea de pensar colectivamente medidas para comenzar a revertir aquellas situaciones que, ilegítimamente, estuvieran obstaculizando un proceso de inserción igualitaria de las mujeres o, peor aún, estuvieran perpetuando la consolidación de estereotipos de género que descalificaran a las mujeres precisamente por su condición de tales.

Llegamos entonces al momento del cierre de actividades con algunos de los resultados obtenidos en este primer año de trabajo, algunas aprobadas, otras en pleno desarrollo y ejecución:

a). *Eliminación de la prohibición que existía en la Fuerza Aérea y la Armada de contraer matrimonio entre personal militar de diferente categoría, así como entre el personal militar y el personal de las fuerzas de seguridad (RESOLUCIÓN N° 1352 del 31 de agosto de 2007) y se elimina con ello la posibilidad de sanción por estos motivos.*

b) Se incorporó al personal del Ejército soltero/a con hijos legalmente a cargo, como habilitado para solicitar la adjudicación de una vivienda. Así, se eliminó una exclusión que carece de razonabilidad pues ignoraba la situación de muchos integrantes hombres y mujeres del Ejército y se igualó la situación con la normativa vigente en las demás fuerzas, reconociendo a todas las personas su derecho a la vivienda con independencia en cómo constituyan sus núcleos familiares (RESOLUCIÓN MD N° 1757 del 08 de noviembre de 2007)

c) *Eliminación de la normativa vigente en el ámbito de las FFAA referidas a la exigencia de autorizaciones previas como requisito para poder contraer matrimonio, poniendo a las personas de profesión militar en idéntica*



ticas condiciones a las que tenemos los civiles respecto de nuestras decisiones relativas al Estado civil y la conformación de cada familia. Por supuesto, se elimina con la reglamentación la posibilidad de que las personas, como hasta hoy, puedan ser sancionadas por estos motivos.

d) *Revisión y derogación de todas las directivas existentes en las fuerzas que regulan los aspectos relacionados con el Personal Militar “en Situación Especial de Familia”, en la medida en que tales regulaciones bajo el pretexto de las exigencias de la vida militar, constituyan injerencias arbitrarias del Estado en nuestros modos de vida, injerencias que también deben ser condenadas en el caso de las personas que optan por la vida militar.*

e) *Se eliminó la reglamentación vigente en el ámbito de la Armada que, hasta hace pocos días, advertía al personal militar sobre la posibilidad de que el concubinato, nacimiento de hijo extramatrimonial o embarazo siendo soltera, pueden ser causales para considerar particularmente el mismo desde el punto de vista disciplinario, lo que constituye una abierta violación a derechos tales como la autodeterminación, la autonomía, la privacidad y la intimidad de las personas sin ningún motivo que pueda vincularlas con exigencias profesionales. (RESOLUCIÓN MD N° 1796 del 08 de noviembre de 2007)*

f) *Se impulsa la eliminación de las reglas aún vigentes en el á, que contradiciendo la legislación nacional y el principio de igualdad, establecen distintas categorías entre los hijos del personal militar, como por ejemplo hijos e hijos adoptados, hijos matrimoniales y extramatrimoniales.*

g) *Se está trabajando en la inclusión de la licencia por maternidad a los casos de guarda con fines de adopción. Esta resolución tiene como fundamento fáctico el hecho de que es el periodo de guarda donde deben formarse los vínculos familiares entre el niño y la madre y que no existen motivos para no prever tales condiciones en el caso de madres adoptivas.*

Quienes vuelvan sobre los objetivos de trabajo del Consejo, verán que los mismos han sido abordados con distinta intensidad. Por otra parte, es claro que el recorrido por las distintas medidas deja ver que la atención



estuvo ligada a aspectos mucho más profundos que los vinculados estrictamente a la situación de las mujeres. Así, se hizo necesario avanzar en la revisión de cuestiones más complejas tales como la interacción entre lo institucional y lo familiar.

Esta cuestión, que habíamos advertido incipientemente en los primeros diagnósticos y cuyo peso advertimos a lo largo del trabajo del Consejo, nos condujo también a desarrollar en paralelo una investigación que permita identificar en qué medida la supervivencia de determinadas concepciones sobre lo “familiar”, cargadas de contenido moral y religioso, se proyectan sobre la institucionalidad militar.

Con este trabajo pretendemos identificar el modo en que tales elementos se han consolidado como mecanismos de control y/o sujeción sobre quienes integran las filas militares, promoviendo reflexiones y acciones concretas que permitan debatir, respecto de la legitimidad de esa yuxtaposición de planos entre lo personal y lo institucional en términos de la pluralidad, diversidad y autonomía que debe reconocerse a las personas en un contexto democrático.

Por otra parte, reafirmamos el funcionamiento del Observatorio, este año abocado a la evaluación y diagnóstico sobre integración de las mujeres en el ámbito de las instituciones de formación militar, tarea que continuamos, aprovechando la experiencia del primer año de funcionamiento y que resulta indispensables para acompañar el trabajo de adopción de medidas desde la gestión política con información y diagnósticos elaborados, teniendo como insumo principal la opinión de mujeres y hombres de las Fuerzas Armadas. Seguramente, nos encontraremos pronto para presentar los avances obtenidos en este segundo año de funcionamiento del Observatorio.

Hasta aquí algunos resultados. Nos queda mencionar lo más importante en términos de procesos de transformación en marcha: me refiero a los desafíos futuros, los asuntos pendientes, en tránsito pero finalmente pendientes.



Retomando las metas fijadas en la resolución de creación del Consejo y algunos de los temas que fueron surgiendo espontáneamente como resultado de la dinámica de trabajo, son temas prioritarios de la agenda futura de trabajo del Consejo los siguientes:

- a). La redefinición de los estándares de orden fundamentalmente socioculturales respecto del reclutamiento, formación y promoción de las mujeres militares
- b). Poner en discusión la apertura o definición de cupos en las armas cerradas actualmente al acceso de mujeres.
- c). evaluar las restricciones informales y formales actuales de las mujeres militares a cargos de responsabilidad dentro de las FFFAA.
- d) la necesidad de abordar la cuestión de la violencia laboral y el abuso sexual en el ámbito institucional de las Fuerzas Armadas
- e) Revisión de suplementos salariales y su regulación en función de situaciones especiales de familia, así como también la evaluación de la distribución de las cargas horarias en función con la necesidad de armonizar desarrollo profesional y vida familiar.

Tal como nos hemos comprometido hasta aquí, lo hacemos hoy respecto de todos estos temas hacia el futuro, con la certeza de que el trabajo contará no ya solo con el aporte objetivo de todas las personas que hasta aquí se han involucrado.

También tenemos en el “haber” de esta agenda de género que impulsamos colectivamente Estado y Sociedad Civil, civiles y militares, hombres y mujeres, la experiencia y el compromiso acumulados en estos dos fructíferos años de trabajo.

Por mi parte, no tengo más que agradecerles y quisiera hacerlo recordando a todas las personas aquí presente quienes han participado de esta iniciativa:

- DRA. DORA BARRANCOS INSTITUTO DE ESTUDIOS DE GÉNERO DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS (UBA)



- DRA. SOLEDAD PUJO CENTRO DE IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PARA LA EQUIDAD Y EL CRECIMIENTO
- DRA. CARMÉN COLAZO INSTITUTO DE ESTUDIOS COMPARADOS EN CIENCIAS PENALES Y SOCIALES (INECIP CORDOBA)
- LIC. MARIA LUCILA COLOMBO – PRESIDENTA DEL CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER
- LIC. ANA GONZALEZ POR LA SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS DE LA NACIÓN
- DRA. LAURA MASSON UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
- DR. MÁXIMO BARADO UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
- DRA. MABEL BIANCO PRESIDENTA DE LA FUNDACIÓN DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN SOBRE LA MUJER (FEIM)

FUERZAS ARMADAS

- VCOM. SEDEÑO ALICIA AVELINA
- MY. SOTELO MARÍA ELIZABETH J. MARTÍ 1408 CIUDAD DE BS. AS.
- SUBOFICIAL PRINCIPAL MILÁN NORA BEATRIZ
- SUBOFICIAL AUXILIAR LUDUEÑA ALEJANDRA ANDREA
- TENIENTE CORONEL MÉDICA STELLA REGINA LOREDO GRANIZO.
- CAPITÁN AUDITORA LUZ IVONE PERDOMO
- TENIENTE PRIMERO DE COMUNICACIONES LETICIA IVONE DE SOISA
- SUBOFICIAL PRINCIPAL ENFERMERA SOFÍA IRENE MALERBA.
- CAPITÁN DE FRAGATA INGENIERA URIARTE, MARÍA INÉS
- CAPITÁN DE FRAGATA BIOQUÍMICA ZICRE, MARÍA ADELAIDA
- SUBOFICIAL PRIMERO ENFERMERA CHOCOBAR, GLORIA DEL SOCORRO
- SUBOFICIAL PRINCIPAL ECHEGOYEN, LAURA GRISELDA



A todos un sincero reconocimiento por la invaluable colaboración, por la confianza, el compromiso y la calidad del trabajo realizado. A quienes hoy nos acompañan, estamos a disposición para escuchar aportes, críticas y sugerencias que nos permitan profundizar y multiplicar las acciones posibles en este terreno. A todos y todas, muchas gracias.





Ministerio de Defensa Observatorio sobre la Mujer en las FFAA

**Resultados de la encuesta sobre la Integración de las
Mujeres durante el período de formación militar**

**Dra. Sabina Frederic,
Lic. Raúl Di Tomaso y
Lic. Cristina Farías**

**Convenio de Asistencia Técnica entre el
Ministerio de Defensa de la Nación y
la Universidad Nacional de Quilmes**





Introducción

En el presente informe, se presentan los resultados que se obtuvieron a través de una encuesta realizada al personal femenino y masculino, tanto de aspirantes como cadetes, de las tres fuerzas armadas. El objetivo principal del relevamiento, es brindar información representativa, sobre la opinión de los militares, acerca de la integración y las relaciones de género durante el período de formación a la carrera militar.

El documento, se encuentra organizado en cinco partes, que se corresponden con los temas abordados por las preguntas solicitadas a los entrevistados/das.

La encuesta se realizó por medio de un cuestionario elaborado por el Observatorio con la colaboración de las direcciones de personal de las tres fuerzas, que se estructuró sobre la base de sesenta y seis preguntas, que fueron autorespondidas por un total de 790 aspirantes/as y cadetes/as en la sede de los institutos de formación correspondientes (Palomar, Campo de Mayo, Río Santiago, Puerto Belgrano y Córdoba). Fue organizado de manera tal, que su contenido pueda dar cuenta, de un amplio abanico de temas a investigar:

- *Situación actual en el servicio y ocupación.*
- *Calificación del desempeño global, individual y colectivo de la unidad donde prestan servicio.*
- *Nivel de preparación para el combate de su unidad.*
- *Opinión sobre el servicio de la mujer en diferentes armas/especialidades.*
- *Situación reglamentaria actual y cambios propuestos por el personal.*
- *Aspectos referidos a la discriminación del género.*
- *Acoso sexual.*
- *Situaciones de maltrato.*
- *Relaciones de trabajo para casos de acosos sexuales y situaciones de maltrato.*
- *Factores que limitan el ingreso, egreso y la carrera militar de las mujeres.*
- *Relaciones de filiación y parentesco dentro de las Fuerzas Armadas.*
- *Nivel educativo de los padres.*
- *Nivel educativo del personal.*
- *Información sobre el régimen de tenencia de la vivienda del personal*



· *Comentarios abiertos a cualquier tipo de temas no abordados por la encuesta.*

Las preguntas formuladas en el cuestionario, son de tres tipos:

- *Opciones cerradas, de respuesta simple: son aquellas que requieren del/la encuestado/a decidirse por alguna de las opciones propuestas.*
- *Opciones cerradas, de respuesta múltiple: donde los/las entrevistados/as pueden elegir varias opciones.*
- *Opciones abiertas: donde se le solicita a los/las respondientes que se expresen sobre la cuestión consultada.*

PARTE I

CONSIDERACIONES SOBRE EL DESEMPEÑO Y LA PROMOCIÓN

En este apartado, se presenta el análisis de los resultados referidos a los temas vinculados a la ocupación actual de los/las entrevistados/as, su interés actual por la milicia, calificación del desempeño global e individual de la unidad donde se desempeñan, y grado de cohesión de la promoción a la que pertenecen.

Elección de Arma, especialidad, servicio

En su gran mayoría, el 78,6% de los casos, la especialidad o escalafón que poseen los/las entrevistados/as fue elegida y se encontraba entre sus prioridades. Los que la eligieron pero no estaba dentro de sus prioridades representan el 12,1% del personal. Se ubican en el tercer lugar aquellos/as cuya especialidad o arma le fue asignada (8%). El personal que optó por no responder la pregunta es una porción pequeña dentro del total, el 1,3%.

¿Cómo llegó usted a esta arma, especialidad o escalafón?

	Frequency	Percent
Yo la elegí y era mi prioridad	3786	78,6
Yo la elegí pero no era mi prioridad	584	12,1
Me la asignaron	386	8,0
Ns/Nc	63	1,3
Total	4818	100,0

Del análisis de la temática precedente según el sexo del entrevistado se pudo observar:

- Entre los hombres la elección de la especialidad y prioridad en la misma se afirma con mayor énfasis que entre las mujeres.
- La tendencia expresada anteriormente es más intensa para todos aquellos que se desempeñan dentro del ejército.

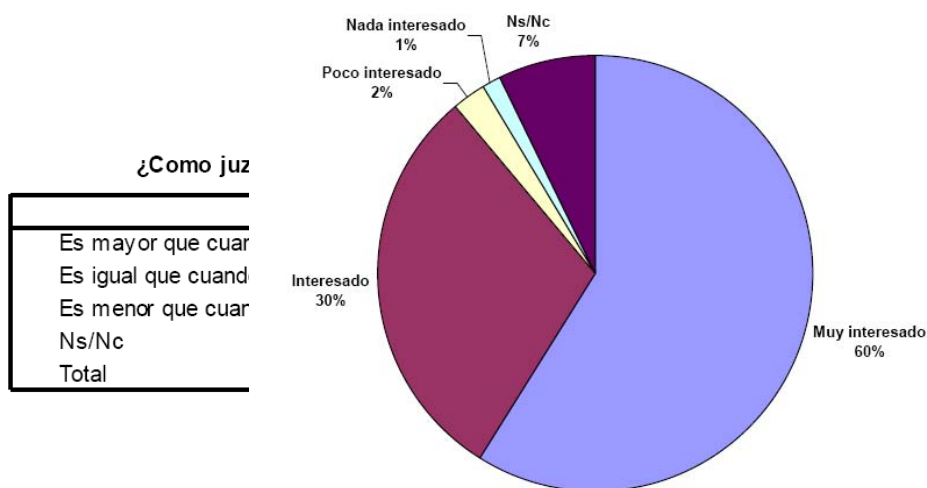


- Aquellos/as que prestan servicio en Puerto Belgrano, comparativamente con aquellos/as que lo hacen en los demás destinos, son los que menor porcentaje representan (54,9%) en la elección de la especialidad y las prioridades del entrevistado/a. Los demás valores se encuentran por encima del 80%, exceptuando a Córdoba que arrojó cifras por encima del 60%.

u e

Respecto al grado de motivación que tenían los/las encuestados/as con referencia a prestar servicios en su ocupación actual, el 88% del total, mostraron estar al menos interesados en servir en el arma o especialidad. Aquellos/as que se sienten poco atraídos por las tareas que realizan, son un porcentaje pequeño dentro del total, el 2,4%, mientras que los que sienten no estarlo para nada se ubican en el orden del 1,4%. En este apartado hubo un porcentaje considerable de personas que omitieron su respuesta, esta magnitud involucra al 7,2% del total.

Estaba interesado en servir a este arma o especialidad



Para todos/as aquellos/as que respondieron estar al menos interesados/as con las actividades que desempeñan, se les solicitó que expresaran por qué se sentían de ese modo. Entre los principales motivos para la toma de la decisión por la especialidad se expresaron los siguientes: Un 36% consideró que su especialización posee buenas perspectivas de desarrollo, otros consideraron que su ocupación les resulta muy estimulante (23,5%) y más del 16% lo hizo porque está interesado en aprender la tarea. Obtuvo un bajo



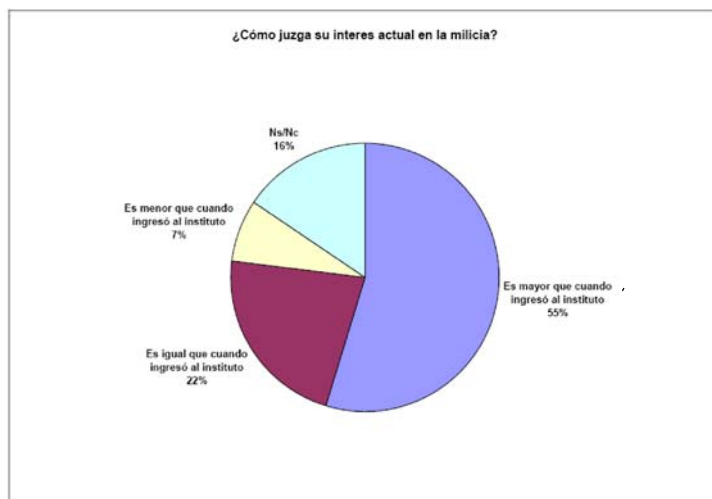
nivel de respuesta, las razones referidas a continuar con una tradición familiar.

¿Estaba interesado en servir a este arma o especialidad?

	Frequency	Percent
Muy interesado	2840	58,9
Interesado	1448	30,0
Poco interesado	116	2,4
Nada interesado	65	1,4
Ns/Nc	349	7,2
Total	4818	100,0

Para todos/as aquellos/as que expresaron sentirse poco o nada interesados en su arma o especialización, se les solicitó que establecieran un parámetro respecto de su sentir luego del egreso del instituto militar. En más del 50% de los casos respondieron que su interés por la milicia se incrementó luego del egreso del instituto de formación, más del 20% consi-

deró que su nivel de atracción se mantuvo sin modificaciones y una escasa porción (7%) consideró que su nivel de expectativas se había modificado de manera negativa. Con respecto a este tema, el 16% de los/as entrevistados/as optó por no explicitar su opinión.



o del entrevistado, muestran
la milicia ahora que cuando
el ejército y entre los hom-
layó.

Percent
16,2
36,0
10,8
23,5
12,0
1,5
100,0



Calificación del desempeño global, individual y colectivo de la unidad donde prestan servicio.

En este apartado se solicitó al personal que evaluaran su desempeño individual y colectivo respecto de las unidades donde están desarrollando sus tareas habituales. Con referencia a la imagen subjetiva en la calidad del desempeño personal, comparativamente entre los diferentes aspirantes, más del 78% consideró que su desempeño se ubicaba en un mismo nivel de aptitud, un 19% consideró que su rendimiento global estaba por encima del grupo. Es muy poco el porcentaje de casos que consideró estar por debajo de la categoría del rendimiento de sus compañeros/as de estudio y poco significativo el porcentaje de no respuesta.

¿Cómo ubicaría su
con aquellos

	Frecue
Mejor	
Igual	3
Peor	
Ns/Nc	
Total	4



Con referencia a la imagen que tienen los demás sobre el desempeño individual, la percepción es positiva. En efecto, en más del 96% de los casos consideran que su aptitud y desempeño será valorada por sus pares como igual o mejor. Los/as que consideran que serían evaluados por sus camaradas de manera negativa son muy escasos. Estas variables no presentan diferencias significativas por sexo, fuerza o destino de los encuestados.



Otro de los temas abordados por la encuesta, se refiere a indagar sobre los sentimientos de los entrevistados/as respecto de su actitud hacia su promoción y su grado de integración personal al grupo. Para captar esta información se elaboraron una serie de afirmaciones, a fin de que el/la entrevistado/a opte por aquella que se acerca más a su forma de pensar:

- Estoy muy orgulloso/a de lo que hace mi promoción y me siento honrado/a por ser parte de ella.
- Estoy satisfecho/a con lo que hace mi promoción y disfruto siendo parte de ella
- Soy indiferente a lo que hace mi promoción y preferiría no ser parte de ella.
- No me gusta lo que mi promoción hace y preferiría no ser parte de ella



- Estoy absolutamente disgustado/a con lo que mi promoción hace y quisiera dejar de ser pronto parte de ella

cér

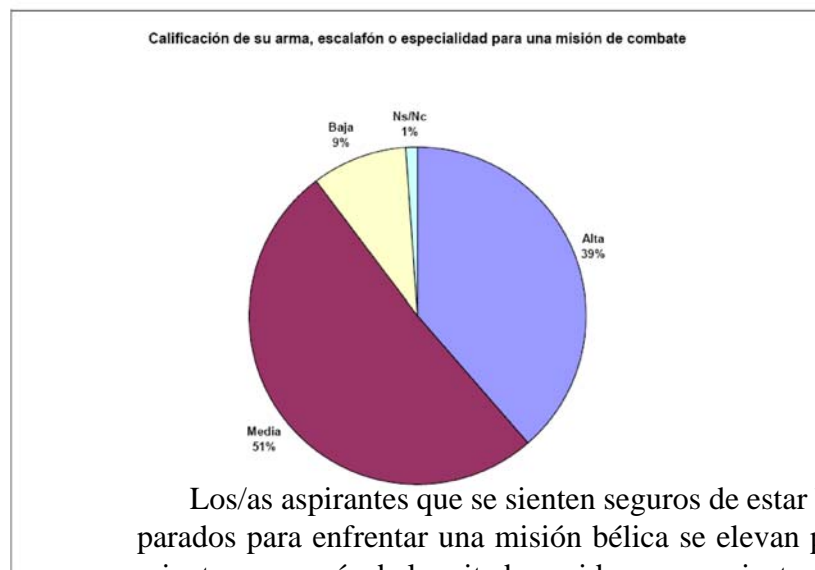
Estas opciones tenían como principal objetivo describir la actitud individual de los/as entrevistados/as hacia su actual promoción. En este sentido el 57% consideró estar satisfecho de su promoción y disfruta ser parte de ella, estas cifras estarían mostrando **un alto nivel de integración al grupo y un alto nivel de complacencia con el conjunto**. En este mismo sentido se orientan los/as que se sienten orgullosos/as. El nivel de indiferencia y disgusto se expresa en un grupo reducido de individuos.



- Los hombres se sienten relativamente más orgullosos que las mujeres de su promoción y honrados de ser parte de ella.
- Del mismo modo que en los casos anteriores, es dentro del ejército donde esta situación se da con mayor ímpetu.
- Aquellos que desempeñan sus funciones en el destino de Campo de Mayo, son los/las que muestran mayor grado de orgullo de su promoción.

Nivel de preparación para el combate de su unidad.

En esta parte se investigó sobre la opinión que tenían tanto los hombres como las mujeres, sobre la formación y preparación impartida por el arma donde desarrollan sus tareas, con referencia a hipótesis de combate.



Los/as aspirantes que se sienten seguros de estar bien formados y preparados para enfrentar una misión bélica se elevan por encima del 30%, mientras que más de la mitad considera que su instrucción y formación es intermedia, lo que estaría **expresando cierto nivel de inseguridad entre los/as futuros oficiales o suboficiales para afrontar satisfactoriamente ésta situación hipotética**. Los/as que consideran que su situación es aún



más vulnerable porque su preparación es de nivel bajo, involucran al 9,3% y los/as que no respondieron es una pequeña porción sobre el total.

- Esta variable, no presenta diferencias significativas si se analiza por sexo del entrevistado.

- Dentro de las tres fuerzas, se destaca el ejército como aquel que se considera estar mejor preparado para una misión de combate, por encima de las otras dos fuerzas.

- Aquellos que sirven en el destino Campo de Mayo, se sienten más seguros de su preparación para una misión que el resto.

Otra de las consideraciones indagadas por la encuesta se refiere al grado de cohesión entre el grupo que ha compartido su instrucción en los diferentes institutos de formación militar. El nivel de afinidad involucra a más del 50% de los/as respondientes. Sin embargo, es alto el nivel de encuestados/as que considera a su unidad con poca unión.



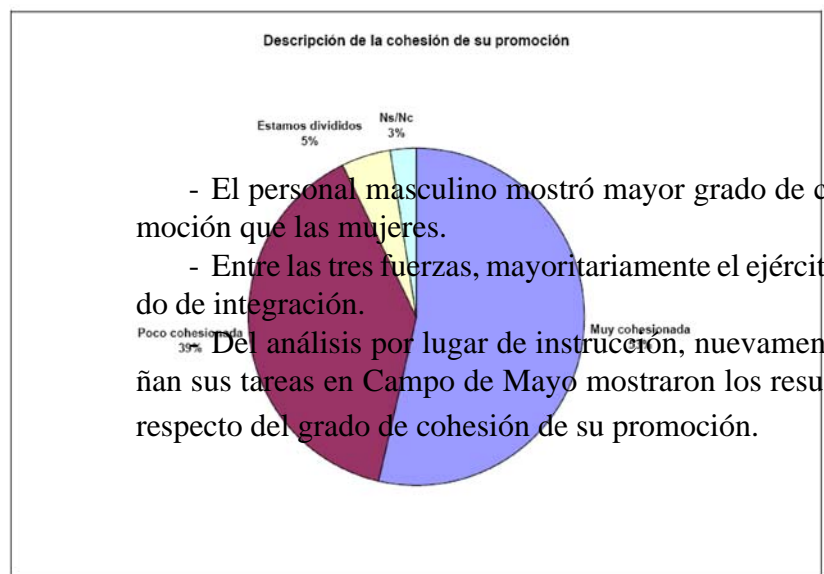
¿Como describir

Muy cohesion
Poco cohesion
Estamos divi
grupos conflic
Ns/Nc
Total

Total

El nivel de conflictividad e inconsistencia entre grupos representa el 4,6% de los casos. Lo anterior expresaría una importante polarización en las respuestas: en general se trata de promociones o muy cohesionadas o

con muy poca unión y divididas. Esta situación podría ser una de las posibles explicaciones de la falta de seguridad entre los/as respondientes ante la posibilidad de enfrentar con éxito una misión de combate.









- Dentro del ejército se afianza con mayor fuerza el rechazo a la incorporación de las mujeres en infantería. En el 78,9% de los/as encuestas de esta fuerza sostiene que la infantería debería permanecer cerrada a las mujeres. En las demás fuerzas estos valores se ubican dentro del 50% (56,4% en el fuerza aérea y 47,3% para la marina).

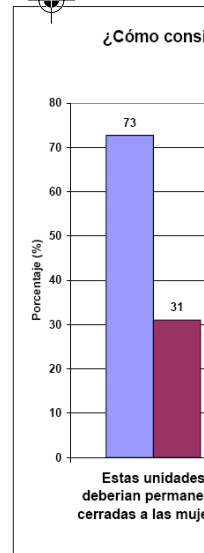
- Los que se desempeñan en la unidad Campo de Mayo, son los que con mayor ímpetu sostienen esta posición (que la infantería permanezca cerrada a las mujeres) con valores del 85,9%. Estos guarismos estarían mostrando que es en este lugar donde hay mayor rechazo al ingreso femenino al arma de infantería. Le siguen en orden de importancia: El Palomar con el 69,9%, Córdoba con el 56,4%, Puerto Belgrano y Río Santiago se ubican en valores por encima del 40%.



s

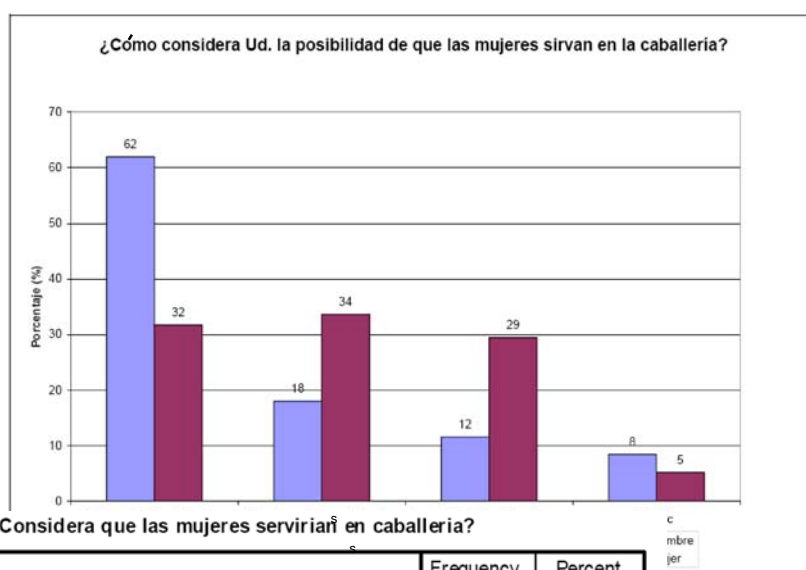
s

Con referencia a la posibilidad de que el personal femenino tenga acceso a la caballería, se repite la tendencia observada en el apartado anterior. Efectivamente la mayoría, el 57,3%, consideró que esta unidad debería permanecer cerrada a las mujeres. El 20,4% de los/as entrevistados/as consideró que la incorporación debería estar habilitada a las mujeres que lo deseen de manera voluntaria y que se encuentren preparadas. Siguiendo la tendencia anterior se ubica en el tercer lugar los/as que consideraron que la





asignación debería ser de igual modo que los hombres cuando estén debidamente preparadas para servir en el arma, el 14,3%. El porcentaje de no respuesta es más elevado que en el caso anterior.



	Frequency	Percent
Estas unidades deberían permanecer cerradas a las mujeres	2760	57,3
Solo las mujeres calificadas pueden ofrecerse como voluntaria	984	20,4
Las calificadas deberían ser asignadas igual que los hombres	691	14,3
Ns/Nc	383	7,9
Total	4818	100,0

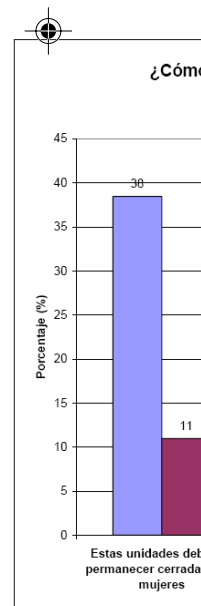
- Las tendencias observadas en el caso anterior, también se manifiestan en este ítem. El 62% del personal masculino, considera que la caballería debería permanecer cerrada a las mujeres.
- El personal femenino por el contrario, estaría muy interesado en prestar servicio en estas unidades (68,3%).
- Del mismo modo que en los casos anteriores, es en el Ejército dónde esta tendencia se acentúa y el porcentaje de rechazo representa al 70% de los casos analizados.



- Teniendo en cuenta el lugar de destino del entrevistado, nuevamente Campo de Mayo toma la posición más extrema, los valores se ubican por encima del 82%.

La actividad de submarinista pareciera que posee mayor consenso y apertura para la incorporación del personal femenino. El 34,2% discurrió que las unidades deberían mantenerse cerradas a la incorporación de mujeres.

La posibilidad de ingresar al arma como voluntaria se pudo observar en el 19,1% de los casos, mientras que el consenso para la incorporación de manera igualitaria a los hombres se dio en el 15% de los casos. Es notable el número de no respuestas para el ítem, se ubican por encima del 30%.





- La actividad de submarinista, parecería que tiene mayor aceptación por parte del personal masculino. Estos consideran – en un 38,4% - que debe permanecer cerrada a las mujeres.

- Las mujeres expresaron mayor interés en prestar servicio como submarinistas que en la caballería y la infantería.

- Si el análisis se realiza por arma, es dentro de la fuerza aérea donde la afirmación anterior se enfatiza, el 44,8% considera que la actividad debería permanecer cerrada al sexo femenino.

- Según el lugar del entrevistado, Campo de Mayo y Río Santiago toman la delantera con cifras por encima del 50%. Córdoba se ubicó en cifras cercanas al 44%, mientras que Puerto Belgrano alcanzó el 18% y El Palomar se ubicó por encima del 6%.

La posibilidad para las mujeres de prestar servicio en la infantería de marina, muestra valores que se ubican entre las actividades de infantería y caballería. El 50,6% (de los hombre y mujeres encuestados/as) opinó que la unidad debería mantenerse cerrada. En el mismo sentido se ubican los que consideran que la apertura debería estar habilitada a aquellas mujeres que se inscriban de manera voluntaria el (13,5%), mientras que se inclinaron por la opción referida a la asignación igualitaria con los hombres involucró al 8,7% de los respondientes. El segmento de no respuesta fue del 27,2%.

¿Considera que las mujeres servirían en infantería de marina?

	Frequency	Percent
Estas unidades deberían permanecer cerradas a las mujeres	2439	50,6
Solo las mujeres calificadas pueden ofrecerse como voluntarias	651	13,5
Las calificadas deberían ser asignadas igual que los hombres	419	8,7
Ns/Nc	1309	27,2
Total	4818	100,0

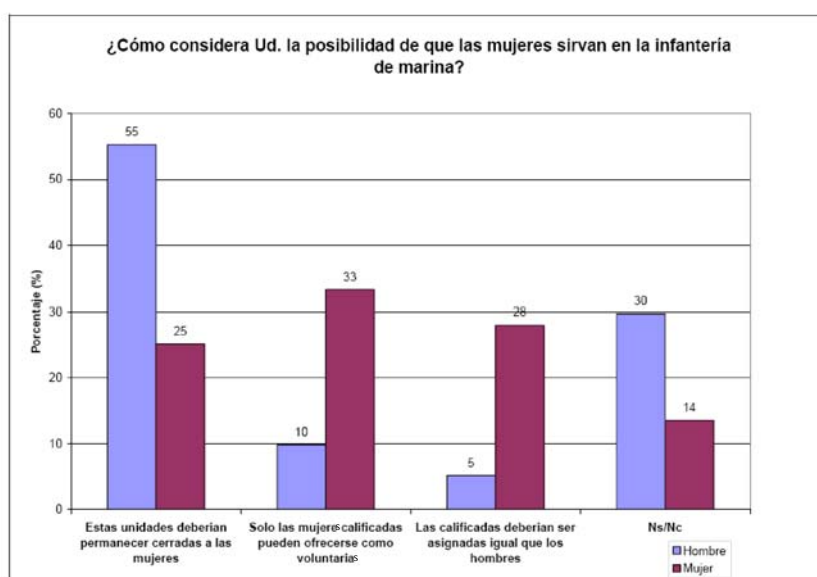
- Según la opinión del 55,3% de los hombres, la infantería de marina debería permanecer cerrada a las mujeres.

- El 25,2% de las mujeres estuvo de acuerdo que la actividad quede vedada para ellas.

- Dentro de la fuerza aérea, esta opinión se afirma de modo más contundente, involucrando al 60% de los casos. En la marina esta opinión aglutina al 50% de los cálculos y en el ejército al 47%.

- En Campo de Mayo las opiniones involucran al 72% de los casos,

Córdoba se ubica en el segundo puesto con el 60%, Río Santiago, Puerto Belgrano en el orden del 50% y en el Palomar esta opinión representó al 15% del total.



El escalafón de aire presenta un abanico de opiniones con proporciones de respuestas similares entre los encuestados/as. Los guarismos se ubican en una franja comprendida entre el 25,5% para la primera opción (rechazo absoluto hacia las mujeres) y del 22% para la tercera (apertura hacia el sexo femenino). Los/as que decidieron no contestar la pregunta corresponden al 29,1% del total.

- Los resultados anteriores analizados por sexo del entrevistado, mos-

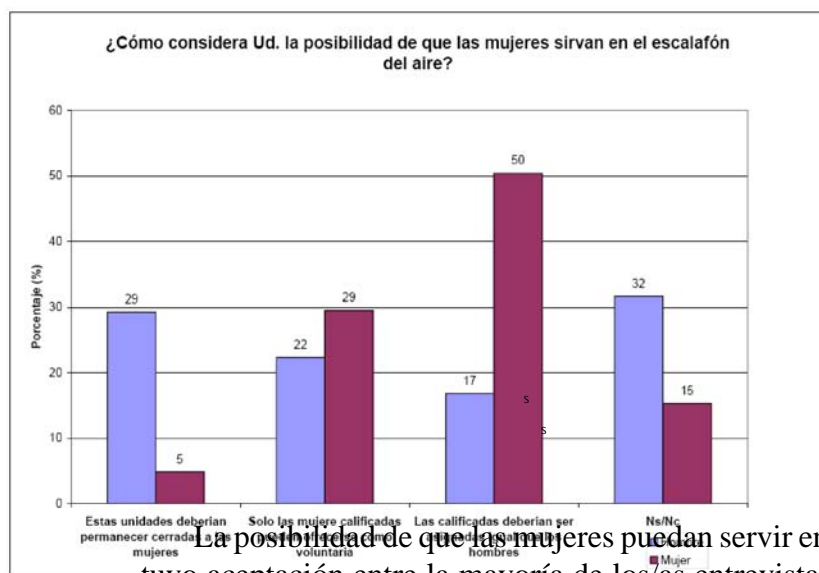


traron que el 29% de los hombres, considera que las unidades del escalafón de aire deberían permanecer cerradas a las mujeres. Estos datos mostrarían que el 71% está de acuerdo con la apertura al sexo opuesto.

- Las mujeres están muy interesadas por servir en este escalafón. Tan sólo el 4,8% consideró que el mismo debe permanecer cerrado para el personal femenino.

- Es la fuerza aérea donde la tendencia anterior sobresale respecto de las demás armas, el 32,2% de los/as entrevistados/as considera que debería permanecer cerrada.

- Según el destino del/la entrevistado/a en Campo de Mayo se observa el mayor nivel de rechazo a la incorporación de la mujer. Mientras que en El Palomar los resultados son muy alentadores. El grado de rechazo a la incorporación de mujeres es muy poco significativo, la cifra se ubica en el 0,5%.



La posibilidad de que las mujeres puedan servir en el escalafón general tuvo aceptación entre la mayoría de los/as entrevistados/as. La opción de que el mismo deba permanecer cerrado al ingreso femenino obtuvo el 14,8% de respuestas afirmativas. El 32,7% consideró que la asignación al escalafón debería realizarse del mismo modo para ambos sexos. En tanto, el 22,9%



estuvo de acuerdo con que estuviera abierto a las mujeres calificadas y que lo soliciten voluntariamente. Es importante en este caso el número de respondientes que no emitieron su opinión al respecto.

s



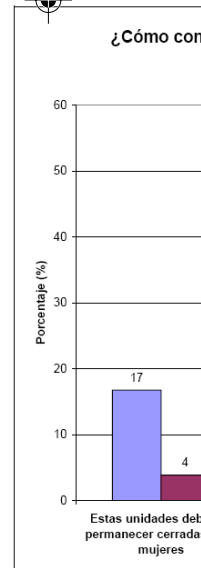
s

s

- La posibilidad de que las mujeres puedan prestar servicio en el escalafón general es aceptado entre la mayoría del personal masculino. En efecto, tan solo el 16,8% consideró que estas unidades deberían permanecer cerradas a las mujeres.

- En el mismo sentido, tan solo el 3.9% de las mujeres coincidieron con la opinión del sexo opuesto. Estos datos muestran que existe por parte de ellas una fuerte voluntad de prestar servicio en el escalafón.

- Teniendo en cuenta la fuerza donde desarrollan su servicio los/las





respondientes, es en la Marina en donde se observa un menor grado de rechazo (8%).

- Con referencia al lugar de prestación de servicio del/la encuestado/a, los/las que sirven en El Palomar consideran en un 0,5% que el escalafón general debe continuar cerrado al personal femenino.

La posibilidad a la apertura del escalafón técnico al personal femenino tuvo un comportamiento similar al anterior. El 35,7% de los encuestados/as juzgó conveniente que la distribución se realizara sin tener en cuenta el sexo del enrolado. Un 20% consideró que debería estar habilitado para todas aquellas mujeres que se ofrezcan como voluntarias y que estén capacitadas para el escalafón. La posibilidad de que permanezca cerrada, aglutinó al 14,8% de las respuestas. Aquí como en el caso anterior, es alto el porcentaje de no respuesta.

¿Considera que las mujeres servirían en escalafón técnico?

	Frequency	Percent
Estas unidades deberían permanecer cerradas a las mujeres	713	14,8
Solo las mujere calificadas pueden ofrecerse como voluntarias	970	20,1
Las calificadas deberían ser asignadas igual que los hombres	1721	35,7
Ns/Nc	1415	29,4
Total	4818	100,0

- La mayoría de las mujeres el 54,6% considera que sus pares calificadas deberían ser asignadas igual que los hombres al escalafón técnico.

- El personal masculino opinó en un 32,3% que las mujeres calificadas deberían asignarse de manera igualitaria con los masculinos. Le sigue en orden de importancia los que consideraron que debería habilitarse la actividad a aquellas que se ofrezcan como voluntarias.

- En el mismo sentido que la opinión de los masculinos, se expresaron los/as que están asignados en Río Santiago con el 57,2% de los casos.

- Teniendo en cuenta el arma, es dentro de la fuerza aérea donde esta opinión se acentúa con el 56,5% que considera que deberían ser asignadas del mismo modo que los hombres.



Aspectos referidos a la discriminación del género.

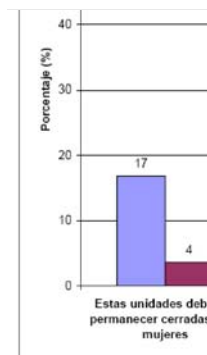
En este tramo de la investigación se abordaron los temas relacionados con la segregación de género en diversos aspectos de la vida de la milicia.

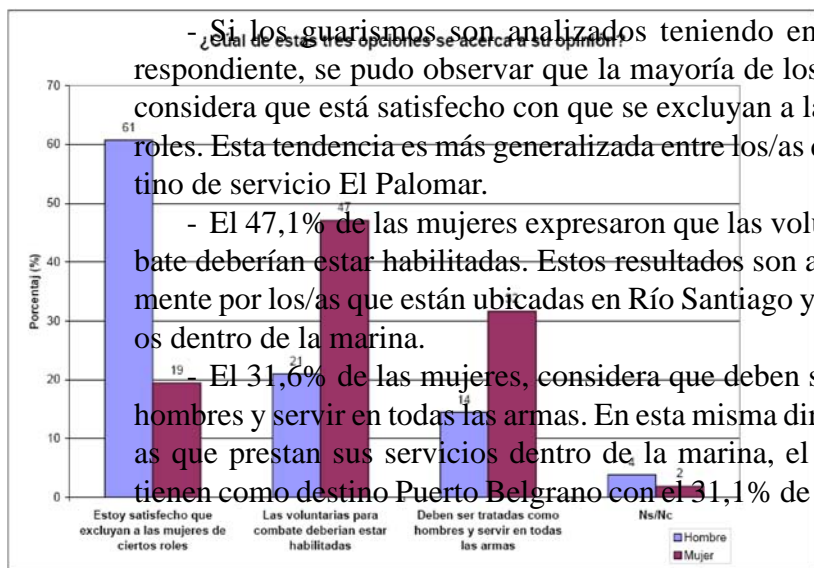
Mayoritariamente, el 54,3% de los/as personas expresó su opinión a favor de que las mujeres sean excluidas de ciertos roles militares. La cuarta parte, estuvo de acuerdo con que las voluntarias para el combate deberían estar habilitadas. El 17,1% consideró que las mujeres deben ser tratadas igual que los hombres y prestar servicios en todas las armas.



¿Cu

Estoy satisfecho
Las voluntarias p
Deben ser tratada
Ns/Nc
Total





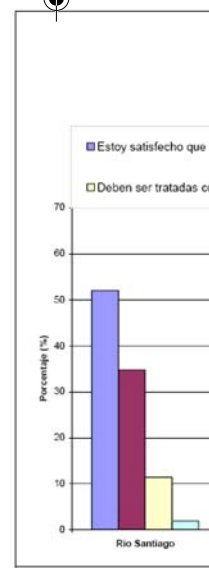
- Si los guarismos son analizados teniendo en cuenta el sexo del respondiente, se pudo observar que la mayoría de los hombres, el 60,7%, considera que está satisfecho con que se excluyan a las mujeres de ciertos roles. Esta tendencia es más generalizada entre los/as que tienen como destino de servicio El Palomar.

- El 47,1% de las mujeres expresaron que las voluntarias para el combate deberían estar habilitadas. Estos resultados son acompañados mayormente por los/as que están ubicadas en Río Santiago y que están enroladas/os dentro de la marina.

El 31,6% de las mujeres, considera que deben ser tratadas como los hombres y servir en todas las armas. En esta misma dirección se ubican los/as que prestan sus servicios dentro de la marina, el 25,2%, y los/as que tienen como destino Puerto Belgrano con el 31,1% de los casos estudiados.



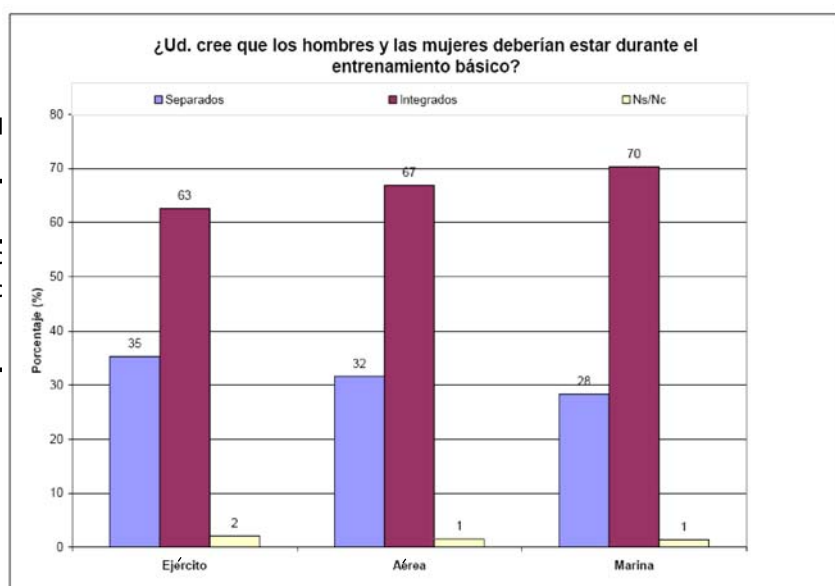
¿Cuál de estas tres



El 98,2% de los casos estudiados estuvo a favor de que el entrenamiento básico se realizara de manera integrada entre ambos géneros; el 32,7% optó por considerar que la instrucción debería realizarse de forma separada entre hombres y mujeres. No pudieron decidirse por ninguna de las instancias planteadas, el 1,8% de los encuestados.

¿Usted cree q

Valid	Separac
	Integrac
	Ns/Nc
	Total

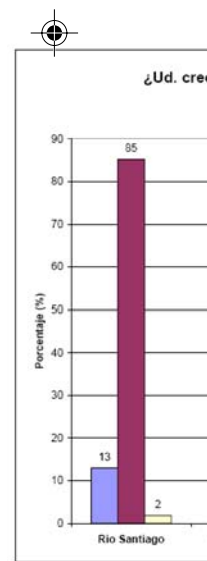


- El 89,8 % de las mujeres prefieren que el entrenamiento se realice integrado con los hombres.
- El 37,2% de los hombres está de acuerdo con que el mismo se haga separado de las mujeres.



- La opinión de la Marina refleja que el 70,3% estaría de acuerdo con un entrenamiento conjunto entre sexos.

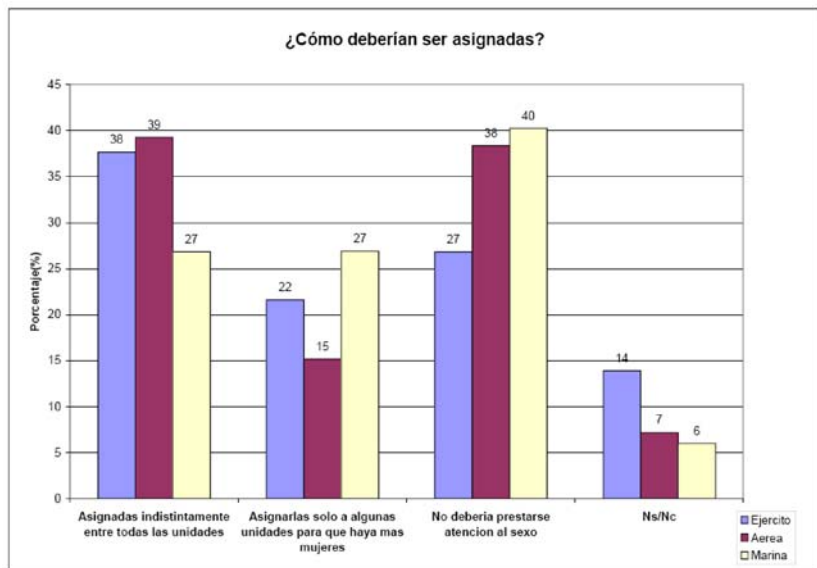
- Teniendo en cuenta el lugar de servicio, es en Río Santiago donde la integración tuvo mayor porcentaje de adherentes, el 85,2% estuvo de acuerdo con que la instrucción se realizara de este modo.





En el caso de las unidades integradas únicamente por hombres, el 34,6% correspondió a la respuesta que considera que el personal femenino debería destinarse de forma indistinta entre todas las unidades de las fuerzas armadas. Aproximadamente una cuarta parte estuvo de acuerdo con que las mujeres puedan ser incorporadas a unidades de servicios con el solo objetivo de que se incremente el número de congéneres en algunas unidades donde son minoría. Una porción significativa, el 32,5%, consideró que no debería prestarse atención al sexo en la asignación. No respondieron la consigna el 10,6% del total de encuestados/as.

- Con referencia a este tema, las mujeres opinaron en el 51,6% de los casos que la asignación de las mujeres debería tener en cuenta el sexo. Los hombres opinaron en el 40,6% de los casos que la asignación de las mujeres debería tener en cuenta el sexo. Las mujeres deberían



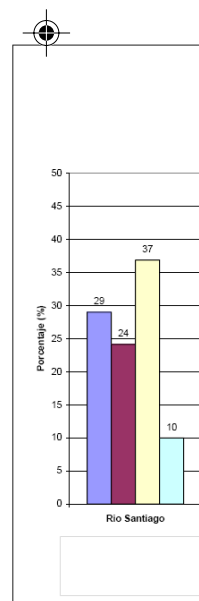


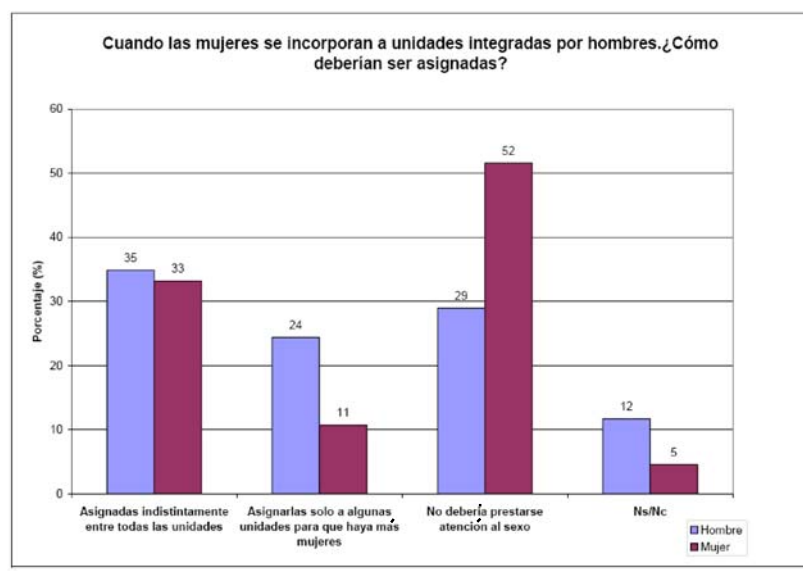
- En la marina el 40,3% estuvo de acuerdo con que no debería prestarse atención al sexo en la asignación a unidades integradas exclusivamente por hombres.

- En la fuerza aérea, el 39,3% consideró que las mujeres podrían ser destinadas indistintamente entre todas las unidades.

- Aquellos/as que prestan servicios en Palomar, Campo de Mayo y Córdoba, expresaron mayoritariamente que el personal femenino debería ser asignado indistintamente entre las unidades.

- Mientras que las sedes de Río Santiago y Puerto Belgrano consideraron mayormente que no debería prestarse atención al sexo en la asignación.





¿Le preocupa la proporción actual de mujeres en relación con la de hombres?

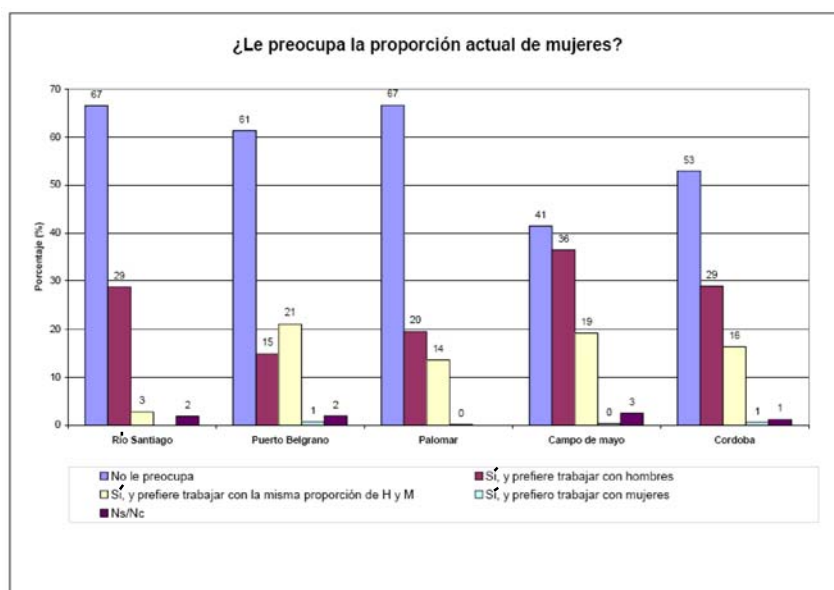
	Frequency	Percent
No le preocupa	2684	55,7
Si, y prefiere trabajar con hombres	1253	26,0
Si, y prefiere trabajar con la misma proporción de H y M	789	16,4
Si, y prefiero trabajar con mujeres	19	,4
Ns/Nc	73	1,5
Total	4818	100,0

preocupa la porción
ría expresando de
o de la milicia. La
reocupación y sus
s. Otros/as se pre-
servicio en lugares
oco representativa

la cantidad de casos que expresaron sentirse más cómodos trabajando con mujeres.



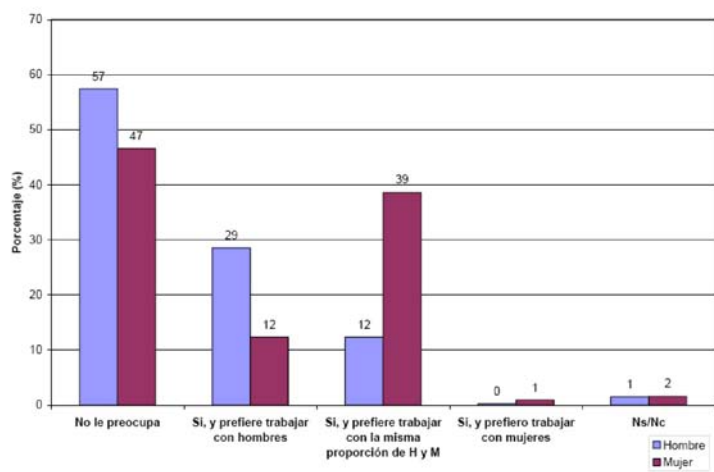
- Al 57,4% de los hombres no les preocupa la proporción actual de mujeres en las fuerzas. Mientras que a un 28,5% sí le preocupa y prefiere trabajar con hombres. Solamente el 12,3% prefiere trabajar con la misma proporción.



- Del análisis por fuerza surge que el grado de preocupación en la Marina es menor que en las demás. Para el 29,1% de los/as que están sirviendo en el ejército, expresaron que prefieren trabajar con hombres, esta posición se afirma con mayor ímpetu entre los/as destinados/as en Campo de Mayo.



¿Le preocupa la proporción actual de mujeres en relación con la de los hombres?





A fin de analizar si el comportamiento difiere según la cohorte de espirantes y cadetes/as se consultó “que creen aquellos/as que comparten la misma promoción que Ud. del servicio de las mujeres en la milicia”. El 48,7% se decidió por la opción que expresa que algunas mujeres deben ser admitidas y otras no. Le sigue en orden de importancia aquellos/as que creen que la mayoría de sus camaradas considera que las mujeres no deberían ser admitidas (38,2%). Sólo un 6,5% de los/as entrevistados/as considera que la mayoría de sus camaradas cree que las mujeres deberían ser admitidas en la milicia.

Estos resultados estarían expresando un alto grado de polarización interna respecto del consentimiento a la incorporación de la mujer en las fuerzas armadas, con una tendencia mayor al rechazo a su inclusión. El porcentaje de no respuesta para este ítem se ubicó en el 6,6% de los casos.

I

,

,



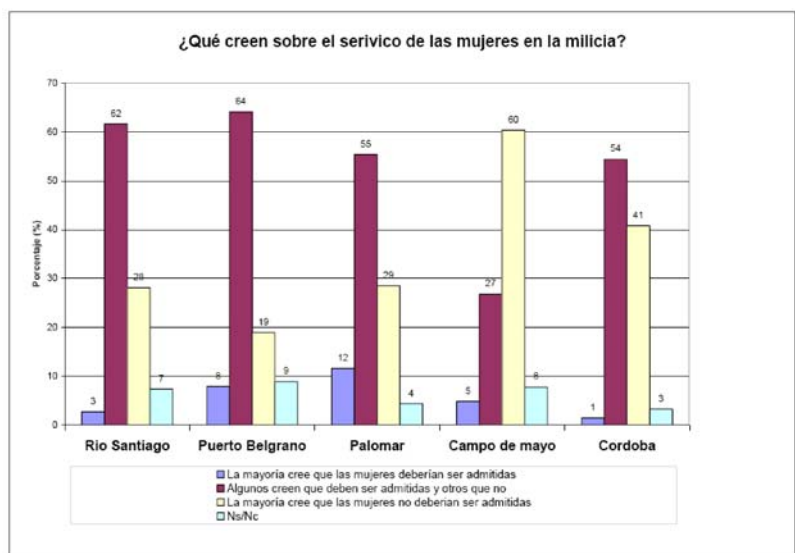
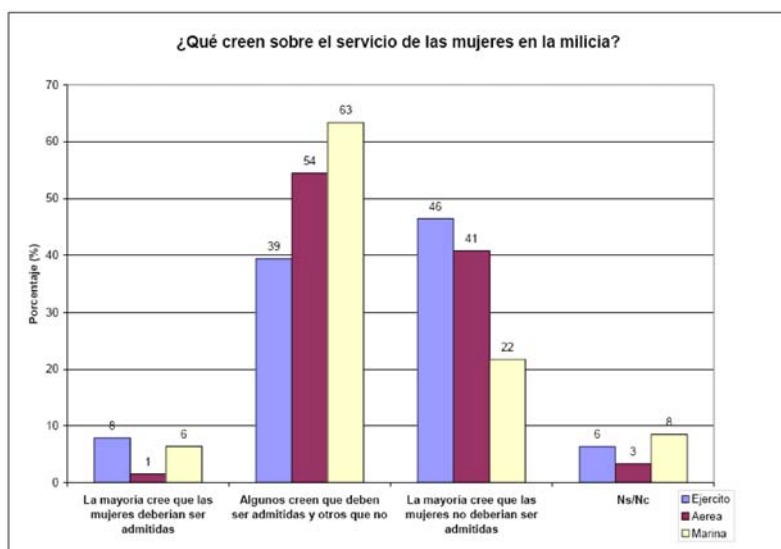
os hombres que p

- Los datos anteriores analizados por sexo del entrevistado/a mostraron que: Un 38,3% de los casos se inclinó por la posición que afirma que la mayoría cree que las mujeres no deberían ser admitidas, mientras que el 6,9% estuvo a favor de la admisión de ellas.

- El 53,9% de las mujeres opinó que algunos hombres de su promoción sostienen que algunas mujeres deberían ser admitidas y otras no. El 37,7% considera que las mujeres no deberían ser aceptadas y el 4,7%, por la admisión.

- Analizando los datos por fuerza, se observó que en el 63,4% de los casos que corresponden a la marina, coinciden con la afirmación que considera que las mujeres deberían ser admitidas mientras que otros consideran que no. En el resto de las fuerzas las opiniones se polarizan entre las dos opciones que involucran el rechazo en diferentes niveles.

La mayoría cree
Algunos creen o
La mayoría cree
admitidas
Ns/Nc
Total



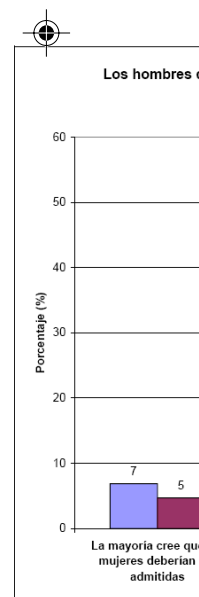
Las mujeres no deberían ser admitidas en la milicia. En Río Santiago, Puerto Belgrano y Palomar, la mayoría cree a favor de la afirmación, mientras que en Campo de mayo y Córdoba, la mayoría cree que no.



Con respecto al tema que hace referencia a la existencia de problemas para conducirse con relación a los hombres, el 38% se decidió por manifestar que existen problemas. Los que opinan que el nivel de dificultad en las relaciones es elevado involucra al 29,2% y los que consideran que no existen inconvenientes se ubicaron en el 28,4%. Los que no pudieron decidirse por ninguna de las alternativas propuestas se ubicaron en el 4,4% del total.

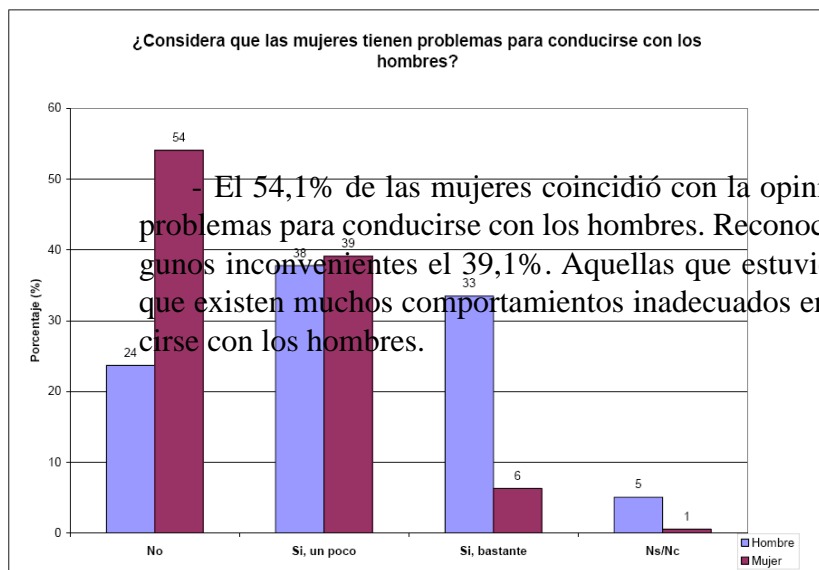
¿Considera que las mujeres que integran su promoción tienen problemas para conducirse con hombres?

	Frequency	Percent
No	1369	28,4
Sí, un poco	1830	38,0
Sí, bastante	1409	29,2
Ns/Nc	210	4,4
Total	4818	100,0

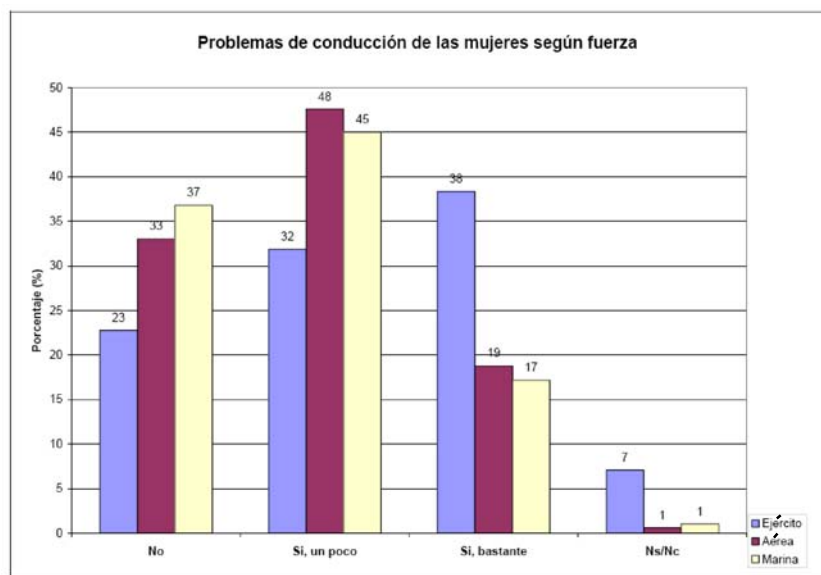




- El 37,8% del personal masculino consideró que las mujeres tienen algún tipo de problema para conducirse con los hombres.
- El 33,5% estuvo de acuerdo con que tienen bastantes problemas y se decidieron por la negativa el 23,7% de los casos.



- El 54,1% de las mujeres coincidió con la opinión de que no tienen problemas para conducirse con los hombres. Reconocieron que existen algunos inconvenientes el 39,1%. Aquellas que estuvieron de acuerdo con que existen muchos comportamientos inadecuados en la forma de conducirse con los hombres.



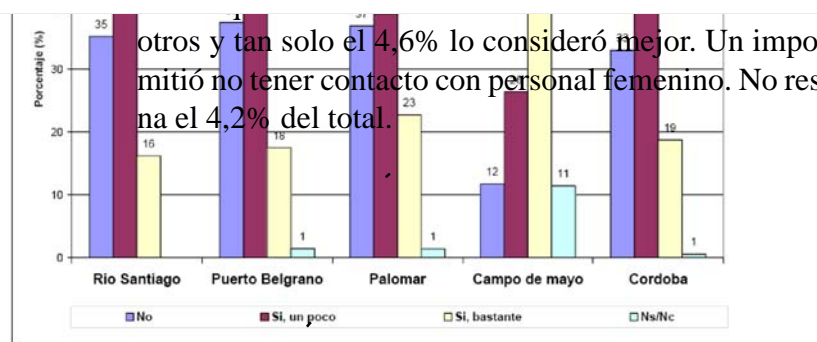
- En el Ejército la mayoría opinó que tienen bastantes problemas en este sentido, en tanto que en la Marina y la Fuerza Aérea coincidieron en que existen algunos inconvenientes.

- Teniendo en cuenta el lugar de servicio, es en Campo de Mayo donde más del 50% juzgó que tienen muchas dificultades. Los demás destinos opinaron que hay ciertos conflictos en el modo de comportarse.



¿Como calificaria a las otras mujeres de su promoción?

	Frequency	Percent
Tienden a desempeñarse mejor que los hombres	221	4,6
Tienden a desempeñarse del mismo modo que los hombres	1382	28,7
Tienden a desempeñarse peor que los hombres	2123	44,1
No lo se, no tengo contacto con ellas	891	18,5
Ns/Nc	201	4,2
Total	4818	100,0



de las otras muje-
los resultados que
ación negativa del
ecto, el 44,1% va-
es. El 28,7% con-
onar entre unos y

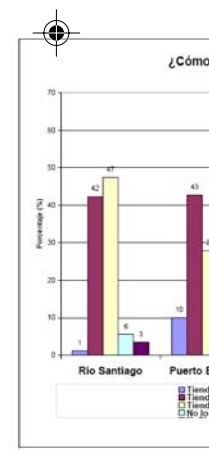
otros y tan solo el 4,6% lo consideró mejor. Un importante porcentaje ad-
mitió no tener contacto con personal femenino. No respondieron la consig-
na el 4,2% del total.



- **El personal masculino calificó mayoritariamente el desempeño de las mujeres como peor que los hombres.** Contrariamente, el personal femenino calificó mayoritariamente el desempeño como del mismo modo que los hombres. Un 20,2% juzgó el mismo como mejor. En una situación de desenvolvimiento peor que los varones la calificaron el 8,4% de ellas.

- En la Fuerza Aérea y el Ejército, la mayor parte considera que el desenvolvimiento y desempeño de las mujeres es peor que la de los varones. La Marina se inclinó por un desempeño igualitario entre ambos sexos.

En El Palomar, Río Santiago, Campo de Mayo y Córdoba, también calificaron la competencia del personal femenino como peor que los hombres. En Puerto Belgrano el desempeño fue evaluado como igualitario.

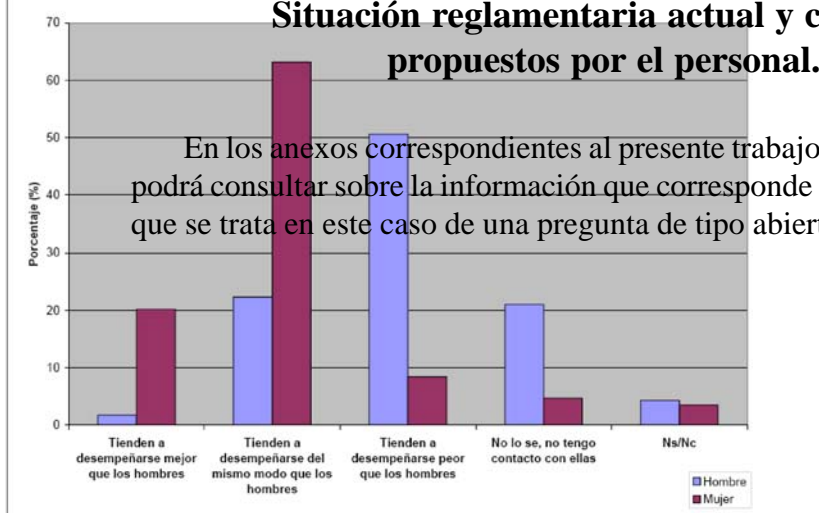




¿Cómo calificaría a las otras mujeres de su promoción?

Situación reglamentaria actual y cambios propuestos por el personal.

En los anexos correspondientes al presente trabajo de investigación, se podrá consultar sobre la información que corresponde a este ítem, debido a que se trata en este caso de una pregunta de tipo abierta.







PARTE III

MALTRATO Y ABUSO

En este apartado se analizan los resultados referidos a situaciones de maltrato y acoso sexual sufrido por el personal de las Fuerzas Armadas. Adicionalmente se hace referencia a las relaciones de trabajo existentes entre las víctimas y los victimarios que atravesaron estas situaciones.

Diferencias en el trato derivadas del género

Con referencia al tema que nos ocupa, en esta oportunidad se les solicitó a los/as encuestados/as que manifestaran si habían recibido un trato diferente de sus colegas dentro del instituto, con relación a su género. **La mayoría, el 57,3%, contestó de manera afirmativa, considerando que habían sido tratados/as de forma distinta de acuerdo a su condición de varón o mujer.** Por la negativa, se inclinaron el 34,4% de los/as entrevistados/as. Mientras que los/as que decidieron no contestar sobre este tema representaron al 8,3% del total.

¿Cree usted que por ser varón/mujer
recibe un trato diferente de sus colegas
mujeres/varones dentro del instituto?

	Frequency	Percent
Sí	2761	57,3
No	1657	34,4
Ns/Nc	400	8,3
Total	4818	100,0

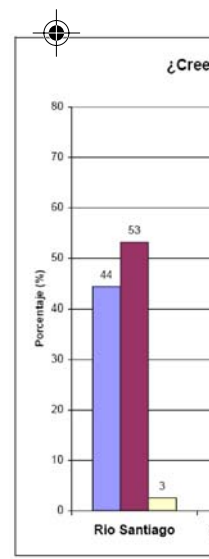
Analizando la información anterior por sexo del entrevistado, fuerza y lugar de destino del respondiente, encontramos que:

- El 60,1% de los hombres reconoció haber sido tratado de un modo diferente por su sexo.
- En cambio el 55,2% de las mujeres dijo que no lo había tenido.
- El trato diferencial se observa dentro del Ejército y la Fuerza Aérea donde el porcentaje de respuestas afirmativas se elevan por encima del 60%.



En la armada el 46,4% se inclinó por la negativa.

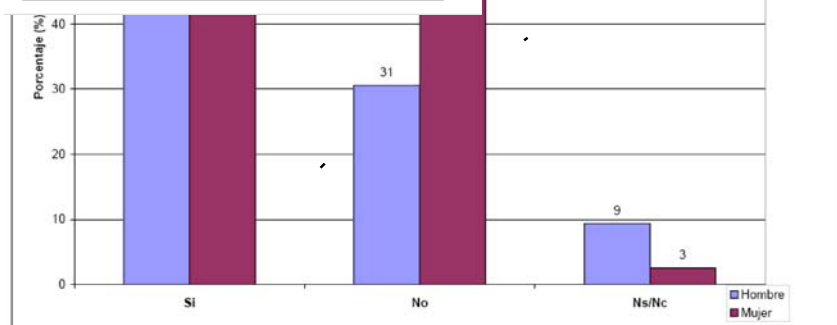
- En Campo de Mayo se observaron los valores más elevados de respuestas afirmativas, en el 75,1% de los casos. Le sigue Córdoba con el 60% y El Palomar con el 54,3% de respuestas positivas. En Río Santiago y Puerto Belgrano se inclinaron mayormente por los rechazos.





¿Cree usted que por ser varon/mujer ha sido tratado de modo diferente que las mujeres/los varones por el/los superiores?

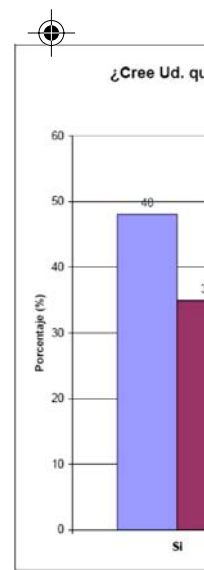
		Frequency	Percent
Valid	Si	2216	46,0
	No	1882	39,1
	Ns/Nc	720	14,9
Total		4818	100,0



- El 48% de los varones confirmó haber sido tratado de modo diferente por sus superiores por su condición de hombre.
- Por oposición, las mujeres consideraron en un 53,9% que no tuvieron trato diferencial por su condición de damas.



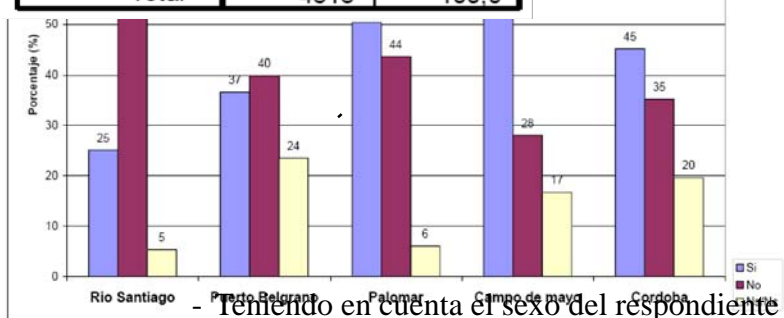
- Al interior de las fuerzas, se pudo notar que el ejército y la fuerza aérea se reconoció mayormente trato diferencial de los superiores por la condición de varón/mujer. En la armada el 46,4% del consideró que no hubo diferencias.





Recibio mas instruccion que las mujeres

		Frequency	Percent
Valid	Si	1696	35,2
	No	1663	34,5
	Ns/Nc	1459	30,3
	Total	4818	100,0



- Teniendo en cuenta el sexo del respondiente los hombres consideraron en el 40,8% de los casos que no tuvieron más instrucción que las damas.

- Dentro del Ejército es donde la afirmación se hace más explícita y representa al 39,3% de los entrevistados.



- Teniendo en cuenta el destino del encuestado, los que desarrollan sus servicios en Campo de Mayo, asintieron que en el 58,3% de los casos tuvieron más instrucción.

, ,
 ,

Otra de las opciones de respuesta estaba relacionada con haber recibido menor instrucción que las mujeres. El 62,3% estuvo de acuerdo con la negación, mientras que tan solo el 3% de los entrevistados consideró que sí.

- El 66% de los varones optó por expresar que no tuvo menos entrenamiento que las damas. Estos valores se reiteran si se analiza por arma y por destino del entrevistado, mostrando de este modo que los resultados analizados no presentan diferencias significativas.

Recibio menos i

Valid	Si
	No
	Ns/Nc
	Total



Si Usted cree haber sido tratado/a de un modo diferente, cómo ha sido ese trato?

Recibió más instrucción que las mujeres	Si	35,2%
	No	34,5%
	Ns/Nc	30,3%
Total		100,0%
Recibió menos instrucción que las mujeres	Si	3,0%
	No	62,3%
	Ns/Nc	34,8%
Total		100,0%
Debido realizar trabajo "servil"	Si	22,5%
	No	41,8%
	Ns/Nc	35,7%
Total		100,0%
Otros le prestaron más atención por ser varón	Si	23,5%
	No	41,8%
	Ns/Nc	34,9%
Total		100,0%
Otros lo ignoraron	Si	17,3%
	No	48,0%
	Ns/Nc	34,7%
Total		100,0%
Fue molestado y hostigado por ser varón	Si	15,7%
	No	50,4%
	Ns/Nc	33,8%
Total		100,0%
Se esperó menos de usted por ser varón	Si	9,5%
	No	55,9%
	Ns/Nc	34,8%
Total		100,0%
Se les asignaron mejores tareas	Si	29,4%
	No	37,4%
	Ns/Nc	33,2%
Total		100,0%
Se les asignaron peores tareas	Si	20,4%
	No	47,4%
	Ns/Nc	32,2%
Total		100,0%
Tendió a recibir evaluaciones negativas de su trabajo	Si	18,0%
	No	49,2%
	Ns/Nc	34,8%
Total		100,0%
Tiene mejores oportunidades de ser promovido que las mujeres	Si	25,0%
	No	40,5%
	Ns/Nc	34,5%
Total		100,0%
Tiene menos oportunidades de ser promovido que las mujeres	Si	18,4%
	No	46,2%
	Ns/Nc	35,4%
Total		100,0%



- Los varones estuvieron más expuestos al trabajo servil con relación a las mujeres.

- Dentro de las fuerzas esta situación se observó de modo más frecuente en el Ejército.

- En Campo de Mayo el 32,4% de los/as encuestados/as expresó que había realizado este tipo de tareas.

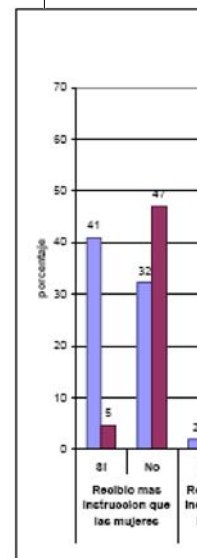
Otra de las opciones estaba relacionada con el nivel de atención recibida teniendo en cuenta su género. El 41,6% opinó que no le habían prestado más atención por su sexo.

- Los hombres respondieron en el 43,8% de los casos que no tuvieron mayor consideración por su condición sexual. Estos valores se elevan por encima de las respuestas femeninas en trece puntos porcentuales.

- En el Ejército el porcentaje de respuestas afirmativas se ubicó por encima de los valores hallados para las demás fuerzas.

- En Campo de Mayo, lo expresado en el párrafo precedente se obtuvieron valores por encima de los demás destinos.

Para la mayoría, el trato diferente tampoco se debió a situaciones de molestias y hostigamientos.





- Las mujeres, son relativamente, las que más sufrieron este tipo de maltrato en relación a los hombres.

- Este tipo de situaciones penosas es más frecuente en el Ejército.
- Nuevamente aquellos que prestan servicio en Campo de Mayo estuvieron más expuestos que otros destinos a mayores niveles de hostigamiento.

El 55,9% de los casos correspondió a aquellos que consideraron que no se había esperado menos de su persona teniendo en cuenta su sexo.

- El personal femenino estuvo más expuesto relativamente que los varones a que se esperara menos de ellas por su condición de mujer.
- Esta tendencia es más generalizada entre los que sirven en el Ejército con relación a las demás fuerzas.
- El Palomar es el destino donde esta situación se destaca por encima de las otras designaciones estudiadas.

Las experiencias de maltrato se tradujeron en la asignación de las peores tareas en el 29,4% de los casos.

- Los varones soportaron con mayor frecuencia que las damas esta penosa situación.

- Aquellos que prestan servicio en el Ejército fueron más propensos a realizar este tipo de tareas que en el resto de las fuerzas.

- Los que prestan servicio en Campo de Mayo y El Palomar, tuvieron mayor exposición que el resto de las unidades.

El 49,2% consideró que no tuvo por su condición de género evaluaciones negativas de su trabajo, mientras que el 16% de las respuestas se decidió por la afirmativa.

- Entre los hombres se pudo observar comparativamente con las mujeres un mayor porcentaje de evaluaciones negativas en sus tareas.

- Esta tendencia se acentúa en el Ejército respecto de las otras fuerzas.
- En Campo de Mayo esta tendencia se afianza con relación a los demás destinos.

El 40,5% consideró que no tiene mejores oportunidades de ser promovido por su género. Mientras que votaron a favor de tener mayores circunstancias representaron al 25% de los casos.

- Las oportunidades de promoción son más frecuentes entre el personal masculino respecto del femenino.



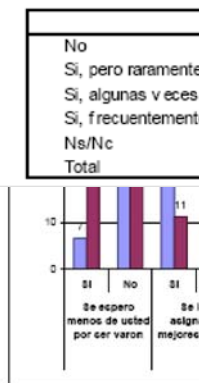
- Estas ocasiones se observan de manera más frecuentes en el Ejército.
- En Campo de Mayo éstas se consolidan con mayor periodicidad.

Para el caso de tener menores oportunidades de promoción el 46,2% consideró que no, mientras que se inclinaron por la respuesta afirmativa el 18,4%.

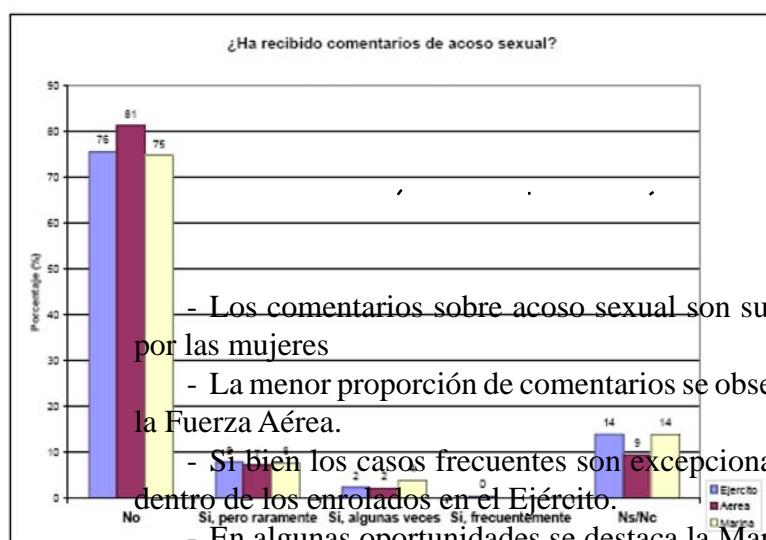
- El personal masculino es más proclive a vivir estas experiencias.
- Mayormente esta tendencia se repite entre los enrolados en la Fuerza Aérea.
- Los que prestan servicio en Campo de Mayo, comparativamente tienen menos oportunidades que los demás.

Acoso sexual

¿Ha recibido comentarios dentro de...



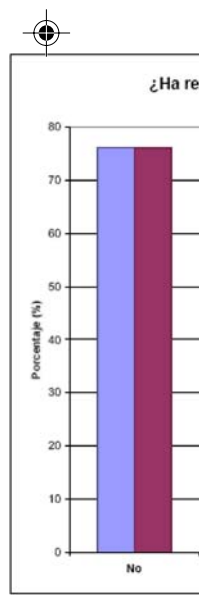
Con referencia a los comentarios sobre acoso sexual dentro de las fuerzas, la gran mayoría (76,1%) respondió que no había recibido comentarios al respecto. Los que respondieron que sí pero raramente, se correspondió con el 7,7% de los entrevistados, mientras que se ubican en el tercer lugar (2,7%) los que consideraron que sí pero en algunas oportunidades. Los casos frecuentes son muy excepcionales, se observó en solo el 0,2% de las respuestas. No consideraron conveniente responder esta pregunta el 13,3% de los/as entrevistados/as.



- Los comentarios sobre acoso sexual son sufridos mayoritariamente por las mujeres
- La menor proporción de comentarios se observó dentro de las filas de la Fuerza Aérea.
- Si bien los casos frecuentes son excepcionales, estos se observaron dentro de los enrolados en el Ejército.
- En algunas oportunidades se destaca la Marina por sobre el resto de las fuerzas.



- Los casos raros se consumaron en El Palomar.
- Los sucesos frecuentes se detectaron en Campo de Mayo.





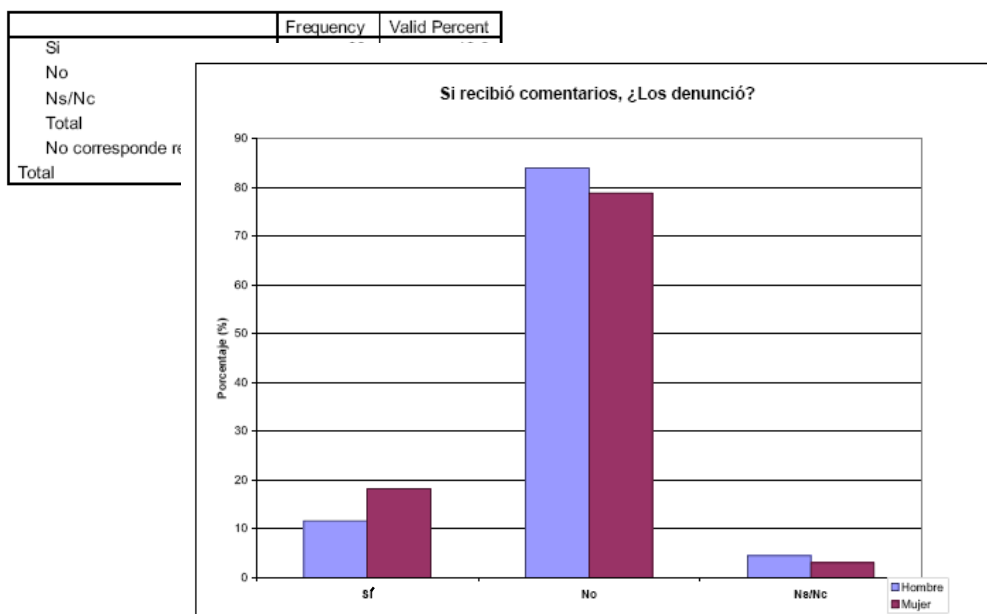
Es notable el alto porcentaje de no denuncias sobre acosos sexuales. El 82,6% respondió que recibió comentarios pero no hizo la acusación. Aquellos casos notificados a las autoridades son muy escasos y corresponden al 13,3% del total de los/as encuestados/as.

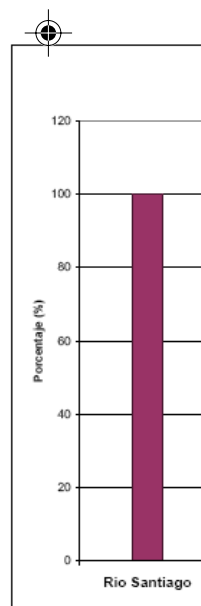
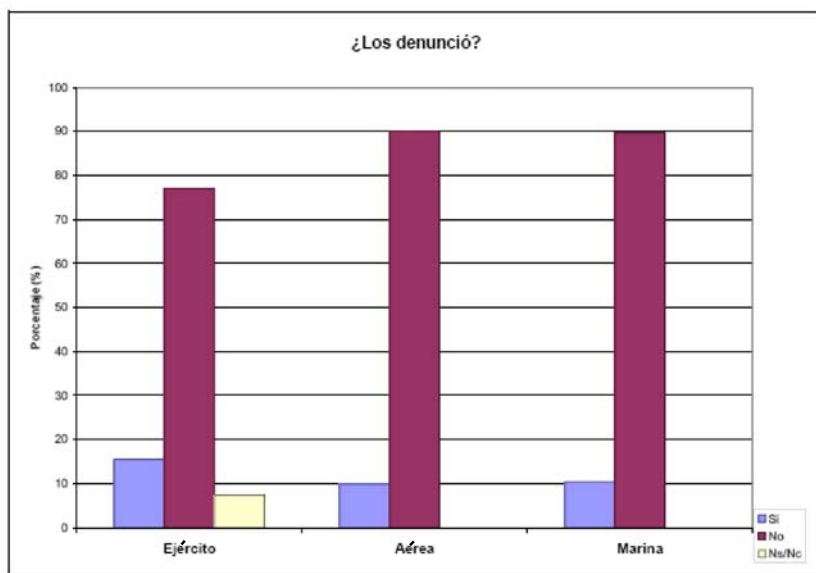
- El personal femenino es más propenso que el masculino a realizar la denuncia ante las autoridades.

- La mayor reticencia de denunciar los casos de acoso sexual se observó dentro de la Fuerza Aérea, más del 90% no lo denunció.

- Esta tendencia se hace más intensa en Río Santiago donde el 100% de los casos no fueron denunciados. También es llamativa la proporción en Córdoba de las cifras que involucran al 90,2%.

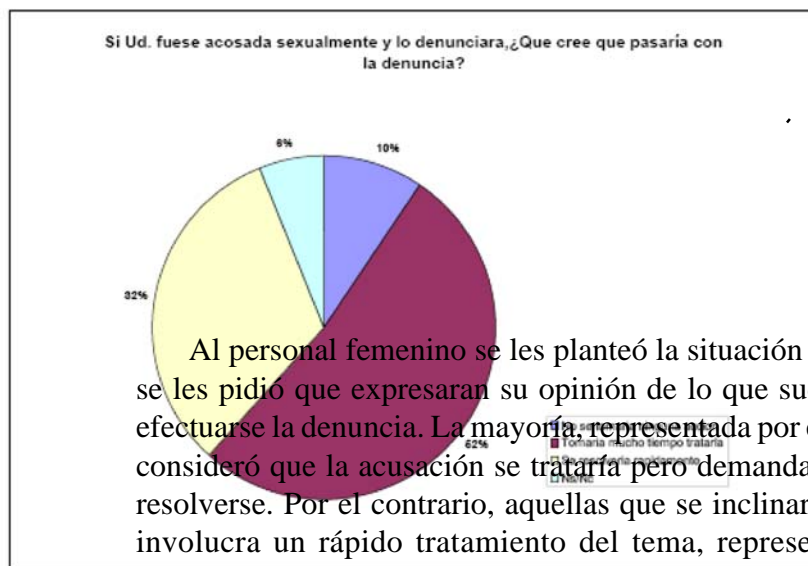
Si recibió comentarios, ¿Los denunció?





Responden solo mujeres: Si usted fuese acosada sexualmente y lo denunciara, ¿qué cree que pasaría con la denuncia?

	Frequency	Percent
No se tomaría ninguna acción	71	9,6
Tomaría mucho tiempo tratarla	390	52,2
Se resolvería rápidamente	241	32,2
Ns/Nc	45	6,0
Total	747	100,0



Al personal femenino se les planteó la situación hipotética de acoso y se les pidió que expresaran su opinión de lo que sucedería en el caso de efectuarse la denuncia. La mayoría, representada por el 52,2% de los casos, consideró que la acusación se trataría pero demandaría mucho tiempo en resolverse. Por el contrario, aquellas que se inclinaron por la opción que involucra un rápido tratamiento del tema, representó al 32,2% de las encuestadas. En el otro extremo, se ubicaron el 9,6% de las respuestas que consideraron que a pesar de denunciarlo no se tomaría ninguna acción al respecto. Estos datos estarían demostrando que las mujeres consideran que este tipo de hechos son tenidos en cuenta por las autoridades, pero juzgan

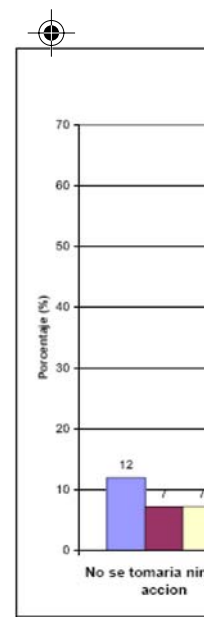


que el tiempo de resolución sería inadecuado.

- Para el 11,9 % de todas aquellas mujeres que prestan servicio en el Ejército, consideraron que si realizaran la notificación del acoso, no se tomaría ninguna acción al respecto. En Campo de Mayo estos resultados representan al 14,5% de las encuestadas.

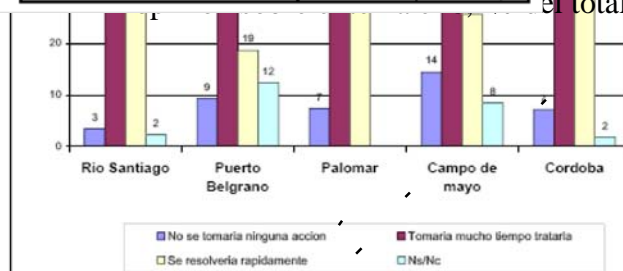
- Las camaradas de la marina y la fuerza aérea coinciden en opinar que la denuncia tomaría mucho tiempo en tratarse. Las residentes de Puerto Belgrano son las que con mayor énfasis defienden esta postura.

- El 36,9% de las enroladas en el ejército consideran que la resolución se ejecutaría rápidamente. Esta tendencia se magnifica en El Palomar por sobre el resto.



Responden solo mujeres: Si usted fuese acosada sexualmente y lo denunciara, ¿que cree que pasaria con los acosos?

	Frequency	Percent
Estos se detendrian	197	26,3
Disminuirian	319	42,7
No cambiaria	176	23,5
Se incrementarian	10	1,4
Ns/Nc	46	6,1
Total	747	100,0



ada cuatro mujeres consideró que la notifi-
e para que la situación de acoso se detenga.
e los mismos disminuirían con la denuncia,
primer caso consideran que la situación se
oniendo con este sentimiento una cierta
Un pequeño número de entrevistadas con-
necho se incrementaría. No expresaron su
el total.

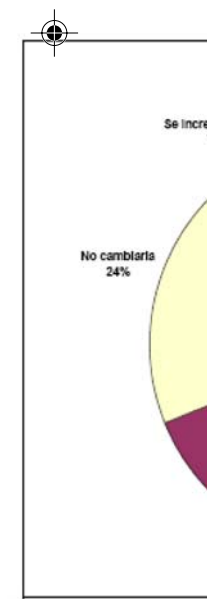


- Dentro de los cuadros femeninos del ejército el 28,6% consideró que con la notificación del hecho estas situaciones se detendrían. Esta posición es más intensa entre las damas que prestan servicio en Río Santiago.

- El 64,3% de las mujeres que se enrolaron en la marina y que prestan servicio en Córdoba, opinan que disminuirían con la denuncia.

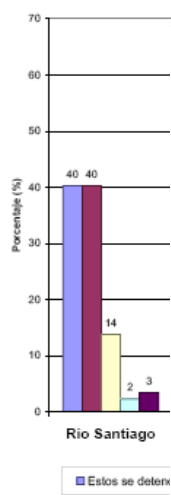
- El 2,8% de las camaradas que sirven en la marina creen que los acosos sexuales se incrementarían con la acusación. El 3,1% de las destinadas en Puerto Belgrano lo juzgan de este modo.

- El 30,1% del personal femenino de Campo de Mayo consideran que con la acusación la situación no se modificaría.

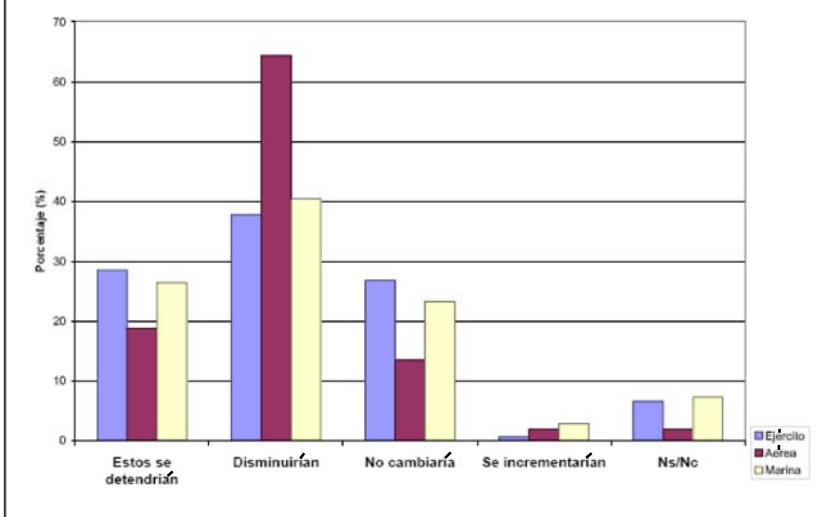




¿Qué sucedería con los acosos luego de la denuncia?



¿Qué sucedería con los acosos si los denunciara?

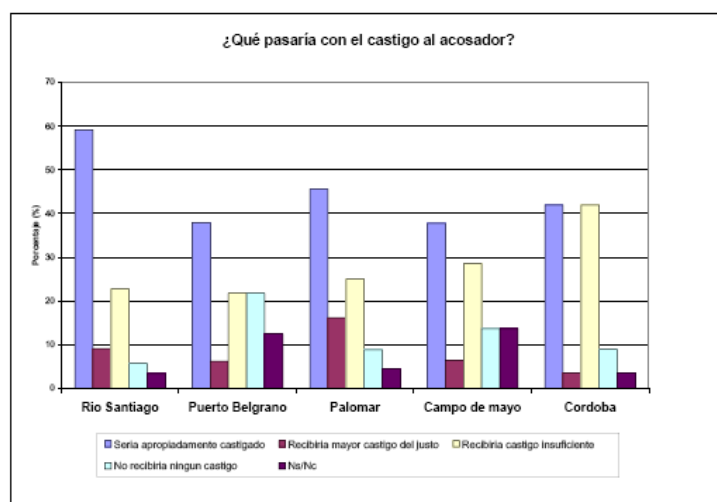


Teniendo como hipótesis la denuncia de los hechos, se les solicitó a las mujeres que opinaran sobre el castigo que recibiría el acosador. Mayoritariamente, el 42,4% de los casos consideraron que el castigo recibido sería el apropiado. Una pequeña parte opinó que la penalización sería excesiva, el 8% de las entrevistadas. Las que consideran que la pena sería insuficiente, involucró al 27,9% de las mujeres. Aquellas que consideraron la impunidad de los hechos de esta naturaleza representaron al 12,8% de las mujeres. No emitieron opinión sobre la consulta el 9% de los casos.



- El 45,4 % de las mujeres de la armada piensan que el castigo del acosador sería apropiado. Particularmente sobre el resto de la unidades estudiadas, aquellas que residen en Río Santiago.

- El 9,9% de las camaradas del ejército consideran que el castigo sería mayor del justo. Del mismo modo se comporta la opinión de aquellas que prestan servicio en El Palomar.



a Fuerza Aérea manifiesta-
pinión es más generalizada
i Córdoba.



- Un 16,1% de la Marina coincidió con la opción de que el hecho permanecería impune. Estos valores se elevan al 21,7% entre las mujeres de Puerto Belgrano.

Situaciones de Maltrato individual

Otra de la temática estudiada por esta investigación, se refiere a los acontecimientos referidos al maltrato. En este sentido los valores hallados son positivos en el sentido que la mayoría no tuvo que atravesar por esta penosa situación. Efectivamente, el 75% de los/as respondientes se inclinó por la opción negativa. Los/as que consideraron que esta situación se había sufrido excepcionalmente, involucró al 8,4% de los casos. En algunas oportunidades concentró a una porción menor que la anterior, se observó en el 3% de los/as entrevistados/as. Los/as que estuvieron de acuerdo en manifestar que frecuentemente estaban sometidos/as a situaciones de maltrato son poco significativos dentro del total. Un 13% de los casos no respondió la pregunta.

¿Ha sido usted maltratado/a?

	Frequency	Percent
No	3613	75,0
Sí, pero raramente	406	8,4
Sí, algunas veces	146	3,0
Sí, frecuentemente	30	,6
Ns/Nc	622	12,9
Total	4818	100,0

- Las mujeres en términos relativos son aquellas que más han sufrido algún episodio de maltrato personal.

- Los casos raros, relativamente se registraron más dentro de las filas de la fuerza aérea.

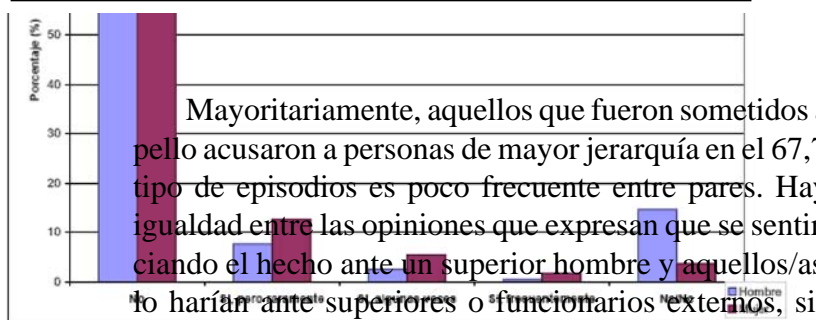
- Los incidentes ocurridos esporádicamente y frecuentemente fueron más comunes entre el personal femenino del ejército.

- Los destinos más afectados por estos casos son Campo de Mayo y El Palomar.

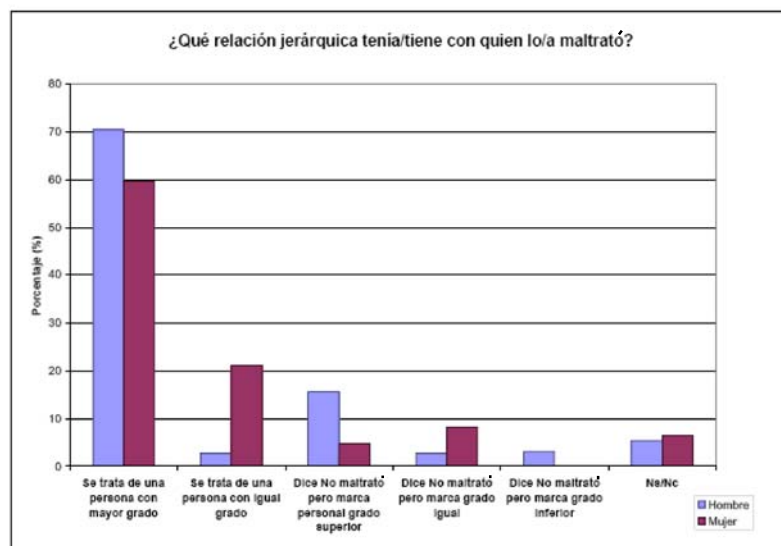


¿Que relación jerárquica tenía/tiene con quien lo/a maltrato?

	Frequency	Valid Percent
Se trata de una persona con mayor grado	490	67,7
Se trata de una persona con igual grado	51	7,0
Dice No maltrato pero marca personal grado superior	94	13,0
Dice No maltrato pero marca grado igual	29	4,1
Dice No maltrato pero marca grado inferior	17	2,4
Ns/Nc	42	5,7
Total	724	100,0



Mayoritariamente, aquellos que fueron sometidos a situaciones de atropello acusaron a personas de mayor jerarquía en el 67,7% de los casos. Este tipo de episodios es poco frecuente entre pares. Hay prácticamente una igualdad entre las opiniones que expresan que se sentirían cómodos denunciando el hecho ante un superior hombre y aquellos/as que consideran que lo harían ante superiores o funcionarios externos, sin tener en cuenta el sexo de los mismos. Ante una superior mujer se inclinaron el 7,7% de los casos, le sigue en orden de importancia, un funcionario externo hombre con el 3% de los casos y el 2,2% de las opiniones involucran a un funcionario externo mujer.



¿Con quien se sintió...

Con una superior
Con un superior h
Con un funcionari
Con un funcionari
Le es indistinto
Ns/Nc
Total

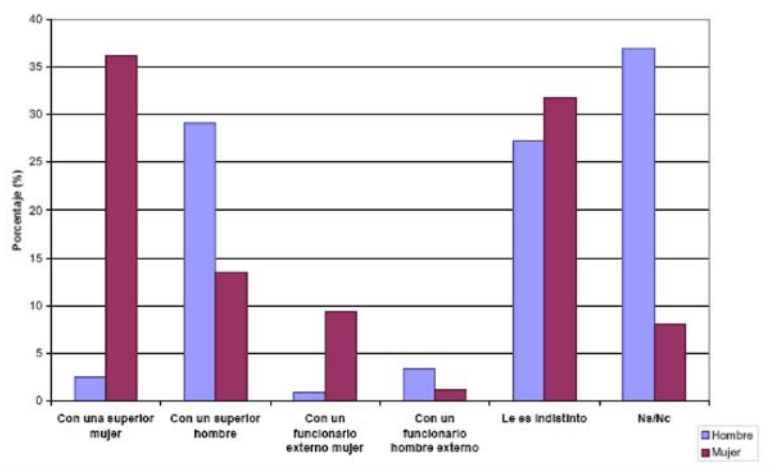
- Relativamente entre los hombres es más frecuente el abuso que involucra a un subalterno y a un superior. Expresaron su preferencia mayoritariamente de realizar la notificación del hecho ante un superior varón.

- Entre las mujeres son más frecuentes las situaciones que involucran a personas con la misma jerarquía y prefieren hacer la denuncia ante una superior mujer.

Es en Córdoba con relación a los demás destinos donde estos episodios conflictivos se observaron mayormente.



¿Con quién se sentiría más cómodo para denunciar la situación de maltrato?







PARTE IV

INGRESO Y PERMANENCIA

En esta sección se ahondará en temáticas vinculadas a las motivaciones que han tenido los cadetes/as y aspirantes de las tres fuerzas para ingresar a las Fuerzas Armadas. Además se indagará sobre algunos temas vinculados a la desertión y consideración de las restricciones que impone el adiestramiento.

Las temáticas relevadas en este apartado son:

- Motivos personales de ingreso a la carrera militar.
- Motivos trascendentales de ingreso a las FF. AA.
- Causas de abandono.
- Evaluación de las restricciones en la etapa de formación: contraer matrimonio.

En el análisis de las motivaciones de ingreso en la carrera militar, se observa que el 79,7% de los/las encuestados/as manifestó como principal razón de ingreso a la carrera la vocación militar. Le siguen en importancia, pero distanciada de esta primer opción: por tradición familiar (22,2%), por la posibilidad de obtener un trabajo estable (15%), por la búsqueda de una salida laboral (12,2%) y finalmente, el 8,3% de los/las encuestados/as se inclinó por las posibilidades que brinda la carrera militar de conocer el país.

Motivaciones que lo/a llevaron a ingresar a la carrera militar (Respuesta múltiple)

Vocación militar	79,7%
Búsqueda de una salida laboral	12,2%
Tradición familiar	22,2%
Trabajo estable	15,0%
Cobertura social	2,3%
Posibilidades de conocer el país	8,3%
Otro	,5%
Total	200,0%

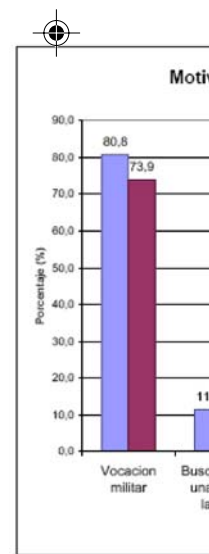


Es importante hacer una aclaración metodológica: en esta pregunta las respuestas no suman 100% debido a que los/las encuestados/as tenían 2 opciones de respuesta, por tal razón los porcentajes anteriores deben interpretarse respecto del total de personas y no respecto del total de respuestas dadas.

Cuando se analizan estas respuestas según otras variables de interés (fuerza, sexo y lugar de instrucción) se pueden resaltar las siguientes cuestiones:

- Si bien el orden de importancia de los motivos no se ve alterado por el sexo de las personas, las mujeres ponen más acento en la búsqueda de una salida laboral y en la posibilidad de tener un trabajo estable. En cambio los hombres se destacan por mencionar como motivo la vocación militar.

- Si se analizan los datos a la luz del arma a la que pertenece el/la cadete/a o el/la aspirante, se observa que si bien la vocación militar es el motivo de mayor presencia, esta difiere según la fuerza, en la marina tiene el nivel más bajo (66,4%) y en las otras dos fuerzas supera el 85%. A su vez se advierte un comportamiento de respuestas más homogéneo entre el Ejército y la Fuerza Aérea, donde se resalta la tradición familiar (28,8%), en cambio los/las marinos/as ponen bastante énfasis en que la motivación de ingreso obedece a la búsqueda de una salida laboral y a la obtención de un





trabajo estable (con respuestas cercanas al 26%).

- Finalmente, cuando se analiza por lugar o sede en la que se encuentra el personal militar (obviamente una variable influenciada por la fuerza) se observa que el comportamiento díscolo de la Marina en lo que hace a la motivación “vocación militar” tiene su origen en la sede de Puerto Belgrano donde dicha respuesta es mencionada en el 60% de las ocasiones, manteniendo las otras sedes valores aproximadamente similares. Es destacada **la razón de ingreso “tradición familiar” en ambas sedes del Ejército, pero con mucha mayor presencia en Palomar (37,8%) que en Campo de Mayo (21,7%), el motivo “posibilidad de conocer el país” en Río Santiago (21,3%) y la posibilidad de un “trabajo estable” en Puerto Belgrano (31,8%).**

En lo que respecta a la pregunta de motivos trascendentales de ingreso a las Fuerzas Armadas (nuevamente con respuesta múltiple, aunque en este caso con 3 opciones), se destaca en primer lugar la posibilidad de defender a la patria (83,8%), seguida del “respeto al concepto de la moral de la familia” (mencionada por el 34,7% de los encuestados) y la posibilidad de servir al otro (27,4%).

Motivos por los que ingresó a las FF.AA (Respuesta múltiple)

Servicio al otro	27,4%
Defensa de la patria	83,8%
Respeto al concepto de la moral de familia	34,7%
Otro	,0%
Total	300,0%

Nuevamente, al analizar las respuestas a la luz de otras variables se puede comprender como se estructuran las razones motivacionales y de apego institucional. Obviamente, no se puede dejar de mencionar que el grado de satisfacción con la institución va a estar vinculado al cumplimiento de las expectativas que motivaron el ingreso a la fuerza.

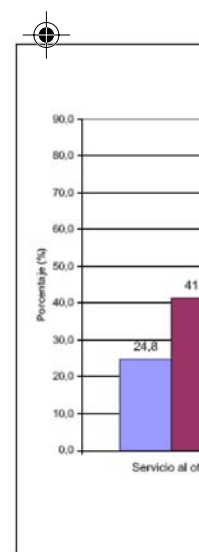
- Las mujeres señalan en mayor medida que los hombres la posibilidad de servir al prójimo (41,4%), ello se da en desmedro – aunque con muy poco efecto – en la posibilidad de defender a la patria (75.5%) -.

- Se observan disparidades entre las 3 fuerzas, aunque siempre dentro

del marco de que la defensa a la patria es el motivo con mayor cantidad de menciones (aunque en menor magnitud en la Marina con el 76,1%). Se resalta la escasa motivación de servir al otro en el caso del Ejército, mencionado por apenas 2 de cada 10 encuestas de dicha arma (20%) en contraste del 40,2% de la Fuerza Aérea. Nuevamente es esta fuerza la que mayor respuesta consignó a la categoría “respeto al concepto de la moral de la familia” (42,8%).

- Puerto Belgrano es la sede que menciona en menor medida el motivo “la posibilidad de defender a la patria” (72%). No obstante ello se puede relacionar con la respuesta a la pregunta anterior, donde dicha sede mostraba menor porcentaje de apego a la vocación militar. **Campo de Mayo es la sede que menor importancia le da a la posibilidad de servir al otro (14,2%), mientras que en el extremo opuesto se ubican Río Santiago y Córdoba, con el 38% y 40,2% respectivamente.**

Analizaremos, a continuación, dos preguntas de respuesta abierta, por lo que no es posible elaborar cuadros y gráficos, y también impide el análisis según sexo, fuerza y lugar de instrucción. La primera se refiere a ¿Cuáles son los factores que inciden en el abandono de los/las varones/mujeres de los institutos de formación militar?





Se puede observar que los motivos más frecuentes de abandono son: la falta de vocación, el régimen de encierro y el asilamiento que los aleja de la familia y de sus seres queridos, el estilo de vida militar, la discriminación y el maltrato y la percepción de que el que abandona el instituto es débil.

La segunda pregunta de este tipo – con las mismas características de la anterior (respuesta abierta) es: ¿A su criterio, esos factores (se refiere a los de abandono) son los mismos para los varones que para las mujeres?.

La respuesta mayoritaria es que estos factores son los mismos para ambos sexos. No obstante, las mujeres resaltan el mayor apego hacia las familias, mientras que los hombres marcan la mayor debilidad física y mental de las mujeres.

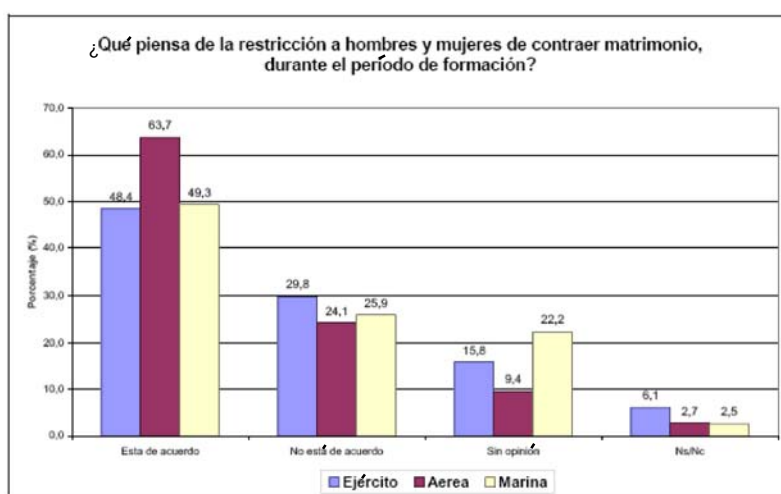
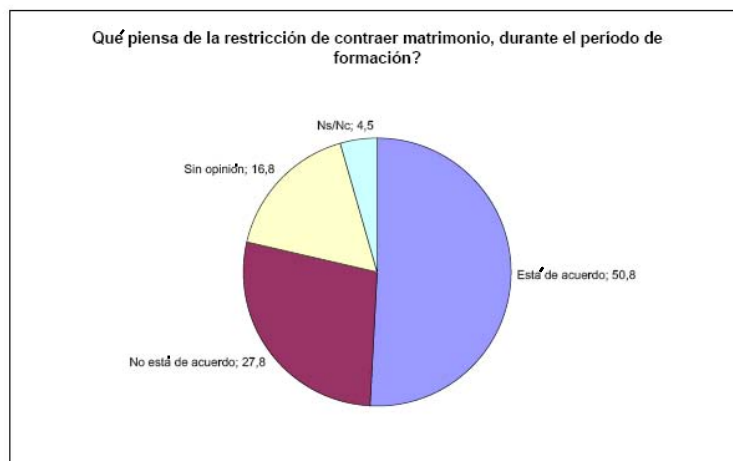
¿Que piensa de la restricción a hombres y mujeres de contraer matrimonio, durante el periodo de formación?

	Frequency	Percent
Esta de acuerdo	2448	50,8
No esta de acuerdo	211	4,3
Sin opinion	218	4,5
Ns/Nc	218	4,5
Total	4818	100,0

Otra pregunta formulada en el cuestionario aplicado fue la opinión respecto a la imposibilidad de contraer matrimonio durante el periodo de formación. Las respuestas muestran que cerca de la mitad de los/las entrevistados/das (50,8%) está de acuerdo con esa restricción, poco más de una cuarta parte se opone (27,8%) mientras que existe un grupo menor (16,8%) que no tiene una opinión formada al respecto.

- El nivel de acuerdo con respecto a la restricción al casamiento es mayor en los hombres (51,6%) que en las mujeres (46,5%). Sin embargo, ello no quiere decir que las mujeres estén en contra de dicha restricción, lo que pasa es que presentan mayor nivel de opinión no formada (23,1%).

- Cuando se analiza por arma, se observa que la Fuerza Aérea es la más proclive a mantener esta restricción (63,7%) en contraposición a valores cercanos al 49% en las otras fuerzas. El mayor nivel de desacuerdo se encuentra en el Ejército (29,8%).



- A lo ya mencionado, se puede agregar que en los/las encuestados/as de Campo de Mayo y Puerto Belgrano se puede encontrar el menor nivel de adhesión respecto a estar de acuerdo con la restricción al casamiento, con valores del 43,4% y 45,8% respectivamente. Es decir, en estos lugares se encuentra el mayor rechazo a la prohibición.

PARTE V

INFORMACIÓN BÁSICA

Esta sección comprende el apartado vinculado a la información básica y del grupo familiar de los/as aspirantes y cadetes/as. En lo que respecta a este apartado, se analizarán las siguientes problemáticas:

- Año de ingreso al instituto de formación
- Nivel educativo del grupo familiar y del encuestado/a.
- Relación de parentesco con miembros de las FF.AA.
- Régimen de tenencia de la vivienda que habita.
- Conformación del grupo habitacional actual.

Información Básica

Con respecto al año de ingreso al instituto militar, se observa que casi 7
s/as (69,3%) ingresó al instituto en los últimos dos
años, no obstante todavía existe una presencia signi-
ficante que han ingresado en el 2005 (13,1%) y 2004
años tiene una presencia mínima.

	Frequency	Percent
Ns/Nc	317	6,6
1995	17	,4
1997	2	,0
1998	17	,4
2002	6	,1
2003	48	1,0
2004	441	9,1
2005	629	13,1
2006	2184	45,3
2007	1157	24,0
Total	4818	100,0

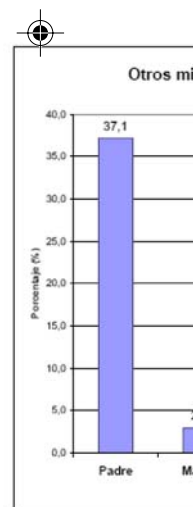


En otras preguntas hemos analizado la importancia de la tradición familiar como motivadora del ingreso a la carrera militar. Veremos ahora la relación de parentesco entre los aspirantes y cadetes respecto de familiares que están o han estado en las FF.AA. Lo primero que salta a la vista es que tan solo una tercera parte de los/las encuestados/as (34,6%) no cuenta en su familia con miembros de las Fuerzas Armadas. Ello expresa que 2 de cada 3 encuestados/as (aspirantes o cadetes/as) tiene vínculos familiares directos con lo militar. En el 37,1% se trata de padres militares, en un 20% hermanos varones y en un 27,6% de otro vínculo familiar.

No es un eufemismo, entonces, cuando se habla de la tradición o de la familia militar o del cuerpo; sino por el contrario que ello debe entenderse en su sentido explícito: realmente existen muy frecuentes relaciones sanguíneas entre si.

Otros miembros de su familia que están o estuvieron en FF.AA (Respuesta múltiple)

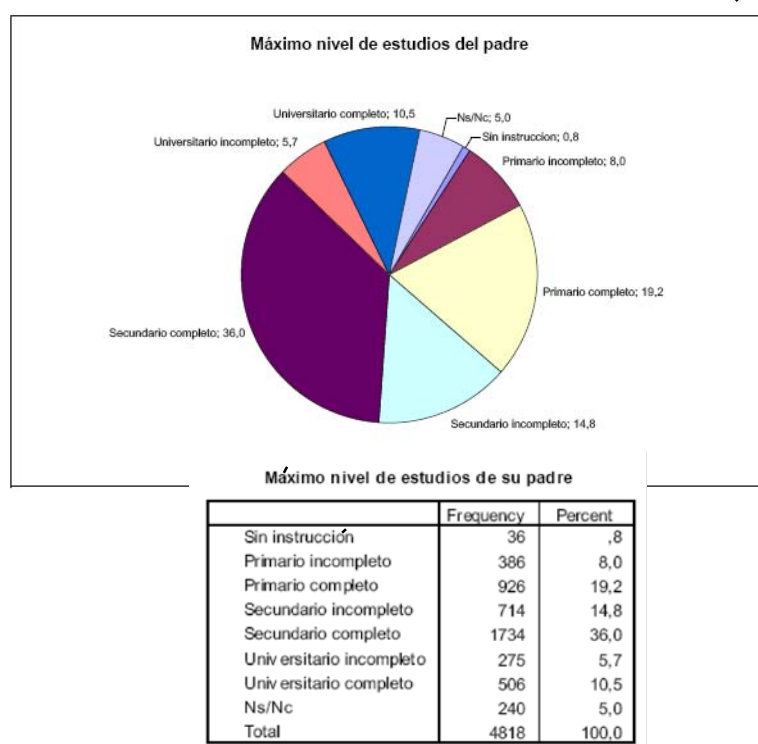
Padre	37,1%
Madre	2,9%
Hermano	20,0%
Hermana	5,3%
Hijo	,2%
Hija	,0%
Otro	27,6%
Ninguno de mi familia	34,6%
Total	400,0%



- En el caso de las relaciones de parentesco con otros militares, el sexo del encuestado no parece ejercer mucha influencia, solo se puede mencionar que las mujeres presentan mayor porcentaje de hermanas mujeres dentro de la fuerza (8,7%), mientras que los hombres tienen un 4,6% de hermanas militares.

- El personal de la Fuerza Aérea es el que menor vinculo con familiares militares posee (cerca de 4 de cada 10 personas de esa fuerza no tienen familiares militares). En el otro extremo, es el personal del ejército el que mayor tradición familiar posee, principalmente dada por el padre (42,4%) y los hermanos (22,3%).

- Más de la mitad (53,3%) de los/las encuestados/as de Palomar tiene al padre militar. Esa es la dependencia con mayor vínculo familiar. En la situación inversa se ubica Río Santiago, donde el 44% de los/las encuestados/as no tiene familiares militares y el 28% tiene padres de la misma carrera.





En lo que respecta al nivel de estudio de los padres se observa que en el 28% de los casos, tanto el papá como la mamá, tiene como máximo nivel primario completo. No obstante se observa en los padres mayor terminalidad educativa secundaria (36,0%), y en las madres, mayor presencia de estudios de grado completos (15,3%).

,

,



Univer

Secun

- En el caso del análisis por fuerza se observa que los padres de las personas encuestadas de la Fuerza Aérea presenta mejor perfil educativo, seguido por el Ejército y la Marina. El 19,9% de los padres y el 22,4% de



las madres de los encuestados de la Fuerza Aérea tienen nivel universitario completo, esos valores descienden al 10,3% y 16,3% respectivamente en el caso del ejército; y al 6,6% y 10,1% respectivamente en la marina.

- También se observa una estructura educativa familiar notoriamente segmentada de acuerdo al lugar de instrucción: una quinta parte de los padres de las sedes Palomar, Río Santiago y Córdoba presentan nivel Universitario completo, cuando ese parámetro es de alrededor del 2-3% en el caso de las personas de Campo de Mayo y Puerto Belgrano. En el caso de las madres esta diferencia es aún mayor, sobre todo en Palomar donde una tercera parte (30,9%) tiene el máximo nivel educativo.

Al analizar el nivel de estudio de los/las encuestados/as al momento de ingresar al instituto se observa que el 68,6% tiene nivel secundario completo, el 16,5% universitario incompleto, y en menor valor se observan casos de secundario incompleto (8,2%) y de universitario completo (3,0%).

¿

?

Antes de ingresar al instituto, cual es el diploma que obtuvo

	Frequency	Percent
Secundario incompleto	396	8,2
Secundario completo	3305	68,6
Universidad incompleta/terciario incompleto	797	16,5
Universidad completa/terciario completo	143	3,0
Ns/Nc	178	3,7
Total	4816	100,0

- Se observa mejor perfil educativo de las mujeres, con mayor proporción de aspirantes y cadetas con nivel secundario completo (completo). Para el resto de los niveles de estudio no se aprecian diferencias notables.

- En el caso de la Fuerza Aérea y la Marina se observa una estructura educativa respecto del momento de ingresar al instituto parecida: poco más de 7 de cada persona tiene nivel secundario completo y existe una muy escasa proporción de universitarios. El Ejército presenta una situación dispar, por un lado muestra el mayor porcentaje de encuestados/as con nivel secundario incompleto (10,4%) y por otro, la mayor proporción de graduados/as universitarios (4,1%).

- La disímil situación del Ejército tiene su explicación en la estructura diferenciada de la sede Palomar (con un 7,5% de graduados/as universitarios, y ninguna persona con secundario incompleto) y Campo de Mayo (con un 18,6% de personal con secundario incompleto y poco más de 1 de cada



100 personas con grado universitario).

Al inicio del apartado comentábamos que una dimensión analítica de la encuesta era el análisis del hábitat de los/las encuestados/as. Para ello consultamos sobre el estado de tenencia a de la vivienda en que vive y con qué personas mora actualmente.

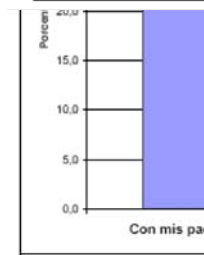
En este último caso se observa una estructura bien diferenciada. Una tercera parte (32,4%) vive con los padres, otra tercera parte (33,4%) vive con amigos/as, y el otro tercio se divide en partes similares entre vivir con familiares (16,5%) y vivir solo/a (15,8%)

¿ ?

- Las mujeres viven en mayor medida que los hombres con sus padres (38,0% respecto de 31,4%) y los hombres viven más con los amigos.

Actualmente,
fines de semana

Con mis p
Con amigo
Con familia
Solo
Total





- La mayor parte de los/las marinos/as (39,7%) vive con amigos/as y el mayor porcentaje de los que viven solos/as se da en el ejército (18,4%).

- La situación de vida de los/las encuestados/as de Campo de Mayo y Palomar es diametralmente opuesta, mientras en el primer caso el 12,7% vive con los padres, en el segundo lo hace el 58,7%. Por su parte la modalidad básica de vida en Río Santiago es con los amigos/as (52,8%).

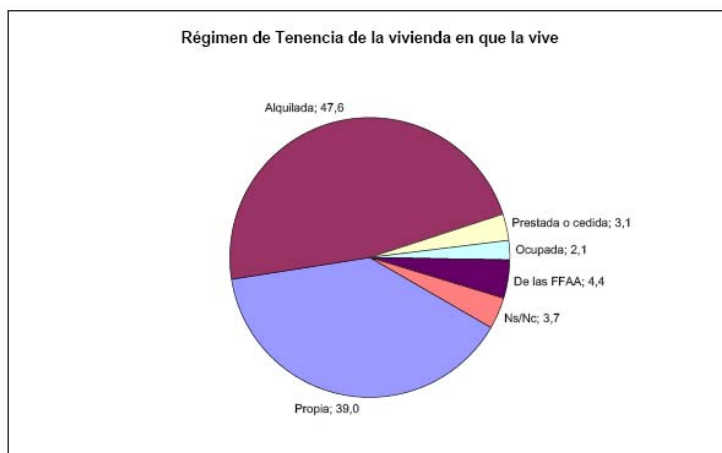
En lo que hace el régimen de tenencia, el 47,9% de los aspirantes y cadetes/as alquilan, siguiéndole en importancia la vivienda propia (39,0%) y en mucha menor medida otras situaciones de tenencia: viviendas de las FF. AA (4,4%), prestada o cedida (3,1%) y ocupada (2,1%).

La vivienda en la que vive es:

	En Campo de Mayo	En Río Santiago
Propia	1880	39,0
Alquilada	2294	47,6
Prestada o cedida	102	2,1
Ocupada	210	4,4
De las FFAA	180	3,7
Ns/Nc		
Total	4818	100,0

- En este particular no se visualizan diferencia por sexo y fuerza, en cambio la sede permite observar diferentes niveles de vida. En el caso de los/as encuestados/as de Palomar, la vivienda es mayoritariamente propia (57,2%) mientras que en el resto de las sedes ese lugar lo ocupan las viviendas alquiladas, donde tiene su mayor expresión en Campo de Mayo (62,7%) y Río Santiago (53,4%).

Régimen de Tenencia de la vivienda en que la vive



¿Existe algún tema sobre el servicio femenino en las FFAA sobre el que usted se siente incómodo/a de plantear a otros miembros del servicio?

	Frequency	Percent
Si	752	15,6
No	3599	74,7
Ns/Nc	468	9,7
Total	4818	100,0

Finalmente, y como última pregunta del cuestionario se indagó sobre la existencia de algún tipo de malestar sobre el servicio femenino en las FF. AA. que no pueda ser divulgado a otros miembros del servicio. En ese sentido, un 15,6% de los /las encuestados/as contestó afirmativamente (es decir existe dicho malestar), un 74,7% respondió que no y un 9,7% optó por no contestar.

- Esta incomodidad se encuentra más presente en los hombres (16,2%) que en las mujeres (12%), lo que resulta de por sí significativo, ya que creemos que cada sexo habla de incomodidades y/o malestares de distinto tipo, como se ha visto a lo largo de este informe.



- El malestar tiene mayor peso en el Ejército y desciende paulatinamente en la Fuerza Aérea y la Marina, con valores positivos del 19,4%, 14,5% y 8,9% respectivamente.

- En las dos sedes de la Marina (Río Santiago y Puerto Belgrano) no se visualizan mayores problemas y tampoco posibles factores ocultos a través de la No respuesta. En cambio, en Palomar y Campo de Mayo el malestar afecta a 1 de 5 personas, y en esta última sede se aprecia una importante proporción de no respuestas (16,5%), lo que para una pregunta con respuestas cerradas y simple en su redacción, da cuenta de cierto silencio o temor en expresarse.

Agradecimientos

El diseño del formulario aplicado contó con la colaboración de personal militar asignado especialmente a su adecuación a las realidades de las/los cadetes y aspirantes de las FFAA.

Asimismo queremos agradecer a los Directores y Subdirectores de los distintos establecimientos militares visitados por su disposición para facilitarnos la aplicación de la encuesta; y a los alumnos por el tiempo dedicado en dar respuesta al formulario.





Ministerio de Defensa Coordinación de Derechos Humanos Observatorio de la Mujer en las FFAA

Encuesta sobre la Integración de las Mujeres durante el período de formación militar

Aclaración:

La respuesta a la encuesta es de carácter voluntario. Sin embargo, cuanto mayor sea su participación, los datos serán más representativos. Cabe destacar que la información provista será confidencial y anónima. De acuerdo con la Ley de secreto estadístico que aplica el Instituto de Estadísticas y Censo de la Nación, está prohibida la difusión de los datos desagregados, cuando el número de casos sea menor a 5 (cinco). A fin de no identificar a la persona que responde.

Sobre las respuestas

Las preguntas de la encuesta son de dos tipos:

a) Aquellas que debajo tienen un cuadro, son de carácter abierto y requieren de la encuestada que se exprese sobre la cuestión consultada. Solicitamos utilizar en lo posible letra imprenta.

b) Aquellas que tienen opciones cerradas de respuesta requieren de la encuestada que marque la respuesta con un círculo o una cruz sobre el número consignado a la derecha de esta. Ejemplo: ¿Cómo ubicaría su desempeño global comparado con el de aquellos que estudian con Usted?

1. Mejor
2. Igual **X**
3. Peor



Consideraciones sobre el desempeño y la promoción:

1. ¿Cuál es el arma, especialidad o escalafón en la que se está formando? (Escriba dentro del cuadro)

--

2. ¿Cómo llegó usted a este arma, especialidad o escalafón?

1. Yo la elegí y era mi prioridad
2. Yo la elegí pero no fue mi prioridad
3. Me la asignaron

3. Estaba interesada en servir en este arma o especialidad?

1. Muy Interesada	Pasa a la pregunta 4
2. Interesada	

3. Poco Interesada	Pasa a la pregunta 5
4. Nada Interesada	

4. Si dice sí (marcar sólo la más importante)

1. para aprender la tarea
2. porque tiene buenas perspectivas de desarrollo
3. porque quería continuar una tradición familiar
4. porque esta ocupación es más estimulante que otras
5. Otra _____

5. ¿Cómo juzga su interés actual en la milicia?

1. Es mayor que cuando ingresé al instituto
2. Es igual que cuando ingresé al instituto
3. Es menor que cuando ingresé al instituto



6. ¿Cómo ubicaría su desempeño global comparado con el de aquellos que estudian con Usted?

1. Mejor
2. Igual
3. Peor

7. ¿Cómo piensa usted que sus pares calificarían su desempeño global?

1. Mejor
2. Igual
3. Peor

8. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor su actitud hacia su actual promoción? (Marque solo una opción)

1. Estoy muy orgullosa de lo que hace mi promoción y me siento honrada por ser parte de ella.
2. Estoy satisfecha con lo que hace mi promoción y disfruto siendo parte de ella
3. Soy indiferente a lo que hace mi promoción y preferiría no ser parte de ella
4. No me gusta lo que mi promoción hace y preferiría no ser parte de ella
5. Estoy absolutamente disgustada con lo que mi promoción hace y quisiera dejar de ser pronto parte de ella.

9. ¿Por qué cree que la moral de su promoción es del modo que es?

10. ¿De cara a ser una oficial o suboficial, cómo calificaría la formación impartida en su arma, escalafón o especialidad para una misión de combate?

1. Alta
2. Media
3. Baja



11. ¿Por qué? Justifique su respuesta

--

12. ¿Cómo describiría la cohesión de su promoción?

1. Somos una promoción muy cohesionada
2. Somos una promoción poco cohesionada
3. Estamos divididos en grupos conflictivos

13. ¿Por qué? Justifique su respuesta

--

Apertura de Armas y Aptitud:

14. ¿Cómo considera usted la posibilidad de que las mujeres sirvan en las siguientes armas? (para cada arma elegir solo una de las tres opciones)

	Estas unidades deberían permanecer cerradas a las mujeres	Las mujeres calificadas deberían estar habilitadas para ofrecerse como voluntarias en estas unidades	Las mujeres calificadas deberían estar asignadas a estas unidades del mismo modo que los hombres
15. Infantería	1	2	3
16. Caballería	1	2	3
17. Submarinista	1	2	3
18. Infantería de Marina	1	2	3
19. Escalafón del aire	1	2	3
20. escalafón general	1	2	3
21. escalafón técnico	1	2	3



22. ¿Cuál de estas tres opciones se acerca a su opinión? (Señale solo una)

1. Estoy satisfecha con las regulaciones militares actuales que excluyen a las mujeres de ciertos roles de combate
2. Pienso que las mujeres que quieren desempeñarse en combate como voluntarias deberían estar habilitadas
3. Considero que las mujeres deben ser tratadas como los hombres y poder servir en todas las armas como los hombres.

23. Señale los aspectos reglamentarios que cambiaría y cómo

Que cambiaría	Como lo cambiaría

24. ¿Usted cree que los hombres y las mujeres deberían estar durante el entrenamiento básico?

1. Separados
 2. Integrados
- ¿Por qué? (justifique su respuesta)

25. Cuando las mujeres se incorporan a unidades integradas únicamente por hombres, ¿Cómo debieran ser asignadas? (Señale solo una)

1. asignadas indistintamente entre todas las unidades
2. asignarlas sólo a algunas unidades para que haya más mujeres en cada unidad
3. no debería prestarse atención al sexo al asignar mujeres a unidades formadas sólo por hombres.



26. ¿Qué porcentaje de mujeres hay en su promoción?

.....

27. ¿Le preocupa la proporción actual de mujeres en relación con la de hombres?

1. No, le preocupa
2. Sí, y prefiere trabajar preferentemente con hombres.
3. Sí, y prefiere trabajar donde la proporción de mujeres en relación con los hombres es la misma.
4. Sí, y prefiero trabajar preferentemente con mujeres

28. Los hombres que pertenecen a la misma promoción que usted, ¿Qué creen sobre el servicio de las mujeres en la milicia?

1. La mayoría cree que las mujeres deben ser admitidas en la milicia
2. Algunos creen que deben ser admitidas, y otros que no.
3. La mayoría cree que las mujeres no deberían ser admitidas en la milicia
4. Ns/Nc

29. ¿Considera que las mujeres que integran su promoción tienen problemas para conducirse con hombres?

1. No
2. Sí, un poco
3. Sí, bastante

30. ¿Cómo calificaría a las otras mujeres de su promoción?

1. Tienden a desempeñarse mejor que los hombres
2. Tienden a desempeñarse del mismo modo que los hombres
3. Tienden a desempeñarse peor que los hombres
4. No lo sé, no tengo contacto con ellas.



Maltrato y Abuso:

31. ¿Cree usted que por ser mujer ha sido tratada de modo diferente por sus colegas del instituto que integra?

Sí

No

¿Por qué?

32. ¿Cree usted que por ser mujer ha sido tratada de modo diferente por el/los superior/es de la unidad? (Si cree que no, pasar a la respuesta 35)

Sí ...

No...

¿Por qué?

33. Si usted cree haber sido tratada de un modo diferente, cómo ha sido este trato?

	Si	No
a) Recibió más instrucción que los varones.		
b) Recibió menos instrucción que los varones.		
c) Debió realizar “trabajo servil”.		
d) Otros le prestaron más atención por ser Mujer.		
e) Otros la ignoraron.		
f) Fue molestada y hostigada por ser Mujer.		
g) Se esperó menos de usted por ser Mujer.		
h) Se les asignaron mejores tareas.		
i) Se les asignaron peores tareas.		
j) Tendió a recibir evaluaciones positivas de su trabajo.		
k) Tendió a recibir evaluaciones negativas de su trabajo.		
l) Tiene mejores oportunidades de ser promovida que los varones.		
m) Tiene menos oportunidades de ser promovida que los varones.		
n) Otros (describir)._____		



34. ¿Desde que está en las Fuerzas Armadas ha recibido comentarios sobre situaciones de acoso sexual? Por acoso sexual nos referimos a un requerimiento de carácter sexual para sí o para un tercero, bajo la amenaza de causar a la víctima un daño relacionado con el servicio o su carrera.

1. No	Pasa a la pregunta 38
2. Sí, pero raramente	
3. Sí, algunas veces	Pasa a la pregunta 36
4. Sí, frecuentemente	

35. Si recibió comentarios, lo denunció?

1. Sí
2. No

36. ¿Por qué?

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

37. Con la denuncia

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

38. Con los acosos

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



39. Con el acosador

1. sería apropiadamente castigada
2. recibiría mayor castigo del justo
3. recibiría castigo insuficiente
4. no recibiría ningún castigo

40. ¿Ha sido usted maltratada?

1. No
2. Sí, pero raramente
3. Sí, algunas veces
4. Sí, frecuentemente

41. Describa la situación que más recuerda de algún maltrato recibido

42. ¿Qué relación jerárquica tenía/tiene con quien la maltrató?

1. Se trata de una persona con mayor grado
2. Se trata de una persona con igual grado
3. Se trata de una persona de grado inferior

43. ¿Con quién se sentiría mas cómoda para denunciar una situación de maltrato?

1. Con una superior mujer
2. Con un superior hombre
3. Con un funcionario externo mujer
4. Con un funcionario hombre externo
5. Le es indistinto



Ingreso y Permanencia:

44. A su criterio cuáles son los factores que limitan o desalientan el ingreso de las mujeres a las escuelas de formación militar.

45. Qué motivaciones la llevaron a ingresar a la carrera militar
(marque las dos más importantes)

1. vocación militar
 2. búsqueda de una salida laboral
 3. tradición familiar
 4. Trabajo estable
 5. Cobertura Social
 6. Posibilidad de conocer el país
 7. otros(describir):.....
-

46. ¿Podría mencionar a cuáles de estos elementos se aproxima?
(puede señalar más de una opción):

1. Servicio al otro.
 2. Defensa de la Patria.
 3. Respeto por el concepto de la moral de familia.
 4. Otros.....
-

47. A su criterio ¿Cuáles son los factores que inciden en el abandono de las mujeres de los institutos de formación militar?



48. A su criterio, esos factores son los mismos que para los varones.

49. ¿Qué piensa de la restricción a hombres y mujeres de contraer matrimonio, durante el período de formación?

1. Está de acuerdo
2. no está de acuerdo
3. Sin opinión

50. Desde su punto de vista ¿Cómo influye el régimen de internación en su formación militar?

INFORMACIÓN BASICA

51. Año de Ingreso del Instituto Militar:.....

52. Año de Cursada:.....

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

- | | |
|------------|--------------------------|
| 1. padre | 5. hijo |
| 2. madre | 6. hija |
| 3. hermano | 7. otro |
| 4. hermana | 8. ninguno de mi familia |



54. Máximo nivel de estudios de su padre

1. Sin instrucción
2. primario incompleto
3. primario completo
4. secundario incompleto
5. secundario completo
6. universitario incompleto
7. universitario completo

55. Máximo nivel de estudios de su madre

1. Sin instrucción
1. primario incompleto
2. primario completo
3. secundario incompleto
4. secundario completo
5. universitario incompleto
7. universitario completo

56. Antes de ingresar al instituto, cuál es el diploma más alto que obtuvo.

1. Secundario incompleto.
2. Secundario completo
3. Universidad incompleta / terciario incompleto
4. Universidad completo / terciario completo

57. Actualmente ¿dónde habita durante el fin de semana?

1. Con mis padres
2. Con amigos
3. Con familiares
4. solo



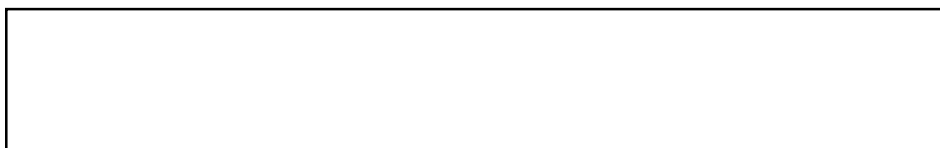
58. La vivienda en la que vive es:

1. Propia
2. Alquilada
3. Prestada o cedida
4. Ocupada
5. De las FFAA.

59. ¿Existe algún tema sobre el servicio femenino en las FFAA sobre el que usted se siente incómoda de plantear a otros miembros del servicio?

1. Sí
2. No

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



61. Si tuviese algún comentario que hacer o cuestión que plantear puede hacerlo a Continuación:



MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION

