

Personal militar en situación de vulnerabilidad en el Perú



INSTITUTO DE
DEFENSA LEGAL

desco

Centro de Estudios y
Promoción del Desarrollo



Personal militar en situación de vulnerabilidad en el Perú

DOCUMENTO DE TRABAJO



.....
PERSONAL MILITAR EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN EL PERÚ
.....

El presente documento de trabajo forma parte del proyecto “Personal Militar en Situación de Vulnerabilidad: Monitoreo e Incidencia desde la Sociedad Civil”, auspiciado por la Unión Europea como parte del *Instrumento Europeo para la Promoción de la Democracia y los Derechos Humanos*.

Lima, agosto de 2009

Primera edición

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú: 2009-10890

© Instituto de Defensa Legal

Alberto Alexander 2694, Lince, Lima 14

Telf. (511) 628-3484

www.idl.org.pe

© Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo-Desco

León de la Fuente 110, Magdalena del Mar, Lima 17

Telf. (511) 613-8300

www.desco.org.pe

Responsable del proyecto: Ana María Tamayo Flores

Elaboración de contenido: Gerardo Alberto Arce A.

Corrección de estilo: Jose Luis Carrillo M.

Diseño y diagramación: Lupe León T.

Impresión: Bellido Ediciones E.I.R.L

Impreso en el Perú

700 ejemplares

CONTENIDO

Introducción	5
PRIMERA PARTE	7
El Servicio Militar en el Perú	7
El modelo vigente hasta el año 2000	8
Vulneración de derechos fundamentales	11
El cambio a un modelo voluntario	12
La nueva ley	16
Políticas nacionales aplicables al personal del Servicio Militar	25
El perfil del recluta	27
Conclusiones parciales	28
SEGUNDA PARTE	29
La incorporación de la mujer a la Fuerza Armada en el Perú: Un proceso inconcluso	29
Marco normativo	30
Políticas nacionales	33
Situación actual de la mujer en la Fuerza Armada	35
Perfil de la mujer en la Fuerza Armada	39
Casos de vulneración de derechos fundamentales	42
CONCLUSIONES GENERALES	45
BIBLIOGRAFÍA	49
ANEXOS	51

INTRODUCCIÓN



Con la transición democrática del año 2000 se inició un proceso de reforma del sector Defensa en el que tuvo un papel fundamental el fortalecimiento del Ministerio de Defensa como órgano de conducción y control político de las Fuerzas Armadas. En este contexto, diversos diagnósticos, como el Informe de la Comisión de Reestructuración Integral de las Fuerzas Armadas (2002), las políticas novena y vigésimo quinta del Acuerdo Nacional y el *Informe Final* de la Comisión de la Verdad y Reconciliación (2003), llamaban a determinar una política de personal racional y eficiente, y a establecer mecanismos institucionales para salvaguardar los derechos fundamentales del personal militar.

Este es el marco en el que se inscriben las propuestas de reformas institucionales presentes en el *Informe Final* de la CVR, una de las cuales plantea crear una Defensoría Militar que se encargara de procesar las denuncias y formular las recomendaciones para la conducción de las relaciones en las instituciones militares; relaciones que no pueden estar alejadas del respeto de los derechos humanos y de la institucionalidad democrática.¹

Para contribuir con este mismo objetivo, se emprendió el proyecto “Personal Militar en Situación de Vulnerabilidad: Monitoreo e Incidencia desde la Sociedad Civil”, desarrollado en conjunto por el Instituto de Defensa Legal (IDL) y el Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo-Desco, gracias al auspicio de la Unión Europea (UE). El proyecto busca catalizar las capacidades de la sociedad civil para el monitoreo y la protección de los derechos fundamentales del personal militar en situación de vulnerabilidad, así como poner en marcha un sistema de seguimiento que permita colocar en la agenda pública la situación de vulnerabilidad de los jóvenes varones y mujeres que prestan Servicio Militar, y de la mujer en todos los niveles de las Fuerzas Armadas. Para dicho propósito se ha constituido la Red Personal Militar en Situación de Vulnerabilidad, que integra a organizaciones de la sociedad civil y a profesionales independientes.

Desde que se inició el proyecto —febrero de 2009— se tomó contacto con las autoridades del sector Defensa para informarlas

1 Comisión de la Verdad y Reconciliación (CVR). *Informe Final*. Tomo IX, capítulo 2.1: “Reformas institucionales”, p. 125.

de estos propósitos, y se encontró en ellas una buena recepción, en particular con referencia a la problemática que atraviesa el personal del Servicio Militar.

En el ínterin se preparó este documento de trabajo, para cuya elaboración se han recibido importantes aportes del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) y de la Defensoría del Pueblo, así como información provista por el Ministerio de Defensa a solicitud nuestra. Cabe señalar que una primera versión de este documento fue debatida en un taller de discusión en el que participaron representantes de las siguientes instituciones que integran la Red antes mencionada: Consejería en Proyectos (PCS), Red Interquorum, Demus, Alianza por el Derecho Ciudadano, Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, Comisedh, Encuentros-Casa de la Juventud, Fundación ANAR y Grupo de Género del IDL.

Asimismo, queremos resaltar que el documento que presentamos ha contado con el concurso del Equipo Fuerzas Armadas y Sociedad del IDL y la permanente interacción con Eduardo Toche, investigador principal de Desco.

Personal militar en situación de vulnerabilidad: ¿Quién y por qué?

Se trata de los jóvenes varones y mujeres que, en virtud de su ubicación en la jerarquía militar y su género, son los más propensos a ver afectados sus derechos fundamentales debido a prácticas institucionalizadas en el sector Defensa que no se armonizan con los derechos fundamentales de la persona, ni con las obligaciones internacionales del Estado peruano. Además, esta situación resulta potenciada por la influencia de factores de exclusión y discriminación propios de la sociedad peruana, como la condición socioeconómica, el origen étnico, el nivel educativo, la lengua de origen, el género, entre otras, que se exacerban en una relación jerarquizada.

Esta situación de vulnerabilidad estaría determinada por dos factores: prácticas institucionales arraigadas y normalizadas en las Fuerzas Armadas y, relacionado con esto, una percepción de excepcionalidad del sector Defensa, que sustenta la vigencia de la idea de no aplicación en él de políticas públicas de promoción de derechos universales y marcos garantistas para la persona. En ese sentido, la vida institucional militar retroalimenta prácticas y establece normas informales que ponen en peligro el ejercicio de derechos fundamentales y condiciones de desarrollo humano entre su personal, como ocurre con los jóvenes varones y mujeres enlistados en el Servicio Militar y con el personal militar femenino en todos sus niveles y grados. A continuación se analiza la problemática de cada uno de estos grupos.

David Lovatón Palacios
Instituto de Defensa Legal

EL SERVICIO MILITAR EN EL PERÚ

A fines del siglo XIX, con la institucionalización del Ejército durante el Gobierno de Nicolás de Piérola tras la derrota sufrida en la Guerra con Chile, y con la asesoría de la misión militar francesa, se implantó por primera vez en el Perú algo parecido a un sistema nacional de movilización, tal como ordenaban los cánones para un ejército que pretendía ser considerado “moderno”. El mecanismo concebido para implantar este sistema fue el Servicio Militar Obligatorio (SMO). Sin embargo, este servicio suponía algunas premisas inexistentes en el Perú de fines del siglo XIX y principios del XX: el reclutamiento de personas consideradas iguales ante el Estado (ciudadanos); que los medios básicos para realizar eficazmente el entrenamiento (por ejemplo, saber leer y escribir) estuvieran homogéneamente distribuidos entre la población; y que existiera un generalizado sentimiento de pertenencia a una comunidad nacional que debiera defenderse.²

Las Fuerzas Armadas peruanas debían entonces dotar de estas condiciones a los aspirantes y, por lo tanto, ampliar considerablemente los sentidos del entrenamiento impartido. Antes de entrenar al soldado, se debió instruir al analfabeto, hacer que el futuro ciudadano tomara conciencia y, sobre todo, civilizar al que era la personificación de lo bárbaro.³ Por todo eso, era “natural” que se asentara en nuestras Fuerzas Armadas un discurso sobre el indio al que había que civilizar para convertirlo en soldado y, mediante esta operación, en ciudadano; pero también era imposible suponer que estos individuos formarían parte alguna vez del cuerpo de oficiales.

En tales condiciones, un primer problema que se tuvo que enfrentar fue el *status* jurídico de la mayoría de la población de origen indígena, de la que salía la mayor parte de reclutas para el Ejército, y que en la práctica no disfrutaba de igualdad ante la ley, ni de los derechos y salvaguardas inherentes al concepto de ciudadanía. Esta situación era reforzada por la distancia sociocultural entre oficiales y tropa, palpable en las diferencias lingüísticas entre ambos cuerpos —mientras que los oficiales, procedentes de medios urbanos, tenían como lengua materna el castellano, buena parte de los reclutas, que venían de ámbitos rurales, era quechuahablante o hablaba otra lengua distinta del castellano—. Esta brecha cultural, junto a una mentalidad militar alejada de la doctrina de derechos humanos, fue y sigue siendo, como se verá más adelante, el principal generador de abusos contra el personal del Servicio Militar. Si bien el analfabetismo ha disminuido considerablemente y se ha reducido también la proporción de la población nacional —y de los reclutas— que habla una lengua distinta del castellano, las distancias sociales no necesariamente se han acortado.

Por eso el Servicio Militar, no obstante su obligatoriedad y justificación desde los principios republicanos, nunca dejó de ser visto como un ámbito ajeno a los que estaban integrados al *statu quo*. Esto reforzó, de alguna manera, el sentido integrador y civilizatorio que los militares peruanos le otorgaban, pero hizo también que percibieran que sus cuerpos de tropa no eran idóneos para las tareas de la defensa nacional, pues estaban confor-

2 Toche, Eduardo: *Guerra y democracia: Los militares peruanos y la construcción nacional*. Lima: Desco-CLACSO, 2008, pp. 32-87.

3 *Ibid.*, p. 77.

mados por individuos provenientes de los sectores marginados de la sociedad.⁴

Eso explica, como ocurrió incluso en los países europeos durante los siglos XIX y XX,⁵ que el Servicio Militar fuera y siga siendo visto como una institución que involucra mucho más que la simple movilización de la ciudadanía en torno a la defensa y seguridad del país, y el que se haya convertido en un instrumento importantísimo para lograr los objetivos homogenizadores que se proponía el Estado nacional. Por otro lado, el Servicio Militar es un ámbito en el que se expresan nítidamente una serie de ‘clivajes’⁶ que caracterizan las relaciones sociales entre los supuestos miembros de una comunidad nacional, bajo el imperio de una inclusión vertical, forzada y jerárquica, impuesta por instituciones que obedecen a pautas culturales diferentes de las que suele practicar la población reclutada.

En ese sentido, el debate sobre las modalidades del Servicio Militar —obligatorio o voluntario— se ubica en un plano que involucra fundamentalmente la inclusión, el respeto por las diferencias y la agencia de capacidades, además de los objetivos de defensa estrictamente militares. Lo que debió ser una herramienta para la defensa eficaz ha devenido, de este modo, medio para el control social y la imposición de un proyecto nacional con visos excluyentes de amplios sectores de la población.

El Servicio Militar es hoy un ámbito que incorpora también aspectos subjetivos como la objeción de conciencia, la noción de patria, el nacionalismo y la integración nacional, entre otros. Pero debe suponer también el aporte que otorga la conscripción para el desarrollo del país, los costos-beneficios inherentes a las modalidades adoptadas y la valoración de la eficacia de los gastos destinados por el Estado para tal fin.

El modelo vigente hasta el año 2000

El SMO fue establecido en las sucesivas constituciones del Perú, y a través de una serie de leyes durante nuestra historia republicana:

- Ley del 21 de diciembre de 1847.
- Ley del 15 de noviembre de 1872.
- Ley del 24 de diciembre de 1887.
- Ley del 10 de diciembre de 1898.
- Ley 1569, del 31 de mayo de 1912.
- Decreto ley 10967, del 2 de marzo de 1949.
- Decreto ley 20788, del 12 de noviembre de 1974.
- Decreto legislativo 264, del 8 de noviembre de 1983.

Estas normas —denominadas indistintamente “modo de hacer el reclutamiento no forzoso para el Ejército”, “Ley de Conscripción”, “Ley de Servicio Militar”, “Ley de Servicio Militar Obligatorio”— no solo comparten la característica de haber sido promulgadas en gobiernos de facto (o en regímenes democráticos en los que las Fuerzas Armadas mantuvieron niveles de autonomía y prerrogativas institucionales incompatibles con una democracia plena, como en la década del ochenta del siglo pasado), sino también rasgos comunes que se mantuvieron a lo largo del tiempo, como la permisividad para que menores de edad presten servicio y las exenciones a aquellos que tuvieran recursos económicos (“prima militar”, compra de sustitutos, etcétera).

En su estudio sobre la historia del Servicio Militar en el Perú,⁷ Gamarra señala que ninguna de las normas que lo regularon a lo largo de nuestra historia reconoció de forma expresa y meridiana los derechos de los reclutas, de modo que aunque ellos gozaban formalmente de todos los derechos que las sucesivas constituciones reconocían para la totalidad de los ciudadanos —con algunas

4 *Ibid.*, p. 66.

5 Weber, Eugene: *Peasants into Frenchmen: The Modernization of Rural France, 1870-1914*. Stanford: Stanford University Press, 1976, pp. 292-302.

6 Del francés *cleavage*, se refiere al eje que ordena los partidos políticos de un extremo a otro y que segmenta a una población en bolsones determinados.

7 Gamarra, Ronald: *Servicio Militar en el Perú: Historia, crítica y reforma legal*. Lima: IDL, 2000, pp. 72-73.

limitaciones propias de su condición militar—, la historia del Servicio Militar muestra que en la práctica ellos fueron considerados como ciudadanos disminuidos, de segunda categoría. Esto configuró una situación en la que el propio modelo de reclutamiento universal propició condiciones y creó situaciones de *suspensión* de los derechos de los jóvenes enlistados. Asimismo, ninguna de tales normas evitó la práctica de la leva forzosa, ni sancionó a sus responsables. Dicho de otra manera, las normas no explicitaron lo que las improntas culturales habían normalizado: no era observable que se suspendieran los derechos al personal reclutado, ni que continuara la práctica de la leva forzosa de jóvenes pertenecientes a grupos sociales excluidos.

Éste fue un recurso empleado con frecuencia por las Fuerzas Armadas para incorporar a personas, sobre todo jóvenes, al Servicio Militar, con lo que las privaban de su libertad individual. Y, como se ha dicho, tal práctica fue realizada por lo general por personal de las Fuerzas Armadas vestido de civil, no se consideraba necesario comunicar lo sucedido a los familiares, y se efectuaba exclusivamente en espacios identificados como populares o marginales.⁸

Este ominoso mecanismo, a pesar de estar prohibido en las distintas leyes que organizaron el Servicio Militar en nuestra historia republicana, era un método usual de reclutamiento. Además, tuvo un carácter profundamente discriminatorio, pues solo se aplicaba a los jóvenes de los sectores más empobrecidos de la sociedad. Sin embargo, la leva forzosa no era un hecho aislado, ajeno u opuesto al sistema del SMO, sino parte integral de su concepción y modelo de or-

ganización. Así lo prueba el que, mientras el sistema estuvo vigente, nunca se sancionó a oficial alguno de las Fuerzas Armadas por cometer esta acción.⁹

La existencia de esta práctica pone también de manifiesto la insuficiente conciencia del personal de las Fuerzas Armadas respecto de los alcances del derecho a la libertad personal y, por ende, de las limitaciones que su respeto implica para el ejercicio del poder público. De igual manera, la tolerancia y la escasa reacción ciudadana ante la detención de indocumentados y el reclutamiento forzoso hace presumir que la insuficiente conciencia del alcance de los derechos básicos de toda persona ha sido y sigue siendo un problema de importantes sectores de la sociedad peruana.¹⁰ A pesar de que la leva forzosa ha sido prohibida, persisten prácticas irregulares de captación de reclutas que muestran rasgos heredados de este mecanismo (por ejemplo, el reclutamiento de menores a través de engaños o sin comunicarles plenamente las obligaciones y responsabilidades inherentes al Servicio Militar).

En lo que toca a su funcionamiento, el SMO fue en nuestro país una institución violenta por naturaleza, ya que los malos tratos fueron una característica central —y normalizada— del régimen de vida de los soldados en los cuarteles. De facto, este sistema tuvo una orientación eminentemente disciplinaria, casi carcelaria, entendida como la obediencia inmediata y absoluta a las órdenes de los superiores, y la aplicación sistemática y ordinaria del castigo en el proceso de formación de los conscriptos.¹¹ Sin embargo, un análisis más certero demanda la consideración de otros factores adicionales.

8 Defensoría del Pueblo: *Informe sobre las levas y el Servicio Militar Obligatorio*. Informe Defensorial número 3. Lima: Defensoría del Pueblo, 1997.

9 *Ibid.*, p. 7.

10 *Ibid.*, p. 8.

11 Gamarra, *op. cit.*

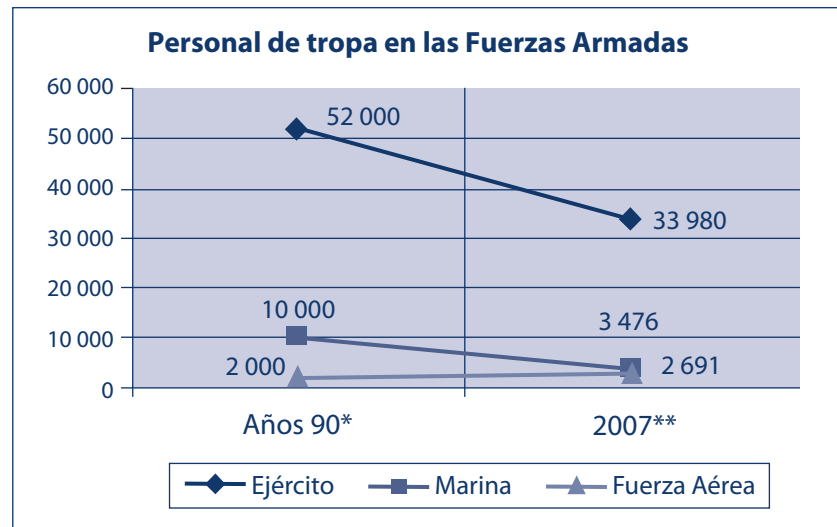
Cuadro 1 Personal de tropa en las Fuerzas Armadas peruanas

	Años 1990*		2007**	
	N.º	%	N.º	%
Ejército	52 000	81,3	33 980	84,63
Marina	10 000	15,6	3 476	8,65
Fuerza Aérea	2 000	3,1	2 691	6,7
Total	64 000	100,0	40 147	100,0

Fuente: Elaboración propia.

* Estimado.

** Ministerio de Defensa: *Compendio estadístico del sector Defensa, 2007*.



Los datos consignados en el cuadro 1 permiten perfilar mejor la problemática que se generó en relación con el Servicio Militar. En primer lugar, el debate que atravesó el siglo XX giró en torno de su universalización efectiva. En efecto, es incuestionable su carácter segregador y obligatorio, cuando no forzoso, para los sectores menos pudientes y excluidos. Sin embargo, hubo otro factor no siempre ni suficientemente considerado: las capacidades del Estado para hacer efectiva su aspiración a un Servicio Militar que involucrara a todos los jóvenes del país.

Según el censo de 1993, cada grupo etario masculino comprendido entre los 15 años y los 19 años, que representaba al 5,5% de la población total (1 245 169), estaría compuesto, en promedio, por 250 000 hombres. Si se supone que los cuarteles debían acoger al menos dos grupos etarios anuales, bajo la premisa de un Servicio Militar de dos años, debieron tener capacidad para recibir a al-

rededor de 500 000 soldados, es decir, casi ocho veces más de lo realmente reclutado.

Si nos remitimos al censo de 2007, la población masculina comprendida entre los 15 años y los 19 años de edad, que representaba el 5% del total nacional (1 411 038), estaba compuesta, también en promedio, por 290 000 hombres. Bajo el supuesto anterior, los cuarteles deberían tener hoy una capacidad de albergue para 580 000 soldados —y sin contar a las mujeres, que ya forman parte también de la tropa—.

En suma, más allá de los argumentos discursivos en torno al Servicio Militar, lo cierto es que fue y es imposible arribar al ideal de la universalización. Más aun: esta aspiración nunca se cumplió en ninguna parte, en gran medida porque el Servicio Militar fue implementado, incluso en los países donde tomó forma, como un mecanismo que finalmente abría una brecha entre los objetivos teóricos y los objetivos prácticos determinados por las necesidades inherentes a la construcción nacional desde los estados.

Esta imposibilidad material del Estado ha conducido a la consolidación por el SMO de las brechas de desigualdad entre los jóvenes peruanos. En ese sentido, la obligatoriedad no solo se impone sobre los más desposeídos, sino también sobre los que tienen menos educación.

Un segundo asunto proviene de la comparación de la situación cuando estaba vigente el SMO con aquella que se presentó cuando el sistema se hizo voluntario: en el primer caso hubo una merma del 15%, y en el segundo, una de 30%, de modo que se podría estimar un porcentaje promedio de entre 20% y 25%. Se trata sin duda de una disminución importante, pero no dramática, como se sugirió al afirmar que los cuarteles se estaban quedando “vacíos” por causa del servicio voluntario. Más aun: habría que considerar que esos estimados se realizaron en los primeros años de vigencia del Servicio Militar Voluntario (SMV), y todo hace suponer que en los siguientes la población de reclutas aumentó.

En esa línea, otros aspectos deben ser también tomados en cuenta. Primero, hay que reconocer que el Servicio Militar fue el vehículo por excelencia para transmitir capacidades y habilidades a jóvenes que provenían de los sectores más excluidos de la sociedad peruana, quienes terminaban, una vez licenciados, convertidos en agentes articuladores entre la vida nacional y sus comunidades de origen.

Segundo, el Servicio Militar no puede ser desligado de otros objetivos nacionales que se propuso el Estado peruano. Fue así, por ejemplo, un medio fundamental para desterrar el analfabetismo: durante casi un siglo, constituyó el único programa de educación para adultos existente en el país. La legislación actual preserva esta misión para las Fuerzas Armadas, al asignarles tareas de alfabetización.

Vulneración de derechos fundamentales

Un informe publicado en 2003 por la Defensoría del Pueblo, dedicado al análisis de los abusos y violaciones contra los derechos humanos del personal que realizó el Servicio Militar durante los últimos años de vigencia del modelo obligatorio y los primeros del voluntario (abril de 1998-agosto de 2002), encontró que en ese periodo murieron 56 reclutas en las unidades militares, y que se denunciaron 118 casos de presuntas torturas y tratos crueles, inhumanos o degradantes contra la tropa.¹²

Los primeros —las muertes— se distribuyeron de la siguiente manera: 15 suicidios, 11 accidentes, 9 homicidios y 9 por enfermedades; del resto, 8 ocurrieron en circunstancias no esclarecidas y 4 fueron declaradas como desapariciones. En cuanto a los segundos —tortura y tratos crueles, inhumanos o degradantes—, el informe de la Defensoría señala que, si bien se pueden clasificar en tres categorías (agresión física, ejercicio físico excesivo, y tratos crueles, inhumanos o degradantes de carácter psicológico), por lo general resulta muy difícil distinguirlos con claridad.¹³ Además, se señala que las circunstancias en las que se producen estos maltratos son básicamente de dos tipos: a) aquéllas que no guardan relación directa con el Servicio Militar; y, b) aquéllas que se originan durante la realización del Servicio:

De acuerdo a los testimonios recogidos por la Defensoría del Pueblo, los casos ocurridos en circunstancias que no guardan relación con el Servicio Militar se traducen básicamente en agresión física y verbal o tratos humillantes; y se originan en situaciones particulares y concretas. En efecto, en estos casos los maltratos tienen origen en enemistades personales, el incumplimiento de exigencias por parte de sus supe-

12 Defensoría del Pueblo: *El derecho a la vida y a la integridad personal en el marco de la prestación del Servicio Militar en el Perú*. Informe Defensorial número 42. Lima: Defensoría del Pueblo, 2003, p.13.

13 Defensoría, *op. cit.*, 2003.

riores (por ejemplo, entrega de dinero o especies, o prestación de servicios no vinculados a actividades militares), las condiciones personales del recluta (procedencia geográfica, características físicas, retardo mental), entre otros [...]. Por otra parte, cuando las torturas o tratos cueles inhumanos o degradantes están directamente vinculadas a la realización de actividades propias del servicio militar, éstas se manifiestan en agresiones físicas, ejercicios físicos excesivos (muchos de ellos considerados manifestación de la potestad disciplinaria) y maltratos psicológicos.¹⁴

Según la información presentada en el informe de la Defensoría del Pueblo, las principales y más recurrentes formas de abusos y maltratos físicos son los golpes de puño y patadas en el abdomen, el estómago, la vejiga, los testículos y la espalda (especialmente en los pulmones y riñones). Algunos testimonios hacen referencia a jalones de orejas y de la parte anterior de la lengua. También son frecuentes los golpes en la cabeza con la culata del fusil, en la espalda y en las piernas, y, en algunos casos, la inmersión en pozos de agua, y los golpes en los glúteos con varas de metal, de madera o de goma. Finalmente, algunos reclutas manifestaron haber sido víctimas de violación o maltratos sexuales.¹⁵ La práctica de la violencia contra los reclutas estaba tan normalizada, que en muchos casos éstos asumían con resignación su destino:

Yo sabía que era dura la vida militar. Mi hermano me lo había contado. A las tres semanas de haber ingresado, un sargento me pateó. Yo dije: "Me fregó". Pero medité con la cabeza caliente. Más sereno, analicé bien el asunto. Me di cuenta que el que se había portado mal era yo y que merecía el castigo. La disciplina tiene que respetarse. Yo la había violado.¹⁶

En cuanto a los maltratos psicológicos, cabe señalar que durante el Servicio Militar los reclutas son sometidos a una situación de rigor severo, que en muchos casos puede ser calificada como tratos crueles, inhumanos o degradantes de carácter psicológico. Una situación de rigurosa disciplina, obediencia irrestricta, jerarquía inflexible e incomunicación con el mundo exterior ha desencadenado en algunos jóvenes reclutas síntomas de enfermedades mentales determinadas genéticamente (psicosis, esquizofrenia, depresión, etcétera) que nunca antes se habían manifestado.¹⁷

El cambio a un modelo voluntario

El mundo moderno plantea la necesidad de contar con Fuerzas Armadas cada vez más profesionalizadas, debido al desarrollo tecnológico, las nuevas pautas organizativas y los estándares de rendimiento exigidos a la inversión pública. En países como el Perú, con muchas otras prioridades identificadas como objetivos de desarrollo, resulta imposible que el Estado destine los fondos necesarios para tal fin.

El debate sobre la conveniencia del SMV fue planteado precisamente en este marco, lo que se vio reforzado por la serie de argumentos recién expuestos, a saber, que el reclutamiento obligatorio no ofrecía ninguna garantía de calidad, pues las deformaciones en su aplicación lo llevaron a recaer sobre los jóvenes menos capacitados y con menos recursos, de modo que el Servicio no constituía una vía cierta para revertir esta situación, más allá de que un personal como éste no reunía las condiciones requeridas por una Fuerza Armada de alto rendimiento.

Aun así, pareciera que no fueron estas consideraciones lo que rodeó la decisión de hacer voluntario el Servicio Militar. La firma de la paz con el Ecuador en 1998, junto al

14 *Ibid.*, p. 45.

15 *Ibid.*, p. 46.

16 Testimonio recogido de Gamarra, *op. cit.*, pp. 111-112.

17 Defensoría, *op. cit.*, 2003, p. 47.

aparente final de la guerra contrasubversiva, configuró el contexto en el que el régimen de Fujimori lanzó la iniciativa de transitar de un servicio obligatorio a uno voluntario. Sin embargo, creemos que no se puede dejar de mencionar como uno de los factores de esta decisión la persistencia y el aumento de la visibilidad pública de los malos tratos y abusos contra los reclutas, en un contexto en el que el Gobierno necesitaba tomar medidas “populares” para elevar su legitimidad, al tiempo que se acentuaba el carácter autoritario del régimen político (destitución del Tribunal Constitucional, ley de re-reelección, copamiento de los medios de comunicación, etcétera). Merecen también ser destacados a este respecto los aportes de la comunidad de derechos humanos en resguardo de los derechos y la integridad personal de los jóvenes reclutas, y de la Defensoría del Pueblo, que impulsó a partir de 1997 una campaña para erradicar las levas forzosas y promover el cambio a un sistema de SMV.

Con el argumento de que se había alcanzado la paz en los ámbitos interno y externo, el Poder Ejecutivo dio entonces luz verde al Congreso de la República para que elaborara un proyecto de SMV, que fue finalmente aprobado por unanimidad el 10 de junio de 1999. Durante el debate del proyecto en el Pleno del Congreso se desplegaron los argumentos que sustentaban esta reforma. La congresista Martha Chávez, al defender el dictamen de la Comisión de Defensa Nacional, sostenía:

En nuestro país, en los últimos tiempos este tema ha sido materia de debate a consecuencia de informes sobre casos de posibles suicidios, malos

tratos, accidentes, deserciones, entre otros hechos que se han traducido en el cuestionamiento, por diversos sectores de la sociedad, de la obligatoriedad de la prestación, su configuración, posibles formas alternativas o sustitutorias del servicio militar, así como la necesaria adecuación del servicio a los nuevos tiempos que vive el país y el mundo.

[...] El actual contexto de relaciones bilaterales, regionales e internacionales no amerita *[sic]* mantener un modelo de conscripción obligatorio netamente orientado al adiestramiento militar para la defensa nacional, sobre todo considerando los logros alcanzados por la política de pacificación nacional, así como la conclusión del proceso de paz entre el Perú y el Ecuador, que ha permitido poner fin a una situación de constante tensión político-militar en la región.¹⁸

Resulta paradójico que haya sido precisamente un gobierno autoritario como el de Fujimori el encargado de instaurar una institución de corte liberal como el SMV. Cabe también señalar que el Perú es, hasta la fecha, uno de los pocos países de la región que ha adoptado el modelo voluntario de Servicio Militar, imperante en América Latina solo en aquellas naciones que han pasado por profundos procesos de reforma e institucionalización del sector Defensa tras regímenes militares (Argentina, Uruguay), o estados que redimensionaron sus Fuerzas Armadas como consecuencia de la finalización de conflictos internos (Nicaragua),¹⁹ como se puede apreciar en el cuadro 2.

18 Diario de los debates. Segunda legislatura ordinaria de 1998. 16.ª sesión. 9 de junio de 1999. Tomado de: <www.congreso.gob.pe>.

19 Sin embargo, también cabe señalar que países como Chile, a pesar de contar con un Servicio Militar formalmente obligatorio, logran completar virtualmente todas sus vacantes disponibles con voluntarios, debido a los incentivos y beneficios que presenta el servicio (sueldo, capacitación laboral) y al prestigio de los institutos y la carrera militar.

Cuadro 2 Modalidad de prestación del Servicio Militar

Países	Obligatorio	Voluntario	Estados sin FF.AA.
Argentina		X	
Bolivia	X		
Brasil	X		
Colombia	X		
Costa Rica			X
Chile	X		
Ecuador	X		
El Salvador	X		
Guatemala	X		
Honduras		X	
Haití			X
México	X		
Nicaragua		X	
Paraguay	X		
Panamá			X
Perú		X	
República Dominicana	X		
Uruguay		X	
Venezuela	X		

Fuente: Resdal: *Atlas comparativo de la Defensa en América Latina*, 2008.

Junto con su carácter voluntario, hay también otros elementos positivos en la ley 27178. Por ejemplo, esta norma eliminó el llamado “servicio anticipado” (que era cumplido por adolescentes desde los 16 años), y dispuso que se dejaran de considerar como delitos la omisión de inscripción en el Registro Militar y la del canje de la boleta por la libreta militar, que en adelante solo constituirían infracciones sancionadas con multa.

Pero la nueva norma, que entró en vigencia desde el 1 de enero de 2000, aún presentaba rasgos propios del Servicio anterior, como el empadronamiento obligatorio en los Registros de Inscripción Militar, la persistencia de la obligación de tramitar la libreta militar para obtener el documento nacional de identidad (sin el cual no se puede realizar en el Perú ningún trámite en las instituciones del Estado, ni celebrar contratos, ni hacer operaciones en el sistema bancario), etcétera. Además, toda-

vía se consideraban fórmulas de prestación compulsiva del Servicio, a través de llamamientos extraordinarios.

La transición de un sistema obligatorio a uno voluntario produjo, asimismo, la disminución del número de soldados, por la escasa cantidad de jóvenes que se presentaban en los lugares de alistamiento bajo esta nueva modalidad, que, por otro lado, no contemplaba incentivos que los atrajeran. Sin embargo, el turbulento contexto político de los años 2000 y 2001 —en el lapso de solo catorce meses se produjo la fraudulenta segunda reelección de Fujimori, el inicio de su tercer Gobierno, la exposición pública de la red de corrupción de Vladimiro Montesinos en el Estado (incluyendo a las Fuerzas Armadas), la convocatoria adelantada a nuevas elecciones, la fuga y posterior captura de Montesinos, la renuncia de Fujimori por fax desde el Japón, la instauración de un Gobierno de Transición, la purga

por parte de éste de la cúpula de las Fuerzas Armadas, la organización de nuevas elecciones (esta vez libres y limpias), y la asunción de un nuevo Gobierno democrático— alejó este tema del debate público. El asunto fue retomado apenas en los primeros años del Gobierno de Toledo, cuando se decidió, manteniendo el modelo voluntario, perfeccionar el sistema para hacerlo más atractivo a los jóvenes.

No obstante esta transición a un sistema de servicio voluntario, los maltratos y abusos contra los jóvenes soldados no cesaron, como se puede verificar en un reciente informe de la Defensoría del Pueblo²⁰ en el que se señala que, de las 530 denuncias por presunta tortura o tratos crueles, inhumanos o degradantes, presentadas contra efectivos de la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas, un 77,2% correspondía a la primera de estas instituciones y un 22,8% (121 casos) a la segunda. Hay que destacar también que mientras la mayor parte de denuncias por maltrato o abusos perpetrados por la Policía proviene de civiles que sufrieron la violación de sus derechos en el contexto de la represión de protestas sociales, intervención en la vía pública o permanencia en dependencias policiales, casi todos los casos de quejas contra las Fuerzas Armadas refieren a sucesos ocurridos “[...] en el interior de los cuarteles, donde los afectados venían cumpliendo el servicio militar, como un mecanismo de sanción por una supuesta falta cometida”²¹ El cuadro 3 muestra, en detalle, la evolución de estas denuncias.

Es preciso considerar que el cuadro detalla los *casos denunciados* ante las instancias de la Defensoría del Pueblo, de modo que no se conoce la cantidad exacta de abusos cometidos contra el personal del Servicio Militar, fundamentalmente por la lejanía de los lugares donde se realiza el Servicio y por la escasa disposición de los jóvenes soldados a denunciarlos.

Asimismo, cabe señalar que los casos de levadas forzosas y reclutamiento de menores de edad no han cesado. Según información proporcionada por la misma Defensoría del Pueblo,²³ en 2008 esa institución recibió en todo el país alrededor de 120 quejas por reclutamiento de menores de edad. La mayoría de ellas refiere a la indebida incorporación al Servicio Militar de adolescentes entre los 14 años y los 17 años de edad, pero también se han registrado dos casos de menores de 13 años (bases militares de Curacay, en Loreto, y Quilacocha, en Pasco). Estos hechos habrían ocurrido sobre todo en localidades de la selva, donde miembros de las Fuerzas Armadas acuden para llevar a cabo los reclutamientos en zonas distintas de las de su jurisdicción territorial. Es posible incluso precisar que una de las víctimas de la emboscada terrorista perpetrada por Sendero Luminoso el 9 de abril pasado era un joven de 17 años de edad que habría sido reclutado por la fuerza en Ucayali y llevado al frente de combate en el VRAE, donde fue abatido.²⁴

Cuadro 3 Casos reportados de presuntas torturas y tratos crueles, inhumanos o degradantes

Año	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
N.º de casos	24	21	21	13	15	18	28	33	14 ²²

Fuente: Defensoría del Pueblo, 2003 y 2008.

20 Defensoría del Pueblo: *A cinco años de los procesos de reparación y justicia en el Perú: Balance y desafíos de una tarea pendiente*. Informe Defensorial número 139. Lima: Defensoría del Pueblo, 2008.

21 *Ibid.*, p. 214.

22 Hasta el mes de septiembre.

23 Entrevista personal con Adjunta para los Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo, 15/4/09.

24 “Cabo muerto en emboscada tenía 17 años”. Diario *La República*, 15 de abril de 2009. Disponible en: <<http://www.larepublica.pe/regionales/15/04/2009/cabo-muerto-en-emboscada-tenia-17-anos>>.

Se ha encontrado además casos de menores, especialmente de bajos recursos, que habrían “decidido por su cuenta” enrolarse en el Ejército para mejorar sus condiciones de vida (alimentación, estipendio mensual, etcétera). Las autoridades militares habrían intentado justificar la incorporación de adolescentes en el Servicio Militar señalando no haber tenido información sobre la edad de estos jóvenes, o basándose en la supuesta “decisión” de los menores de incorporarse al Servicio (cartas de “autorización” firmadas por éstos o sus padres).²⁵ Todo ello a pesar de que tanto la ley 29248 como la 27178 (actual y anterior Ley de Servicio Militar, respectivamente) establecían que el servicio en el activo solo podía ser realizado por ciudadanos entre los 18 años y los 30 años de edad, y prohibían explícitamente el reclutamiento de menores. Prohibición contenida, además, en diversos tratados internacionales suscritos por el Estado peruano, como el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la Participación de Niños en los Conflictos Armados (2002), que prohíbe el reclutamiento de menores de edad por los estados y grupos armados, así como su participación en cualquier tipo de hostilidades. Lo mismo establece el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la “Prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación” (2003), que considera el trabajo forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados como una de las peores formas de trabajo infantil, y exige a los estados parte —entre ellos el Perú— adoptar medidas inmediatas y eficaces para su prohibición y eliminación.

La nueva ley

En vista de que los casos de abusos y maltratos contra el personal del Servicio Militar continuaban y, sobre todo, teniendo en cuenta el escaso

número de voluntarios reclutados año tras año, se presentaron en el Congreso de la República diversos proyectos para reformar la por entonces recientemente promulgada ley 27178. Revisamos a continuación algunos de ellos.²⁶

El *proyecto 5129/2002-CR*, presentado por el congresista Víctor Valdez (Perú Posible) en enero de 2003, proponía volver al sistema de servicio obligatorio. En su exposición de motivos, el proyecto señala:

Que, esta nueva connotación de la ley,²⁷ hizo que el número de voluntarios a prestar su Servicio Militar en los Institutos de las Fuerzas Armadas no cubra la cuota de efectivos requeridos, tanto que existe [*sic*] a la fecha muchas unidades militares que cuentan con menos de la mitad del personal de tropa establecido según reglamento y directiva. Esta situación fáctica debe ser resuelta, y no hay otro camino que buscar la coercitividad en el Servicio Militar, por lo que se hace necesario eliminar la condición del voluntariado al Servicio Militar según faculta la ley actual y cambiarla por la coercitividad que debe ser el lineamiento real, por los resultados y la experiencia obtenida.²⁸

Además, este proyecto de ley establece una correlación entre la voluntariedad del Servicio Militar y la proliferación de la delincuencia juvenil:

El Servicio Militar de naturaleza voluntario [*sic*] llevó a que un gran número de jóvenes en edad militar opten por no cumplir con este servicio, y más bien se dediquen a actividades negativas como formar parte de pandillas juveniles, llegando a extremos como incrementar la delincuencia urbana, originando, como consecuencia, un grave problema social.²⁹

25 *Ibid.*

26 En el anexo 2 se puede revisar el consolidado de proyectos de ley relativos al Servicio Militar que fueron presentados en el Congreso, sea por bancadas parlamentarias, por el Poder Ejecutivo o por gobiernos locales, entre los años 2001 y 2009.

27 Se refiere al carácter voluntario del Servicio.

28 Proyecto de ley 5129/2002-CR, disponible en <www.congreso.gob.pe>.

29 *Ibid.*

Cabe señalar que los argumentos expuestos por este proyecto de ley eran a todas luces deleznable. En primer lugar, no mostró siquiera indicios sobre qué era “una cuota” adecuada. Si bien, como ya se indicó, el SMV significó una disminución importante pero esperable del personal de tropa, ésta no parece haber sido dramática. En segundo lugar, la ciencia social contemporánea no ha encontrado ningún vestigio de correlación entre la voluntariedad del Servicio Militar y el incremento de los índices de delincuencia juvenil y pandillaje, fenómenos vinculados más bien a factores como el desempleo juvenil, la desestructuración familiar, la deficiencia de los servicios educativos y los procesos de anomia social.

Al dar trámite a este proyecto, la Comisión de Defensa Nacional solicitó la opinión del Ministerio de Defensa, que lo declaró no viable porque: “Crearía una situación de animadversión contra las Instituciones Armadas, toda vez [sic] que existen pronunciamientos de diversas instituciones en contra del Servicio Militar Obligatorio”.³⁰

Al mismo tiempo, el Ministerio de Defensa reconocía que era innecesario declarar nuevamente el carácter obligatorio del servicio, pues la nueva ley establecía esta posibilidad a través de los llamamientos extraordinarios: “[...] el artículo 36° de la Ley Vigente contempla la posibilidad que [sic] el Poder Ejecutivo disponga llamamientos extraordinarios para satisfacer los requerimientos de personal de servicio en el activo, que se promulga después de efectuado el llamamiento ordinario”.³¹ Cabe señalar también que éste no fue el único proyecto de ley que proponía retornar al modelo de SMO: otros seis, presentados entre 2002 y 2006, sugerían, con distintas variantes, lo mismo.

El *proyecto de ley 6668/2002-CR*, presentado por el congresista Marciano Rengifo (Perú Posible) en mayo de 2003, planteaba el incre-

mento de la asignación económica percibida por los soldados, en respuesta a la inquietud manifestada por muchos sectores políticos en relación con los derechos y beneficios que reciben los soldados. No era sin embargo una motivación altruista, basada en la dignidad de la persona humana, la que animaba el proyecto, sino el solo propósito de incrementar el número de voluntarios:

Para lograr la captación masiva de la juventud al Servicio Militar Voluntario, el sistema requiere proporcionar, de acuerdo a las zonas de prestación de los servicios, incentivos y beneficios atractivos, para ser gozados durante el servicio propiamente dicho, así como, una vez concluido [...] el mejoramiento para la captación de voluntarios para el Servicio Militar será la remuneración económica. *Esto solo se logrará cuando las Fuerzas Armadas constituyan un mercado de trabajo*, que es lo que se necesita, así estaremos contribuyendo a la lucha contra la pobreza. Lo ideal sería ofertar la remuneración equivalente a una Remuneración Mínima Vital, pero la situación y dado que el Estado cubre las necesidades básicas de los conscriptos, se considera adecuado inicialmente establecer esta remuneración en 50% de una Remuneración Mínima Vital para un soldado, avionero y marino.³² (El énfasis es nuestro.)

Encontramos aquí, por primera vez en un documento oficial, la idea de la Fuerza Armada como un ‘mercado de trabajo’, y la referencia implícita a la dicotomía entre el carácter institucional/ocupacional de la carrera militar y de la Fuerza Armada, que Moskos desarrolló en profundidad en sus textos.³³ Resulta también significativa la referencia a la remuneración mínima vital o sueldo mínimo como base para establecer la asignación económi-

30 Oficio 18939-2003-MD/I, del 26 de febrero de 2003, remitido al Congreso por la Secretaría General del Ministerio de Defensa.

31 *Ibid.*

32 Proyecto de ley 6668/2002-CR, disponible en: <www.congreso.gob.pe>.

33 Véase Moskos, 1985.

ca que recibe el personal que realiza Servicio Militar: al fijar periódicamente el monto de la remuneración mínima vital, el Estado da una norma de carácter universal por la cual ningún ciudadano puede ser contratado para vender su fuerza de trabajo por un monto menor que aquél. Ocurre que, en el Perú, la asignación económica mensual que reciben los soldados (más conocida como 'propina') siempre se ha encontrado considerablemente por debajo de este nivel, una razón más para confirmar la condición infraciudadana del personal que realiza Servicio Militar. El propio término —'propina'— abonaría en favor de esta hipótesis sobre el déficit de ciudadanía impuesto al personal de tropa.

Al dar trámite a este proyecto, la Comisión de Defensa Nacional solicitó la opinión del Ministerio de Defensa y del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). El primero respondió que: "Se considera favorable la asignación de una remuneración atractiva para incentivar la captación de personal voluntario para el Servicio Militar, propuesta en el inciso 3; sin embargo, el presupuesto asignado al Sector Defensa haría imposible atender este requerimiento en el corto o mediano plazo".³⁴

A su vez, el MEF respondió en el mismo sentido, pero con argumentos de corte más técnico, haciendo abstracción de la problemática política y social —incluso ética— implícita en el tema:

La aplicación de la propuesta implica efectuar gastos adicionales a los montos aprobados en la Ley de Presupuestos del Sector Público para el Año Fiscal 2004-Ley N° 28128, contraviniendo el Principio de Equilibrio Presupuestario, al mismo tiempo se contraponen a una de las reglas para la consecución de la estabilidad presupuestaria, dispuesta en el artículo 6° literal a) de la Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal

2004-Ley N° 28129, la que establece que se debe mantener durante la ejecución del Presupuesto del Sector Público una situación de equilibrio, entendida en términos de capacidad de financiación.³⁵

Sin embargo, como podrá deducirse, ni en la exposición de motivos del referido proyecto de ley, ni en las posiciones expuestas por las instancias opinantes —ministerios de Defensa y Economía— se consideraron argumentos de fondo, es decir, el rendimiento que resultaría del aumento de los viáticos asignados al personal reclutado. En esa línea, este proyecto de ley refiere a un mercado de trabajo solo en una acepción restringida y observable, es decir, que el Servicio Militar "compita" con otras actividades productivas solo en función de la asignación de un ingreso pero poniendo de lado el "retorno" social en materia de producción y productividad.

El *proyecto de ley 9166-2003/CR*, presentado por la congresista Celina Palomino (Perú Posible), proponía incorporar el Servicio Militar activo en la ley 27337 —Código de los Niños y Adolescentes— como medida socioeducativa de rehabilitación para que, a criterio del Juez de Familia, pueda ser aplicado a los adolescentes mayores de 16 años de edad que infrinjan la ley penal. La Comisión de Defensa Nacional del Congreso solicitó la opinión del Ministerio de Defensa, que respondió señalando la inviabilidad del proyecto porque:

La finalidad del Servicio Militar, es la de capacitar a los peruanos en edad militar en los Institutos de las Fuerzas Armadas, en aspectos de adiestramiento militar y formación técnico-laboral, para su eficiente participación en la Defensa Nacional y en el desarrollo nacional, así como para disponer de reservas instruidas y entrenadas para la movilización, lo cual no guarda concordancia con el

34 Oficio 2629-2003-SGMD-A-VCS, del 6 de octubre de 2003, remitido al Congreso por la Secretaría General del Ministerio de Defensa.

35 Oficio 502-2004-EF/13, del 17 de marzo de 2004, remitido al Congreso por la Secretaría General del Ministerio de Economía y Finanzas.

espíritu del proyecto en comentario, de contribuir a la readaptación, rehabilitación y reincorporación a la sociedad del adolescente infractor.

[...]

El Servicio Militar tal como ha sido diseñado en la Ley N° 27178 es voluntario, la propuesta lo desnaturaliza al convertirlo en obligatorio en los casos de ejecución de medida socio-educativa prevista en sentencia judicial.³⁶

Este proyecto muestra una visión del Servicio Militar entendido casi como un espacio de readaptación de menores, totalmente alejado de su verdadera función —brindar adiestramiento militar a los ciudadanos que voluntariamente deseen participar en la defensa nacional en los institutos armados—, y sin tomar en cuenta los riesgos que podría generar el hecho de que jóvenes que ya han infringido la ley reciban entrenamiento en manejo de armas de fuego y técnicas de enfrentamiento militar por parte del propio Estado.

Hemos reseñado estos proyectos de ley porque revelan las expectativas de los sectores políticos hacia la función del Servicio Militar en la sociedad y las reacciones del Estado ante las citadas propuestas. Estos proyectos y otros (hasta la aprobación de la nueva ley, en 2008, se presentaron diecisiete proyectos que buscaban, alternativamente, retornar al modelo obligatorio, eliminar la libreta militar, aumentar los beneficios e incentivos para convocar a una mayor cantidad de voluntarios, defender la integridad personal de los reclutas, habilitar el Servicio Militar como pena para menores de edad que cometen delitos, etcétera), fueron asimismo el marco conceptual para el debate y la aprobación de la nueva Ley de Servicio Militar (29248). Los argumentos que sustentan la promulgación de esta nueva ley quedan claros al revisar su dictamen:

Desde que entró en vigencia la Ley N° 27178, que modifica el Servicio Militar de obligatorio a voluntario, han disminuido considerablemente el número de efectivos para el servicio. Este cambio de sistema no fue acompañado de derechos y beneficios así como del presupuesto adecuado para hacer más atractivo el Servicio Militar y compensar la captación que antes se realizaba por medio de la coerción, es por ello que esta situación debe ser resuelta a través de un incentivo real y concreto que ayude a completar los cuadros necesarios en el servicio activo y en la reserva, así como el desarrollo socioeconómico del país.

[...]

La Ley N° 27178 del Servicio Militar vigente, no contempla los deberes que los ciudadanos tienen para con la Defensa Nacional y no precisa los mecanismos viables que permitan que los beneficios y derechos del personal que realiza el Servicio en el Activo, así como de los Licenciados, se hagan realidad. Estos derechos y beneficios no tenían al responsable directo al cual exigirle que adopte las medidas respectivas para su cumplimiento, teniendo las Instituciones que desarrollar acciones basadas en su iniciativa, para atender las solicitudes que este personal en la plenitud de su derecho, exige y le corresponde por Ley.³⁷

Asimismo, la justificación política de esta nueva ley quedó evidenciada con la sustentación del dictamen a cargo de la congresista Mercedes Cabanillas, presidenta de la Comisión de Defensa Nacional en ese momento, ante el Pleno del Congreso:

Podríamos señalar que es una ley que busca que el Servicio Militar sea atractivo y que para ello no solamente ha dispuesto el incremento de la propina o

36 Oficio 271-SGMD-A-VCS, del 14 de marzo de 2005, remitido al Congreso por el Ministerio de Defensa.

37 "Dictamen recaído en los proyectos de ley No. 223, 224, 275, 398 y 1415/2006-CR, que proponen la ley de servicio militar", pp. 11-12. Disponible en: <www.congreso.gob.pe>.

asignación económica que reciben las personas que están haciendo su Servicio Militar en la forma acuartelada a un 10% de la unidad impositiva tributaria, vale decir, triplica lo que actualmente reciben. Por otro lado, se está también concediendo una serie de facilidades para que estos jóvenes puedan no solamente recibir formación técnica adicional a su formación militar en los cuarteles, recibir formación técnica de las diversas áreas, maestranzas, laboratorios, talleres que tienen las instituciones militares. Y, asimismo, vía y previo convenio del Ministerio de Defensa con la Asamblea de Rectores, por un lado, o con la Oficina Nacional de Becas y Crédito Educativo se da facilidades para que, por ejemplo, estos jóvenes puedan tener acceso a una línea de crédito o a becas cuando concluyan su servicio y tengan el nivel o el estatus de licenciado, opten por seguir sus estudios superiores o sus estudios técnicos.³⁸

De esta manera fue aprobada, el 29 de mayo de 2008, la ley 29248, Ley de Servicio Militar, que entró en vigencia el 1 de enero de 2009. Esta norma mantiene el carácter voluntario del Servicio (artículo 1.º) y presenta algunas innovaciones: el acápite sobre respeto a la persona (“La dignidad y los derechos fundamentales de la persona son valores que todo integrante de las Fuerzas Armadas tiene la obligación de respetar y el derecho de exigir”, artículo 3.º), y el establecimiento de responsabilidades (“El ministro de defensa [sic] es responsable de la organización del Servicio Militar [...] Los organismos de cada institución de las Fuerzas Armadas, conforme lo de-

termine el reglamento correspondiente, son los responsables directos del cumplimiento de la presente ley”, artículo 5.º).

Otra de las innovaciones es la creación de la Oficina de Asistencia al Personal del Servicio Militar (OAPSM), que tiene por función:

“[...] mantener la comunicación entre las instituciones de las Fuerzas Armadas y los familiares del personal que presta Servicio Militar, y recabar información respecto de la calidad de las prestaciones que se brindan en el Servicio Militar con la finalidad de elaborar propuestas para la mejora continua de dichas prestaciones” (artículo 40.º). Esta Oficina depende de las Inspectorías Generales de los institutos armados, que, a su vez, reportan a la Inspectoría General del Ministerio de Defensa.³⁹ El funcionamiento de ésta y otras dependencias debe establecerse con claridad en el Reglamento de la ley 29248; pero, no obstante que la segunda disposición complementaria de esta norma indica que el Reglamento será aprobado por el Poder Ejecutivo dentro de los 120 días hábiles posteriores a su entrada en vigencia (1 de enero), cuando redactamos este texto tal cosa no había ocurrido aún.⁴⁰

Por otro lado, la ley 29248 también presenta algunos aspectos negativos, como el mantenimiento de la obligatoriedad de la inscripción en el Registro Militar (artículo 23.º), con todos los gastos y trámites que esto significa para los jóvenes, y la posibilidad de que se regrese a la obligatoriedad del Servicio a través de los sorteos:

Artículo 50. Del sorteo:

Cuando el número de seleccionados voluntarios exceda o sea menor al requerido por las instituciones de las

38 Diario de debates del Pleno del Congreso, 21 de mayo de 2008.

39 Cabe señalar que las funciones de la Oficina de Asistencia al Personal del Servicio Militar (OAPSM) se superponen con las de la Defensoría del Militar, creada por resolución ministerial 0562-2009-DE/SG del 22 de junio de 2009. Esta Oficina tiene entre sus funciones supervisar que las labores desempeñadas por el personal militar, sin importar su rango y grado militar, sean realizadas adecuadamente, sin comportar afectación a sus derechos fundamentales; así como supervisar la diligente provisión de servicios básicos para el personal militar destacado a cumplir misiones militares en las zonas declaradas en estado de emergencia, poniendo especial énfasis respecto del personal subalterno y de tropa, entre otras.

40 Mediante resolución ministerial 781-2008 DE/SG, del 2 de agosto de 2008, se creó una comisión encargada de redactar el Reglamento de la ley 29248, conformada por los jefes de Reserva y Movilización de los tres institutos armados, así como los Directores Generales de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica del Ministerio de Defensa. Esta comisión contaba con 60 días naturales para la elaboración del referido proyecto de reglamento.

Fuerzas Armadas para cubrir las necesidades de personal para el Servicio Militar acuartelado, se realizará un sorteo público. Su finalidad es definir quiénes serán incorporados a filas.

Además, esta nueva ley amplía el rango de derechos y beneficios para quienes se encuentran cumpliendo el Servicio Militar acuartelado. Estos beneficios son:

1. Alimentación diaria.
2. Dotación completa de prendas según la región y la estación.
3. Prestaciones de salud.
4. Asignación económica mensual, que se incrementa gradualmente hasta alcanzar el diez (10) por ciento de la unidad impositiva tributaria (UIT) y que deberá ser establecida anualmente en el Presupuesto General del Sector Público.
5. Viáticos y pasajes para comisión del servicio.
6. Seguro de vida y servicio de sepelio.
7. Presentar solicitudes escritas o verbales ante la autoridad militar a cargo de la unidad o dependencia en que se desempeñan, con el objeto de manifestar cualquier situación de su interés.
8. Recibir Educación Básica, Educación Técnico-Productiva o Educación Superior Tecnológica en distintas especialidades, las que darán lugar a la obtención de la certificación o del título correspondiente a nombre de la Nación.
9. Facilidades para iniciar, continuar y culminar estudios de Educación Universitaria y en las instituciones educativas públicas, así como para ser considerados con la categoría más baja para los pagos correspondientes en instituciones educativas privadas.
10. Descuento del 50% del valor de las entradas a museos, lugares históricos, culturales y a todo espectáculo público auspiciado por el Instituto Nacional de Cultura.
11. Descuento del 50% del valor de las entradas a eventos deportivos organizados por el Instituto Peruano del Deporte.
12. Bonificación equivalente a diez (10) puntos sobre cien (100) en la nota final, para los postulantes a las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.
13. 50% de descuento en el monto de pago por derechos de inscripción e ingreso a las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.
14. 50% de descuento en el monto de pago de los derechos por inscripción, ingreso y pensiones. Para ello, el Ministerio de Defensa firmará convenios con las Instituciones de Educación Superior Públicas y Privadas, Universitarias y no Universitarias.
15. Becas de estudios en las Universidades Públicas en un porcentaje no menor del 5% del total de ingresantes en cada proceso de admisión. Para tal efecto, el Ministerio de Defensa celebrará Convenios con la Asamblea Nacional de Rectores. En igual sentido se celebrarán convenios con los representantes de las Universidades Públicas y con las instituciones de educación superior.
16. Reserva anual del 10% de las vacantes declaradas en las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, las cuales serán cubiertas por personal procedente del Servicio Militar que cumpla con los requisitos y condiciones establecidos por cada Institución Armada.
17. Acceso a una línea especial de crédito para el personal de tropa, la cual será creada por el Banco de la Nación.
18. Asistencia médica de salud en los Centros Hospitalarios del Ministerio de Salud, Seguro Social de Salud (ESSALUD) y en los Institutos Armados.
19. Apoyo de asistencia social.

20. Un menor tiempo de servicio para los que sirvan en zonas declaradas en estado de excepción o zonas de frontera.
21. Los demás derechos y beneficios establecidos en las normas pertinentes (artículo 54.º).

Igualmente, se establece una serie de derechos para el personal licenciado del Servicio Militar (artículo 60.º):

1. Una gratificación de licenciamiento. Ésta será depositada en una cuenta de ahorros, en una entidad financiera nacional.
2. Pasajes y viáticos a su lugar de origen.
3. Prendas de vestir de uso civil.
4. Documentos personales de licenciamiento.
5. Convalidar estudios de Educación Superior Tecnológica de acuerdo con la Ley General de Educación, sus reglamentos y la normatividad vigente. Para tal efecto, el Ministerio de Educación brinda el asesoramiento y capacitación necesarios a los directivos y profesores de los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO) e Institutos Superiores Tecnológicos a cargo del Ministerio de Defensa. Con tal finalidad, los Ministerios de Educación y de Defensa firmarán los convenios específicos respectivos.
6. Recuperar los derechos que le correspondían en el sistema o régimen de prestación de salud al que pertenecía antes de su incorporación al activo, sin que le sean exigibles las aportaciones por el periodo de prestación del Servicio Militar.
7. Reservar la vacante respectiva hasta el semestre académico siguiente al licenciamiento, si el que cumple el Servicio Militar ingresa a una universidad, sea pública o privada.
8. Constancia de haber cumplido el Servicio Militar.
9. Los demás señalados en las normas pertinentes.

También se establece una serie de beneficios para los licenciados (artículo 61.º):

1. Una bonificación del 10% en concursos para puestos de trabajo en la administración pública. Para ello, la Presidencia del Consejo de Ministros adoptará las acciones correspondientes.
2. Una bonificación equivalente al 10% en la nota final, si postula a las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú. Con tal fin, los ministerios de Defensa y de Interior adoptarán las acciones correspondientes.
3. Descuento del 50% del monto de pago de los derechos de inscripción, y del 25% del monto por concepto de ingreso a las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.
4. Descuento del 25% en el pago de los derechos de inscripción e ingreso a las instituciones de educación superior pública, universitaria y no universitaria, previo convenio.
5. Prioridad en el acceso a puestos de trabajo a través de los Programas de Empleo y Formación Profesional, conforme a los convenios de cooperación que el Ministerio de Defensa deberá celebrar con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
6. Ingreso a los servicios de seguridad y vigilancia mediante los convenios que el Ministerio de Defensa celebre con el Ministerio del Interior, los Gobiernos Regionales, los Gobiernos Locales y compañías de seguridad y vigilancia.
7. Acceso a una línea especial de crédito, así como otorgamiento de becas para los licenciados que ingresen a instituciones de estudios superiores mediante los convenios que el Ministerio de Defensa realice con el Instituto Nacional de Becas y Crédito Educativo (INABEC).

8. Acceso a la formación de micro y pequeñas empresas, así como a créditos, a través de convenios que el Ministerio de Defensa celebre con los Ministerios de la Producción, de Agricultura, de Trabajo y Promoción del Empleo o entes similares.
9. Acceso a una línea especial de crédito de fomento a largo plazo, con el fin de propiciar el regreso de los licenciados a la actividad agropecuaria. Para ello, el Ministerio de Defensa debe realizar convenios con el Ministerio de Agricultura y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
10. Acceso a descuentos especiales en las tarifas de pago de los derechos de inscripción, ingreso y pensiones de las instituciones de Educación Superior Privada, Universitarias y No Universitarias. Con tal fin, el Ministerio de Defensa debe celebrar los Convenios respectivos.
11. Acceso a becas de estudios en las Universidades Públicas, en un porcentaje no menor al 5% del total de ingresantes en cada proceso de admisión, a través de convenios entre el Ministerio de Defensa y la Asamblea Nacional de Rectores-ANR. Con igual finalidad, se celebrarán convenios con los representantes de las universidades públicas así como con los de las instituciones de educación superior pública.
12. Los demás beneficios señalados en las normas pertinentes.

Cabe preguntarse si el Congreso no se excedió en sus funciones y pecó de irresponsabilidad al establecer esta larga y pormenorizada lista de derechos y beneficios para los reclutas y licenciados, que será muy difícil

de honrar en el corto y mediano plazo (en el caso de los beneficios para los licenciados se establece un plazo de tres años para cumplirlos totalmente), teniendo en cuenta no solo la reticencia del MEF a aumentar el presupuesto del sector Defensa, sino que muchos de estos beneficios dependen de la firma de convenios con instituciones públicas y privadas —que no se encuentran obligadas a ello, ni a prestar beneficios que conlleven reducciones presupuestales—. Pero si bien el Congreso estableció estos beneficios, es el Ministerio de Defensa el obligado por la misma ley —su responsabilidad queda establecida en artículo 5.º— a hacerlos cumplir.

Subsiste entonces el riesgo de que estos beneficios no sean más que una lista de buenas intenciones, pues no existen mecanismos a la vista para hacerlos cumplir. Por ejemplo, con respecto a la asignación económica mensual, la norma establece que se incrementará gradualmente hasta alcanzar el 10% de una UIT —es decir, 350 soles (cifra que, por cierto, aún se encuentra por debajo de la remuneración mínima vital o sueldo mínimo determinado por el propio Estado, que actualmente asciende a 550 soles), pero no se establece ningún periodo de tiempo en que esta meta deba alcanzarse, señalándose solo su “gradualidad”. Recientemente, el Ministerio de Defensa ha hecho público un aumento de la asignación económica mensual que recibe el personal que realiza Servicio Militar, aumento con el que se incrementa la asignación de los soldados de 112 soles a 160 soles, la de los cabos de 118 soles a 176 soles, la de los sargentos segundos de 127 soles a 195 soles, y la de los sargentos primeros de 138 soles a 214 soles.⁴¹ Esto se puede apreciar en el cuadro 4.

41 “Estado aumenta asignación para reclutas del Servicio Militar voluntario”. Nota de prensa del Ministerio de Defensa, 25 de enero de 2009. Disponible en: <www.mindef.gob.pe>.

Cuadro 4 Evolución de la asignación económica mensual para personal del Servicio Militar (En nuevos soles)

Grados	1999-2003	2004-2008	2009
Tropa regular			
Soldado	48	112	160
Cabo	51	118	176
Sargento 1ero.	55	127	195
Sargento 2do.	59	138	214
1er. Reenganche			
Sargento 1ero.	90	217	309
Sargento 2do.	95	230	336
2do. Reenganche			
Sargento 1ero.	93	225	331
Sargento 2do.	99	240	361
3er. Reenganche			
Sargento 1ero.	97	234	355
Sargento 2do.	102	250	388
4to. Reenganche			
Sargento 1ero.	102	242	381
Sargento 2do.	108	260	417
5to. Reenganche			
Sargento 1ero.	108	250	408
Sargento 2do.	113	270	448

Fuente: Ministerio de Defensa.

Otro indicador sintomático del nivel de cumplimiento de la ley es el monto asignado para la alimentación diaria de los soldados, que actualmente equivale a 6,20 nuevos soles, monto con el que se debe brindar tres comidas al día que contengan la dieta nutricional necesaria para afrontar los rigores del Servicio Militar, incluso en contextos de combate.⁴² (Esta dieta nutricional está calculada en 4 500 calorías, según información proporcionada por el propio Ministerio de Defensa.) Hace poco se ha decidido aumentar a S/. 10,00 el monto para alimentación de los soldados que están destacados en la zona del VRAE,⁴³ respecto de lo cual nuestra opi-

nión es que la medida se debería extender a todos los soldados.

En cuanto a la capacitación técnico-productiva que también se ofrece en la lista de derechos y beneficios para el personal que presta Servicio Militar, cabe señalar la heterogeneidad entre los institutos armados en lo que respecta al cumplimiento de lo establecido en la ley 29248. Por ejemplo, la Marina de Guerra del Perú ofrece a sus reclutas capacitación laboral en las siguientes especialidades:

- Policía Naval.
- Tripulante de Cubierta.

42 "Tropas que combaten en el VRAE están mal alimentadas y mal entrenadas". Diario *La República*, 16 de abril de 2009. Disponible en: <<http://www.larepublica.pe/regionales/16/04/2009/tropas-que-combaten-en-el-vrae-estan-mal-alimentadas-y-mal-entrenadas>>.

43 Decreto de urgencia 055-2009, del 30 de abril de 2009.

- Infantería de Marina.
- Guardacostas.
- Auxiliar de Oficina.
- Auxiliar de Música.
- Auxiliar de Servicios.

Para esta labor, la Marina de Guerra cuenta con cinco CETPRO a lo largo del país, uno en cada Zona Naval. Cada uno de estos CETPRO tiene un presupuesto anual de 18 000 soles para cumplir con sus labores.⁴⁴

Por su parte, la Fuerza Aérea del Perú brinda educación técnico-productiva en las siguientes especialidades:

- Computación e Informática.
- Mecánica Automotriz.
- Mantenimiento de Máquinas.
- Electricidad.
- Carpintería.⁴⁵

Y el Ejército ofrece las que se indican a continuación:

- Industria del Cuero y Calzado.
- Industrias Alimentarias.
- Industria del Vestido y Bordado.
- Mantenimiento de Casas y Edificios.
- Carpintería y Albañilería.
- Mecánica Automotriz.
- Seguridad Integral.
- Administración, Comercio y Cooperativismo.
- Artesanía y Serigrafía.
- Construcciones en Metalmecánica.
- Computación e Informática.⁴⁶

Para realizar estas actividades el Ejército cuenta con 21 CETPRO a escala nacional; sin embargo, precisamente por ser la institución con mayor número de soldados, es también la que afronta mayores problemas presupuestales para brindar esta capacitación

laboral. Esto pudo ser corroborado al visitar dos CETPRO de la región Lima,⁴⁷ en los que pudimos constatar que la infraestructura de la que disponían se encontraba en mal estado, y la mayor parte de la maquinaria destinada a la instrucción era muy antigua (en algunos casos, tenía ya décadas).

Políticas nacionales aplicables al personal del Servicio Militar

Además de la Ley de Servicio Militar, rigen al personal que realiza este Servicio las políticas transversales del Estado, que se han aprobado para guiar la acción de todas las instituciones públicas. El primero de ellos es el Plan Nacional de la Juventud 2006-2011,⁴⁸ orientado a desarrollar las capacidades del Estado y de la sociedad civil para crear mayores y mejores oportunidades para los jóvenes. Asimismo, busca institucionalizar las políticas intersectoriales y sectoriales de juventudes en los tres niveles de gobierno: el Central como normativo y articulador, el Regional como coordinador y promotor, y el Municipal como ejecutor. Este Plan busca implementar los lineamientos de la Política Nacional de Juventudes en el corto, mediano y largo plazo, adoptando los siguientes enfoques transversales:

- enfoque de derechos humanos
- enfoque intergeneracional
- enfoque de equidad de género
- enfoque de interculturalidad
- inversión en capital humano, social y cultural para el desarrollo sostenible.⁴⁹

En este Plan el enfoque de derechos humanos apunta a fortalecer el ejercicio de la ciudadanía de los jóvenes como sujetos de derechos y deberes, así como a promover el conocimiento, apropiación y ejercicio de sus derechos humanos, con especial énfasis en

44 Ministerio de Defensa, *ibid.*

45 Véase: <<http://www.fap.mil.pe/jerem/sermil/sermilcapacita.htm>>.

46 Ministerio de Defensa, *ibid.*

47 Los CETPRO visitados fueron el Pachacútec, localizado dentro de las instalaciones de la Primera Brigada de Fuerzas Especiales (BRIFE) del Ejército, y el CETPRO Piloto Andrés Avelino Cáceres, ubicado en las instalaciones de la Dirección General de Educación y Doctrina del Ejército (DIGEDOCE).

48 Plan Nacional de la Juventud 2006-2011, aprobado por decreto supremo 038-2006-PCM, del 3 de julio de 2006.

49 *Ibid.*, pp. 21-23.

los derechos económicos, sociales y culturales, que favorecen los procesos de desarrollo individual y colectivo para contribuir al desarrollo sostenible y al fortalecimiento de la democracia en el país. Por otro lado, el enfoque de inversión en capital humano, social y cultural para el desarrollo sostenible busca reconocer a los jóvenes como personas, con capacidades y fortalezas que el Estado debe impulsar para el beneficio presente y futuro de toda la sociedad. Por ello, considera que todos los programas para las juventudes deben permitir la acumulación de capitales (humano, social y cultural), para todas las juventudes, en especial para los excluidos, de forma tal que genere una inclusión social progresiva y la ruptura de la transmisión intergeneracional de la pobreza.⁵⁰

Asimismo, el Plan Nacional de la Juventud identifica tres sectores vulnerables (jóvenes infractores de la ley, jóvenes con discapacidad, y jóvenes de áreas rurales y de comunidades nativas) que merecen especial atención. Sin embargo, no se considera a los jóvenes que realizan Servicio Militar como parte de la población juvenil en situación de riesgo, a pesar de su situación de especial vulnerabilidad por formar parte de una institución cerrada y jerárquica como la Fuerza Armada, en la que, como ya se vio, no es poco común la perpetración de abusos y violaciones de sus derechos humanos.

El Plan Nacional de Derechos Humanos 2006-2010⁵¹ es otra de las políticas de Estado que debiera regir sobre el personal que realiza el Servicio Militar. Este Plan establece cuatro lineamientos estratégicos:

- Institucionalizar y transversalizar el enfoque de derechos humanos en las políticas públicas.

- Articular los planes sectoriales relacionados con los derechos humanos.
- Asegurar la plena vigencia de los derechos humanos integrales.
- Implementar políticas educativas a favor de los derechos de los sectores de la población en condición de mayor vulnerabilidad, promoviendo la igualdad de trato y la no discriminación.⁵²

Sin embargo, si recordamos los índices de violaciones de derechos fundamentales del personal que realiza el Servicio Militar, apreciaremos cuánto queda por avanzar para hacer efectivos estos planes y políticas. Más allá de las normas formales podemos apreciar, con respecto al personal del Servicio Militar, la persistencia de lo que North⁵³ caracterizó como normas o restricciones informales:

“[...] aunque las normas formales pueden cambiar de la noche a la mañana como resultado de decisiones políticas o judiciales, las limitaciones informales encajadas en costumbres, tradiciones y códigos de conducta son mucho más resistentes o impenetrables a las políticas deliberadas.”⁵⁴

Así, resulta evidente que si bien contamos en la actualidad con un corpus legal —incluso en el ámbito de las políticas de Estado— que busca defender la integridad personal y los derechos de nuestros soldados y reclutas, persisten en la cultura militar un conjunto de normas informales, costumbres y prácticas consuetudinarias que configuran una situación en la que se hace posible la vulneración de la integridad física de aquéllos, y se perpetúa un fenómeno de ‘déficit de ciudadanía’ de este personal, en el que no solo se limitan sus derechos sino también se deshumanizan sus cuerpos. Todo lo señalado nos permite afirmar que seguimos siendo una sociedad desigual y estratificada,

50 *Ibid.*

51 Plan Nacional de Derechos Humanos 2006-2010, aprobado por decreto supremo 017-2005-JUS, del 11 de diciembre de 2005.

52 *Ibid.*

53 North, Douglas: *Instituciones, cambio institucional y desarrollo económico*. México, D. F.: Fondo de Cultura Económica, 1993.

54 *Ibid.*, p.17.

en la que no todos los individuos han terminado de convertirse en agentes con derechos.

El perfil del recluta

Antes de terminar esta sección del estudio creemos conveniente esbozar un perfil sociodemográfico de los jóvenes que realizan Servicio Militar en el Perú, con el objeto de conocer sus necesidades y su problemática, así como la relación entre estas características y las condiciones institucionales que permiten la vulneración de sus derechos fundamentales. Dada la ausencia de información oficial sobre algunas variables esenciales para construir un perfil de este tipo —como la edad, el nivel educativo, la región de procedencia, la lengua materna, etcétera—, y ante la negativa —hasta el momento— del Ministerio de Defensa a proporcionar tal información, ya sea por la cultura del secreto imperante en la corporación militar y, en general, en el Estado peruano, como por la posibilidad de que no se cuente con esta información sistematizada o incluso recopilada, no queda más que recurrir a la única fuente bibliográfica que muestra un esbozo del perfil del soldado peruano. Se trata de un informe de investigación elaborado por Piqueras⁵⁵ sobre la trascendencia de la etnicidad y la discriminación en la Policía Nacional del Perú y en el Ejército Peruano.

En este informe se presenta la siguiente información:

- El personal de tropa no proviene de centros educativos privados ni de centros

educativos militares. El grueso del personal en formación de esta categoría ha estudiado en centros educativos estatales. Esto sugeriría lo siguiente: los soldados de tropa proceden mayoritariamente de zonas urbanas marginales o rurales, pues es allí donde se encuentra el grueso de los centros educativos estatales.

- Según los datos disponibles, la mayor parte del personal de tropa proviene de la sierra y de la Amazonía, y en menor medida de distritos, provincias y departamentos costeros. Esto estaría relacionado con la ausencia del Estado en zonas alejadas del territorio nacional, en las cuales el Ejército y la escuela pública son las únicas instituciones que representan un vínculo entre la población y el aparato estatal. Por ello, no sorprendería que el personal de tropa provenga mayoritariamente de la sierra y la Amazonía.
- Este vínculo se fortalece si se considera la información sobre el lugar de residencia. La mayor parte del personal de tropa proviene de zonas en las que vive la población perteneciente a estratos socioeconómicos bajos y es, por lo tanto, la que menos acceso tiene a los servicios públicos básicos —tanto en cantidad como en calidad de la provisión—. ⁵⁶

Esta información ha sido resumida en el cuadro 5.

Cuadro 5 Variables relevantes para la construcción del perfil socioeconómico del futuro soldado del Ejército del Perú

Soldados en el Servicio Militar Voluntario (personal de tropa en formación)	
Edad media de ingreso	20 a 22 años
Lugar de nacimiento	Provenientes mayoritariamente de provincias y distritos de la Amazonía, seguido de la sierra y en menor porcentaje de la costa
Centro educativo de procedencia	Centros educativos estatales o públicos
Lugar de residencia	Zonas de estratos socioeconómicos bajos, asentamientos humanos

Fuente: Piqueras, 2007.

55 Piqueras, Manuel: *Etnicidad, Ejército y Policía en el Perú: Una aproximación*. Informe de investigación. Lima: CISEPA, 2007.

56 *Ibid.*, pp. 41-42.

Frente a las hipótesis de Piqueras, habría que añadir que se puede observar no solo que la mayoría de los jóvenes que realizan Servicio Militar provienen de centros educativos estatales, sino que en muchos casos no han concluido sus estudios secundarios o incluso primarios. Se presume que los niveles de comprensión lectora son también bajos. Estas condiciones serían un obstáculo para la implementación de un adecuado sistema de capacitación técnico-laboral que presente altas tasas de productividad y retorno social.

Este perfil estaría revelando, asimismo, las inconsistencias y contradicciones existentes entre las necesidades de las Fuerzas Armadas y la realidad. Habíamos dicho ya que los ejércitos modernos impulsan cada vez más la calidad y la eficiencia, y que estas exigencias van de la mano con los cambios tecnológicos. De ahí la necesidad de contar con personal calificado para desempeñar las tareas concernientes a la defensa nacional. Las características de la tropa de las Fuerzas Armadas peruanas distan mucho de lo que se requiere para cumplir estos objetivos, lo que genera graves distorsiones en el rendimiento de la inversión pública.

Por otro lado, estas características sociales de los soldados, aunadas a la instrucción que reciben, no fomentan su debida reinserción en la vida civil como agentes promotores del desarrollo y la seguridad cuando retornan a su comunidad de origen como licenciados.

Nada garantiza que los ex soldados puedan ejercer un oficio o seguir estudios más avanzados a partir de lo aprendido en los cuarteles. Además, los escasos datos disponibles impiden aseverar que el Servicio Militar es una oportunidad para mejorar sus condiciones de vida (salud, alimentación, vestuario, etcétera).

Conclusiones parciales

De lo tratado en esta primera parte del documento se puede colegir que el debate en torno a la naturaleza del Servicio Militar no pone en cuestión su importancia para el cumplimiento de las tareas nacionales, sino la pertinencia de sus formas y las correspondencias que éstas guardan con los criterios de 'ciudadanización' que se han ido desarrollando en el transcurso de las últimas décadas, así como su íntima relación con los objetivos de desarrollo y, por ende, de la seguridad. En esta línea, en suma, no se cuestiona a la institución misma, sino los procedimientos que contrarían bienes públicos adquiridos, como el ejercicio de los derechos básicos de toda persona por su condición de tal.

El proceso seguido por el Servicio Militar establece un objetivo central: la defensa es una función básica del Estado y un deber de todos los ciudadanos. Pero las formas y modalidades que adoptan las instituciones para la defensa, específicamente el reclutamiento, deben cambiar con el transcurso del tiempo, para adaptarse a las nuevas realidades y desafíos.

El Servicio Militar no debe perder su sentido inclusivo; debe ser un medio que, en la búsqueda por contribuir a asegurar la seguridad del país, promueva el desarrollo. Por eso, ha de dirigir un primer esfuerzo a garantizar el cumplimiento de lo normado, especialmente en lo que concierne a los beneficios que, al menos teóricamente, deben recibir los alistados, así como los estándares sobre cumplimiento de derechos. Todo ello bajo la premisa de que las particularidades del sector Defensa no implican de modo alguno excepciones.

LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA FUERZA ARMADA EN EL PERÚ: UN PROCESO INCONCLUSO

Si bien las primeras mujeres ya se habían incorporado a la Fuerza Armada en 1993, a través del Servicio Activo No Acuartelado Femenino-SANAF (una modalidad de Servicio Militar para la mujer), solo desde 1996, con la aprobación por el Congreso de la República de la ley 26628, se les permite el acceso a las escuelas de formación de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas. El primer proyecto de ley que promovió esta reforma fue presentado en diciembre de 1995 por los congresistas de oposición Anel Townsend y Carlos Chipoco (UPP). Meses después, los parlamentarios fujimoristas Oswaldo Sandoval y Gilberto Siura presentaron un proyecto en el mismo sentido. La sustentación del dictamen de esta norma ante el Pleno del Congreso, el 13 de junio de 1996, se basó en las obligaciones internacionales contraídas por el Estado peruano.

Así, se hizo mención a la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,⁵⁷ que compromete a sus estados parte —entre ellos el Perú— a abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar para que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; así como a dar todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre. La citada Convención obliga también a los estados partes a adoptar

todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la educación y el empleo, con el fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.

La sustentación de esta norma hizo referencia, asimismo, a la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer,⁵⁸ en la que participó el Perú y en la que se acordó una plataforma de acción cuya aplicación exigía el compromiso de los gobiernos y de la comunidad internacional de asumir medidas prioritarias para la potenciación del rol de la mujer en la sociedad contemporánea, con el propósito de lograr la igualdad de género, de responsabilidades y de oportunidades. Por último, durante la sustentación de esta norma para su aprobación en el Pleno del Congreso se hizo referencia a la propia Constitución, que establece en su artículo 2.º la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley y prohíbe cualquier discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole. Igualmente, en el artículo 163.º se establece que todas las personas —sin distinción— están obligadas a participar en la defensa nacional, de conformidad con la ley.

Sobre estos considerandos, el 13 de junio de 1996 el Congreso aprobó la ley 26628, cuyo texto es el siguiente:

Artículo 1. Ampliase para las mujeres el acceso a las Escuelas de Oficiales y de Suboficiales de las Fuerzas Armadas y,

57 Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979, y suscrita por el Perú el 23 de julio de 1981.

58 Realizada en Beijing, China, del 4 al 15 de septiembre de 1995.

siguiendo las carreras militares correspondientes, a obtener los grados militares y beneficios que correspondan, bajo los mismos principios y normas que rigen al personal masculino en las Fuerzas Armadas.

Artículo 2. Dentro de los ciento veinte días (120) de promulgada la presente Ley, las Fuerzas Armadas, reestructurarán sus Reglamentos, Manuales y Directivas, adecuándolas a la presente disposición legal.

Artículo 3. Derógase o déjase sin efecto todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley.⁵⁹

De esta manera, el ingreso de la mujer a las escuelas de formación de la Fuerza Armada se hizo efectivo a partir de 1997 en el Ejército, de 1998 en la Fuerza Aérea y de 1999 en la Marina de Guerra. Sin embargo, la reestructuración de la normatividad aplicable, así como de los reglamentos, manuales y directivas que mandaba esta ley para posibilitar la integración de la mujer a la carrera militar, ha sido un proceso continuo que no se agotó en 120 días, y que, en rigor, aún no concluye.

Como se podrá notar, los argumentos expuestos no contienen consideración “técnica” alguna, sino solo la voluntad de alinearse con los acuerdos tomados en los ámbitos del sistema internacional referente a la promoción de la mujer y la igualdad de oportunidades. Esto seguramente creó un desfase, pues no propició una adecuación de las Fuerzas Armadas para recibir nuevos contingentes que, dadas sus características, debían formular un profundo reordenamiento de su vida orgánica.

Las Fuerzas Armadas son instituciones masculinizadas y debieron procesar cambios para incluir a las mujeres como parte de sus efectivos regulares y, más aun, con opción

de mando sobre grupos humanos compuestos predominantemente por hombres. Por eso la adecuación ha sido paulatina, lenta y reactiva; es decir, no hay claridad acerca de los objetivos a los que se quiere arribar, de modo que constituyen solo respuestas “al paso” a los problemas que se van presentando. Las respuestas no son pues sostenibles y no solucionan los desencuentros centrales, aquellos que se producen con la incorporación de efectivos femeninos en entidades que se organizan básicamente con criterios masculinos.

A continuación haremos referencia a las principales normas que se expidieron como parte de este proceso.

Marco normativo

En primer lugar, cabe señalar la ley 27942,⁶⁰ Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que dispone en su artículo 21.º que el personal de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas que incurra en actos de hostigamiento sexual, según la gravedad de los hechos y previo pronunciamiento del respectivo Consejo de Investigación, pasará a situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según el caso y conforme al procedimiento previsto en las normas internas de los institutos en mención. También se establece que, una vez agotado el procedimiento interno, el hostigado tiene el derecho de acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para reclamar el pago de la indemnización correspondiente. Asimismo, se señala: “Son responsables solidarios de esta indemnización, el personal de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas encargado de disponer las investigaciones administrativas, si ha conocido de los actos de hostigamiento sexual y no ha dispuesto las medidas para investigar y sancionar esta conducta.”⁶¹

59 Ley 26628, “Amplían para las mujeres el acceso a las escuelas de oficiales y sub-oficiales de las Fuerzas Armadas”, publicada el 19 de junio de 1996.

60 Publicada el 26 de febrero de 2003.

61 Ley 27942, artículo 21.º.

Otro avance en este proceso fue la ley 28308,⁶² que regula el uso de descanso prenatal y posnatal del personal femenino de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú. Esta norma extiende para el personal policial y de las Fuerzas Armadas los beneficios contemplados en la ley 26644 (“Derecho de descanso pre y posnatal de la trabajadora gestante”). Mediante esta norma se establece el derecho a 45 días de descanso previo al alumbramiento, y a otros 45 días posteriores a él. Se determina también que el personal militar femenino tiene derecho, una vez terminado el periodo de descanso posnatal, a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad. Asimismo, se establece que durante el periodo de gestación y lactancia el personal militar femenino estará excluido de “[...] acciones y situaciones que pongan en riesgo la salud, situaciones de violencia, esfuerzos físicos, y ambientes hostiles [...]”⁶³

Cabe señalar también la ley 28359⁶⁴, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas. Esta norma establece, en su artículo 2.º, que “[...] los oficiales de las Fuerzas Armadas tienen iguales derechos y obligaciones. Ninguna disposición de la presente ley podrá, en su aplicación, generar acto de discriminación alguno, en especial por razones de sexo, en el acceso a la carrera militar, asignación de empleo, ascenso y pase al retiro”. Sin embargo, inmediatamente después —y de manera contradictoria— expresa que “[...] se pueden establecer limitaciones en base a criterios objetivos y de sexo, inherentes a la función militar”. El reglamento de esta ley manda que las limitaciones determinadas a partir de criterios objetivos y de sexo, inherentes a la función militar, son las siguientes:

a) Cuando existan restricciones en las facilidades de habitabilidad de las Unidades, cuya solución afecte la operatividad de la misión y que no permitan el servicio de personal de ambos sexos con la debida intimidad.

b) En Especialidades afines de Operaciones Especiales y en las Unidades de Combate de Primera Línea; cuando la modalidad de combate sea la lucha cuerpo a cuerpo, en la cual el personal femenino estaría en desventaja.

c) No podrá otorgarse empleo en una misma Unidad o Dependencia al personal con lazos de consanguinidad hasta el cuarto grado y/o parentesco de afinidad hasta el segundo grado.⁶⁵

También es necesario tener en cuenta la ley 29108,⁶⁶ Ley de Ascensos de Oficiales de las Fuerzas Armadas, norma que establece los principios, etapas, requisitos, aptitudes y procedimientos que rigen los ascensos de los oficiales de las Fuerzas Armadas, y que reconoce entre los principios rectores de los procesos de ascensos la igualdad de derechos y oportunidades: “Los oficiales, mujeres y varones, tienen los mismos derechos y oportunidades para los ascensos en su respectiva clasificación. Queda proscrita toda práctica de discriminación, privilegio o preferencia”⁶⁷

Por último, en febrero de este año el Ministerio de Defensa emitió una resolución ministerial⁶⁸ por la que aprobaba tres directivas referidas a los siguientes temas:

- Directiva General 007-2008/MINDEF/VRD/DGRRRH, sobre “Prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual para el personal militar y civil de las Fuerzas Armadas”.

62 Publicada el 28 de julio de 2004.

63 Ley 28308, artículo 4.º.

64 Publicada el 11 de octubre de 2004.

65 Reglamento de la Ley de Situación Militar, aprobado por DS 007-2005-DE/SG, artículo 2.º.

66 Publicada el 30 de octubre de 2007.

67 Ley 29108, artículo 3.º.

68 Resolución ministerial 133-2009-DE/SG, del 16 de febrero de 2009.

- Directiva General 005-2008/MINDEF/VRD/DGRRHH, sobre “Prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual entre cadetes, alumnos y reclutas de los centros de formación y unidades de tropa de la Fuerza Armada”.
- Directiva general 006-2008/MINDEF/VRD/DGRRHH, sobre “Relaciones interpersonales del personal militar de las instituciones armadas”.

En estas directivas se establece el procedimiento operativo que se debe seguir en el caso de que se presenten denuncias de hostigamiento sexual en los institutos armados. Así, se determina que:

[...] las relaciones de amistad, sociales y/o afectivas son buenas para la interacción humana, pero se distorsionan cuando denotan cualquier tipo de acercamiento de naturaleza sexual, física, visual y/o verbal y dan apariencia de parcialidad, favoritismo o uso inadecuado del grado para obtener ventajas personales; los cuales son perjudiciales para la disciplina, moral, equidad, justicia, respeto a la autoridad, respeto mutuo y camaradería.⁶⁹

Asimismo, se establece que:

[...] las relaciones interpersonales comprenden todas aquellas relaciones de conducta, actitud y sentimiento existente entre personas cualesquiera sea su condición, jerarquía y sexo, y que no afecten la disciplina, el orden, la moral y el respeto que se debe mantener entre el personal militar de las instituciones armadas teniendo en cuenta los derechos fundamentales de la persona.⁷⁰

Igualmente, se determina que las relaciones interpersonales pueden ser de tres tipos:

a) Relaciones de camaradería: Aquellas que “[...] se enmarcan en el trato amical y de compañerismo entre el personal de una dependencia, repartición o unidad de la institución en la que laboran, como consecuencia del cumplimiento de la misión, tarea o trabajo asignado, fortaleciendo la relación de trabajo en equipo.”⁷¹

b) Relaciones afectivas: Aquellas que “se encuentran enmarcadas dentro del contexto afectivo propiamente dicho y aceptadas socialmente”. A su vez, este tipo de relaciones se clasifican en fraternales y conyugales. Estas últimas se definen como aquellas que “[...] se dan entre personal de sexos opuestos y tienen como fin formar una familia legalmente constituida, la cual incluye las etapas sentimentales de enamoramiento, esponsales (compromiso) y matrimonio.”⁷² Como se ve, estas directivas excluyen explícitamente la posibilidad de relaciones de pareja entre personal militar del mismo sexo (relaciones homosexuales), y la posibilidad de la convivencia extramatrimonial entre personal de sexo opuesto como una modalidad de relación conyugal.

c) Relaciones impropias, que están definidas como aquellas que “[...] en su práctica, dentro y fuera de las instalaciones de la institución, no están permitidas y se encuentran tipificadas como infracciones sancionadas de acuerdo a la ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas y su reglamento, y la ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, así como las directivas que el MINDEF apruebe sobre el particular.”⁷³

Para facilitar la incorporación de la mujer a la carrera militar, esta directiva establece que si

69 Directiva general 005-2008/MINDEF/VRD/DGRRHH, p. 5.

70 Directiva general 006-2008/MINDEF/VRD/DGRRHH, pp. 2-3.

71 *Ibid.*, p. 3.

72 *Ibid.*

73 *Ibid.*

una pareja formalizada de personal militar, masculino y femenino, estuvieran trabajando en una misma dependencia, el comandante de la unidad solicitará el cambio de colocación de uno de ellos a otra unidad o dependencia, en una misma guarnición, con la finalidad de que el personal labore bajo una línea de mando diferente y no se afecte el normal desenvolvimiento de las actividades laborales. Para esto, se dispone que cuando el personal militar masculino y femenino formalice su relación sentimental (enamoramiento o noviazgo), ambos deberán informar a sus respectivos comandos de unidad. Asimismo, se dispone que cuando un cambio de colocación dentro del país afecte a ambos cónyuges pertenecientes a la misma institución, él (la) esposo(a) podrá ser cambiado(a), para mantener la unidad conyugal, a la misma guarnición, pero a unidades o dependencias diferentes, previa presentación de la solicitud de cambio. En este caso, la asignación de viáticos corresponderá al personal militar de mayor graduación.⁷⁴

Políticas nacionales

Además de este cuerpo normativo específico del sector Defensa, debe también tenerse en cuenta, como marco general de la acción del Estado en esta materia, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres,⁷⁵ el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades⁷⁶ y el Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer.⁷⁷ La primera tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación

en todas las esferas de su vida, pública y privada, y propendiendo a la plena igualdad.⁷⁸

Los principios en los que se basa esta norma son los siguientes:

- a) El reconocimiento de la equidad de género, desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifiquen la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social.
- b) La prevalencia de los derechos humanos, en su concepción integral, resaltando los derechos de las mujeres a lo largo de su ciclo de vida.
- c) El respeto a la realidad pluricultural, multilingüe y multiétnica, promoviendo la inclusión social, la interculturalidad, el diálogo e intercambio en condiciones de equidad, democracia y enriquecimiento mutuo.
- d) El reconocimiento y respeto a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas adultas y personas adultas mayores, personas con discapacidad o grupos etarios más afectados por la discriminación.⁷⁹

Además, se señala que el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social es el ente rector encargado de garantizar la igualdad de oportunidades para la mujer, y que es por ello el responsable de coordinar y vigilar la aplicación de esta norma por las entidades del sector público y privado, en los ámbitos nacional, regional y local.⁸⁰ Empero, son los titulares de pliego, o los que hagan sus veces en las instituciones públicas y en todos los sectores del Estado, los responsables de

74 Directiva general 006-2008/MINDEF/VRD/DGRRHH, sobre "Relaciones interpersonales del personal militar de las instituciones armadas", artículo 6.5 y ss.

75 Ley 28983, publicada el 16 de marzo de 2007.

76 Aprobado por decreto supremo 009-2005 MIMDES, del 12 de septiembre de 2005.

77 Aprobado por decreto supremo 003-2009 MIMDES, del 26 de marzo de 2009.

78 Ley 28983, artículo 1.º.

79 Ley 28983, artículo 3.º.

80 Ley 28983, artículo 9.º.

destinar los recursos presupuestales necesarios para su ejecución y velar por su cumplimiento.⁸¹

Por su parte, el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades se plantea como misión orientar y promover las políticas públicas para el desarrollo de la mujer y la reducción de las inequidades de género, en el marco del respeto y ejercicio de los derechos humanos. Su visión apunta al pleno desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales y colectivas, de manera coordinada y concertada con la sociedad civil. Tiene cinco lineamientos, el primero de los cuales aspira a “[...] institucionalizar y transversalizar la perspectiva de equidad de género, es decir, igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas de estado”.⁸² Uno de los resultados esperados de este lineamiento a 2010 es lograr que las instituciones del Estado hayan adoptado una cultura organizacional que fomenta actitudes, comportamientos y relaciones no discriminatorias, y que promueva la equidad de género. A su vez, una de las acciones estratégicas de este lineamiento es incorporar acciones afirmativas a favor de las mujeres en las políticas de personal de las entidades públicas.⁸³

Su segundo lineamiento se propone promover en la sociedad la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y varones, para garantizar el derecho a la no discriminación hacia las mujeres. Este lineamiento se plantea como uno de sus objetivos estratégicos lograr que el Estado y la sociedad civil adopten prácticas equitativas entre mujeres y varones, en todos los ámbitos sociales.

Entre las acciones estratégicas planteadas para alcanzar este objetivo se demanda realizar acciones de sensibilización y capacitación especializada sobre equidad de género a funcionarios y docentes de todos los niveles del sistema educativo. Asimismo, formular e implementar planes curriculares en todos los niveles educativos que contengan contenidos de género, equidad e interculturalidad. Otro de los objetivos estratégicos de este lineamiento plantea que el Estado y la sociedad civil contribuyan a mejorar las relaciones entre mujeres y varones en el marco de una cultura de paz y una vida libre de violencia. Las acciones estratégicas de este objetivo son la vigilancia ciudadana de cobertura nacional descentralizada para la prevención y atención de la violencia hacia la mujer, y la realización de investigaciones interdisciplinarias sobre las causas, condiciones, expresiones, efectos y sistematizaciones de experiencias sobre la prevención y atención de víctimas de violencia contra la mujer.⁸⁴

Por otro lado, el cuarto lineamiento del Plan apunta a garantizar el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres. Este lineamiento se plantea como objetivo estratégico que mujeres y varones accedan, permanezcan y se desarrollen en el mercado laboral con equidad de género, y gozando de una remuneración y prestaciones sociales iguales por un trabajo de igual valor. Entre las acciones estratégicas para alcanzar este objetivo se propone diseñar e implementar mecanismos de acción afirmativa a favor de las mujeres para promover su acceso a puestos directivos y trabajos de alta especialización tanto en el sector público como en el privado. Asimismo, aprobar directivas internas que disuadan las

81 DS 009-2005 MIMDES, artículo 2.º.

82 Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social: *Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010*. Lima, MIMDES, 2008, p. 19.

83 *Ibid.*, p. 25.

84 *Ibid.*, pp. 36-37.

conductas de hostigamiento sexual y establezcan sanciones efectivas, y la difusión de estas normas en las instituciones públicas y privadas.⁸⁵

Por último, el Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer 2009-2015 presenta entre sus objetivos estratégicos el de “[...] garantizar el acceso de las mujeres afectadas por la violencia basada en género, a los servicios públicos de calidad, incluyendo el acceso al sistema de justicia, salud, entre otros, contribuyendo a superar su condición de víctimas”. Entre las actividades planteadas para la consecución de este objetivo se proponen las siguientes:

- Diseñar y validar cursos sobre género y derechos de las mujeres.
- Incluir en el currículo de formación de los/as [sic] oficiales y suboficiales de la PNP y Fuerzas Armadas un curso regular sobre género y derechos de las mujeres.
- Implementar el curso en las escuelas de oficiales y suboficiales de la PNP (femenina y masculina) y de las Fuerzas Armadas.
- Realizar un seminario anual por región, dirigido al personal policial que trabaja en comisarías y al personal de Fuerzas Armadas.⁸⁶

Situación actual de la mujer en la Fuerza Armada

Retomemos el objetivo de nuestra investigación. A pesar de que existe este amplio

corpus normativo, tanto en los planes nacionales como en las leyes sectoriales y directivas internas, tras más de una década desde la incorporación formal de la mujer a la Fuerza Armada aún no se ha completado su proceso de integración a la carrera militar.

Esto se debe a que persiste en las Fuerzas Armadas una cultura organizacional —instituciones cuya identidad ha sido tradicionalmente masculina y resalta los valores de virilidad como parte central del *deber ser* de todos los miembros de la corporación— que está permeada por un sesgo discriminatorio hacia el personal femenino, lo que se agrava por la inexistencia en el sector Defensa de una política de personal que tenga en consideración las diferencias de género. Esta situación favorece situaciones contrarias al cumplimiento de derechos. Se han constatado casos de hostigamiento sexual, expulsión por embarazo durante la etapa de instrucción y otras acciones que vulneran derechos fundamentales del personal militar femenino.

La limitada integración de la mujer a la carrera militar también se puede entrever mediante algunos indicadores, como las alternativas de especialización por las que las mujeres pueden optar dentro de la carrera militar. Los cuadros 6 al 8 permiten constatar que, al igual que en el resto de países de Latinoamérica, casi la totalidad de especialidades de armas de combate (las relacionadas directamente con la preparación para la guerra, razón de ser de las Fuerzas Armadas) se encuentran restringidas para la mujer.

85 *Ibid.*, pp. 58-59.

86 Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer 2009-2015, p. 33.

Cuadro 6 Acceso a las especialidades del Ejército: Escuela Militar de Chorrillos

Campos	Especialidades	¿Pueden mujeres optar por la especialidad?
Armas de Combate	Infantería	No
	Caballería	No
	Artillería	No
Armas de Apoyo	Ingeniería	Sí
	Inteligencia	Sí
	Comunicaciones	Sí
Servicios	Intendencia	Sí
	Material de Guerra	Sí
	Sanidad	Sí
	Veterinaria	Sí
	Servicio Jurídico Militar	Sí
	Servicio Religioso Militar	No

Fuente: Castañeda, 2009.

Cuadro 7 Acceso a las especialidades de la Marina de Guerra del Perú: Escuela Naval

Campos	Especialidades	¿Pueden mujeres optar por la especialidad?
Operativo	Submarinos	No
	Infantería	No
	Operaciones Especiales	No
	Aviación Naval	Sí
	Guerra de Superficie	Sí
Técnico	Ingeniería Aeronáutica	Sí
	Ingeniería de Sistemas	Sí
	Hidrografía	Sí
	Capitanías y Guardacostas	Sí
	Buceo y Salvamento	No

Fuente: Castañeda, 2009. Página web de la Escuela Naval: <<http://www.escuelanaval.edu.pe>>**Cuadro 8 Acceso a especialidades de la Fuerza Aérea del Perú: Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea**

Campos ocupacionales	Especialidades	¿Pueden mujeres optar por la especialidad?
Ciencias operativas	Armas Comando y Combate (piloto de combate)	Sí
	Armas Comando y Combate (piloto de transporte)	Sí
	Defensa Aérea	No
	Defensa y Operaciones Especiales	No
Ciencias de las ingenierías	Electrónica	Sí
	Aeronáutica	Sí
	De Sistemas de Armamento	Sí
Ciencias de gestión de recursos	Finanzas	Sí
	Abastecimientos	Sí

Fuente: Castañeda, 2009. Página web de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú: <<http://avefenix.fap.mil.pe/especialidades.htm>>.

Tómese en cuenta que los grados y puestos más altos en los institutos armados suelen ser asignados al personal formado en especialidades relacionadas directamente con el combate, ámbitos en los que la institución militar, en especial el Ejército, no da cabida a la mujer. Resulta evidente que estas barreras para el acceso de la mujer a los niveles más altos del escalafón y a los puestos de decisión en el ámbito castrense tendrán graves consecuencias para la profesionalización de la mujer en la institución y, sobre todo, para hacer deseable la carrera militar para más mujeres en el futuro. Además, este veto a la participación femenina en las armas de combate podría considerarse una forma de discriminación no justificada por la legislación vigente y por las obligaciones internacionales contraídas por el Estado peruano.

En consecuencia, la posibilidad de que en el futuro una mujer oficial llegue a ser Comandante General de cualquiera de los tres institutos armados es reducida, ya que ellas tienen acceso a todas las especialidades de servicios, pero uno limitado a las especialidades de armas. En el Ejército, por ejemplo, solo pueden ingresar a las armas de Ingeniería y Comunicaciones, y en los últimos veinte años el 60% de los comandantes generales de este instituto han provenido de las armas de combate, y ninguno del arma de Comunicaciones. De tal modo, a pesar de que la normatividad establece los principios

de igualdad y no discriminación por sexo, en la práctica se estaría limitando la posibilidad del ascenso de mujeres a puestos de decisión en los institutos armados. Esta discriminación apuntaría a mantener un modelo de división sexual del trabajo dentro de las Fuerzas Armadas: mientras se asignan a los varones las actividades relativas al ejercicio de la violencia, se relega a las mujeres a puestos que consolidarían el tradicional rol de la mujer en tareas relativas al cuidado y apoyo al varón.

Los argumentos para justificar este estado de cosas refieren, casi todos, a la limitada capacidad que tendrían las mujeres para las tareas estrictamente militares —las de combate—. Como podrá suponerse, estas afirmaciones se derivan de estereotipos, prejuicios e ideas preconcebidas, más que de diagnósticos para intentar ubicar los “cuellos de botella” para superarlos. Al respecto, es obvio que en instituciones que siempre se organizaron teniendo como premisa la exclusividad masculina y que no han procesado mayores cambios ante el ingreso de mujeres, estas últimas tengan un entorno que no facilita su promoción.

Por último, con el fin de contextualizar en el escenario regional la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas peruanas, presentamos el cuadro comparativo 9 sobre los avances en este ámbito en los países de la región andina:

Cuadro 9 Región andina: Avances en materia de incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas

País	Año de ingreso			Grados, armas y servicios a los que acceden		
	Fuerza terrestre	Fuerza naval	Fuerza aérea	Fuerza terrestre	Fuerza naval	Fuerza aérea
Bolivia	1979 2002	Solo adminis.	2004	No tienen restricción.		No tienen restricción.
Colombia	Oficiales 1976 Suboficiales 1983	Oficiales 1984 Suboficiales 1997	Oficiales 1982	Las oficiales ingresan como oficiales de Cuerpo Administrativo. El mayor grado al que acceden es al de coronel en el caso de las oficiales y al de sargento primero en el caso de las suboficiales.	Las oficiales ingresan como oficiales ejecutivas de Cuerpo de Mar y como logísticas. El mayor grado al cual pueden acceder es al de almirante las oficiales ejecutivas de Cuerpo de Mar y capitanes de navío y logísticas. Las suboficiales acceden al grado de sargento mayor.	Las oficiales ingresan como oficiales de Cuerpo Administrativo. El mayor grado al que acceden es al de coronel en el caso de las oficiales y al de sargento primero en el caso de las suboficiales. Actualmente hay cadetes de escuelas que pueden acceder al grado de general al final de su carrera.
Ecuador	2000	2003	2000	Armas de Apoyo de Combate y de Apoyo de Servicio de Combate. Ascenso hasta el grado de coronel.	Especialistas. Ascenso hasta el grado de capitán de navío.	Especialistas, ascenso hasta el grado de coronel.
Perú	1997	1999	1998	Ingeniería, Comunicaciones, Material de Guerra, Intendencia (según vacantes por arma). Pueden alcanzar todos los grados.	Todas las armas y especialidades a excepción de submarinistas y fuerzas especiales. Pueden alcanzar todos los grados.	Todas las armas incluso piloto de combate, a excepción de fuerzas especiales. Pueden alcanzar todos los grados.
Venezuela	2001	2001	2001	No tienen restricción.	No tienen restricción.	No tienen restricción.

Fuente: Tellería, Loreta: "Mujer, Fuerzas Armadas y misiones de paz". Disponible en: <www.resdal.org>.

Perfil de la mujer en la Fuerza Armada

Al igual que en el caso del Servicio Militar, se han encontrado obstáculos para acceder a información oficial sobre las principales variables necesarias para construir un perfil de la mujer militar en el Perú, tal vez porque se trata de un tema sensible al interior de los institutos armados. Sin embargo, sí podemos presentar algunos indicadores cuantitativos, como la cantidad de personal militar femenino que hay en la actualidad (véanse los cuadros 10 y 11).

de personal militar femenino en los cuerpos de suboficiales y de tropa —no así en el rango de oficiales—, resulta aún evidente la desproporcionada preponderancia masculina en el personal de las Fuerzas Armadas. Podría argumentarse que, debido a que el ingreso de la mujer a la carrera militar es aún reciente, y a que las mujeres que ingresaron en las primeras promociones están todavía apenas en el grado de capitán o sus similares en la Marina de Guerra y la Fuerza Aérea, este tipo de evaluación sería sesgada. Sin embargo, si consideramos la cantidad

Cuadro 10 Personal de las Fuerzas Armadas según sexo

	Varones	Mujeres	Total
Oficiales	8 847	460	9 307
Suboficiales	33 138	1 443	34 581
Tropa	37 749	2 398	40 147
Total	79 734	4 301	84 035

Fuente: Compendio estadístico del sector Defensa, 2007.

Cuadro 11 Personal de las Fuerzas Armadas según sexo e instituto armado

Instituto	Ejército		Marina de Guerra		FAP	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Oficiales	5 464	273	1 816	99	1 567	88
Suboficiales	12 337	452	15 070	695	5 731	296
Tropa	32 760	1 220	3 013	463	1 976	715

Fuente: Compendio estadístico del sector Defensa, 2007.

Si comparamos estas cantidades con las metas planteadas en la “Matriz de metas e indicadores de políticas públicas del año 2008 correspondiente al sector Defensa”,⁸⁷ veremos que si bien se han alcanzado los objetivos planteados en cuanto a cantidad

de postulantes a las escuelas de formación, nos daremos cuenta de que las perspectivas de participación de la mujer en la carrera militar resultan todavía limitadas. Más aun: las metas se han planteado solo en el nivel cuantitativo. Como ha podido notarse, la

87 Aprobada por resolución ministerial 384-2008-DE/SG, publicada el 24 de abril de 2008. En esta matriz se plantea como meta alcanzar el 6,35% de personal militar femenino como porcentaje del total del cuerpo de oficiales, así como el 4,66% y el 5,99% como parte del personal subalterno y de tropa, respectivamente. Cabe señalar que los indicadores señalados en esta matriz son meramente cuantitativos, ya que solo se han establecido porcentajes de participación de la mujer como personal superior, subalterno y de tropa, mas no indicadores cualitativos para medir la incorporación del enfoque de equidad de género en las políticas públicas del sector Defensa, y cuáles son las consecuencias de esto para la cultura institucional de las Fuerzas Armadas.

casi inexistente política de incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas no se preocupa de la generación de entornos institucionales adecuados, ni de los acondicionamientos materiales que esto exige. En ambos casos, el supuesto sigue siendo que estamos ante instituciones exclusivamente masculinas.

Otra variable que debe ser tomada en cuenta para construir este perfil de la mujer militar en el Perú es el grado en el que se encuentran dentro de la jerarquía castrense. Por ejemplo, a 2007 las mujeres del cuerpo de oficiales del Ejército solo alcanzaban los grados de alférez (82 oficiales),

teniente (101), capitán (74) y mayor (16). Por su parte, en el cuerpo de suboficiales de la misma arma esta participación marginal también es notoria: a 2007 había 135 mujeres con el grado de suboficial de tercera (frente a 691 varones en el mismo grado), 222 como suboficial de segunda, 67 como suboficial de primera y solo 28 como técnica de tercera (véanse los cuadros 12 y 13).

En el caso del personal de tropa esta participación también es marginal. Sin embargo, lo que más llama la atención es el nivel educativo de las mujeres que realizan el SANAF. Resulta alarmante que el 60% del

Cuadro 12 Mujeres oficiales del Ejército por grado (2007)

Grado	Hombres		Mujeres		Total
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	
Mayor	1 186	98,67	16	1,33	1 202
Capitán	1 249	94,41	74	5,59	1 323
Teniente	865	89,55	101	10,45	966
Alférez	671	89,12	82	10,88	753

Fuente: Compendio estadístico del sector Defensa, 2007.

Cuadro 13 Mujeres suboficiales del Ejército por grado (2007)

Grado	Hombres		Mujeres		Total
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	
Técnico de tercera	2 175	98,72	28	1,28	2 203
Suboficial de primera	2 404	97,28	67	2,72	2 471
Suboficial de segunda	3 962	94,69	222	5,31	4 184
Suboficial de tercera	691	83,65	135	16,35	826

Fuente: Compendio estadístico del sector Defensa, 2007.

personal de tropa femenino del Ejército solo cuenta con primaria incompleta, y que ninguna tenga secundaria completa (véanse los cuadros 14 y 15).⁸⁸

La especialidad que ocupan las mujeres al interior de las Fuerzas Armadas es otro factor por tener en cuenta para construir este perfil de la mujer militar. Así, en el Ejército no

tienen acceso a las armas de combate (Artillería, Caballería, Infantería), de donde salen los más altos mandos de la institución, y se concentran más bien en las armas y servicios de apoyo al combate, como las de Comunicaciones, Intendencia y, en menor medida, en Ingeniería y Material de Guerra, así como en los servicios médico, odontológico y jurídico (véase el cuadro 16).⁸⁹

Cuadro 14 Mujeres en Servicio Militar en el Ejército por grado (2007)

Grado	Hombres		Mujeres		Total
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	
Sargento primero	873	97,10	26	2,9	899
Sargento segundo	7 167	96,3	275	3,7	7 442
Cabo	13 282	97,04	405	2,96	13 687
Soldado	11 438	95,69	514	4,31	11 952

Fuente: Compendio estadístico del sector Defensa, 2007.

Cuadro 15 Mujeres en Servicio Militar en el Ejército según nivel educativo (2008)

Nivel educativo	Porcentaje
Sin nivel educativo	10
Primaria incompleta	60
Primaria completa	20
Secundaria incompleta	10
Secundaria completa	0

Fuente: Ministerio de Defensa.

88 Cabe señalar que el bajo nivel educativo del personal femenino del Servicio Militar del Ejército contrasta con el de la Marina de Guerra, en el que el 74,3% de las jóvenes que realizan Servicio Militar cuentan con secundaria completa.

89 La distribución según especialidades y género del personal de la Marina de Guerra y la Fuerza Aérea del Perú se puede revisar en el anexo.

Cuadro 16 Mujeres oficiales del Ejército por especialidad (2007)

Especialidad	Masculino	Femenino
Artillería	737	--
Caballería	595	--
Comunicaciones	431	70
Infantería	1 887	--
Ingeniería	684	20
Intendencia	242	63
Material de Guerra	271	20
Servicio de Farmacia	33	11
Servicio Jurídico	182	16
Servicio Médico	189	32
Servicio de Odontología	155	30
Servicio Psicológico	--	4
Servicio de Veterinaria	57	7

Fuente: *Compendio estadístico del sector Defensa, 2007.*

Casos de vulneración de derechos fundamentales

Para tener una visión cabal de la situación actual de la mujer en la Fuerza Armada podemos remitirnos a los casos de hostigamiento y violencia sexual ocurridos en los institutos armados. Si bien no contamos con estadísticas confiables sobre la frecuencia de estos fenómenos, podemos hacer referencia a algunos casos representativos ocurridos durante el último año, que echan luces sobre las condiciones que permiten la vulneración de derechos fundamentales del personal militar femenino. Recordemos los casos de Diana Bazán, cadete de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea (EOFAP), presuntamente violada por el teniente FAP Américo Ferreyra Gala en diciembre de 2007; o el de la recluta del Ejército Sadith Raymondi, presuntamente violada por el mayor EP Miguel Gómez Ormeño.

En el primer caso, su institución inició las investigaciones disciplinarias por la denuncia interpuesta por ella, pero el presunto agresor seguía laborando en la institución militar e incluso fue ascendido a teniente, debido a que el proceso de ascenso se realizó en fechas anteriores al hecho denunciado.⁹⁰ El grupo de trabajo sobre "Control Político y Fiscalización de las Denuncias por Violencia Familiar, Social y Laboral en las FF.AA. y PNP"⁹¹ de la Comisión de la Mujer y Desarrollo Social del Congreso de la República intervino en este caso y abrió una investigación parlamentaria, lo que contribuyó para que la Fuerza Aérea acelerara las investigaciones disciplinarias y diera de baja al oficial agresor. También las organizaciones feministas y de derechos humanos se manifestaron en contra del encubrimiento de los abusos sexuales en las instalaciones militares, e hicieron un llamado para que la

90 "Denuncian violación de cadete FAP". Diario *La República*, 1 de marzo de 2008. Disponible en: <http://www.larepublica.com.pe/component/option,com_contentant/task,view/id,206990/Itemid,/>.

91 Grupo de Trabajo presidido por la congresista Rosa María Venegas Mello y conformado por las congresistas Olga Cribilleros Shigihara y Alda Lazo Ríos.

Fuerza Aérea colabore en la indagación y sanción de los responsables de los hechos denunciados por Diana Bazán.⁹² Si bien ella regresó a la EOFAP después de hacerse pública esta denuncia, meses después la institución le dio de baja alegando que ya no reunía las aptitudes psicofísicas necesarias para la vida militar.⁹³

El caso de la denuncia por violación sexual que interpuso la recluta del Servicio Militar Sadith Raymondi, de 19 años de edad y que servía en el SANAF, es aun más grave, pues la agresión se habría perpetrado como consecuencia de una reunión social desarrollada en el Cuartel Hoyos Rubio del Ejército, donde aparentemente la recluta fue drogada para luego ser trasladada a un hotel donde fue violada por un oficial del Ejército.⁹⁴ En este caso, en un primer momento la inspectora de la unidad militar correspondiente no encontró responsabilidad en ninguno de los efectivos denunciados, lo que motivó la intervención del Inspector General del Ejército, quien, una vez que concluyó sus indagaciones, dio de baja al oficial que presun-

tamente violó a Sadith Raymondi. Aun así, hasta la intervención del propio Ministerio de Defensa no se emitió resolución alguna contra los demás oficiales que cometieron varias faltas administrativas y fueron cómplices del delito.⁹⁵

En este caso también intervino el grupo de trabajo sobre “Control Político y Fiscalización de las Denuncias por Violencia Familiar, Social y Laboral en las FF.AA. y PNP” de la Comisión de la Mujer y Desarrollo Social del Congreso de la República. A raíz de este caso, las organizaciones feministas hicieron un plantón frente a las instalaciones del Cuartel Hoyos Rubio del Ejército para exigir que las instituciones competentes realicen su labor.⁹⁶

Como consecuencia de éstos y otros casos, el Ministerio de Defensa firmó un convenio con la Defensoría del Pueblo para que ésta capacite a los miembros de las Fuerzas Armadas en temas de prevención del hostigamiento sexual y derechos de la mujer. Hasta el momento, se han capacitado más de 3 000 miembros de los institutos armados.

92 “Abusos sexuales no deben ser encubiertos”. Diario *La Primera*, 5 de marzo de 2008.

93 “No hay justicia para Diana”. Diario *La República*, 21 de junio de 2009. Disponible en: <<http://www.larepublica.pe/archive/all/domingo/20090621/20/node/201333/todos/1558>>.

94 “Drogan a recluta en cuartel Hoyos Rubio y aparece desnuda en hotel con un mayor EP”. Diario *La República*, 22 de agosto de 2008. Disponible en: <http://www.larepublica.com.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=239460&Itemid=0>.

95 Ministerio de Defensa: <http://www.mindef.gob.pe/informacion/documentos/rm_957.pdf>.

96 “Plantón en apoyo a recluta EP”. Diario *La República*, 5 de septiembre de 2008. Disponible en: <<http://www.larepublica.pe/archive/all/larepublica/20080905/pasadas/13/163910>>.

Parte del personal del sector Defensa padece una situación de alta vulnerabilidad respecto del cumplimiento de sus derechos. En tal situación están los jóvenes enlistados en el Servicio Militar y el personal militar femenino, los más propensos a que sus derechos se vean afectados.

Este fenómeno está condicionado por diversos factores; entre ellos, prácticas institucionales arraigadas y normalizadas dentro de las Fuerzas Armadas y, relacionado con esto, una percepción de excepcionalidad del sector Defensa, según la cual éste estaría exento de la aplicación de políticas públicas de promoción de derechos universales y marcos garantistas para la persona.

La vida institucional militar retroalimenta prácticas y establece normas informales que ponen en peligro el ejercicio de derechos básicos y condiciones de desarrollo humano para los soldados y las mujeres militares, en virtud de su ubicación en una organización jerárquica y predominantemente masculina como son los institutos armados.

Sobre los primeros, puede afirmarse que la aspiración a un servicio obligatorio es un mito que solo reafirma su incuestionable carácter segregador y forzoso para los sectores menos pudientes y excluidos. El Estado tampoco ha dispuesto, nunca, los recursos económicos necesarios para concretar su aspiración a un Servicio Militar que involucre a todos los jóvenes varones y mujeres del país. Cumplir con ese propósito demandaba la existencia de una capacidad de enlistamiento, albergue y capacitación para más de 500 000 soldados, cuestión imposible de sostener financieramente.

En suma, más allá de los argumentos discursivos relativos al Servicio Militar, lo cierto es que fue y es imposible arribar al ideal de la universalización. Más aun: esta aspiración nunca se cumplió en país alguno de la región, en gran medida porque el Servicio Militar fue implementado, incluso en los países donde tomó forma, como un mecanismo que finalmente abría una brecha entre los objetivos teóricos y los objetivos prácticos determinados por las necesidades inherentes a la construcción nacional desde los estados.

Desde la perspectiva impuesta por los nuevos escenarios de seguridad en la subregión, el Servicio Militar en el Perú es una institución cuyos objetivos históricos han quedado desdibujados por la poca claridad de los argumentos de aquellos que defienden la idoneidad de su obligatoriedad y, en consecuencia, por la falta de canales que permitan hacerlo más eficiente respecto de los beneficios que puede otorgar tanto a la defensa y seguridad del país como a la sociedad y al Estado mismo.

Por el contrario, las formas que ha adoptado solo han contribuido a ampliar las brechas de desigualdad existentes, en tanto la obligatoriedad que muchos reclaman no solo se impone sobre los más desposeídos sino también sobre los que tienen menos educación, sin que el periodo de instrucción sea una vía cierta para la superación de las características sociales del personal reclutado, ni garantice una debida inserción luego de concluido el Servicio.

Desde una perspectiva jurídica, no obstante que se cuenta con un marco general garantista, se constata la continuidad de casos de

violación de los derechos fundamentales que asisten a los soldados peruanos en el siglo XXI.

Si bien es cierto que las normas recientes, como la ley 29248, expresan cierta voluntad para mejorar la situación, este diagnóstico ha puesto en evidencia que queda un importante trecho por transitar para que el Servicio Militar sea funcional para todas las partes involucradas: sociedad, Estado y, dentro de él, las Fuerzas Armadas.

Al respecto, se ha argumentado que el servicio voluntario ha mermado significativamente el número de soldados requeridos en los cuarteles. Aunque tal disminución en efecto ha ocurrido y era, por lo demás, previsible, es bueno reiterar que la información sobre Registro Militar se mantiene clasificada y es de uso exclusivo de las Fuerzas Armadas, lo que reafirma la opacidad del sistema.

Cabe señalar que la voluntariedad se establece en relación con las mayores y mejores habilidades que exige el desempeño en los ejércitos modernos. La idea central de la voluntariedad apunta a la necesidad de contar con personal motivado, calificado y con mejores oportunidades de reinsertarse en la vida civil al culminar su entrenamiento. Por eso es importante garantizar el cumplimiento de los beneficios que otorga la ley, incentivar la formación de entornos que favorezcan el bienestar y asegurar el irrestricto respeto de derechos del personal de tropa, como condición necesaria para arribar a los objetivos establecidos en la ley y hacer atractivo el Servicio Militar entre los jóvenes varones y mujeres. Retornar a la obligatoriedad significaría optar por el camino inverso del que se requiere tomar para conseguir estos resultados.

Un medio para esto consiste en promover la armonización del Servicio Militar, tomando en cuenta las características peculiares del sector Defensa, con las políticas generales del Estado: Plan Nacional de Juventudes, Plan Nacional de Educación, Plan Nacional

de Derechos Humanos y Fomento del Empleo Juvenil, entre otros, con el fin de asegurar la excepcionalidad que prima sobre este sector.

Urge pues el acucioso seguimiento de la sociedad civil al proceso. Aun cuando las opiniones contrarias son extendidas, debe entenderse que buena parte de la alta sospecha de la ciudadanía para con la gestión pública responde a la cultura del secreto aún imperante en las relaciones entre el Estado y la sociedad. Por eso, la sociedad civil no debe limitarse a señalar los incumplimientos y las faltas, sino también resaltar las buenas prácticas y articular a los diversos agentes políticos, sociales y económicos en la obtención de mejores resultados en el sector.

Respecto de la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas, el principal obstáculo es la falta de desarrollo de instrumentos que permitan una mayor profesionalización de este personal, sustentada en una perspectiva de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las deficiencias partirían de la ausencia de estudios y diagnósticos previos, que hubieran permitido un mejor análisis de la situación y, por tanto, tener a la mano los medios necesarios para la elaboración de lineamientos claros capaces de enrumbar el proceso. Los argumentos de los legisladores que promovieron esta iniciativa revelan con toda claridad su intención: armonizar la legislación peruana con los acuerdos sobre equidad de género e igualdad de oportunidades producidos en el sistema internacional. Como resultado, no se consideraron las características de nuestras instituciones armadas y las condiciones que rodeaban la implementación de esta decisión.

Eso explica la clamorosa ausencia de normas claras desde un inicio. El poco desarrollo obtenido hasta el momento se debe sobre todo a circunstancias que exigieron, de manera reactiva, una lenta adecuación.

Esto, a todas luces, nos presenta un cuadro por demás delicado, porque no hay un plan sistemático que conduzca a mejores entornos laborales para la mujer militar.

La situación se agrava cuando se toma en cuenta que las Fuerzas Armadas son entidades masculinizadas, y que la falta de adecuación provoca situaciones adversas a una población femenina cuya presencia no ha sido considerada para establecer nuevas reglamentaciones, usos de los espacios y de los tiempos, así como las relaciones interpersonales en ámbitos sumamente jerarquizados como son las Fuerzas Armadas.

Todo ello conduce a la persistencia de una cultura institucional que no favorece —más bien impide— una incorporación plena, con todos los costos que esto significa, especialmente su alta vulnerabilidad para el cumplimiento de sus derechos.

Nuestro diagnóstico resalta por ello la necesidad de desarrollar normatividad y reglamentos, así como garantizar su cumplimiento, para adecuar a las Fuerzas Armadas, en el menor tiempo posible, a las diferencias de género existentes actualmente entre sus efectivos.

La tarea demanda desarrollar en el sector Defensa una política de integración de la mujer en la carrera militar, basada en un enfoque sobre igualdad de oportunidades a lo largo de las diversas etapas de la carrera militar: ingreso, formación, ascensos y destinos; y, asimismo, exige que se fortalezcan los sistemas de control preventivo y disciplinario para eliminar casos de hostigamiento y violencia sexuales en los cuarteles. Esta medida debería ir acompañada de la creación de un consejo mixto de políticas sobre la mujer en la defensa nacional, como una manera de integrar a la sociedad civil en la discusión sobre el rol de la mujer militar peruana en el siglo XXI.

Altabás Kajatt, Soraya

2001 "Proceso de reforma del Servicio Militar en el Perú". En: *Security and Defence Studies Review*, vol. 1. Primavera.

Álvarez Veloso, David

2005 *Servicio Militar en Chile: Perfil del soldado y costo fiscal*. Documento de trabajo número 12. Santiago de Chile: PUC-ICP.

Castañeda García, Ivette

2009 *La participación de la mujer en las Fuerzas Armadas de América Latina: Aproximaciones desde la sociología*. Informe profesional para optar el título de licenciada en Sociología. Lima: PUCP.

Centro de Estudios y Acción para la Paz

2001 *El Servicio Militar en América Latina: Procesos y tendencias*. Lima: Ceapaz.

Cohen, Eliot A.

1985 *Citizens and Soldiers: The Dilemmas of Military Service*. Ítaca: Cornell University Press.

Defensoría del Pueblo

1997 *Informe sobre las levas y el Servicio Militar Obligatorio*. Informe Defensorial número 3. Lima: Defensoría del Pueblo.

2003 *El derecho a la vida y a la integridad personal en el marco de la prestación del Servicio Militar en el Perú*. Informe Defensorial número 42. Lima: Defensoría del Pueblo.

2008 *A 5 años de los procesos de reparación y justicia en el Perú: Balance y desafíos de una tarea pendiente*. Informe Defensorial número 139. Lima: Defensoría del Pueblo.

Eighmey, John

2006 "Why do you enlist? Identification of underlying themes". En: *Armed Forces and Society*, vol. 32, número 2, enero.

Fuertes, Marco Antonio

La CVR, la Defensoría del Militar y la defensa y protección de los derechos fundamentales del personal militar. Tomado de: <www.idepe.org.pe>.

Gamarra, Ronald

2000 *Servicio Militar en el Perú: Historia, crítica y reforma legal*. Lima: IDL.

Ministerio de Defensa

2007 *Compendio estadístico del sector Defensa 2005-2007*. Lima: Ministerio de Defensa.

Ministerio de Defensa de Argentina

2007 *Equidad de género y Defensa: Una política en marcha*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.

Ministerio de Defensa de Chile

2005 *Participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas*. Separata de actualización del Libro de Defensa Nacional. Santiago: Ministerio de Defensa.

Moskos, Charles

1985 "La nueva organización militar: ¿Institucional, ocupacional o plural?". En: Bañón, Rafael: *La institución militar en el Estado contemporáneo*. Madrid: Alianza Editorial.

North, Douglas

1993 *Instituciones, cambio institucional y desarrollo económico*. México, D. F.: Fondo de Cultura Económica.

Piqueras, Manuel

2007 *Etnicidad, Ejército y Policía en el Perú: Una aproximación*. Informe de investigación. Lima: CISEPA. Disponible en: <<http://blog.pucp.edu.pe/media/avatar/417.pdf>>.

Reynolds, Patricio

La mujer en combate: ¿Necesidad operativa de nuestras Fuerzas Armadas o imperativo político? Disponible en: <<http://www.scribd.com/doc/404749/Mujer-en-Combate-Necesidad-operativa-de-nuestras-Fuerzas-Armadas-o-imperativo-Politico>>.

Rojas Aravena, Francisco

2001 *Visión comparada del Servicio Militar en las Américas*. Santiago: FLACSO.

Ruiz Bravo, Patricia

1999 "Una aproximación al concepto de género". En: *Sobre género, derecho y discriminación*. Lima: PUCP-Defensoría del Pueblo.

Salazar, Rosy Luz

2008 *La mujer en las Fuerzas Armadas: Una aproximación de género a las operaciones de paz*. Lima (en prensa).

Tellería, Loreta

Mujer, Fuerzas Armadas y misiones de paz. Región andina. Disponible en: <<http://www.resdal.org/genero-y-paz/mujer-ffaa-misiones-region-andina.pdf>>.

Toche, Eduardo

2005 "Servicio Militar y la construcción nacional: Notas sobre el origen de la institución". En: *Investigaciones Sociales*, año IX, número 14, pp. 395-409.

2008 *Guerra y democracia: Los militares peruanos y la construcción nacional*. Lima: Desco-Clacso.

ANEXO A

1. PERSONAL DEL EJÉRCITO POR GÉNERO SEGÚN GRADO

Grado	2005		Total	2006		Total	2007		Total
	Masc.	Fem.		Masc.	Fem.		Masc.	Fem.	
	N.º	N.º		N.º	N.º		N.º	N.º	
PERSONAL SUPERIOR									
General de División	4	-	4	8	-	8	7	-	7
General de Brigada	52	-	52	65	-	65	59	-	59
Coronel	495	-	495	486	-	486	421	-	421
Teniente Coronel	986	-	986	1 002	-	1 002	1 005	-	1 005
Mayor	1 160	7	1 167	1 169	10	1 179	1 186	16	1 202
Capitán	1 195	44	1 239	1 216	57	1 273	1 249	74	1 323
Teniente	1 314	90	1 404	1 197	103	1 300	865	101	966
Alférez	619	71	690	582	60	642	671	82	753
Subtotal	5 826	212	6 038	5 726	230	5 956	5 464	273	5 737
PERSONAL SUBALTERNO									
Técnico Jefe Superior	30	-	30	33	-	33	49	-	49
Técnico Jefe	286	-	286	274	-	274	288	-	288
Técnico de Primera	861	-	861	904	-	904	1 019	-	1 019
Técnico de Segunda	1 720	-	1 720	1 652	-	1 652	1 749	-	1 749
Técnico de Tercera	2 423	20	2 443	2 295	22	2 317	2 175	28	2 203
Suboficial de 1a.	2 313	67	2 380	2 310	66	2 376	2 404	67	2 471
Suboficial de 2a.	3 956	156	4 112	4 195	187	4 382	3 962	222	4 184
Suboficial de 3a.	1 119	135	1 254	828	132	960	691	135	826
Subtotal	12 708	378	13 086	12 491	407	12 898	12 337	452	12 789
TROPA									
Sargento 1º	615	21	636	453	655	1 108	873	26	899
Sargento 2º	6 159	190	6 349	4 312	2 746	7 058	7 167	275	7 442
Cabo	13 532	433	13 965	9 205	5 023	14 228	13 282	405	13 687
Soldado	13 862	235	14 097	7 541	3 847	11 388	11 438	514	11 952
Subtotal	34 168	879	35 047	21 511	12 271	33 782	32 760	1 220	33 980
Total	52 702	1 469	54 171	39 728	12 908	52 636	50 561	1 945	52 506

Fuente: Compendio estadístico del sector Defensa, 2005-2007.

2. PERSONAL DEL EJÉRCITO POR GÉNERO SEGÚN ESPECIALIDAD

Especialidad	2005		Total	2006		Total	2007		Total
	Masc.	Fem.		Masc.	Fem.		Masc.	Fem.	
	N.º	N.º		N.º	N.º		N.º	N.º	
PERSONAL SUPERIOR									
Artillería	802	-	802	792	-	792	737	-	737
Caballería	621	-	621	613	-	613	595	-	595
Comunicaciones	422	48	470	421	57	478	431	70	501
Infantería	2 023	-	2 023	1 987	-	1 987	1 887	-	1 887
Ingeniería	749	10	759	732	15	747	684	20	704
Intendencia	278	54	332	265	55	320	242	63	305
Material de Guerra	306	17	323	301	20	321	271	20	291
Profesor de Educación Física	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Servicio de Farmacia	35	8	43	34	8	42	33	11	44
Servicio Jurídico del Ejército	179	10	189	175	11	186	182	16	198
Servicio Médico	191	29	220	192	29	221	189	32	221
Servicio de Odontología	157	26	183	157	25	182	155	30	185
Servicio Psicológico	-	4	4	-	4	4	-	4	4
Servicio Religioso Militar	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Servicio Veterinaria	61	6	67	56	6	62	57	7	64
Subtotal	5 826	212	6 038	5 726	230	5 956	5 464	273	5 737
PERSONAL SUBALTERNO									
Auxiliar de Abastecimiento	389	-	389	369	-	369	351	-	351
Auxiliar de Artillería	114	-	114	118	-	118	113	-	113
Auxiliar de Caballería	134	-	134	134	-	134	131	-	131
Auxiliar de Ciencias de la Comunicación	9	17	26	14	21	65	20	25	45
Auxiliar de Estado Mayor	601	33	634	574	33	607	545	33	578
Auxiliar de Estado Mayor e Informático	121	92	213	145	106	251	168	119	287
Auxiliar de Infantería	349	-	349	352	-	352	359	-	359
Auxiliar de Ingeniería	128	10	138	127	10	137	136	10	146
Auxiliar de Inteligencia Cripto	297	15	312	294	14	308	291	18	309
Auxiliar de Inteligencia Escucha	371	20	391	366	18	384	362	23	385
Auxiliar de Inteligencia Operativo	1 118	78	1 196	1 112	77	1 189	1 099	82	1 181
Auxiliar Informático	215	32	247	212	32	244	211	32	243
Auxiliar de Blindado	388	-	388	369	-	369	367	-	367
Cartógrafo	83	-	83	80	-	80	78	-	78
Chofer Militar	1 190	-	1 190	1 129	-	1 129	1 074	-	1 074
Enfermero Militar	775	6	781	775	6	781	772	6	778
Enfermero Veterinario Militar	92	-	92	91	-	91	88	-	88
Especialista de Material Schilka	45	-	45	46	-	46	43	-	43
Instructor Militar	508	3	511	506	3	509	484	3	487
Mecánico Aeronáutico	308	-	308	308	-	308	314	-	314
Mecánico de Armamento	601	-	601	573	-	573	558	-	558
Mecánico de Armamento y Munición	73	-	73	92	-	92	107	-	107
Mecánico de Computadoras y Sistemas Automatizados	40	-	40	49	4	53	54	9	63
Mecánico de Comunicaciones	507	-	507	514	-	514	508	-	508
Mecánico de Equipo de Ingeniería	223	-	223	210	-	210	206	-	206
Mecánico de Sistemas Aeronáutico Electrónicos	27	-	27	35	-	35	44	-	44
Mecánico de Vehículo a Rueda	612	-	612	579	-	579	555	-	555
Mecánico de Vehículos a Oruga	133	1	134	130	-	130	127	-	127
Mecánico de Vehículos Automatizados	122	10	132	131	10	141	158	10	168
Mecánico Electricista Aeronáutico	91	-	91	87	-	87	87	-	87
Mecánico Electricista Automotriz	205	-	205	196	-	196	190	-	190
Mecánico Electricista Electrónico	-	-	-	-	-	8	18	-	18
Mecánico Motorista	71	-	71	71	-	71	66	-	66
Músico Militar	772	1	773	736	-	736	712	-	712
Operador Analista de Sistemas Informáticos	50	24	74	55	33	88	63	39	102
Operador de Comunicaciones	1 079	16	1 095	1 062	16	1 078	1 035	16	1 051
Operador de Comunicaciones y Equipos Electrónicos	52	20	72	57	24	81	73	27	100
Operador de Equipo de Ingeniería	450	-	450	433	-	433	426	-	426
Operador de Equipos Antiaéreos	61	-	61	61	-	61	61	-	61
Policia Militar	120	-	120	116	-	116	113	-	113
Soldador Planchador	20	-	20	11	-	11	9	-	9
Tirador de Cohetes	164	-	164	164	-	164	161	-	161
Subtotal	12 708	378	13 086	12 491	407	12 898	12 337	452	12 789

Fuente: Compendio estadístico del sector Defensa, 2005-2007.

3. PERSONAL DE LA MARINA DE GUERRA POR GÉNERO SEGÚN GRADO

Grado	2005		Total	2006		Total	2007		Total
	Masc.	Fem.		Masc.	Fem.		Masc.	Fem.	
	N.º	N.º		N.º	N.º		N.º	N.º	
PERSONAL SUPERIOR									
Vicealmirante	5	-	5	7	-	7	7	-	7
Contralmirante	33	-	33	39	-	39	42	-	42
Capitán de Navío	170	-	170	192	-	192	194	-	194
Capitán de Fragata	311	-	311	287	-	287	299	-	299
Capitán de Corbeta	371	-	371	350	-	350	361	2	363
Teniente Primero	373	36	409	406	38	444	311	33	344
Teniente Segundo	205	9	214	234	20	254	245	30	275
Alférez de Fragata	350	33	383	263	24	287	357	34	391
Subtotal	1 818	78	1 896	1 778	82	1 860	1 816	99	1 915
PERSONAL SUBALTERNO									
Técnico Superior 1	81	-	81	111	-	111	70	-	70
Técnico Superior 2	241	-	241	286	-	286	237	-	237
Técnico de Primera	814	-	814	952	-	952	943	-	943
Técnico de Segunda	1 639	-	1 639	1 726	-	1 726	1 650	-	1 650
Técnico de Tercera	2 311	3	2 314	2 371	6	2 377	2 189	6	2 195
Oficial de Mar 1	3 033	14	3 047	3 188	17	3 205	3 346	17	3 363
Oficial de Mar 2	3 788	53	3 841	3 734	106	3 840	3 434	176	3 610
Oficial de Mar 3	3 344	468	3 812	3 288	493	3 781	3 201	496	3 697
Subtotal	15 251	538	15 789	15 656	622	16 278	15 070	695	15 765
TROPA									
Cabo 1º	849	67	916	940	132	1 072	520	68	588
Cabo 2º	558	122	680	553	128	681	452	97	549
Marinero	931	119	1 050	1 210	175	1 385	516	101	617
Grumete	969	210	1 179	1 539	324	1 863	1 525	197	1 722
Subtotal	3 307	518	3 825	4 242	759	5 001	3 013	463	3 476
Total	20 376	1 134	21 510	21 676	1 463	23 139	19 899	1 257	21 156

Fuente: Compendio estadístico del sector Defensa, 2005-2007.

4. PERSONAL DE LA MARINA DE GUERRA POR GÉNERO SEGÚN ESPECIALIDAD

Especialidad	2005		Total	2006		Total	2007		Total
	Masc.	Fem.		Masc.	Fem.		Masc.	Fem.	
	N.º	N.º		N.º	N.º		N.º	N.º	
PERSONAL SUPERIOR									
Administrador	151	-	151	145	-	145	146	1	147
Arquitectura	-	2	2	-	2	2	-	2	2
Capitanías y Guardacostas	42	-	42	40	-	40	-	39	39
Ciencias de la Comunicación	-	11	11	-	11	11	-	10	10
Comando y Especialistas	1379	33	1412	1323	30	1353	1320	36	1356
Cuerpo Jurídico	49	5	54	49	6	55	53	9	62
Educación	-	5	5	-	4	4	-	4	4
Especialista	9	-	9	34	3	37	66	7	73
Farmacéutico	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Ingeniero	14	4	18	12	4	16	14	4	18
Médico Cirujano	120	8	128	120	9	129	122	8	130
Odontología	52	9	61	53	12	65	54	17	71
Subtotal	1 818	78	1 896	1 778	82	1 860	1 777	138	1 915
PERSONAL SUBALTERNO									
Abastecimiento	322	43	365	334	49	383	302	49	351
Armas Submarinas	126	-	126	125	-	125	125	2	127
Artillería	575	-	575	590	2	592	557	5	562
Buceo y Salvamento	90	-	90	91	-	91	125	-	125
Carpintero	146	-	146	150	-	150	131	-	131
Chofer	348	-	348	378	-	378	391	-	391
Cocinero	254	-	254	272	-	272	274	1	275
Control de Tiro	310	-	310	319	5	324	304	14	318
Electricista	1 215	44	1 259	691	1	692	659	2	661
Electrónico	-	-	-	552	47	599	538	50	588
Enfermero	577	60	637	579	60	639	541	66	607
Fotógrafo	37	-	37	37	-	37	36	-	36
Gráfico	67	-	67	72	-	72	67	-	67
Guardacostas	430	-	430	441	6	447	413	14	427
Hidrografía	124	-	124	123	-	123	122	1	123
Infantería de Marina	2 305	-	2 305	2 360	-	2 360	2 293	-	2 293
Inteligencia	836	19	855	852	31	883	817	32	849
Lavadero	148	-	148	155	-	155	146	-	146
Maniobras	528	-	528	529	-	529	510	1	511
Maquinista	565	-	565	593	1	594	537	1	538
Mayordomo	405	-	405	421	-	421	401	-	401
mecánica de Aviación	109	-	109	123	-	123	109	-	109
Mecánico Automotriz	183	-	183	183	-	183	169	-	169
Mecánico Naval	279	-	279	280	-	280	263	-	263
Motorista	769	-	769	786	-	786	730	-	730
Motorista de Aviación	142	-	142	141	-	141	139	-	139
Músico	186	1	187	220	1	221	225	3	228
Operaciones Especiales	295	-	295	306	-	306	317	-	317
Panadero	91	-	91	99	-	99	104	-	104
Peluquero	136	-	136	144	-	144	144	-	144
Policía Naval	938	25	963	949	46	995	917	48	965
Práctico	65	-	65	65	-	65	58	-	58
Procesamiento de Datos	278	106	384	277	106	383	280	110	390
Radarista	155	-	155	160	5	165	146	8	154
Sastre	98	-	98	103	-	103	93	-	93
Secretaría Ejecutivo	-	48	48	-	1	1	-	1	1
Secretario Administrativo	1 044	161	1 205	1 063	219	1 282	1 035	232	1 267
Sensorista de Aviación	93	2	95	98	7	105	91	7	98
Señalero	222	-	222	222	-	222	208	3	211
Sonarista	94	-	94	95	-	95	95	1	99
Telemático	666	29	695	678	35	713	655	44	699
Subtotal	15 251	538	15 789	15 656	622	16 278	15 070	695	15 765

Fuente: Compendio estadístico del sector Defensa, 2005-2007.

5. PERSONAL DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ POR GÉNERO SEGÚN GRADO

Grado	2005		Total	2006		Total	2007		Total
	Masc.	Fem.		Masc.	Fem.		Masc.	Fem.	
	N.º	N.º		N.º	N.º		N.º	N.º	
PERSONAL SUPERIOR									
Teniente General	4	-	4	2	-	2	4	-	4
Mayor General	29	-	29	31	-	31	30	-	30
Coronel	210	-	210	220	-	220	231	-	231
Comandante	271	-	271	291	-	291	312	-	312
Mayor	312	-	312	297	-	297	289	4	293
Capitán	335	35	370	332	38	370	317	35	352
Teniente	218	8	226	226	22	248	161	22	183
Alférez	220	30	250	191	23	214	223	27	250
Subtotal	1 599	73	1 672	1 590	83	1 673	1 567	88	1 655
PERSONAL SUBALTERNO									
Técnico Supervisor	207	-	207	210	-	210	219	-	219
Técnico Inspector	711	-	711	639	-	639	598	-	598
Técnico de Primera	783	-	783	816	-	816	827	-	827
Técnico de Segunda	1 082	-	1 082	1 068	-	1 068	1 077	-	1 077
Técnico de Tercera	1 175	-	1 175	1 305	-	1 305	1 479	-	1 479
Suboficial de 1a.	1 270	-	1 270	1 113	-	1 113	896	37	933
Suboficial de 2a.	652	104	729	556	179	735	445	171	616
Suboficial de 3a.	268	134	402	166	71	237	190	88	278
Subtotal	6 121	238	6 359	5 873	250	6 123	5 731	296	6 027
TROPA									
Sargento 1º	111	85	196	133	103	236	202	132	334
Sargento 2º	117	78	195	166	10	276	242	117	359
Cabo	256	143	399	427	174	601	489	160	649
Avionero	1 441	386	1 827	1 419	360	1 779	1 043	306	1 349
Subtotal	1 925	692	2 617	2 145	747	2 892	1 976	715	2 691
Total	9 645	1 003	10 648	9 608	1 080	10 688	9 274	1 099	10 373

Fuente: Compendio estadístico del sector Defensa, 2005-2007.

6. PERSONAL DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ POR GÉNERO SEGÚN ESPECIALIDAD

Especialidad	2005		Total	2006		Total	2007		Total
	Masc.	Fem.		Masc.	Fem.		Masc.	Fem.	
	N.º	N.º		N.º	N.º		N.º	N.º	
PERSONAL SUPERIOR									
Abastecimiento	351	18	369	336	23	359	330	21	351
Defensa y Operaciones Especiales	83	-	83	84	-	84	83	-	83
Defensa Aérea	102	5	107	97	4	101	94	5	99
Ingeniería Aeronáutica	97	-	97	100	1	101	96	1	97
Ingeniería de Proyectos y obras	10	1	11	9	1	10	8	1	9
Ingeniería de Sistemas	60	3	63	65	7	72	68	7	75
Ingeniería de Sistemas de Armamento	31	-	31	35	1	36	34	1	35
Ingeniería Electrónica	85	1	86	86	1	87	84	1	85
Ingeniería Fotogramétrica	40	1	41	36	-	36	34	-	34
Ingeniería Meteorológica	26	-	26	25	-	25	26	-	26
Inteligencia	302	-	302	289	-	289	291	6	297
Finanzas	240	11	251	247	10	257	244	11	255
Jurídico	45	8	53	48	9	57	47	9	56
Mecánica y Electromecánica	4	-	4	4	-	4	4	-	4
Medicina	107	6	113	104	8	112	99	8	107
Odontología	41	2	43	45	2	47	45	2	47
Personal	68	15	83	70	15	85	70	15	85
Psicología	-	11	11	-	11	11	-	11	11
Subtotal	1 692	82	1 774	1 680	93	1 773	1 657	99	1 756
PERSONAL SUBALTERNO									
Administrativo	429	34	463	409	32	441	386	34	420
Aerofotográfica	151	12	163	145	12	157	142	12	154
Banda Militar	249	38	287	238	38	276	225	38	263
Ciencia de la Comunicación	2	1	3	12	2	14	10	5	15
Enfermera Técnica	88	29	117	83	29	112	95	41	136
Fuerzas Especiales	91	-	91	87	-	87	84	-	84
Informática	145	16	161	144	16	160	152	20	172
Infraestructura	4	-	4	4	-	4	4	-	4
Mantenimiento de Aeronaves y sus Sistemas	765	11	776	727	15	742	691	15	706
Mantenimiento de Estructuras de Avión de Aeronaves	262	-	262	250	-	250	256	8	264
Mantenimiento de motores, hélices y unidades de potencia auxiliar	334	4	338	319	-	319	307	4	311
Mantenimientos de Vehículos motorizados y equipos contraincendio	402	-	402	379	-	379	363	3	366
Mantenimiento Electrónico	884	36	920	854	44	898	834	49	883
Mantenimiento y Operación de Armamento y Equipos	571	-	571	558	6	564	534	6	540
Metereología	131	-	131	123	-	123	120	-	120
Operaciones de Sistemas de Comunicaciones	461	20	481	436	20	456	429	25	454
Piloto	518	13	531	491	11	502	495	11	506
Química y Farmacia	1	3	4	1	3	4	1	3	4
Seguridad e Instrucción Militar	537	12	549	523	12	535	513	11	524
No clasificado	3	-	3	-	-	-	-	-	-
Subtotal	6 028	229	6 257	5 783	240	6 023	5 641	285	5 926

Fuente: Compendio estadístico del sector Defensa, 2005-2007.

ANEXO B

Proyectos de ley sobre Servicio Militar presentados en el Congreso (2001-2009)

Proyecto N.º	Fecha	Autor	Temática	Contenido
3282/2002-CR	28/6/2002	Celina Palomino (Perú Posible)	Beneficios e incentivos	Propone establecer los siguientes beneficios para los licenciados de las FF.AA.: un descuento del 50% del valor de los pasajes por vía terrestre y aérea; gratuidad de los pagos por derechos de inscripción y exoneración del fondo de garantía en las escuelas de formación de las FF.AA. y de la Policía Nacional del Perú, así como en las universidades e institutos de educación superior pertenecientes al Estado, entre otros.
4660/2002-CR	20/11/2002	José Risco (Unidad Nacional)	Beneficios e incentivos	Propone establecer los siguientes beneficios para los reclutas y licenciados de las FF.AA.: establecimiento de una asignación económica mensual en función de dónde se preste el servicio; establecimiento de facilidades en el acceso para la carrera militar; cursos y talleres sobre derechos humanos al personal que preste Servicio Militar, así como a los instructores de los institutos armados.
5129/2002-CR	3/1/2003	Victor Valdez (Perú Posible)	Regreso a modelo obligatorio. Beneficios e incentivos	Se propone restablecer la obligatoriedad del Servicio Militar. Asimismo, sugiere establecer los siguientes beneficios para los reclutas y licenciados de las FF.AA.: una bonificación de cinco puntos sobre cien en la nota final de los seleccionados que luego postulen a las escuelas de formación de las FF.AA. y PNP, y un descuento del 25% en el pago de los derechos de inscripción; descuento del 50% del valor de los pasajes en los servicios públicos de transporte urbano e interprovincial.
6107/2002-CR	25/3/2003	Celina Palomino (Perú Posible)	Protección de derechos fundamentales	Propone la modificación del primer párrafo del artículo 46.º de la ley 27178, para establecer que quienes cumplen el servicio en el activo en la modalidad de acuartelado o no acuartelado, no pueden ser víctimas de malos tratos, y que tienen derecho al respeto de su dignidad e integridad física, psicológica y moral, estableciéndose que las violaciones de tales derechos serán sancionadas conforme a ley.

6668/202-CR	6/5/2003	Marciano Rengifo (Perú Posible)	Beneficios e incentivos	Propone establecer los siguientes beneficios para los reclutas y licenciados de las FF.AA.: asignación económica mensual equivalente al 50% de la remuneración mínima vital; capacitación técnico-laboral para la formación y creación de pequeñas empresas con el apoyo del Estado; un descuento del 50% del valor de los pasajes terrestres urbano, interurbano y nacional, estando comprendidos los pasajes aéreos y fluviales; exoneración del pago de los derechos de inscripción e ingreso a las escuelas de formación de las FF.AA. y PNP; bonificación equivalente a 10 puntos sobre 100 en la nota final cuando postulen a dichas instituciones.
8089/2003-CR	3/9/2003	Emma Vargas (Unidad Nacional)	Protección de derechos fundamentales	Propone la modificación de la ley 27178 con el fin de prohibir el reclutamiento forzoso como procedimiento de captación de personal para ser incorporado al servicio en el activo. Modifica el inciso 29.2 del artículo 29.º de la ley, para que los seleccionados que no se incorporen al servicio acuartelado deban optar por las otras formas de servicio activo. Modifica el artículo 43.º, para especificar que el servicio no acuartelado se puede cumplir en forma temporal o parcial en las unidades, bases y dependencias de los institutos de las FF.AA., dirigido a los estudiantes del 4.º y 5.º año de secundaria y de nivel superior.
9166/2003-CR	27/11/2003	Celina Palomino (Perú Posible)	Servicio militar como medida de readaptación social	Propone incorporar el Servicio Militar activo en la ley 27337, Código de los Niños y Adolescentes, como medida socio-educativa para que, a criterio del juez de familia, pueda ser aplicada a los adolescentes que infrinjan la ley penal.
11016/2003-CR	21/7/2004	Ernesto Herrera (Perú Posible)	Simplificación administrativa/derecho a la identidad	Propone derogar los incisos 1 y 2 del artículo 60.º de la ley 27178, Ley de Servicio Militar, con el objeto de exonerar de multas por retraso de inscripción o canje de su libreta militar a la población rural.
11474/2004-CR	17/9/2004	Luis Santa María (APRA)	Proyecto integral. Regreso a modelo obligatorio	Propone una ley integral de Servicio Militar obligatorio, que a la vez contemple el servicio anticipado de menores de edad con permiso de los padres. Se establecen llamamientos ordinarios obligatorios y sorteos entre los seleccionados.

11490/2004-CR	20/9/2004	Yonhy Lescano (Acción Popular)	Beneficios e incentivos	Se propone modificar el artículo 56.º de la ley 23733, Ley Universitaria, y el artículo 46.º de la ley 27178, Ley de Servicio Militar, para destinar el 2% de las vacantes de las universidades públicas a licenciados del Servicio Militar.
11768/2004-CR	21/10/2004	Judith de la Matta (APRA)	Regreso a modelo obligatorio	Se propone modificar los artículos 4.º, 29.º, 42.º y 46.º de la ley 27178, Ley de Servicio Militar. Se busca mantener la inscripción obligatoria. El Servicio Militar sería obligatorio para todos aquellos inscritos que reúnan las condiciones de aptitud e idoneidad.
12213/2004-GL	4/1/2005	Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote	Regreso a modelo obligatorio	Se propone modificar los artículos 29.º y 42.º de la ley 27178 para eliminar el carácter voluntario del servicio.
12411/2004-CR	23/2/2005	Ántero Flores-Aráoz (Unidad Nacional)	Simplifica- ción admi- nistrativa/ derecho a la identidad	Propone la eliminación de la libreta militar, que sería suplida por el documento nacional de identidad (DNI); plantea la sustitución de los artículos 2.º, 11.º, 12.º, 17.º, 60.º y 61.º, y la derogatoria de los artículos 5.º, 13.º, 14.º, 15.º, 18.º, 20.º, 21.º, 22.º, 23.º y 24.º de la ley 27178, Ley del Servicio Militar; así como la adición del inciso p al artículo 7.º de la ley 26497, Ley Orgánica del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil.
223/2006-CR	7/9/2006	David Waisman (Alianza Parlamentaria)	Educación premilitar	El proyecto propone restituir en el currículo educativo de los centros de educación primaria y secundaria de todo el país la Instrucción Premilitar, que se dictaría desde el cuarto grado de primaria y a cargo de personal calificado del Ministerio de Defensa.
224/2006-CR	15/9/2006	Aldo Estrada (UPP)	Beneficios e incentivos	Este proyecto propone crear el Comando Nacional de Reservistas y Licenciados de las Fuerzas Armadas, constituido por aquellos reservistas y licenciados que hayan prestado servicio militar en las FF.AA., que hayan concluido satisfactoriamente el periodo establecido por ley y se encuentren inscritos en el Registro Nacional de Reservistas y Licenciados. Se incluye un conjunto de beneficios para los licenciados de las FF.AA., como incentivos tributarios, programa de vivienda, seguro de salud, etcétera.

275/2006-CR	18/9/2006	Álvaro Gutiérrez (UPP)	Regreso a modelo obligatorio. Beneficios e incentivos	El proyecto busca eliminar el carácter voluntario del servicio, reducir el tiempo de servicio a 12 meses, y establecer una serie de derechos y beneficios para los reclutas.
398/2006-CR	12/10/2006	Isaac Mekler (Partido Nacionalista)	Educación premilitar	Este proyecto busca establecer la Instrucción Premilitar como una actividad educativa de la Educación Básica Regular, obligatoria para todos los alumnos del sistema educativo de tercero a quinto de secundaria.
1415/2006-CR	21/6/2007	Multipartidario	Proyecto integral. Se mantiene modelo voluntario	Se establece la prohibición del reclutamiento forzoso, las garantías para el derecho de sufragio de los soldados, y una serie de incentivos y beneficios para los reclutas.
2073/2007-CR	22/1/2008	José Saldaña (UPP)	Beneficios e incentivos	Este proyecto busca establecer que el personal que acceda al Servicio Militar Voluntario efectuará estudios de carácter técnico especializado en el ámbito productivo en las instituciones de las Fuerzas Armadas que integre.

Fuente: Elaboración propia.

Otros proyectos presentados sobre el personal de tropa del Ejército

Proyecto N.º	Fecha	Autor	Temática	Contenido
3306/2008-PE	29/5/2009	Poder Ejecutivo (Ministerio de Defensa)	"Reenganchados"	Este proyecto busca modificar el DL 437, Ley Orgánica del Ejército, para crear el cuerpo de personal de tropa especialista, conformado por licenciados "reenganchados" de las FF.AA. El objetivo es hacer más atractivo el régimen de captación, permanencia y especialización de los reenganchados, para hacer frente a las necesidades operativas de la campaña contrasubversiva en el VRAE.

Fuente: Elaboración propia.



desco
Centro de Estudios y
Promoción del Desarrollo