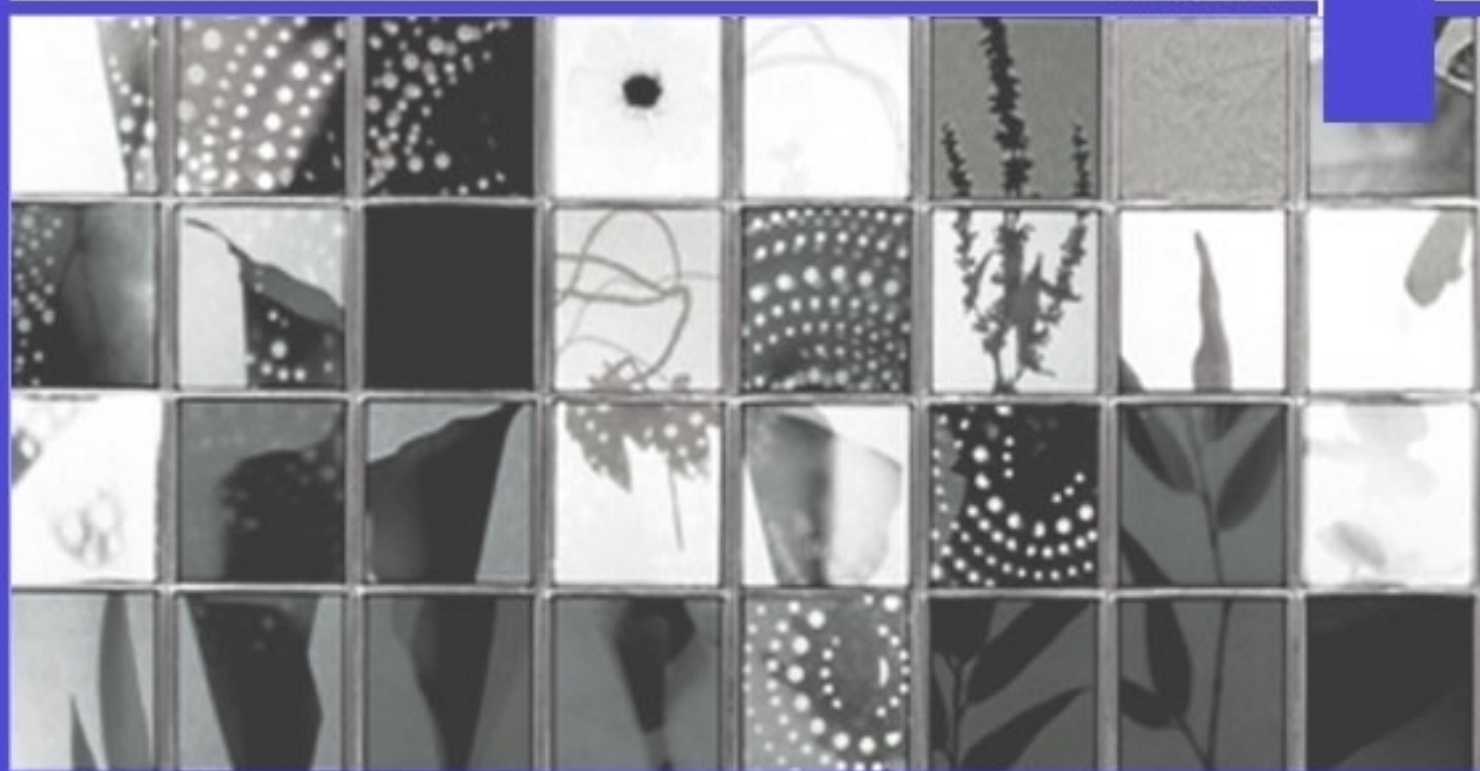


La Mujer en las Fuerzas Armadas y Policía: una Aproximación de Género a las Operaciones de Paz

Alejandra Marzuca

Diciembre 2008

Informes Nacionales



El caso de Uruguay



ÍNDICE

<i>Agradecimientos</i>	3
RESUMEN EJECUTIVO	4
INTRODUCCIÓN	5
PRIMERA PARTE	7
CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PAÍS	7
TRATAMIENTO DEL TEMA GÉNERO A NIVEL NACIONAL	10
CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LAS FUERZAS ARMADAS Y LA POLICÍA	14
SEGUNDA PARTE	23
APROXIMACIÓN CONTEXTUAL DEL PROCESO DE INCORPORACIÓN MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS.....	23
APROXIMACIÓN CONTEXTUAL DEL PROCESO DE INCORPORACIÓN MUJERES EN LA POLICÍA NACIONAL.....	26
PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS Y EN LAPOLICÍA NACIONAL.....	29
SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS.....	30
SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN LA POLICÍA	40
APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN OPERACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DE LA PAZ.....	42
CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN	49
BIBLIOGRAFÍA	52

Agradecimientos

Uno de los principales desafíos para esta investigación, constituyó sin duda la recolección de datos completos y comparables al interior de las Fuerzas Armadas y la Policía. El camino recorrido hasta el momento, indica que la mayoría de los casos las contrapartes han tenido una excelente disposición para colaborar con la investigación, sin embargo en muchos casos, los tiempos burocráticos jugaron un papel determinante en contra de los objetivos de la misma. En el caso de la Policía, además de los tiempos institucionales, la falta de contactos personales previos supuso la elaboración y reelaboración de estrategias para el abordaje de la tarea en más de una oportunidad.

En general, en los casos en los que la tarea se vio facilitada, esto fue posible por los contactos personales y familiares que directa o indirectamente refieren a la situación particular de esta investigadora, por lo cual no tengo más que agradecimientos para quienes de una u otra forma colaboraron cediendo amablemente su tiempo para que este trabajo fuera posible.

En este punto considero fundamental destacar la colaboración y el apoyo permanente de mi padre, el Cnel. Luis Marzuca, a partir de quien fue posible establecer la mayoría de los contactos dentro del Ejército, así como también profundizar en el conocimiento de esta institución. Un agradecimiento especial vale para quienes desde diferentes lugares, pero siempre a través del Centro de Altos Estudios Nacionales tendieron una mano y estuvieron dispuestos a indicarme el camino a recorrer.

Igualmente agradezco la colaboración de la Lic. Analía Carsín, a partir de quien fue posible ampliar el trabajo de campo y en varios puntos enriquecer el análisis de los resultados particularmente en el caso de la Policía.

A todos, el más sincero agradecimiento.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento constituye el informe del estudio del caso de la República Oriental de Uruguay, para la investigación “La mujer en las Fuerzas Armadas y la Policía; una aproximación de género a las Operaciones de Paz”, proyecto implementado por la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL).

El mismo fue realizado entre los meses de agosto y noviembre de 2008 y consiste en la recolección de datos estadísticos e información básica para analizar los procesos de incorporación de la mujer a los cuerpos permanentes de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional de Uruguay. Asimismo busca ilustrar como ha sido la participación femenina en las operaciones de mantenimiento de la paz impulsadas por Naciones Unidas.

Para comprender de manera más acabada la situación actual de la mujer en las fuerzas de seguridad y de defensa y su participación en operaciones de paz, se incluyó en la investigación un diagnóstico general sobre la participación de la mujer en la actual sociedad uruguaya. Esta comprende: legislación vigente, organismos encargados de potenciar el desarrollo y empoderamiento de la mujer. También se incluyó información acerca del funcionamiento de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional de Uruguay.

INTRODUCCIÓN

La elaboración de este informe busca colaborar en construcción de una aproximación nacional sobre la temática de la incorporación de mujeres en las Fuerzas dedicadas a la seguridad y defensa. Para ello se ha basado en la sistematización de datos generales y específicos, así como también en la incorporación de pistas que surgen desde las diferentes entrevistas y del propio proceso vivido durante las instancias del trabajo de campo.

La estructura interna del informe transita desde lo general hacia lo particular y de acuerdo a esta lógica se subdivide en dos partes, con los siguientes componentes:

Primera parte:

- Caracterización del país en base a su situación político- institucional y a los valores de algunos indicadores socio-demográficos.
- Tratamiento del tema género a nivel nacional a través de la presentación de las instituciones nacionales que trabajan en el tema y la caracterización de la legislación nacional vigente en esta materia.
- Descripción de la organización (normativa básica, denominaciones, rangos, etc.) de las Fuerzas Armadas y la Policía.

Como se observa, los componentes seleccionados para la primera parte introducen la realidad nacional en base a indicadores y luego presenta el marco necesario para el tratamiento de los dos temas centrales del estudio: género y Fuerzas Armadas y Policía. En ambos casos el abordaje marco surge del relevamiento institucional y normativo.

Segunda parte:

- Descripción de los procesos de incorporación de mujeres en las Fuerzas Armadas y la Policía, considerando los mecanismos y motivaciones, además de las modificaciones necesarias (normativas, logísticas y administrativas). Identificación de argumentos al respecto de la incorporación de mujeres a estas instituciones, así como de las principales variables utilizadas para la evaluación del proceso y del actual desempeño señalando las diferentes posturas sin entrar en el campo de las valoraciones.
- Aproximación a la situación actual de las mujeres en las respectivas instituciones y su participación en Misiones para el Mantenimiento de la Paz.

Ambos casos combinan datos concretos como fechas, cantidades y porcentajes, con datos que surgen desde las entrevistas como fuente principal para recoger la perspectiva cualitativa del proceso al que nos referimos.

Antes de comenzar directamente con la presentación de resultados, se hace necesario expresar algunas consideraciones sobre el proceso vivido durante la investigación, adelantando las características sobre la información obtenida.

En primer lugar, cabe señalar que esta investigación es el resultado de una recopilación de datos donde la combinación de las fuentes fue la principal estrategia para cubrir los requerimientos formales, y la alternativa más viable ante la variedad de contrapartes. Es así como, los resultados obtenidos pueden dividirse en tres tipos de acuerdo a su procedencia:

- datos oficiales de fuentes primarias

- datos oficiales de fuentes secundarias
- información mixta no oficial

En la mayoría de los casos fue posible establecer alcances diferentes en la corroboración de los datos, a partir de lo cual se identifica un núcleo de datos validados desde diferentes ámbitos, a los cuales sigue un segundo conjunto de información que se construye entre diversas fuentes puesto que en ninguna tiene una referencia total y un tercer grupo de datos más difusos, que es producto de triangular las fuentes oficiales (primarias y secundarias) con información recogida a partir de las revisiones bibliográficas y el relevamiento de prensa.

El resultado de esta diversidad de fuentes se ve reflejado en el ensamble final del informe, donde, si bien se ha unificado el formato de presentación, los datos no presentan el mismo nivel de desagregación. Es por este motivo que se evidenciarán variaciones en la especificidad así como en los años a los cuales refieren los datos (2007 o 2008)

PRIMERA PARTE

Considerando la temática que ocupa este estudio, la presentación del caso nacional incluye breves referencias al sistema de gobierno y los mecanismos de legislación así como enfatiza en aspectos que se estiman relevantes, tales como reseñas demográficas y el posicionamiento mundial de acuerdo a indicadores de desarrollo a los efectos de colaborar en la construcción de un panorama sobre este país.

CARACTERISTICAS GENERALES DEL PAÍS

Situación Político – Institucional

La República Oriental del Uruguay tiene una extensión territorial de 176.215 km² y una población total de 3.241.003.¹ Se ubica en el continente americano limitando con la República Federativa de Brasil y la República Argentina.

Su primera carta constitucional data del 18 de julio 1830, aunque los historiadores nacionales identifican otras dos posibles fechas que indican la independencia y soberanía nacional (25 de agosto de 1825 y 4 de octubre de 1828). La primera reforma Constitucional data de 1917, a la cual siguieron las de 1934, 1942, 1952, 1967 y 1997.

En el art. 82 de la Constitución² se establece que: *La Nación adopta para su Gobierno la forma democrática republicana. Su soberanía será ejercida directamente por el Cuerpo Electoral en los casos de elección, iniciativa y referéndum e indirectamente por los Poderes que establece esa Constitución.* Dichos Poderes tienen como características principales referidas a su conformación:

- **Legislativo:** ejercido por la Asamblea General, la cual se compone por dos Cámaras, Senadores y Representantes, las cuales pueden actuar separada o conjuntamente. La Cámara de Senadores está compuesta por 30 miembros y presidida por el Vicepresidente de la República, quién a su vez preside la Asamblea General. Por su parte la Cámara de Representantes consta de 99 miembros y la presidencia de la misma surge de una elección interna cuyo ejercicio es rotativo en un período anual.³ Ambas cámaras actúan en diferentes comisiones de acuerdo a temas relevantes, y también cuentan con comisiones de carácter permanente a las cuales se suman las *especiales* y las *investigadoras*.
- **Ejecutivo:** es ejercido por el Presidente de la República actuando con el Ministro o Ministros respectivos o con el Consejo de Ministros. Se prevé la figura del Vicepresidente quien ejercerá la Presidencia en caso de ausencia de Presidente, sin perjuicio de lo dispuesto para su actuación en el Poder Legislativo, dado que en ese caso ejercerá la Presidencia de la Asamblea General y la Cámara de Senadores el primer senador de la lista más votada.⁴
- **Judicial:** es ejercido por la Suprema Corte de Justicia y los Tribunales y Juzgados. Los miembros de la Suprema Corte de Justicia son designados por un total de 2/3 de los

¹ República Oriental del Uruguay, “Anuario Estadístico 2008”, Instituto Nacional de Estadísticas, <http://www.ine.gub.uy/biblioteca/anuario2008/anuario%20web.swf>

² República Oriental del Uruguay, *Constitución de la República Oriental del Uruguay*, (Montevideo; Poder Legislativo, Comisión Administrativa, Octubre de 2004), art 82.

³ *Constitución de la República Oriental del Uruguay*, Sección V, Artículos 83-103.

⁴ *Constitución de la República Oriental del Uruguay*, Sección IX .

miembros de la Asamblea General y lo que establece el artículo 236 para el caso de vencimiento de los plazos para su designación.⁵

Con respecto al proceso de elaboración de leyes, una iniciativa de ley puede tener origen en cualquiera de las Cámaras, en el Poder Ejecutivo o inclusive en la ciudadanía. El proceso involucra la discusión y aprobación de ambas cámaras, finalizando con la promulgación de la ley por parte del Poder Ejecutivo.

Sobre los aspectos de seguridad y defensa, compete al **Presidente de la República** de acuerdo con el artículo 168 de la Constitución: *conservar el orden y la tranquilidad en lo interior y la seguridad en lo exterior* siendo a su vez es quien ejerce el mando superior de todas las Fuerzas Armadas. También le corresponde proveer los empleos así como dar retiros y pensiones a civiles y militares conforme a las leyes, y conceder los ascensos militares, necesitando para los grados de Coronel y demás Oficiales Superiores la venia de la Cámara de Senadores o en su receso, de la Comisión Permanente.

Los Jefes de Policía Departamentales (uno por cada Departamento) también son designados por el Poder Ejecutivo por el período de tiempo que estime conveniente, pudiendo ser removido en cualquier momento.

A la **Asamblea General**, según lo establecido por el artículo 85, le corresponde: decretar la guerra y aprobar o ratificar tratados de paz, designar todos los años a la fuerza armada necesaria, permitir o prohibir que entren tropas extranjeras al territorio de la República (exceptuando aquellas que entran solo a los efectos de rendir honores, para las cuales bastará con la aprobación del Poder Ejecutivo) y negar o conceder la salida de tropas nacionales fuera de la República, (en el segundo caso determinará su tiempo de regreso).⁶

Principales indicadores demográficos

De acuerdo con los datos actualizados a partir del último Censo Nacional (2004), el Uruguay tiene un total de población de 3.241.003 habitantes. Las siguientes tablas muestran la distribución entre hombres y mujeres y por edad.

Tabla N° 1. Población según sexo

Año del censo	Hombres		Mujeres		Total Población
	Cantidad	%	Cantidad	%	
2004	1.565.533	48,3%	1.675.470	51,7%	3.241.003

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la página web del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), www.ine.gub.uy

Tabla N°2. Distribución de la población por sexo y grupo de edad

Censo	0-14 años		15-34 años		35-49 años		50-64 años		Más de 65 años	
	Homb.	Muje.	Homb.	Muje.	Homb.	Muje.	Homb.	Muje.	Homb.	Muje.
2004										

⁵ Constitución de la República Oriental del Uruguay, Sección XV.

⁶ Constitución de la República Oriental del Uruguay, Artículo 85, incisos 77, 11 y 12.

	396.213	379.393	479.958	479.749	294.922	310.524	220.852	246.411	173.588	259.393
--	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la página web del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), www.ine.gub.uy

En el primer caso, se observa cómo al 2004 el total de mujeres superaba al de hombres en un 3,4%. En el detalle de la distribución por edades, es posible detectar que en los dos primeros tramos etáreos la cantidad de hombres supera a la de mujeres, situación que se revierte a partir del tercer tramo, la cual se consolida y amplía en adelante.

En la siguiente tabla se incluyen nueve indicadores socio-demográficos clásicos que permiten profundizar en la construcción del panorama nacional desde el punto de vista de su sociedad. Allí es posible visualizar que las mujeres tienen una esperanza de vida al nacer superior a la de los hombres, donde el crecimiento de la población es bajo. Estos datos reflejan el *ensanchamiento* de la pirámide demográfica en las edades superiores y el *angostamiento* de la base que representa las edades menores. Por lo cual, desde hace unas décadas y hasta el día de hoy, Uruguay se presenta como un país semejante a los países europeos que enfrentan la problemática del envejecimiento de sus sociedades.

Tabla N°3. Principales indicadores demográficos

Indicador	Valor al 2007	
Esperanza de Vida al Nacer		
Ambos sexos	75,85	años
Hombres	72,26	años
Mujeres	79,63	años
Tasa Bruta de Natalidad	14,3	o/oo
Tasa Global de Fecundidad	2,02	
Relación de Masculinidad	93,4	
Tasa Bruta de Mortalidad	10,3	o/oo
Tasa de Mortalidad Infantil	12,0	o/oo
Edad Mediana de la Población	32,6	años
Tasa Anual Media de Crecimiento Total	3,05	o/oo
Tasa de Crecimiento Natural	4,00	o/oo

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la página web del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), www.ine.gub.uy

Con respecto al análisis de la relación empleo y nivel de estudio, se la diferencia entre la situación de hombres y mujeres siendo estas últimas las que en promedio presentan mayor cantidad de años de estudio y mayor tasa de desempleo.

Tabla N° 4. Tasa Nacional de actividad, empleo y desempleo por sexo

Trimestres Año 2008	Actividad			Empleo			Desempleo		
	Total	Homb.	Muje.	Total	Homb.	Muje.	Total	Homb.	Muje.
Enero/08 - Marzo/08	61,9	72,4	53,0	56,7	68,0	46,9	8,5	6,0	11,5
Abril/08 - Junio/08	62,4	73,1	53,4	57,7	69,4	47,9	7,5	5,1	10,3
Julio/08 - Setiembre/08	62,1	72,6	53,1	57,3	68,5	47,9	7,6	5,7	9,8

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la página web del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), www.ine.gub.uy

Tabla N° 5. Distribución de la población de 25 años y más de edad según el promedio de años de estudio

Promedio de años de estudio	2005		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0
0 a 3 años de estudio	9,2	9,1	9,4
4 a 6 años de estudio	31,5	31,0	31,9
7 a 9 años de estudio	18,4	20,7	16,7
10 a 12 años de estudio	22,2	22,5	21,9
13 o más años de estudio	18,6	16,7	20,2

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la página web del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), www.ine.gub.uy

En esta misma línea, se incorpora finalmente, en lo relativo a indicadores de género, una referencia al valor uruguayo del Índice de Desarrollo Relativo de Género, que es parte del informe de Desarrollo Humano que emite el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

De acuerdo al informe de 2007, el cual se basa en los datos obtenidos para 2005, Uruguay ocupa el lugar 45 entre 157 países, mientras que es el tercero a nivel Latinoamericano luego de Argentina y Chile. La evolución favorable de este índice, viene de la mano del progreso de las variables asociadas a la esperanza de vida y educación. Sin embargo, el componente socioeconómico es el que presenta mayor desigualdad; esto está vinculado al acceso al mercado de trabajo y la relación entre el nivel ocupacional y la remuneración.⁷

TRATAMIENTO DEL TEMA GÉNERO A NIVEL NACIONAL

Continuando con la presentación del caso nacional y profundizando en los aspectos de género, en primera instancia centraremos nuestra atención en los resultados obtenidos en la búsqueda de organismos públicos nacionales que estén avocados a la promoción de la mujer; para luego complementar este panorama incorporando una descripción de la legislación vinculada a esta temática.

Organismos públicos dedicados a la promoción de la mujer

Dentro del Estado uruguayo, el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), actualmente en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social, es el principal organismo coordinador de acciones nacionales en la materia.

El primer Instituto Nacional de la Mujer, fue creado en 1987. Entre 1992 y 2005 se ampliaron sus competencias incorporando temáticas referidas a la familia, por lo cual se denominó Instituto Nacional de la Mujer y la Familia. Sin embargo, en el 2005 retomó a su denominación inicial. Sus funciones son:⁸

- Ejercer, como ente rector de las políticas de género, las funciones de promoción, diseño, coordinación, articulación, ejecución, así como el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas.

⁷ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Desarrollo Humano en Uruguay 2008 Política, políticas y desarrollo humano*, (Montevideo: PNUD Uruguay, 12 de noviembre de 2008), Parte I Capítulo 4 El desarrollo humano en Uruguay., 90./

⁸ Republica Oriental del Uruguay, *Ley N° 17.930 Presupuesto Nacional*, (Montevideo: Asamblea General, 23 de diciembre de 2005), art 377.

- Garantizar el respeto de los derechos humanos de las mujeres, integrando la igualdad de oportunidades y derechos a los derechos políticos, económicos sociales y culturales.
- Promover una ciudadanía plena, garantizando la inclusión social, política, económica y cultural de las mujeres, así como su participación activa en el proceso de desarrollo nacional.
- Velar por el cumplimiento de los compromisos internacionales que el país ha suscrito en materia de género y realizar y ejecutar, dentro de sus posibilidades financieras, los convenios internacionales de cooperación vinculados a dicho cumplimiento.
- Promover el acceso de las mujeres a los recursos, las oportunidades y los servicios públicos, de manera de contribuir a erradicar la pobreza, fortaleciendo su capacidad productiva mediante el acceso al empleo, el crédito, las tierras, la tecnología y la información.
- Garantizar el acceso y la plena participación de la mujer en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.

Actualmente las principales esferas de trabajo son: género en políticas públicas; mujeres afro descendientes: participación, ciudadanía y liderazgos; y violencia basada en género.

El instituto impulsa acciones para la formulación participativa de un Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA) a la vez que trabaja desde la coordinación con otros distintos organismos públicos, impulsando o fortaleciendo acciones de transversalización de la perspectiva de género. Entre las mismas se detallan las siguientes coordinaciones con diferentes Ministerios y reparticiones gubernamentales:⁹

- *Ministerio del Interior*: se destaca el trabajo con Directores/as y Jefes/as de Policía tendientes a la conformación de un Espacio de Referencia Institucional para los temas de género. El Espacio realizó en el 2005, una propuesta programática de nueve medidas dirigidas a incorporar una perspectiva de género en la política de recursos humanos de la Policía Nacional.¹⁰ Las medidas fueron asumidas públicamente por el Ministro del interior dentro de sus compromisos.
- *Ministerio de Salud Pública*: se destaca la elaboración de las “Pautas de Orientación para Operadores en el Primer Nivel de Atención en Salud” referidas a la asistencia a mujeres en situación de violencia doméstica. Este documento de trabajo, está en proceso de discusión con la participación de operadores de atención directa y usuarias/os de manera de generar un proceso participativo para la elaboración de la primer guía de procedimientos de atención a la violencia doméstica contra la mujer. Todo el proceso se realizó conjuntamente con el Programa Salud de la Mujer y Género.
- *Área Metropolitana*: se destaca el acuerdo interinstitucional: “12 medidas de Fomento a la Producción Artesanal de Alimentos” realizado en el marco del proyecto “Promoción de Políticas de Género en el Área Metropolitana” en el año 2006, que permitió un mayor intercambio, coordinación y articulación con las áreas de género de Canelones y Montevideo; y las unidades de desarrollo de Florida y San José y con el área metropolitana. Se conformó un equipo de trabajo intersectorial e interministerial responsable de elaborar las propuestas de fomento a la producción artesanal de alimentos en la región metropolitana. Se realizaron instancias de trabajo en los cuatro departamentos en las que participaron más de 300 mujeres y se elaboró una Agenda de Género Metropolitana con

⁹ Mariela Cambón, “Transvesalidad-Objetivos”, Ministerio de Desarrollo Social, <http://www.mides.gub.uy/mides/text.jsp?contentid=516&version=1&channel=mides>

¹⁰ Ministerio del Interior e Instituto Nacional de las Mujeres, *Propuestas hacia la equidad de género en el Ministerio del Interior*, (Montevideo: Espacio de Referencia Institucional para los temas de género, 9 de diciembre d 2005), 5.

- énfasis en lo productivo que reúne 83 propuestas.¹¹
- *Ministerio de Economía y Finanzas*: se realizó una convocatoria pública a proyectos de investigación a través de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) de la Universidad de la República (UdelaR), para que evalúen la existencia de impactos diferenciales de las políticas económicas en Uruguay, durante el período 1985-2004, en términos de género. El llamado tuvo como objetivo apoyar la generación de conocimiento de manera de avanzar en la elaboración de políticas económicas que incorporen la perspectiva de género. El Proyecto seleccionado investiga el impacto de género de la Reforma de la Seguridad Social.¹²
- *Oficina de Planeamiento y Presupuesto*: se desarrolló el proyecto “Calidad con equidad”, con el propósito de favorecer que organizaciones públicas y privadas integren en su gestión organizacional la equidad de género asociada a las competencias del personal. Es un proyecto que busca promover el acceso de mujeres y de hombres a cargos de poder a partir de patrones de competencia y calidad del desempeño de funciones. El proyecto apuesta a incorporar en la gestión pública y en la gestión privada empresarial y de las organizaciones sociales, criterios de equidad de género que serán reconocidos a través de una certificación de “calidad con equidad”.¹³
- *Instituto Nacional de Estadísticas*: se está en proceso de consolidar el sistema nacional de indicadores de género.¹⁴
- *Banco República Oriental del Uruguay (BROU)*: se firmó un convenio de cooperación para integrar la perspectiva de género en las políticas de formación de las/os funcionarios/as bancarios.¹⁵
- *Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca*: se incorpora al “formulario para el relevamiento de políticas públicas hacia el medio rural y la mujer rural”, la pregunta de si existe una unidad específica del tema género – étnico para trabajadoras, trabajadores rurales, productores/as familiares.¹⁶

Legislación y normativa nacional e internacional vigente con respecto a género

Se considerará legislación y normativa con contenido de género a “*toda iniciativa que defienda los derechos de las mujeres, que busque promover la equidad e igualdad de género, que visibilice problemáticas específicas generadas por las relaciones desiguales de género, o que rescate la contribución contemporánea o histórica de las mujeres a la vida de la nación.*”¹⁷

La legislación nacional, fue evolucionando a medida que abordaban mayores áreas referidas a la equidad de género. En un comienzo, la legislación estaba más enfocada a las garantías de trabajo para las mujeres. Con el transcurso del tiempo se han abordado otros aspectos que tienen que ver la adopción de un enfoque de género integral, fundamentalmente vinculado al reconocimiento de los derechos de las mujeres. Así, la legislación actual abarca áreas que van desde los controles de la salud en la mujer hasta la regulación sobre la violencia basada en género.

¹¹ Mariela Cambón, “Transvesalidad-Objetivos”.

¹² Mariela Cambón, “Transvesalidad-Objetivos”.

¹³ Mariela Cambón, “Transvesalidad-Objetivos”.

¹⁴ Mariela Cambón, “Transvesalidad-Objetivos”.

¹⁵ Mariela Cambón, “Transvesalidad-Objetivos”.

¹⁶ Mariela Cambón, “Transvesalidad-Objetivos”.

¹⁷ Mujeres en el Parlamento, “Género y Legislación en Uruguay”, <http://www.parlamento.gub.uy/externos/parlament/genero.html>

La primera ley que incluye temas de género data de 1918, conocida como la *Ley de la Silla*. Esta ley es la primera en reconocer el trabajo de la mujer, a partir de establecer la obligatoriedad de que las mujeres cuenten con sillas suficientes en sus lugares de trabajo. Ella formó parte de una serie de medidas que se tomaron en ese período, en el cuál se hizo especial hincapié en la legislar respecto a las garantías laborales de los trabajadores.

No es hasta el año 1946 que se vuelve a legislar respecto a esta temática. Con la Ley N° 10.783 que otorga capacidad civil a la mujer, equiparando sus derechos a los del hombre. Si bien este fue un avance destacable, recién a partir de 1989 se observa un incremento importante en la cantidad de leyes sancionadas relativas a género. Asimismo, también se comenzó a tener una mayor comprensión acerca de lo que significa la equidad de género.

En el año 2005, con la Ley N° 17.930 se refunda el Instituto Nacional de la Mujer, el cual amplía significativamente sus funciones. A partir de la sanción en el mes de marzo de 2007 de la Ley N° 18.104 de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres, el Instituto Nacional de la Mujer asumió la responsabilidad de elaborar un Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos que dé cumplimiento a los compromisos contraídos por el país en los instrumentos ratificados o firmados en el ámbito internacional de las Naciones Unidas (ONU), Organización de los Estados Americanos (OEA) y Mercado Común del Sur (MERCOSUR),, relativos a la no discriminación de las personas por razones de género.¹⁸ Con esta ley queda plasmada la intención del gobierno de adoptar transversalmente el enfoque de género en la elaboración de las políticas públicas, especialmente aquellas que tienen que ver con los derechos de igualdad de los ciudadanos.

Asimismo, diversos Ministerios han sancionado decretos y normativas tendientes a complementar de alguna manera la legislación nacional. Por ejemplo el Ministerio de Defensa y el Ministerio del Interior, con respecto a la inclusión de las mujeres en las Fuerzas Armadas y la Policía. Sobre esto volveremos más adelante.

Actualmente, existen varios proyectos de ley que ahondan aún más en lo que tiene que ver con temas de género, como ser la salud sexual y reproductiva, la identidad de género y la participación política de la mujer.

Además de la legislación nacional, desde 1968 Uruguay suscribe a varios tratados y convenios internacionales respecto a género. En general estos tienen que ver con derechos políticos y civiles de las mujeres, así como también en lo que refiere a la discriminación de la mujer en materia de empleo, y las garantías sobre el embarazo. A partir de 1985 se incluye lo referido a los derechos humanos y a la erradicación de la violencia contra la mujer. Ejemplos de los acuerdos ratificados por Uruguay son: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, la Convención Belén do Praia, entre otros.

En el ámbito del MERCOSUR se han impulsado algunas medidas que apuntan fundamentalmente a las oportunidades laborales de las mujeres y sus derechos en cuanto a equiparación de ingresos con los hombres.

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LAS FUERZAS ARMADAS Y LA POLICÍA

¹⁸ Republica Oriental del Uruguay, *Ley N° 18.104 de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres*, (Montevideo: Asamblea General, 22 de marzo de 2007), art 3.

En este apartado, se busca caracterizar la organización general e interna de las Fuerzas Armadas y la Policía, completando el panorama inicial de la investigación y generando un marco de referencia básico para la consideración de la incorporación de la mujer a las fuerzas de seguridad y defensa en el marco de su participación en operaciones de paz..

Fuerzas Armadas

El mando superior de las Fuerzas Armadas lo ejerce el Presidente de la República actuando con el Ministro o Ministros (Artículo 168 de la Constitución de la República) y tienen como cometido fundamental defender el Honor, la Independencia y la Paz de la República, la integridad de su Territorio, su Constitución y sus leyes.

Una cuestión común entre las Fuerzas, es que con respecto a la organización del personal, en todos los casos y en base a lo dispuesto en la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas N° 14.157 del 21 de febrero de 1974, el mismo se divide en dos categorías generales: personal superior y personal subalterno. Las mismas adoptan características particulares al interior de cada una de las Fuerzas.

Ejército Nacional¹⁹

El Ejército Nacional constituye la rama de las Fuerzas Armadas organizada, equipada, instruida y entrenada, responsable de planificar, preparar, ejecutar y conducir los actos militares que imponga la defensa nacional en el ámbito terrestre.

Sin detrimento de su misión fundamental, el Ejército participa en actividades de desarrollo y apoya a la comunidad. También es un valioso actor en la implementación de la Política Exterior del Estado, teniendo bajo su responsabilidad el Sistema Nacional de Apoyo a las Operaciones de Paz (SINOMAPA).

El mando superior del Ejército es ejercido por el Comandante en Jefe. El mismo es designado por el Presidente de la República actuando con la cartera de Defensa Nacional. Para acceder al cargo de Comandante en Jefe del Ejército es requisito necesario tener el grado de General.

Desde una perspectiva técnico- táctico, el Ejército se divide en las siguientes Armas: Infantería, Caballería, Artillería, Ingenieros y Comunicaciones.

En cuanto a su organización, las Armas se agrupan en las denominadas Unidades Tácticas Básicas (UTB), que son los Batallones de Infantería, Ingenieros o Comunicaciones; los Regimientos de Caballería; y los Grupos de Artillería

Estas UTB se combinan organizándose como Grandes Unidades Tácticas Elementales (GUTE) Denominadas Brigadas. Estas últimas se combinan formando Grandes Unidades Tácticas Operacionales denominadas Divisiones de Ejército.²⁰ Existen cuatro Divisiones de Ejército y la Reserva General las cuales dependen directamente del Comandante en Jefe.

¹⁹ Los datos referentes a la organización interna del Ejército fueron elaborados en base a la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas N° 14.157 y N° 15.808, así como a la Ley Orgánica del Ejército N° 15.688. Esta información fue corroborada por las entrevistas realizadas a los miembros de esta Fuerza y por la información que se encuentra disponible en la página oficial del Ejército Nacional www.ejercito.mil.uy

²⁰ Se componen de Comando, una Brigada de Infantería, una Brigada de Caballería, (excepto de la D.E.II), un Grupo de Artillería, un Batallón de Ingenieros y elementos de Comunicaciones hasta valor Compañía.

Por otra parte existen grandes unidades de apoyo que dan el soporte logístico y el entrenamiento al personal del Ejército. Las grandes unidades de apoyo son: el Comando de Apoyo Logístico²¹ y el Comando de la Enseñanza del Ejército²² las cuales dependen directamente del Comandante en Jefe, quien es asistido por su Estado Mayor, máximo órgano de planificación, asesoramiento y supervisión de la Fuerza.

Con respecto a los recursos humanos, estos se obtienen mediante un sistema de reclutamiento basado en la captación voluntaria de los ciudadanos.

El personal superior se estructura en base de un cuerpo de Comando y un cuerpo de Servicios. El primero se distribuye en cinco armas: Infantería, Caballería, Artillería, Ingenieros y Comunicaciones; mientras que el segundo se distribuye fundamentalmente en los escalafones de Apoyo, Bandas Militares y Veterinaria y Remonta.

En la Escuela Militar, los cadetes reciben una formación de cuatro años de instrucción cuyo plan de estudio contiene asignaturas de formación cultural vinculada al ámbito civil así como cursos estrictamente vinculados al ámbito militar. Una vez aprobado el primer año, y al comienzo del segundo, los cadetes eligen entre las cinco armas posibles. Esta elección está condicionada por el número de vacantes que anualmente asigna el Comando General del Ejército en base a un análisis de los oficiales necesarios en relación a las diferentes unidades. El orden de elección de los cadetes es aquel que se les asigna en base a sus calificaciones generales (de todas sus asignaturas y su conducta). A partir del segundo año, los cadetes se dividen de acuerdo a sus Armas en *Cursos Profesionales*, a los cuales pertenecen hasta su egreso de la Escuela con el Grado de Alférez. Sin perjuicio de lo anterior, durante el resto de la formación en la Escuela, se mantiene relación entre los diferentes cursos, puesto que todos se desempeñan dentro de las mismas instalaciones, a la vez que mantienen un tronco común de asignaturas.

Al egreso de la Escuela, los alféreces pueden acceder al título de Licenciado en Ciencias Militares luego de presentar y aprobar una tesis. A partir de esta licenciatura queda habilitado para realizar especializaciones de postgrado en Arte y Ciencias Militares de Estrategia, Táctica y Administración al igual que para realizar la mayoría de los postgrados disponibles dentro y fuera del país. De igual manera, y gracias al convenio de reciprocidad que se mantiene con la Universidad de la República, los Oficiales egresados pueden acceder directamente a cualquiera de las facultades o escuelas universitarias contando con la reválida automática de un importante porcentaje de asignaturas.

Por otro lado, el personal subalterno está conformado por voluntarios contratados, que ingresan al Ejército como soldados, teniendo la oportunidad de ascender a las subcategorías de clases y suboficiales. Para acceder y ascender en este último caso es necesario que se perfeccionen en la Escuela de Suboficiales del Ejército.

Refiriéndonos a la jerarquía, el personal superior y subalterno tienen las siguientes subcategorías jerárquicas:

²¹Incluye; el Servicio de Intendencia del Ejército, el Servicio de Material y Armamento, el Servicio de Veterinaria y de Remonta, el Servicio Geográfico Militar, el Servicio Sanitario del Ejército, el Servicio de Parques del Ejército, el Servicio de Cantinas Militares y el Servicio de Transportes del Ejército.

²² Incluye; el Instituto Militar de Estudios Superiores, el Instituto Militar de las Armas y las Especialidades, la Escuela Militar, el Liceo Militar "General Artigas" y los Centros de Instrucción.

Tabla N° 6. Clasificación jerárquica del personal superior y subalterno del Ejército

Personal Superior	
Oficiales Generales	Teniente General
	General
Oficiales Superiores:	Coronel
Jefes	Teniente Coronel
	Mayor
Oficiales Subalternos	Capitán
	Teniente 1°
	Teniente 2°
	Alférez
Personal Subalterno	
Suboficiales	Suboficial Mayor
	Sargento 1°
	Sargento
Clase	Cabo 1°
	Cabo 2°
Alistados	Soldado de 1°
	Soldado de 2°
	Aprendiz

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley Orgánica del Ejército N° 15.688

*Armada Nacional*²³

La misión de la Armada Nacional consiste en la defensa de la Constitución y las leyes del Estado, la integridad territorial y la Policía Marítima de la República a fin de contribuir al honor, la independencia y la paz de la misma. Entre otras actividades, al igual que el Ejército, participa en Operaciones en el exterior, conforme a lo que estipule el mando.

El mando superior de la Armada Nacional es ejercido por el Comandante en Jefe, quién está designado por el Presidente de la República en conjunto con su Ministro o Ministros. Para acceder al cargo de Comandante en Jefe es requisito tener el grado de Almirante. De él dependen directamente:

- *El Estado Mayor de la Armada*: cuya función es asistir y asesorar al Comandante en Jefe en el ejercicio del mando, proveyéndole la información necesaria para la toma de decisiones, ejecutar las apreciaciones estratégicas y estudios que disponga, promulgar sus directivas, y supervisar la acción planificada, a fin de contribuir al cumplimiento de la misión de la Armada.
- *El Comando de Flota*: compuesto por los medios materiales del combate de la Armada. Su misión consiste en emplear, organizar, adiestrar, alistar y sostener las fuerzas navales, los efectivos y medios aéreos y terrestres así como los órganos de apoyo asignados a fin de contribuir al cumplimiento de la misión de la Armada. Realiza además las tareas de búsqueda y rescate. Son unidades subordinadas el Comando de las Fuerzas de Mar (que incluye las divisiones de Escolta, Patrulla, Servicios, Minado y Contraminado), el

²³ Los datos referentes a la organización interna de la Armada fueron elaborados en base a la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas N° 14.157 y N° 15.808, así como a la Ley Orgánica de la Marina N° 10.808 Esta información fue corroborada por las entrevistas realizadas a los miembros de esta Fuerza y por la información que se encuentra disponible en la página oficial de la Armada Nacional www.armada.mil.uy

Comando de Aviación Naval (que incluye los escuadrones de Exploración, Helicópteros e Instrucción) y el Comando de Fusileros Navales.

- *La Dirección general de Personal Naval*, que es la repartición que tiene a su cargo el control y administración del total de los efectivos navales.
- *La Prefectura Nacional Naval*, que cumple el rol de la Policía Marítima, controlando y regulando la actividad marítima Nacional. Cuenta con una red de Unidades a lo largo del los ríos Uruguay, de la Plata y el frente Marítimo, embalses y represas, acerca de los cuales compete jurisdicción.
- *La Dirección General de Material Naval*, que tiene por misión la de crear, conservar y rehabilitar los medios materiales que hagan posible la ejecución de los cometidos de la Armada.

Con respecto a la organización del personal, el personal superior está clasificado en cuatro Cuerpos: General; de Ingenieros de Máquinas y Electricidad; de Aprovisionamiento y Administración; y de Prefectura

Al finalizar el primero de los cuatro años de formación en la Escuela Naval, los cadetes optan por uno de los Cuerpos. La elección se realiza sobre un número de vacantes que habilita el Comando General de la Armada en arreglo a las necesidades de personal. El orden de elección está establecido por un listado elaborado en base a las calificaciones.

Cumplido el periodo de formación, egresan con el grado de Guardiamarinas y realizan un viaje de instrucción en el Velero Escuela ROU 20 Capitán Miranda. Luego de ese viaje, presentando y aprobando una tesis, pueden recibir el título de Licenciado en Sistemas Navales, habilitándolos a continuar estudios de Postgrado en el ámbito universitario. En los primeros años de profesión como oficial naval, se puede optar por especializarse en Aviación Naval, Buceo, Sistemas de Armas, Informática, Electrónica, Telecomunicaciones, Hidrografía, Meteorología, Oceanografía e Infantería de Marina.

En cuanto al personal subalterno, este ingresa por la Escuela de Especialidades de la Armada. Luego de tres meses de preparación egresa con la finalización del curso denominado Superficie. El curso lo habilita a elegir entre las siguientes especialidades: Administración, Armas, Artífice, Banda, Cámara y Cocina, Comunicaciones, Construcción, Electrónica, Electricidad, Fusilero, Mantenimiento (Aviación), Mar, Motores, Operaciones, Operaciones (Aviación), Policía Marítima, Sanidad y Técnico Profesional

Refiriéndonos a la jerarquía del personal superior de la Armada, para todos los cuerpos se pueden apreciar la siguiente tabla:

Tabla N° 7. Clasificación jerárquica del personal superior de la Armada

Personal superior	Guardia Marina
	Alférez de Fragata
	Alférez de Navío
	Teniente de Navío
	Capitán de Corbeta
	Capitán de Fragata
	Capitán de Navío

	Contra Almirante
	Almirante

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley Orgánica de la Marina N° 10.808

Sin embargo, en la práctica sólo acceden a todos los cargos aquellos que pertenecen al Cuerpo General, mientras que los oficiales de los otros Cuerpos solamente llegan hasta el grado de Capitán de Navío.²⁴

En el caso del personal subalterno, las jerarquías están establecidas en función de los suboficiales que a la Escuela de Especialidades de la Armada y los que lo hacen en forma directa. En el primer caso luego de un curso de tres meses egresan con el grado de Marinero;. En el segundo caso, deben realizar un curso de adiestramiento intensivo donde egresan, luego de 15 días, como Marinero pero no pertenecen a ninguna de las especialidades.

Tabla N°8 Clasificación jerárquica del personal subalterno de la Armada

Marinero	Primero
Cabos	Primero
	Segundo
Suboficiales	Suboficial de Segunda
	Suboficial de Primera
	Suboficial de Cargo

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley Orgánica de la Marina N° 10.808

Fuerza Aérea²⁵

La Fuerza Aérea constituye la rama de las fuerzas que se encuentra organizada, equipada y entrenada para planificar, conducir y ejecutar los actos que dispone la Defensa Nacional en lo referente al poder aeroespacial. Tiene jurisdicción sobre todo el espacio aéreo del país, además de todas las bases aéreas y demás establecimientos pertenecientes a ella. Su misión fundamental, es defender el honor, la independencia y la paz de la República, la integridad de su territorio, su Constitución y sus leyes, actuando bajo órdenes del Presidente de la República en actuación con su Ministro o Ministros. Sin perjuicio del cumplimiento de su función primordial desempeña tareas de apoyo al desarrollo nacional, especialmente en la preservación del medio ambiente, al igual que en todas las tareas que determine el Mando Superior. Igualmente asesora al Poder Ejecutivo en materia de Política Aeroespacial.

El mando superior lo ejerce su comandante en Jefe, quien es designado por el Presidente de la República en arreglo con su Ministro o Ministros.

²⁴ Esto fue constatado a partir de las entrevistas con el referente de la Armada en el Departamento de Relaciones Públicas.

²⁵ Los datos referentes a la organización interna de la Fuerza Aérea fueron elaborados en base a la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas N° 14.157 y N° 15.808, así como a la Ley Orgánica de la Fuerza Aérea N° 14.747. Esta información fue parcialmente corroborada puesto que se consideran insuficientes la cantidad de entrevistas efectuadas. Fue posible complementar con información adicional que hasta el pasado 1 de diciembre se encontraba disponible en la página oficial de la Fuerza Aérea www.fuerzaaereauruguay.com.uy la cual actualmente se encuentra siendo objeto de reparaciones.

De la comandancia en jefe dependen: el Estado Mayor General, el Estado Mayor Personal, las Direcciones de Secretaría, Seguridad de Vuelo, Relaciones Públicas, Dirección de Economía y Finanzas, y la Dirección Nacional de Aviación Civil e Infraestructura Aeronáutica. También están bajo su órbita el Comando Aéreo de Personal y el Comando Aéreo de Servicios.

La comandancia está organizada en: Comandos, Direcciones Nacionales, Direcciones Generales, Grandes Unidades (Bases Aéreas), Unidades Básicas, Institutos, Servicios, y Reparticiones.

Los recursos de personal están clasificados, al igual que en el Ejército y la Armada, en personal superior y personal subalterno. El personal superior se divide en Cuerpos de Comando, conformados por:

- *Cuerpo Aéreo*: profesionales militares integrantes de los Escalafones Aéreos, egresados de las Escuela de Formación de Oficiales.
- *Cuerpo de Seguridad Terrestre*: profesionales militares egresados de la Escuela de Formación de Oficiales, especializados en la materia.
- *Cuerpo Técnico*: profesionales militares pertenecientes a los Escalafones Técnicos, egresados de la Escuela de Formación de Oficiales.
- *Cuerpo de Servicios Generales*: Oficiales integrantes de los Escalafones de Servicios y equiparados a Oficiales.

El personal subalterno se encuentra organizado en cuatro escalafones: Aerotécnico (AT), Administrativo (ADM), Seguridad Terrestre (ST) y Servicios Generales (SG). El escalafón Aerotécnico, por ejemplo, está constituido por profesionales egresados de la Escuela Técnica de Aeronáutica. Se prepara en el área técnica, cultural y militar desarrollando las competencias necesarias para cumplir las tareas de mantenimiento, operación y administración del material y equipos aeronáuticos. Luego de completar los tres años del plan de estudios, pueden acceder a la formación de un profesional técnico aeronáutico.

Las jerarquías del personal superior y subalterno pueden apreciarse en la siguiente tabla:

Tabla N° 9 Clasificación jerárquica del personal superior y subalterno de la Fuerza Aérea

Personal Superior	Alférez
	Teniente Segundo
	Teniente Primero
	Capitán
	Mayor
	Teniente Coronel
	Coronel
	Brigadier General
	General del Aire
Personal Subalterno	Escalafón Aerotécnico(AT)
	Escalafón Administrativo(ADM)
	Escalafón Seguridad Terrestre (ST)
	Escalafón Servicios Generales (SG)

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley Orgánica de la Fuerza Aérea N° 14.747.

Policía Nacional

En Uruguay, existe una única organización policial de carácter nacional. Es un cuerpo de carácter nacional y profesional, dependiente del Poder Ejecutivo por intermedio del Ministerio del Interior.²⁶ Le compete el mantenimiento del orden público, y la prevención de los delitos. A diferencia de otros países de la región, el país no tiene policía militar ni policía judicial. Sin embargo, la Policía Nacional asume funciones de policía judicial, investigando los delitos tipificados en el Código Penal y demás leyes.

La jefatura es ejercida por un Director, quien ejerce la Inspección Nacional de Policía.²⁷ El Director Nacional tiene a su cargo la coordinación del funcionamiento de las distintas Jefaturas de Policía y Direcciones Nacionales, el asesoramiento en materias estrictamente profesionales, el mando directo en las operaciones en que se estime oportuno y la potestad de actuar conjuntamente con el Fiscal Letrado de Policía en las investigaciones internas que se consideren pertinentes.²⁸

El Ministerio del Interior es el superior jerárquico de los servicios policiales. Actualmente la cartera está bajo la dirección de una mujer, la Sra. Daisy Tourné. Es la primera vez que esto tiene lugar.

El Ministerio se organiza de acuerdo con las siguientes unidades ejecutoras:

A) Secretaría de Estado:

- Inspección Nacional de Policía
- INTERPOL
- Re.na.em.se
- Centro Nacional de Rehabilitación
- Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados.

B) Direcciones Nacionales:

- Escuela Nacional de Policía.
- CICAME
- Asistencia Social Policial.
- Bomberos
- Cárceles y Penitenciaría.
- Identificación Civil
- Migración
- Prevención Social del Delito.
- Sanidad policial.
- Información e inteligencia.
- Policía Caminera.
- Policía técnica.
- Tráfico ilícito de drogas.
- I.NA.CRI.

C) Jefaturas de policía (en los 19 departamentos que componen el territorio del país).

²⁶ República Oriental del Uruguay, *Decreto-Ley N° 15.098 Ley Orgánica Policía*, (Montevideo: Consejo de Estado, 21 de enero de 1981), art. 1.

²⁷ Razones de mejor administración por unificación del mando, llevaron a que por Ley N° 16.320 del 1° de noviembre de 1992, en su Art. 135, se creara la Inspección Nacional de Policía.

²⁸ República Oriental del Uruguay, "Inspección Nacional de Policía", Ministerio del Interior, <http://www.minterior.gub.uy>

Otras policías como, la Policía marítima, fluvial y lacustre; la aérea y la aduana, a pesar de la naturaleza policial de los servicios, quedan fuera de la órbita del Ministerio del Interior, y son respectivamente competencia de los Ministerios de Defensa Nacional, Transporte Comunicaciones y Turismo, y Economía y Finanzas.

Los recursos humanos de la Policía Nacional forman parte del llamado Escalafón Policial (Bg), que de acuerdo a normas legales en vigencia comprende a todo el personal policial. El Escalafón Policial se divide en los siguientes sub escalafones:

- *Subescalafón Ejecutivo*: sus componentes son los que cumplen integralmente con las tareas de mantenimiento del orden público, prevención y represión de los delitos y demás típicas de la función policial. Poseen todas las obligaciones y derechos del Estado policial;
- *Subescalafón Administrativo (P.A.)*: sus integrantes tienen a su cargo las tareas de administración en general del Instituto Policial;
- *Subescalafón Técnico-Profesional (P.T.)*: sus componentes deben poseer título profesional universitario para el ejercicio de su función específica, dada la naturaleza de aquella. Pertencerán, únicamente, al cuadro de Personal Superior;
- *Subescalafón Especializado (P.E.)*: sus integrantes deben acreditar conocimientos o habilidades especiales, en razón de la índole de sus cometidos.
- *Subescalafón de Servicio (P.S.)*: Sus componentes tienen a su cargo las tareas de servicios generales. Ellos pertenecen únicamente, al cuadro de personal subalterno.

Los Subescalafones Administrativo, Técnico-Profesional, Especializado y de Servicio tienen por misión cumplir tareas de apoyo a la actividad básica de la fuerza pública y su personal quedará excluido en cuanto a las normas inherentes al Estado Policial en lo que concierne a los derechos, al uso de uniforme y armamentos.

La formación de los oficiales policiales se realiza en la Escuela Nacional de Policía. El ingreso es voluntario y para ambos sexos. La formación allí consiste en tres años en carácter de internado. Luego de un primer año conjunto los cadetes eligen entre las especialidades (que son Bomberos, Policía Caminera, Guardia de Coraceros, Policía Penitenciaria y Seguridad), en virtud de las vacantes asignadas por el Ministerio del Interior. Al finalizar la carrera los cadetes egresan con el grado de Oficial. Posteriormente, se perfeccionan en la Escuela de Estudios Superiores con el fin de realizar cursos para el pasaje de grado. La duración de esos cursos varía entre cuatro meses y un año, dependiendo de la especialidad.

La formación del personal subalterno se realiza a través de las Escuelas Departamentales. El curso de formación básico para egresar como Agente de 2^a es de tres meses.

Tabla N° 10. Clasificación jerárquica del personal superior y subalterno de la Policía Nacional

JERARQUIA		GRADOS SUBESCALAFONES						
CATEGORIA	CLASIFICACION							
PERSONAL SUPERIOR	OFICIALES SUPERIORES							EJECUTIVO
		Inspector General Inspector Principal			----- Inspector Principal	----- Inspector Principal	----- -----	----- -----
		Inspector Mayor	Reg.Gdia. Rema. Comandante	Inspector Mayor	Inspector Mayor	Inspector Mayor	-----	
	OFICIALES JEFES	Comisario Inspector Comisario	Mayor Capitán	Comisario Inspector Comisario	Comisario Inspector Comisario	Comisario Inspector Comisario	----- -----	
	OFICIALES SUBALTERNOS	Subcomisario Oficial Principal Oficial Ayudante Oficial Subayudante	Teniente 1° Teniente 2° Alférez Oficial Subayudantes	Subcomisario Oficial Principal Oficial Ayudante Oficial Subayudante	Subcomisario Oficial Principal Oficial Ayudante Oficial Subayudante	Subcomisario Oficial Principal Oficial Ayudante Oficial Subayudante	Subcomisario Oficial Principal Oficial Ayudante Oficial Subayudante	----- ----- ----- -----
PERSONAL SUBALTERNO	SUBOFICIALES	Suboficial Mayor Sargento 1°	Suboficial Mayor Sargento 1°	----- Sargento 1°	----- -----	----- Sargento 1°	----- Sargento 1°	
	CLASES	Sargento Cabo	Sargento Cabo	Sargento Cabo	----- -----	Sargento Cabo	Sargento Cabo	
	ALISTADOS	Agente de 1° Bombero de 1°	Guardia de 1° Coracero de 1°	Agente de 1°	-----	Agente de 1°	Agente de 1°	
		Agente de 2° Bombero de 2°	Guardia de 2° Coracero de 2°	Agente de 2°	-----	Agente de 2°	Agente de 2°	
ALUMNOS	Cadetes		-----	-----	-----	-----		

Fuente: Decreto-Ley N° 15.098 Ley Orgánica de la Policía.

SEGUNDA PARTE

Como se adelantara en la parte introductoria, este segundo apartado del informe es una síntesis de los resultados obtenidos durante la investigación que conforman los elementos centrales para la construcción de una imagen multidimensional de la participación de mujeres en las diferentes fuerzas que tienen a su cargo la seguridad y la defensa nacional. Se pretende dar cuenta tanto de la complejidad que supone la confección de esta imagen, como de las principales características del proceso hasta llegar a la situación actual que presenta el país en este tema.

A los efectos de ordenar la información y el análisis, este apartado se subdivide en dos partes: la primera consiste en una descripción de los procesos de incorporación de mujeres en las Fuerzas Armadas y la Policía, considerando elementos tales como mecanismos y motivaciones, además de las modificaciones necesarias (normativas, logísticas y administrativas) para consolidar su incorporación. La presentación de estos procesos se continúa hasta arribar a una segunda parte, en la que se describe la situación actual donde finalmente se pretende identificar los principales argumentos así como de las variables recurrentes para la evaluación del proceso y del actual desempeño de la incorporación de mujeres sin entrar en el campo de las valoraciones. Considerando que las Fuerzas Armadas y la Policía vivieron procesos particulares los mismos se presentarán por separado.

APROXIMACIÓN CONTEXTUAL DEL PROCESO DE INCORPORACIÓN MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS

Aspectos generales

Cuando se habla del ingreso de la mujer a las Fuerzas Armadas, es importante considerar a qué tipo de ingreso nos referimos. Los diversos estudios consultados así como la información obtenida en sucesivas entrevistas, distinguen tres grandes tipos de incorporaciones. Ellas se dieron de acuerdo al siguiente orden:

- *Profesionales técnicos y universitarios* con formaciones específicas en otras áreas de conocimiento (medicina, veterinaria, derecho, escribanía, enfermería, ciencias sociales, entre otras).
- *Personal subalterno* en la categoría de soldados, cuyos ingresos básicamente consisten en apoyos a los aspectos administrativos (escribientes, apoyos en secretaría, cocina y mantenimiento).
- *Oficiales* con formación militar para cada una de las tres fuerzas.

Desde el punto de vista de la regulación nacional, se observa que debieron realizarse modificaciones tanto a la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas como a las respectivas Leyes Orgánicas de cada fuerza. Estas modificaciones se incorporaron por la vía del decreto proveniente del órgano ejecutivo del momento.²⁹ En todos los casos implicaron modificaciones posteriores de regulación interna por parte de los Comandos hacia cada una de las áreas involucradas (unidades, institutos de enseñanza, etc.).

²⁹ En el caso de los primeros ingresos femeninos, los mismos se efectuaron durante el periodo dictatorial que se extendió entre 1973 y 1984, por lo tanto en ese momento los decretos partieron del órgano ejecutor del gobierno. Los decretos posteriores, por ejemplo aquellos que modificaron la ley para el ingreso a las escuelas de oficiales, tuvieron iniciativa en el Poder Ejecutivo, puesto que fueron posteriores (entre 1997- 2002).

De acuerdo con la información que surge de las entrevistas y la revisión de diferentes documentos, se manejan dos argumentos principales para que se iniciara esta apertura institucional hacia las mujeres:

- Descenso en voluntarios masculinos para ingresar como personal subalterno.
- Repercusiones de la búsqueda de igualdad en derechos y oportunidades reivindicados a nivel internacional.

Aspectos normativos

Dado que las instituciones militares fueron concebidas, creadas y se desarrollaron como espacios masculinos, al momento de incorporar mujeres fue necesario realizar modificaciones que desde lo normativo que marcaran el rumbo y permearán todos y cada uno de los ámbitos en los cuales fueron incorporadas. Sin embargo, pudo determinarse que en todos los casos fue necesario adecuar y regular en la medida de que se suscitaron las diferentes situaciones donde se creaban vacíos legales o normativos. De esta forma, en lo que refiere específicamente a las adecuaciones normativas encontramos tres niveles diferentes, de acuerdo a los responsables de regular. El siguiente cuadro los resume:

Tabla N° 11. Clasificación de normativa relevada

	Nivel	Responsabilidad de decisión	Tipo de normativa
1	Nacional	Poder Ejecutivo	Decreto
2	Institucional general	Comandos Generales	Directivas
3	Institucional particular	Jerarquía máxima de referencia	Orden

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la información recopilada, las principales modificaciones a nivel nacional fueron realizadas para habilitar el ingreso de mujeres a la formación como oficiales en los diversos centros de educación militar profesional. Sin embargo, en lo que refiere al ingreso de mujeres como personal subalterno o a los cuerpos técnico-profesionales, las mismas se resolvieron con Directivas provenientes de lo que hemos denominado como nivel Institucional general. Finalmente, las Órdenes de las que se tiene cuenta, son las que llenan los vacíos concretos que las normativas más generales no resuelven.

Cronología del ingreso de mujeres a las Fuerzas Armadas

Al momento de analizar el ingreso de mujeres a las Fuerzas Armadas, se observa que en general el mismo fue gradual, aunque con importantes diferencias temporales entre los ingresos como personal subalterno y personal superior.

De acuerdo a la información obtenida en las entrevistas, esto se debió a la necesidad de cubrir vacantes en tareas vinculadas a la limpieza, atención de salud y administración, habilitando así el ingreso de mujeres para cubrir estas vacantes. Por lo tanto, en casi todos los casos, los ingresos de mujeres como personal superior vinculado a los cuerpos profesionales es posterior al ingreso como personal subalterno, a excepción del Ejército, donde se da en forma simultánea.

En lo que refiere al personal subalterno, el acceso continúa gradualmente hasta concretarse los primeros ingresos a centros donde se recibe una instrucción militar profesionalizada dando por concluido el acceso total en la década de los '90. Simultáneamente, a finales de esa década se producen los primeros ingresos a las escuelas militares de cada una de las fuerzas.

A continuación se presentan tres tablas que sistematizan la cronología relevada de ingreso de mujeres a diferentes áreas de cada una de las fuerzas:

Tabla N° 12. Cronología del ingreso de mujeres en el Ejército Nacional

Fecha	Personal subalterno	Fecha	Personal superior
1972	Creación de la compañía de Policía Militar Femenina	1972	Ingreso de la primeras mujer médico militar
1980	Primeros ingresos de mujeres en las Unidades	1998	Ingreso de cadetes femeninos a la Escuela Militar.
1996	Creación del escalafón de Apoyo	2001	Egresan de la Escuela Militar las dos primeras Alféreces
	Autorización del ingreso de mujeres al Liceo Militar General Artigas.		
1998	Primeros ingresos a la Escuela de Músicos		
1999	Primer egreso de aerotécnicas de la Escuela Técnica de Aeronáutica.		

Fuente: Ponencia en Conferencia “El rol de la mujer en las Fuerzas Armadas”, Expositor: Director de la Escuela Militar. Agosto 2007.

Tabla N° 13. Cronología del ingreso de mujeres en la Fuerza Aérea

Fecha	Personal subalterno	Fecha	Personal superior
1949	Comienza la incorporación gradual.	1970	Ingreso de las primeras mujeres profesionales universitarias en el área del Derecho y la Salud.
1969	Se incrementan los ingresos en áreas administrativas y la salud.	1997	Ingreso de cadetes femeninos a la Escuela Militar de Aeronáutica.
1990	Reclutamiento e incorporación en los servicios generales de las diversas unidades.	2000	Egresan del Curso de Oficiales de Servicios Generales en el escalafón Técnico Profesional en áreas de la Salud, el Derecho, la Ingeniería y la Arquitectura.
1997	Afectación a tareas de apoyo al mantenimiento de aviones y logística.	2001	Egresan las primeras cuatro señoras oficiales. Dos aviadoras y dos navegantes.
1999	Primer egreso de aerotécnicas de la Escuela Técnica de Aeronáutica.	2002	Realizan cursos avanzados de técnicas de vuelo.

Fuente: Ponencia en Conferencia “El rol de la mujer en las Fuerzas Armadas” Expositor: Director de la Escuela Militar de Aeronáutica

Tabla N° 14. Cronología del ingreso de mujeres en la Armada Nacional

Fecha	Personal subalterno	Fecha	Personal superior
1953	Primer ingreso a la Prefectura Nacional Naval	1999	Ingreso de las primeras mujeres a la Escuela Naval luego de haber realizado el preparatorio naval.

1968	Primer ingreso a la Armada Nacional	2003	Primer Egreso de la Escuela Naval
1992	Ingreso primer grupo de mujeres aprendices a la Escuela de Especialidades de la Armada.		

Fuente: Ponencia en Conferencia “El rol de la mujer en las Fuerzas Armadas” Expositor Director de la Escuela Naval. Agosto 2007. Entrevista con referentes de la Armada a través del Departamento de Relaciones Públicas.

En el caso del Ejército, el ingreso de mujeres al Cuerpo Profesional es el que presenta una resistencia casi nula, seguido de los ingresos como personal subalterno destinado a las áreas de administración y apoyo en servicios (limpieza, salud, cocina, etc.). Por el contrario, sí se ha podido identificar algunos argumentos resistentes a la incorporación de la mujer como personal superior y especialmente en las armas de combate. De todas maneras, el acceso femenino se encuentra normativamente habilitado. Los datos que se presentan más adelante indican algunas pautas con respecto de estas resistencias.

En el caso de la Armada Nacional, a partir de las entrevistas³⁰ fue posible constatar que el pasaje de Bachillerato Naval (entonces denominado como Preparatorio Naval), a la Escuela Naval, no estaba limitado al ingreso de hombres, sino que simplemente no se produjeron solicitudes hasta el año 1999 cuando dos mujeres así lo hicieron.

Como se observa en los cuadros anteriores, la primera fuerza que comenzó la incorporación de personal femenino fue la Fuerza Aérea. Sin embargo en todos los casos los primeros ingresos están vinculados a especialidades profesionales en las áreas de la salud y específicamente medicina.

Otra generalidad es que el ingreso a los escalafones con formación militar, se da primero en lo referente al personal subalterno. En el caso de la formación de los cuadros de personal superior, se destaca que la misma fue en tiempos más o menos comunes para todas las fuerzas.

APROXIMACIÓN CONTEXTUAL DEL PROCESO DE INCORPORACIÓN MUJERES EN LA POLICÍA NACIONAL

Aspectos generales

La incorporación de mujeres a la Policía Nacional de Uruguay se dio en tiempos históricos diferentes a los de las Fuerzas Armadas, aunque a grandes rasgos presenta importantes puntos de en común. En primera instancia, el proceso ha sido gradual y en base a la creación de condiciones especiales para su incorporación, contando especialmente con la creación de un escalafón propio denominado *Policía Femenina*.

La cronología de ingreso que se presenta más adelante muestra el camino recorrido desde la habilitación de ingreso de las primeras mujeres al escalafón especial como personal subalterno, hasta la situación actual donde cuentan con igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso en todas las áreas de la carrera.

Aspectos normativos

³⁰ Entrevistas en el Comando General de la Armada, Departamento de Relaciones Públicas.

Utilizando el cuadro presentado para las Fuerzas Armadas y dentro de la normativa y reglamentación que fue posible relevar, se pueden distinguir dos niveles teniendo en cuenta los siguientes responsables:

Tabla N° 15. Clasificación de normativa relevada

Nivel		Responsabilidad de decisión	Tipo de normativa
1	Nacional	Poder Ejecutivo	Decretos
		Poder Legislativo	Leyes
2	Institucional general	Ministerio del Interior	Orden

Fuente: Elaboración propia.

El acceso a información que se pudo tener en cuanto a las normativas, fue menor que en el caso de las Fuerzas Armadas. Sin embargo se infiere que la mayoría de las normativas relevadas implican una intervención del Poder Ejecutivo por la vía del decreto.

Al igual que en el caso de las Fuerzas Armadas, y a raíz de una consulta en el material de archivo de la Biblioteca del Instituto Militar de Estudios Superiores, se encontró una reglamentación específica que comprende la licencia por maternidad para las mujeres pertenecientes a la Policía que deban hacer uso de la misma.

Cronología del ingreso de mujeres a la Policía

Durante el trabajo de campo, fue posible ubicar un breve registro que daba seguimiento a la evolución de la Policía Femenina en la Biblioteca del propio Ministerio. En base al registro y gracias a la entrevista mantenida con el Inspector. Mayor Victoria, Profesor de Historia de la Policía en la Escuela Nacional de Policía, se ha elaborado la siguiente cronología:

Tabla N° 15. Cronología de la incorporación de mujeres en la Policía Nacional

Fecha	Hitos
1931	30 de julio creación de la Policía Femenina por decreto del Poder Ejecutivo. Distribución de 25 cargos para todo el país y definición de cometidos
1935	Decreto de ampliación de vacantes en el Departamento de Montevideo.
1940	Ampliación de cometidos, decreto del Poder Ejecutivo
1943	Creación de la Policía Femenina de Vigilancia y Seguridad y con dependencia directa del Jefe de Policía a través del Estado mayor de la Policía
1968	Readecuación de la Policía Femenina y pasaje a la órbita de la Dirección del Grupo de Apoyo
1971	Primeros ingresos de mujeres a la Escuela Nacional de Policía para formarse como Oficiales, aunque se mantienen dentro del escalafón aparte
1990	Primera modificación hacia la conformación de un escalón único
2005	Por decreto del Poder Ejecutivo se termina de conformar un único escalafón

Los antecedentes a la incorporación femenina en el cuerpo policial datan del año 1931. Según el archivo de la Biblioteca del Ministerio del Interior, el 30 de julio de ese año se autorizó por

Decreto del Poder Ejecutivo la creación de la Policía Femenina, contemplando en parte, una movilización ciudadana que iniciara en los medios de la época, la señora Inés Carmen Albarracín Robledo.³¹ En ese momento, sólo se autorizaron 25 ingresos de guardias civiles femeninas, de los cuales, seis se destinaron a la Jefatura de Montevideo, dos a la de Canelones y el resto fueron una para cada una de las restantes 17 Jefaturas departamentales.

En el Decreto constitutivo quedaron asentadas las funciones específicas que debían cumplir las Policías Femeninas, las que “por su naturaleza” no podrían cumplir las mismas tareas que los hombres. De esta forma la Policía Nacional se convirtió en el primer organismo público en incorporar mujeres de forma presupuestal.³²

En el registro de Policía Femenina de la Biblioteca del Ministerio del Interior, se encuentra un documento señalando que: *Estas primeras mujeres policías, entre las que se encontraba Albarracín Robledo, contrario a lo que algunas publicaciones suelen incluir, diciendo que eran simples “carcelarias”, es sus comienzos también se les encomendaron otras tareas ejecutivas, muchas de ellas asumidas hasta hoy en día y la Comisaría de la Mujer y las Policía de Investigaciones, tal como se publica en el decreto de creación.*³³

Un segundo decreto del Ejecutivo del 4 de febrero de 1935 reformó la Policía Femenina de la capital, incorporando cuatro agentes más, con lo que se elevó a diez la cantidad de mujeres para ser asignadas a la custodia de menores y otras tareas que se consideraban para ser atendidas por mujeres “debido a la sensibilidad que éstas poseen”.³⁴ Posteriormente, el 31 de diciembre de 1940 serían ampliados los cometidos de la Policía Femenina, viéndose la conveniencia de que en los casos de violación de niños de corta edad, el interrogatorio fuera realizado también por mujeres.

En el año 1943, el Jefe de Policía Juan Carlos Gómez Fallé, dispuso la organización de la Policía Femenina de Vigilancia y Seguridad (en cuyas instalaciones tenía sus propias oficinas) con una nueva ampliación de las funciones. Esto llevó a una complejización de la tarea donde como respuesta fue necesario aumentar la cantidad de efectivos. La Policía Femenina de Vigilancia y Seguridad pasó a depender el 3 de febrero de 1943 en forma directa, del Jefe de Policía, a través del Estado Mayor Policial que a partir de ese momento contó con 50 policías femeninas. Años más tarde, más precisamente el 17 de enero de 1968 y según lo dispuesto por el comando designado como Jefe de la dependencia el oficial inspector Carlos Cortés, el servicio fue reorganizado y englobado junto a otros cuerpos especializados de similares características, dentro de la Dirección de Grupo de Apoyo. Posteriormente la Dirección sufrió algunos cambios significativos que finalmente la llevaron a convertirse en lo que hoy funciona como la *Comisaría de la Mujer*.

En el año 1971 ingresaron las primeras alumnas femeninas a la Escuela de Oficiales aunque se mantuvieron con el escalafón propio (Cuerpo de Policía Femenina) hasta el año 1990.

Con la sanción de la Ley N° 17.296³⁵ en el año 2001, se derogó el llamado *paréntesis PF*

³¹ No se han encontrado mayores datos sobre Albarracín Robledo, salvo de que fue una de las mujeres que se presentó e ingresó al cuerpo posteriormente a la aprobación de vacantes.

³² Entrevista con el Inspector Mayor Victoria, Profesor de Historia de la Policía en la Escuela Nacional de Policía, 8 de octubre de 2008.

³³ Biblioteca del Ministerio del Interior.

³⁴ Inspector Mayor Victoria.

³⁵ República Oriental del Uruguay, *Ley N° 17.296*, (Montevideo: Ministerio del Interior, 23 de febrero de 2001), art. 125.

(Policía Femenina), formalidad que diferenciaba al personal superior femenino y masculino desde el año 1974.³⁶ A partir de ese momento, hombres y mujeres comenzaron a competir en igualdad de condiciones por las vacantes disponibles dentro de la Institución para los cargos superiores.

En el 2005, el Ministerio del Interior junto con el Instituto Nacional de la Mujer elaboraron una serie de propuestas a fin de incorporar la dimensión y la problemática de género. Los ejes del debate y principales conclusiones giraron en torno a³⁷

- Reclutamiento, selección y promoción equitativas.
- Formación y capacitación en condiciones de equidad para hombres y mujeres.
- Consideración y apoyo al ejercicio de la maternidad y la paternidad.
- Asignación de tareas según competencias, aptitudes y aspiraciones.
- Erradicación del acoso sexual y moral.
- Prevenir y sancionar situaciones discriminatorias.
- Trato respetuoso y equitativo.
- Sistema de información sobre los temas de género.
- Diseño de una política institucional que integre la temática de género.

PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS Y EN LA POLICÍA NACIONAL

En general no se registran instancias, ámbitos ni programas que tiendan a una particular promoción de la participación de mujeres en las Fuerzas Armadas y/o en la Policía. Esto también sucede parcialmente hacia el interior de INAMU, puesto que luego de mantener una entrevista con la encargada del área de informes; no fue posible encontrar acciones específicamente emprendidas para la promoción de una mayor inclusión y la participación de la mujer. El Ministerio de Defensa Nacional tampoco se encuentra trabajando en la adopción de perspectivas de género. Sólo el Ministerio del Interior, está trabajando en el apoyo del desarrollo e implementación de una política de equidad de género para los ingresos.³⁸

En la órbita del ámbito académico, se consultó a la Dra. en Sociología Karina Batthyany, especialista en el estudio y promoción de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas. La Dra. indicó no tener registro de instituciones o ámbitos para la promoción de esta temática a nivel nacional e inclusive señaló la ausencia de investigaciones académicas que profundicen en esta dimensión.³⁹

El único hecho destacable, fue la iniciativa del Centro de Altos Estudios Nacionales, perteneciente al Ministerio de Defensa Nacional, que en agosto de 2007 organizó el seminario *El rol de la Mujer en las Fuerzas Armadas*. El mismo tuvo una duración de dos jornadas y contó con la presencia de autoridades nacionales, civiles y militares. Con respecto a estos últimos, expusieron señoras Oficiales de las tres fuerzas, así también como los directores de cada una de las Escuelas de Oficiales (Militar, Naval y Aeronáutica). Otros paneles contaron

³⁶ República Oriental del Uruguay, *Ley N° 14.189*, (Montevideo: Consejo de Estado, 30 de abril de 1974), art. 189.

³⁷ Ministerio del Interior e Instituto Nacional de las Mujeres, *Propuestas hacia la equidad de género en el Ministerio del Interior*

³⁸ Esta política, a la fecha no se encuentra claramente definida, no siendo posible identificar otro documento de referencia más que lo indicado en la información obtenida a partir de la página web del Ministerio de Desarrollo Social.

³⁹ Entrevista con la Dra. Karina Batthyany, especialista en el estudio y promoción de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas, 9 de octubre de 2008.

con la participación de referentes nacionales y departamentales que trabajan en el área de género como la directora del Instituto Nacional de la Mujer y la Oficina de la Mujer de la Intendencia Municipal de Montevideo, quienes realizaron un aporte desde la situación global de la mujer a nivel nacional y sobre el departamento de Montevideo. También participaron representantes de la academia como la Dra. en Ciencia Política Nikki Jhonson, referente nacional en el estudio de los procesos de participación de la mujer en los partidos políticos, quien , reconoció la falta de espacios de diálogo para debatir sobre la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas. También destacó que si bien ha sido motivo de consideración a nivel político como de de opinión pública la conducción por parte de mujeres del Ministerio de Defensa y de Seguridad Interior, lo mismo no puede decirse acerca de la promoción de una activa participación de mujeres al interior de las fuerzas de seguridad y defensa.

Por otro lado, y aunque si bien no se encontraron acciones tendientes a promocionar el ingreso de mujeres, en las campañas publicitarias que promueven la inscripción a las Escuelas Militares y Policial, y al Liceo Militar y el Bachillerato Naval, se incluyen claras referencias en los requisitos de ingreso comunes para hombres y mujeres. Igualmente los *spots* publicitarios, las fotografías de las páginas oficiales, los folletos de información incluyen imágenes o videos de alumnas o cadetes mujeres desempeñándose en las tareas habituales de formación. En consulta con diferentes entrevistados, especialmente los vinculados a centros de formación de profesionales militares se constató que en los eventos de promoción de la carrera militar y policial (ferias estudiantiles, exposiciones diversas y participaciones sociales entre otros) los institutos armados envían alumnos y cadetes de ambos sexos.

SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS

Al momento de encarar la elaboración del panorama sobre la situación actual de la mujer en las Fuerzas Armadas en el Uruguay, en primera instancia se consideraron las siguientes variables:

- Ingreso (nivel, tipos, acceso a rubros de formación)
- Condiciones (ascenso y garantías frente al acoso)
- Adecuaciones logísticas y administrativas
- Detalle de recursos humanos

En el marco de la operacionalización de estas variables, y de la presentación de sus valores, se incluyen datos que complementan el panorama surgido a partir de las diferentes fuentes consultadas.

Ingreso

Continuando la línea de los tres tipos de incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas (profesionales con formación en otras áreas, personal subalterno, personal superior con formación exclusivamente militar), es posible establecer que existen diferentes disposiciones según corresponde a cada uno de ellos.

Ejército

Con respecto a los niveles de ingreso, entendidos estos como la relación entre la cantidad de postulantes y los ingresos efectivos, y sobre estos al total de ingresos en general, encontramos que en el caso del personal subalterno, la disposición vigente establece cuotas con respecto al total de los efectivos (hombres y mujeres) con los que cuente el destino del ingreso. Por ejemplo: Unidades básicas hasta 10%; Comandos de Brigadas y Artillería hasta 15%;

Comandos de Divisiones de Ejército hasta 20%; Otras reparticiones hasta 30%.⁴⁰ A partir de la consulta al Departamento de Personal del Comando General del Ejército, fue posible detectar una modificación en la relación del último porcentaje. Aunque no se cuenta aún con la normativa que establece este cambio, para el caso del Comando General del Ejército, Servicios e Institutos en lugar de ser el 30%, la cantidad de ingresos sería acorde a las necesidades.

En el caso del personal superior, se dispone de la habilitación de diez vacantes anuales para ingreso a la Escuela Militar.⁴¹ Pero, en el caso del personal superior proveniente del Cuerpo de Servicios (Escala de Apoyo: Administrativos, Técnico profesionales –Abogados, Ingenieros Agrónomos, Contadores, informáticos, Ing. Agrónomos y Ed. Física- Veterinarios y Bandas Militares) los ingresos estarían sujetos a las vacantes generales independientemente del sexo.

En ambos casos hombres y mujeres tienen la posibilidad de acceder a los correspondientes centros de enseñanza: Liceo Militar, Bachillerato Naval, Centros de Instrucción, Escuela Militar, Instituto Militar de Armas y Especialidades, Escuela de Músicos, Escuela de Sub-Oficiales del Ejército, Instituto Militar de Estudios Superiores.

Con respecto a la Fuerza Aérea, se constató que las mujeres tienen acceso a las diferentes instancias de formación: Escuela Militar de Aeronáutica, Escuela Técnica Aeronáutica y Escuela Comando y Estado Mayor Aéreo.⁴²

Armada

En el caso de la Armada Nacional, las mujeres ingresan a todas las áreas de formación: Escuela Naval, Escuela de Guerra, Escuela de Especialidades de la Armada y Centros de Instrucción. Ninguna de ellas tiene topes o vacantes especiales, más que aquellas establecidas año a año para ingreso de acuerdo a las vacantes que dictamina el Comando General de la Armada.

Tabla N° 16. Acceso de la mujer a rubros de formación

		Ejército	Fuerza aérea	Armada
Armas	Armas de apoyo	Artillería	Cuerpo Técnico	n/c
		Ingenieros	Cuerpo de Servicios Generales	
		Comunicaciones		
	Armas de combate	Infantería	Cuerpo Aéreo	Cuerpo General
		Caballería	Cuerpo de Seguridad Terrestre	Cuerpo de Ingenieros de Máquinas y Electricidad
			Cuerpo de Aprovisionamiento y Administración	Cuerpo de Prefectura
Servicios y/o especialidades	Administrativos	Administrativo	Administración	
	Técnico- Profesionales	Aerotécnico	Armas	
	Remonta		Artífice	

⁴⁰ Departamento de Personal del Comando General del Ejército.

⁴¹ Departamento de Personal del Comando General del Ejército.

⁴² A la fecha se constató la posibilidad de participación de mujeres en estos centros, no fue posible determinar qué otros centros de formación se encuentran dentro de la Fuerza, se quedó a la espera resolución y acuerdo de entrevistas).

	Bandas Militares	Servicios Generales	Banda
		Seguridad Terrestre	Cámara y Cocina
			Comunicaciones
			Construcción
			Electrónica
			Electricidad
			Fusilero
			Mantenimiento Aeronaval
			Mar
			Motores
			Operaciones
			Operaciones/Aviación
			Policía Marítima
			Sanidad
			Técnico Profesional
			Prefectura Marítima
		Sanidad Naval	
		Técnico profesional	
		Superficie	

Fuente: Elaboración propia en base Red de Seguridad y Defensa de América Latina, *Proyecto: la mujer en las Fuerzas Armadas y Policías: una aproximación de género a las operaciones de paz*, (Buenos Aires: RESDAL, 2007-2009).

Condiciones

En referencia a las posibilidades de ascenso, tanto para hombres como para mujeres, los mismos se encuentran sujetos a las condicionantes de antigüedad, concursos y vacantes, sin haber topes vinculadas al sexo.

Como se observa en la siguiente tabla, en todos los casos hombres y mujeres pueden acceder hasta los cargos máximos puesto que no se estipulan topes al respecto. En todos los casos los cuerpos profesionales tienen un tope de dos grados anteriores a la jerarquía máxima a la cual pueden acceder los profesionales de los cuerpos de comando de cada Fuerza.

Tabla N° 17. Grado máximo al que acceden hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas

	Ejército		Fuerza aérea		Armada	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Cuerpo Profesional	Tte. Cnel./ Cnel.	Tte. Cnel. /Cnel.	Tte. Cnel.	Tte. Cnel.	Cap. de Navío	Cap. de Navío
Cuerpo Comando	Gral. de Ejército	Gral. de Ejército	Gral. del Aire	Gral. del Aire	Almirante	Almirante

Fuente: Elaboración propia en base a información suministrada por entrevistas y las leyes orgánicas de cada Fuerza.

Actualmente, los grados máximos a los que han tenido acceso mujeres pertenecientes a las diferentes Fuerzas, reflejan la diferencia en los tiempos de incorporación entre ambos cuerpos. Esto amerita al menos dos conclusiones; en primer lugar cabe señalar que las mujeres que

ingresaron al Cuerpo Profesional han accedido el cargo máximo previsto, es decir Teniente Coronel o Capitán de Navío en el caso de la Armada. En segundo lugar y de acuerdo con los tiempos de ingreso y egreso de las Oficiales pertenecientes al Cuerpo de Comando a las respectivas Escuelas Militares, en todos los casos, las mismas se encuentran dentro de los tiempos de ascenso promedio hacia el interior de cada una de las Fuerzas. Es decir que, los grados máximos a los que han accedido actualmente están acorde a los tiempos estipulados para los ascensos en cada una de las fuerzas en relación a las fechas de las promociones. Este es el único motivo por el cual no hay oficiales del Cuerpo de Comando con mayor jerarquía.

Tabla N° 18. Grado máximo que detentan las mujeres en la actualidad

	EJÉRCITO	FUERZA AÉREA	ARMADA
Cuerpo Profesional	Teniente. Coronel.	s/d	Capitán de Navío
Cuerpo Comando	Teniente Primero	Teniente Primero	Alférez de Navío

S/d: Sin dato. Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por entrevistas.

De las entrevistas, surgen algunas particularidades, por ejemplo, en el caso de los Doctores en Medicina del Ejército. Ellos pueden pertenecer al Cuerpo de Comando (Curso inicial en IMAE, egresando con grado de Alférez) o ser equiparados. En el primer caso, el grado máximo de ascenso al que pueden aspirar es el de Coronel (un solo cargo), mientras que aquellos que revisten en carácter de equiparados se encuentran dentro del Cuerpo Profesional pueden igualmente acceder hasta el grado de Coronel de acuerdo a las vacantes.

Garantías ante el acoso y/ o violación sexual

Sobre el relevamiento de garantías ante el acoso y/o violación sexual, al momento no se cuenta con la referencia de la normativa. No obstante, en las diferentes entrevistas surgió la consideración de que en estos casos actuaría tanto la justicia civil, como la justicia militar, puesto que tienen competencias y afectaciones diferentes.

En el caso de garantías y sanciones, refiriéndonos específicamente al Ejército, la consulta fue efectuada a la Escuela Militar. La institución alegó no tener casos registrados y tampoco antecedentes de ejecución de sanciones.⁴³

Entrevistas realizadas a mujeres del Ejército y Armada, señalaron que desde su condición particular no se habían visto involucradas en situaciones de este tipo y que no tenían conocimiento al respecto de las mismas se dieran dentro de la Fuerza. Las entrevistadas enfatizaron que uno de los principales desafíos del relacionamiento entre hombres y mujeres (especialmente donde hay relaciones de superioridad o jerarquía) está en el establecimiento de formas de comportamiento claras para que no den lugar a “malos entendidos”. En algunos casos, las entrevistadas reconocieron que la forma institucional les ha permitido encontrar el marco adecuado para la clarificación de esas pautas. En todos los casos, las entrevistadas no tenían conocimiento de la existencia de normativas específicas al respecto.

⁴³ Entrevista en la Escuela Militar.

En cuanto a las entrevistas sostenidas con oficiales masculinos, las mismas consideraciones fueron argumentadas. A excepción de un caso donde se notificó la incomodidad ante una situación de acoso donde el agredido fue un hombre.

Sin embargo, es importante señalar que las entrevistas podrían no reflejar adecuadamente la realidad al interior de las Fuerzas puesto que fueron pocos casos en relación a los totales de efectivos.

Adecuaciones logísticas y administrativas

El ingreso de mujeres a instituciones pensadas y pautadas por y para hombres, trajo aparejado una serie de modificaciones en las instalaciones, servicios y administración interna. A los efectos de esta investigación se observaron principalmente: uniformes, disposiciones edilicias y servicios.

Uniformes

En el caso de los uniformes, si bien no ha sido posible homologar los tipos de uniformes entre las diferentes Fuerzas, a fin de establecer algunos criterio específicos para esta investigación, que permitan realizar comparaciones, se utilizan definiciones generales a partir de lo dispuesto para el caso del Ejército.

Fue posible identificar cambios en los uniformes de *paseo* y *social* mientras que no se han realizado cambios en los uniformes *operacionales* o de *fajina* y de *gala*. En los primeros, las principales modificaciones consisten en la incorporación de faldas y el diseño de las gorras. En la división establecida entre la indumentaria masculina y la femenina, esta última agrega medias de nylon color natural, zapatos negros reglamentarios de diseño femenino y goma para atar el cabello. También está permitida la utilización de maquillaje y accesorios, siempre y cuando sean suaves y clásicos. Para las oficiales y cadetes el peinado consta en un recogido denominado *moño* el cual se realiza recogiendo el cabello en una cola que se tornea desde el centro hacia fuera y puede ser recubierta con una red del color del cabello. En el caso de que el cabello sea demasiado corto para un moño, el mismo deberá mantenerse prolijamente sujeto dejando el rostro despejado.

La situación del personal subalterno, especialmente de aquellas que realizan tareas administrativas dentro de centros, institutos o unidades, la tolerancia al respecto es más flexible aunque siempre enfatizando en la prolijidad de la presencia (tanto para hombres como para mujeres). El uniforme del personal subalterno rige igual que para los hombres, a excepción de que cuando la tarea lo requiera se puede utilizar una túnica de color azul.

De las entrevistas surge que en los primeros momentos las reparticiones encargadas de suministrar los uniformes no contaban con faldas, gorras ni zapatos adecuados para las mujeres..

Adecuaciones logísticas

En lo que respecta a las adecuaciones en las disposiciones edilicias de unidades e institutos de enseñanza, se observó la existencia de habitaciones y servicios higiénicos separados y adecuados para hombres y mujeres.

En el caso de la Escuela Naval, la profundización y el detalle de las adecuaciones se continuaron una vez que ya se habían realizado los primeros ingresos. Otro punto a destacar, es que cuando se autorizó la participación de personal subalterno femenino, en los viajes de instrucción del *Velero Escuela Capitán. Miranda*, no se encontraban instituidas las adecuaciones de habitaciones. Sin embargo fueron provistas de la privacidad necesaria para su aseo personal. Esta situación se modificó a partir de los siguientes viajes, contando en la actualidad con compartimentos habitacionales exclusivos compartidos por oficiales y subalternos.

Para el caso del Ejército, durante la formación en la Escuela Militar se cuenta con un alojamiento separado durante el primer año. A partir del pasaje a los cursos profesionales (Armas) comparten el mismo espacio, aunque dependiendo el curso, tanto hombres como mujeres cuentan con cerramientos o habitaciones, en el segundo caso las mismas puede ser particulares pero en el caso de ser colectivas no son mixtas.

En todos los casos, fue posible establecer que tanto en los institutos de formación como en las unidades donde se revista, fueron realizadas adecuaciones en las instalaciones para que tanto hombres como mujeres tengan la privacidad necesaria y el acceso al mismo nivel de confort.

Finalmente, en lo referente a la incorporación de servicios de salud, se incorporaron profesionales de medicina especializados en ginecología en las Escuelas de Formación con régimen de internado. Sin embargo dado que el régimen de sanidad militar contemplaba desde tiempo anterior la atención a la familia de todo el personal, estas especialidades habían sido incorporadas al mismo independientemente del ingreso de mujeres al servicio. Por este motivo es que el cambio está básicamente en la previsión del servicio en las Escuelas de Formación y no en el sistema general.

Sobre las adecuaciones o modificaciones en los regímenes alimenticios, en el caso del Ejército y la Armada no se identificaron modificaciones para atender las necesidades específicas de la mujer, puesto que se rigen por las tablas de valores calóricos diarios para dietas adecuadas a las exigencias físicas de la tarea.

Tabla N° 19. Adecuaciones logísticas y administrativas

			Ejército	Fuerza aérea	Armada
Uniformes militares ⁴⁴	Adecuación de uniformes	Operacional Fajina	No	No	No
		Paseo – Social	Si	Si	Si
		Gala	No	No	No
Habitaciones para mujeres	Creación de habitaciones exclusivas	Si	Si	Si	

⁴⁴ Esta clasificación busca establecer algunos criterios que puedan ser útiles para realizar comparaciones entre las fuerzas, sin embargo es importante señalar que la realidad excede esta clasificación en la medida en que se encuentran gran cantidad de uniformes para cada una de las Fuerzas que no pueden ser comprendidas por la misma.

Servicios higiénicos	Creación de servicios higiénicos exclusivos	Si	Si	Si
Servicios de salud	Incorporación de servicios y personal de salud necesarios para la mujer	Si	Si	Si
Alimentación	Incorporación de una dieta adecuada en los comedores	No	s/d	No

S/d: Sin dato. Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por entrevistas.

Detalle de los recursos humanos

Cerrando la etapa de presentación de datos para la construcción de una imagen sobre la actualidad de la mujer en las Fuerzas Armadas, los siguientes cuadros muestran la cantidad de efectivos por Fuerza diferenciados por sexo en términos absolutos y relativos. En los casos en los que se cuenta, se agrega además un detalle de la distribución por armas, cuerpos, especialidades y/o funciones que cumplen.

Ejército

Los datos presentados en este apartado corresponden a los años 2007 y 2008. Sin embargo resultan complementarios al momento de construir un panorama global sobre la distribución de hombre y mujeres en la Fuerza considerando los lugares que ocupan.

La Tabla N° 20 muestra que el porcentaje total de mujeres en el Ejército se sitúa en el entorno del 13%. No obstante, está fuertemente signado por el peso de las mujeres pertenecientes al personal subalterno, con un 13,6%.

Dentro de las 89 mujeres Oficiales; 25 son egresadas de la Escuela Militar y 64 de los Cursos de Formación de Oficiales del Escalafón de Apoyo que se realizan en Escuela Militar y en Instituto Militar de Armas y Especialidades. Es importante destacar que el tiempo de ingreso al Escalafón de Apoyo es anterior al de la Escuela Militar y en el caso de Administración consta de una formación, de dos años, tanto para hombres como para mujeres.

Tabla N° 20. Recursos humanos en el Ejército según sexo en números absolutos y relativos

Año 2008	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Personal Superior	1.579	93,5%	110	6,5%	1.689	100%
Personal Subalterno	12.821	86,4%	2.023	13,6%	14.844	100%
Total General	14.400	87,1%	2.133	12,9%	16.533	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Red de Seguridad y Defensa de América Latina, *Proyecto: la mujer en las Fuerzas Armadas y Policías: una aproximación de género a las operaciones de paz*, (Buenos Aires: RESDAL, 2007-2009).

Este panorama se complementa con la Tabla N° 21, donde a pesar de ser datos correspondientes al 2007, sirve para apreciar que las mujeres del personal superior están

principalmente en los Servicios Generales (entre los cuales se encuentra el servicio de Sanidad).

Tabla N° 21. Composición de los recursos humanos en el Ejército según sexo

Año 2007		Hombres	Mujeres	Total	%M	%H
Personal Superior	Servicios generales	95	113	208	55%	45%
	Cuerpo de servicio	136	57	193	30%	70%
	Oficiales egresados de la escuela militar	1.427	24	1.451	2%	98%
Personal Subalterno		12.933	1.917	14.850	13%	87%
Cadetes Escuela Militar		226	12	238	5%	95%
TOTAL		14.817	2.123	16.940	13%	87%

Fuente: Seminario "El rol de la Mujer en las Fuerzas Armadas" Ponencia Director Escuela Militar.

En lo que respecta a la distribución interna del Cuerpo de Servicios (Tabla N° 22) se observa que desde la creación del Escalafón de Apoyo, en el año 1996 hasta 2007, se encuentran en actividad un total de 84 Oficiales, de los cuales 15 son mujeres, siendo allí donde se concentra la mayor cantidad dentro del Escalafón. En el caso de los Técnico- profesionales, se destaca que la gran mayoría de Abogados son mujeres al igual que todos los Contadores. Mientras que en el caso de los Arquitectos se mantiene una paridad. Sucede lo contrario en el rubro de Educación Física. A su vez, fuera del Escalafón de Apoyo pero dentro del Cuerpo de Servicio, se destaca la mayoría de mujeres profesionales en la categoría de Veterinaria y Agronomía.

Tabla N° 22. Composición del Cuerpo de Servicios

Año 2007			Hombres	Mujeres	Total	%H	%M
Cuerpo de Servicios	Escalafón de Apoyo	Administrativo	69	15	84	82%	18%
		Abogado	1	10	11	9%	91%
		Ing. Arq.	6	6	12	50%	50%
		Técnico Profesional	2	-	2	100%	-
		Informática					
		Contador	-	6	6	-	100%
		Educación Física	7	2	9	78%	22%
		Total escalafón	85	39	124	68%	32%
		Vet. Ingeniero Agrónomo	15	18	33	46%	54%
		Bandas Militares	36	-	36	100%	-
TOTAL CUERPO SERVICIOS			136	57	193	71%	29%

Fuente: Seminario "El rol de la Mujer en las Fuerzas Armadas" Ponencia Director Escuela Militar.

La distribución general de los técnicos profesionales se condice con los niveles de egresos de las distintas universidades del país, donde el porcentaje de mujeres universitarias supera el de hombres, aunque de un total de 240 carreras observadas, las mujeres se concentran en aproximadamente 60.⁴⁵ En este sentido se observa como los mayores porcentajes de mujeres en

⁴⁵Karina Batthyany, *Curso de Desarrollo Económico Local* (Instituto de Sociología de la Universidad de la República: ART - IDEL -CLAEH, Octubre 2008).

el Cuerpo de Servicios se encuentran dentro de: Abogacía, Contaduría y Veterinaria y Agronomía. Mientras que los menores o nulos en Educación Física y Bandas Militares.

En lo que respecta a las cadetes de la Escuela Militar, de acuerdo con los datos provistos por la Dirección del Instituto, las principales motivaciones que han manifestado durante los últimos cuatro años al momento de ingresar, se dividen en las siguientes categorías:

Tabla N° 23. Motivaciones de ingreso a la escuela militar: cadetes femeninas

Categorías	Porcentaje
Vocación	88%
Nivel educativo que ofrece la institución	5%
Estabilidad laboral	6%
Otros motivos	1%

Fuente: Jefatura de Estudios de la Escuela Militar.

De acuerdo a la distribución de las respuestas se observa que la gran mayoría tiene como motivación principal la vocación. El segundo y tercer lugar se dividen entre la estabilidad laboral y el nivel educativo que ofrece la institución.

Finalmente, en la siguiente tabla se recoge la distribución de las Oficiales egresadas de la Escuela Militar, según su Arma. Allí vemos como la mayoría se concentra en Armas de Apoyo, siendo Ingenieros la que tiene mayor cantidad de egresos del total (8). Dentro de las Armas de Combate, la Caballería se encuentra muy próxima al total de egresos de Ingenieros, situándose con solamente un egreso por debajo (7). Con respecto a las Armas que reciben menores egresos, las mismas son Artillería y Comunicaciones ya que Infantería se encuentra con un egreso por encima de ellas.

Si bien el período de consideración corresponde entre los años 2001 y 2007, al momento de realizar una evaluación global de los resultados, lo que podría ser visto como una tendencia general a la elección de las Armas de Apoyo, se relativiza al observar la distribución al interior de las Armas.

Tabla N° 24. Distribución anual de egreso de señoras oficiales de la escuela militar según arma

Año	Combate		Apoyo			TOTAL
	Infantería	Caballería	Artillería	Ingenieros	Comunicaciones	
2001	1	1	-	-	-	2
2002	1	2	2	2	2	9
2003	-	2	-	4	-	6
2004	-	1	1	1	1	4
2005	1	-	-	-	-	1
2006	1	1	-	-	-	2
2007	-	-	-	1	-	1
Total	4	7	3	8	3	25
	11		14			

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Departamento de Personal del Comando General del Ejército.

Fuerza Aérea

Como se ha mencionado anteriormente a la fecha se cuenta con poca información sobre las particularidades de la Fuerza Aérea. Los datos han sido proporcionados por RESDAL, en el marco de la ampliación de la presente investigación.⁴⁶

La Tabla N° 25 detalla la distribución de los recursos humanos de la Fuerza entre personal superior y personal subalterno según sexo. Allí se observa que al igual que en el caso del Ejército la mayoría de mujeres se ubica dentro del personal subalterno.

Tabla N° 25. Recursos humanos en la Fuerza Aérea según sexo en números absolutos y relativos

Año 2008	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Personal Superior	463	91%	46	9%	509	100%
Personal Subalterno	2.026	81,6 %	458	18,4%	2.484	100%
Total General	2.489	83,2%	504	16,8%	2.993	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Red de Seguridad y Defensa de América Latina, *Proyecto: la mujer en las Fuerzas Armadas y Policías: una aproximación de género a las operaciones de paz*, (Buenos Aires: RESDAL, 2007-2009).

Armada

Desde el año 1992 al 2005 ingresaron a la Armada Nacional 937 mujeres: 321 lo hicieron a la Escuela de Especialidades, mientras que 616 ingresaron en forma directa (curso básico CP13).⁴⁷

Según datos provistos por RESDAL, la composición de la Armada a 2008 es la siguiente:

Tabla N° 26. Recursos humanos en la Armada según sexo en números absolutos y relativos

Año 2008	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Personal Superior	696	98%	14	2%	710	100%
Personal Subalterno	3.550	75,5 %	1.145	24,5%	4.665	100%
Total General	4.246	78,6%	1.159	21,4%	5.405	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Red de Seguridad y Defensa de América Latina, *Proyecto: la mujer en las Fuerzas Armadas y Policías: una aproximación de género a las operaciones de paz*, (Buenos Aires: RESDAL, 2007-2009).

⁴⁶ Red de Seguridad y Defensa de América Latina, *Proyecto: la mujer en las Fuerzas Armadas y Policías: una aproximación de género a las operaciones de paz*, (Buenos Aires: RESDAL, 2007-2009).

⁴⁷ Seminario "Rol de la Mujer en las Fuerzas Armadas" Ponencia a Cargo del Director de la Escuela Naval.

Se cuentan con datos de 2007, sobre la distribución del personal femenino subalterno:

Tabla N° 27. Distribución del personal subalterno femenino de acuerdo a las diferentes opciones

Personal Subalterno		
67%	33%	1%
Administración	Técnico Profesional	Electricidad
Artífice	Superficie	Motores
Policía Marítima	Sanidad	Armas
	Comunicaciones	Electrónica
	Operaciones	Fusileros Navales
	Mar	
	Cámara y Cocina	

Fuente: Seminario “Rol de la Mujer en las Fuerzas Armadas” Ponencia a Cargo del Director de la Escuela Naval

SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN LA POLICÍA

Continuando con la estructura de presentación utilizada anteriormente, en este segmento dedicado a la situación actual de la mujer en la Policía, se considerarán las mismas variables.

Ingreso

En lo que respecta a la Escuela Nacional de Policía, si bien las vacantes varían anualmente, en consulta con el encargado de la Oficina de Relaciones Públicas de la institución, generalmente se sitúan entre 60 y 70 anuales. En siguiente cuadro muestra la distribución actual para cada uno de los tres últimos años:

Tabla N° 28. Distribución actual de alumnos dentro de la Escuela Nacional de Policía

Año de ingreso	Hombres	%	Mujeres	%
2006	42	78%	12	22%
2007	52	86%	9	14%
2008	67	85%	12	15%
Total	161	83%	33	17%

Fuente: Departamento de Relaciones Públicas de la Escuela Nacional de Policía.

En consulta a representantes de la Escuela Nacional, fue posible determinar que, con respecto a los postulantes para los cursos de formación de personal subalterno no se cuenta con un registro único, puesto hasta el momento funcionan diferentes centros por Departamento. Sin embargo, en el propio predio de la Escuela Nacional de Policía se encuentra en obras el que será el Centro Nacional de Formación para el personal subalterno con lo que se considera que próximamente podrá ser posible contar con un registro unificado de los ingresantes. .

Condiciones

Anteriormente, cuando presentáramos el proceso de incorporación de mujeres en al Policía, se hizo referencia a la existencia de un escalafón aparte, que refería a un conjunto de vacantes fijo dependiendo de los movimientos internos para generar nuevos ascensos. A partir del año 2005 pasaron a formar parte del escalafón general y se amplían las posibilidades del ascenso en

cuanto a la cantidad de vacantes.

No obstante, dado que los ingresos a la formación como personal superior y subalterno son anteriores, actualmente tanto hombres como mujeres acceden a todos los cargos, tal y como lo señala la siguiente tabla:

Tabla N° 29. Grado máximo al que acceden hombres y mujeres en la Policía Nacional

Grado máximo al que acceden	Hombre	Mujer
Sub Oficiales	Sub Oficial Mayor	Sub Oficial Mayor
Oficiales	Inspector Gral.	Inspector Gral.

Fuente: Entrevista en CICAME.

Si bien al día de hoy la tendencia a que las mujeres ocupen cargos principalmente de tipo administrativos no ha cambiado, hay que destacar el hecho de que al menos una las 19 Jefaturas Policiales está a cargo de una mujer. Es el caso del Departamento de Florida que está dirigida por la Inspectora Principal (R) Alida Silva. También la Dirección de la Escuela Nacional de Policía está a cargo de la Inspector Mayor Cristina Domínguez.

Tabla N° 30. Grado máximo al que acceden hombres y mujeres en la Policía Nacional

Grado máximo al han accedido	Mujer
Sub Oficiales	Sub Oficial Mayor
Oficiales	Inspector Mayor

Fuente: Entrevista en CICAME.

Garantías frente al acoso sexual y/o violación

Al igual que en el caso de las Fuerzas Armadas, se estima que las consultas realizadas podrían no reflejar la realidad a la interna de la institución. En la siguiente tabla se recoge la información obtenida al respecto en las diferentes instancias de entrevista. De las mismas no pudo constatarse con claridad el procedimiento en caso de denuncia de acoso o violación. Aunque parecería que no hay normativa interna porque regiría la Justicia Civil de acuerdo a las disposiciones vigentes. Sin embargo a partir del relato de la experiencia de los entrevistados es posible interpretar que de hecho se efectúan sanciones al interior de la institución, aunque no estén recogidas por una normativa específica.

Tabla N° 31. Garantías frente al acoso sexual y/o violación

Regulación	¿Existe regulación policial?	NO
Garantías	¿Existen garantías para la seguridad de la denunciante?	SI

Sanciones	¿Se ha ejecutado al menos una sanción?	SI
------------------	--	----

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas varias.

Detalle de recursos humanos

Para el abordaje de este punto, se encontró un resumen del informe del Censo de Funcionarios del Ministerio del Interior, que destaca que: [...] *tan solo uno de cada diez policías ejecutivos es mujer, estando levemente atenuada la cifra por el peso femenino dentro de los escalafones administrativos y profesionales. Con todo, la presente administración ha hecho grandes esfuerzos por balancear esta inequidad de género quitando las limitaciones en los cupos de vacantes de ingreso. Hasta hace poco tiempo, los aspirantes tenían cargos diferenciales en virtud de su sexo e incluso calificaban por subescalafones separados, pero esta situación ha sido modificada a partir de 2005. Esta transformación ha implicado cambios en las políticas de ingreso, constatándose actualmente una fuerte demanda de aspirantes mujeres. Pero este hecho aún no ha podido determinarse si responde a una situación coyuntural o estructural, en especial por considerarse una política incipiente. De todos modos, se presume que la desproporción mencionada de una mujer cada diez hombres se atenúe en el mediano plazo de seguir la actual tendencia.*⁴⁸

De acuerdo al Censo, la composición de la Policía Nacional para el año 2007 era la siguiente:

Tabla N° 33. Total de personal policial por sexo (año 2007)

Año 2007	Cantidad	Porcentaje
Hombre	28.539	79,4%
Mujeres	5.337	20,6%
Total General	33.876	100%

Fuente: Ministerio del Interior, Dirección de Política Institucional y Planificación Estratégica, *Censo de Funcionarios del Ministerio del Interior Algunas perspectivas de análisis*, agosto de 2008.

APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN OPERACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DE LA PAZ.

Uruguay se destaca por ser un país con una larga participación a favor de la resolución de los conflictos internacionales. Como antecedente y mucho tiempo antes de la creación de la Organización de la ONU, el país formó parte de la Comisión Neutral establecida a propósito de la Guerra del Chaco para alcanzar la paz entre Paraguay y Bolivia.⁴⁹

Hace más de 50 años que Uruguay participa junto a la ONU en las operaciones de paz. Su primera (y todavía aún vigente) operación constituyó el Grupo de Observadores Militares de

⁴⁸ Ministerio del Interior, Dirección de Política Institucional y Planificación Estratégica, *Censo de Funcionarios del Ministerio del Interior Algunas perspectivas de análisis* (Montevideo: agosto de 2008), 4 y 5. Disponible en www.minterior.gub.uy/pag/php/descargas.php?id=Censo_de_Funcionarios_del_MI.pdf

⁴⁹ La Guerra del Chaco fue un conflicto entre Paraguay y Uruguay por la región del Chaco Boreal entre 1932 y 1935. La Comisión Neutral estuvo presidida por un General argentino, e integrada por Jefes y Oficiales de los países mediadores: Argentina, Brasil, Chile, Estados Unidos y Uruguay. Ver Ejército del Uruguay, "50 Años al servicio de la paz mundial con la ONU", <http://www.ejercito.mil.uy/comsocial/cecomapa/paginas/MISIONES%20DE%20PAZ.pdf>.

las Naciones Unidas en la India y Pakistán (UNMOGIP), desplegando 76 observadores incluyendo un Oficial General como Comandante hasta la actualidad.⁵⁰ Desde entonces, las sucesivas administraciones de gobierno han mantenido la participación de las Fuerzas Armadas y posteriormente de la Policía, como parte de la política exterior nacional.

Sectores involucrados

La creciente participación del país en las operaciones de paz, ha llevado a una reorganización de numerosas instituciones nacionales que se encuentran involucradas en el proceso de participación. Con el transcurso de los años, estas han buscado agilizar sus procedimientos internos y adecuarse a las demandas requeridas por la ONU. En el Cuadro N° 1 se muestran aquellos sectores gubernamentales que tienen participación en el proceso y se da cuenta de los distintos niveles en que participan.

Una primera revisión nos lleva a dividir entre organismos del exterior y del interior. En el primer caso se encuentra la misma ONU. Uruguay tiene una representación permanente en el en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de Paz (DPKO) desde 1993 a través de efectivos del Ejército los cuales cumplen diversas funciones.⁵¹

La ONU se relaciona con nuestro país, en materia de solicitud de participación en operaciones de paz, a través del Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio de Relaciones Exteriores. Dentro de la parte que en el esquema se presenta como interior, se ubican ambos ministerios, conjuntamente con los del Interior y el de Economía y Finanzas. Este conjunto de ministerios se relacionan entre sí a través de diferentes mecanismos e intervienen de acuerdo a los requerimientos. Por ejemplo en caso de que no se solicite la participación de personal policial, no actuaría el Ministerio del Interior.

Cuando llega una solicitud de la ONU, se realiza la consulta y evaluación de las posibilidades de participar, a través del Sistema Nacional de Operaciones para el Mantenimiento de la Paz (SINOMAPA).⁵²

Aquí es conveniente explicar que el SINOMAPA es un órgano dependiente del Ministerio de Defensa y cuyo director es el Jefe del Estado Mayor del Ejército. Entre sus cometidos generales debe: coordinar los esfuerzos y asesorar sobre la participación en operaciones de paz; realizar el relevamiento de las disponibilidades de apoyo; evaluar periódicamente los convenios y acuerdos; planificar de la participación del país; elaborar los planes de financiamiento y logísticos de estas operaciones; elaborar las directivas de Instrucción y Entrenamiento y planificar el rápido despliegue de medios.

Las Fuerzas Armadas y la Policía se relacionan con SINOMAPA a través de distintos Comandos o Centros. En el caso de la Fuerza Aérea y la Armada, existe el Centro Coordinador Operaciones para Mantenimiento de la Paz (CECOMAPA) y el Ejército cuenta con el Comando Operaciones de Paz del Ejército (COPE). Con respecto a la Policía Nacional, se vincula por medio del Centro Coordinador Misiones en el Exterior (CICAME).

⁵⁰ República Oriental del Uruguay, “Comando Operacional del Ejército, Misiones de Paz”, <http://www.ejercito.mil.uy/comsocial/cecomapa/index.html>

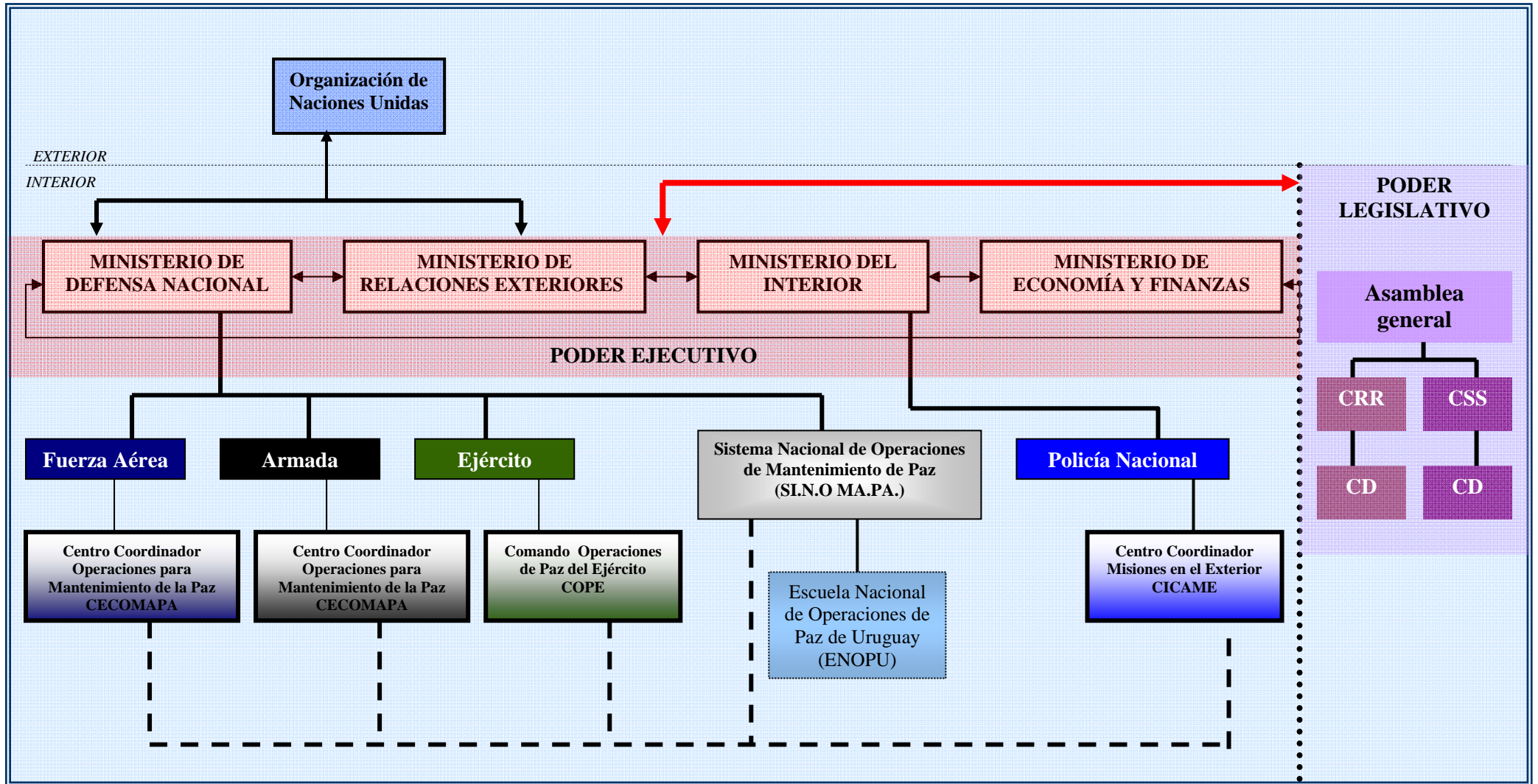
⁵¹ Libro de las Misiones de Paz. Ejército Nacional, 2001.

⁵² Creado por el Decreto Ejecutivo N° 560 de 1994.

Cada uno de los centros tiene como principal función, establecer las coordinaciones y el control sobre las diferentes operaciones que se desarrollan y en las cuales participan efectivos. Determinan con anterioridad la necesidad de personal de todas las jerarquías para cumplir con las operaciones y establecen las previsiones para atender aquellas nuevas que eventualmente se presenten.

Retomando el circuito que recorre el requerimiento de la ONU, los Centros reúnen toda aquella información preliminar necesaria para asesorar al SINOMAPA sobre la conveniencia o no de participar en las diferentes operaciones. Una vez que se cuenta con la información se asesora al Poder Ejecutivo para que, en caso de que la propuesta sea favorable y pueda afrontarse, sea éste quien envíe la propuesta de autorización al Poder Legislativo, puesto que es éste quien debe autorizar la salida de tropas al exterior. Dentro del mismo, ingresa a través de la Asamblea General la cual deriva a una u otra Cámara, allí se informa y se da el pase a estudio a la respectiva Comisión de Defensa. Si el estudio prospera sin modificaciones vuelve a la sesión de la Cámara en la que se trata, en caso de aprobarse para a la siguiente Cámara donde transita por el mismo camino, siendo devuelto al Poder Ejecutivo como ley el cual deberá promulgarla. En caso de que no se apruebe vuelve al Poder Ejecutivo donde tiene las mismas opciones que cualquier otra ley.

Cuadro N° 1. Organigrama de las instituciones y departamentos relacionados con la participación en las operaciones de paz.



Fuente: Elaboración propia en base a entrevista realizada al Coronel Piotti del SINOMAPA y consulta bibliográfica.

La participación actual de Uruguay en las operaciones de paz

De acuerdo al registro del SINOPAMA, el total de personal proveniente del Ejército desplegados en operaciones de paz entre los años 1929 y el 2007 es de 25.096 efectivos.

Según el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de ONU, a diciembre de 2008 la participación del país se realizaba en las siguientes misiones:

Tabla N° 35. Contribución de efectivos según misión

MISIÓN	Observadores Mitaires	Policías	Tropa
MINUSTAH		7	1.136
MINURSO	4		
MONUC	48		1.320
UNAMA	1		
UNMIL		4	
UNMIN	3		
UNMIS	1	1	
UNMIT		2	
UNMOGIP	2		
UNOCI	2	3	
UNOMIG	4		
Total	65	17	2.456

Fuente: Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, *Monthly Summary of Contributors to UN Peacekeeping Operations*, (Nueva York: DPKO, diciembre de 2008), <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors/>

La consulta realizada a través de la página del Parlamento (www.parlamento.gub.uy) al respecto de los trámites parlamentarios vinculados a la autorización de salida de tropas a exterior, arroja como resultado que entre los años 2003 y 2008 se promulgaron nueve leyes en esta materia. En cuatro de los casos el trámite se inició en la Cámara de Representantes mientras que en el resto fueron en la Cámara de Senadores. El año 2007 es cuando se registran mayor cantidad de promulgaciones (3).

En la mayoría de los casos las mismas se refieren a la operación de paz en Haití (MINUSTAH). Solamente en el 2003, se promulgó una Ley referida a la operación en la República Democrática del Congo (MONUC).

Las leyes consisten básicamente en la autorización de salida, permanencia, elevación o incremento de tropas. Llama la atención que el relevamiento de leyes no arroje resultados similares en el caso del resto de las operaciones que se encuentran en ejecución.

Participación de mujeres en Operaciones de Paz

Para construir la situación actual referente a la participación de mujeres en las operaciones de paz, el principal referente fue el SINOPAMA la cual se complementó con los contactos establecidos con el CICAME y las entrevistas a mujeres que participaron de las mismas. Las primeras mujeres en participar en operaciones de paz de la ONU⁵³ pertenecieron al cuerpo

⁵³ En 1993 participó la primera mujer de Ejército en una misión en el exterior, sin embargo, la misma no fue en la

profesional del Ejército. En la siguiente tabla se muestra la secuencia de participación para los casos en los que se cuenta con la información al respecto:

Tabla N° 36. Primeras participaciones de mujeres en operaciones de paz

Año	Misión	Ejército	Armada	Policía
1994	DNUMOZ	Doctoras Odontólogas Alférez y Teniente °		
2001	MONUC		Marinero de 1ra	
2007	UNAMET			Oficial Sub ayudante

Fuente: elaboración propia en base a la información suministrada por el SINOPAMA.

En la Tabla N° 37, se presenta un detalle del total de mujeres que han participado en Operaciones de Paz hasta el año 2007 para el caso del Ejército. Del total del personal enviado ellas representan el 4%.⁵⁴

Tabla N° 37. Personal femenino de ejército por misión hasta 2007

Misión	Cantidad de personal femenino
HATÍ	217
SINAÍ	26
MOZAMBIQUE	6
ANGOLA	24
R.D. CONGO	479
TOTAL	752

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por el SINOPAMA.

Con respecto a la Policía Nacional, la situación actual se encuentra expresada en la siguiente tabla, de acuerdo a los datos brindados por el CICAME.

Tabla N° 38. Participación de la Policía hasta en operaciones de paz

País	Año en que participó	Policía (seguridad)		Policía bomberos	
		mujeres	hombres	mujeres	hombres
LIBERIA	2007	0	7	-	-
HAITÍ	2007	0	17	-	-
COSTA MARFIL	2007	0	11	-	-
SUDAN	2007	0	4	-	-
CONGO	2008	-	-	0	15
TIMOR ORIENTAL	2007	6	3	-	-

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por el CICAME.

De acuerdo a los datos provistos por la institución, el total de mujeres que han participado en operaciones de paz como observadores policiales es de tres Oficiales, todas pertenecientes al área de seguridad.

órbita de las Naciones Unidas.

⁵⁴ Registro de datos del SINOMAPA.

A septiembre de 2008 la distribución del el despliegue de efectivos femeninos provenientes de las Fuerzas Armadas y la Policía según la operación de paz en desarrollo, es la siguiente:

Tabla N° 38. Personal femenino por operación de paz y fuerza

Misión	Ejército	Aérea	Armada	Policía
MINUSTAH	33	1	20	-
MONUC	39	9	23	-
UNMIT	-	-	-	2
MINURSO	-	-	-	-
UNAMA	-	-	-	-
UNMIL	-	-	-	-
UNMIN	-	-	-	-
UNMIS	-	-	-	-
UNMOGIP	-	-	-	-
UNOCI	-	-	-	-
UNOMIG	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por el SINOMAPA y CICAME.

A partir de las diferentes entrevistas y especialmente de la información obtenida en el SINOMAPA y el CICAME, se determinó que las oportunidades de participación en operaciones de paz, en teoría, son las mismas para ambos sexos, pudiendo acceder hombres y mujeres a las vacantes. Para ello, los interesados deben cumplir con las pruebas físicas, psicológicas y médicas. Igualmente, deben reunirse algunas condiciones como conocimiento de alguno de los dos idiomas oficiales de Naciones Unidas, es decir inglés o francés. Una vez que se realiza la solicitud, la unidad de la que depende el voluntario evalúa las afectaciones que tendrá su ausencia durante su participación en la operación.

Para conformar contingentes, en el caso de las Fuerzas Armadas los miembros tanto del personal superior como los del personal subalterno, podrán postularse a partir de contar con tres años de permanencia en la institución. En el caso de que deseen participar como Observadores Militares, deberán acreditar el del grado de Capitán en adelante, según la homologación de cada una de las Fuerzas.

En lo que respecta a la Policía, los Oficiales de Seguridad participan solo como Observadores Militares, mientras que los Bomberos participan como personal subalterno.

Sin embargo, en la órbita de las Fuerzas Armadas existen algunas restricciones desde el punto de vista de las vacantes, puesto que en el caso de la salida de contingentes, particularmente del Ejército, el porcentaje de mujeres en el mismo no puede exceder el 20% del total. De acuerdo a las entrevistas realizadas dentro del SINOMAPA. En la práctica, estos lugares no llegan a ser cubiertos por lo cual no tenemos la certeza de que esto fuera un impedimento para la postulación de las mujeres. Existen otros aspectos a considerar que si bien no se encuentran escritos o normativizados, suceden de hecho. Un ejemplo de ello es que, cuando se consideran las postulaciones, se tiene en cuenta si el postulante ha sido enviado en oportunidades anteriores o si tiene familia en dependencia directa, puesto que, de acuerdo a lo que nos han señalado, se prioriza aquellos que no han participado anteriormente o que tienen familia, dado que uno de los principales motivadores es la remuneración.

En esta misma línea, cabe señalar, que entre las principales motivaciones que fueron relevadas, aparecen: crecimiento profesional, remuneración, enriquecimiento personal y la posibilidad de brindar ayuda a otros países y sociedades que tienen situaciones de conflicto.

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente documento, se ha buscado construir un panorama nacional sobre la incorporación de mujeres en las Fuerzas Armadas y la Policía.

Para lo cual, como primer paso se construyó un marco de la investigación en base a la presentación de los valores de algunos indicadores nacionales al respecto de la situación general de la mujer en el Uruguay así como de la evolución cronológica de la legislación y de acciones en materia de política pública vinculada a la promoción de la equidad de género.

Este marco tuvo su segundo apoyo en una aproximación a la parte organizacional de las instituciones militares y policiales, a partir de la descripción general de su misión, organización interna así como también se incluyeron las escalas jerárquicas correspondientes.

Para la profundización específica del tema, se presentaron tres series de cronologías mostrando los períodos y áreas en las cuales se incorporaron mujeres dentro de estas instituciones.

Una primera observación en este sentido mostró que la Policía Nacional incorporó mujeres en su servicio, a partir de 1931 cuando se creó la Policía Femenina. En el caso de las Fuerzas Armadas, de acuerdo a los registros fue la Fuerza Aérea quien tuvo las primeras incorporaciones de mujeres al cuerpo profesional en 1973, seguida de la Armada en 1992 y finalmente el Ejército en 1997.

En todos los casos, excepto el de Ejército, las primeras incorporaciones fueron ingresos como personal subalterno. A su vez, los ingresos como personal superior fueron a los Cuerpos de Servicios Generales (en caso de Ejército) siendo profesionales provenientes de áreas como medicina, derecho, veterinaria y trabajo social aquellas que ingresaron y fueron equiparadas a los grados del Cuerpo de Comando.

El ingreso de mujeres al Cuerpo de Comando de las Fuerzas y de la Policía fue posterior. En la Policía se incorporaron a la Escuela de Oficiales en 1971. Por su parte, en las Fuerzas Armadas el ingreso fue en 1997 para la Fuerza Aérea, 1998 para el Ejército y 2000 para la Armada.

Esto nos muestra que la incorporación de mujeres en las Fuerzas Armadas y Policía uruguayas se dieron en procesos graduales que sin bien mostraron un adelanto en el caso de la Policía con respecto de las Fuerzas Armadas, en todos los casos se mantuvo la misma secuencia: inicio por el personal subalterno, seguido del Cuerpo Profesional y finalmente Cuerpo de Comando.

En lo que respecta a la legislación, es importante considerar que fueron necesarias modificaciones normativas para que se habilitara el ingreso de mujeres en estas áreas, puesto que en las propias leyes orgánicas los artículos vinculados a los requisitos de ingreso señalaban solamente a los hombres como postulantes o voluntarios. Estas modificaciones normativas se efectuaron por la vía del decreto del Poder Ejecutivo, incluyendo la previsión de modificaciones en algunos aspectos de la indumentaria para el uniforme. Específicamente, se pudo constatar la incorporación de prendas como las faldas o polleras, medias de nylon,

zapatos y diseños de las gorras. Sin embargo, debido a los requerimientos de las tareas que implican el servicio en cada una de las Fuerzas y la Policía, mujeres y hombres utilizan la misma indumentaria de uniforme (pantalones, camisas, chaquetas, buzos, botas, etc.). Actualmente los servicios de confección y provisión de uniformes y accesorios cuentan con diseños para hombres y mujeres, a fin de cubrir las necesidades internas de las instituciones.

En lo que respecta a la promoción para que ingresen mujeres a estas instituciones, no fue posible identificar programas o ámbitos concretos, sin embargo se constató que las estrategias publicitarias (*spots* de televisión, folletería, charlas informativas, ferias de promoción de instituciones educativas) incluyen claras referencias a la posibilidad de acceso tanto para hombres como para mujeres.

En consulta con mujeres militares y policía, se probó que no se perciben situaciones de acoso sexual en los ámbitos de trabajo. En varios casos se resaltó que el régimen jerárquico no sería determinante para suscitar este tipo de incidentes, los cuales se atribuyen a la personalidad o forma de ser de los individuos y no a la profesión o al ámbito particular de las organizaciones de las Fuerzas Armadas o la Policía. Es importante señalar que esta perspectiva, si bien fue compartida por todas las entrevistadas, no debe considerarse como el resultado de una muestra representativa del universo de mujeres miembros de estas instituciones, puesto que es solamente el resultado de una primera aproximación.

En lo que respecta a la promoción para la participación de mujeres en operaciones de paz, se concluye que no existen directivas específicas que alienten esta situación, a excepción de la cláusula que aparece recurrentemente en los llamados de la ONU que alientan a que los contingentes y grupos de observadores estén integrados por mujeres. Inclusive, en el caso de Ejército se constató que los contingentes pueden tener una composición femenina de hasta el 20% del total.

Sin embargo, las oportunidades de postulación y efectiva concurrencia a las operaciones son iguales para hombres y mujeres puesto que la selección se realiza en base a criterios de aptitud e idoneidad. El dato de la realidad es que el porcentaje tope de participación no ha sido alcanzado por lo tanto, las postulantes que se presentan y cumplen con los requisitos participan de las operaciones.

Hasta el momento la experiencia de las Fuerzas Armadas es solamente en contingente puesto que la participación como observadores requiere jerarquías a las que aún no han accedido las mujeres Oficiales debido a la cercanía de su egreso de las respectivas Escuelas.

Las expectativas y motivaciones de las mujeres entrevistadas que participaron de alguna de las operaciones de paz vigentes, se condicen con las que diversos relevamientos han constatado para los participantes masculinos. En el caso de las expectativas se considera que la experiencia trae un importante crecimiento profesional puesto que es la oportunidad de poner en práctica y ampliar la formación militar o de seguridad interna que se ha recibido. En lo que respecta a las motivaciones, la principal es la retribución económica y la posibilidad de estabilidad que esto aporta a la familia.

Consideraciones finales

Al momento de cerrar este informe, se estima necesario realizar algunas reflexiones finales. Si

bien en la gran mayoría de los casos se destaca la excelente disposición por parte de quienes fueron contactados, la sistematización de datos en general y particularmente vinculados a la participación de mujeres tanto en las Fuerzas Armadas como en la Policía, debió realizarse en diferentes etapas y con una importante combinación de fuentes. Se estima que en parte esto se debe a que (salvo en el caso del Ejército) fue necesario construir un sistema de contactos propio donde el énfasis estuvo puesto en identificar, comprender y recorrer los caminos instituciones que en muchos casos no tienen previsto la figura del investigador externo como un agente que solicita información al respecto. De todas formas la valoración global es muy positiva aunque no se han podido reflejar todas sus dimensiones en este informe puesto que constituyen un acumulado que excede los objetivos concretos de la investigación y requeriría un análisis particular.

En esta instancia final, cabe señalar que un análisis más profundo sobre de los resultados de este proceso sería posible con un nuevo dimensionamiento de la investigación. El énfasis podría estar en la construcción de una imagen más cualitativa sobre la temática en la cual fuera posible recoger la situación de la mujer tanto en las Fuerzas Armadas como en la Policía, desde la perspectiva de sus protagonistas así como también desde la de sus colegas masculinos. Con la información que se tiene hasta el momento podría avanzarse en este camino, no obstante la misma debería complementarse con un mayor número de entrevistas.

BIBLIOGRAFIA

Batthyany, Karina. *Curso de Desarrollo Económico Local*. (Instituto de Sociología de la Universidad de la República: ART - IDEL –CLAEH, Octubre 2008).

Cambón, Mariela. "Transvesalidad-Objetivos". Ministerio de Desarrollo Social. <http://www.mides.gub.uy/mides/text.jsp?contentid=516&version=1&channel=mides> (accedido el 12 de enero de 2009).

Conferencia "El rol de la mujer en las Fuerzas Armadas". Agosto 2007.

Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. *Monthly Summary of Contributors to UN Peacekeeping Operations*. (Nueva York: DPKO, diciembre, 2008), <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors/> (accedido en noviembre 2008).

Ejército del Uruguay. *Libro de las Misiones de Paz*. 2001.

_____. "50 Años al servicio de la paz mundial con la ONU", <http://www.ejercito.mil.uy/comsocial/cecomapa/paginas/MISIONES%20DE%20PAZ.pdf> (accedido en octubre 2008).

Ministerio del Interior e Instituto Nacional de las Mujeres. *Propuestas hacia la equidad de género en el Ministerio del Interior*. (Montevideo: Espacio de Referencia Institucional para los temas de género, diciembre, 2005).

Ministerio del Interior, Dirección de Política Institucional y Planificación Estratégica. *Censo de Funcionarios del Ministerio del Interior Algunas perspectivas de análisis*. (Montevideo: agosto. 2008).

Mujeres en el Parlamento. "Género y Legislación en Uruguay", <http://www.parlamento.gub.uy/externos/parlamentagenero.html> (accedido en mayo 2008).

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Desarrollo Humano en Uruguay 2008 Política, políticas y desarrollo humano*. (Montevideo: PNUD Uruguay, noviembre, 2008).

Red de Seguridad y Defensa de América Latina. *Proyecto: la mujer en las Fuerzas Armadas y Policías: una aproximación de género a las operaciones de paz*. (Buenos Aires: RESDAL, 2007-2009).

República Oriental del Uruguay. "Anuario Estadístico 2008". Instituto Nacional de Estadísticas, <http://www.ine.gub.uy/biblioteca/anuario2008/anuario%20web.swf> (accedido en mayo 2008).

_____. "Comando Operacional del Ejército, Misiones de Paz", <http://www.ejercito.mil.uy/comsocial/cecomapa/index.html>, (accedido en octubre 2008).

_____. "Inspección Nacional de Policía". Ministerio del Interior, <http://www.minterior.gub.uy> (accedido en septiembre 2008).

_____. *Constitución de la República Oriental del Uruguay*.

(Montevideo; Poder Legislativo, Comisión Administrativa, Octubre, 2004).

_____. *Decreto-Ley N° 15.098 Ley Orgánica Policía.* (Montevideo: Consejo de Estado, enero, 1981).

_____. *Ley N° 14.189.* (Montevideo: Consejo de Estado, abril, 1974).

_____. *Ley N° 17.296.* (Montevideo: Ministerio del Interior, febrero, 2001).

_____. *Ley N° 17.930 Presupuesto Nacional.* (Montevideo: Asamblea General, diciembre, 2005).

_____. *Ley N° 18.104 de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres.* (Montevideo: Asamblea General, marzo, 2007).

Entrevistas:

- Coronel Piotti, representante del SINOMAPA, 26 de agosto de 2008.
- Cnel Navegante Mariado Rodrigo, Jefe de Relaciones Públicas de la Fuerza Aérea de Uruguay, 12 de septiembre de 2008.
- Cnel. Carlos Delgado, Director de la Escuela de Estrategia (Instituto Militar de Estudios Superiores), 5 de septiembre de 2008.
- Inspector Mayor Victoria, profesor de Historia de la Policía en la Escuela Nacional de Policía, 8 de octubre de 2008.
- Ayudante Alexander Joaquín, CICAME, 8 de octubre de 2008.
- Dra. Karina Batthyany, especialista en el estudio y promoción de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas, 9 de octubre de 2008.
- Coronel Borges, Jefe de Relaciones Públicas de la Armada de Uruguay, 28 de noviembre de 2008.