

# La perspectiva de género en los Ejércitos: misiones y conformación interna

Marcela Donadio / RESDAL

## 1

### Objetivos y aproximación al tema

El proceso de paz en Colombia es uno de los más importantes de las últimas décadas, y puede constituir un conjunto de experiencias que sirvan a otros países en conflicto. Por otra parte, la reforma de la seguridad es uno de los temas centrales de un posconflicto, y dentro de ella, la cuestión relativa a fuerzas militares. En este contexto, desde la firma de los acuerdos de paz el Ejército de Colombia ha emprendido un proceso de reflexión interna, que conducirá a la redefinición de sus misiones en un ambiente de posconflicto incluyendo las funciones de protección y de seguridad que se diseñen para ello.

Es justamente desde el inicio de estos procesos de reforma que la perspectiva de género necesita ser incluida. En sus dos dimensiones: al interior de los Ejércitos, y hacia la sociedad nacional e internacional. En la conformación de la institución militar, especialmente referiremos a uno de los aspectos de género, a saber a la incorporación de mujeres a las filas militares. La dimensión externa alude por su parte a las misiones nacionales e internacionales, que conducen a las operaciones de una fuerza militar que cada vez más se relaciona con la población local.

Así, para incorporar esta perspectiva de manera transversal en la evaluación de estructuras y misiones militares, la cuestión de género fue seleccionada como una de las tres grandes temáticas de análisis de un proyecto ejecutado por RESDAL con apoyo financiero del Global Peace and Security Fund de Canadá, el cual acercó la experiencia de distintos casos latinoamericanos en relación a misiones en seguridad pública y en gestión de riesgos en caso de desastres naturales o hechos por el hombre, y la perspectiva transversal de género.

## 2

### Definiciones, mitos y realidades

Entendemos la **seguridad** como aquella situación en la cual los Estados tienen la capacidad de disuadir y/o enfrentar las amenazas a sus intereses vitales, incluyendo que los individuos desarrollen sus vidas en paz y en libertad. Y en-

tendemos el concepto de **género** en la acepción más comúnmente utilizada por las Naciones Unidas, "Gender refers to the socially constructed roles ascribed to women and men, as opposed to biological and physical characteristics. Gender roles vary according to socio-economic, political and cultural contexts, and are affected by other factors, including age, race, class and ethnicity."<sup>1</sup> [traducción registrada en el documento citado en el párrafo siguiente].

Diversos trabajos dentro de los campos de la antropología, sociología y seguridad<sup>2</sup> se han dedicado a analizar lo que subyace en la anterior definición, es decir, que género y sexo no son términos equivalentes:

"En términos generales el género **refiere al papel social asignado y ejercido por las mujeres y los hombres como resultado de construcciones sociales y culturales asumidas históricamente, y no como producto de diferencias biológicas naturales**. El género da cuenta así de las diferencias sociales, culturales, económicas, políticas, psicológicas, demográficas construidas en torno al hecho biológico que el sexo constituye.

"Para hacer una distinción entre ambos conceptos, el **sexo** se relaciona con las características biológicas (anatómicas, fisiológicas, hormonales, etc.), de las personas. Es una categoría que distingue entre machos y hembras, es universal, algo con lo que se nace. El sexo es un hecho natural.

"El género, por su parte, es un hecho cultural y social, que corresponde a las características que la sociedad y la cultura atribuyen a cada sexo. Esta categoría distingue lo femenino de lo masculino; es contextual, histórico, y es algo aprendido.

"El género determina lo que se espera de una mujer o de un hombre, pero no se refiere simplemente a mujeres u hombres, sino a la relación entre ellos, y a la forma en que esta relación se establece socialmente: lo femenino y lo masculino se conforman desde una interrelación histórica y culturalmente determinada, esto es, es propia de cada sociedad, cultura y época, relación que además es jerarquizada, desigual.

"De este modo, el género configura el lugar que las personas ocupan en la sociedad y su relación con el poder, ya que, si bien otras categorías inciden, como la clase social, la raza o pertenencia étnica, la edad, etc., el género es transversal a todas ellas."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> United Nations (2002). *Women, Peace and Security, Study submitted by the Secretary-General pursuant to Security Council Resolution 1325*. New York: United Nations, p. 12.

<sup>2</sup> Ver el manual elaborado por CEPAL: Benavente, María Cristina; Villalobos, Pamela y Donadio, Marcela (2016). *Manual de formación regional para la implementación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas relativa a las mujeres, la paz y la seguridad*. Santiago de Chile: CEPAL. Los módulos de entrenamiento para pre-despliegue en peacekeeping elaborados por Naciones Unidas comienzan con esta distinción entre género y sexo.

<sup>3</sup> Benavente (2016), p. 12.

La **perspectiva de género** es un concepto que ha sido desarrollado a partir de la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 (Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer). Fue desde allí que Naciones Unidas comenzó a abogar, para sus organismos y para los Estados Miembros, por la adopción del **gender mainstreaming** o transversalización de la perspectiva de género: “La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros”.<sup>4</sup>

El hecho de que habitualmente se identifique género y sexo como términos equivalentes ha colaborado poco en la asunción de una perspectiva de género, en todas las políticas en general, y en las instituciones. Particularmente en el caso de las instituciones militares y policiales, donde las presiones percibidas para adherir a los parámetros sociales y políticos han conducido a la inclusión de mujeres en sus filas, una inclusión no necesariamente acompañada o motivada por la asunción de esta distinción básica entre género y sexo.

La institución militar fue concebida históricamente, desde el nacimiento de los Ejércitos profesionales, como una institución masculina. La pertenencia a ella estaba definida por el sexo. Eran los hombres los que poseían las características que se entendían necesarias para la guerra, y el papel del sexo restante podía a lo sumo consistir en actividades de apoyo. Y estos eran los roles de género establecidos, a partir de lo que se esperaba de cada uno de los sexos. Las guerras mundiales del siglo XX, sobre todo la segunda, comenzaron a cambiar esta imagen; también lo hicieron los cambios en el *warfare*. Es cierto que durante las guerras mundiales las mujeres comienzan a tener un papel más relevante dentro del quehacer militar, en los servicios. Pero es en la sociedad donde los cambios más interesantes comenzaron a producirse. Pues los roles de género, aquellos que establecían que correspondía a los hombres dar la vida luchando por los suyos, y a las mujeres el cuidado de la vida –los niños- y de los bienes, cambiaron (sobre todo desde que los civiles pasaron a ser parte

<sup>4</sup> ECOSOC (1997). *Report of the Economic and Social Council for 1997*. Nueva York: Naciones Unidas, A/52/3, 18 de septiembre de 1997, p. 28.

del campo de batalla). Durante los largos conflictos, la ausencia de hombres y la necesidad de la máquina de guerra se combinaron y produjeron el mayor cambio: la incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo. Y con ello, el cambio en los roles de género. Roles que, como se dijo al comienzo, son contextuales, históricos, aprendidos, corresponden "a las características que la sociedad y la cultura atribuyen a cada sexo."

Veamos el caso en la institución militar, un cuerpo organizativo definido por Huntington como "El moderno cuerpo de oficiales es un cuerpo profesional y el oficial moderno es un profesional. (...) Una profesión es un tipo especial de grupo funcional con características sumamente especializadas. (...) El profesionalismo distingue al oficial de hoy de los guerreros de épocas anteriores."<sup>5</sup> Este cuerpo tiene una determinada mentalidad profesional: "La gente que actúa de la misma forma a lo largo de un prolongado período tiende a desarrollar hábitos distintivos y persistentes de pensamiento. Su excepcional relación con el mundo les da una perspectiva única y los lleva a racionalizar su comportamiento y su papel. (...) La mentalidad militar, en este sentido, consiste en los valores, actitudes y perspectivas que son naturales al desempeño de la función militar profesional y que son deducibles de la naturaleza de dicha función."<sup>6</sup>

Otros importantes estudiosos sobre el tema (Morris Janowitz y Charles Moskos) incorporaron elementos más dinámicos, relativos a la sociedad y a los cambios en la función militar, que ayudan a explicar la relevancia de una perspectiva de género. Janowitz, contemporáneo de Huntington, observa también cómo "El militar profesional es un ente original, pues es un experto en la práctica de la guerra y en el uso organizado de la violencia."; "Este objetivo esencial de la organización militar crea un medio peculiar e influye sobre el proceso de adopción de decisiones. Los antecedentes sociales, la autoridad militar y las experiencias de la carrera condicionan las perspectivas de sus jefes. El estilo de vida de la comunidad militar y el sentido del honor militar contribuyen a perpetuar el carácter distintivo de la profesión."<sup>7</sup>

5 Huntington, S. (1957). *El Soldado y el Estado*. Buenos Aires: GEL, 1985, pp. 19-20.

6 Agrega que: "La ética militar subraya la permanencia, la irracionalidad, la debilidad y el mal en la naturaleza humana. Subraya la supremacía de la sociedad respecto del individuo y la importancia del orden, la jerarquía y la división de las funciones. Subraya la continuidad y el valor de la historia. Acepta al Estado-nación como la forma más alta de organización política y reconoce la constante probabilidad de las guerras entre naciones-Estado. Subraya la importancia del poder en las relaciones internacionales y advierte sobre los peligros a la seguridad del Estado. Sostiene que la seguridad del Estado depende de la creación y mantenimiento de fuerzas militares poderosas. Insta a la limitación de la acción estatal a los intereses directos del Estado, la restricción de los compromisos amplios y el carácter indeseable de las políticas belicosas o aventuradas. Sostiene que la guerra es el instrumento de la política, que los militares son los servidores del hombre de Estado y que el control civil es esencial para el profesionalismo militar. Exalta la obediencia como la virtud más alta de los militares. La ética militar, en consecuencia, es pesimista, colectivista, inclinada hacia la historia, orientada hacia el poder, nacionalista, militarista, pacifista e instrumentalista en su visión de la profesión militar. Es, en resumen, realista y conservadora." Huntington S. (1957), pp. 87-88.

7 Janowitz, M. (1967). *El Soldado Profesional*. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina, p. 29.

Janowitz también incorpora la distinción entre diversas funciones<sup>8</sup> y tipos de autoridad, introduciendo el concepto de "civilización", aludiendo al impacto de los desarrollos tecnológicos sobre la profesión, que produce una distinción menos clara entre el mundo civil y el militar. A partir de ello, la toma de decisiones en la institución militar se maneja en un delicado equilibrio entre la comprensión de la tendencia hacia lo civil y la manutención del llamado "espíritu combativo". Moskos, años más tarde, desarrolla la "civilización", o "civilianización", el proceso por el cual el militar se acerca a la sociedad de la que es parte: es militar pero es parte de un mundo civil. A partir de un modelo que denomina institucional-ocupacional,<sup>9</sup> básicamente explica cómo al modelo institucional (basado en valores y normas tradicionales que otorgan cohesión al grupo) se suma cada vez más el modelo ocupacional más propio de los civiles, es decir aquel en el que el individuo también está motivado por razones personales y por incentivos económicos. Los cambios del contexto internacional, la propia globalización y los cambios tecnológicos fueron adicionando elementos propios de la posmodernidad a la forma en la que se percibe la razón de ser militar<sup>10</sup>, y por ende los requisitos del militar de hoy. Entre ellos pueden citarse:

- La creciente penetración estructural y cultural entre las esferas militar y civil.
- La disminución de las diferencias entre armas y entre roles de combate y de apoyo.
- El cambio en las misiones, particularmente la tendencia hacia misiones que no son específicamente (o tradicionalmente) militares.
- La utilización de las Fuerzas por entidades que van más allá del Estado, tales como las organizaciones internacionales.

Los temas de **género** se vinculan con el **cambio de la institución tradicional militar**. Primero, porque la distinción entre cuál característica de cada sexo es necesaria para el quehacer militar ya no es tan clara; es más, comienza a ser

<sup>8</sup> "Puede afirmarse que la historia de la moderna organización militar es la historia de la lucha entre los jefes heroicos, que representan el tradicionalismo y la gloria, y los expertos en organización militar, interesados en la conducción científica y racional de la guerra. (...) Ni los líderes heroicos ni los expertos en organización militar desempeñan el papel de ingenieros o tecnólogos militares. (...) la estructura militar exige cierto equilibrio entre las tres funciones: la del jefe heroico, la del experto en organización militar y la del tecnólogo militar". Janowitz M. (1967), p. 33.

<sup>9</sup> Moskos, C. (1977). From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. *Armed Forces & Society*. Inter-University Seminar on Armed Forces and Society, Vol. 4, pp.41-50, noviembre de 1977.

<sup>10</sup> Moskos C., Williams J.A. y Segal D. eds (2000). *The Postmodern Military. Armed Forces after the Cold War*. New York: Oxford University Press.

más y más debatida científicamente (por ejemplo, en relación a la capacidad física). Y, en segundo lugar, porque son los mismos roles de género los que están en cuestión. No solamente se trata ya de si se debe o no incorporar mujeres al corazón de los Ejércitos –el cuerpo de oficiales profesionales, el que nace de las academias militares-, sino también de las misiones que el militar debe cumplir, y por ende de qué es lo que la sociedad espera, cuál es la imagen que la sociedad quiere ver al pensar en un militar. No es casual que la mayor parte de las comunicaciones que los Ejércitos hacen referidas a la presencia de mujeres en sus filas sean fotografías o videos mostrando que las mujeres están, que combaten, y que llegan alto en la jerarquía (aún cuando sean de servicios, referencia que suele omitirse). Puede que no sea en forma consciente, pero en realidad el uso de estas comunicaciones responde a que los comunicadores perciben que los roles de género actuales en la sociedad indican que las mujeres son parte activa de la institución, y que debe responderse a ellos.

Se decía al comienzo que los procesos de reforma necesitan incluir la perspectiva de género. Añadimos ahora: es ineludible, y cuanto más se demore mayor deberá ser el esfuerzo posterior para adecuarse a un contexto que ya cambió. Esta perspectiva –este lente con el cual miramos- supone las dos dimensiones antes mencionadas:

- Al interior de los Ejércitos, la cuestión de la incorporación de mujeres. Ello puede ser realizado solamente porque se espera que así sea (es en el fondo un Ejército **en** una sociedad determinada). Esto es lo que en general se ha planteado hasta ahora, el punto en el que la mayoría de los Ejércitos latinoamericanos está. Puede también responder a algo tan relevante y necesario como lo anterior: estar en **capacidad** de cumplir las misiones que le caben a la institución en la actualidad, y cómo ambos sexos son incorporados a la institución acorde a esas misiones. La pregunta determinante es entonces cómo nos miramos hacia adentro, en relación a una sociedad de la que somos parte, y que espera determinadas cosas de nosotros. ¿Qué necesitamos para ello?
- El Ejército **y** la sociedad nacional e internacional: estas misiones actuales están cada vez más cercanas a la vinculación con la población, y cada vez más lejanas a una Fuerza que combate en campos de batalla específicos. Son misiones –como aquellas de seguridad pública o de gestión de riesgos- que se definen como no tradicionales pero que en la práctica ocupan gran parte del quehacer de los Ejércitos latinoamericanos, y de manera ascendente. Misiones que suponen que los hombres y mujeres militares tengan la capacidad de observar y actuar teniendo en

cuenta la realidad de género de su misión, la diferenciación natural que existe entre aquellos que son los beneficiarios de su operación. Siendo la pregunta relevante cómo miramos a aquellos a los que servimos, y cómo respondemos mejor a esas diferenciadas necesidades.

Una perspectiva transversal de género es, entonces, aquella que atraviesa todos los aspectos de la institución militar en base a estas dos grandes cuestiones: qué necesitamos en la institución, y qué necesita la sociedad.

Cuando hablamos de **incorporación a las fuerzas armadas**, una última definición es necesaria a los fines de este trabajo. Asumimos que dentro de la institución militar se encuentran dos grandes cuerpos: el **profesional** (personas que desarrollan una carrera en el ámbito civil y luego se incorporan a las fuerzas armadas como profesionales de dichas carreras: médicos, abogados, ingenieros, etc.), y el de **línea o comando**: aquellos que eligen la carrera militar como su profesión y se forman por ende desde sus comienzos en las academias militares sean éstas de oficiales o suboficiales.

Según el país, de los aquí considerados, el cuerpo de profesionales civiles incorporados tiene distintas denominaciones: asimilados (El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua), de servicios (Chile), especialistas (Ecuador), incorporados (Paraguay), profesional (Argentina y Brasil) y administrativos (Colombia).

Para el cuerpo comando, las denominaciones utilizadas son: armas (Argentina, Colombia y Ecuador), militar de carrera (Brasil, El Salvador, Guatemala), militar de profesión (México), de línea (Chile), y permanentes (Nicaragua).

## 3 Tendencias internacionales

**A. Los derechos de la mujer y su reflejo en la incorporación a las fuerzas armadas** Los derechos de la mujer como parte del cuerpo de derecho internacional de los derechos humanos tienen su mayor reconocimiento y apogeo a partir de mediados del siglo XX. Luego de la garantía de derechos políticos lograda mediante la Convención de los Derechos Políticos de la Mujer (que entra en vigor en 1954), un intenso movimiento fue dedicado a tratar el tema de la discriminación. Doce años tomó el proceso entre la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Resolución 2263, AGXXII, del

7 de noviembre de 1967), y la piedra angular del proceso de las últimas décadas: la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (**CEDAW**).<sup>11</sup> Esta Convención trata el tema como parte de los derechos humanos fundamentales y avanza en una premisa mayor: que la máxima participación de las mujeres en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo de un país y la causa de la paz. Por ella, los Estados parte se obligan a tomar todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública, y garantizar a las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a “ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales” (Artículo 7, inciso b). Veinte años más tarde, en 1999, el Protocolo Facultativo de la CEDAW creó un Comité ante el cual pueden apelar personas u organizaciones que consideren sus derechos violados por algún Estado Parte.<sup>12</sup>

En medio de ello, y bajo el auspicio de las Naciones Unidas, comenzó el proceso de la **Conferencia Mundial sobre la Mujer**, la primera de las cuales fue celebrada en 1975 con su corolario un año más tarde: la creación de UNIFEM como agencia del sistema (hoy ONU Mujeres). Estas referencias son apenas una parte de una importante producción en el ámbito de las Naciones Unidas, no solamente hacia la garantía de los derechos de la mujer, sino también la consideración de estos derechos en el marco de los conflictos armados, y de lo que su ejercicio puede suponer como contribución a la seguridad y paz internacionales. La Cuarta Conferencia Mundial fue otro hito al respecto: celebrada en Beijing en 1995, trasladó el centro de la atención al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad y todas las relaciones entre hombres y mujeres debían ser reevaluadas para potenciar plenamente el papel de la mujer. Estableció el concepto de **transversalización** de la perspectiva de género (gender mainstreaming) como una estrategia principal. Dicho concepto se reflejó posteriormente en las propuestas del sistema, destacándose la anteriormente mencionada solicitud del Consejo Económico y Social (ECOSOC), en 1997, para adoptar una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas. Asimismo, la Conferencia identificó el binomio **mujer y conflictos armados** como una de las doce esferas de acción a ser trabajadas en la **Plataforma de Acción de Beijing**.

<sup>11</sup> Naciones Unidas (1979). *Resolución AG 34/180*. 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981.

<sup>12</sup> Naciones Unidas (1999). *Resolución AG 54/.*, 6 de octubre de 1999.



### La Recomendación 30 de la CEDAW

Como parte del proceso de la Convención, periódicamente se sancionan recomendaciones a los Estados parte de la misma. Especialmente relevante para la defensa y tareas subsidiarias como las de seguridad pública y gestión de riesgos es la **Recomendación general núm. 30 sobre las mujeres en la prevención de conflictos y en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos**, de 2013.<sup>13</sup> Con el objetivo de proporcionar a los Estados guías para la elaboración de políticas y legislación, su ámbito abarca la aplicación de la CEDAW a:

- La prevención de conflictos, los conflictos armados internacionales y no internacionales, las situaciones de ocupación extranjera y otras formas de ocupación, así como la fase posterior al conflicto.
- Otras situaciones que aún cuando no son clasificadas como conflictos armados acorde al derecho internacional humanitario, tienen como consecuencia potenciales violaciones de los derechos de la mujer. Tales como las perturbaciones internas, la lucha civil prolongada y de baja intensidad, los conflictos políticos, la violencia étnica y comunitaria, la represión de los levantamientos en masa, la guerra contra el terrorismo y la delincuencia organizada, y los estados de emergencia.

Los temas tratados incluyen entre otros la reforma del sector de seguridad, la violencia sexual en conflicto, la cuestión de los refugiados, el tráfico de personas, el acceso a la justicia y reformas electorales. En lo que se refiere a la reforma del sector de seguridad, recomienda que los Estados:

- a) Desarrollen y apliquen programas de desarme, desmovilización y reintegración en coordinación y en el marco de la reforma del sector de la seguridad.
- b) Emprendan una reforma del sector de la seguridad que tenga en cuenta las cuestiones de género y responda a estas cuestiones y que tenga como consecuencia la creación de instituciones representativas del sector de la seguridad que aborden eficazmente las distintas experiencias y prioridades de seguridad de las mujeres; y colaboren con las mujeres y las organizaciones de mujeres.
- c) Garanticen que la reforma del sector de la seguridad esté sometida a mecanismos inclusivos de supervisión y rendición de cuentas con sanciones, lo que incluye la investigación de antecedentes de los excombatientes; creen protocolos y unidades especializados para investigar las

<sup>13</sup> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2013). *Recomendación general núm. 30 sobre las mujeres en la prevención de conflictos y en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos*. CEDAW/C/GC/30, 1 de noviembre de 2013.

violaciones por razón de género; y refuercen los conocimientos especializados de cuestiones de género y del papel de las mujeres en la supervisión del sector de la seguridad.

- d) Garanticen la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todas las etapas de desarme, desmovilización y reintegración, desde la negociación de acuerdos de paz y la creación de instituciones nacionales hasta el diseño y la aplicación de los programas.
- e) Garanticen que los programas de desarme, desmovilización y reintegración tengan en cuenta específicamente como beneficiarias a las combatientes y las mujeres y niñas asociadas con los grupos armados, y que se aborden las barreras que impiden su participación en condiciones de igualdad; y garanticen que se les presten servicios de apoyo psicosocial y otros tipos de apoyo.
- f) Garanticen que los procesos de desarme, desmovilización y reintegración aborden específicamente las necesidades concretas de las mujeres para prestar apoyo al desarme, la desmovilización y la reintegración teniendo en cuenta la edad y las cuestiones de género, incluidas las preocupaciones específicas de las madres jóvenes y sus hijos, sin orientar los programas demasiado hacia ellos ni estigmatizarlos más.<sup>14</sup>

## B. El marco de mujer, paz y seguridad

En el año 2000 el Secretario General de la ONU convocó a un Grupo de alto nivel para que realizara un examen a fondo de las actividades de Naciones Unidas relativas a la paz y la seguridad, y para que formulara recomendaciones específicas, concretas y prácticas para ayudar a las Naciones Unidas a llevar a cabo esas actividades en el futuro. El llamado **Informe Brahimi** determinó que, para que las Naciones Unidas puedan llevar adelante las tareas de mantenimiento y consolidación de la paz, era absolutamente necesario que los Estados Miembros respaldasen políticamente al Secretario General, brindasen mayor cantidad de recursos financieros, y se incorporasen cambios institucionales significativos en el Departamento de Operaciones de Paz.<sup>15</sup>

En ese mismo año, el Consejo de Seguridad sancionó una Resolución que al día

<sup>14</sup> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2013). *Recomendación general núm. 30 sobre las mujeres en la prevención de conflictos y en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos*. CEDAW/C/GC/30, 1 de noviembre de 2013, párrafo 69.

<sup>15</sup> Naciones Unidas (2000). *Informe del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas. Capítulo I: Un cambio necesario*. Nueva York: Naciones Unidas. 21 de agosto de 2000.

de hoy es base fundamental del marco de mujer, paz y seguridad: la **Resolución 1325**, del 31 de octubre del 2000.<sup>16</sup> La misma fue producto de un proceso de años en el que diversos países abogaron por la inclusión del tema en la agenda internacional del mantenimiento de la paz.

La Resolución llamaba especialmente a:

- Aumentar la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos.
- Incrementar el apoyo financiero, técnico y logístico voluntario a las actividades de adiestramiento destinadas a crear sensibilidad sobre las cuestiones de género.
- Incorporar en las negociaciones de paz cuestiones tales como las necesidades especiales de las mujeres y las niñas durante la repatriación, reasentamiento, rehabilitación, reintegración y reconstrucción después de los conflictos; medidas para apoyar las iniciativas de paz de las mujeres locales y para hacer participar a las mujeres en todos los mecanismos de aplicación de los acuerdos de paz; y medidas que garanticen su protección y el respeto de los derechos humanos especialmente en cuestión electoral, de policía, y de sistema judicial.

Asimismo instaba al Secretario General a:

- Nombrar más mujeres representantes especiales y enviadas especiales para realizar misiones de buenos oficios en su nombre.
- Tratar de ampliar el papel y la aportación de las mujeres en las operaciones sobre el terreno, y especialmente entre los observadores militares, la policía civil y el personal dedicado a los derechos humanos y a tareas humanitarias.
- Velar para que las operaciones sobre el terreno incluyan un componente de género.
- Proporcionar a los Estados Miembros guías y material de adiestramiento sobre el tema, e insta a éstos a que apliquen estos materiales previo al despliegue del personal.
- Informar periódicamente al Consejo sobre los avances en la inclusión de la perspectiva de género en las misiones de paz (informes que han tenido desde entonces una periodicidad anual).

<sup>16</sup> Naciones Unidas (2000). *Resolución 1325 (2000)*. Nueva York: Naciones Unidas. S/RES/1325, 31 de Octubre de 2000.

La Resolución 1325 fue complementada por una serie de resoluciones posteriores:

- La **Resolución 1820** (2008) condena a la violencia sexual como arma de guerra, la califica como crimen de guerra (tipificación amparada ya por el Estatuto de Roma), y exige a las partes en conflicto armado que adopten de inmediato medidas para proteger a los civiles. Incluye también el tema del adiestramiento de tropas y de la aplicación de códigos de disciplina militar.
- La **Resolución 1888** (2009) solicita al Secretario General que nombre a un Representante Especial para lidiar con la violencia sexual en conflicto e incorporar la figura de asesores de protección, insta a los EM a reformas que aseguren la penalización de este crimen y atención apropiada a víctimas, y establece que en los mandatos se incluyan disposiciones concretas para proteger a las mujeres y los niños de la violencia sexual en los conflictos armados.
- La **Resolución 1889** (2009) continuando la anterior reitera el llamamiento a mayor participación de mujeres en todos los aspectos que hacen a la construcción de la paz y exhorta al Secretario General a que elabore una estrategia para aumentar el número de mujeres designadas en su nombre y a que adopte medidas para que ese número también aumente en las misiones políticas, de consolidación y de mantenimiento de la paz.
- La **Resolución 1960** (2010) reafirma que la violencia sexual como táctica de guerra puede prolongar y agudizar significativamente las situaciones de conflicto armado y constituir un impedimento para el restablecimiento de la paz y la seguridad internacionales, y reconoce la labor de los asesores de género en el terreno
- La **Resolución 2103** (2013) hace específica referencia a los contingentes militares y de policía: reconoce su función en la prevención de la violencia sexual y pide que toda la capacitación previa al despliegue y en la misión incluya capacitación sobre violencia sexual. Solicita también se siga destinando asesores de protección de la mujer y de género a las misiones, y reconoce la función de organizaciones de la sociedad civil.
- La **Resolución 2122** (2013) propone prestar más atención al liderazgo y participación de mujeres en la solución de conflictos y plantea el desafío que supone la falta de información y análisis sobre los efectos de los conflictos armados en las mujeres y las niñas, la función de las mujeres en la consolidación de la paz y las dimensiones de género de los procesos de paz y la solución de conflictos.

- La **Resolución 2242** (2015) en el decimoquinto aniversario de la RCS 1325, insta a los Estados Miembros a que evalúen sus estrategias y su asignación de recursos para la implementación de la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad, reitera su llamamiento para que velen por una mayor representación de las mujeres en todos los niveles de decisión, y alienta la inclusión significativa de mujeres en las conversaciones de paz. Incorpora el tema de radicalización a la agenda de mujer, paz y seguridad

El impacto de la Resolución 1325 y posteriores en el plano internacional fue fuerte, especialmente en misiones de paz. Se generó la figura de los Asesores de Género y también de asesores de protección de mujeres, se implementaron guías de género para la labor militar<sup>17</sup> y policial en misiones, se incrementó la labor de ONU Mujeres en materia de paz y seguridad, se incluyeron debates permanentes sobre la Resolución 1325 en el Consejo de Seguridad y el tema en general es hoy uno de los temas de agenda.

## 4 Tendencias regionales

**A. Contexto normativo e histórico** Los avances en materia de perspectiva de género que se produjeron en el ámbito de la defensa están vinculados con un contexto general de las sociedades latinoamericanas, en el cual los temas de género y en particular el papel de la mujer ocupaban un lugar relevante en la agenda. La región vivió cambios en su ambiente -especialmente post dictaduras militares, ligados a la democratización- que se reflejaron en la mayor incorporación de mujeres a la vida política, económica, cultural y social. Uno de los instrumentos más importantes en este proceso fue la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "**Convención de Belém do Pará**", de 1994, que fue aprobada por la Asamblea General de la OEA (Organización de Estados Americanos).<sup>18</sup> Esta Convención, punto histórico en la materia dentro del sistema interamericano, plantea la violencia contra las mujeres como una violación a

<sup>17</sup> Naciones Unidas (2010). *Integrating a Gender Perspective into the Work of the United Nations Military in Peacekeeping Operations*. Nueva York: DPKO/DFS, marzo de 2010.

<sup>18</sup> Organización de los Estados Americanos (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*. 9 de junio de 1994.

los derechos humanos fundamentales y propone mecanismos de protección que corresponde a los Estados establecer como parte de sus obligaciones.

El posicionamiento de países regionales en lo que se refiere a igualdad y equidad de género puede por ejemplo observarse en la siguiente tabla:

**Tabla 1**  
Brecha global de género, por casos seleccionados, 2017

**Fuente:** *Global Gender Gap Index 2017*. El índice –elaborado por el World Economic Forum– toma las categorías participación y oportunidades económicas, empoderamiento político, rendimiento educativo, y salud y supervivencia. El ranking presenta las posiciones en forma descendiente, iniciando el número 1 con el país con menor brecha de género (Islandia, en el caso de 2017). Nicaragua ocupa el puesto 1 en la región latinoamericana.

6 – Nicaragua
34 – Argentina
36 – Colombia
42 – Ecuador
62 – El Salvador
63 – Chile
81 – México
90 – Brasil
110 – Guatemala

En el sector de defensa y seguridad, la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad también tuvo su correlato en los Estados Miembros de la región latinoamericana -aunque respecto de países europeos o norteamericanos el proceso tardó aquí unos años en desarrollarse con mayor fuerza. Tres aspectos resaltan particularmente:

- La asunción del tema de mujer, paz y seguridad por parte de los centros de entrenamiento militares para operaciones de paz. Actualmente no solamente se desarrollan los módulos básicos provistos por Naciones Unidas sino que se han generado conferencias y cursos dedicados al tema.
- La reflexión y medidas para la mayor incorporación de personal femenino a las fuerzas armadas.
- La elaboración de **Planes Nacionales de Acción** basados en la Resolución 1325, que buscan coordinar y efectivizar la labor de gobierno respecto de la implementación de la misma en el país. A 2017 Argentina, Brasil, Chile (dos), Guatemala y Paraguay han elaborado esta clase de planes a nivel nacional.

En estos tres procesos –y en esto destaca la experiencia latinoamericana respecto de otras de grandes regiones contribuyentes- la sociedad civil cumplió

un papel clave. A través de RESDAL se lanzó el debate acerca de la Resolución 1325 para centros de entrenamiento y ministerios de defensa desde 2007, se produjo la primera y hasta el momento única investigación regional sobre la incorporación de mujeres a las fuerzas armadas, y se impulsó la consideración sobre planes nacionales de acción, acompañando también los procesos de formulación en distintos países.<sup>19</sup>

A nivel regional, los desarrollos dentro del sector defensa se enmarcaron en el contexto de avances de la cuestión de género en cada país, que se expresaron en legislaciones y creación de instituciones. En lo que se refiere a instituciones, los Ministerios, Secretarías o Institutos de la Mujer, o de Género comenzaron a ser creados a partir de la década de 1980; son instituciones jóvenes –en algunos casos dependientes de Presidencia- que están desarrollando sus propias capacidades; su incidencia en el área de la defensa y la seguridad es escasa aún en la región.

Otras oficinas de género fueron creadas también en los distintos Ministerios o Secretarías; en el caso de Ministerios de Defensa y en las Fuerzas Armadas **la creación de unidades o direcciones específicas de género comienza a finales de la década de los 2000**, y tiene su apogeo en los últimos años. El primer caso fue el argentino, donde la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa fue creada en 2007. Ha sido hasta el momento también el de mayor incidencia de una oficina de este tipo sobre el área militar.

La creación de unidades u oficinas de género en el ámbito de Ministerios de Defensa o de Fuerzas Armadas fue también impulsada en gran parte de los casos por la activa participación en operaciones de paz, expresada también en la creación de centros de entrenamiento militar que incorporaban la temática de género, como fuera referido anteriormente. Uno de los ejemplos de ello es el CREOMPAZ, el Centro Regional de Entrenamiento de Operaciones para los países centroamericanos con sede en Guatemala, que desarrolla habitualmente cursos sobre género que incluyen a expertos de la academia y la sociedad civil, más allá de los módulos obligatorios brindados por la ONU.

<sup>19</sup> Asimismo RESDAL fue la primera organización en visitar tres misiones de paz y realizar entrevistas a contingentes militares de las diversas regiones del mundo. El programa de género fue apoyado mayormente por la cooperación de los Ministerios de Relaciones Exteriores de Canadá y de Noruega. La difusión de estos procesos en América Latina llevó a que esta organización fuera una de las dos organizaciones de sociedad civil requeridas por Naciones Unidas para participar en la elaboración y difusión de las llamadas *Gender Military Guidelines* (las antecitadas guías de género para la labor militar en misiones) y en la preparación de módulos de entrenamiento a partir de ellas. Un análisis completo sobre la incorporación de mujeres a los Ejércitos puede encontrarse en Donadio M. y Mazzotta C. (2009). *La mujer en las instituciones armadas y policiales: Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. Buenos Aires: RESDAL, disponible en [www.resdal.org/genero-y-paz/ebook/Libro-mujer-RESDAL.pdf](http://www.resdal.org/genero-y-paz/ebook/Libro-mujer-RESDAL.pdf). También, Donadio M. y Rial J. (2012). *La sombra de la violencia: mujeres y fuerzas de paz en Haití y el Congo: un análisis de género y de seguridad desde la perspectiva latinoamericana*. Buenos Aires: RESDAL, disponible en [www.resdal.org/genero-y-paz/La\\_sombra\\_de\\_la\\_violencia.pdf](http://www.resdal.org/genero-y-paz/La_sombra_de_la_violencia.pdf).

**Tabla 2**  
Principales instituciones ligadas a género, defensa y seguridad en distintos países latinoamericanos

## Ministerios y organismos oficiales

Argentina
Dirección de Políticas de Género- Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario- <b>Ministerio de Defensa.</b>
Dirección General de Cooperación para el Mantenimiento de la Paz- Ministerio de Defensa.
Dirección de Organismos Internacionales-Ministerio de Relaciones Exteriores.
Representante Especial para los Temas de la Mujer en el Ámbito Internacional- Ministerio de Relaciones Exteriores.
Dirección de la Mujer- Ministerio de Relaciones Exteriores.
Área género-Dirección de Derechos Humanos- Ministerio de Seguridad.
INAM (Instituto Nacional de las Mujeres- Presidencia de la Nación).
CAECOPAZ (Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz).
CENCAOPAZ (Centro de capacitación para Operaciones de Paz-Gendarmería Argentina).
INADI (Instituto Nacional contra la discriminación).
Oficina de la Mujer- Corte Suprema de Justicia de la Nación.
Oficina de Violencia Doméstica- Corte Suprema de Justicia de la Nación.
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
Brasil
CCOPAB (Centro de Entrenamiento para Operaciones de Paz de Brasil).
Departamento Organismos Internacionales – Ministerio de Relaciones Exteriores.
Comisión de Género de las Fuerzas Armadas - <b>Ministerio de Defensa.</b>
SPM (Secretaría de Política Especial para las Mujeres- Presidencia).
SENASP (Secretaría Nacional de Seguridad Pública -Ministerio de Justicia).
Comisarías Especiales de Atención a la Mujer de la Policía Civil
Chile
Asesoría en género, Subsecretaría de las Fuerzas Armadas, <b>Ministerio de Defensa.</b>
Dirección de Seguridad Internacional y Humana -Ministerio de Relaciones Exteriores.
Dirección de Política Multilateral- Ministerio de Relaciones Exteriores.
Dirección de Derechos Humanos- Ministerio de Relaciones Exteriores.
AGCI (Agencia de Cooperación Internacional- Ministerio de Relaciones Exteriores).
ANEPE (Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos).
Departamento de Relaciones Internacionales-SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer).
Departamento de Operaciones de Paz-Estado Mayor de la Defensa Nacional.
CECOPAC (Centro Centro Conjunto para Operaciones de Paz).
Colombia
Oficina de Equidad de Género – <b>Ejército Nacional.</b>
Consejería Presidencial para la Equidad de Género.
Derechos Humanos-Política y Asuntos Internacionales- Ministerio de Defensa Nacional.
Política Exteriores-Ministerio Relaciones Exteriores.
Consejos comunitarios de la mujer.
Defensoría de la Mujer.
Ecuador
Unidad de Género-Dirección de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario - <b>Ministerio de Defensa Nacional.</b>
Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género (ex CONAMU).
Dirección de Naciones Unidas- Ministerio de Relaciones Exteriores.



Dirección Nacional de Género del Ministerio de Gobierno (DINAGE).  
Dirección Nacional de la Mujer de la Defensoría del Pueblo.  
Oficina de Defensa de los Derechos de las Mujeres de la Policía Nacional (ODMU).  
UEMPE (Unidad Escuela Operaciones de Paz del Ecuador).  
SEMPLADES (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo).

### El Salvador

Unidad de Género – **Ministerio de Defensa**  
ISDEMU (Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer).  
Comisión de Género- Policía Nacional Civil.  
Escuela de Operaciones de Paz.  
Consejo de Ministras de la Mujer del SICA (aplica a Nicaragua, Guatemala y Honduras también).

### Guatemala

Departamento de Género – **Ministerio de Defensa Nacional**.  
Comisión de Género – **Estado Mayor de la Defensa Nacional**  
Dirección de Operaciones de Paz del Estado Mayor- Ministerio de Defensa Nacional.  
CREOMPAZ (Centro Regional de Entrenamiento para Operaciones de Mantenimiento de Paz).  
Unidad para la Prevención Comunitaria de la Violencia- Vice Ministerio de Apoyo Comunitario-  
Ministerio de Gobernación.  
Subdirección de Política Multilateral para Naciones Unidas- Ministerio de Relaciones Exteriores.  
SEPREM (Secretaría Presidencial de la Mujer)  
Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad.  
CONAPREVI (Coordinadora Nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y contra  
las mujeres).  
DEMI (Defensoría de la Mujer Indígena)- Presidencia de la República.  
Sección de Equidad de Género- Policía Nacional Civil.  
Oficina de Género- Academia de Policía.  
SEGEPLAN (Secretaría General de Planificación y Programación de la Presidencia).  
Secretaría de la Paz.  
Fiscalía de la Mujer- Ministerio Público.  
Foro Nacional de la Mujer (en el marco de los Acuerdos de Paz).  
Oficina Nacional de la Mujer (ONAM)- Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### México

Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicana-  
Dirección de Derechos Humanos. **Secretaría de la Defensa Nacional**.  
Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos. Secretaría de Marina.  
Instituto Nacional de las Mujeres.  
Unidad de Igualdad Sustantiva de Género. Policía Federal.  
Unidad de Política de Igualdad de Género. Secretaría de Relaciones Exteriores.  
Unidad de Igualdad de Género. Procuraduría General de la República.  
(Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2013-2018  
promueve creación de unidades de igualdad de género en toda la administración pública)

### Nicaragua

Ministerio de la Mujer.  
Comisión de Género. Corte Suprema de Justicia.  
Procuraduría Especial de la Mujer  
Secretaría Técnica de Género. Poder Judicial.

Los avances en materia legislativa comienzan principalmente en la década de 1990, como reflejo de la democratización y respuesta de los representantes políticos a la cuestión de la equidad y la igualdad de oportunidades en todos los sectores del quehacer nacional. En la última década, sin embargo, se produce la tendencia hacia la consideración de temas hasta entonces invisibilizados: la **violencia intrafamiliar y de género**, y el **femicidio**. La línea de tiempo de la legislación en la región muestra una progresiva apertura a tratar el tema de violencia de género como algo específico, más allá de categorizaciones generales en los códigos penales o de la incorporación de las figuras penales a los mismos.

**Tabla 3**  
Leyes principales en materia de género, casos seleccionados latinoamericanos

ARGENTINA		
Fecha	Número	Materia
22/11/2017	Ley 27.412	Ley de paridad de género en las listas de candidatos a legisladores nacionales
30/12/2015	Ley 27.234	Educación en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género
05/08/2013	Ley 26.873	Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública
25/06/2013	Ley 26.862	Acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida
26/12/2012	Ley 26.842	Sobre prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas
23/05/2012	Ley 26.743	Sobre de Identidad de Género
21/07/2010	Ley 26.618	Sobre Matrimonio Civil
11/03/2009	Ley 26.485	Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales
21/10/2005	Ley 26.061	Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes
27/05/1985	Ley 23.179	Aprobación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
13/08/1992	Decreto 1.426/92	Creación del Consejo Nacional de la Mujer.
03/12/1991	Ley 24.012	Cupo femenino
BRASIL		
Fecha	Número	Materia
08/11/2017	Ley 13.505	Dispone sobre el derecho de la mujer en situación de violencia doméstica y familiar.
07/08/2006	Ley 11.340	Lei Maria da Penha
CHILE		
Fecha	Número	Materia
27/04/2015	Ley 20.840	Sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo y fortalece la representatividad del congreso nacional
08/03/2015	Ley 20.820	Crea el ministerio de la mujer y la equidad de género, y modifica normas legales que indica
27/10/2014	Ley 20.786	Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.
24/07/2012	Ley 20.609	Establece medidas contra la discriminación
17/05/2012	Ley 20.595	Crea el Ingreso Ético Familiar para las familias de pobreza extrema y el subsidio de empleo de la mujer

17/10/2011	Ley 20.545	Modifica las normas de protección a la maternidad e incorpora el permiso de posnatal paternal
13/09/2011	Ley 20.533	Faculta a las matronas para recetar anticonceptivos
08/04/2011	Ley 20.507	Tipifica el delito de tráfico de niños y personas adultas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal
18/12/2010	Ley 20.480	Modifica el Código Penal y la Ley sobre Violencia Intrafamiliar.
28/01/2010	Ley 20.418,	Fija normas sobre información, orientación y prestaciones en materia de regulación de la fertilidad
19/06/2009	Ley 20.348,	Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre mujeres y hombres
23/11/2009	Ley 20.399,	Otorga derecho a sala cuna al trabajador.
17/03/2008	Ley 20.255,	Establece la reforma previsional y otorgó a las mujeres un bono por hija e hijo nacido vivo
12/02/2007	Ley 20.166,	Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna
07/10/2005	Ley 20.066	Sobre Violencia Intrafamiliar
18/03/2005	Ley 20.005	Tipifica y sanciona el acoso sexual
09/11/1998	Ley 19.591	Modifica el código del trabajo en materia de protección a la maternidad
ECUADOR		
Fecha	Número	Materia
11/12/1995	Ley 103	Contra la Violencia a la Mujer y la Familia.
EL SALVADOR		
Fecha	Número	Materia
04/01/2011	Decreto 520	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
08/04/2011	Decreto 645	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
25/11/2011	Decreto 873	Ley de ética gubernamental
16/04/2009	Decreto 839	Ley de protección integral de la niñez y adolescencia
15/08/2003	Decreto 627	Ley de creación del fondo solidario para la familia microempresaria
20/12/1996	Decreto 902	Ley contra la Violencia Intrafamiliar (última reforma 2004)
01/03/1996	Decreto 644	Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (última reforma 2002)
GUATEMALA		
Fecha	Número	Materia
24/10/1996	Decreto 07-1996	Ley para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia intrafamiliar.
02/05/2008	Decreto 22-2008	Contra el femicidio y otras formas de violencia con la mujer.
20/03/2009	Decreto 09-2009	Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas.
MÉXICO		
Fecha	Número	Materia
01/02/2017	DOF 22-06-2017 (última reforma)	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
02/08/2006	DOF 24-03-2016 (última reforma)	Ley General Para la Igualdad Entre Mujeres Y Hombres
12/01/2001	DOF 04-06-2015	Ley del Instituto Nacional De Las Mujeres
NICARAGUA		
Fecha	Número	Materia
20/04/2015	Ley 870	Código de la Familia
02/04/2015	Ley 896	Ley contra la trata de personas
29/03/2014	Ley 648	Ley de derechos y oportunidades

La estrecha vinculación entre las disposiciones normativas e institucionales del país y las políticas de género que adopta una institución militar que fuera mencionada al comienzo de este acápite puede observarse en toda la región. Por ejemplo, en el caso de México, la aplicación de la perspectiva de género parte de un Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y de un Plan Nacional de Desarrollo, que se derraman finalmente en el Programa de Derechos Humanos 2014-2018 de la Secretaría de Defensa Nacional, que tiene entre sus acciones la de “Capacitar a las mujeres y hombres que integran el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos en materia de Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario, Derecho a la Igualdad y no Discriminación e Igualdad de Género.”<sup>20</sup> Y, de dicho Programa, la elaboración de un código de conducta para los servidores públicos que aborda directamente el tema del acoso y hostigamiento sexual, y que coloca la igualdad de género como uno de los once valores que todo servidor público debe tener incorporado.<sup>21</sup>

## **B. La incorporación de mujeres a los Ejércitos**

En los casos latinoamericanos la institución militar (y los Ejércitos en particular dado que fueron las fuerzas originales en todos los países de la región) fue también concebida como una institución masculina, como en otras regiones. Fue profesionalizada a fines del siglo XIX e inicios del siglo XX a través de la creación de academias de oficiales, servicio militar obligatorio, y leyes orgánicas de fuerzas armadas. Esto respondía a que el desarrollo de los Estados (incluyendo la organización de los espacios internos, pero también las disputas fronterizas) suponía también la construcción de un instrumento militar profesionalizado que sirviera de herramienta para el control de la violencia. Con experiencias tomadas de Europa (la mayoría de los países convocaron misiones francesas y alemanas para que los asesoraran), esta corriente atravesó la región hacia fines del siglo XIX y aportó una nueva tendencia organizacional. Provocando el inicio de los ejércitos nacionales en la forma que actualmente se conocen, y acercando a los desorganizados cuerpos militares nacidos de las revoluciones la noción del profesionalismo militar, sus normas, organización y disciplina.

La profesionalización militar generó con el tiempo una institución compleja, organizada, con acceso a todos los espacios territoriales, y homogénea; mientras tanto el Estado que la había creado sufría –en gran parte de los países de la región– un deterioro progresivo de autoridad y de legitimidad. De allí a la idea de que la institución militar operaba casi como reemplazo del Estado, e incluso del gobierno, no

20 SEDENA (2014). *Programa de Derechos Humanos de la Secretaría de Defensa Nacional*. Ciudad de México: SEDENA. P. 11.

21 SEDENA (2017). *Código de Conducta de las y los Servidores Públicos de la Secretaría de la Defensa Nacional*. Ciudad de México: SEDENA, 29 de junio de 2017.

había mucha distancia. Los procesos políticos y las intervenciones durante el siglo XX fueron demorando un proceso natural de "civilianización" de la institución militar, acorde a los cambios internacionales y de las formas de la guerra. Pero una vez que los procesos de democratización se extendieron desde los '80s, y las hipótesis de conflicto comenzaron a ser transformadas en mecanismos de cooperación, se produjo la necesidad de redefinición de misiones y por ende de las características necesarias para un profesional militar en el mundo de hoy.

La función militar, como parte de las funciones públicas, fue plenamente alcanzada por la CEDAW. Sin embargo, de alguna manera y en distintas partes del planeta, los debates sobre la incorporación de la mujer a las instituciones militares han logrado mantener el tema al margen, principalmente aquellos que refieren a la especificidad de la profesión militar (con el argumento preferido de las diferencias físicas) como explicación a la masculinidad que aún rodea la cuestión militar. En el caso de los países de la región latinoamericana es difícil aseverar que el proceso de incorporación plena de la mujer a las fuerzas armadas haya tenido relación con una conciencia clara de la presión que esta Convención imponía. Antes bien, en la mayoría de los casos fue efecto de la democratización y de las necesidades de acercarse a la sociedad, y hasta de iniciativas propias de las instituciones armadas. Asimismo, se relacionó estrechamente con el mencionado avance de políticas de género en otros ámbitos de la vida social, política y económica, de los que la defensa no quería quedar aparte bajo riesgo de marginarse de la ola democratizadora. En casos como el de la Argentina, y aún cuando puede no haber habido intención de ello, la política de género llevada adelante por el Ministerio de Defensa desde la creación de una Dirección de Derechos Humanos coadyuvó a la ciudadanización de las fuerzas armadas (se ampliará más adelante sobre ello).

Podemos distinguir tres distintas etapas cuando hablamos de la incorporación de mujeres a los ejércitos latinoamericanos:

- La participación en las guerras de la independencia: en ellas distintas mujeres se desempeñaron en funciones auxiliares, como administrativas y de sanidad. Por ejemplo como enfermeras, socorriendo y brindando asistencia, imagen común de la época; muchas han sido consideradas heroínas en la historia de sus países.
- La incorporación a los cuerpos de servicios: mientras que los Ejércitos profesionales se desarrollaban, especialmente a través de las academias militares y de la formación de tropas por medio del servicio militar obligatorio, las mujeres no eran parte de ello. En Colombia, por caso, es recién en 1976 que se aprueba la incorporación de mujeres al cuerpo administrativo.

La incorporación a las academias militares para oficiales: estas academias reconocen distintas etapas en los Ejércitos, ligadas a la historia nacional post independencia, pero tienen orígenes discernibles a fines del siglo XIX e inicios del siglo XX que están ligados a cómo los países latinoamericanos fueron conformando sus ejércitos permanentes tal como hoy los conocemos.

**Tabla 4**  
Academias militares de Ejército e incorporación de mujeres, por países

	Año que inicia etapa actual	Ingreso de mujeres a dicha academia
<b>Argentina</b> Colegio Militar de la Nación	1904	1997
<b>Brasil</b> Academia Militar das Agulhas Negras	1944 (1913 en otra sede)	2012
<b>Chile</b> Escuela Militar	1887	1995
<b>Colombia</b> Escuela Militar de Cadetes General José María Córdova	1907	2008
<b>Ecuador</b> Escuela Militar Superior Eloy Alfaro	1899	1999
<b>Guatemala</b> Escuela Politécnica	1920	1997
<b>El Salvador</b> Escuela Militar Capitán General Gerardo Barrios	1927	2000
<b>México</b> Heroico Colegio Militar	1915	2007

**Fuentes:** Sitios web de las academias mencionadas. A fines de comparación se toma aquí como fecha de corte aquella que las academias reconocen como inicio de la institución en su forma actual, sea en estructura como en planes de estudios; la mayoría de ellas tienen antecedentes que datan del siglo XIX, con otros nombres o marcos jurídicos. Dada la historia particular de Nicaragua y de la creación del Ejército Sandinista, no se incluye este caso en la tabla.

En todos los casos, el ingreso de mujeres a las academias de oficiales permanentes se produce luego de la década de 1990. Momento -1991- en el que claramente las tendencias de la **seguridad internacional** varían, ya en posguerra fría, con la llamada Guerra del Golfo. Un conflicto que mostró, a los ojos de la comunidad mundial, los cambios en las formas de hacer la guerra. Así, la forma de ver la participación de mujeres en un Ejército, en los casos latinoamericanos, coincide con el inicio de nuevos paradigmas en las **misiones** de los Ejércitos y con **procesos de democratización y apertura** que estaban produciéndose en los distintos contextos nacionales. Y se profundiza con la inclusión de las **operaciones de paz internacionales** como una de las posibilidades de acción, lo cual también suponía una forma distinta de mirar el quehacer militar. En el caso de la suboficialidad, los ingresos fueron previos.

**Tabla 5**  
Años de ingreso de mujeres a escuelas militares, países seleccionados

**Cuerpo de Comando\***

Sub Oficiales	Año en que accede a los institutos armados a través de las escuelas técnicas	País	Fuerza Terrestre	Fuerza Aérea	Fuerza Naval
		Argentina	1996	1980	1980
		Brasil	2012/ 17**	2002	2012
		Chile	1998	2009	2009
		Ecuador	1975	2008	1965
		El Salvador		2016	
		Guatemala		1997	
		México	2007	2007	1995
		Nicaragua		1994	

Oficiales	Año en que accede a los institutos armados a través de las escuelas de formación profesional	País	Fuerza Terrestre	Fuerza Aérea	Fuerza Naval
		Argentina	1997	2001	2002
		Brasil	2012/ 172	1996	2012
		Chile	1995	2000	2007
		Ecuador	1999	2007	2001
		El Salvador		2000	
		Guatemala		1997	
		México	2007	2007	2010
		Nicaragua		1993	

\* Por "cuerpo comando" se entiende a aquellos que ingresan a escuelas militares directamente, sin profesión civil previa.

\*\*En agosto de 2012 se modificaron las leyes que establecen los requisitos para el ingreso a los cursos de oficiales en Ejército y Marina, habilitándose el ingreso de mujeres (Nº 12.705 – 08/08/2012 y Nº 12.704 – 08/08/2012). En el caso de Ejército se estableció un plazo de 5 años para viabilizar los medios necesarios para la incorporación.

La incorporación al cuerpo de oficiales de carrera ha sido, como puede observarse, reciente. Uno de los temas que se plantean, por ejemplo, respecto de por qué no se envía mayor cantidad de mujeres a las misiones de paz, o incluso por qué los porcentajes de mujeres en los Ejércitos son bajos, se explica por una cuestión **temporal**: al ser las incorporaciones recientes, y acorde a las leyes de carrera militar, las mujeres egresadas de las academias militares de formación de oficiales no han llegado aún a grados superiores al de Mayor.<sup>22</sup>

**Gráfico 1**  
Grados máximos que han alcanzado mujeres entre oficiales de comando a 2017



Más allá de cuándo se producen los ingresos a la oficialidad de carrera, la participación de mujeres en los Ejércitos ha sido histórica por varias décadas. Aquellas que ingresaron como parte del cuerpo profesional antes de estos últimos pro-

<sup>22</sup> Los diferentes esquemas de carrera militar en cada país pueden consultarse en el *Atlas Comparativo de la Defensa en América Latina y el Caribe* de RESDAL, [www.resdal.org/atlas-2016.html](http://www.resdal.org/atlas-2016.html), en la sección "Los países".

cesos han constituido en la práctica un **importante elemento de incidencia y de protagonismo** en los temas de género dentro de la institución. En la experiencia de los distintos países las mujeres del cuerpo profesional que revistan ya en los ejércitos, en apoyo, y que han debido afrontar los diversos obstáculos a lo largo de su carrera, han sido grandes aliados de los actores que impulsan una mayor perspectiva de género (sean estos políticos, militares, o de sociedad civil).

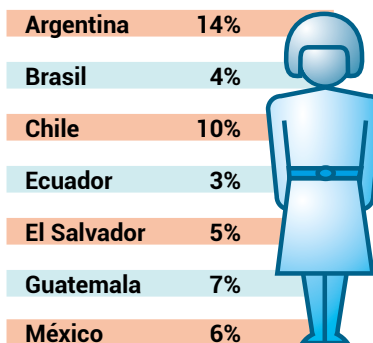
**Tabla 6**  
Años de ingreso de mujeres a los Ejércitos en cuerpo profesional\*\*, países seleccionados

Sub Oficiales		Oficiales	
País	Fuerza Terrestre	País	Fuerza Terrestre
Argentina	1981	Argentina	1981
Brasil	2001	Brasil	1992
Chile	1974	Chile	1974
Ecuador	1958	Ecuador	1956
El Salvador	1971	El Salvador	1985
Guatemala	1967	Guatemala	1967
México	1938	México	1938
Nicaragua	1979	Nicaragua	1979

\*\* Por "cuerpo profesional" se entiende a aquellos militares que se forman o se incorporan a las fuerzas, para brindar servicios de apoyo técnico y/o profesionales.

**Tabla 7**  
Porcentaje de mujeres en Ejércitos, 2016

**Fuentes:** Ministerios o Secretarías de Defensa (Argentina, Chile, El Salvador, Guatemala, México) y Ejércitos de Brasil y Ecuador. Datos a 2016. En Ecuador es para todas las fuerzas armadas. La Secretaría de Defensa Nacional de México ha anunciado que están en desarrollo los planes para llevar el porcentaje al 11% en la próxima década.



**Planificando la incorporación** En la actualidad la participación de la mujer en el ámbito de la función militar no es un tema en cuestión; sí lo son las formas y alcances, y las naturales resistencias de cualquier institución a los cambios, que se expresan en lo cotidiano y en forma latente, difícilmente manifiesta. Reconocer o comunicar una perspectiva de género en las instituciones militares es hoy una manifestación políticamente correcta. Por debajo de ello, existen restricciones y límites, que aparecen en cupos que no están fijados en una política pero que existen en la práctica, ausencia de regulaciones apropiadas a la no discriminación en temas como la maternidad, o en la restricción para el acceso a ciertas armas o especialidades. El concepto de "techos de cristal" ha sido acuñado en la literatura feminista precisamente



para hacer referencia al fenómeno de cómo las mujeres, aunque en teoría tienen las mismas oportunidades de ingreso, tienen en la práctica límites en sus carreras, lugares a partir de los cuales no pueden avanzar.<sup>23</sup> Algunos aspectos que son parte del proceso de incorporación plena son:

- **La revisión de normativas sobre incorporación:** en el campo militar, regido por leyes de carrera, la cuestión no necesariamente depende de la voluntad de jefes de estado mayor. La apertura de las instituciones militares necesita (y también para una mayor comprensión práctica de que la igualdad entre hombres y mujeres es un derecho universal del que la función militar no está excluida), una mayor mirada sobre el tema por parte de los agentes políticos del Estado, ejecutivos y legislativos. En la experiencia de los casos latinoamericanos aquí tomados, existe un papel activo de los Ministerios de Defensa en la cuestión del acceso de mujeres a especialidades y grados. Dichos cambios pueden requerir una disposición administrativa, pero también una reforma legislativa si se trata de modificaciones a leyes orgánicas o de carrera. En Argentina, por ejemplo, el Ejército planteó la eliminación de restricciones al acceso de mujeres a armas de combate como caballería e infantería en 2011 a través de una resolución interna (1143) tanto para oficiales como suboficiales. Ello, a partir de una solicitud de la entonces Presidente y Comandante en Jefe (en 2016 egresaron las primeras subtenientes de esas armas del Colegio Militar). En Chile, a partir del trabajo del Ministerio de Defensa, las restricciones a las armas de combate fueron eliminadas en 2016. En otros casos, como el de Brasil, la incorporación requirió una ley. El ingreso de mujeres a la academia de oficiales de carrera del Ejército se produjo por iniciativa de la Presidente Rousseff en 2012, impulsando que el Congreso sancionara una ley, la cual estableció un plazo de cinco años para que el Ejército adecuara la logística, administración y otras cuestiones que considerara necesarias para la incorporación de mujeres.<sup>24</sup> La Escuela Preparatoria de Cadetes del Ejército recibió su primera camada de mujeres en 2016. En 2018 las primeras aspirantes a oficiales están ingresando a la AMAN –la Academia Militar Agulhas Negras: 34 mujeres dentro de un total de 414 aspirantes a cadetes forman parte de la primera camada mixta de la histórica academia.<sup>25</sup>

<sup>23</sup> Ver por ejemplo Carr-Rufino, N. (1991). US Women: Breaking through the Glass Ceiling. *Women in Management Review*. Emerald Group Publishing, Vol. 6, Número 5, pp. 10-16.

<sup>24</sup> Presidencia de la República. *Lei N° 12.705, Dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do Exército*. 8 de agosto de 2012.

<sup>25</sup> Exército Brasileiro. Academia Militar das Agulhas Negras. *Entrada dos novos cadetes*. 17 de febrero de 2018. Recuperado de <http://www.aman.eb.mil.br>.


Respecto de los actores políticos, por ejemplo, las Conferencias de los Ministros del área, que se reúne desde 1995, incluyó tímidamente el tema en 2002 para luego relegarlo, y retomarlo más seriamente recién en 2008. De todas formas, la tendencia indica que el proceso iniciado a mediados de los '90, cuando las fuerzas armadas latinoamericanas abrieron en general sus puertas a la mujer, llegó para instalarse, y que las resistencias culturales e institucionales (y los olvidos) forman parte de un proceso natural en desarrollo.

- **La cuestión de las armas:** el ingreso o no a las llamadas armas de combate es un tema de debate no solo a nivel latinoamericano sino mundial. Uno de los argumentos –las capacidades físicas– es debatible según el estudio al que se acceda. Otros argumentos aluden al riesgo de captura y el abuso sexual, los problemas de relación hombres/mujeres que pueden generarse en grupos cerrados, las necesidades familiares que dicen ser distintas en casos de hombres y mujeres, etc. Presentan cada vez mayor debilidad, especialmente cuando en los actuales conflictos todos los elementos están comprometidos en los riesgos estén o no en por ejemplo infantería –el caso de los transportistas que son alcanzados por IEDs–, o cuando es notorio que las relaciones humanas no solo incluyen la diada hombre-mujer. Si bien en los primeros momentos de la incorporación se restringió el acceso a armas de combate, en un período relativamente corto de tiempo varios de los casos de la región abrieron la incorporación de mujeres a todas las armas. Estos debates son relevantes, y en su proceso es necesario tener en cuenta que las percepciones y opiniones son elementos manifiestos, especialmente del personal masculino, pero existen cuestiones latentes: se trata en definitiva, también, de un mercado de trabajo que se abre a competencia.

**Tabla 8**  
Incorporación de la mujer en las especialidades de formación militar (oficiales)

**Fuentes:** Ejército y Ministerio de Defensa (Argentina). Página web de Ejército (Brasil). Ministerio de Defensa (Chile). Ministerio de Defensa y Escuela Militar (El Salvador). Ejército y Escuela Politécnica (Guatemala). Secretaría de Defensa Nacional (México).

1. Argentina	Total
2. Brasil	Parcial
3. Chile	Total
4. Ecuador	Parcial
5. El Salvador	Parcial
6. Guatemala	Parcial
7. México	Total
8. Nicaragua	Total



- **La creación de unidades/oficinas de género:** esta clase de oficinas fueron clave para el desarrollo de las políticas institucionales. Su adscripción a los ministerios de defensa fue, precisamente, lo que permitió su mayor incidencia. En algunos casos como el de El Salvador y Guatemala iniciaron ubicán-

dose en la fuerza armada, aunque debe notarse que la interrelación entre estados mayores y ministerios es una particularidad de dichos casos. A partir de 2016, en ambos casos las oficinas de género fueron establecidas como parte de la estructura orgánica de los ministerios de defensa. El primer caso que se registra en la región es el de Argentina, que creó en 2005 una Dirección Nacional de Derechos Humanos en la que la política de género fue un elemento sustancial, convirtiéndose al poco tiempo en una Dirección dentro de la Dirección Nacional. Desde esta oficina se sostuvieron incluso cooperaciones con países como Ecuador, que fue el segundo de estos casos en el que se registró la creación de una dependencia ministerial dentro del organigrama. Chile, a través de la asesoría funcionando dentro del ministerio, también fue uno de los principales impulsores de las políticas de género en la cooperación internacional, tanto con otros países como en instancias multilaterales. En México el Observatorio dentro de la SEDENA ha sido también clave para colaborar al desarrollo de las políticas institucionales y para vincularse con la sociedad. Brasil, por su parte, creó una Comisión de Género en el seno del ministerio, especialmente para abordar la incorporación de mujeres a Ejército y Armada que se planteó en 2012.

**Gráfico 2**  
Unidades/Oficinas de  
Género y su dependencia

**Argentina – Ministerio de Defensa**

Dirección de Políticas de Género- Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.

**Brasil – Ministerio de Defensa**

Comisión de Género de las Fuerzas Armadas

**Chile – Ministerio de Defensa**

Asesoría en género, Subsecretaría de las Fuerzas Armadas.

**Ecuador – Ministerio de Defensa**

Unidad de Género-Dirección de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario

**El Salvador – Ministerio de Defensa**

Unidad de Género

**Guatemala – Ministerio de Defensa**

Departamento de Género. Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.

**México – Secretaría de Defensa**

Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos. Dirección de Derechos Humanos.

- **La cuestión familiar:** uno de los debates existentes en la región refiere a la cuestión de la familia. En dos aspectos: el argumento de que la mujer está dedicada a la familia y ello le impediría cumplir con los avatares de la vida militar –especialmente los destinos y los horarios. El segundo refiere al embarazo, sobre todo en el periodo de ingreso y formación de oficiales y suboficiales en las escuelas.

El primer aspecto tuvo corta vida; rápidamente se comprendió que se trataba de un preconcepto que no encontraba raíces en la experiencia. De hecho, en casos donde los salarios militares son bajos y las esposas de los militares profesionales trabajaban, la temática de los destinos comenzó a complicarse para el personal masculino, que ya no podía trasladar a su familia a lugares remotos dado que el sostén del hogar provenía tanto del esposo como de la esposa.

Respecto del segundo –los embarazos en las escuelas y academias– las experiencias y decisiones en los países han sido distintas. Es incluso un tema de debate para el propio personal femenino. Argentina fue el país que ha cambiado mayormente las disposiciones: a través de la Resolución Ministerial N° 849 /2006 derogó las normas que impedían el ingreso y/o la permanencia en el Colegio Militar de las alumnas que quedaran embarazadas, dando la posibilidad de retomar los estudios. De la misma manera en 2007 modificó las normas para evitar que se exigiera a las mujeres militares embarazadas y/o lactantes la realización de actividades de combate, orden cerrado, tiro y/o cualquier otra actividad que no fuera debidamente aprobada por un médico; y en 2009 por Resolución Ministerial N° 1273 reglamentó la situación de cadetes/aspirantes o voluntarias embarazadas, y mujeres en condición de ascenso embarazadas. En Brasil, por la ley 12.705 del 8 de agosto de 2012, y respecto de las alumnas futuras en la academia militar, se estableció que se resguardaría por un año el derecho de la estudiante a realizar sus exámenes, si estuviera embarazada o tuviera un hijo de edad menor a seis meses.

- **Apertura a otras instituciones y a la sociedad civil:** La experiencia regional muestra que las oficinas y unidades de género vieron impulsada su labor a través de un activo intercambio con la academia y la sociedad civil. En casos como el de Chile y Argentina llevaron adelante desde 2007 conjuntamente eventos y programas que colaboraron a impulsar la agenda nacional y regional; en México el Observatorio para la Igual-

dad es un canal importante para la comunicación con la sociedad y –como lo muestra el evento internacional que celebraron en noviembre de 2017- con la esfera regional e internacional.<sup>26</sup> También los centros de entrenamiento militar de los distintos casos se han visto favorecidos por la apertura a este otro sector, con profesores y conferencistas que aportan a la formación y sensibilización en género del personal. La relación con la academia y sociedad civil ha sido así importante tanto en la realización de diagnósticos que permitieron elaborar las políticas, en la organización de eventos que acercaran no solo al mundo civil y militar sino también al resto de las instituciones del Estado (tales como institutos o ministerios de la mujer), y en la formación y sensibilización del personal.

- **Participación en misiones de paz internacionales:** especialmente a partir de 2004, cuando varios de los países incrementan exponencialmente su participación en esta clase de misiones o la inician, la necesidad de adecuarse a las tendencias internacionales y a los requerimientos de entrenamiento provenientes de Naciones Unidas fueron un impulso a las consideraciones acerca de la perspectiva de género, y ciertamente colaboraron a una mayor apertura a la incorporación de mujeres. Diversas preguntas comenzaron a presentarse, como por qué no se estaba en condiciones de enviar mayor número de personal femenino (porque no había número suficiente, o porque las incorporaciones a personal de comando eran tan recientes que los grados obtenidos no llegaban aún a los requerimientos), qué mínimos estándares de sensibilización debía el personal adquirir para participar, o los mismos intercambios en terreno con los agentes de género de la misión y de las agencias del sistema, que volvían en forma de reportes a las capitales. La designación de puntos focales de género en los contingentes –aconsejada en principio por Naciones Unidas- fue una de las tareas que las unidades de género debieron encarar, así como las necesidades de entrenamiento.
- **Un proceso transversal para una perspectiva que es transversal:** observando la experiencia regional, puede verse un proceso en el que los actores –especialmente los Ministerio de Defensa y Ejércitos y sus asesores u oficinas de género- van adquiriendo en la práctica la conciencia de la transversalidad que implica elaborar una política de género insti-

<sup>26</sup> Seminario internacional "La participación de mujeres en los Ejércitos del mundo", organizado por la SEDENA, Ciudad de México, 27 a 29 de noviembre de 2017.

tucional. Esto es decir, interacciones en principio con los Ministerios o Secretarías de la Mujer, y con Relaciones Exteriores. Para aquellos que realizan misiones en seguridad pública, y especialmente en todo lo que se refiere a la protección contra violencias contra la mujer, también supone vincularse con Procuradurías, oficinas de género de Ministerios de Seguridad, y sociedad civil. Y en los casos en los que además se comenzaba a participar más activamente en operaciones de paz, con la Unidad de Género y con la Oficina de Asuntos Militares del Departamento de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas. También debe referirse el ámbito binacional y multinacional de la propia región: por ejemplo, han existido colaboraciones entre las oficinas de género de los ministerios de defensa de Ecuador y Argentina; actividades e inclusión del tema en el mecanismo de cooperación en defensa existente entre Argentina y Chile (la cuestión de género está incluso presente en la conformación de la Fuerza Binacional Cruz del Sur), y hasta como fuera anteriormente mencionado, en la Conferencia de Ministros de Defensa de las Américas. Todo ello supone, para los actores que trabajan género dentro de la institución de defensa o militar, una formación adecuada y el desarrollo de habilidades en materia de trabajo interagencial y con sociedad civil.

La elaboración de los planes nacionales de acción en Chile fue por caso una muestra de esta interacción constante. Y es fruto de un proceso que comienza desde la institución presidencial, cuando durante el primer gobierno de la Presidenta Bachelet se creó la figura de asesores de género en los distintos ministerios, se fortaleció al Servicio Nacional de la Mujer –SERNAM–, y se dio inicio a los procesos de plan de acción sancionado en 2009, comenzando por la vinculación básica entre Defensa<sup>27</sup> y Cancillería. Las acciones de las Fuerzas Armadas, y del Ejército en este caso particular, que culminan con la incorporación plena de mujeres a todas las armas, se enmarcan en un Plan Nacional de Acción del cual el país elaboró una segunda versión en 2015, y en una política ministerial de defensa que incluyó la creación de un Grupo Asesor sobre Políticas de Inclusión y No Discriminación (Resolución Ministerial del 2 de julio de 2014).<sup>28</sup> Dicho grupo fue responsable, según explica el Ministerio de Defensa, de haber definido en 2016 “La posibilidad de las

27 Ver Villalobos Koenig, Pamela (2010). *Plan de Acción Nacional para la Implementación de la Resolución ONU 1325: Mujeres, Seguridad y Paz. La Experiencia Chilena*. Buenos Aires: RESDAL. Recuperado de [www.resdal.org/genero-y-paz/paper-pamela-villalobos.pdf](http://www.resdal.org/genero-y-paz/paper-pamela-villalobos.pdf)

28 Ver Segura, Valentín (2017). *Chile: Breve descripción de la institucionalidad vigente respecto del empleo de las fuerzas armadas en tareas subsidiarias*. Proyecto Contribuyendo al proceso de transformación puesto en marcha por el Ejército de Colombia: transmisión de experiencias de la región latinoamericana. Caso Chile.

mujeres desde este año de postular a todas las armas de combate en el Ejército (hasta ahora no podían hacerlo al arma de infantería ni caballería blindada). Ya no existe ningún área restringida para las mujeres en esta rama."<sup>29</sup>

- **La educación militar:** se ha manifestado que la percepción y la opinión sobre temas de género es una variable latente. Los cambios en ello difícilmente se imponen, y las actividades de sensibilización pueden tanto o más importantes que los esfuerzos de entrenamiento. Pero sin duda la clave de todo cambio al respecto se ubica en la base de la vida militar: en las escuelas militares. Es allí donde se produce el proceso de socialización, donde se adquieren los valores fundamentales, y donde la mentalidad profesional se moldea. A este respecto, aún cuando se han introducido materias de derechos humanos en las academias y escuelas, la incorporación de género como un tema relevante en la educación militar es una gran materia pendiente en la región.
- **Género, más allá de mujer:** en algunos casos –uno de los más prominentes es el de Uruguay, que no ha sido parte de este estudio- los Ministerios de Defensa y/o los Ejércitos comenzaron, en el transcurso de los años, a mirar el tema de perspectiva de género más allá del tema mujer. Efectivamente, género abarca la cuestión de mujeres pero ésta no es exhaustiva. Hacemos aquí referencia no solamente a la identidad de género, sino también a temáticas de la vida personal y familiar –incluyendo violencias- que afectan a hombres y mujeres. Un ejemplo de ello son los permisos para casarse, que en el caso de algunos Ejércitos es necesario para los oficiales. Otro aspecto es la licencia por paternidad, que los Ejércitos en países como México y Argentina han extendido para el caso de los padres hombres.

<sup>29</sup> Gobierno de Chile. Ministerio de Defensa Nacional. *Género*. Recuperado de <http://www.defensa.cl/temas-de-contenido/genero/>.

### Ciudadanización a través de la política de género

Un caso interesante en la región, respecto de los efectos de una política de género, es el de Argentina, país en el que luego de la última dictadura militar las relaciones entre civiles y militares eran un tema central de agenda. A través de la política de derechos humanos y específicamente de género se impulsaron medidas que en la práctica – fueran o no conscientemente tomadas en dicho sentido– llevaron a atender aspectos más latentes de la mentalidad profesional militar: el militar como ciudadano. Una mirada a la progresión de temas que fueron abordados en los primeros años por las diferentes resoluciones ministeriales ilustra este proceso:

- Resolución 1435, 2006: Elimina la prohibición –a quienes ingresaban a las Instituciones de Formación Militar– de reconocer a sus hijos o de asumir la paternidad.
- Resolución 1352, 2007: eliminó toda restricción que impidiera el matrimonio entre militares de diferentes categorías, o de éstos con miembros de las Fuerzas de Seguridad.
- Resolución 1757, 2007: habilitación para solicitar la adjudicación de viviendas militares para el personal soltero/a con hijos legalmente a cargo.
- Resolución 74, 2008: derogación de directivas existentes en la Fuerza Aérea y en el Ejército que recababan información sobre "situaciones regulares e irregulares de familia".
- Resolución 198, 2008: creación de la Comisión para la Implementación del Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable.
- Resolución 200, 2008: elimina las normas existentes en las Fuerzas Armadas que preveían la autorización o venia del superior para contraer matrimonio.
- Resolución 206, 2008: dispone la revisión integral de las normas de las Fuerzas Armadas y la posterior eliminación de todo tipo de distinción entre hijos adoptivos e hijos biológicos, hijos matrimoniales y extramatrimoniales.
- Resolución 208, 2008: restricción en la disponibilidad de armas para personal denunciado judicial o administrativamente por hechos de violencia intrafamiliar o interpersonal.
- Resolución 996, 2008: establece como criterio de prioridad, para la asignación de viviendas fiscales, la consideración de la situación de los hogares monoparentales y monomarentales.
- Resolución 1348, 2008: pide se elabore una Guía de recursos locales, provinciales y nacionales de lucha contra la violencia intrafamiliar.
- Resolución 50, 2009: Protocolo estandarizado de atención para los equipos de violencia intrafamiliar de las Fuerzas Armadas.
- Resolución 15, 2010: garantiza el acceso a las prestaciones médicas a hijos/as de soldados voluntarios, cadetes y aspirantes (hombres o mujeres).

Todo ello fue acompañado por medidas tales como la creación de oficinas de género en las fuerzas armadas en todo el país (existen 21 a 2017), equipos interdisciplinarios de violencia intrafamiliar (de los cuales hay 11), líneas de atención para casos de violencia y reportes de abusos, revisión de planes de educación sexual en los liceos militares, e inclusión de las fuerzas armadas en el registro de violencia contra la mujer que lleva adelante el Instituto Nacional de Estadística y Censos. Está además en proceso la adecuación de la normativa militar a las leyes de matrimonio igualitario e identidad de género que están vigentes en Argentina.



**C. Género y misiones** Los Estados, en la región latinoamericana y en el mundo, están trabajando activamente para proteger a la ciudadanía en caso de emergencias causadas por desastres naturales o hechos por el hombre, resguardar su seguridad física y sus bienes, prevenir los actos de violencia que suelen producirse en el contexto de estos eventos, y proteger los derechos humanos. Por otra parte, en el marco internacional los países de la región han apoyado y promovido la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas antes mencionada.

Desde la década pasada la Organización Mundial de la Salud ha enfatizado la necesidad de atender la dimensión de la perspectiva de género en contexto de desastres naturales o hechos por el hombre<sup>30</sup>. Acorde a los datos entonces existentes, y a los recabados en experiencias como la del huracán Katrina en 2005 o el terremoto de Haití en 2010, la probabilidad de que las mujeres se vean expuestas a la violencia (doméstica y sexual) e incluso a la explotación y a la trata de personas, se incrementa en el contexto de las emergencias. En otro ejemplo, un estudio realizado por Cepal en 2004 incluye los efectos del huracán Mitch que afectara a Centroamérica: "El impacto emocional provocado por el Mitch dio como resultado sentimientos de temor e inseguridad. La insatisfacción de las necesidades de atención psicosocial podría tener consecuencias en el largo plazo. Los altos grados de violencia, en general, y hacia las mujeres, en particular, contribuyeron a los sentimientos de inseguridad ciudadana. Esto tuvo consecuencias en la salud de las mujeres y en el bienestar de sus familias."<sup>31</sup>

Adquirir una perspectiva de género permite entonces a los agentes de la gestión, entre otras cosas, distinguir cómo afecta la emergencia diferenciadamente a hombres y a mujeres, cuáles son las vulnerabilidades y también las capacidades, cómo las relaciones de género de las comunidades afectan por ejemplo la distribución de la ayuda humanitaria (caso experimentado, por ejemplo, en la distribución de alimentos en MINUSTAH, la Misión de Naciones Unidas en Haití), recoger información desagregada por sexo, etc. Elementos todos que contribuyen a la resiliencia de la comunidad, al tiempo que a la movilización positiva de una opinión pública que es habitualmente sensible a la protección de los derechos de las mujeres.

<sup>30</sup> Organización Mundial de la Salud, Department of Injuries and Violence Prevention (2005). *Violence and Disasters*. Ginebra: OMS.

<sup>31</sup> Bradshaw S. y Arenas A. (2004). *Análisis de género en la evaluación de los efectos socioeconómicos de los desastres naturales*. Santiago de Chile: CEPAL, p. 34. Una de las mayores estudiosas del tema plantea que "La responsabilidad hacia los niños y otros miembros dependientes en el hogar es un aspecto significativo del trabajo de las mujeres en caso de desastre (...) que tiene importantes implicancias en la preparación, evacuación y otras decisiones clave de la gestión del desastre. La violencia doméstica está poco examinada en los estudios sobre desastres pero los reportes que llegan desde el terreno, desde los refugios de evacuación o de mujeres maltratadas, y desde las agencias que responden a los desastres (...), sugieren que algunas mujeres están frente a mayores riesgos de sufrir violencia por parte de hombres luego del desastre". Tomado de Enarson, E. (1998). *Through Women's Eyes: A Gendered Research Agenda for Disaster Social Science*. *Disasters*. Overseas Development Institute, Wiley, Blackwell Publishers, Volumen 22, Número 2, junio 1998, p. 162. Traducción propia. Puede también consultarse International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (2015). *Unseen, unheard: Gender-based violence in disasters. Global study*. Ginebra: IFRC.

La gestión de riesgos es uno de los componentes de las llamadas “actividades de reacción” dentro de aquellas actividades de protección en las que fuerzas militares están involucradas en caso de ocurrencia de desastre.<sup>32</sup> Y desde una perspectiva de género, algunos aspectos resaltan como parte de las cuestiones a encarar por los Ejércitos:

- La inclusión de personal femenino, también como parte del grupo de primera respuesta.
- La relación con otras agencias, organizaciones no gubernamentales y grupos internacionales de asistencia humanitaria, incluyendo relaciones y reportes a asesores de género que trabajan en las mismas.
- La incorporación de vulnerabilidades y factores afectando la seguridad de las mujeres, como parte de la planificación tanto en materia de infraestructura como de distribución de alimentos y facilidades sanitarias. Como por ejemplo en la protección específica de los grupos vulnerables, entre ellos las mujeres y niñas. Seguridad en camino a escuelas, rutas para acceso a mercados, refugios y centros de salud con cobertura de salud reproductiva.

En la región algunos ejemplos permiten esperar que se produzca una mayor aproximación al tema. Por ejemplo en Nicaragua, en 2013, el Estado Mayor de la Defensa Civil ejecutó 14 proyectos en los que se capacitaron a 65.529 personas, fortaleciendo “las capacidades de respuesta de las estructuras del Sistema Nacional para la prevención, Mitigación y Atención de Desastres, principalmente a nivel comunitario, promoviendo una cultura en Gestión del Riesgo y sensibilización a los diferentes actores, con enfoque en los derechos de la niñez y adolescencia, **equidad de género**, personas con capacidades diferentes, adulto mayor, atención psicosocial y cambio climático, como parte de las temáticas que se imparten en los procesos de capacitación a todos los niveles”.<sup>33</sup> En otro caso, la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres en Colombia, que durante 2017 ha trabajado en el diseño de una estrategia de Preparación para la Respuesta con enfoque diferencial de diversidad cultural y de género.<sup>34</sup>

En lo que respecta a perspectiva de género en misiones de seguridad pública, existe también un largo camino a recorrer. Con aspectos vinculados a la protección y respeto a los derechos humanos, y a la protección de los ciudadanos

32 OCHA (2015). *Coordinación humanitaria civil-militar de las Naciones Unidas. UN-CMCoord Manual de Campo (v 1.0)*. Ginebra: OCHA.

33 Ejército de Nicaragua. Defensa Civil. Proyectos, disponible en <http://www.ejercito.mil.ni/contenido/sociedad-civil/defensa-civil/defensa-civil-proyectos.html>

34 Recuperado de <http://portal.gestiondelriesgo.gov.co/planesdeaccion/Lists/ProgramacionActividades/DispForm.aspx?ID=225>

contra la violencia de género, situaciones a la que los miembros del Ejército están expuestos en tanto están en relación con la ciudadanía durante la conducta de operaciones de seguridad pública.

La consideración sobre derechos humanos y fuerza del Estado tiene básicamente dos ámbitos: al interior de las propias instituciones militares, y al exterior, en las operaciones en que se desenvuelve. Estas operaciones pueden ser llevadas en el propio territorio (sea a través de misiones como ocurre en algunos países donde tienen un papel en el mantenimiento del orden interno, o secundarias como la asistencia en caso de desastres o misiones comunitarias de sanidad, etc.), o en el exterior. En operaciones, la civilidad es la más de las veces el objeto propio de la contribución, o en su defecto parte del escenario operacional. En este complejo ámbito, de los diferentes derechos a resguardar emergen temas transversales a varias instituciones del Estado y, dentro de ellas, aquellas de la defensa. Protección de civiles, instrumentos del uso de fuerza, resguardo de patrimonio (incluso el cultural), elecciones, salud, son algunos de ellos. La discusión y producción de la comunidad internacional sobre cualquiera de ellos hoy es intensa, tanto como la necesidad de comprender mejor la seguridad internacional y las características del conflicto en la etapa actual de la historia, junto al papel de esa propia comunidad y de los Estados que hacen parte de ella. Uno de estos intensos desarrollos se refiere a la perspectiva de género, a partir de los derechos de la mujer como una de las corrientes más fuertes y consolidadas de mediados del siglo XX en adelante.

Algunas de las cuestiones a considerar son:

- Adecuar el porcentaje de mujeres que destinan a participar en esta clase de operaciones.
- Revisar los criterios de selección de personal, especialmente en materia de capacidades psicológicas.
- La formación y entrenamiento específico para tener mínimas capacidades de atender situaciones de relacionamiento con la ciudadanía y especialmente con mujeres y niñas.
- El personal desplegado debe mantener el más alto estándar de profesionalismo militar y adherir a una política de tolerancia cero en relación a los actos de violencia y/o explotación sexual de las mujeres y niños que deben proteger.

En un nivel táctico otros ejemplos de posibles acciones son:

- Establecer equipos mixtos para consultar a las mujeres y hombres locales en las actividades de recolección de información.
- Identificar las rutas y horarios que frecuentan las mujeres locales, para poder brindar mayor protección durante las actividades de patrullaje.
- Asegurar la seguridad de las víctimas de violencia sexual y/o violencia doméstica que se acercan al personal militar.
- Contactar a las mujeres víctimas con la Policía o instituciones referentes del Estado.

## 5 Conclusiones

La perspectiva de género en el ámbito de la defensa y de las fuerzas armadas es actualmente un tema establecido en la agenda de las organizaciones de defensa de la región latinoamericana. Apoyado por los cambios en los contextos sociales, culturales y políticos en los distintos países, se ha establecido como parte de los temas sobre los cuales deben elaborarse políticas.

Ello no ha sido necesariamente parte de un proceso planificado, dentro de las reformas militares. De hecho, y en especial si se refiere a la incorporación de mujeres a las fuerzas armadas, se desarrolló casi como un proceso paralelo a la reformulación de misiones, de presupuestos y de estructuras organizacionales. Y aunque haberlo considerado en el contexto de una reforma hubiera sido la situación ideal, no quita que los progresos son notorios y que la tendencia a consideraciones más y más serias ha estado en aumento. Si en un primer momento pudo tratarse de responder a demandas culturales y sociales y aún al día de hoy predominan el llamado tokenismo y las resistencias,<sup>35</sup> los países de la región han avanzado aún en temas que siguen siendo difíciles de abordar en ejércitos más

<sup>35</sup> Aspectos resaltados por Juan Rial en 2009 siguen vigentes: "En general, los hombres tienen prejuicios muy notorios acerca de la participación de mujeres en fuerzas armadas, que se expresan en dos esquemas polares. Para muchos, si las mujeres son combatientes son temibles y difícilmente controlables. Al mismo tiempo (y contradictoriamente), se dice que las mujeres no tienen capacidad para soportar las duras tareas físicas que impone la profesión militar. Oscilando entre esas dos posiciones, las instituciones militares han debido buscar un acomodamiento a la creciente demanda que apunta a la igualdad de género. En el caso de América Latina, la cuestión inicialmente apunta a la igualdad de sexos, pues el problema más global de género se encuentra lejos aún de ser planteado en forma adecuada."

"Los mitos que se tejen al respecto son fuertes. Así, se habla del *pacifismo natural* de las mujeres, olvidando claramente ejemplos históricos en contrario. Asimismo, las presiones para adoptar posiciones *políticamente correctas* empujan a los responsables al mando de las instituciones militares a buscar golpes de efecto mediático, para indicar que siguen las orientaciones en boga. El *tokenismo*, la búsqueda del caso específico, para mostrar en los periódicos y en la televisión a la mujer que es militar, se repite constantemente. Así, se muestra a la paracaidista, a la tripulante del buque, a la oficial de caballería, etc., y no solamente a la médica, la asistente social, o la abogada, profesiones que desde hace ya largo tiempo desempeñan las mujeres en las fuerzas armadas." Rial, J. (2009), "La mujer en las organizaciones militares de América Latinas". *La mujer en las instituciones armadas y policiales: Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. Buenos Aires: RESDAL.

poderosos y desarrollados de otras partes del mundo, tales como la apertura de las armas combatientes, la identidad de género y la participación efectiva en combate. Como ejemplo de casos que no han sido parte de este estudio y que muestran que se trata de una tendencia regional, Uruguay cuenta con experiencia en mujeres combatientes, habiendo varios casos de mujeres que han estado en primera línea en el contingente uruguayo en la misión de paz en la República Democrática del Congo. Y más allá aún: acerca de la temática de mujeres en los mandos, Bolivia y Venezuela son casos en las que mujeres oficiales de carrera han llegado a muy elevadas posiciones de mando en los Ejércitos. En el resto de los países, por una cuestión temporal –no han pasado aún suficientes años como para que haya mujeres oficiales de carrera en grados superiores a mayor– esto aún no se ha producido, pero seguramente se observará en el futuro.

## Lecciones aprendidas

1. La inclusión de la perspectiva de género necesita ser vista como parte de la reforma de un sector. Justamente por sus características transversales, impacta en planos variados de la cultura y estructura militar, y los procesos serán más armónicos en tanto se integren a definiciones amplias tales como las misiones para las que los Ejércitos se preparan y qué capacidades se necesitan para ello.
2. Las resistencias existen y son variadas, desde temas profesionales hasta competencias por un mercado de trabajo. Pero esta inclusión en los procesos de reforma es ineludible y cuanto más se demore mayor deberá ser el esfuerzo posterior para adecuarse a un contexto que ya cambió. Ello se vincula con que la forma tradicional de entender la institución militar ha cambiado. Se trata de debatir la incorporación de mujeres a la carrera, pero también de las misiones que el militar debe cumplir y de lo que la sociedad espera.
3. El proceso será así más exitoso cuando se atiendan las dos dimensiones de la perspectiva: al interior de los Ejércitos, estar en capacidad de cumplir las misiones que le caben a la institución en la actualidad. Y al exterior, en su relación con la sociedad nacional e internacional, cuando se cumplen misiones cada vez más cercanas a la vinculación con la población. Una perspectiva transversal de género es aquella que atraviesa todos los aspectos de la institución militar en base a estas dos grandes cuestiones: qué necesitamos dentro de la institución, y qué necesita la sociedad.


4. Los Ejércitos de aquellos países que –como Colombia- están en proceso de transformación, están ante la oportunidad de integrar la perspectiva de género a dicho proceso y de que ésta impacte en misiones, políticas de personal, educación, y operaciones, entre los principales temas.
5. La experiencia regional muestra la importancia de los diagnósticos. Países como México, Argentina y Chile comenzaron por realizar un diagnóstico de situación, encargado a actores externos de sociedad civil y academia. Ello es relevante en tanto, tal como lo ha estudiado la sociología, es muy difícil para cualquier institución diagnosticarse a sí misma.
6. Las mujeres que revistan en los Ejércitos desde hace tiempo son importantes aliados, no solo para la consulta sino para protagonizar iniciativas.
7. Incorporar la perspectiva de género supone revisar normativas internas y legislación. Este trabajo ha demostrado ser arduo, también porque el tema se imbrica en muchos aspectos de la vida cotidiana militar. Necesita acceso a todas las oficinas y dependencias de la institución.
8. Género es un tema en el cual las opiniones y percepciones son latentes y no manifiestas. Ello hace que las actividades de sensibilización sean tan relevantes como las de entrenamiento. A este respecto, el mayor éxito se produce cuando se comprende que género es un tema que abarca a hombres y mujeres, y se evita por ejemplo enviar personal femenino a seminarios sobre el tema, incluyendo proporciones significativas de personal masculino (que es, como indican las cifras, la más alta).
9. La base de una verdadera perspectiva de género es la educación militar. Necesita ser incluida desde el inicio de la formación militar: en las escuelas y academias de ingreso.
10. En el plano institucional estructural, las oficinas de género han mostrado la importancia de su existencia y de su acción. En la mayoría de los casos, su ubicación en la estructura del Ministerio de Defensa les otorgó el sustento que necesitaban para encarar una temática sensible. Aún aquellos países que originalmente las ubicaron en las fuerzas armadas han culminado colocando una oficina primaria en los ministerios de defensa.
11. La adscripción institucional de las oficinas de género es tan relevante como su ubicación en la estructura: los casos más exitosos son aquellos en los que el/la responsable de la oficina tiene acceso directo al ministro o al jefe de estado mayor.

- 12.** La transversalidad supone también que los actores con los que los responsables de género en el Ejército deberán relacionarse son variados. Comenzando por el ministerio de defensa, pero también relaciones exteriores, institutos de mujer, procuradurías, e incluso instituciones de la justicia. Y fuera del Estado, actores de la sociedad civil y la academia. Ello supone preparación para el trabajo entre agencias, para comprender las distintas clases de perspectivas profesionales, y para la cooperación entre civiles y militares.
- 13.** La sociedad civil es un aliado en la materia. En la experiencia regional los ejércitos colaboran e intercambian con diferentes organizaciones especialmente para actividades de sensibilización y diagnósticos. También resulta un instrumento útil para la revisión de estructuras y normativas, la colección de información -que en el caso del tema participación de mujeres suele estar dispersa-, para las interrelaciones con actores políticos (entre ellos el Congreso, lo cual es relevante si se trata de reformas legislativas), y para fomentar cooperación binacional y multinacional en la materia a través de eventos y cursos.
- 14.** Una de las cuestiones que colaboró, en casos como el de Argentina y Chile, fue el proceso de Planes Nacionales de Acción sobre la Resolución 1325. Favoreció el intercambio, y también la ubicación del sector de la defensa dentro de una estrategia y política más amplia del país.
- 15.** Asimismo, en todos los casos, un factor que ha colaborado a fomentar la incorporación de la perspectiva de género es la cuestión internacional y más específicamente la participación en misiones de paz. Es un importante punto de entrada, que puede ser utilizado para colocar el tema en agenda.

Copyright RESDAL

Marzo 2018

Hecho el depósito de ley

Esta publicación recibió auspicio del Departamento de  
Asuntos Exteriores, Comercio y Desarrollo de Canadá  Global Affairs  
Canada

Las opiniones expresadas en la presente publicación son de exclusiva responsabilidad de los autores, sin ser compartidas necesariamente por RESDAL.