

**Magallanes, Ariel Nicolás**

*La participación de la mujer en las Misiones de Paz de Naciones Unidas a través de la actuación de las FFAA*

**Tesis de Licenciatura en Relaciones Internacionales**

**Facultad “Teresa de Ávila”**

**Departamento de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales**

Este documento está disponible en la Biblioteca Digital de la Universidad Católica Argentina, repositorio institucional desarrollado por la Biblioteca Central “San Benito Abad”. Su objetivo es difundir y preservar la producción intelectual de la Institución.

La Biblioteca posee la autorización del autor para su divulgación en línea.

Cómo citar el documento:

Magallanes, A. N. (2016). *La participación de la mujer en las Misiones de Paz de Naciones Unidas a través de la actuación de las FFAA* [en línea]. Tesis de Licenciatura en Relaciones Internacionales, Universidad Católica Argentina, Facultad “Teresa de Ávila”. Departamento de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales. Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/participacion-mujer-misiones-paz.pdf> [Fecha de consulta: .....]



**Pontificia Universidad Católica Argentina**

**Facultad Teresa de Ávila- Departamento de Ciencias  
Políticas y Relaciones Internacionales**

Sede Paraná.

Licenciatura en Relaciones Internacionales  
Paraná, Febrero del 2016

## "La participación de la mujer en las Misiones de Paz de Naciones Unidas a través de la actuación de las FF.AA"



### Tesis de grado

Autor: Ariel Nicolás Magallanes

Director: Dra. Gabriela Teresita Mastaglia#

„

Asesores metodológicos:

Lic. Melo, Florencia

Lic. Mildenberger, Alejandro

## Abstract

---

El presente estudio es de Alcance temporal **Transversal** y grado de conocimiento **Descriptivo**. Su tipo de diseño es **Cuantitativo**, acorde a la lógica de investigación **Analítico-Empírica**. Recurre a la Investigación **Documental** e **Investigación de Campo**. El tipo de muestreo es **No Probabilístico**, la selección de la muestra es **Intencional**, y la Unidad de Análisis es El Grado de Integración de las FFAA en cuestiones de Género. El instrumento releva tres Dimensiones: 1. Nivel de integración de género. 2. Posibilidades de desarrollo de carrera y profesional dentro de las Fuerzas Armadas para la mujer. 3. Limitaciones para el desarrollo de la mujer en las Fuerzas Armadas. Se observa en el presente, el nivel de integración de género alcanzado en las misiones de paz de la ONU<sup>1</sup>, su incidencia en la labor de dichos grupos, y los cambios que ello ha implicado en las Fuerzas Armadas que participan de dichas operaciones internacionales. Asimismo, a fin de considerar el alcance de dicha integración de la mujer en una institución tradicionalmente masculina, se ha considerado pertinente conocer qué dificultades han encontrado para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, a fin de conocer qué aspectos resta mejorar a fin de lograr la participación femenina en las Fuerzas Armadas nacionales y en las misiones de paz, en igualdad de condiciones. Para ello, se ha encuestado la cantidad de 47 hombres y mujeres de las Fuerzas Armadas Argentinas que han participado o que aspiran a participar de las misiones de paz de la Organización de las Naciones Unidas en el mundo, a fin de conocer sus experiencias, apreciaciones y expectativas. El instrumento ha sido diseñado *ad hoc* para el presente trabajo, para conocer la experiencia de hombres y mujeres de las misiones de paz argentinas en el mundo, respecto del nivel y eficacia de la integración de género. Este tema cumple con los requisitos de estudiar la participación de población local en actividades de relaciones internacionales, dado que se forman en las instituciones locales, y se desempeñan en distintos puntos del globo, como Haití, Líbano o Medio Oriente, representando a la Argentina. Se han obtenido los siguientes **Resultados**: Se ha obtenido una muestra equilibrada en materia de edades. Las mujeres, en un margen del 1 al 10, consideran que la integración de la mujer en las FFAA alcanza una puntuación media (6.96). Los hombres le

---

<sup>1</sup>Organización de las Naciones Unidas

---

asignan un puntaje más alto (8.48). En su evaluación de la importancia de la participación de la mujer en las Misiones de Paz, ambos han asignado un puntaje alto (entre 7 y 9) Un 58.3% de las mujeres consideran que la mujer sufre desventajas y limitaciones en la institución, mientras que un 73.9% sostiene, en cambio, que gozan de privilegios, y ningún hombre ha considerado que sufran desventajas y limitaciones. La percepción al respecto es opuesta en ambos géneros. En cuanto a los tratos diferenciados, el 100% de los hombres consideran que existe igualdad en las posibilidades de ascenso; mientras que un 50% aproximadamente sostiene que la exigencia en la Instrucción y Tareas en las Mujeres es equitativa y que éstas reciben un trato menos riguroso que el hombre. Un 73.9% sostiene que existe equidad en la expectativa en las mujeres. Las mujeres tienen, respecto a estos aspectos, percepciones divididas, lo que permite apreciar diversidad en las experiencias vividas por éstas y heterogeneidad en el trato recibido: mientras que porcentajes entre 50 y 80% consideran igualdad en los tratos recibidos; porcentajes cercanos al 25 y 30% consideran que tienen menores posibilidades de ascenso, menor exigencia en tareas y evaluación y menor trato riguroso. Porcentajes de entre 12 y 30%, en cambio, consideran que la exigencia y el trato son superiores para la mujer. Para ambos géneros, la incorporación de las mujeres a las FFAA ha sido positiva, aunque algunos hombres (26.1%) la consideran negativa. Asimismo, mientras que un 73.9% de hombres calificarían el desempeño de la mujer como igual al del hombre; el 75% de las mujeres lo consideran diferente y complementario. En cuanto a las ventajas en la conformación de equipos mixtos en las misiones de paz, las mujeres han mostrado una visión estereotipada de sí mismas, valorando tareas de asistencia y cuidado, mientras que los hombres han valorado su participación para el éxito de la misión, para mejorar relaciones con la población local y otras variadas. Los hombres han reconocido la existencia de limitaciones para el desarrollo de la mujer en su carrera militar, como el machismo, la discriminación y las restricciones para el ascenso, mientras que las mujeres se centran en la maternidad y el rechazo al liderazgo femenino como principales problemas. Se **concluye** en el presente que: La participación de la mujer en las Fuerzas Armadas y en las misiones de paz de Argentina son alarmantemente insuficientes. Sus niveles de participación son mínimos. La necesidad de la integración de género es creciente, dado que se su presencia en las misiones de paz resulta

---

fundamental para establecer vínculos con las poblaciones locales, empoderar a sus mujeres y atender a las necesidades de personas vulneradas bajo todo tipo de violencia. Las Fuerzas Armadas se pueden beneficiar de la integración de género, ya que se trata de una institución eminentemente heterogénea. Las misiones de paz resultan un espacio ideal para incorporar la perspectiva de género y encontrar soluciones creativas a los conflictos que la institución debe enfrentar en todos los ámbitos.

## **Palabras Clave**

---

Mujer – Organización de las Naciones Unidas – Fuerzas Armadas argentinas –  
Misiones de Paz – Integración de género

---

## Tabla de contenido

---

<b>Abstract</b> .....	<b>2#</b>
<b>Palabras Clave</b> .....	<b>4#</b>
<b>1. Introducción</b> .....	<b>1#</b>
1.1. Planteamiento del Problema .....	1#
Formulación del Problema .....	1#
1.2 Objetivos de la investigación .....	3#
General .....	3#
Específicos .....	4#
1.3 Hipótesis o supuestos de Trabajo .....	4#
<b>1.4 Justificación del estudio</b> .....	<b>5#</b>
Justificación teórica .....	5#
Justificación Técnica .....	6#
Justificación Aplicada .....	6#
1.5 Factibilidad de la investigación .....	6#
<b>2. Estado del Arte</b> .....	<b>7#</b>
<b>3. Marco Teórico</b> .....	<b>14#</b>
Cap. I. Principales Conceptualizaciones teóricas. Categoría de género. ....	14#
I.I.- Estereotipos de género. La Perspectiva de género en las Relaciones Internacionales .....	14#
I.II.- El Marco normativo Internacional y la perspectiva de género .....	20#
Cap. II. Organización de las Naciones Unidas e igualdad de Género. ....	28#
II.I.- Organización de las Naciones Unidas: Misiones de Paz. Las Misiones de Paz. Su Función en el ámbito internacional. Surgimiento y evolución. .	28#
II.II.- Participación femenina en las Misiones de Paz.....	38#
II.III.- Participación de Argentina en las Misiones de Paz internacionales y evolución de las Fuerzas Armadas nacionales. Mujeres argentinas en las Operaciones de Paz. Relevancia e Historia.....	39#
II.IV.- Evolución normativa a Nivel Nacional .....	51#
Cap. III. La Mujer y su participación en las Fuerzas Armadas. ....	58#
III.I.- Las mujeres y las Instituciones Armadas a lo largo de la Historia. ....	58#
III.II.- Situación de la mujer en las Fuerzas Armadas y su integración a los Cuerpos de Paz .....	87#
III.III.- La integración de la mujer a las misiones de paz. Motivos, ventajas, experiencias.....	90#

---

III.IV.- Limitaciones para la integración e igualdad de oportunidades profesionales y de carrera de la mujer en el ámbito militar. ....	93#
Cap. IV. Resultados de la Encuesta. Información destacada sobre la experiencia nacional en cuestiones de género en las misiones de paz de Argentina en el mundo.....	96#
Sobre la Integración de Género .....	97#
Sobre el desarrollo de carrera femenina en las FFAA .....	102#
Sobre las limitaciones observadas para el desarrollo de la mujer en las FFAA.....	104#
<b>4. Encuadre Metodológico .....</b>	<b>107#</b>
4.1 Tipo de investigación .....	107#
Tipo de diseño .....	108#
4.2 Tipo de muestreo .....	108#
Unidad de observación.....	109#
4.3 Técnicas para la recolección de datos .....	109#
Operacionalización de las Variables .....	111#
Instrumento.....	112#
4.4 Procedimientos para la recolección de datos.....	118#
4.5 Plan de tratamiento y análisis de datos:.....	118#
<b>5. Discusión. Recomendaciones. Limitaciones .....</b>	<b>118#</b>
<b>6. Conclusión .....</b>	<b>128#</b>
<b>7. Referencias bibliográficas .....</b>	<b>130#</b>
<b>8. Anexos.....</b>	<b>144#</b>
<b>Tablas de Resultado .....</b>	<b>149#</b>

### Índice de Gráficos:

---

Gráfico: 1 “Respuesta de Encuesta frente a cuestionamiento sobre el servicio de la mujer en diversas armas” .....	9
Gráfico: 2 “Respuesta encuesta sobre el trato hacia la mujer en las FFAA” ...	10
Gráfico: 3 “Otros aspectos destacados de la Encuesta 2010” .....	11
Gráfico: 4 “Miembros de las FFAA y la crianza de los hijos” Fuente:.....	12
Gráfico: 5 “Logros ONU” Fuente: Elaboración Propia con base en textos de..	31
Gráfico: 6 “La importancia de contar con personal femenino de mantenimiento de la paz”.....	42

---

Gráfico: 7 “Cambios normativos para garantizar el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisión” .....	57
Gráfico: 8 “Construcción habitual de roles de género” .....	63
Gráfico: 9 “Mujeres en altos mandos en el ámbito de Seguridad Nacional” ....	72
Gráfico: 10. “Tipos de cuota y porcentaje de mujeres en los cuerpos legislativos con base en datos de 2005” .....	79
Gráfico: 11 “Instituciones Argentinas para el desarrollo de políticas de género en las Fuerzas Armadas” .....	80
Gráfico: 12 “Datos sobre población femenina en las Fuerzas Armadas Argentinas en 2009” .....	83
Gráfico: 13. “Representación de mujeres en las Fuerzas Armadas a 2010” ...	84
Gráfico: 14 “Misiones de paz en las que participa Argentina en la actualidad”	88
Gráfico: 15. “Distribución por Género y Edades” .....	96
Gráfico: 16. “Resultados segmentados por Género” .....	97
Gráfico: 17 “Resultados segmentados por Género” .....	98
Gráfico: 18. “Resultados segmentados por Género” .....	99
Gráfico: 19. “Resultados segmentados por Género” .....	100
Gráfico: 20. “Resultados segmentados por Género” .....	100
Gráfico: 21. “Resultados segmentados por Género” .....	101
Gráfico: 22. “Resultados segmentados por Género” .....	101
Gráfico: 23. “Resultados segmentados por Género” .....	102
Gráfico: 24. “Resultados segmentados por Género” .....	103
Gráfico: 25. “Resultados segmentados por Género” .....	103
Gráfico: 26. “Resultados segmentados por Género” .....	104
Gráfico: 27. “Resultados segmentados por Género” .....	105
Gráfico: 28. “Resultados segmentados por Género” .....	106
Gráfico: 29. “Resultados segmentados por Género” .....	107
Gráfico: 31 “Objeto de Estudio y Unidad de Análisis” .....	109

## 1. Introducción

---

El presente, tiene por objetivo principal dar cuenta del profundo significado de la integración de la mujer en los cuerpos de las Fuerzas Armadas, concretamente en las misiones de paz de Argentina en el mundo.

Esta integración de género, ha generado un cambio altamente significativo en las raíces mismas de las instituciones de las Fuerzas Armadas nacionales, así como en la calidad de los servicios brindados en las misiones de paz de la Organización de las Naciones Unidas, en especial para las mujeres afectadas en las zonas de conflicto y post conflicto de los lugares en los que Argentina brinda asistencia.

La presencia femenina ha significado un crecimiento cualitativo en el alcance de las misiones de paz para con la asistencia y comunicación hacia las poblaciones vulnerables, especialmente, las mujeres y niñas víctimas en las zonas afectadas por conflictos, así como en todas las etapas y niveles de las misiones, aportando una perspectiva de género liberadora de estereotipos, limitaciones por prejuicios y discriminación, para el aporte de soluciones en zonas de conflicto.

### 1.1. Planteamiento del Problema

---

#### Formulación del Problema

---

La incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas en Argentina, se produce en un contexto de tendencias internacionales orientadas al reconocimiento del enfoque de género, democratización y modernización de éstas. Esta situación de cambio, surge de la complejidad de las problemáticas a las que la institución debe dar respuesta, para lo cual se ha requerido de una profesionalización y adaptación a las nuevas y complejas demandas de una sociedad inmersa en profundos cambios sociopolíticos, económicos, tecnológicos y de nivel de conflictividad. La educación militar ha debido incorporar un fuerte contenido civil

y ciudadano, así como tecnológico, para poder dar una respuesta profesional a las nuevas demandas del contexto. La temática del enfoque de género, se ha incrementado a nivel social en general, lo que ha trascendido rápidamente al núcleo de la modernización de las Fuerzas Armadas contemporáneas, con miras a una nueva orientación, sin la presencia de enemigos internos o externos. Esto dio lugar a una búsqueda de parte de la institución, de acercamiento y mejora de su relación con la sociedad y el nuevo ambiente de seguridad. Un hito en este proceso de cambio, ha sido la evolución del servicio militar obligatorio hacia uno voluntario a partir de 1995 en Argentina, lo que dio nuevo impulso a esta apertura de género, dando lugar a la incorporación de mujeres en nuevos escalafones del cuerpo profesional y en distintos institutos de formación de suboficiales y su participación en puestos de mando y de toma de decisión. (Lucero, 2010, pág. 15)

La perspectiva de género, ha significado un aporte de relevante valor cualitativo en la evolución de la institución de las Fuerzas Armadas, en función de los nuevos desafíos que éstas deben enfrentar en un contexto mundial que ha sufrido profundos cambios. Para una institución que durante siglos ha mantenido fuertes tradiciones eminentemente masculinas, este nivel de apertura significa un cambio profundo que naturalmente se enfrenta a dificultades propias de una evolución de esta naturaleza. La incorporación de la perspectiva de género, resulta fundamental para llevar adelante con éxito los desafíos que representa la labor de las misiones de paz en zonas de conflicto con poblaciones en las que la mujer es especialmente vulnerable y requiere de la asistencia de otras mujeres para posibilitar su empoderamiento y recibir asistencia adecuada en un ámbito en el que se facilite la apertura de dichas comunidades a los miembros de las misiones. Dada la importancia que ello significa para estas poblaciones especialmente vulnerables, y el significativo cambio que enfrentan las Fuerzas Armadas para el cumplimiento de estas misiones de profunda importancia social, se considera pertinente profundizar en la temática del aporte concreto de la perspectiva de género en dichas misiones, y analizar cómo este mejora a la institución de las Fuerzas Armadas en sus funciones modernas, en especial, en las Misiones de Paz en las que participan las fuerzas nacionales.

Sin embargo, se contraponen en esta problemática una importante misión filantrópica, estratégica y social que brinda prestigio a las Fuerzas Armadas argentinas frente al mundo y que requiere para ello del aporte de la presencia y perspectiva femenina; y la inercia de una institución afirmada en fuertes tradiciones estructurales y vitales para una organización de características disciplinares como las Fuerzas Armadas, eminentemente masculinas. En función de la búsqueda de fusión de estos dos fenómenos naturalmente opuestos, su conciliación resulta necesaria y aún indispensable para la evolución de la institución en función de los nuevos desafíos que debe enfrentar en el marco de las misiones de paz. Sin embargo, esta conciliación no es ni fácil ni libre de fricciones, reticencias, prejuicios, discriminaciones y resistencias, por lo cual el monitoreo de la evolución de la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas argentinas, respecto, especialmente, de su participación en las Misiones de Paz, es una labor necesaria a fin de encontrar los factores que requieren de mayor atención a fin de diseñar las estrategias necesarias para lograr la anhelada igualdad de género e incorporación plena de perspectiva de género en las Fuerzas de Paz, sin deficiencias ni falsedades.

En función de lo anteriormente mencionado se desprende el interrogante científico al que este estudio procurará dar respuesta:

**¿Qué nivel de integración de género se ha alcanzado en las Fuerzas Armadas argentinas, en especial en sus operaciones militares de Paz, durante el año 2015?**

## **1.2Objetivos de la investigación**

---

A continuación se detallan las finalidades que posee el estudio y lo que pretende lograr.

### **General**

---

**Describir el nivel de integración de género alcanzado en las Fuerzas Armadas argentinas, en especial en sus operaciones militares de Paz, durante el año 2015.**

### **Específicos**

- Describir la evolución de la participación femenina en las Fuerzas Armadas Argentinas, y su impacto en la institución.
- Identificar los beneficios de la perspectiva de género en el funcionamiento de las Fuerzas Armadas en las misiones de Paz.
- Caracterizar la situación actual de la mujer en las Fuerzas Armadas argentinas y su participación en las misiones de paz
- Analizar qué limitaciones resta subsanar para la plena participación de la mujer en las operaciones de paz en la actualidad.

### **1.3 Hipótesis o supuestos de Trabajo**

Al ser el presente estudio de carácter descriptivo y no poseer una finalidad predictiva en sus resultados, éste carece de hipótesis, en función de lo propuesto por autores como (Sampieri, Collado, & Lucio, (2010), quienes sostienen que: "Descriptivos: Sólo se formulan hipótesis cuando se pronostica un resultado" (p. 102) o Lerma (2003), quien a su vez afirma que: "Si es estudio es Descriptivo no debe contener hipótesis" (p. 89).

En función de ello, a fin de dar respuesta al interrogante científico planteado sobre el nivel de integración de la mujer a los grupos de las Fuerzas Armadas argentinas enviados a las misiones de paz de la Organización de las Naciones Unidas, se parte de los siguientes supuestos de trabajo.

- El nivel de integración de la mujer en las misiones de paz es insuficiente, en función de limitaciones que persisten en la institución de las Fuerzas

Armadas que plantean actitudes discriminatorias que impiden el normal desarrollo profesional de ésta, desalentando su participación.

- La cantidad de mujeres que participan en las Fuerzas Armadas argentinas es subrepresentativa en función de deficiencias en las estrategias de políticas de género dentro de la institución, minimizando su posible influencia positiva en las misiones de paz.
- Las principales limitaciones a la integración e igualdad de género en las Fuerzas Armadas argentinas se basan en prejuicios sobre el género femenino que truncan sus posibilidades de acceso a puestos de mayor rango, de mando o ajenos a actividades de servicio y asistencia. Estas limitaciones se traducen en menor participación femenina en las misiones de paz.

## **1.4 Justificación del estudio**

---

### **Justificación teórica**

---

Desde el punto de vista teórico el aporte procura brindar información actualizada respecto de la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas argentinas, y de los aspectos que se perciben por su personal como limitantes para la igualdad de género dentro de la institución. Dicha información, permite comprender el alcance y las causas de las limitaciones persistentes para la plena integración de la mujer en las misiones de paz, a fin de elaborar estrategias que permitan subsanar esta situación y alienten a una mayor participación femenina en estas operaciones, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo. Asimismo, el análisis de esta problemática, permite comprender el alcance de la complejidad de la situación actual en sus distintas dimensiones, y conocer los beneficios alcanzados con el nivel de integración de género logrado hasta ahora a fin de profundizar en el avance en dicha dirección. En cuanto al aporte para la disciplina de las RRII, el presente trabajo, permite destacar tanto el valor del empoderamiento femenino en las relaciones entre naciones y estados, como el valor de la actividad militar como factor de

progreso en la construcción de mejores relaciones internacionales orientadas hacia el bien común y la paz.

### **Justificación Técnica**

---

El instrumento elaborado ad hoc para el presente trabajo, permite cotejar los datos con encuestas anteriores, y es posible replicarlo en el futuro a fin de conocer los avances en la materia en el futuro.

### **Justificación Aplicada**

---

En función de los resultados obtenidos se podrá concientizar respecto del alcance de la problemática en la actualidad, y se podrán desarrollar programas de capacitación de género, de integración, se podrán proponer reformas institucionales y programas y acciones conducentes a subsanar los aspectos que podrían estar limitando la plena integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, y fomentar así una mayor participación femenina en las misiones de paz a fin de lograr mayor eficiencia en dichas operaciones.

## **1.5 Factibilidad de la investigación**

---

Es necesario especificar la posibilidad de acceso a la bibliografía, a los instrumentos de recolección de datos y a la muestra o casos seleccionados.

Existe material suficiente y constantemente actualizado de parte de cuerpos institucionales como la Organización de las Naciones Unidas y de otros organismos internacionales interesados en dar seguimiento a las misiones de paz en el mundo, así como de parte de organismos nacionales como el Ministerio de Defensa y otras organizaciones relacionadas con las Fuerzas Armadas argentinas. Asimismo, se cuenta con estudios sobre la temática y material documental que ha realizado aportes documentales relevantes para analizar la evolución de la situación de la mujer en estas instituciones a lo largo en el tiempo y en el presente.

Finalmente, se cuenta con acceso a la muestra, esto es, cascos azules argentinos de ambos sexos y personal de las Fuerzas Armadas que ha participado o se encuentra aspirando a participar de las misiones de paz argentinas en el mundo.

## **2. Estado del Arte**

---

De acuerdo con las observaciones de Zubieta et al. (2010), la variable género es un aspecto poco estudiado en las investigaciones sobre ámbitos militares, en función de que éste tipo de profesión, se encontraba tradicionalmente reservada a los hombres. Sin embargo, a principios de la década del '80, surgen estudios sobre "Las actitudes hacia la mujer, la integración de la misma en la profesión militar, las oportunidades que tienen en las academias militares, los problemas de relación con sus pares masculinos y la ausencia de estándares de evaluación específicos por género que conducen a la discriminación" (Zubieta et al. 2010:73) que son abordados con interés creciente en los últimos años. El estudio sobre diferencias de género, estilos de liderazgo, motivaciones y actitudes en estudiantes militares de Zubieta et al. (2010) es uno de los aportes a esta línea de investigación que se considera un precedente valioso para el presente trabajo. En su estudio, Zubieta y sus colaboradores exploran las creencias y valores asociados en los cadetes del Colegio Militar acerca de la condición de la mujer para roles de liderazgo en distintas etapas de su formación militar. Estos encontraron que un 34,4% de los estudiantes encuestados mostraron una actitud de sexismo hostil hacia las mujeres, compartiendo creencias características de sexismo tradicional, presentando los varones las puntuaciones más altas. Asimismo, encontraron que un 38,01% presenta una actitud de sexismo benevolente. En cuanto a los roles sexuales, se encontró que la mayoría caracteriza a hombres y mujeres con atributos tradicionalmente propios de su sexo. Sin embargo, se encontraron diferencias en la autoevaluación, dado que los hombres eligieron cualidades típicamente masculinas para definirse, mientras que las mujeres, eligieron atributos masculinos para autocalificarse, utilizando menos atributos

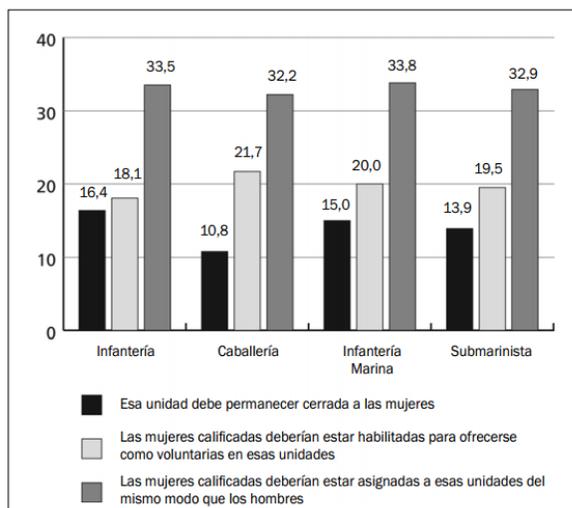
femeninos para definirse de los que atribuyen a las mujeres en general. También en cuanto a los estilos de liderazgo, se ha encontrado que las mujeres eligen formarse a fin de desarrollar un estilo de liderazgo típicamente masculino, sin interesarse por defender estilos de liderazgo más asociados a la femineidad, sino en transformarse en líderes con cualidades de liderazgo típicamente masculinas, aunque sientan que se les exija más que a los hombres. (Zubieta et al. 2010)

En cuanto a antecedentes de investigaciones respecto de la integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas argentinas, se cuenta con encuestas e informes realizados desde 2006 por parte del Ministerio de Defensa de la Nación. En el Informe del Ministerio de Defensa sobre Equidad de Género N° IV, se publican los resultados de la Encuesta sobre integración de las mujeres a la carrera militar realizada en 2009. Esta encuesta se aplicó a unas 1396 personas, indagando sobre sus percepciones respecto de las dificultades observadas en la integración del personal femenino en la carrera militar. La población alcanzó a hombres y mujeres de las tres Fuerzas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea), tanto Oficiales, como Suboficiales, Cuerpo Comando y Profesional. Este ha abordado las siguientes dimensiones analíticas:

- Vocación, desempeño, moral, cohesión y preparación para una misión de combate de la unidad.
- Segregación de tareas, exclusión y discriminación de las mujeres.
- Acoso sexual (contestan solamente las mujeres).
- Maltrato (contestan solamente las mujeres).
- Relación entre hombres y mujeres militares.
- Percepciones por la incorporación de las mujeres (contestan solamente los hombres).
- Datos de identificación personal y del grupo familiar.
- Conocimiento, percepción del grado de utilidad y nivel de cumplimiento de diversas medidas implementadas desde el Ministerio de Defensa. (Arduino I. , 2010, pág. 25)

En cuanto a la elección de Arma, especialidad o escalafón, un 66% la ha elegido y ha sido su prioridad, y el resto ha sido asignado. En cuanto a las motivaciones para elegir un arma, las mujeres han manifestado su interés en función de las posibles perspectivas de desarrollo, mientras que los hombres han elegido en función de cual le resultaba más estimulante. Si bien el estudio analiza varios aspectos, entre los más llamativos para el tema en estudio, se destaca que aún entre un 10 y un 16% de los encuestados sostiene que algunas unidades deberían permanecer cerradas a las mujeres, y solo una tercera parte consideró que las mujeres deberían estar asignadas a diversas armas del mismo modo que los hombres, sin limitaciones.(Arduino I. R., 2010, pág. 36)

**Gráfico 10: ¿Qué opina Ud. de que las mujeres sirvan en las siguientes armas?**  
 Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



**Gráfico: 1 “Respuesta de Encuesta frente a cuestionamiento sobre el servicio de la mujer en diversas armas” Fuente: (Arduino I. R., 2010, pág. 37)**

Las armas que han presentado mayor rechazo hacia la participación femenina, son las de infantería (18.3%) e infantería de marina (16.8%), aunque en la práctica, son las que sostienen en mayor proporción la incorporación de la mujer sin limitaciones. Otro aspecto destacable, es que, ante la pregunta abierta respecto de cuáles son los aspectos reglamentarios que deberían ser modificados, han surgido las siguientes sugerencias, en orden de importancia: Más horarios de lactancia; Licencia por maternidad; Licencia por embarazo; Horarios sincronizados para matrimonios militares; Igualdad de condiciones;

Uniformes más cómodos; Cabello simplemente recogido; Pruebas físicas diferenciadas para las mujeres; tienen menos fuerza; Camarotes sólo para personal femenino; Reducir los años para el retiro en las mujeres; **Proporción entre hombres y mujeres a misiones de paz**; Ingreso de soltero/a y sin carga de familia; Igualdad general de condiciones reglamentarias; Poder acompañar durante los primeros 15 días a su esposa luego del parto; Flexibilidad para madres solteras; Habilitación de baños y duchas para las mujeres.

Existe una suerte de “discriminación positiva” hacia las mujeres donde la diferencia que se establece, más que vinculada a la exclusión o al maltrato clásico, se refiere a otro tipo de relación. Un trato diferente, también discriminador, que ubica a la mujer en el lugar del sexo débil, “que no debe ser forzada en los entrenamientos tanto como los hombres” (10,3%), al que “hay que prestarle más atención por ser mujer” (28,4%). En esta situación la “caballerosidad”, la “galantería” y los “buenos modales” hacia la mujer, esconden un trasfondo de subestimación: “Se espera menos de ellas por ser mujer” (4,2%).(Arduino I. R., 2010, pág. 44)

Estas son las respuestas obtenidas:

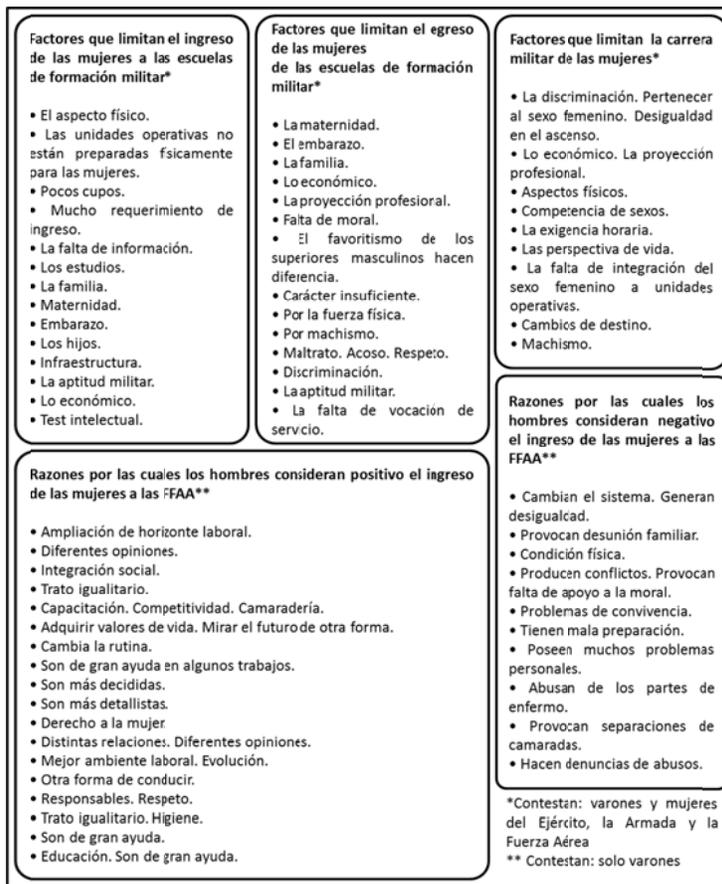
Si usted cree que las mujeres son tratadas de un modo diferente, ¿cómo ha sido este trato?

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea

Le prestan más atención por ser mujer	28,4
Ns/Nc	27,8
Reciben menos instrucción que los hombres	10,3
Tienen que hacer menos “trabajo servil”	8,4
Tienen que hacer más “trabajo servil”	5,2
Se espera menos de ellas por ser mujeres	4,2
Se les asignaron mejores tareas	3,6
Tienen mejores oportunidades de ser seleccionadas para el ascenso que los hombres	2,4
Se espera más de ellas por ser mujeres	2,1
Tienden a recibir evaluaciones positivas de su trabajo	1,6
Otras	1,5
Reciben más instrucción que los hombres	1,3
Son molestadas y hostigadas por ser mujeres	1,1
Se les asignaron peores tareas o de poca responsabilidad	0,9
Las ignoraron por ser mujeres	0,7
Tienden a recibir evaluaciones negativas de su trabajo	0,4
Tienen pocas oportunidades de ser seleccionadas para el ascenso en relación con los hombres	0,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Gráfico: 2 “Respuesta encuesta sobre el trato hacia la mujer en las FFAA” Fuente: (Arduino I. R., 2010, pág. 45)

Asimismo, en cuanto al desempeño de la mujer en las distintas unidades, un 61.8% considera que éstas tienden a desempeñarse del mismo modo que los hombres, un 11.7% considera que se desempeñan peor, y un 8.31% considera que se desempeñan mejor que éstos.

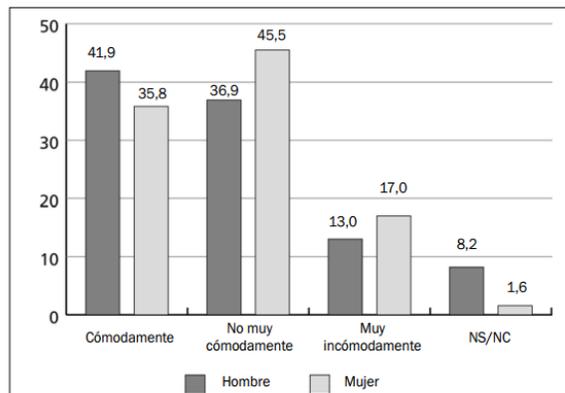


**Gráfico: 3 “Otros aspectos destacados de la Encuesta 2010” Fuente: Elaboración propia con base en texto de(Arduino I. R., 2010, págs. 64-66)**

Uno de los prejuicios predominantes, es la incompatibilidad de las funciones de madre y profesional en la mujer de las Fuerzas Armadas. Al respecto, se observa tanto en hombres y mujeres comodidad en la conciliación de la atención a los hijos con la carrera militar, siendo un porcentaje de un 13% en los hombres y de un 17% en las mujeres, el que ha encontrado dificultades al respecto. Lo que se observa en estas respuestas, es que las incomodidades, son similares tanto para hombres como para mujeres:

**Gráfico 36: Si tiene hijos, explique si las FF. AA. le han permitido manejar las demandas de la maternidad / paternidad**

Contestan: varones y mujeres del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea



**Gráfico: 4 “Miembros de las FFAA y la crianza de los hijos” Fuente: (Arduino I. R., 2010, pág. 74)**

El estudio mencionado se destaca por su revisión empírica de la temática y por el relevo de datos mediante encuesta. Sin embargo, otros estudios basados en diferentes estrategias de investigación, también han contribuido a conocer el estado de la cuestión. El Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas realizado por el Ministerio de Defensa en 2010, ha analizado la normativa vigente en materia de género, un estudio sobre las especialidades y áreas permitidas y aún vedadas, la cantidad y porcentajes de la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas, las Jerarquías alcanzadas por éstas, sus limitaciones, la historia y la actualidad de las mujeres en las Operaciones de Paz, entre otros aspectos. (Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010) En el mismo año, el Ministerio de Defensa, junto a la Fundación Friedrich Ebert en Argentina, ha brindado un compendio de estudios sobre Género y Fuerzas Armadas en el que prevalece el análisis teórico, y que aporta un marco contextual relevante para el tema en estudio. (Garré, 2010)

También dentro del estudio del rol femenino en las Fuerzas Armadas en general, se destaca el trabajo de Laura Massón (2010) sobre la transformación del rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas hacia la construcción de un espacio mixto. La autora recorre el proceso de transformación de las Fuerzas Armadas Argentinas de un tipo de profesión exclusivamente masculina a una profesión mixta. Para ello hace foco en el aspecto del modelo de familia

impulsado por la institución, y en los cambios del marco normativo que ha permitido este cambio. Asimismo, el estudio se detiene en aspectos teóricos de género y semánticos que aportan una base teórica de referencia sobre el tema en cuestión. (Massón, 2010)

El estudio de la Dra. Malena Derdoy respecto de la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas en Argentina, ha analizado la construcción de políticas públicas con perspectiva de género para el ámbito de la Defensa. (Derdoy, 2011)

Ya en el plano del estudio del rol de la mujer, particularmente en las misiones de paz, se cuenta con el estudio de (Bonanni, 2012) que analiza la relación entre las Operaciones de las Misiones de Paz y el rol del Instrumento Militar,

Especialmente valioso es el estudio de Castro Solano, LupanoPerugini, & Casullo (2008) sobre los estilos de liderazgo en personal militar con estándares de evaluación específicos por género, que permite apreciar las habilidades de liderazgo de adultos con cargos militares con y sin personal a cargo y cadetes en formación. El estudio señala que, entre los referentes de liderazgo masculino, se ha mencionado con mayor frecuencia al General San Martín, y como máximo referente de liderazgo femenino, a la Madre Teresa de Calcuta. Mientras que como referente de líder masculino, se ha identificado con mayor frecuencia líderes militares (45.8%), entre las mujeres, se consideraron con mayor frecuencia líderes religiosos y políticos (29% y 17% respectivamente) Entre las categorías asignadas más relevantes para el líder varón, se destacaron las hazañas y hechos históricos (11.5%) y la honestidad y valores (11.5%) seguidos de ejemplo personal (8.8%), mientras que para el líder femenino, se destacaron la consecución de beneficios sociales (14.5%), la Honestidad y valores (10.7%) y las hazañas y hechos históricos en tercer lugar (6.1%). Cabe mencionar que entre las características asociadas al líder femenino, los logros similares a los hombres solo obtuvo un 3.1%. (Castro Solano, Lupano Perugini, and Casullo 2008)

Finalmente, se cuenta con el estudio de Depaula (2005), quien, realiza un análisis sobre aspectos de género, tanto en la sociedad en general como en las instituciones de las Fuerzas Armadas argentinas. El autor estudia las actitudes negativas hacia líderes mujeres en poblaciones civiles y militares, no hallando diferencias significativas entre ambos grupos. Lo relevante de este estudio es que permite observar las relaciones entre la sociedad en general en su postura frente al liderazgo femenino, y las instituciones militares. El principal hallazgo, es que las Fuerzas Armadas se observan como permeables a los estándares que sostiene la sociedad civil, a la vez que no se observa una actitud particularmente negativa hacia la mujer, aunque sí cierta reticencia y rechazo general hacia el liderazgo femenino. (Depaula, 2005)

### **3. Marco Teórico**

---

#### **Cap. I. Principales Conceptualizaciones teóricas. Categoría de género.**

---

##### **I.I.- Estereotipos de género. La Perspectiva de género en las Relaciones Internacionales**

---

Desde el punto de vista demográfico, la relevancia de la mujer es innegable, representando ésta entre el 49 y 51% de la población de los países de la región latinoamericana. (Donadío and Mazzotta 2009:29) Sin embargo, esta relevancia no es reflejada en la proporción de participación de la vida política e institucional de estos países, lo que refleja un desequilibrio con importantes consecuencias sociales tanto para la mujer como para la población en general.

Las problemáticas que emergen en torno a las relaciones de género, se encuentran actualmente en plena vigencia, dado que los cambios ocurridos en las últimas décadas, han puesto a la mujer en el centro de múltiples ámbitos tradicionalmente reservados a los hombres: el voto, el trabajo, la conducción política y empresarial, la profesión militar, entre muchos otros, constituyen espacios sociales de relativa novedad para la incursión femenina, dado que, en

la línea temporal, han sido alcanzado hace escasos años. Retomando el voto femenino como referente, por su clara trascendencia social, cabe recordar que éste ha sido reconocido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, recién en 1948 (art. 21), y en la legislación Argentina, en 1947 con la sanción de la Ley 13.010; por lo que no ha llegado a cumplir siquiera los 100 años. (Naciones Unidas, 1948)(Centro de Documentación de Información del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 1947)

Esta evolución se ha dado, no sin crisis ni cuestionamientos, y ha demandado a la mujer un esfuerzo excepcional en lo que ha derivado, muchas veces, en una lucha por lograr alcanzar y preservar protagonismo en nuevos ámbitos, tradicionalmente vedados. Sea por hábitos, cuestiones culturales o arraigo de estereotipos, este avance no siempre ha sido bien recibido por las distintas comunidades, y ha generado todo tipo de problemáticas asociadas, como discriminación, violencia de género, desigualdad, a la vez que ha planteado la necesidad de una revisión de procedimientos y funcionamiento institucional en los ámbitos en que ésta se ha integrado, a fin de adecuarse a los cambios generados por la influencia de la participación activa del rol femenino en estos nuevos planos de la vida social, política y económica.

Las Relaciones Internacionales no se encuentran ajenas al devenir de las distintas perspectivas adoptadas por la sociedad en torno al género. Con la penetración de las teorías feministas en la disciplina, se ha abierto una línea crítica en la que se instala el cuestionamiento a la construcción arbitraria y legitimación de las jerarquías de género, a la vez que se critican conceptos como la dicotomía masculino/femenina – público/privado – estatocentrismo/anarquía como condicionantes transversales de la organización del sistema de Estado-naciones contemporáneo. Estas nuevas teorías que parten de una perspectiva de género para el análisis de las relaciones internacionales, incluyen en sus estudios, la función de la mujer en la constitución del orden social, en las actividades productivas, o en la aplicación de criterios de igualdad de género a partir de medios políticos. Dentro de esta perspectiva, se busca, asimismo, impulsar una legislación igualitaria, no enfocada en lo masculino ni en lo femenino, sino con una visión

más amplia: una legislación humana, y una Ciencia política humana, en las que ambos, hombres y mujeres, sean tanto considerados en su finalidad y aplicación, como parte de su formulación. (Carvallo Ponce, 2006, pág. 93)

Esta preocupación creciente por la integración de la mujer a los procesos político-sociales en un plano de igualdad, alejada de tradiciones androcéntricas, se vio reflejada en documentos internacionales, aunque con sesgos iniciales que se han ido subsanando a lo largo de los años. En un principio, no era posible abstraerse de un contexto en el cual la mujer era considerada una débil receptora pasiva de asistencia y apoyo, en el marco de lo cual se suscribieron la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, la Declaración sobre la eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 1967 y la Declaración sobre la Protección de la Mujer y el Niño en Estados de Emergencia o de Conflicto Armado en 1974. (Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de la Mujer, 2005)

Para la especialista en Humanismo geográfico Linda Mc Dowell, replantea, a la luz de la perspectiva de género, el concepto mismo de política y cultura, en razón de lo cual, el feminismo se erige tanto como un campo teórico de análisis, como un movimiento político. (Mc Dowell 2000:22)

El género es un aspecto de relevancia en el ámbito del análisis de relaciones de poder y de lo político en la vida de las sociedades, dado que en función del género se han dado enfrentamientos, resistencias, imposiciones y sumisiones en las relaciones de poder. Los distintos grados de legitimación de las formas de autoridad y obediencia construidas sobre la base de las diferencias corporales, representan una temática que llega a estar en el centro de múltiples conflictos y controversias, y que se encuentra en constante evolución, por lo cual su estudio es perfectamente vigente. (De Barbieri 1997:63)

Scott (1996) observa que el género es un facilitador para la decodificación de las complejas formas de interacción humana, estableciendo una relación recíproca entre género y sociedad, frecuentemente utilizada para el análisis político e histórico. Si bien, de acuerdo con la autora, la historia política ha sido

particularmente resistente al abordaje de problemáticas de género, sí suele utilizarse en teoría política para “justificar o criticar el reinado de monarcas y para expresar la relación entre gobernante y gobernado.” (Scott 1996:295) Ejemplo de ello son las analogías de Edmund Burke respecto de la conveniencia de un orden político inspirado en la delicadeza femenina de María Antonieta, quien buscara refugio en un rey y marido y se convirtiese en orgullo nacional, o la justificación de Louis de Bonald respecto de la derogación de la legislación de divorcio de la Revolución Francesa, en la conveniencia de impedir a la mujer, el rebelarse contra la autoridad marital, a fin de fomentar una democracia doméstica afín a la idea de evitar la rebelión contra el Estado, manteniendo la familia ordenada y fuera del alcance de esposas y niños. (De Barbieri 1997:64); (Phillips 1976:217) Carvallo Ponce (2006), por su parte, suma el ejemplo de la asignación de propiedades místicas y peligrosas a la mujer-nodriza de antigua Grecia, a la cual se asigna un rol social pasivo, con la advertencia, en su mitificación, de la afirmación de su potencial peligrosidad contra el orden social establecido. Esta división arbitraria en función del sexo, legítima en la configuración social, las demás divisiones arbitrarias que, por asociación, son elevadas a la categoría de naturales, como la división entre libres y esclavos. (Carvallo Ponce 2006:91)

En el campo del género, la historia política, ha desempeñado el papel de analizar las relaciones entre varones y mujeres como algo, eminentemente, problemático, contextualmente definido, constituido a fuerza de repetición y toma de posturas en mayor o menor medida rígidas. Asimismo, esta se ve en la necesidad de comprender y explicar las relaciones de género en un contexto normativo que aborda la participación de las mujeres como sujetos históricos y ante el poder del Estado, su visibilidad o invisibilidad, su relación con las carreras profesionales y la ciencia, con las instituciones sociales, con los supuestos organizacionales, con los conceptos igualitarios, y, finalmente, todo ello en el contexto de sistemas políticos con mayor o menor visión de igualdad política y social de género, de clase y de raza. (De Barbieri 1997:84)

Las teorías feministas en el campo de las relaciones internacionales, han instalado la crítica al estatocentrismo, cuestionando la construcción y

legitimación arbitraria de la jerarquía de género, a la vez que critica el concepto de soberanía, Estado y anarquía, al señalar la dicotomización masculino/femenino y público/privado como condicionantes para la organización del sistema de Estado-naciones actual. Estas teorías procuran incluir en el análisis de las relaciones internacionales, la función de la mujer en las actividades productivas, su papel constitutivo del orden social, procurando la aplicación de criterios de igualdad de género por medios políticos, mediante un método basado en la racionalidad similar al de las Ciencias Políticas. Asimismo, procuran dar impulso a una legislación humana, no masculina o femenina, y la representación de la mujer en su formulación y constitución. Asimismo, una vertiente crítica del feminismo, se orienta al problema de la construcción de género, con énfasis en el sometimiento de la mujer en cuestiones de participación y de acceso a posiciones de poder, procurando eliminar el sesgo androcéntrico. Esta corriente no solo se ocupa de cuestiones prácticas, sino que procura revisar las ideas que sostienen el posible cambio social que desea producir. (Carvallo Ponce 2006:93)

El sistema sexo/género, se configura, básicamente, en torno a cuatro elementos:

1. Los sistemas de representación simbólica: lenguaje, representaciones culturales, rituales y prácticas simbólicas.
2. La división sexual del trabajo, tanto en el espacio público como privado.
3. Los sistemas normativos, incluyendo tanto las normas jurídicas, como valores morales, doctrinas religiosas y lineamientos científicos.
4. Las organizaciones e instituciones sociales (familia, instituciones educativas, jurídicas, sistema sanitario, etc.) (Chávez Carapia 2004:66)

Estos elementos del sistema configuran espacios, funciones y responsabilidades sociales, así como la construcción de identidades tanto colectivas como individuales, y las formas de relación, con base en criterios culturales subjetivos asociados al ser hombre o mujer. Como se puede

apreciar, el rol de las instituciones ocupa un lugar destacado en esta construcción colectiva del sistema género. Dentro de las instituciones, se destacan por su contribución a la definición de la identidad y género, las organizaciones internacionales, que en su discurso brindan aportes conceptuales adaptados a los cambios de rol de la mujer en los diferentes contextos históricos, siendo la Organización de las Naciones Unidas una entidad de relevancia en la producción de ideas en las relaciones internacionales que contribuyen a la constitución de la identidad de la mujer conforme a los nuevos criterios de igualdad y participación. Los discursos de las Naciones Unidas en relación a la mujer, se caracterizan por enfocarse en la justicia como medio para alcanzar la equidad, superando el feminismo pragmático que se limita a la consideración de la función productiva y reproductiva de la mujer. La primera conferencia sobre la mujer de la ONU en 1975 y la quinta conferencia en 1995 así como los efectos de la identidad que proponen las Naciones Unidas en la Declaración de Beijing permiten observar las ideas imperantes en relación al rol femenino en el contexto internacional, en diferentes momentos históricos. Asimismo, la enunciación de estas ideas a través de organismos internacionales, al contribuir a la difusión de nociones compartidas sobre la naturaleza de las relaciones sociales, perpetúa hábitos y expectativas de comportamiento que se traducen en prácticas y acciones. Es por ello que su análisis permite exponer las relaciones de poder imperantes en las relaciones sociales, dado que son estas instituciones amalgamas de ideas y poder material, que legitiman, dan forma, modifican o refuerzan relaciones de poder actuales, a la vez que condicionan el desarrollo de nuevas ideas y capacidades materiales. (Carvallo Ponce 2006:89-96)

Ha sido la influencia de las corrientes feministas liberales, la que ha dado impulso a una mayor participación femenina, y a partir de la cual se comenzó a asociar el rol de la mujer con el desarrollo de países y organizaciones, así como con el mantenimiento de la paz. Se propuso así, una mayor participación efectiva y activa de la mujer en las organizaciones internacionales, aún en los niveles de toma de decisión, lo que se plasmó en la Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, convocada por la Asamblea General de las Naciones Unidas como respuesta a la necesidad de la elaboración de

objetivos, estrategias y planes de acción que permitan derribar barreras al desarrollo de la mujer en 1975, en sus arts. 9; 25 y 30. (Carvallo Ponce, 2006, pág. 96); (Conferencia Mundial del año Internacional de la Mujer de 1975., 2005) Este hito dio lugar a un cambio de percepción de parte de la comunidad internacional respecto del rol de la mujer: esta pasó de ser un sujeto pasivo que debe ser protegido de abusos, a un sujeto posicionado en pie de igualdad respecto del hombre, con iguales derechos, capacidades y responsabilidades. Se inicia así, una etapa de plena participación de la mujer en asuntos de índole internacional como el desarrollo y el fortalecimiento de la paz mundial. (Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, 1975 A 1995:., 2000)

### **I.II.- El Marco normativo Internacional y la perspectiva de género**

---

La perspectiva de género en los conflictos se encuentra ampliamente tratada en el ámbito normativo internacional. Si bien la igualdad de género se encuentra presente en el propio Preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas, y en una serie numerosa de Convenciones, Declaraciones, políticas y programas específicamente concernientes al desarrollo de la mujer, no fue sino hasta el año 2000 que se ofrece un marco normativo en el ámbito internacional que ofrece impulso a la concreción de la participación de la mujer en las misiones de paz de la ONU específicamente. Entre los instrumentos más destacados, previos a la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, cabe mencionar:

- La Declaración de los Derechos Humanos (1948).
- La Declaración para la protección de mujeres y niños en emergencias y conflicto armado (1974).
- La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW (1981).
- La Convención sobre los derechos del niño (1989).
- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993).
- El Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (1999).

- La sesión especial de la Asamblea General “Mujeres 2000: Igualdad de Género, Desarrollo y Paz para el siglo XXI” (2000).
- I Conferencia de México 1975
- II Conferencia de Copenhague 1980
- III Conferencia Nairobi 1985
- IV Conferencia Beijing 1995 (Donadío and Mazzotta 2009:22)

La propuesta normativa de la Resolución del Consejo de Seguridad 1325 sobre mujer, paz y seguridad aprobada el año 2000 y reforzada por la Resolución 1820 en 2008 del mismo organismo, respecto de la concientización sobre el uso de la violencia sexual contra los civiles como arma de guerra en los conflictos armados en diferentes lugares del mundo, y que hace un llamamiento a los Estados al aporte de contingentes para actuar sobre la problemática y enviar personal capacitado para la protección de mujeres y niñas en el terreno. La sanción de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad se basó en los antecedentes de la Declaración Windhoek y el Plan de Acción de Namibia; La 23ª sesión especial de la Asamblea General; El informe Brahimi sobre las operaciones de paz y La Declaración del Milenio. Esta propone una reformulación de las características de las operaciones de paz, en respuesta a las nuevas necesidades que surgen en el plano de conflictos internacionales y su naturaleza diversa, y plantea, entre varios puntos, las siguientes consideraciones:

- Una operación de paz integrada por hombres y mujeres permite una mayor representación de la población en el lugar donde se despliegue, favoreciendo la legitimación y recepción por parte de la población local.
- La presencia de mujeres facilita el acercamiento de las mujeres afectadas por el conflicto, que por cuestiones de vergüenza o temor no se acercan de igual manera a los hombres.
- Mejora el acceso a los servicios sociales, al asesoramiento y difusión de información sobre la violencia basada en género.
- Reduce la cantidad de abusos sexuales y violaciones por sobre todo en los campamentos de desplazados y refugiados.

- Promueve e incentiva, además, la participación de las mujeres locales y sus organizaciones a los procesos políticos post-conflicto.
- Limita la posible falta de disciplina del componente masculino de las misiones, reduciendo la prostitución. (Donadío and Mazzotta 2009:24)

A partir de dicha Resolución, se ha avanzado en la conciencia sobre la importancia de la promoción de su cumplimiento por parte de los Estados Miembros, y éstos han respondido ante esta responsabilidad con acciones e iniciativas tendientes a la transversalización de género en las actividades de mantenimiento de paz. Ello no solo implica dar mayor espacio a la participación femenina, sino que implica incorporar la perspectiva de género a todos los ámbitos de la labor y aún trabajar para la incorporación de la perspectiva de género en las estructuras nacionales de las zonas afectadas en situaciones de post-conflicto. (Donadío and Mazzotta 2009) Esta Resolución fundamenta y consolida la perspectiva de género en las misiones internacionales de las Fuerzas Armadas y brinda orientación sobre cómo proceder en la integración de la mujer en el ámbito de la prevención, gestión y solución de conflictos. Asimismo, esta da reconocimiento internacional a la situación de vulnerabilidad de las mujeres y niñas en los conflictos armados y de la gravedad de los abusos a que son sometidas, además de la deplorable situación de refugiadas y desplazadas, lo que exige con urgencia la adopción de estrategias que permitan ejercer una defensa efectiva de sus derechos humanos.

La participación de las mujeres en los procesos de negociación de los acuerdos de paz reclama iniciativas que garanticen la igualdad en las misiones internacionales de las Fuerzas Armadas. En este sentido, la citada Resolución incorpora como objetivos la necesidad de fomentar la presencia de mujeres en actividades para el desarme, su participación en actividades de construcción de la paz, la protección de derechos humanos de mujeres y niñas, igualdad de trato mujeres y hombres en actividades para desarme; diseñar la atención a mujeres y niñas según sus necesidades, a las iniciativas de paz de mujeres locales, con la responsabilidad de los Estados de poner fin a la impunidad por violencia sexual, persecución por motivos de género, velando por su seguridad.

Entre las prioridades de las misiones en el exterior, se incluyen la prevención de abusos sobre mujeres y niñas, de mutilaciones genitales femeninas, atención a las víctimas de la violencia sexual por personal especializado, impulsando paralelamente el liderazgo femenino en estas operaciones. (Ruiz Rico 2013:12)

Estas consideraciones son necesarias para que las Fuerzas Armadas cuenten con las herramientas necesarias para el reto de garantizar los derechos humanos en zonas de conflicto y postconflicto que deben llevar adelante. Estas enfrentan graves situaciones de desigualdad e indefensión jurídica de las mujeres en las regiones en que desempeñan sus misiones. El ejercicio de tutela que se debe llevar a cabo en las misiones de paz, se complejiza, a su vez, por la naturaleza multidimensional de sus funciones, debiendo, el personal, enfrentar la problemática de las fricciones culturales que pudieren derivarse en el contacto con comunidades locales y que pudieren atentar contra las posibilidades de cooperación. Los documentos y Resoluciones que se emiten periódicamente, permiten arrojar información y directivas que permitan superar estos desafíos con las mejores posibilidades de éxito, y para ello, resulta fundamental la participación plena de la mujer y adoptar una perspectiva de género para la cual el personal debe estar debidamente capacitado.

Desde su creación en 1948, el equipo de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas ha elaborado una serie de documentos sobre política y orientación que funcionan como Directivas para los Estados Miembros. La Directiva de Política de Igualdad de Género en las Operaciones de Mantenimiento de Paz de las Naciones Unidas de 2003, ha contribuido al establecimiento de lineamientos para la participación igualitaria en las labores de mantenimiento de la paz, brindando un aporte destacado para la equidad de género en dichas operaciones. (Gender Equality in UN Peacekeeping Operations 2010)

Otro avance valioso se ha dado en 2007 en diálogo con los países contribuyentes de tropas en Pretoria, Sudáfrica, en un *Workshop* para dar

cumplimiento a la Resolución 1325/2000 sobre la contribución de las mujeres en las misiones, brindando una guía para prácticas políticas nacionales que continúa oficiando como guía en la actualidad. (UN Women, 2007) Este pone en marcha las siguientes recomendaciones de la Organización:

- “Establecer a nivel nacional un grupo de tareas interministerial presidido por el ministerio encargado de los asuntos de la mujer o de una entidad equivalente.
- Consultar, informar y recabar la colaboración de los grupos de mujeres y las organizaciones de la sociedad civil para avanzar en los resultados de la reunión.
- Facilitar un diálogo sobre las cuestiones de género y mantenimiento de la paz entre los sectores de gobierno responsables de la policía y fuerzas armadas, los responsables de los asuntos de la mujer y otros.
- Ampliar los mecanismos de supervisión y de rendición de cuentas.”  
(Donadío and Mazzotta 2009:27)

Estas se combinan con evaluaciones sistemáticas realizadas regularmente por la Organización respecto del cumplimiento de las pautas propuestas por parte de los Estados Miembros, en un constante monitoreo que permite dar seguimiento al avance de la integración de género propuesta para las misiones de paz, en especial los Informes anuales del propio Secretario General de la Organización. A su vez, una serie de entidades del Sistema de Naciones Unidas, conforman un grupo de organizaciones que trabajan constantemente en orden de impulsar y acompañar el desarrollo de la mujer en materia de paz y seguridad. Estas son:

PeaceWomen

WomenWarPeace.org

WomenWatch

Women in International Security International Alert

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)

Instituto de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la

Promoción de la Mujer (INSTRAW)

Oficina del Consejero Especial sobre Asunto de Género y Avance de la Mujer (OSAGI)

Agency Network on Women and Gender Equality (IANWGE)

Departamento de Operaciones para el Mantenimiento de la Paz (DPKO)

Forum For Women and Development (FOKUS)

Unidades de Género en las operaciones de paz: Genderadvisors y Gender focal points

Oficina del Asesor Especial en cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI)

División para el Adelanto de la Mujer (DAW),

Fondo Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)

Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW).- (Donadío and Mazzotta 2009:29); (ONU Mujeres, 2015)

Se han mencionado las Resoluciones del consejo de Seguridad de las Naciones Unidas respecto de la mujer, la paz y la seguridad N° 1325/2000 y 1820/2008 por su relevancia y por los cambios que ha introducido. Estas brindan un marco para la aplicación y el seguimiento de la agenda relacionada con las mujeres, la paz y la seguridad. Sin embargo, estas son solo las primeras, y han sido secundadas por otras igualmente importantes:

La Resolución 1888 (2009) reitera su preocupación por la perpetuación de la violencia contra las mujeres y niños, y por el uso de la violencia sexual en los conflictos armados en todo el mundo a pesar de su condena; reafirma su empeño en la aplicación de resoluciones anteriores, reafirma las obligaciones de los Estados miembro de la Convención Internacional en la lucha contra toda forma de discriminación contra la mujer y recuerda los compromisos asumidos. (Resolución 1888 (2009), 2009)

La Resolución 1889 (2009) expresa su preocupación por la insuficiente representación de la mujer en las etapas de los procesos de paz, y por el escaso número de mujeres desempeñando funciones oficiales en los procesos

de mediación, así como en la prevención y resolución de conflictos. Reconoce la necesidad de brindar protección a mujeres y niñas en situaciones post conflicto y observa la persistencia de obstáculos para el fortalecimiento de la participación de la mujer en la solución de conflictos, la consolidación de la paz, y en situaciones de conflicto armado, en las que se las reduce a víctimas sin reconocer su capacidad y empoderamiento. Condena las violaciones del derecho internacional cometidas contra mujeres y niñas en situaciones de conflicto armado. (Resolución 1889 (2009), 2009)

La Resolución 1960 (2010) reitera sus preocupaciones y llama a una mayor participación de los Estados y dirigentes políticos y civiles para evitar la violencia sexual contra las mujeres y niñas. Llama a poner fin a la impunidad y a procesar a los responsables de genocidio, crímenes de lesa humanidad, de guerra y en especial, los cometidos contra civiles. (Resolución 1960 (2010), 2010)

La Resolución 2106 (2013) reconoce el avance que representa la Declaración sobre la Prevención de la Violencia Sexual en los Conflictos aprobada por los ministros de relaciones exteriores del G-8 en Londres; Afirma la importancia del empoderamiento político, social y económico de las mujeres, la igualdad entre los géneros y la participación de todos para combatir toda forma de violencia contra la mujer. (Resolución 2106 (2013), 2013)

La Resolución 2122 (2013) insiste sobre la necesidad del empoderamiento de la mujer y del cumplimiento de las resoluciones anteriores, destacando la importancia de la igualdad de género para la labor de mantener la paz y la seguridad internacionales. Manifiesta su preocupación por la insuficiencia de las medidas de prevención de violencia y abuso sexual en situaciones de conflicto armado y posteriores a conflictos y la vulnerabilidad a la que se expone a mujeres y niñas. (Resolución 2122 (2013), 2013)(Mujeres, paz y seguridad, 2015)

Estos mandatos, requieren que las misiones de mantenimiento de la paz fomenten la participación de las mujeres en los procesos de toma de

decisiones post conflicto, prevengan la violencia sexual, protejan a los individuos, incluyendo mujeres y niñas, incrementen la presencia de personal femenino de mantenimiento de la paz y sistemáticamente capaciten a todos los efectivos de la misión de mantenimiento de la paz para que puedan abordar los asuntos de género en sus trabajos.

En el 2006, el DPKO adoptó una "Directiva sobre Igualdad de Género en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz" la cual elabora los principios y requisitos para implementar los mandatos de la ONU sobre la mujer, la paz y la seguridad en el trabajo de todos los componentes de una misión.

El rol de los componentes militares en las misiones de paz es principalmente proporcionar un ambiente seguro como pre requisito para mejorar otros elementos de los acuerdos de paz en ambientes generalmente complejos y afectados por conflictos, donde las partes en conflicto incluyen actores estatales y no estatales, y donde las poblaciones civiles están frecuentemente implicadas en el conflicto, ya sea como combatientes o como víctimas. Este contexto generalmente necesita interacciones directas entre los efectivos militares de la misión de paz y las poblaciones locales.

Más aún las actividades de los componentes militares tienen un impacto directo sobre la población local en países y regiones anfitriones de las misiones de paz. Por lo tanto, identificar y responder ante cualquier impacto diferencial del trabajo de los efectivos militares de la misión de paz sobre los distintos grupos en las poblaciones locales, es una estrategia necesaria para asegurar que los temas de seguridad de las mujeres, niños y niñas sean abordados de manera adecuada a lo largo de todas las fases de una misión de mantenimiento de la paz. El enfoque requiere la utilización de la experiencia profesional del personal militar femenino y masculino para lograr una eficacia profesional óptima.

## **Cap. II. Organización de las Naciones Unidas e igualdad de Género.**

---

### **II.1.- Organización de las Naciones Unidas: Misiones de Paz. Las Misiones de Paz. Su Función en el ámbito internacional. Surgimiento y evolución.**

---

Las Operaciones de Paz han sufrido cambios en relación a sus objetivos y contenidos a lo largo de los años. En un principio, estas estarían basadas en la teoría de la paz liberal, por el cual se estima que las democracias no se enfrentan entre ellas militarmente, por lo que las operaciones de paz serían un instrumento para la creación y expansión de zonas de paz en las cuales se reduzca significativamente la posibilidad de conflictos, bajo el respaldo de la existencia de sistemas democráticos de carácter liberal. Estas zonas serían áreas de fomento de la expansión de los sistemas políticos democráticos, y de los sistemas de economía de mercado.

Estos supuestos no han obtenido consenso duradero, y se ha insistido en una visión de las operaciones de paz, especialmente desde los Estados en vías de desarrollo, como un instrumento para la contribución a la paz y a la solución pacífica de diferencias, en lugar de un medio para fomentar un modelo o ideología determinado.

Independientemente de las razones ideológicas y conceptuales, los Estados democráticos han sido históricamente los que más han contribuido a las operaciones de paz, y han buscado intervenir en Estados no democráticos a fin de facilitar la emergencia de sistemas democráticos en ellos. Las Operaciones de Paz gozan de un carácter cosmopolita creciente, y procuran el cumplimiento del derecho humanitario y el respeto de los derechos humanos, a la vez que favorece la persecución de los crímenes de guerra y protege a los civiles víctimas de conflictos.

Las misiones de paz poseen características muy diversas, en función de la zona en que deben intervenir, y en la naturaleza de los conflictos subyacentes. Muchos de esos conflictos, se dan a nivel nacional, al ser producto de problemáticas de carácter interno, por lo que las misiones deben trabajar a

nivel local a fin de procurar el logro de una situación de paz duradera. La complejidad de ello radica, en que el éxito de estas misiones depende, en gran medida, de la calidad de observación: tener en cuenta los grupos implicados en la problemática, las necesidades específicas de los distintos grupos poblacionales, cuestiones de género, la imagen que la población tiene de las fuerzas de paz, la implicación de los actores locales en las actividades, las costumbres y cultura locales, etc. (de Tomás Morales and Amich Elías 2014:23-26)

Ello requiere de personal altamente calificado y capacitado para misiones que deben ser cuidadosamente planificadas, a fin de no incurrir en errores que desestabilicen en lugar de ejercer un efecto positivo pacificador.

Según las características del conflicto, estas intervenciones pueden o no requerir el uso de la fuerza armada, lo que determina que sean o no militares, sin embargo, es la motivación y finalidad lo que determina que sean consideradas misiones de paz. Alberto Priego y Gracia Abad definen las misiones de paz como:

“El empleo de personal uniformado, con o sin autorización de las Naciones Unidas, con un mandato para: prestar asistencia en la prevención de un conflicto armado apoyando un proceso de paz; vigilar o colaborar en la aplicación de un alto el fuego o un acuerdo de paz; u obligar al cumplimiento de un alto el fuego, un acuerdo de paz o la voluntad del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas en relación con la creación de una situación de paz estable.”(Priego and Abad 2014:28)

Ello implica que las operaciones de paz pueden abarcar diversos tipos de intervención, a saber:

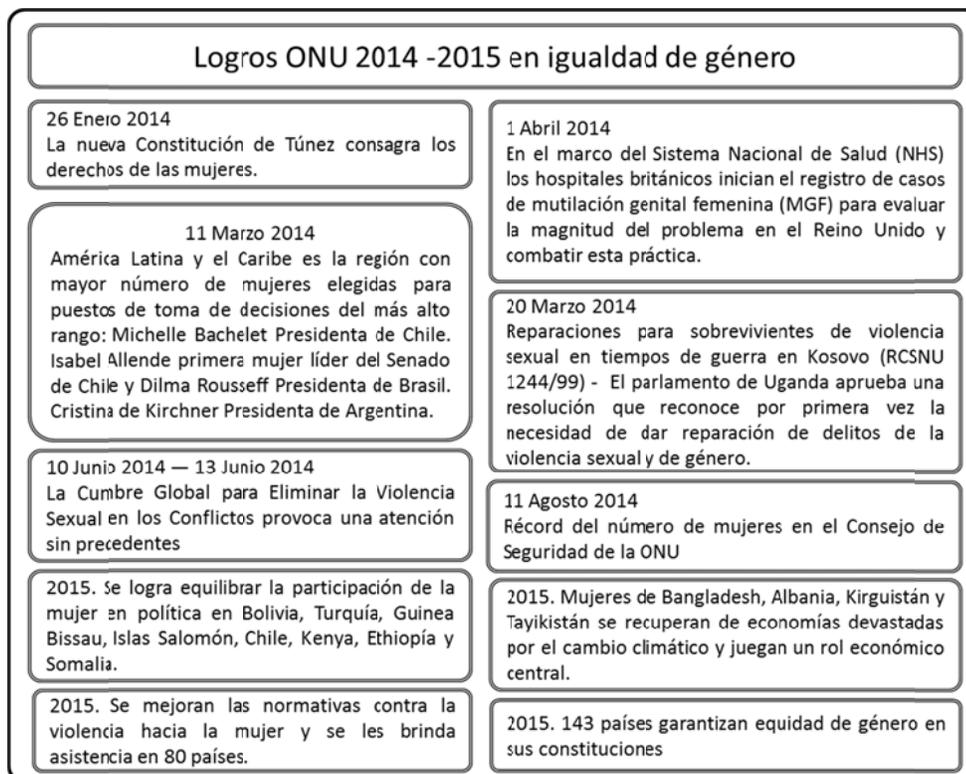
- *Peacekeeping* - Misiones de mantenimiento de la paz
- *Peacemaking* – Misiones de establecimiento de la paz

- *Peacebuilding* – Misiones humanitarias y misiones de estabilización post – conflicto o construcción de la paz (Priego and Abad 2014:28)

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) distingue entre cinco tipos de actividades:

- Prevención de Conflictos
- Establecimiento de la Paz
- Mantenimiento de la Paz
- Imposición de la Paz
- Construcción de la Paz (Boutros-Ghali, 1992)

La labor de la ONU enfocada a la lucha contra la desigualdad de género se ha dado de forma sistemática a lo largo de los años. Las Misiones de Paz y el impulso a la participación femenina en las Misiones de Paz es solo uno de los aspectos en los cuales la organización procura colaborar para el avance del desarrollo de la mujer. La Organización de las Naciones Unidas ha registrado los avances más destacados en materia de reparación en cuanto a la igualdad de género en todo el mundo a lo largo de 2014 y 2015 en múltiples ámbitos, en una enumeración que, a modo ilustrativo, señala una tendencia internacional hacia el reconocimiento de la mujer en un rol igualitario con respecto a sus pares masculinos. Entre estos hechos de profunda trascendencia social, enumera:



**Gráfico: 5 “Logros ONU” Fuente: Elaboración Propia con base en textos de (Cronología: Igualdad de Género, una mirada a 2014, 2014); (ONU Mujeres, 2015); (UN Women, 2015)**

La Organización de las Naciones Unidas, desde 1945, reúne a los Estados en función de la preservación de la paz y la seguridad internacionales. Su participación en situaciones de conflicto trasciende la decisión de los Estados Nacionales, y se basa en la concepción política de una comunidad internacional con injerencia en los conflictos entre partes. Las Misiones, han constituido desde 1948, un instrumento fundamental en el desarrollo de sus objetivos como aval de seguridad y asistencia internacional en situaciones de conflicto. La primera experiencia surge en 1948 con la Misión Oriente Medio para vigilar la observancia del Acuerdo de Armisticio entre Israel y sus vecinos árabes (UNTSO), y se formalizó con el establecimiento del Comité Especial para Operaciones de Mantenimiento de la Paz en 1965, con especial énfasis en el mantenimiento de la paz. Las operaciones de paz se han multiplicado, alcanzando las 18 misiones hacia 1989 y superando las 45 en 2009, y alcanzando las 16 en la actualidad, en un promedio de 16/17 misiones en curso cada año, que se mantiene estable desde 1995, pero que sostiene un crecimiento regular en cantidad de personal, complejidad y recursos

financieros.(Ficha informativa de las operaciones de mantenimiento de la paz, 2015)

El personal militar de las Naciones Unidas sobre el terreno, procede de más de 110 países, y son los Cascos Azules, quienes trabajan junto con la policía y sus colaboradores civiles en la protección de personas y bienes, en estrecha cooperación con entidades militares en la zona de la misión a fin de promover la estabilidad y la seguridad. Uno de los mandatos fundamentales de los Cascos Azules es la protección de civiles.

“Todo el personal militar que trabaja como casco azul es, en primer lugar miembro de su propio ejército nacional y posteriormente adscrito a trabajar con la ONU. Tenemos más de 97.000 efectivos uniformados de la ONU (militares y de policía) procedentes de más de 110 países. Vienen de países grandes y pequeños, ricos y pobres. Traen diferentes culturas y experiencias al trabajo que realizan, pero están unidos en su determinación de promover la paz.”(Personal militar, 2015)

El número de efectivos uniformados al 31 de Julio de 2015, se encontraba en los 106.256 contando policías, expertos y tropas.(Contributors to United Nations peacekeeping operations as of 31 July 2015, 2015) Entre sus tareas, estos tienen funciones que comprenden desde la vigilancia de una frontera en un litigio, hasta vigilar y observar procesos de paz después de un conflicto; Ofrecer seguridad en una zona en conflicto; Proteger a civiles; Brindar ayuda al personal militar del país en forma de capacitación y apoyo o Ayudar a los ex combatientes en la aplicación de los acuerdos de paz que puedan haber firmado. Para ello se recurre a oficiales militares altamente cualificados de entre los Estados Miembros. (Personal militar, 2015)

Una de las principales salvedades que hacen Donadío &Mazzotta (2009) en su estudio sobre la mujer en las instituciones armadas y policiales y los avances logrados a partir de la Resolución N° 1325del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y operaciones de paz en América Latina, es la multidimensionalidad de las operaciones de paz. La participación en las

Misiones de Paz requiere no solo de voluntad, sino de formación profesional y la adquisición de personal con condiciones requeridas por Naciones Unidas para el trabajo que ello implica. Es por ello, que la mayor participación femenina, no se reduce a la apertura a las posibilidades de ingreso, sino que debe ser considerada también desde la formación, dado que aún en la actualidad existe la tendencia a circunscribir su participación al ámbito logístico y administrativo. (Donadío and Mazzotta 2009:9-11)

La participación de Latinoamérica en las operaciones multilaterales de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la Paz se ha dado desde los inicios de éstas en 1948. La Argentina, brindó apoyo por medio de sus pilotos en la misión de la ONU en el Congo (UNOC) en 1960 en las líneas de abastecimiento, a pesar de que aún no se encontraba instalada en la cultura de las Fuerzas Armadas Latinoamericanas, la idea de obligación para con la ONU en las operaciones de mantenimiento de paz. Esto cambió con la caída del muro de Berlín, con un ambiente de seguridad global en evolución que llevó a una mayor participación latinoamericana en operaciones de mantenimiento de la paz, a nivel exponencial. Entre las causas que han impulsado este cambio, es posible considerar las siguientes:

A nivel geopolítico, el incremento en la contribución de tropas en las operaciones multilaterales, ha dado lugar al posicionamiento de la región en el escenario internacional, en una necesaria reinserción de ésta en el sistema político internacional.

Esto ha llevado a que los sectores militares de la región hayan realizado una revisión de su doctrina a fin de incluir como componente vital de las misiones militares el mantenimiento de la paz.

Existe un componente económico en cuanto a los incentivos que han influido en el aumento de la participación de las fuerzas armadas de la región en el ámbito de las operaciones de paz internacionales: "La ONU paga un salario a los soldados que forman parte de ellas, desligando así de la carga de financiar

el total de la operación y el mantenimiento de sus efectivos a los gobiernos nacionales" (Donadío and Mazzotta 2009:131)

No menos importante, es la motivación que se da en la madurez que reflejan las relaciones cívico-militares en las Américas, con lo que el uso de las fuerzas armadas en el mantenimiento de los compromisos globales, constituye una oportunidad para los gobiernos nacionales para la proyección de su poder tanto en el exterior como en los foros internacionales.

"Retomando la participación en Haití, la Resolución 1542 es de suma relevancia ya que constituyó a la MINUSTAH como la primera misión de la ONU encabezada por latinoamericanos. Los países del Cono Sur tomaron la iniciativa especialmente luego de la retirada de Estados Unidos y Canadá. Brasil, Chile, Argentina y Uruguay están apoyando lo que se conoce como diplomacia de la seguridad en un esfuerzo para reposicionarse a sí mismos como actores geopolíticos en el sistema de seguridad internacional y la participación en MINUSTAH les ha provisto del espacio político para crear una fuerza de mantenimiento de la paz más cohesionada entre los militares latinoamericanos. El compromiso en curso de apoyar la operación de la ONU también ha propiciado el establecimiento de un proceso consultivo en el hemisferio que ha servido no sólo como un ejercicio de construcción de confianza, sino también como un intento genuino por incrementar la independencia en la toma de decisiones sobre misiones de construcción de la paz en las Américas."(Donadío and Mazzotta 2009:136)

Actualmente el presupuesto que maneja la ONU para sus misiones de paz es de 8.27billones de dólares (Presupuesto aprobado para el periodo comprendido entre 1 de Julio de 2015 y 30 de junio de 2016), lo que equivale a menos del 0.5% del gasto militar mundial. Las operaciones cuentan con 16 misiones en cuatro continentes y 123.945 personas sobre el terreno, aportadas por 122 países que aportan contingentes de personal uniformado. (Información al 30 de junio de 2015) (Naciones Unidas Mantenimiento de la Paz, 2015); (United Nations Peacekeeping operations Fact Sheet, 2015) Las operaciones de

mantenimiento de paz en las cuales se desempeñan los asesores superiores en cuestiones de género, son las siguientes, que como se puede apreciar, constituyen casi la totalidad de las misiones vigentes:

Operaciones	Acciones y Objetivos
Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática de Congo (MONUSCO) Desde julio de 2010	Abocada a la protección de los civiles, el personal humanitario y los defensores de los derechos humanos que se encuentren en peligro inminente de sufrir violencia física y apoyar al Gobierno de la República Democrática del Congo en sus iniciativas de estabilización y consolidación de la paz. <b>Cuestiones de género: lucha contra la impunidad por violencia sexual y abusos.</b>
Misión de las Naciones Unidas en Liberia (UNMIL) Desde septiembre de 2003	Procura apoyar la aplicación del acuerdo de cesación del fuego y el proceso de paz; proteger al personal y las instalaciones de las Naciones Unidas y la población civil; apoyar a las actividades de asistencia humanitaria y en materia de derechos humanos; además de contribuir a la reforma de los cuerpos de seguridad, incluida la capacitación de la policía nacional y la formación de un nuevo cuerpo militar reestructurado. <b>Cuestiones de género: prevención de violencia de género.</b>
Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH) Desde junio de 2004	Trabaja para establecer un entorno seguro y estable en el que se pueda desarrollar un proceso político, fortalecer las instituciones del Gobierno de Haití, apoyar la constitución de un estado de derecho, y promover y proteger los derechos humanos.
Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire (ONUCI) Desde 2004	Protección de los civiles, promoción de los derechos humanos y apoyo al Gobierno en el desarme, la desmovilización y la reintegración de los excombatientes y la reforma del sector de la seguridad; tras las elecciones presidenciales de 2010 y la crisis política que tuvo lugar a continuación en Côte d'Ivoire.
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en la República de Sudán del Sur (UNMISS) Desde 2011.	La protección de los civiles, la vigilancia de los derechos humanos y el apoyo a la ejecución del acuerdo de cese de hostilidades. Misión de Asistencia para consolidar la paz y la seguridad y contribuir a establecer las condiciones para el desarrollo.
Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur (UNAMID) Desde 2007.	Protección a los civiles, facilitación de la ayuda humanitaria y ayuda al proceso político en Darfur. Vigilar y verificar la aplicación de los acuerdos, ayudar a conseguir un proceso político inclusivo, contribuir a promover los derechos humanos y el estado de derecho, y vigilar la situación a lo largo de las fronteras con el Chad y la República Centroafricana e informar al respecto. <b>Cuestiones de género: discriminación y representación femenina en el gobierno.</b>
Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano (FPNUL) Desde 1978.	Supervisión de la cesación de las hostilidades. Además extiende su asistencia a ayudar a garantizar el acceso humanitario a las poblaciones civiles y el regreso voluntario y seguro de las personas desplazadas. <b>Cuestiones de género: entrenamiento militar de mujeres a través de su participación en misiones de paz.</b>
Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí (MINUSMA) Desde 2013.	Apoyar el proceso político y ayudar a estabilizar Malí. También lleva a cabo una serie de tareas relacionadas con la seguridad. La Misión debe centrarse en garantizar la seguridad, estabilización y protección de los civiles; apoyando al diálogo nacional sobre política y reconciliación; y prestando apoyo al restablecimiento de la autoridad del Estado en todo el país. <b>Cuestiones de género: incremento de mujeres en las listas electorales.</b>
Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo (UNMIK) Desde 1999.	Promover la seguridad, la estabilidad y el respeto de los derechos humanos en Kosovo, a fin de que Kosovo tuviera una administración provisional bajo la cual su población pudiera gozar de una autonomía sustancial. La misión ejerció temporalmente todas las facultades legislativas y ejecutivas y la administración del poder judicial. Tras la declaración de independencia y la nueva constitución en 2008, sus responsabilidades se han modificado hacia el objetivo de promover la seguridad, la estabilidad y el respeto de los derechos humanos.
Misión de las Naciones Unidas para el referéndum del Sáhara Occidental (MINURSO) Desde 1991.	La preparación de una elección. Misión para el Referéndum del Sáhara Occidental de acuerdo con las propuestas de arreglo aceptadas en 1988 por Marruecos y el Frente Popular para la Liberación de Saguia el-Hamra y de Río de Oro (Frente POLISARIO). Período de transición para preparar la celebración de un referéndum en el que el pueblo del Sáhara Occidental elegiría entre la independencia y la integración con Marruecos.
Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre (UNFICYP) Desde 1964.	Contribución a una solución política en Chipre para impedir nuevos enfrentamientos entre las comunidades grecochipriota y turcochipriota. Tras las hostilidades de 1974, se agregaron funciones adicionales. En ausencia de una solución política al problema la misión ha permanecido en la isla para vigilar las líneas de cesación del fuego, mantener una zona de amortiguación, llevar a cabo actividades humanitarias y apoyar la misión de buenos oficios del Secretario General.
Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua (ONUVT) Desde 1948.	Contribución a la estabilidad en el Oriente Medio. Fue la primera operación de mantenimiento de la paz creada por las Naciones Unidas. Desde entonces, los observadores militares permanecen allí para supervisar las cesaciones del fuego, los acuerdos de armisticio, evitar que incidentes aislados alcancen mayores proporciones y ayudar a otras operaciones de mantenimiento de la paz en la zona. <b>Cuestiones de género: policía femenina e impulso para el acceso de mujeres y niños a la justicia.</b>
Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei (UNISFA) Desde 2011.	Desmilitarización y control de la paz en la zona disputada de Abyei. Respondió a la urgente situación de la región de Abyei del Sudán, estableciendo la misión en respuesta a la violencia, la escalada de las tensiones y el desplazamiento de la población. Vigilar la frontera, que constituye un foco de violencia entre el norte y el sur, y facilitar la entrega de ayuda humanitaria. También está autorizada para emplear la fuerza a fin de proteger a los civiles y los trabajadores humanitarios de Abyei.

**Tabla: 1 "Misiones" Fuente: Elaboración Propia con base en textos de (Lugares donde trabajamos, 2015); (MONUSCO. Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo, 2015); (UNMIL Misión de las Naciones Unidas en Liberia, 2015)(MINUSTAH Misión de Estabilización de las, 2015); (ONUCI Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire, 2015); (UNMISS Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en la República de Sudán del Sur, 2015); (UNAMID Operación Híbrida de la Unión Africana y as Naciones Unidas en Darfur, 2015); (FPNUL Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano, 2015); (MINUSMA Misión**

**Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí, 2015); (UNMIK Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo, 2015); (MINURSO Misión de las Naciones Unidas para el referéndum del Sáhara Occidental, 2015); (UNFICYP Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre, 2015); (ONUVT Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua, 2015); (UNISFA Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei, 2015); (Mapa grande sobre cuestiones de género que contaron con el apoyo de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, 2015)**

Los países Sudamericanos, han acompañado su participación en las misiones de paz, con inversión en infraestructura y entrenamiento acorde a las demandas internacionales, en función de lo cual, a partir de la década de los '90, han creado centros de operaciones de paz, en los cuales se brinda entrenamientos adecuados conformes con los nuevos desafíos que deben enfrentar sus Fuerzas en el plano internacional. Argentina ha sido pionera en Latinoamérica, con la creación del Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz (CAECOPAZ), en 1995. Actualmente existen cuatro más en la Región: El Centro de Instrucción de Operaciones de Paz (CIOPPAZ) en Brasil; el Centro Conjunto de Operaciones de Paz (CECOPAC) en Chile; el Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz (CECOPAZ) en Paraguay y en Uruguay, la Escuela Nacional de Operaciones de Paz de Uruguay (ENOPU). Estos se encuentran agrupados desde 2007 en la Asociación Latinoamericana de Centros de Entrenamientos para Operaciones de Paz (ALCOPAZ), a fin de promover mayor eficacia en el entrenamiento del personal y la cooperación entre los países integrantes. (Donadío and Mazzotta 2009:202)

Actualmente, Argentina contribuye con las siguientes Operaciones de Mantenimiento de la Paz, participando de misiones bajo bandera de Naciones Unidas con fuerzas militares en:

- Haití (MINUSTAH), desde 2004, año en que fue creada la Misión, mediante despliegue de personal militar. Esta participación ha sido de relevancia para la Argentina, dado que se trata de la primera misión en la que el país asume la responsabilidad completa de brindar apoyo logístico a través de un autosostenimiento total. Sus tareas son de disuasión a través de la presencia de fuerzas militares, para el apoyo al

restablecimiento del Estado de Derecho y del Orden Público, así como la protección al personal de la ONU, de sus instalaciones y equipos. A su vez, Argentina brinda asistencia humanitaria y ayuda a la población haitiana, coordinando la cooperación entre el gobierno y los organismos internacionales.

- Chipre (UNFICYP), constituye la segunda misión en términos de cantidad de despliegue de efectivos argentinos. Sus tareas son de mantener la paz y la estabilidad en una zona de amortiguación, ante el conflicto entre grecochipriotas -establecidos en el sur- y turcochipriotas - asentados en el norte de la isla. El país participa en la misión desde el año 1993, con la Fuerza de Tarea Argentina, con el objetivo de evitar la reanudación de combates entre la Guardia Nacional Chipriota y el Ejército Turco, en un constante monitoreo para la verificación del cese del fuego.
- Observadores Militares en Sahara Occidental (MINURSO) Esta misión se emplaza en territorio ocupado por Marruecos, aunque la soberanía marroquí no es reconocida por las Naciones Unidas y es rechazada por el frente Polisario. La misión tiene que brindar un periodo transicional para la preparación del referéndum por el cual los saharauies decidan entre la Independencia o la integración a Marruecos, situación que se dilata desde hace más de una década. Argentina participa desde 1991 con el despliegue de observadores militares en la región.
- Observadores Militares en Medio Oriente (UNTSO) Esta misión tiene como finalidad supervisar la tregua entre los estados árabes e Israel. Argentina participa en esta misión desde 1969, cuando el país envió observadores militares a Jerusalén, Golán y el Canal de Suez. (Actual contribución argentina en materia de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, 2015)

También hay personal policial argentino presente en las siguientes: Misión de las Naciones Unidas en Liberia (UNMIL); Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en la República de Sudán del Sur (UNMISS) y Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire (UNOCI). Al 31 de julio de 2015, la

contribución de Argentina en las misiones de paz, es de 33 policías, 6 Expertos militares de la ONU y 336 miembros de tropas, sumando un total de 375 colaboradores. (Contributors to United Nations peacekeeping operations , 2015) Para que este nivel de participación sea posible, sin embargo, ha sido necesaria una profunda transformación de las instituciones militares del país, lo que ha sido acompañado por importantes cambios en materia normativa, que se condicen con las tendencias internacionales en materia de reconocimiento del enfoque de género, democratización y modernización de las Fuerzas Armadas.

## **II.II.- Participación femenina en las Misiones de Paz**

---

La participación de las Fuerzas Armadas argentinas en las misiones de paz de la Organización de las Naciones Unidas, ha contribuido, a nivel geopolítico, al posicionamiento del país y la región en el escenario internacional, y a su reinserción en el sistema político internacional. Para ello, las instituciones militares se han visto en la necesidad de hacer una revisión de su doctrina a fin de verse incluidas en las misiones militares de mantenimiento de la paz como componente vital. (Donadío & Mazzotta, 2009, pág. 136)

Al producirse la democratización de la región, en los países del Cono Sur, se produjo una reducción cuantitativamente relevante de personal militar. En Argentina, la democratización y la pérdida de dominio político del ámbito castrense, se vio acompañada de una significativa reducción de recursos destinados a gastos militares, reduciendo el sostén de la institución. Ante este escenario, las fuerzas armadas latinoamericanas, así como la argentina, encontraron en la participación en las operaciones de mantenimiento de paz de la Organización de las Naciones Unidas, una fuente de seguridad económica, así como una renovación de la imagen de la institución, lo que se vio acompañado de un proceso de transformación de las fuerzas armadas acorde a su nuevo rol dentro de un contexto democrático. Su participación y reconocimiento a nivel internacional, ha brindado a las fuerzas armadas nacionales un fuerte impulso para su crecimiento moral, fuente a su vez de compromiso, motivación y gobernabilidad. Asimismo, el reconocimiento del

ejército argentino a nivel internacional, a partir de su provisión de hospitales, tropas, profesionales, etc. en conflictos internacionales, ha permitido transacciones necesarias para la modernización de las fuerzas. (Donadío & Mazzotta, 2009, págs. 132-134)

Los cambios del contexto internacional, social y tecnológico, han modificado las bases mismas de las instituciones militares, tradicionalmente constituidas en torno a estructuras rígidas de mando y obediencia. Surgen en un entorno en el que las Fuerzas Armadas deben intervenir en conflictos de diversa naturaleza, que requieren especiales habilidades tradicionalmente no contempladas por la institución, conformes a la delicadeza y versatilidad que demandan los conflictos en estrecho contacto con la población civil. Estas nuevas actividades de asistencia especializada, a las que las Fuerzas Armadas deben brindar especial atención, se ven beneficiadas con la intervención femenina.

### **II.III.- Participación de Argentina en las Misiones de Paz internacionales y evolución de las Fuerzas Armadas nacionales. Mujeres argentinas en las Operaciones de Paz. Relevancia e Historia.**

---

La participación de Argentina en las misiones de paz ha sido uno de los factores determinantes que han impulsado la integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas. Ello se dio en un contexto en el que se dio un cambio de la fición profesional de las Fuerzas Armadas, el incremento de la relevancia de la temática del enfoque de género a nivel social general, y en un momento de modernización de las Fuerzas Armadas, con miras a una nueva orientación, sin la presencia de enemigos internos o externos, lo que permitió una búsqueda de la institución de acercarse y mejorar su relación con la sociedad y el nuevo ambiente de seguridad. Asimismo, el cambio del servicio militar obligatorio por uno voluntario a partir de 1995 dio nuevo impulso a esta apertura, dando lugar a la incorporación de mujeres en nuevos escalafones del cuerpo profesional y como reclutas, o a institutos de formación de suboficiales. (Lucero 2010:15)

Se ha mencionado a lo largo del presente, que las misiones de paz se dan en contextos delicados en los cuales se deben considerar múltiples variables a fin

de cumplir con éxito con los objetivos propuestos. Un acercamiento inadecuado a las costumbres y cultura local, o una comprensión deficiente de las necesidades de los actores y la población comprometidos en el conflicto, pueden acarrear consecuencias negativas no deseadas, y aún el fracaso de la intervención. Ello requiere destrezas y capacidades bien entrenadas, y un acercamiento a la población local que pueda ser aceptado sin mayores reticencias por las víctimas. Considerando estos aspectos, la planificación se realiza considerando los aspectos locales y culturales, así como la perspectiva de género de la región en la que se lleva adelante la misión. Un acercamiento adecuado resulta crucial para determinar el éxito de las operaciones. En este marco, la inclusión de mujeres en las fuerzas resulta fundamental, tanto oficiales como soldados, para llegar a colectivos que de otro modo resultarían inalcanzables sin la presencia femenina en la misión. Ello en función del rechazo que pudiere provocar la presencia masculina en algunos colectivos.

El despliegue de mujeres militares en las misiones de paz, se convierte así en una pieza insustituible y de máxima valía:

“Una consecuencia clara de no desplegar mujeres militares en esta fase puede ser la pérdida de apoyo de la población local femenina y por tanto la falta de credibilidad de la misión. En el plano práctico en unas futuras elecciones la marginación de las mujeres en el proceso de paz hecho provocaría la no participación de éstas en los comicios lo que acabaría por echar por tierra toda la misión, incluso si el resto de las acciones se hubiera desarrollado correctamente.[...] Un aspecto fundamental es no chocar con la cultura local, algo que a veces resulta complicado cuando incluimos la perspectiva de género. Sin embargo, de nuevo aquí adoptaríamos la visión del feminismo normativo que no se limita al análisis y explicación de la realidad sino que busca la transformación del mismo.”(Priego and Abad 2014:67)

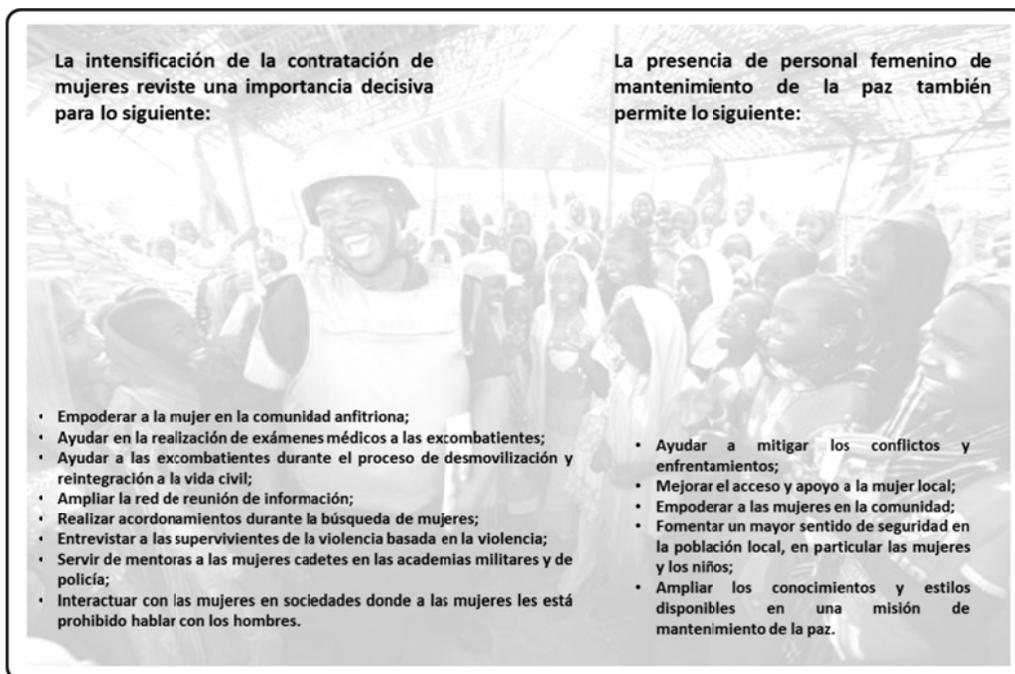
Durante la misión, también su ejecución requiere de una sensibilidad especial con el género. Asimismo, considerando la complejidad y delicadeza de la labor, no basta con que el personal sea femenino, sino que éste debe estar

especialmente capacitado en adiestramiento integral sensible al género, y comprender cabalmente las sociedades en las cuales se desempeñará la labor. En este sentido, al estar el adiestramiento especializado centrado en la mujer, quienes reciben su formación, en su propio proceso de aprendizaje, realizan un empoderamiento de la mujer, el cual constituye, a su vez, un instrumento eficaz para el empoderamiento de la población civil. Las misiones suelen realizar un abordaje multidimensional en el mantenimiento de la paz, por lo que, para ejercer sus funciones, deben estar especialmente capacitados a fin de poder brindar seguridad al Estado intervenido, a fin de cumplir con el objetivo de protección de la población civil mediante mecanismos eficaces.

La responsabilidad de proteger a la población ubicada en territorios asolados por conflictos, es de una magnitud muy grande, si se tiene en cuenta que la comunidad internacional tiene entre sus posibilidades y responsabilidades, la prevención de graves crímenes y la reconstrucción de sociedades sumidas en profundas crisis. Esta labor posee un valor inconmensurable al actuar con el firme objetivo de evitar la comisión de crímenes de lesa humanidad, y conlleva, asimismo, una gran responsabilidad. (Priego and Abad 2014:89-92) Esto hace que la importancia de abordar adecuadamente las intervenciones y el acercamiento a las poblaciones mediante una planificación cuidadosa y con personal idóneo y debidamente capacitado, sea comprendida como la labor de máxima relevancia que es. En este marco, el aporte de la mujer en estos escenarios de conflicto es de un valor incalculable, y como tal, requiere de la atención e interés de la comunidad internacional a fin de su promoción y evolución efectiva.

La participación de las mujeres en las actividades de mantenimiento de la paz se ha ido incrementando paulatinamente a lo largo de los años. En 1993, éstas representaban solo el 1% del total del personal uniformado desplegado. Hacia 2012, el número se ha elevado a un 3% del personal militar y un 10% del personal de policía en las misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. (Las mujeres en las actividades de mantenimiento de la paz, 2015) La ONU trabaja incesantemente en el incremento de estas cifras, y ello se basa en razones bien fundadas. El personal femenino, como se ha

mencionado, resulta fundamental para el mantenimiento de la paz. A las razones mencionadas, cabe sumar que las mujeres, al participar en actividades de mantenimiento de la paz, actúan como modelos de comportamiento en el plano local, lo que funciona como fuente de inspiración para las mujeres y niñas que se encuentran sujetas a sociedades dominadas por el sector masculino, y las moviliza para que hagan valer sus propios derechos y se motiven en la participación de los procesos de paz. La ONU destaca, a su vez, múltiples razones para justificar la importancia de la participación femenina en estos procesos:



**Gráfico: 6 “La importancia de contar con personal femenino de mantenimiento de la paz”**  
 Fuente: Elaboración propia con base en texto de (Las mujeres en las actividades de mantenimiento de la paz, 2015)

Estas afirmaciones han sido respaldadas por las experiencias acumuladas en las distintas misiones, en las que se ha demostrado...

“[...] que las mujeres responsables del mantenimiento de la paz pueden desempeñar las mismas tareas con la misma eficacia y bajo las mismas condiciones que sus colegas varones. En muchos casos, las mujeres se encuentran en una situación incluso más adecuada para llevar a cabo

misiones de mantenimiento de la paz. Las mujeres se encuentran en mejor situación que los hombres para entrevistarse con las víctimas de violencia de género, trabajar en prisiones de mujeres, ayudar a mujeres excombatientes en los procesos de desmovilización y reintegración en la vida civil y formar a las mujeres cadete en las academias de policía. Además, desarrollan una labor fundamental en lo referente a otorgar poderes a las mujeres para que reconstruyan sus países desolados por la guerra. "(Las mujeres en el mantenimiento de la paz: Poder para dar poder, 2009)

Ello señala que la igualdad de géneros no es una finalidad en sí misma, sino un medio para la consecución de fines más elevados, en los que la mujer cumple un rol de máxima relevancia y contribuye en aspectos que sólo ella puede llevar adelante con éxito y eficacia. Actualmente, el 30% de los trabajadores civiles en las misiones son mujeres, lo que incluye labores en asuntos civiles, derechos humanos, elecciones, reformas en seguridad, logística, medicina, información pública, apoyo, etc. Asimismo, el número de policías de la ONU ha alcanzado un 8% de personal femenino, lo que se traduce en una mejor protección y asistencia en abusos sexuales durante los conflictos armados. Ello ha contribuido a dar voz a muchas víctimas que de otro modo no se habrían atrevido a presentar cargos contra sus agresores, perpetuando una cultura de impunidad. Además, la presencia de mujeres fuertes, competentes y seguras, constituye un ejemplo a seguir en las poblaciones locales, lo que motiva a las mujeres de las zonas en conflicto a desempeñarse en tareas similares. A pesar de estos avances, la ONU insiste en la gran necesidad que existe de incrementar estos valores y lograr una mayor participación femenina, que hace falta en todos los ámbitos, incluido el de las Fuerzas militares, en las que la participación es menor, lo que requiere ser revertido rápidamente, dadas las manifiestas necesidades de sus habilidades especiales. (Las mujeres en el mantenimiento de la paz: Poder para dar poder, 2009)

A lo largo de la Historia, la mujer ha tenido un rol de relevancia en las tareas de pacificación que han tenido resultados realmente efectivos en zonas de conflicto. Ejemplo de ello, ha sido la elección de la primera mujer presidente de

un país africano, Ellen Johnson-Sirleaf, quien, tras haber sufrido ella misma la represión durante un golpe de estado, ha logrado ocupar la presidencia, introduciendo mejoras que se consideraban poco posibles antes de su llegada. (López Tricas, 2011) Ellen Johnson-Sirleaf cumple su mandato como presidenta de Liberia desde 2006, y ha obtenido el Premio Nobel de la Paz, el Premio Indira Gandhi de la Paz y la Medalla Presidencial de la Libertad. Esta ha inspirado a la mujer en Liberia, y se ha apoyado en ésta para la reconstrucción y superación de dificultades en una sociedad seriamente afectada por largos periodos de conflicto en la región. (Fleshman, 2010); (Ellen Johnson Sirleaf Facts, 2011); (Ellen Johnson Sirleaf Biography, 2015)

Asimismo, Jacqueline RumbuKazang (2012), Directora de la Agencia Nacional para la Lucha contra la Violencia contra Mujeres y Niños de la República Democrática del Congo, observa en Latinoamérica un ejemplo más que confirma que las mujeres pueden tener una mayor implicación en la vida pública:

“No hay paz duradera sin la implicación total de la mujer, y eso América Latina ya lo comprendió. [...] Es pionera en tener mujeres presidentes. Esta experiencia de América Latina es la que nosotros queremos tener, conocer el secreto, qué utilizaron ustedes para garantizar la integración de género, hasta llegar a los puntos más altos del Estado. [...] Pedimos la ayuda de los hombres latinoamericanos; cómo pudieron aceptar el poner a las mujeres en las cúspides del Estado [...] La experiencia latinoamericana confirmó que las mujeres pueden hacerlo. [...] Si queremos un mundo sin conflicto habrá que incluir a las mujeres en todos los niveles de la vida. Esperamos el secreto de Latinoamérica.” (Rumbu-Kazang 2012)

En este contexto de cambio en el ámbito político internacional en cuanto al espacio que se asigna a la mujer como dirigente y participante de la vida pública, al reconocerse la necesidad de la participación de la mujer en los procesos de paz y de desarrollo, se da lugar a la apertura de las instituciones a un cambio orientado hacia el enfoque de género. Entre ellas, la Organización

de las Naciones Unidas, ha sido una de las instituciones que se ha visto cambios significativos en sus actividades tradicionales de mantenimiento de la paz, dándose una mayor demanda de misiones de mantenimiento de la paz, lo que ha requerido de un ambiente operacional fluido, y el desempeño de tareas militares multidimensionales con cada vez mayor interacción y participación de las poblaciones locales. Ello ha llevado a un impacto diferencial del trabajo que realizan los efectivos militares en las misiones, y la relación con los diferentes grupos de las poblaciones locales han requerido de mejor planificación y estrategia, a fin de hacer frente a las problemáticas crecientes de seguridad de mujeres, hombres, niñas y niños, lo que requiere un abordaje adecuado y capacidades específicas. (ONU DPKO/DFS, 2010, pág. 5) En razón de ello, la participación de la mujer se ha convertido en una necesidad real e indispensable para la delicada tarea de establecer relaciones de mutua colaboración con las poblaciones locales, y lograr una mayor apertura de las víctimas de violencia sexual en las zonas de conflicto y post conflicto a fin de conocer y actuar consecuentemente sobre estos hechos que requieren una respuesta de la comunidad internacional.

La participación de la mujer de las Fuerzas Armadas en las misiones de paz se ha dado desde 1993, preferentemente en funciones del área de sanidad (58.8% en el periodo 2000-2008) y el resto, generalmente, en tareas operativos. (Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010, pág. 38)

En Argentina, al igual que en otros países del Cono Sur, el proceso de democratización se vio acompañado de una reducción significativa del personal militar. La decreciente influencia militar en la seguridad nacional que se dio como producto de la democratización de la región y de la pérdida de dominio político del ámbito castrense, generó una reducción en los gastos militares, y generó escasez en el sostén de las operaciones militares. En este contexto, la participación en las operaciones de mantenimiento de paz de la ONU, brindó una red de seguridad económica oportuna para las fuerzas armadas latinoamericanas, en especial del Cono Sur. Asimismo, ello contribuyó a dar forma a un proceso de transformación de las fuerzas armadas con base en una

nueva imagen, alejada de aspectos históricamente controversiales que pudieran afectarla, en un nuevo contexto de liderazgo democrático, a la vez que brindaba a Fuerzas Armadas como la Argentina, reconocimiento a nivel internacional, a partir de su provisión de hospitales, tropas, ingenieros, policías y observadores electorales en conflictos internacionales, abriendo las puertas a la adquisición de aviones de combate y transacciones necesarias para la modernización del ejército. Las operaciones de paz, además, han provisto a las fuerzas armadas de la región, un fuerte crecimiento moral, que se traduce en compromiso, motivación y gobernabilidad. (Donadío and Mazzotta 2009:131-134)

En cuanto a la distribución de la población asignada a las distintas misiones de paz en las que participa la argentina, se encuentra al 31 de julio de 2015, última información disponible a la fecha, conforme las siguientes cifras:

Operaciones	Descripción	Masc	Fem	Totales
Misión de las Naciones Unidas en Liberia (UNMIL)	Policía individual	8	1	9
	Total			9
Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH)	Policía individual	13	3	16
	Contingente tropas	51	21	72
	Total			88
Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire (UNOCI)	Policía individual	3	0	3
	Total			3
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en la República de Sudán del Sur (UNMISS)	Policía individual	4	0	4
	Total			4
Misión de las Naciones Unidas para el referéndum del Sáhara Occidental (MINURSO)	Policía individual	0	1	1
	Expertos en misión	3	0	3
	Total			4
Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre (UNFICYP)	Contingente tropas	248	16	264
	Total			264
United Nations Truce Supervision Organization (UNTSO)	Expertos en misión	3	0	3
	Total			3
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>333</b>	<b>42</b>	<b>375</b>

**Tabla: 2 "Personal enviado a misiones de Paz al 31/06/2015 por Argentina" Fuente: Elaboración Propia con base en informe de (UN Mission's Summary detailed by Country, 2015)**

El número de tropas ha disminuido considerablemente respecto de 2014, al retirarse unos 500 soldados de la Misión de Haití (MINUSTAH) recientemente,

por lo que de 881 miembros de las Fuerzas Armadas argentinas presentes en misiones de paz en 2014, de los cuales 59 eran mujeres, actualmente han quedado 375, como se puede apreciar en el cuadro. (UN Mission's Summary detailed by Country, 2014) El porcentaje de población femenina, según los datos aportados por la ONU, es de un 4% del total de personal enviado a las misiones de paz en la actualidad. En cuanto a las cifras totales de estadísticas de género por Misión del total de los Estados miembro, el total porcentual de personal femenino de Argentina es de 11,2%, por lo que Argentina, en relación al total, posee un porcentaje mucho más elevado.

	Masc	Fem	Total
Expertos militares	1721	82	7803
Tropas	88338	2812	91150
Policía individual	3695	820	4515
Unidades de policía formal	8273	545	8818
<b>Total personal</b>	<b>102027</b>	<b>4259</b>	<b>106286</b>
<b>Total porcentual</b>	<b>95,99%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

**Tabla: 3 "Total personal en misiones de paz por género al 15 de julio de 2015" Fuente: Elaboración propia con base en informe de (Gender Statistics by Mission, 12 August 2015, 2015)**

Las misiones de Chipre y Haití son de relevancia, por la trayectoria y características de la labor que los cascos azules argentinos desempeñan allí. En la UNFICYP, en la Misión Argentina en Chipre, en 2010 había nueve mujeres militares argentinas y una militar de la República del Paraguay, sobre una totalidad de 256 (doscientas cincuenta y seis) integrantes, y el 50% de éstas cumplía funciones de mando. (Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010, pág. 12) En 2013 el contingente se compuso de 294 efectivos, de los cuales 18 eran mujeres. (Ustedes representan a todo el pueblo argentino, 2015) Y en el recambio de junio de 2015 (la Fuerza de Tareas Argentina rota cada seis meses), el número de efectivos se encontraba en 264, entre los cuales 16 son mujeres, manteniéndose una proporción estable en los últimos años en materia de género. (Inspección del Comandante

de la UNFICYP a los Cascos Azules Argentinos en Chipre, 2015); (UN Mission's Summary detailed by Country, 2015)

En la MINUSTAH, en el Batallón Conjunto Argentino en Haití, en 2010 se contaba con 31 mujeres argentinas, entre civiles y militares, sobre una totalidad de 493 integrantes. (Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010, pág. 12) En 2013, el contingente argentino número 19, se integra por 561 cascos azules, de los cuales 41 efectivos son mujeres. (Rossi destacó el trabajo del Batallón Conjunto Argentino en Gonaïves, 2014) El nuevo contingente de relevo en 2014, se integra de 524 hombres y 37 mujeres. (Rossi despidió a un contingente de cascos azules que parten a Haití, 2014) Actualmente, la necesidad de tropas en la zona ha disminuido, por lo que se han retirado unos 500 soldados, quedando en Haití actualmente 51 hombres y 21 mujeres, y en la reducción, el porcentaje femenino se ha elevado, al ser éstas un 29,17% del total.

Estos se distribuían hasta hace pocos meses entre el Hospital Reubicable, donde más de la mitad de las mujeres del contingente prestan funciones sanitarias y operativas, y el Cuerpo Comando. (Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010, pág. 40) En esta, al igual que en las demás misiones, el rol de la mujer es reconocido como clave. En esta misión, los cascos azules argentinos llevaban adelante tareas de distribución de agua potable y algunas actividades recreativas que incluyen visitas a orfanatos, educación a través de actividades como proyección de videos sobre prevención de violencia de género. En palabras de los propios efectivos:

“Como experiencia profesional es muy buena pero también en lo personal, porque ayudamos mucho a la población, y eso es bueno como mujer porque hay mucha necesidad”, agregó la cabo primero María Guadalupe Piñeyro, de Entre Ríos. Ella es una de las 41 mujeres argentinas del batallón, que desempeñan una labor elogiada por los demás países por la buena integración y convivencia del personal femenino con el resto de la tripulación. (Así trabajan en Haití los cascos azules del RIM 11 de Tupungato, 2014)

Es, precisamente, el impacto diferencial del conflicto, una de las razones por las cuales la mujer resulta tan necesaria en las misiones de paz: Los conflictos armados afectan a mujeres y hombres de manera diferente, por lo que los planes y estrategias operacionales de las misiones, a fin de brindar protección eficaz a los civiles y promover procesos de paz inclusivos, deben ser analizados desde un enfoque de género y de empoderamiento de la mujer, para lo cual el personal debe estar especialmente entrenado. Asimismo, la experiencia ha demostrado que las mujeres y los hombres tienen acceso a diferentes tipos y fuentes de información respecto de los riesgos y amenazas a la seguridad de las áreas en que se llevan a cabo las operaciones. Por ello, si se quiere tener una visión holística de la situación, del ambiente de seguridad, desde el momento mismo de evaluación, la mujer debe estar presente. Asimismo, la presencia de mujeres empoderadas en el ámbito de las operaciones, lleva a evitar estereotipar a las mujeres como víctimas, y dar un enfoque en el que éstas contribuyan de manera creativa al fortalecimiento de la consolidación de la paz.

“El imperativo operacional de tener una masa crítica de personal militar femenino de los efectivos de la misión de paz es ampliamente conocido, ya que permite un mejor acceso a las mujeres en ambientes post conflicto para apoyar la implementación del mandato. Todos los procesos que apoyen la generación de la fuerza, [...] debieran destacar el imperativo operacional de desplegar equipos mixtos (género) en las áreas de operación. El despliegue de personal militar femenino para todas las categorías de tareas militares debe ser prioridad en las primeras etapas del proceso de despliegue, ya que también establece el precedente para un mayor despliegue de mujeres en etapas posteriores. La composición de los contingentes iniciales que se despliegan en las misiones de mantenimiento de la paz proporciona una oportunidad temprana para asegurar la inclusión de personal femenino en estos equipos.”(ONU DPKO/DFS, 2010, pág. 13)

La participación femenina ha sido significativa y ha producido cambios notables, pero aún resulta insuficiente para lograr el cambio buscado:

“Las mujeres también son parte de los contingentes de fuerzas de paz de las Naciones Unidas. Sin embargo, la cantidad de mujeres incorporadas están lejos de alcanzar el 10% que desearía tener el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (DPKO), más aún si se tiene en cuenta que muchas de ellas son en realidad técnicas o auxiliares de las fuerzas y no combatientes. La mayoría de las mujeres integrantes de los contingentes son parte de equipos de sanidad, de policía militar, administrativas y traductoras, o de unidades de apoyo logístico.”(Donadio and Mazzotta 2009:46)

Las mujeres realizan en las misiones de paz una multiplicidad de actividades de muy amplio rango: desde tareas de planificación estratégica y observación, monitoreo e informes, hasta tareas militares a nivel operacional, como de protección, de entrega de ayuda humanitaria, de apoyo a la seguridad, de monitoreo y verificación, o de enlace en el área de operación. En todas estas tareas, las mujeres efectivos de las operaciones de paz, constituyen un nexo fundamental entre la misión y las organizaciones de mujeres locales en el área de operación, sin el cual, se dificulta en gran manera la atención que se puede brindar a las necesidades de los miembros más vulnerables de la población.

“La presencia de personal militar femenino también puede fomentar las estrategias de protección y respuesta, ya que las mujeres y niños locales pueden confiar más fácilmente en el personal femenino de los efectivos de la misión de paz—esto es particularmente cierto para las víctimas de violencia sexual. En ausencia de personal militar femenino, las oficiales mujeres de policía pueden trabajar junto con los oficiales militares masculinos para asegurar la integración efectiva de las mujeres locales.”(ONU DPKO/DFS, 2010, pág. 22)

A estas actividades se suman actividades militares de apoyo como desarme, desmovilización y reintegración de la población, para lo cual, los observadores

militares femeninos resultan necesarios para tomar en cuenta el rol creciente que desempeñan mujeres y niñas como combatientes, así como brindar apoyo a las necesidades psicosociales y médicas de excombatientes, entre las que se incluyen víctimas de violencia sexual frecuentemente. Los equipos mixtos de militares también resultan de máximo valor en funciones relacionadas con la seguridad electoral, a fin de facilitar la participación de mujeres votantes, o en funciones de asesoría a fuerzas armadas locales en cuanto al reclutamiento de mujeres a las fuerzas armadas a fin de mejorar la eficacia operacional de la fuerza, en especial en el uso de un claro criterio de elección sin prejuicios. También deben realizar las mujeres, tareas militares a nivel táctico, como actividades de patrullaje, en los puntos de control y bloqueo de carreteras, tareas de enlace militar, etc. (ONU DPKO/DFS, 2010)

#### **II.IV.- Evolución normativa a Nivel Nacional**

---

En Argentina, en su nivel más amplio, la igualdad de género en las Fuerzas Armadas, encuentra su fundamento legal en el ámbito constitucional. Ello implica la aceptación de los derechos de las mujeres como derechos humanos derivados de la dignidad. (Ruiz Rico 2013)

La Reforma Constitucional de 1994 ha consagrado importantes avances en materia de igualdad de género, entre ellos, el art. 37, en el que se garantiza el pleno ejercicio de los derechos políticos mediante “La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.” (Art. 37 CN) (Constitución de la Nación Argentina, 1994) Garantía reflejada en la Ley de Cupos N° 24.012 (Ley N° 24.012, 1991) y en el mismo texto Constitucional:

“Corresponde al Congreso:

Artículo 75 inc. 23. Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los

tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia." (Art. 75 inc. 23 CN) (Constitución de la Nación Argentina, 1994)

En la Constitución Argentina de 1994, la jerarquización mediante el art. 75 inc. 22 de los tratados y convenciones internacionales sobre derechos humanos dentro del máximo orden del marco jurídico nacional, ha incorporado un aval normativo de amplia relevancia para la consecución de los objetivos de igualdad de género en todos los niveles y ámbitos en los que ésta se desempeña. Con ello, se incorpora como complemento de los derechos y garantías de jerarquía constitucional, documentos internacionales como:

- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1976 (Aprobada por Ley 23179);
- La Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia hacia la Mujer (OEA, Belém do Pará, 1994). Ratificada por Argentina en 1994.
- El Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (Resolución N° 2.200 (XXI) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966) (Ley 23313 de 1986) (InfoLEG 1986)
- La Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, Naciones Unidas, Viena 1993.
- La Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo, Naciones Unidas, El Cairo 1994.
- Declaraciones y documentos finales de las siguientes conferencias mundiales, que fueron firmadas por los respectivos gobiernos argentinos:

- Conferencias Mundiales sobre la Mujer de Naciones Unidas. México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995.
- Convenciones contra el racismo, la trata, de protección de la discapacidad, de los derechos de niños y niñas, y otros tratados internacionales de derechos humanos, en la medida en que las mujeres comparten situaciones de discriminación con otros colectivos sociales. (Marco jurídico sobre los derechos de las mujeres, 2014)

A nivel nacional, en términos generales, la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales N° 26.485 sancionada en 2009. Esta, en su art. 2 inc. a) señala que tiene por objeto promover y garantizar “La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;” y en el inc. e) “La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;” (Ley N° 26.485 de Protección Integral a las mujeres, 2009)

Asimismo, esta Ley, en el marco de los Derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes; procura garantizar el respeto por la dignidad de la mujer, eliminar la discriminación, y garantizar “La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres” (art. 2 inc. j. Ley 26.485) Cabe mencionar, el compromiso que establece la presente Ley para las Políticas Públicas a sostener los siguientes Preceptos rectores:

ARTÍCULO 7º — Preceptos rectores. Los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones. Para el

cumplimiento de los fines de la presente ley deberán garantizar los siguientes preceptos rectores:

- a) La eliminación de la discriminación y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres;
- b) La adopción de medidas tendientes a sensibilizar a la sociedad, promoviendo valores de igualdad y deslegitimación de la violencia contra las mujeres;
- c) La asistencia en forma integral y oportuna de las mujeres que padecen cualquier tipo de violencia, asegurándoles el acceso gratuito, rápido, transparente y eficaz en servicios creados a tal fin, así como promover la sanción y reeducación de quienes ejercen violencia;
- d) La adopción del principio de transversalidad estará presente en todas las medidas así como en la ejecución de las disposiciones normativas, articulando interinstitucionalmente y coordinando recursos presupuestarios;
- e) El incentivo a la cooperación y participación de la sociedad civil, comprometiéndolo a entidades privadas y actores públicos no estatales;
- f) El respeto del derecho a la confidencialidad y a la intimidad, prohibiéndose la reproducción para uso particular o difusión pública de la información relacionada con situaciones de violencia contra la mujer, sin autorización de quien la padece;
- g) La garantía de la existencia y disponibilidad de recursos económicos que permitan el cumplimiento de los objetivos de la presente ley;
- h) Todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (Art. 7 Ley 26.485) (Ley N° 26.485 de Protección Integral a las mujeres, 2009)

Los avances en la normativa nacional para una mejor integración de la mujer a las fuerzas armadas, han requerido de múltiples modificaciones de un derecho caduco firmemente arraigado en una tradición masculina en estas organizaciones. Entre los eventos jurídicos destacados, se encuentran la derogación que impedía el acceso al Servicio Militar Voluntario de personas que tuvieran hijos, en 2006; la eliminación de la prohibición de reconocer sus

hijos o asumir la paternidad a los ingresados a instituciones de formación militar; la derogación del impedimento del ingreso y permanencia en el Colegio Militar y en la Escuela de Aviación a las alumnas embarazadas; etc. Un año más tarde, se formaliza el Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas y se crea el Consejo de Políticas de Género para la Defensa. Asimismo, se comienza a eximir a las mujeres embarazadas o lactantes de la realización de actividades de combate, orden cerrado, tiro y cualquier actividad que ponga en riesgo su condición, y se eliminaron las restricciones al matrimonio entre el personal militar de diferentes categorías, o de éstos con miembros de las Fuerzas de Seguridad. El mismo año, en 2007, se elimina, asimismo, el impedimento a personal del ejército para solicitar adjudicación de vivienda y en 2008 se da curso al Plan Nacional de jardines maternales y paternidad responsable, entre otras acciones.

“También se crearon las Oficinas de Género en las Fuerzas Armadas, se eliminaron las normas existentes en las Fuerzas Armadas que requerían de la autorización o venía del superior para contraer matrimonio, y se eliminaron las distinciones entre hijos/as adoptivos e hijos/as biológicos, hijos/as matrimoniales y extramatrimoniales. También fue motivo de reformas normativas la violencia intrafamiliar, para lo cual se dispuso la restricción de la portación, la tenencia y el transporte del arma de dotación del personal denunciado por violencia intrafamiliar, interpersonal y/o abuso de armas. Asimismo, se eliminaron las limitaciones de especialidades antes vedadas para las mujeres (armas de Infantería y Caballería), no quedando escalafones, armas ni orientación cerrados para las mujeres.”(Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010, págs. 9-10)

Dado el amplio número de modificaciones, y a fin de contemplar la magnitud de este cambio en el paradigma normativo de género para la organización de las Fuerzas Armadas en el país, se ilustra con las modificaciones realizadas y el resultado en la normativa vigente en la actualidad para la República Argentina:

<b>Normativa vigente en materia de género Fuerzas Armadas Argentina</b>	
Decreto Presidencial Nº 1	Deroga el art. 8, inc. b del Decreto Nº 978/2006 de la Reglamentación del Servicio Voluntario que impedía que aquellas personas que tuvieran hijos o personas a cargo accedieran al Servicio Militar Voluntario.
Resolución Ministerial Nº 1435 del 28 de noviembre de 2006	Elimina la prohibición de reconocer a sus hijos o de asumir la paternidad a los ingresantes a Instituciones de Formación Militar.
Resolución Ministerial Nº 845 del 28 de agosto de 2006,	Deroga las normas que impedían el ingreso y/o la permanencia, en el Colegio Militar y la Escuela de Aviación, de las alumnas que quedaran embarazadas.
Resolución Ministerial Nº 213 del 16 de febrero de 2007,	Formaliza el Primer Observatorio sobre Integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, herramienta de diagnóstico y análisis sobre la situación de las mujeres y su inserción en el ámbito de las Fuerzas Armadas.
Resolución Ministerial Nº 274 del 2 de marzo de 2007,	Crea el Consejo de Políticas de Género para la Defensa, que desarrolla propuestas para el mejoramiento de las condiciones de acceso, permanencia y progreso en la carrera militar, la erradicación de obstáculos y promoción de acciones para garantizar la igualdad real de oportunidades para hombres y mujeres.
Resolución Ministerial Nº 113 del 9 de febrero de 2007	Requiere a los jefes de las Fuerzas Armadas que modificaran sus normas internas, a fin de evitar que se les exigiera a las mujeres militares embarazadas y/o lactantes la realización de actividades de combate, orden cerrado, tiro y/o cualquier otra actividad que pudiera poner en riesgo su condición.
Resolución Ministerial Nº 1352 del 31 de agosto de 2007	Elimina para la Armada y la Fuerza Aérea, restricciones que impidieran el matrimonio entre personal militar de diferentes categorías, o de éstos con miembros de las Fuerzas de Seguridad.
Resolución Ministerial Nº 1757 del 8 de noviembre de 2007	Permite la solicitud de adjudicación de vivienda al personal del Ejército soltero/a con hijos legalmente a cargo
Resolución Ministerial Nº 1796 del 17 de noviembre de 2007	Impide someter a consideración disciplinaria la situación de concubinato, la existencia de hijos extramatrimoniales o embarazo siendo soltera.
Resolución Ministerial Nº 74 del 28 de enero de 2008	Deroga las directivas existentes en la Fuerza Aérea y en el Ejército, que recababan información sobre "situaciones regulares o irregulares de familia".
Resolución Ministerial Nº 198 del 21 de febrero de 2008	Pone en marcha el Plan Nacional de jardines maternos y paternidad responsable. Se abren nuevos jardines y se amplían los existentes.
Resolución Ministerial Nº 206 del 27 de febrero de 2008	Dispone la revisión integral de las normas de las Fuerzas Armadas y la eliminación de todo tipo de distinción entre hijos adoptivos e hijos biológicos, matrimoniales y extramatrimoniales.
Resolución Ministerial Nº 207 de febrero de 2008	Crea el Grupo de Trabajo para el Diagnóstico y Análisis de Medidas y Acciones para la efectiva implementación de la perspectiva de género en el marco de las Operaciones Internacionales de mantenimiento de la paz, identificando medidas de adoptar en el mediano y largo plazo.
Resolución Ministerial Nº 781 del 31 de julio de 2008	Reglamentación de los uniformes de las mujeres militares.
Resolución Ministerial Nº 967 del 28 de agosto de 2008	Establece para la aplicación del Plan Federal de Construcción de viviendas, la inclusión de criterios de género para la asignación de las mismas.
Resolución Ministerial Nº 996 del 1º de septiembre de 2008	Establece como criterio de prioridad para la asignación de viviendas fiscales, la consideración de la situación de los hogares monoparentales y monomarentales.
Resolución Ministerial Nº 1160 del 2 de octubre de 2008	Crea las Oficinas de Género en las Fuerzas Armadas tomando como precedente la Oficina Centralizada de la Mujer de la Fuerza Aérea, compuesta de manera interdisciplinaria.
Resolución Nº 50 del 21 de enero de 2009,	Establece un protocolo estandarizado de atención para los equipos de violencia intrafamiliar de las Fuerzas Armadas.
Resolución Ministerial Nº 73 del 21 de enero de 2009 —modificatoria de la Resolución Ministerial Nº 1426 del 28 de diciembre de 2006—	Permite que las mujeres militares integren la terna de candidatos propuestos para integrar una misión en las Agregadurías Militares en el extranjero.
Resolución Ministerial Nº 1238 del 16 de noviembre de 2009	Aprueba el funcionamiento de las Oficinas de Género, y crea un Protocolo de Atención.
Resolución Ministerial Nº 1273 del 18 de noviembre de 2009	Reglamenta la situación de cadetes/aspirantes o voluntarias embarazadas y mujeres en condición de ascenso embarazadas.
Resolución Nº 15 del 21 de enero de 2010	Garantiza el acceso a las prestaciones médicas a los/as hijos/as de los/as soldados voluntarios/as, los/as cadetes/as y los/as aspirantes
Resolución Ministerio de Defensa Nº 73, del 16 de febrero de 2012	Reglamentación de un manual de procedimientos del Consejo de Políticas de Género para el ámbito de la Defensa
Resolución Ministerio de Defensa Nº 48, del 6 de febrero de 2012	Estandarización y regularización del descanso para la lactancia/cuidado o de los/as hijos/as del personal militar y de maternidad
Ley Nº 22.989/1983 art. 1 punto 2: Incorporación del apartado e del art. 38 de la Ley Nº 19.101	Ampliación de la licencia por maternidad para las mujeres militares, de 90 a 110 días, igualando así a la situación de las mujeres civiles.
<b>Normativa interna de las Fuerzas Armadas.</b> Disposición Permanente DGNP Nº 2/05 -	"Normas a seguir por el personal militar con hijos nacidos antes del ingreso a la Institución, durante su permanencia en los Institutos de Formación o reconocidos con posterioridad al egreso".
Disposición Permanente DGNP Nº 6/07 -	"Normas generales de prevención / asistencia para conductas que pudieran encuadrarse como actos discriminatorios".
Disposición Permanente DGNP Nº 9/07 -	"Normas generales a seguir con el personal militar de alumnos para los casos de embarazo y/o hijos a cargo".
<b>Normativa Fuerza Aérea Argentina - Resolución Nº 215/08 -</b>	"Creación de la Oficina Centralizada de la Mujer, dependiente del Comando de Personal."
Resolución Nº 1201/09 -	"Modificación de la denominación de la 'Oficina Centralizada de la Mujer' por 'Oficina de Género'".

**Tabla: 4 "Normativa vigente en materia de género, Fuerzas Armadas Argentina" Fuente: Elaboración propia con base en textos de: (Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010, págs. 17-20); (Ley Nº 19.101 Ley para el Personal Militar, 1971); (Arduino I. , 2010,**

págs. 94-95); (Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, 2011)

Dentro de los paquetes de medidas que se han impulsado en el plano normativo, se destacan las relacionadas con la implementación de mecanismos tendientes a eliminar las limitaciones de acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisión, limitaciones conocidas en el ámbito laboral como “techo de cristal” o “segregación vertical”. Estas medidas son:

<b>Cambios normativos anti – “Techo de cristal” para el ámbito militar argentino</b>	
Resolución Nº 781/2008	Reforma de las normas internas de las Fuerzas Armadas. Modificó la composición de las diferentes juntas, comisiones e instancias de asesoramiento en lo referente a los estudios de la reglamentación de los uniformes de las mujeres militares, garantizando la participación en todas ellas de las mujeres militares.
Resolución Nº 73/2009	Participación de las mujeres en las Ternas Postulantes para agregadurías en el Extranjero previendo por primera vez su inclusión como medida de acción afirmativa.
Decreto PEN 1730/10	Obliga a la inclusión de mujeres en las instancias de calificación para ascensos y permanencias en la carrera militar.
Resolución del Jefe de Estado Mayor General del Ejército No 1143, del 5 de septiembre de 2011	Promoción de la Remoción de la restricción normativa existente para la participación de las mujeres en las Armas de Infantería y Caballería

**Gráfico: 7 “Cambios normativos para garantizar el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisión” Fuente: Elaboración Propia con base en textos de (Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, 2011); (Arduino I. , 2010, pág. 96)**

Cabe la aclaración de que un cambio normativo no aporta soluciones a menos que sea de aplicación plena, y que el espíritu contenido en el cuerpo legal sea adoptado en el seno de las organizaciones, trascendiendo hacia valores, prácticas y nuevos puntos de vista para la resolución de los conflictos que pudieren surgir de una situación de cambio tan profunda, como la democratización y modernización de las Fuerzas Armadas, tras largos periodos de tradición bajo otros parámetros muy diferentes. La adaptación a los nuevos requerimientos es un proceso naturalmente difícil, y no está libre de fricciones y reticencias, sin embargo, un marco normativo adaptado a estas necesidades, es de alto valor para el cambio institucional que se está llevando a cabo en las Fuerzas Armadas argentinas y del mundo.

## **Cap. III. La Mujer y su participación en las Fuerzas Armadas.**

---

### **III.I.- Las mujeres y las Instituciones Armadas a lo largo de la Historia.**

---

#### **Ámbito internacional.**

Las Fuerzas Armadas son instituciones que han mantenido una sólida tradición a lo largo de los años, basada en la disciplina, la obediencia y en atributos eminentemente masculinos. Sin embargo, éstas han sufrido profundos cambios en los últimos años, al complejizarse la escena internacional, y su modernización y profesionalización se ha convertido en una imperiosa necesidad, a fin de dar respuesta como institución a los nuevos desafíos que el contexto le demanda.

Donadio, M. (2010) analiza la cuestión de género en torno a la profesión militar, y evidencia una natural contradicción que surge al incorporar la figura de la mujer en la institución militar, cuyas pautas estructurales, de mentalidad y de conducta fueron construidas sobre una base eminentemente masculina.

“La discusión sobre la cuestión de género en las Fuerzas Armadas se enmarca en las características de la institución militar. Se relaciona con la apertura y la democratización de la sociedad toda, y agrega –en este sector- condimentos propios de la imagen, la mentalidad y las pautas estructurales de una institución pensada desde sus inicios con características masculinas. Por ello, la incorporación de mujeres a las filas de las Fuerzas Armadas suele ser un tema difícil de tratar, cayéndose en clichés y lugares comunes que empañan y evitan discusiones más profundas sobre el modelo de la institución militar.”(Donadio 2010:43)

La autora llama la atención sobre el modelo de instituciones militares de fin del siglo XIX y principios del XX sobre la base de una especial vocación, y en un modelo en el que el Estado asume la responsabilidad de dar una resocialización mediante la educación militar a ciudadanos armados, que están dispuestos a ofrecer su propia vida en función de los intereses del Estado. Este modelo persiste, especialmente en Latinoamérica, a pesar de los cambios del

contexto internacional, social y tecnológico y su incidencia en el planteo de una necesidad de reforma de una institución que sostiene los rasgos del siglo pasado. Así, la profesión militar, fundada en la enseñanza de conceptos, prácticas y percepciones que procura una ética y formación basada en el desarrollo de capacidad de mando y obediencia, se ve modificada, necesariamente, por el avance tecnológico y los cambios en los tipos de conflicto existentes en el mundo. Se abre así una brecha en la que una tradición de mando y obediencia, se ve en transición hacia necesidades de relaciones de liderazgo, con intermedio de persuasión, la intervención de profesionales en diversas áreas y demás novedades que llevan a una transformación de las Fuerzas Armadas, cada vez en mayor contacto con la sociedad civil, y abarcando un mayor número de actividades que requieren de habilidades hasta entonces no contempladas en la institución.

Las circunstancias en que las Fuerzas Armadas intervienen en los conflictos, han cambiado a la vez que la naturaleza de éstos ha evolucionado, avasallando los derechos de la población civil, y requiriendo de asistencia especializada para casos de extrema delicadeza y atención, para lo cual la asistencia femenina resulta más adecuada como intervención.

En la Plataforma de Acción de Beijing de 1995, en el apartado de Mujeres y Conflictos Armados, se destaca el papel crucial de la mujer en tiempos de conflictos armados y ante la destrucción de comunidades, en su trabajo para preservar el orden social. La contribución de la mujer no siempre se reconocida, sin embargo, su labor como educadora para la paz, y su idoneidad para asistir y proteger a mujeres refugiadas, desplazadas o en necesidad de protección ante conflictos de todo tipo, incluyendo los armados, es reconocida como fundamental. (The United Nations Fourth World Conference on Women: Platform For Action, Beijing., 1995)

La Nota informativa Nº 5 a la Conferencia de Beijing, estima que, en la actualidad, cerca de un 90% de las víctimas de guerra son civiles, en su mayoría mujeres y niños, en contraste con el siglo anterior, en el que el 90% de víctimas era personal militar. Las violaciones de mujeres y niñas se han

convertido en una práctica de guerra, lo que sumado a otras prácticas durante los conflictos armados, como asesinatos, esclavitud sexual, embarazo forzado y esterilización forzada, convierte a la población femenina en centro de la escena en las zonas de conflicto afectadas por la guerra, con la carga de garantizar la subsistencia de la familia en medio de un contexto de violencia, caos y destrucción, aunque con una marcada ausencia en la mesa de negociaciones sobre la paz.

En este contexto, se ha procurado sancionar los crímenes cometidos contra las mujeres en situaciones de conflicto armado, brindar asistencia a desplazadas y refugiadas, tomar medidas para evitar abusos contra ellas, y ello con la imprescindible asistencia de participantes femeninas que colaboren en las tareas de asistencia y pacificación. A fin de brindar soluciones a los conflictos y mejorar las posibilidades de consolidar la paz, se ha ampliado el rango de funciones asignadas a la mujer durante la guerra y en el establecimiento de la paz, trascendiendo los puestos tradicionales médicos y administrativos, e incluyéndola en los procesos de adopción de decisiones y de resolución de conflicto con medidas como las siguientes:

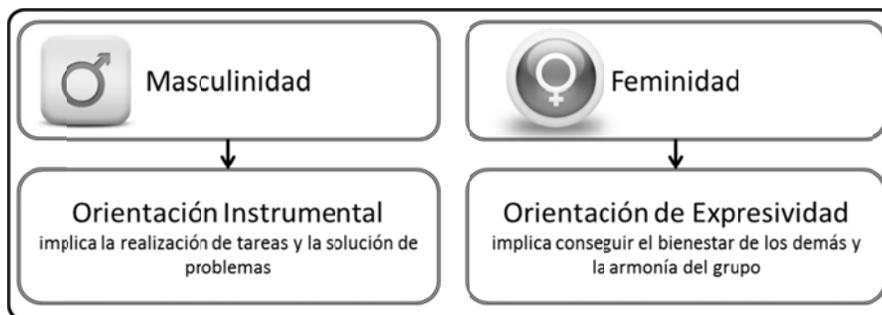
- Los Países Bajos han introducido un programa titulado "Incorporación de una perspectiva de género en el proceso de paz", que orienta a Israel y a Palestina a que designen un mayor número de mujeres en los equipos de negociación y en puestos de adopción de decisiones políticas en el marco del proceso de paz en curso para el Oriente Medio.
- La región africana llevó a cabo la "Iniciativa de las Primeras Damas en favor de la Paz" a principios de 1997, que ha comprendido conferencias sobre la paz y cuestiones humanitarias, cuyas resoluciones se han presentado a los Jefes de Estado y gobierno de África. Además, la Organización de la Unidad Africana y la Comisión Económica para África establecieron en 1999 el Comité de Mujeres en favor de la Paz y el Desarrollo.

- Bélgica ha iniciado un nuevo proyecto con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) mediante el cual una organización no gubernamental de mujeres identifica a niños detenidos y negocia su liberación de los soldados rebeldes. Bélgica también ha apoyado la utilización de mujeres mediadoras en situaciones de conflicto y ha elaborado una iniciativa para la consolidación de la paz entre las mujeres de las dos partes en conflicto.
- Georgia ha aprobado un Plan de Acción para mejorar la situación de la mujer, que comprende la elaboración de un mecanismo para garantizar la activa participación de la mujer en la adopción de decisiones en conflictos armados y en la consolidación de la paz.
- El Reino Unido ha adoptado medidas para garantizar que las mujeres sean incluidas en el proceso de paz en Irlanda del Norte.
- En varios Estados, entre ellos el Reino Unido y los Estados Unidos, las mujeres ocupan cargos de adopción de decisiones a alto nivel, entre ellos los de ministras y jefas de departamento, cargos que tienen importantes repercusiones para la prevención de conflictos y los procesos de paz. (Naciones Unidas 2000)

Asimismo, la nota señala el carácter cambiante de las fuerzas militares, en la medida en que algunos países han procurado aumentar el número de mujeres en sus cuerpos armados y reconocido su derecho a participar en las fuerzas militares de su nación. Esto se da en un momento en el que la función de las fuerzas armadas en algunos países, se ha reorientado a escala internacional, hacia la prevención de conflictos y consolidación de la paz, así como a la reconstrucción de países afectados por guerras y desastres naturales. Estas nuevas funciones de las fuerzas militares y policiales, requieren de una mayor participación de la mujer. Entre los ejemplos de medidas destacadas, el documento enumera:

- Mujeres de varios Estados Miembros y del sistema de las Naciones Unidas participan en misiones de mantenimiento de la paz y en la supervisión de elecciones.
- En Dinamarca, las mujeres han llegado a ocupar altos cargos en las fuerzas militares. Se han promulgado leyes que permiten el reclutamiento de mujeres en igualdad de condiciones respecto de los hombres, y se están realizando esfuerzos para garantizar que un mayor número de mujeres vaya obteniendo ascensos.
- Israel, país donde el reclutamiento de las mujeres es obligatorio aunque el servicio en las fuerzas militares es diferenciado con arreglo al género, ha revisado sus procedimientos de admisión a la fuerza aérea para permitir que las mujeres tomen el examen de admisión para entrenarse como pilotos.
- Noruega ha introducido metas concretas para el reclutamiento de mujeres en las fuerzas armadas. Por ejemplo, para el 2005, el 7% de los oficiales y el personal alistado debe estar integrado por mujeres.
- Desde 1995, Australia ha efectuado en dos ocasiones revisiones de las barreras culturales y sociales que entorpecen el adelanto profesional y la retención de las mujeres en las fuerzas de defensa. (Naciones Unidas 2000)

De acuerdo con las observaciones de Zubieta et al. (2010), el concepto de género es vital para el análisis social, dado que éste revela cómo se construye socialmente la subordinación o dominación, y cómo esa construcción puede ser modificada. El modo en que se construye la feminidad y la masculinidad define cuáles son los roles apropiados para cada uno de ellos, cuáles son sus funciones o responsabilidades y qué tipo de relación se establece entre hombres y mujeres. *Las construcciones más habituales, son:*



**Gráfico: 8 “Construcción habitual de roles de género” Fuente: Elaboración propia con base en texto de (Zubieta et al. 2010:78)**

En un contexto de democratización de la sociedad, en general, estos patrones largamente instalados en la estructura cultural, social y en el seno de las instituciones, generan todo tipo de conflictos, dado que la apertura y democratización de las instituciones como las Fuerzas Armadas, se enfrenta a las dificultades planteadas por una entidad pensada desde sus inicios desde un punto de vista de exclusividad masculina. Es por ello que, en la opinión de Donadio (2010), la cuestión de género y la profesión militar es un tema particularmente difícil de tratar. La autora enumera una serie de circunstancias que han llevado a las Fuerzas Armadas a un profundo cambio, en el marco del cual, la incorporación de la cuestión de género se hace presente, como parte de esta metamorfosis planteada por las nuevas necesidades sociales a las que esta institución procura adaptarse y dar respuesta. Las más relevantes son:

1. El cambio del ambiente internacional y subregional en materia de seguridad, virando las hipótesis de conflicto hacia otras de cooperación y - en el ámbito interno- una necesidad de acercarse a la sociedad de la cual las Fuerzas Armadas son parte [...]
2. La apertura en la participación en misiones diferentes a la tradicional, mayormente, operaciones de paz (con una participación regional creció casi en un 800% en la última década) [...]
3. Las cuestiones del presupuesto militar, y sus consiguientes consideraciones sobre las necesidades de la estructura militar, que fue formando poco a poco una cultura pragmática, consecuentemente más abierta a los cambios que pudieran favorecer la supervivencia y la recomposición institucional.

4. Los nuevos modelos de Fuerzas Armadas en distintas partes del mundo, que hablaban del paso de modelos de ejércitos permanentes sustentados en la fuerza del número, a ejércitos altamente tecnificados más confiados en el poder de fuego, la movilidad y la adaptación a diferentes ambientes y misiones. (Donadio 2010:45-46)

Si bien desde mediados del siglo XX ya era frecuente la incorporación de mujeres profesionales a las Fuerzas Armadas, su participación en la carrera militar propiamente dicha, y la posibilidad de acceder a puestos de mando, es una realidad que vino de la mano de la democratización, en la que las fuerzas militares han hecho un esfuerzo por asimilarse a la sociedad de la cual forman parte, y unirse a ella. Contemplando el contexto de cambio en el que la incorporación de las mujeres a la institución se ha dado, cabe considerar que las resistencias culturales que se han sucedido dentro de la institución, se asocian más a una resistencia al cambio de modelo, que a la resistencia a la incorporación de las mujeres, aunque su incorporación poco planificada que, si bien, brinda una imagen abierta y moderna, ha incrementado la competencia de acceso a cargos y promociones, en un cuerpo profesional en el que los criterios de promoción y ascenso son fundamentales para el desarrollo de las carreras individuales. Nótese los resultados obtenidos por Depaula (2005) en su estudio sobre población militar argentina, que confirman estas afirmaciones:

“Los resultados muestran la existencia de una correlación positiva entre Preferencia por la similitud de género y los valores Conservación y Autopromoción; esta relación implica que los hombres prefieren líderes de su mismo género; además, se muestran respetuosos de las costumbres, normas y tradiciones de la organización y suelen buscar activamente el dominio personal y el éxito profesional. Por otro lado, existe una relación positiva significativa entre Rechazo hacia líderes mujeres y los valores Apertura al cambio, Conservación y Autopromoción, lo cual indica que los hombres rechazan a líderes mujeres porque ello representaría, por una parte, una forma de trasgresión a las costumbres, normas y reglas de la organización (Conservación) y, por otra parte, una barrera para que otros

hombres asciendan a posiciones de liderazgo (Autopromoción).“(Depaula 2005:11)

Entre los cuestionamientos que surgen con ello, la educación se destaca como un desafío que requiere particular atención, dado que los procesos de socialización para la formación de la mentalidad profesional, se suelen basar en ideales y valores fuertemente masculinos, por lo que, el ingreso de mujeres a este sistema, requiere de un cambio de patrones culturales, o de la asimilación de estas a la cultura preexistente. (Donadio 2010:47) Estudios como el de (Zubieta et al. 2010) sugieren que lo que se está dando en la práctica en Argentina, es la segunda opción, dado que las mujeres se esfuerzan por formarse en cualidades típicamente masculinas, sin interesarse en incorporar o validar aportes propios del rol tradicional femenino a la profesión.

Similar debate, se instala en la administración de las carreras, dado que las capacidades requeridas para las funciones de combate, de mando y de varios tipos de misiones, requieren un tipo de liderazgo específico dentro del ámbito de las fuerzas militares. Sin embargo, los cambios en el horizonte de las Fuerzas Armadas, pueden beneficiarse de cambios en el tipo de liderazgo hacia estilos adaptativos diferentes de los tradicionales. (Donadio 2010:48) Nuevamente, los estudios confirman la tendencia de una adaptación de la mujer a los criterios de liderazgo establecidos, sin orientación al cambio. (Zubieta et al. 2010:80-81) A fin de aclarar cuáles son los estilos de liderazgo que se consideran propios de cada sexo en el ámbito militar argentino, cabe retomar los resultados obtenidos por el estudio realizado por Castro Solano, LupanoPerugini, & Casullo (2008) en población militar argentina:

“En los resultados obtenidos se observan diferencias significativas en algunas de las categorías analizadas. Para el caso de las líderes mujeres solo se halló la característica consecución de beneficios sociales. De acuerdo a estos resultados, se evidencia que los participantes consideran que para que una mujer sea considerada líder resulta relevante que presente características comúnmente asociadas al género femenino —

comunales/expresivas—. En cambio, para el caso de los líderes hombres se han hallado, en su mayor parte, características que pueden considerarse instrumentales/agénticas como capacidad estratégica y de negociación, hazañas y hechos históricos, capacidad de enseñanza y ejemplo personal.“(Castro Solano, Lupano Perugini, and Casullo 2008:212)

Si bien “Las mujeres militares se esfuerzan por una carrera en la que no desean privilegios ni contemplaciones, sino más bien igualdad de oportunidades.” (Donadio 2010:47), esta adecuación de la mujer a los criterios preestablecidos, puede dilatar la necesaria transformación de las Fuerzas Armadas para los nuevos desafíos que enfrenta en la sociedad actual. Se corre el riesgo, señalado por Donadio (2010), de la incorporación de la mujer como un gesto de modernización políticamente correcto, sin verdadero interés en remover las limitaciones existentes para el acceso a ciertos cargos específicos para la mujer, o de planificar una política de educación que incorpore los avances necesarios para la incorporación de una cultura democrática y multicultural, en la que se valore e integre adecuadamente el aporte de la mujer.

Por su parte, D´Araujo (2010), señala la preocupación instalada en parte de la opinión pública, respecto de la posibilidad de que la incorporación de la cuestión del género en las Fuerzas Armadas alterase los patrones tradicionales de conducta social y profesional entre los militares. Asimismo, la apertura al diálogo respecto del rol de la mujer en las Fuerzas Armadas, abre al diálogo sobre el delicado tema de la homosexualidad, lo que despierta aún más reticencias. La autora aquí destaca la necesidad de comprender el verdadero alcance de la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito militar, dado que ello hace a un cambio en la naturaleza de las instituciones, tradicionalmente vinculadas al heroísmo y la defensa, lo que constituye una visión limitada del alcance de sus incumbencias:

“No se trata de transformar a mujeres y homosexuales en máquinas de matar, en instrumentos de conquista bélica del poder. Al contrario, la

perspectiva de género debe tener en cuenta la construcción de políticas pacificadoras y tolerantes. La igualdad deseada no es la de poder matar, sino la de poder cooperar para salvar vidas humanas y el planeta" (D´Araujo 2010:52)

Es en el ámbito de control de multitudes, búsquedas, interrogatorios, misiones de paz, observación en el campo de los derechos humanos y en la asistencia humanitaria en donde la acción de la mujer se ha destacado en los resultados obtenidos, de acuerdo con las apreciaciones de las Naciones Unidas, organización que ha impulsado firmemente la incorporación de la mujer en actividades relacionadas con el mantenimiento de la paz, en la lucha contra la violencia hacia la mujer, la prevención, resolución de conflicto, negociaciones de paz y respeto por la democracia y los derechos humanos. (D´Araujo 2010:52)(Naciones Unidas 2000)(Índia: Ban convida chefe do governo para campanha pelos direitos das mulheres, 2015)

Entre los argumentos que encuentra D´Araujo contra la plena incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas en Latinoamérica, los más frecuentes se concentran en la fuerza física y factores biológicos. Si bien todos los países de Sudamérica han incorporado a las mujeres a sus filas militares, subsisten algunas restricciones para su acceso a puestos de mando. Argentina, desde 1980, incorpora mujeres, así como homosexuales, a las Fuerzas Armadas, sin que ello haya alterado la estructura, profesionalismo y valores de la institución, y sin que haya suscitado problemas legales o disciplinarios. La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas de EEUU, Canadá e Inglaterra, ha demostrado ser exitosa gracias a su cuidadosa planificación, y ha demostrado no presentar ningún aspecto negativo, ni cambios institucionales en los estándares de funcionamiento de la rutina de la organización militar. Estos hechos señalan como infundados los argumentos que sostienen que la feminización de las fuerzas militares tendería a minimizar su cohesión, su eficacia o a desestabilizarlas. (D´Araujo 2010:56-58)

Masson (2010), por su parte, insiste en la premisa de que "las mujeres nunca han estado ausentes de las Fuerzas Armadas" (Masson, 2010, pág.

61) Ejemplos de ello se dan en todo el mundo, incluyendo Argentina, con la participación de las damas mendocinas en la donación de sus joyas personales para el aprovisionamiento del ejército en la campaña del General San Martín a Los Andes, aunque, tradicionalmente, en el rol de esposas de los hombres que integran las Fuerzas. La investigadora señala que las mujeres, en su rol de esposas, han estado siempre estrechamente vinculadas a la institución y se han considerado parte importante para su desarrollo y sostenimiento. Recién en 2008 se han derogado las normativas que exigían a los miembros de las Fuerzas Armadas, la autorización o venia del superior para contraer matrimonio, u obligaban a dar explicaciones a sus superiores sobre intimidades de su vida marital y afectiva (Resoluciones 200/08 y 74/08). Su función, históricamente, ha sido establecida en la función diferenciada de complementariedad con los integrantes de las Fuerzas, por lo que, el conflicto solo surge cuando la mujer manifiesta el deseo de cumplir con trabajos que no le sean asignados en función de su sexo, sino de su capacidad profesional. La división del trabajo, tradicionalmente afirmada en la biología, debe dar paso, en su lugar, a una división del trabajo basada en la especialización y la profesionalización, produciendo un fuerte y significativo cambio al encontrar a la mujer en cargos y funciones tradicionalmente masculinos. Uno de los principales problemas, es la amenaza que significa para algunos la incorporación de la mujer al manejo de las armas, dado que la guerra ha sido tradicionalmente asociada a la virilidad, y es uno de los factores de reafirmación de la masculinidad de fuerte arraigo en el imaginario social.

“Este punto es neurálgico. Porque si pensamos el ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas, más específicamente al cuerpo comando, desde la lógica que asocia la guerra a la virilidad lo que estaríamos haciendo (desde este punto de vista) es introducir un quiebre en el valor moral que estructura la identidad del soldado (entendido genéricamente). Sabemos que la idea de virilidad, no existe por sí misma, sino que se construye en oposición a la femineidad. En este contexto la presencia de mujeres se convierte en un signo que denota debilidad, es un agravio a la identidad del guerrero y un cuestionamiento a su valor, que se construye en oposición, y no en colaboración con lo femenino.” (Masson, 2010, pág. 63)

Ejemplo de ello, ha sido la preocupación de la primera promoción de pilotos de la Fuerza Aérea con presencia femenina, en la cual se planteó su desprestigio respecto de promociones anteriores exclusivamente masculinas, y a la cual se ha llamado "promoción de mujeres" a modo de ofensa. Ello muestra la presencia de cierta resistencia al cambio, algo perfectamente normal, en una institución que se ha aferrado durante siglos a sus valores a fin de sostenerse a través del tiempo y no desintegrarse ante los vaivenes de la historia y el contexto. Es por ello, que la articulación de la tradición y las nuevas características sociales y culturales de las instituciones militares, constituyen un reto mayor. Esta resistencia, se da, paralelamente, también en otros ámbitos, como el político y el religioso. Sin embargo, el ámbito militar, encuentra en su propia rigidez, el camino para la incorporación de la mujer con base en criterios que le son propios: la valoración del correcto desempeño de las funciones asignadas como indicador de valor y legitimador de la profesionalidad de las Fuerzas Armadas. Este enfoque permite dejar de lado los criterios de asignación de valor en función del sexo, y concentrarse en los mismos criterios que han dado resultados positivos en el pasado, esto es, en los resultados, independientemente de las características personales o biológicas. Ante el argumento sustentado en la diferenciación biológica, sin embargo, cabe dar un enfoque en el que, de ser incontestable la diferenciación, se haga en función de obtener el máximo rendimiento de cada sexo, y no reduciendo las posibilidades de las mujeres que no alcancen los estándares propios del físico masculino. Asimismo, si de insistir en las pruebas físicas diferenciadas por sexo se trata, este criterio debería ser tomado en cuenta, no con un supuesto de debilidad de la mujer, sino con énfasis en los aspectos positivos de las características propias del cuerpo femenino, aquellas tareas y pruebas en las cuales las mujeres puedan rendir más que los hombres. Existen fortalezas propias de las mujeres, como, por ejemplo, la resistencia en las pruebas de supervivencia, lo que permite una mayor exigencia y rendimiento en esas tareas, alejándose de los parámetros masculinos, con base en la identificación de las fortalezas de la biología femenina. (Masson, 2010, págs. 63-65) En el desempeño científico y técnico, no hay razones para cuestionar las capacidades de la mujer, dado que su desempeño ha quedado ampliamente demostrado, y las limitaciones se

encuentran únicamente en estereotipos sociales que orientan los intereses en función del género, aspecto que puede ser modificado con un cambio cultural sostenido desde la educación de la población desde políticas públicas de concientización y no-discriminación en el ámbito educativo. Este es un aspecto fundamental, dado que:

“Las políticas estatales influyen en la posición social de las mujeres. Y el Ministerio de Defensa de Argentina ha sido pionero y ejemplo para la región en cuanto a la aplicación de políticas con perspectiva de género. En este sentido, es importante destacar que el Estado no se limita solamente a regular la vida de las personas (y aquí nuevamente el eje sociológico se cruza con el simbólico), sino que también define ideologías de género y conceptos de feminidad y masculinidad que determinan la imagen ideal a la que deben tender hombres y mujeres. Los postulados sobre la mujer y el varón expresados a través de la política oficial se ven corroborados por la actuación que dicha política impone a las personas. Un ejemplo de esto son las normativas que cité al inicio de este trabajo. Al hablar del Estado es necesario tener en cuenta que no todas las mujeres y los hombres se ven afectados/as de la misma forma por la intervención estatal y esta intervención varía de acuerdo a la clase social, la religión, la etnia y la orientación sexual, entre otras.”(Masson, 2010, pág. 66)

En un valioso aporte al análisis de la problemática, Badaró (2010) encuentra en sus encuestas con mujeres militares una posible interpretación a la situación que éstas afrontan dentro de la institución, que se suele difundir con base en los siguientes supuestos:

Entre los costos que las mujeres deben afrontar para integrarse a este ámbito marcadamente masculino, se encuentran la identificación con las prácticas de los hombres, la incorporación y legitimación de los argumentos que las excluyen, el sometimiento a exigencias físicas extremas, el uso de estrategias de negociación y acomodamiento orientados al logro de objetivos individuales y la aceptación del grupo, actitudes de resistencia a la dominación masculina y, paradójicamente, con ello, la confirmación del reforzamiento del orden de

género dominante, al subordinarse al estándar imperante para ser aceptada. Este tipo de observaciones, asumen que las mujeres en las instituciones militares no manifiestan intención alguna de resistencia o subversión de los mecanismos de dominación existentes, sino que con sus actitudes y conductas aceptan pasivamente la subordinación y con ello la legitiman con su consentimiento explícito. Sin embargo, el autor considera estas conclusiones apresuradas, y llama a revisar estas interpretaciones, con un responsable conocimiento de los procesos de socialización y de construcción de identidades que operan en el ámbito institucional de las Fuerzas Armadas, y recién sobre esta base, analizar en qué consiste la autonomía, capacidad e igualdad de género en ese contexto.

El primer obstáculo que el autor encuentra al tomar en cuenta estas variables, es que, se suelen proponer políticas de integración de género, bajo el supuesto de que el ámbito de las Fuerzas Armadas es un espacio socialmente integrado y cohesionado, cuando, en la práctica, esto no se da plenamente siquiera en el plano exclusivamente masculino en el funcionamiento cotidiano de la institución. Así, la incorporación de la mujer, no necesariamente genera nuevos problemas a resolver, sino que puede, en cambio, evidenciar falencias preexistentes en el ámbito interno de la organización, por lo cual, ello debe ser visto más como una oportunidad de atender cuestiones que produzcan mejoras en distintos campos de la realidad del grupo y la institución en su totalidad. Así, la perspectiva de género, se transforma en una oportunidad para la exploración de la transformación actual en las relaciones entre las Fuerzas Armadas, la Sociedad y el Estado. (Badaró 2010:70-72)

Argentina, es un país en el que se destaca la presencia femenina en el sector de dirigencia política, con la presidencia de una mujer desde diciembre de 2007, quien termina su segundo mandato en el año 2015, y con la presencia de mujeres en máximos cargos de Seguridad Nacional, como el caso de Nilda Garré y Cristina Caamaño, quienes transitaron por el Ministerio de Seguridad Nacional entre los años 2010 y 2013.



**Gráfico: 9 “Mujeres en altos mandos en el ámbito de Seguridad Nacional” Fuente: Elaboración propia con base en material de (Restituirán en su cargo a la funcionaria de Seguridad que había renunciado, 2013); (Podrían retornar ex funcionarios de Garré, 2013)**

Sin embargo, las desigualdades son de existencia concreta, y constituyen un aspecto que debe ser abordado, si bien considerando las características propias de la institución militar, pero observando la realidad objetivamente: es un hecho indiscutible la escasa ocupación de las mujeres en puestos de decisión y cargos de responsabilidad en diferentes ámbitos y organizaciones, entre ellas, las Fuerzas Armadas. Este fenómeno es conocido metafóricamente como “techo de cristal”, dado que el género constituye, muchas veces, un techo invisible que no puede ser atravesado en la carrera profesional hacia cargos de mayor responsabilidad o ciertos puestos específicos. Si bien el desarrollo de la mujer occidental hacia fines del siglo XX hasta la actualidad, ha sido profesional y en materia de conocimientos y aptitudes de gran trascendencia, y le han dado a ésta la posibilidad de ocupar espacios anteriormente vedados a su sexo, esta barrera, continúa existiendo, a pesar de ya no ser infranqueable y presentar mayor flexibilidad con el correr del tiempo.

El concepto de Techo de Cristal, ha sido acuñado en el seno de las teorías psicológicas, y alude a la metáfora de una superficie superior invisible en la carrera femenina, es decir, se puede ver hacia arriba pero es difícil de traspasar. Si bien la presión social ha logrado la apertura de puertas en ocupaciones y trabajos para el género femenino, persisten, ya sea consciente o inconscientemente, fuertes limitaciones al ascenso en la escala del personal femenino. Estas limitaciones emanan de la construcción de estereotipos de

género asumidas, que se encargan de validar, imponer o restringir actividades, asignando específicamente roles subordinados a las mujeres. (Zubieta et al. 2010:74) Otras explicaciones han sido dadas para determinar las probables causas de este fenómeno, entre ellas:

- La persistencia de prejuicios y estereotipos, causa común a todos los estudios abocados a las causas del fenómeno de “techo de cristal”
- La aceptación por consenso general en las culturas organizaciones masculinas sobre los valores asociados al sexo y a un modelo masculino de liderazgo propio de la institución militar, basado en los derechos y la justicia, que contrasta con estilos de liderazgo femeninos transformacionales más orientados a la cooperación, la responsabilidad y la colaboración.
- La persistencia de un sexismo ambivalente que combina antipatías con sentimientos positivos hacia las mujeres que combina hostilidades con benevolencia.
- Otra línea propone que este fenómeno se da por el privilegio asociado al género masculino de la fuerza y la dominancia, típicamente masculinos, como valores necesarios para el ascenso.
- Otras causas se identifican en barreras detectadas en la estructura organizacional, en las relaciones interpersonales y personales (conflicto entre responsabilidades hogareñas y laborales), en las cuales persisten prejuicios y estereotipos o en una mayor orientación a la dominancia social presente en los hombres. (Zubieta et al. 2010:76)

El estudio de Castro Solano sobre prototipos de liderazgo masculino y femenino en población militar, brinda información relevante respecto del tipo de liderazgo que prevalece en estas instituciones. De acuerdo con los hallazgos de la investigación, “Los sujetos identificaron mayormente como líderes

varones a militares, tanto de población general como específicos por sus hazañas militares" (Castro Solano, Lupano Perugini, and Casullo 2008:195)

### Inserción de la mujer en las Fuerzas Armadas Argentinas

A modo de observar contextualmente el desarrollo de la inserción de la mujer en las Fuerzas Armadas Argentinas, cabe tomar en cuenta los siguientes datos:

País	Fuerzas					
	Fuerza Terrestre		Fuerza Naval		Fuerza Aérea	
	Oficiales	Suboficiales	Oficiales	Suboficiales	Oficiales	Suboficiales
Argentina	1982	1981	1981	1980	1982	2006
Bolivia*	1982	1950	--	--	2007	2004
Brasil**	1992	2001	1980	1980	1982	1982
Chile	1974	1974	2003	1937	1952	1974
Colombia	1976	1983	1984	1997	1979	1992
Ecuador***	1956	1958	1977	1953	2000	2008
El Salvador	1971	1971	n/d	n/d	n/d	n/d
Guatemala	1967	1967	2001	2000	2000	2002
Honduras	1970	2004	1975	1999	1964	1997
Paraguay****	1932	--	1970	--	1970	--
Perú	1997	1997	1997	1997	1997	1997
Uruguay*****	1973	1973	N/A	1992	1997	1990

N/A: No aplica n/d: datos no disponibles

\* En Bolivia las mujeres no acceden a la Fuerza Naval.

\*\* En Brasil la Ley N° 9.519 del 26/11/97 reestructuró los cuerpos y cuadros de oficiales y suboficiales de la Marina, integrando al cuerpo auxiliar femenino.

\*\*\* En Ecuador, al grado de suboficial se refieren los grados de los voluntarios en el Ejército, tripulantes en la Armada y aerotécnicos en la Fuerza Aérea. Ello, más los soldados, se denomina "tropa".

\*\*\*\* En Paraguay las mujeres no acceden a la categoría de suboficiales.

\*\*\*\*\* En Uruguay, hasta la década de 1970 en el Ejército, en la Fuerza Aérea y en la Armada se hablaba de "tropa" y "cuerpo de equipaje". Desde entonces todos los integrantes de las fuerzas que no tienen la jerarquía de oficiales recibieron la denominación "personal subalterno". La categoría de suboficial corresponde a los sargentos primeros y suboficiales mayores del Ejército, Fuerza Aérea y sus equivalentes en la Armada. La Armada Nacional no posee asimilados profesionales.

**Tabla: 5 "Año de incorporación de la mujer como profesionales a las fuerzas armadas"**  
**Fuente: (Donadio and Mazzotta 2009:53)**

Fuerza	Fuerza Terrestre		Fuerza Naval		Fuerza Aérea	
	Oficiales	Suboficiales	Oficiales	Suboficiales	Oficiales	Suboficiales
Argentina	1997	1996	2002	1980	2001	1998
Bolivia	1979-1985 / 2003	2008	--	--	2007	2004
Brasil*	--	--	--	--	1996	2002
Chile	1995	1998	2007	2009	2000	2009
Colombia	2008	1983	1997	--	1997	1997
Ecuador**	1999	--	2001	1965	2007	2008
El Salvador***	2003	--	--	--	2003	--
Guatemala	1997	1997	1997	1997	1997	1997
Honduras	1998	2004	1999	1999	1996	1997
Paraguay	2003	--	2003	--	2003	--
Perú	1997	1998	1999	1998	1998	1998
Uruguay****	1998	1972	2000	1992	1997	1997

de Personal  
Fuerza Aérea  
Ministerio de  
vía); Centro  
del Ejército,  
utica, Leyes  
19 9.519 de  
de Perso-  
Asesoría en  
Ministerio de  
io de Defen-  
de Personal  
del Ejército,  
rea de Ecu-

\* En Brasil se considera como año de ingreso, el momento en que se abrieron las escuelas matrices de formación de cada una de las fuerzas.

\*\*En Ecuador, al grado de suboficial se refieren los grados de los voluntarios en el Ejército, tripulantes en la Armada y aerotécnicos en la Fuerza Aérea. Ello, más los soldados, se denomina "tropa". En el cuerpo comando del Ejército, las mujeres aún no han accedido al grado de voluntarias.

\*\*\* En El Salvador, las mujeres no acceden a la Fuerza Naval. Tampoco acceden como suboficiales al Ejército y a la Fuerza Aérea.

\*\*\*\* En Uruguay, hasta la década de 1970 en el Ejército, en la Fuerza Aérea y en la Armada se hablaba de "tropa" y "cuerpo de equipaje". Desde entonces todos los integrantes de las fuerzas que no tienen la jerarquía de oficiales recibieron la denominación "personal subalterno". La categoría de suboficial corresponde a los sargentos primeros y suboficiales mayores del Ejército, Fuerza Aérea y sus equivalentes en la Armada.

**Tabla: 6 "Incorporación de la mujer a la carrera militar cuerpo comando" Fuente: (Donadío and Mazzotta 2009:55)**

Como se puede apreciar, los criterios y la línea temporal se han desarrollado de manera muy heterogénea en la región, siendo Argentina un país que no se destaca por haber tenido una evolución ni muy temprana ni muy tardía en comparación con otros países latinoamericanos.

Estos cambios señalados, se han dado en un contexto de democratización de la región, y se vinculan, asimismo, a un cambio cultural que ha permitido el avance de la mujer hacia nuevos espacios sociales y de la vida política y económica. No se excluye de esta tendencia los profundos cambios en el mercado laboral, ni la minimización de la concepción del Estado, lo que dio impulso al sector de defensa a su adaptación a las nuevas tendencias. Las derogaciones del servicio militar obligatorio y la necesidad de lograr niveles de reclutamiento aceptables para el normal funcionamiento de las instituciones, sumado a la necesidad de incorporar nuevos perfiles profesionales, han dado atractivo a la carrera militar profesional, tanto al sector masculino como al femenino. (Donadío and Mazzotta 2009)

Si bien, como se ha señalado, Argentina ha tenido un desarrollo dentro de un contexto heterogéneo en el plano regional, en el que su evolución no presente extremos en relación a otros países latinoamericanos, sí es posible señalar que ha tenido un desarrollo tardío en relación al contexto internacional general: De acuerdo con Castro Solano, Lupano Perugini & Casullo (2008), en Argentina, la admisión de las mujeres en las Fuerzas Armadas se ha dado de manera tardía, al igual que en el resto del mundo. En 1976, con la creación de un Liceo Femenino Naval, se inicia la admisión de mujeres en las Fuerzas Armadas del país. (Castro Solano, Lupano Perugini, and Casullo 2008:198) Si bien la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas es un fenómeno que se ha dado ya hace un tiempo en la Argentina, aunque de manera no uniforme, no fue hasta 2006 que se ha observado, en las apreciaciones de Arduino (2010), un esfuerzo institucional sistemático desde el ámbito estatal gubernamental por hacer efectiva la contemplación de la diversidad de género en las instituciones armadas del país. La creación del Consejo de Políticas de Género para la Defensa ha brindado un espacio para la participación y discusión de aspectos que afectaban directamente al sector femenino de las Fuerzas, y la puesta en marcha el Observatorio sobre integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas, que ha llevado a cabo múltiples estudios de diagnóstico y seguimiento a través de encuestas y entrevistas, permitieron tener una mejor comprensión de las necesidades y situación de inserción de las mujeres en la vida militar y en los institutos de formación.

A las instituciones que trabajan para mejorar las condiciones de género en el ámbito de las fuerzas armadas, se suma como políticas de Estado conducentes a introducir estas nuevas concepciones, un paquete de modificaciones normativas que ha eliminado gran parte de las barreras restrictivas que sostenían la dominación masculina en el ámbito militar hasta el momento e impedían el acceso a ciertos cargos. Estas modificaciones han representado un cambio de suma relevancia, y se han abordado en detalle en el Capítulo anterior del presente trabajo.

Entre otras líneas de acción tendientes a satisfacer las demandas del sector femenino de las Fuerzas Armadas, se encuentran acciones como el Plan

Nacional De Jardines Maternales Y Paternidad Responsable, el Plan de trabajo para la inclusión de la perspectiva de género para el ámbito específico de las operaciones de mantenimiento de la paz, y la puesta en marcha de las Oficinas de Género, por Resolución Ministerial 1238/2009, cuya competencia le permite entender en temas en los que se vea afectado el desarrollo profesional, las relaciones jerárquicas, cuestiones de salario, ascensos, distribución de tareas, abuso de autoridades, discriminación, sistema de oportunidades, compatibilidad con la vida familiar, necesidades específicas de capacitación, monitorización de aplicación de la normativa vigente y del cumplimiento de las medidas pertinentes para la integración de hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas. (Arduino I. , 2010, pág. 98) Asimismo, labores como el Plan Nacional de aplicación de la perspectiva de género en el marco de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz, creado por Resolución del Ministerio de Defensa N° 1226/2008, colaboran en la inserción ordenada de la mujer en la institución. El seguimiento se ve avalado por otras resoluciones, como la Resolución del Ministerio de Defensa N° 452/2013 sobre Evaluación y Monitoreo de las políticas de género, o la N° 93 de 2014 sobre indicadores de género. (Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, 2011); (Equidad de género y Defensa: Una política en Marcha VIII, 2014)

Argentina ha contemplado un régimen de inclusión parcial, en combinación con una política de exclusión expresa de algunas posiciones para las mujeres, como es el caso de la infantería y la caballería, que sigue siendo ámbito exclusivo del sector masculino hasta 2011, año en que se produce la apertura de armas de infantería y caballería del Ejército para mujeres con la Resolución del Jefe de Estado Mayor General del Ejército No 1143, del 5 de septiembre de 2011 (Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, 2011, pág. 22)(Las mujeres se integran a las armas de Caballería e Infantería y ya no quedan especialidades del Ejército sin presencia femenina, 2013, pág. 1) En las Escuelas Superiores de Guerra no hay mujeres militares, ni docentes ni instructoras y tampoco cursantes, pues no poseen el grado requerido para tal fin. Mientras que en los Institutos de Formación hay 25

mujeres realizando funciones docentes. (Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010, pág. 43)

Argentina, en cuanto a su desarrollo en materia de género, ha presentado y presenta algunos aspectos contradictorios que permiten comprender su relación con el ámbito femenino en lineamientos generales. A modo de ejemplo, cabe retomar la observación de Zeitlin (2005) acerca del rol de la mujer en la escena política nacional:

“Las mujeres políticas en Argentina han alcanzado un alto nivel de conciencia de género en sus partidos políticos utilizando estrategias como alianzas trans-partidarias. Estas han iniciado demandas de la legislación en defensa de los derechos de la mujer y han ejercido presión sobre el sistema judicial nacional para exigir el cumplimiento de las cuotas. Sin embargo, dado que las mujeres continúan, a menudo, teniendo cierta falta de poder de decisión en sus partidos, los candidatos electos no están bien posicionados para avanzar en las cuestiones de género.”(Zeitlin, 2005, pág. 183)

La participación de la mujer, en un aspecto meramente cuantitativo, ha logrado una presencia destacada, en relación a otros países latinoamericanos. El porcentaje de mujeres en los cuerpos legislativos, es el más alto de la región, habiendo alcanzado un 34.1% en 2005, y presentando un 40% de la Cámara de Senadores y un 37% de la Cámara de Diputados en la actualidad, a enero de 2015. Mientras Argentina ha logrado una presencia femenina en el Congreso que ha influido en la agenda de temas abordados, como cuestiones de género y delitos contra la identidad sexual y protección de minorías, los demás países latinoamericanos, a excepción de Costa Rica, no han alcanzado cupos femeninos que llegaran al 20%. (Cuántas mujeres tiene el nuevo Congreso, 2014)

País	Porcentaje
Argentina	34.1%
Bolivia	18.5%
Perú	17.5%
Ecuador	16%
Uruguay	12.1%
Colombia	12%
Paraguay	10%
Honduras	5.5%
Guatemala	8.2%
Panamá	9.9%
El Salvador	10.7%
República Dominicana	17.3%
Nicaragua	20.7%
México	22.3%
Costa Rica	35.1%

**Gráfico: 10. “Tipos de cuota y porcentaje de mujeres en los cuerpos legislativos con base en datos de 2005” Fuente: Elaboración propia con base en datos de (Zeitlin, 2005, pág. 184)**

El marco normativo guarda relación con ello, dado que Argentina fue pionera a nivel mundial en incorporar en su sistema legal la aplicación de cuotas de género a las listas de candidatos. Por medio de la Ley 24.012 sancionada en 1991, se determina que en las listas electorales, al menos un 30% de candidatos a cargos nacionales deben ser mujeres. (Ley N° 24012 Código Electoral Nacional sustitución del art 60 del Decreto N° 2135/93, 1991); (Archenti & Johnson, 2005)(El 2012 estuvo marcado por una cifra récord de mujeres en el Parlamento, 2013) Sin embargo, a pesar de estos logros a nivel cuantitativo y normativo, la configuración histórica del ámbito político argentino continúa basándose en un modelo masculino, con valores y prácticas de los asuntos públicos propios de un enfoque eminentemente masculino. (Carrió 2002:135) Sin embargo, a los esfuerzos en el ámbito jurídico, se han sumado programas, planes e instituciones específicas que procuran sostener y dar continuidad a las políticas públicas de género en las Fuerzas Armadas argentinas. Para ello se han creado instituciones como:



**Gráfico: 11 "Instituciones Argentinas para el desarrollo de políticas de género en las Fuerzas Armadas" Fuente: Elaboración Propia con base en (Derdoy, Incorporación e integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas, 2011, págs. 8-9); (Arduino 2010:90-91-103)**

Asimismo, a pesar de su alto nivel de presencia, la participación de las mujeres no ha logrado introducir cambios de relevancia, en la observación de Zeitlin (2005: 185), quien considera que el nivel de involucración de la mujer se limita al ámbito local, y que no se ha logrado un desarrollo en materia de experticia en materia de género en el ámbito político nacional. Ocurre que la participación femenina en el ámbito público no se limita a ocupar espacios, sino a instalar una perspectiva de género que trascienda las distintas instituciones y logre, finalmente, una transformación profunda a nivel social:

La propuesta de la democracia paritaria conlleva un fin en sí misma, que es garantizar la participación equilibrada de varones y mujeres en los órganos políticos. Por otra parte, no sólo implica un mayor protagonismo de las mujeres sino una propuesta más amplia y ambiciosa, y es una profunda transformación social. Se trata de un cambio integral que permita una sociedad más igualitaria y una participación más equilibrada en todos los ámbitos de decisión de la vida

social, de la vida económica y de la vida cultural. Se trata así de sentar las bases para un nuevo contrato social. (Carrió 2002:144)

En este contexto, la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas resulta especialmente significativa, en tanto establece el inicio de un proceso de apertura a la feminidad, como camino hacia la introducción de la perspectiva de género en una de las instituciones con mayor fuerza masculina en su conformación constitutiva original y tradicional. Este ingreso no se ha dado de manera simultánea, sino que ha requerido de distintos tiempos para que se logre la apertura de los distintos ámbitos de las Fuerzas al ingreso femenino, a saber:

	Ejército		Armada		Fuerza Aérea	
	Oficiales	Suboficiales	Oficiales	Suboficiales	Oficiales	Suboficiales
Cuerpo Comando	1997	1996	2002	1980	2001	1980
Cuerpo Profesional	1982	1981	1981	1980	1982	1983

**Tabla: 7 “Años de ingreso de las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas” Fuente: (Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010, pág. 10)<sup>2</sup>**

Se ha mencionado que la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas, si bien con discontinuidades y diferentes intensidades, se ha dado desde los mismos inicios de éstas en Argentina. En las guerras de la independencia del siglo XIX, la participación femenina no estaba incorporada a la estructura de las Fuerzas, pero esta se daba en la práctica. En 1960, con la creación de la Escuela de Enfermería del Ejército, se permite el acceso de la mujer a la jerarquización militar. Le siguen la Marina en 1980 y la Fuerza Aérea en 1982. La demanda de la incorporación de mujeres se originó en la necesidad de contar con especialidades necesarias para la organización, tales como medicina, ingeniería o abogacía. Conforme se fue dando el progresivo proceso de adaptación a los cambios socioculturales del país, las Fuerzas Armadas fueron ampliando los ámbitos de actuación del personal femenino dentro de la institución. El cambio más profundo se dio durante los años '80 y '90, dándose con la incorporación de la mujer a la estructura militar, un proceso de

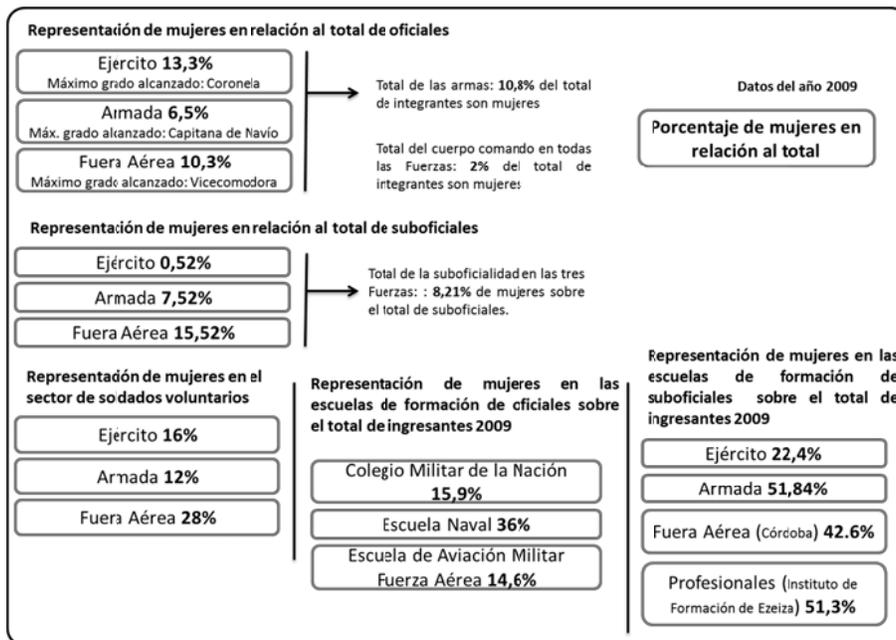
<sup>2</sup> Fuerza Aérea: En el año 1977 se registra el primer ingreso de las mujeres en la Policía Aeronáutica

transformación de mentalidad profesional y cambio institucional. (Lucero 2010:14-15)

Las Fuerzas Armadas han sufrido un proceso de transformación desde un tipo de profesión estrictamente masculina a una profesión mixta. Este proceso ha recibido un fuerte impulso de parte de las instituciones democráticas, que ha alcanzado un punto de inflexión a partir del importante cambio estructural que significó el ingreso de mujeres al Cuerpo Comando de Oficiales, en principio con restricciones en algunas armas, lo que luego fue cediendo. Este cambio influyó en la identidad misma de la institución, avanzando hacia la construcción de la profesión militar como espacio mixto de trabajo en el que la mujer es reconocida en pie de igualdad en el desempeño profesional, y no desde un lugar secundario de colaboración y complementariedad. (Massón 2010:43-46)

La apertura de las mujeres al Cuerpo Comando es un hecho significativo y que ha tardado muchos años en darse, dado que la apertura de la mujer al Cuerpo Profesional de todas las Fuerzas se dio muchos años antes a ésta. El progreso femenino dentro de los Cuerpos Profesionales ha sido superado por los logros de la mujer en los Cuerpos Comandos al alcanzar grados mayores. La apertura al cuerpo comando se dio, aunque de forma limitada, a fines de los años '90, concretándose el ingreso al Cuerpo Comando del Ejército en 1997. En 2001 esta apertura se hace extensiva a la Fuerza Aérea y en 2002 a la Armada. Si bien el Ejército fue la primera Fuerza en dar participación en la oficialidad del Cuerpo Comando a la mujer, este ha restringido las armas de Infantería y Caballería hasta 2011, año en que entra en vigencia la Resolución 1143/11 del Jefe de Estado Mayor del Ejército, que elimina todas las restricciones en el acceso del personal militar femenino a los distintos escalafones, lo que se concretó con el ingreso de mujeres a estas armas en 2013. (Primer e histórico ingreso de mujeres a Infantería y Caballería, 2013); (El Ejército permitió el ingreso de mujeres al arma de Infantería y Caballería, 2013) A partir de entonces, no han quedado ni en el Ejército, ni en la Armada, ni en la Fuerza Aérea, especialidades, áreas, orientación o escalafones vedados o cerrados para las mujeres. (Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010, págs. 21-22)

En cuanto a la participación a niveles porcentuales de la mujer en el ámbito militar, se suele dar una situación de subrepresentación femenina, dado que la proporción de mujeres/hombres suele ser, en algunos ámbitos, menor a 85/15, sin alcanzar siquiera el status de minoría, considerado de al menos una proporción de 65/35 para que sea representativo. Ello deriva en lo que el autor da en llamar, “*tokenismo*”, término que define una situación de verdadera inclusión de la mujer, cuando en realidad esta es solo aparente. Estas cifras han persistido en valores bajos en el tiempo en el cuadro de suboficiales a partir de los años ´80, y a partir de mediados de los ´90, también en las posiciones de cuerpo comando. (Arduino I. , 2010)



**Gráfico: 12 “Datos sobre población femenina en las Fuerzas Armadas Argentinas en 2009” Fuente: Elaboración Propia con base en datos de (Arduino I. , 2010, págs. 90-92)**

A pesar de los avances logrados, persiste aún una significativa disparidad entre la cantidad de mujeres militares profesionales y la escasez de mujeres en los cuerpos comando. La mayoría, son personal médico, abogadas o mujeres que realizan tareas administrativas y no suelen superar los 25 años de edad. Ello da cuenta de un desarrollo aún sesgado y con poco desarrollo. (Las Fuerzas Armadas argentinas avanzan hacia la igualdad de género, 2008) La evolución

entre 2009 y 2010 muestra escasa diferencia cuantitativa, persistiendo un porcentaje mínimo en los Cuerpos Comando.

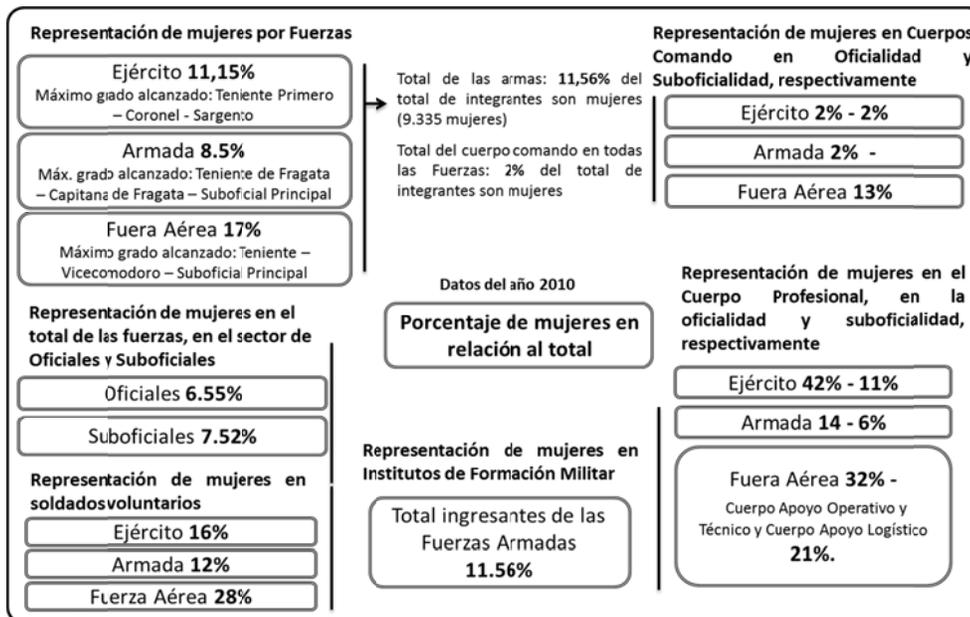


Gráfico: 13. “Representación de mujeres en las Fuerzas Armadas a 2010” Fuente: Elaboración propia con base en datos de (Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010, pág. 11)

La cantidad y porcentaje actual de las mujeres en las Fuerzas Armadas argentinas (año 2010) en sus Totales Generales, ha alcanzado las siguientes cifras:

**Totales Generales**

	Mujeres	Varones
Militares	8.403	68.573
Institutos de Formación	932	2.806
Totales	9.335	71.379
Porcentaje	11,56%	88,44%
<b>Total general</b>	<b>80.714</b>	

Tabla: 8. “Cantidad y porcentaje actual de las mujeres en las Fuerzas Armadas argentinas: Totales Generales” Fuente:(Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010, pág. 22)

El porcentaje de mujeres sobre el total de las Fuerzas Armadas del país, se ha incrementado desde 2010, y ha alcanzado el 15% hacia fines de 2014, año en

que casi mil mujeres se encontraron cursando carreras militares, lo que habilita en pocos años a éstas a ocupar puestos de decisión en las tres Fuerzas. La participación femenina presenta una tendencia de crecimiento sostenida. (Rossi subrayó el cambio cultural que impuso la aplicación de políticas de género en las Fuerzas Armadas, 2014); (Aumenta la presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas, 2014) Este 15% se sostiene en la actualidad. (Agustín Rossi destacó la política de género de las Fuerzas Armadas, 2015)

Otro de los puntos que se ha procurado incorporar en la participación femenina, es su rol en las Juntas de Calificación, lo que se ha dado de forma parcial, en algunas fuerzas:

#### “Situación de las mujeres en las Juntas de Calificación

Ejército: no se registra la participación de ninguna mujer en las Juntas de Calificación. Sólo han participado en las Comisiones de Armas y/o Especialidades, las cuales son una instancia previa a la Junta de Calificación. Allí, el rol que asumieron en el 80% de los casos fue de auxiliar.

Armada: las militares sólo han integrado la Junta de Calificación para Suboficiales. La conformación de esta Junta, en el año en curso, estuvo integrada por 59 Oficiales: 7 mujeres y 52 varones. En cuanto a la Junta de Calificaciones para el Personal de Oficiales no ha existido participación de mujeres militares.

Fuerza Aérea: las mujeres militares de la FAA no han participado en las Juntas de Calificación.“(Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010, pág. 11)

El ingreso de la mujer a las Fuerzas Armadas ha significado un cambio cultural importante, en especial, con el acceso de las mujeres en puestos de alta jerarquía. En marzo de 2014, por primera vez en Argentina, una mujer dirige buque de la Armada, ante lo cual la Comandante, especialista en comunicaciones y oceanografía, se encuentra al mando de una tripulación masculina, y reflexiona acerca de los cambios suscitados en el proceso de avance hacia la igualdad de género en las Fuerzas Armadas que “Los que se

tuvieron que adaptar son los hombres, sobre todo los de mayor rango que nunca convivieron con mujeres. Eso va cambiando." (Por primera vez una mujer dirige buque de la Armada, 2014) Estos cambios, como se ha señalado ya previamente, se encuentran asociados al entramado social:

Aparece aquí el tema de las autonomías institucionales, y las posibilidades de que las instituciones militares planteen ellas mismas cambios que afectan no sólo el quehacer institucional, sino los propios paradigmas de la carrera y de las imágenes del militar heroico que aún se guardan en el imaginario colectivo. Debates todos que van más allá de la incorporación de la mujer, sino que suponen planteamientos acerca de las misiones militares, las estructuras y las reformas a tono con las tendencias de los conflictos y de las políticas nacionales, que aún no se han producido en la generalidad de los países de la región. (Donadío and Mazzotta 2009:62) Las condiciones y características que ha adoptado en Argentina la participación femenina en las Fuerzas Armadas, se destacan en los siguientes aspectos:

- Los requisitos de ingreso son similares para hombres y mujeres.
- Los planes de carrera para los dos sexos es similar.
- En cuanto a las armas o especialidades que pueden ser tomadas por las mujeres existe diferencia con respecto al hombre. Existen sectores de carrera vedados para la mujer. Son aquellas armas o especialidades ligadas a la posibilidad de un combate físico directo ([...], buzos tácticos, tropas especiales), o donde se estipula que el medio no puede albergar a hombres y mujeres.
- La presencia de la mujer en la carrera militar responde tanto al principio de no discriminación presente en la legislación argentina, como al desarrollo dentro de las fuerzas armadas de un perfil que permite la admisión de la mujer.
- La participación activa en misiones de paz favorece la inclusión de la mujer en la institución militar. (Lucero 2010:16)

En cuanto a la experiencia de la incorporación de personal femenino en las Fuerzas Armadas en Argentina, se han dado pruebas de la plena aptitud de la mujer para desempeñar roles militares, sin impedimentos para cumplir las funciones que le han sido asignadas. Asimismo, en las mujeres participantes en la institución, se ha advertido en la experiencia nacional “un manifiesto entusiasmo, decisión, espíritu de trabajo, competitividad y deseos de superación” (Lucero 2010:16); (Libro Blanco de la República Argentina 1998:170)

### III.II.- Situación de la mujer en las Fuerzas Armadas y su integración a los Cuerpos de Paz

La participación de Argentina en operaciones multilaterales de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la Paz se remonta a los años ´60, cuando el país envió sus pilotos en las líneas de abastecimiento en la (UNOC)misión de la ONU en el Congo. Con la caída del muro de Berlín, se instala un ambiente de seguridad global general que dio lugar a mayor participación de parte de Latinoamérica en misiones de paz, lo que evolucionó exponencialmente a lo largo de los años. (Donadío & Mazzotta, 2009, pág. 130) Argentina participa actualmente en las siguientes Operaciones de Mantenimiento de la Paz bajo bandera de Naciones Unidas:

<p><b>Haití (MINUSTAH)</b></p>  <p>Desde 2004, año en que fue creada la Misión, mediante despliegue de personal militar. Esta participación ha sido de relevancia para la Argentina, dado que se trata de la primera misión en la que el país asume la responsabilidad completa de brindar apoyo logístico a través de un autosostenimiento total. Argentina brinda tareas de disuasión a través de la presencia de fuerzas militares, para el apoyo al restablecimiento del Estado de Derecho y del Orden Público, así como la protección al personal de la ONU, de sus instalaciones y equipos. A su vez, brinda asistencia humanitaria y ayuda a la población haitiana, coordinando la cooperación entre el gobierno y los organismos internacionales.</p>	<p><b>Observadores Militares en Sahara Occidental (MINURSO)</b></p>  <p>Argentina participa desde 1991 con el despliegue de observadores militares en la región. Esta misión se emplaza en territorio ocupado por Marruecos, aunque la soberanía marroquí no es reconocida por las Naciones Unidas y es rechazada por el frente Polisario. La misión tiene que brindar un periodo transicional para la preparación del referéndum por el cual los saharauíes decidan entre la Independencia o la integración a Marruecos, situación que se dilata desde hace más de una década.</p>
<p><b>Observadores Militares en Medio Oriente (UNTSO)</b></p>   <p>Esta misión tiene como finalidad supervisar la tregua entre los estados árabes e Israel. Argentina participa en esta misión desde 1969, cuando el país envió observadores militares a Jerusalén, Golán y el Canal de Suez.</p>	<p><b>Chipre (UNFICYP)</b></p>  <p>Constituye la segunda misión en términos de cantidad de despliegue de efectivos argentinos. Sus tareas son de mantener la paz y la estabilidad en una zona de amortiguación, ante el conflicto entre grecocipriotas - establecidos en el sur- y turcocipriotas - asentados en el norte de la isla. El país participa en la misión desde el año 1993, con la Fuerza de Tarea Argentina, con el objetivo de evitar la reanudación de combates entre la Guardia Nacional Chipriota y el Ejército Turco, en un constante monitoreo para la verificación del cese del fuego.</p>

**Gráfico: 14 “Misiones de paz en las que participa Argentina en la actualidad” Fuente: Elaboración Propia con base en texto de (Actual contribución argentina en materia de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, 2015)**

Asimismo, Argentina aporta actualmente 9 policías en la Misión de las Naciones Unidas en Liberia (UNMIL); 3 policías en la Operación de las Naciones Unidas en Cote d’Ivoire (UNOCI); y 4 policías en la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en la República de Sudán del Sur (UNMISS) (UN Mission’s Summary detailed by Country, 2015) La labor que llevan adelante los cascos azules argentinos en misiones como las de Chipre y Haití, han trazado una trayectoria de relevancia para el país ante el mundo. Argentina cuenta con la participación femenina en sus misiones en un porcentaje aún bajo, pero que presenta tendencias levemente crecientes.

“Desde 1993, las mujeres integrantes de las Fuerzas Armadas han participado en misiones depaz. Desde entonces, conforme las estadísticas brindadas por el Comando Operacional de las FFAA dependiente del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, se han desplegado un total de 341 mujeres. De ese total, 255 han participado en el período comprendido entre los años 2000-2008. Es decir, que un 68,7% de ellas se ha desplegado en los últimos 8 años. En cuanto a los roles desarrollados por las mujeres que han participado en estas misiones, encontramos que el 58,8% ha cumplido funciones en áreas de sanidad, mientras que el resto se desempeñó en otras tareas de tipo operativas.” (Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010, pág. 38)

En 1993, la participación de la mujer en estas misiones se limitaba a un 1% del total del personal uniformado desplegado. En 2012, se incrementó a un 3% del personal militar y un 10% del personal de policía. (Las mujeres en las actividades de mantenimiento de la paz, 2014) En 2015, las mujeres alcanzaron un 4% del total de personal enviado a las misiones de paz, siendo el de Argentina de un 11,2%, lo que en relación a los demás Estados miembro, constituye un nivel de participación mucho más elevado que el del resto. (Gender Statistics by Mission, 12 August 2015, 2015) Actualmente Argentina contribuye a las misiones de paz con 33 policías, 6 Expertos militares de la

ONU y 336 miembros de tropas, sumando un total de 375 colaboradores, de los cuales 42 son mujeres.(Contributors to United Nations peacekeeping operations as of 31 July 2015, 2015)(UN Mission's Summary detailed by Country, 2015)

Si bien el porcentaje de mujeres por sobre el total de los miembros de las Fuerzas Armadas argentinas ha mantenido una tendencia de crecimiento sostenida hasta alcanzar un 15% hacia fines de 2014, (actualmente se encuentra en 11,2%, aunque fuentes oficiales informan que se mantiene en un 15%) muchas de éstas se encuentran cursando carreras militares y muy pocas han llegado a ocupar puestos de decisión en alguna de las tres Fuerzas o han accedido a los cuerpos de comando. (Aumenta la presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas, 2014);(Rossi subrayó el cambio cultural que impuso la aplicación de políticas de género en las Fuerzas Armadas, 2014)(Agustín Rossi destacó la política de género de las Fuerzas Armadas, 2015)A pesar de los esfuerzos de la Organización de las Naciones Unidas y de la transformación que ha tenido lugar en las Fuerzas Armadas Argentinas, la participación femenina en el ámbito militar aún la sitúa en una posición de subrepresentación. La proporción de hombres y mujeres se suele dar en relaciones de 85/15, lo que no llega siquiera a proporcionarles el status de minoría (para la que se requiere una relación proporcional mínima de 65/35 para que sea representativo).Con ello se evidencia que aún no existe una verdadera inclusión femenina en la institución, a pesar de una aparente realidad de integración. Estos valores bajos han persistido a lo largo de los años. (Arduino I. , 2010, págs. 90-92).

La participación de las Fuerzas Armadas argentinas en las misiones de paz, ha sido un factor determinante que ha impulsado la integración de las mujeres a la institución. Asimismo, la profesionalización de las Fuerzas, la orientación de la institución en una búsqueda de acercamiento y mejora de su relación con la sociedad y el nuevo ambiente de seguridad nacional e internacional, ha llevado a una modernización de las Fuerzas Armadas y a su permeabilización al nuevo enfoque de género imperante a nivel social general. Todo esto, sumado al cambio de un servicio militar obligatorio por uno voluntario a partir de 1995, dio

nuevo impulso a esta apertura, dando lugar a la incorporación de mujeres en nuevos escalafones del cuerpo profesional y como reclutas, o a institutos de formación de suboficiales. (Lucero, 2010, pág. 15) Para ello, las Fuerzas Armadas argentinas han adoptado una serie de condiciones y características favorables a la integración de género: Iguales requisitos de ingreso para hombres y mujeres; Similares planes de carrera para los dos sexos; Limitaciones en sectores de carrera, que permanecen cerrados para la mujer (buzos tácticos, tropas especiales); Adecuación normativa con base en el principio de no discriminación de la mujer en la carrera militar, ni en su desarrollo dentro de las fuerzas armadas; Participación activa de la mujer en misiones de paz. (Lucero, 2010, pág. 16)

Desde un punto de vista formal, se aprecia una apertura institucional amplia para la integración igualitaria de la mujer a las Fuerzas Armadas y a su especial participación en las misiones de paz. Sin embargo, en la práctica, se observa la persistencia de una subrepresentación femenina en todas las áreas, por lo cual, cabe enfocar la atención en las posibles limitaciones que ejercen un efecto negativo en la búsqueda de una perspectiva de género que se irradie a toda la institución.

### **III.III.- La integración de la mujer a las misiones de paz. Motivos, ventajas, experiencias.**

---

Cabe contemplar cuáles son los beneficios de la incorporación de una perspectiva de género en las misiones de paz y en las instituciones militares. Este rol de creciente importancia de la mujer en tiempos de conflictos armados en los que se ven afectados grandes grupos poblacionales, ha sido comprendido por la comunidad internacional, y plasmado en la Plataforma de Acción de Beijing en 1995. Este cuenta con un apartado de Mujeres y Conflictos Armados en el que se destaca el rol crucial de la mujer como preservador del orden social y su especial contribución para el mantenimiento y la educación para la paz, así como su idoneidad para la asistencia y protección de mujeres refugiadas, desplazadas o en necesidad de protección ante conflictos de todo tipo, incluyendo los armados. La labor femenina en estas

poblaciones afectadas por conflictos de todo tipo, es, en este documento, reconocida como fundamental. (The United Nations Fourth World Conference on Women: Platform For Action, Beijing., 1995)

El cambio del rol de la mujer en la comunidad internacional, de las distintas sociedades e instituciones, ha trascendido hasta el ámbito de las Fuerzas Armadas, por lo que la cuestión de género se ha instalado de manera natural en torno a la profesión militar, como consecuencia del avance de la mujer en su presencia en los distintos ámbitos institucionales en general. Si bien la integración de la mujer a las Fuerzas Armadas se ha dado como una consecuencia natural del empoderamiento de la mujer en el plano social en general, la cuestión de género se instala no sin contradicciones en la institución militar, en un conflicto lógico, si se toman en cuenta las pautas estructurales, conductuales y de mentalidad sobre las cuales se ha construido ésta desde sus orígenes, con un criterio eminentemente masculino.

La discusión sobre la cuestión de género en las Fuerzas Armadas se enmarca en las características de la institución militar. Se relaciona con la apertura y la democratización de la sociedad toda, y agrega –en este sector- condimentos propios de la imagen, la mentalidad y las pautas estructurales de una institución pensada desde sus inicios con características masculinas. Por ello, la incorporación de mujeres a las filas de las Fuerzas Armadas suele ser un tema difícil de tratar, cayéndose en clichés y lugares comunes que empañan y evitan discusiones más profundas sobre el modelo de la institución militar. (Donadio, La cuestión de género y la profesión militar, 2010, pág. 43)

Para el ejército argentino, la participación en las misiones de paz de la Organización de las Naciones Unidas ha sido una fuente de prestigio y reconocimiento de parte de la comunidad internacional.

“La Política de Defensa argentina explicita las Misiones de Paz como una contribución de las FFAA a la Política Exterior: “las operaciones de paz (como un lineamiento estratégico) contribuyen a: promover y defender el

proceso de integración del Mercosur, preservar y promover nuestra subregión como zona de paz y cooperación y finalmente preservar la paz y seguridad internacionales". (Bonanni, 2012, pág. 147)

Si bien la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas ha significado un importante cambio cualitativo para estas instituciones, y también para la mujer; es en el plano de las misiones de paz en donde la intervención femenina y la incorporación de la perspectiva de género han permitido al cuerpo argentino experimentar en la práctica los beneficios de esta apertura. En esta evolución de las Fuerzas Armadas nacionales, la mujer ha ocupado un rol fundamental, a pesar de las resistencias que han debido enfrentar.

Las mujeres aportan a las misiones de paz ventajas estratégicas de máximo valor, si las cuales una misión puede verse afectada por la pérdida de apoyo de la población femenina local, perdiendo credibilidad y efectividad la misión en su totalidad. Dado que la aceptación de parte de la población local es un factor de fundamental importancia, la participación de la mujer se vuelve crucial para estas operaciones: "Un aspecto fundamental es no chocar con la cultura local, algo que a veces resulta complicado cuando incluimos la perspectiva de género. Sin embargo, de nuevo aquí adoptaríamos la visión del feminismo normativo que no se limita al análisis y explicación de la realidad sino que busca la transformación del mismo."(Priego & Abad, 2014, pág. 67)

Así, la participación de mujeres en operaciones de paz, contribuye de manera decisiva para la empoderación de la mujer en la comunidad anfitriona o local, ayuda en la realización de exámenes médicos a las excombatientes, ayuda a estas últimas durante el proceso de desmovilización y reintegración a la vida civil, amplía la red de reunión de información, entrevista a supervivientes de violencia y abusos, sirve de mentora a mujeres cadetes en las academias militares y de policía, e interactúa con las mujeres en sociedades en las que las mujeres tienen vedado hablar con los hombres. Asimismo, ayuda a mitigar conflictos y enfrentamientos para el mantenimiento de la paz, mejora el acceso y apoyo a la mujer local, empodera a mujeres en la comunidad, fomenta un mayor sentido de seguridad en mujeres y niños locales, y amplía los

conocimientos y estilos disponibles en una misión de mantenimiento de la paz, entre otras ventajas que aporta. (Las mujeres en las actividades de mantenimiento de la paz, 2014) Garantizar la integración de género es una función de vital importancia, dado que "No hay paz duradera sin la implicación total de la mujer" (Rumbu-Kazang, 2012)

Las operaciones de paz son por naturaleza multidimensionales, por lo que la misión de la mujer resulta destacada no solo para el ingreso y la apertura hacia las comunidades locales, sino en todo lo concerniente a la labor del mantenimiento de la paz, lo que incluye actividades de todo tipo, altamente profesionalizadas, y también del ámbito logístico y administrativo. (Donadio & Mazzotta, 2009, pág. 11)

#### **III.IV.- Limitaciones para la integración e igualdad de oportunidades profesionales y de carrera de la mujer en el ámbito militar.**

---

Como se ha señalado, la participación femenina en las Fuerzas Armadas argentinas y en las misiones de paz aún se encuentra por debajo del mínimo de representación, y su crecimiento es muy leve, aunque sostenido. Entre los fenómenos que pudieren operar como causantes de esta escasa integración a nivel cuantitativo, es posible encontrar, en los procesos de socialización durante la educación formal y la formación de la mentalidad profesional dentro de las instituciones de las Fuerzas Armadas, la persistencia de valores e ideales fuertemente masculinos, lo que exige de las mujeres que procuran ingresar a este sistema, un cambio o asimilación de los patrones imperantes en la cultura imperante en éste. (Donadio, La cuestión de género y la profesión militar, 2010, pág. 47) Es posible que, en la práctica, las mujeres que ingresan a las Fuerzas Armadas argentinas, opten por esforzarse en destacarse en cualidades típicamente masculinas, sin mostrar interés en validar el aporte del rol femenino a la profesión militar. (Zubieta, Torres, Delfino, Sosa, & Beramendi, 2010)

En la búsqueda de posibles obstáculos para la integración femenina en las fuerzas, Badaró (2010) ha encontrado que las propuestas de políticas de

integración de género, se suelen basar en el supuesto de que en la institución se cuenta con un espacio socialmente integrado y cohesionado. La realidad, es que ello no se da plenamente ni siquiera en ámbitos exclusivamente masculinos al observar el funcionamiento cotidiano de las Fuerzas Armadas. Al asumirse algo que no es real, la incorporación de la mujer, pone en evidencia falencias preexistentes del ámbito interno de la organización, lo que, si no es visto como una oportunidad para mejorar la realidad de la institución en su totalidad, puede generar nuevos problemas y llevar a que se pierda la incorporación de perspectiva de género como una oportunidad de transformar las relaciones entre las Fuerzas Armadas, la Sociedad y el Estado. (Badaró, 2010, págs. 70-72)

Otro aspecto encontrado en la documentación existente respecto de la problemática en estudio, apunta a un fenómeno conocido como "Techo de cristal" que hace alusión a un techo invisible que impide a la mujer avanzar en su carrera, a través del cual ésta puede ver, pero no traspasar. Persisten limitaciones para el ascenso en la escala dentro de las instituciones de las Fuerzas Armadas para el personal femenino, con base en estereotipos de género que imponen restricciones y designan roles subordinados a las mujeres con base en prejuicios. Asimismo, las probables causas de este fenómeno, es posible encontrarlas en:

- El imperio de un modelo de liderazgo propio de la institución militar, basado en atributos eminentemente asociados a valores masculinos, que se contraponen a los estilos de liderazgo femeninos, más orientados a la cooperación, la responsabilidad y la colaboración, no valorados.
- Persistencia dentro de la institución de un sexismo ambivalente en el que conviven sentimientos positivos con antipatías y benevolencia con hostilidades hacia las mujeres.
- Privilegio a los valores masculinos de fuerza y dominancia como valores necesarios para el ascenso.
- Barreras sostenidas con base en la estructura organizacional, en las relaciones interpersonales y personales, en las que persisten prejuicios y

estereotipos o en una mayor orientación a la dominancia social presente en los hombres.

- Perjuicios dados por la presencia de conflicto entre responsabilidades hogareñas y laborales. (Zubieta, Torres, Delfino, Sosa, & Beramendi, 2010, pág. 76)

Los niveles de participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, y su porcentaje de presencia en las misiones de paz, aún continúan siendo alarmantemente insuficientes. Su colaboración, se estima que mejora significativamente la efectividad de las actividades en las operaciones de paz en todos los niveles: apoyo como desarme, desmovilización, reintegración de la población, observación, apoyo a mujeres y niñas combatientes y ex combatientes, asistencia a víctimas de violencia sexual y abusos, etc. La colaboración de equipos mixtos de militares permite rendir con un máximo de provecho y brinda valor a las funciones relacionadas con seguridad electoral a fin de garantizar la participación de mujeres votantes, en asesoría a fuerzas armadas locales para el reclutamiento de mujeres en las fuerzas armadas, y aún en tareas de nivel táctico como actividades de patrullaje, en puntos de control y bloqueo de carreteras, resolución de conflictos, etc. (Directrices del PPKO/DFS Integrando una perspectiva de género al trabajo de los militares de las Naciones Unidas en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz, 2010) Por todo ello, resulta de vital importancia conocer cuáles son los motivos por los cuales la participación de la mujer continúa siendo subrepresentativa, a fin de elaborar estrategias que permitan su plena integración, y subsanar los factores que están impidiendo una mayor participación a nivel cualitativo y cuantitativo. Se espera que el presente estudio aporte información significativa para avanzar en esa dirección.

## Cap.IV. Resultados de la Encuesta. Información destacada sobre la experiencia nacional en cuestiones de género en las misiones de paz de Argentina en el mundo.

Se ha obtenido una muestra de 47 integrantes de las Fuerzas Armadas argentinas, hombres y mujeres que participan, han participado o aspiran a ingresar a los cuerpos de paz de la ONU, quienes participaron voluntaria bajo acuerdo de confidencialidad. A fin de extremar las precauciones en el cuidado de la conservación del anonimato en las respuestas, se mantienen a resguardo los datos clasificatorios que podrían comprometer la identidad de los encuestados (Estado Civil, familiares en las Fuerzas, Hijos, Nivel de estudios). Por ese motivo, los resultados respecto de los datos clasificatorios no serán publicados.

Se ha logrado obtener una muestra equilibrada entre Hombres y Mujeres, lo que brinda óptimas condiciones para apreciar la relación de los resultados en los distintos géneros sobre los distintos aspectos de la temática que se irán analizando.

Con referencia a las edades se encontraron que participaron más personas en el rango de 18-30 que en el de 31-45, pero se puede decir que la distribución es equilibrada.

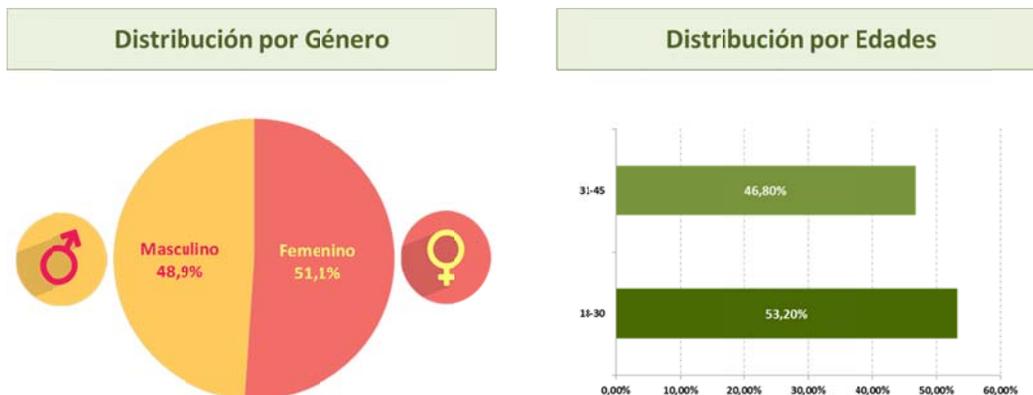


Gráfico: 15. "Distribución por Género y Edades"

Para observar la integración de género que se ha alcanzado en las Fuerzas Armadas argentinas, en sus operaciones militares de Paz se mostrarán los Resultados Comparados.

## Sobre la Integración de Género

Uno de los aspectos fundamentales a determinar, es el nivel de integración de género en las Fuerzas Armadas. En los siguientes resultados, se diferencian las respuestas que han dado las mujeres de las de los hombres, a fin de conocer la percepción de ambos géneros respecto del fenómeno.

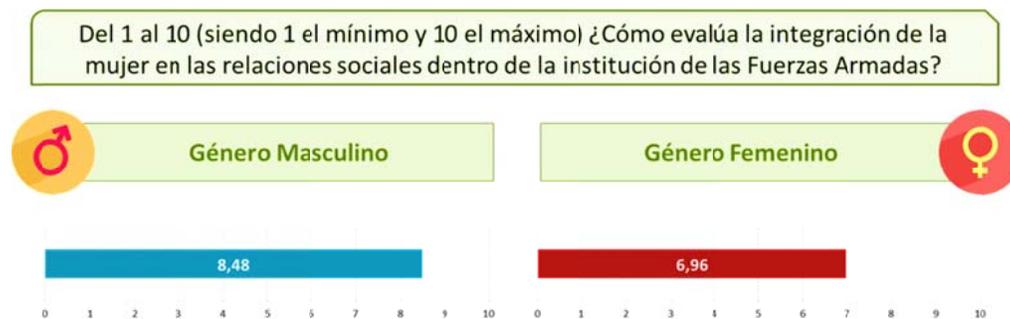


Gráfico: 16. "Resultados segmentados por Género"

La integración social de la mujer a las FFAA tiene mayor evaluación positiva para los hombres que para las mujeres que integran las Fuerzas. Es posible notar una mayor satisfacción en el género masculino, que ha dado una alta calificación al nivel de integración, y en el caso de las mujeres, se detecta la percepción de una integración apenas satisfactoria, con una puntuación menor.

Se han mencionado limitaciones en la integración de la mujer en las FFAA relacionadas con las posibilidades de acceso a puestos de liderazgo y de ascenso, y la existencia de un fenómeno conocido como Techo de Cristal, que funciona como un límite invisible pero tangible para las mujeres en la promoción de sus carreras. A fin de conocer el nivel en que ésta limitación existen en las FFAA argentinas, se procura dar respuesta al siguiente interrogante:



Gráfico: 17 "Resultados segmentados por Género"

Nótese que la percepción respecto de privilegios y oportunidades es opuesta en hombres y mujeres. Mientras que los hombres consideran ampliamente la existencia de privilegios para las mujeres y ninguna desventaja ni limitación, las mujeres señalan la existencia de limitaciones en un grado medio-alto, y escasos privilegios. La percepción de un escaso nivel de igualdad, se da por igual en ambos sexos.

Aquí se hace evidente la importancia de analizar los resultados distinguiendo las respuestas que dan hombres y mujeres de las FFAA, ya que se demuestra la existencia de grandes diferencias de criterio y percepción respecto de las oportunidades y limitaciones de las mujeres en la carrera militar. La consistencia respecto de la baja percepción de igualdad, muestra que el nivel de integración, puede ser una respuesta más aspiracional que real de parte de los encuestados, dado que las diferencias de oportunidades y el escaso nivel de trato igualitario desmiente una afirmación de integración real y satisfactoria para ambos géneros.

A continuación, los encuestados responden acerca de cuáles son los tratos diferenciados que han detectado en materia de género, y en qué medida de estos tratos diferenciados hacia la mujer ha observado en las FFAA. Ante una serie de posibles tratos diferenciados observables, hombres y mujeres han evaluado las situaciones según los siguientes resultados:



**Gráfico: 18. “Resultados segmentados por Género”**

Se comienza a detectar a partir de estas respuestas, que los hombres consideran a la mujer privilegiada, al dársele iguales oportunidades de ascenso, con menor exigencia en todos los niveles. Este tipo de percepciones, puede fácilmente derivar en situaciones conflictivas, por lo que es un hallazgo que señala un aspecto fundamental que requiere atención a fin de introducir mejoras que permitan mejorar los niveles de integración social de género en las FFAA y prevenir situaciones desfavorables para la Institución.

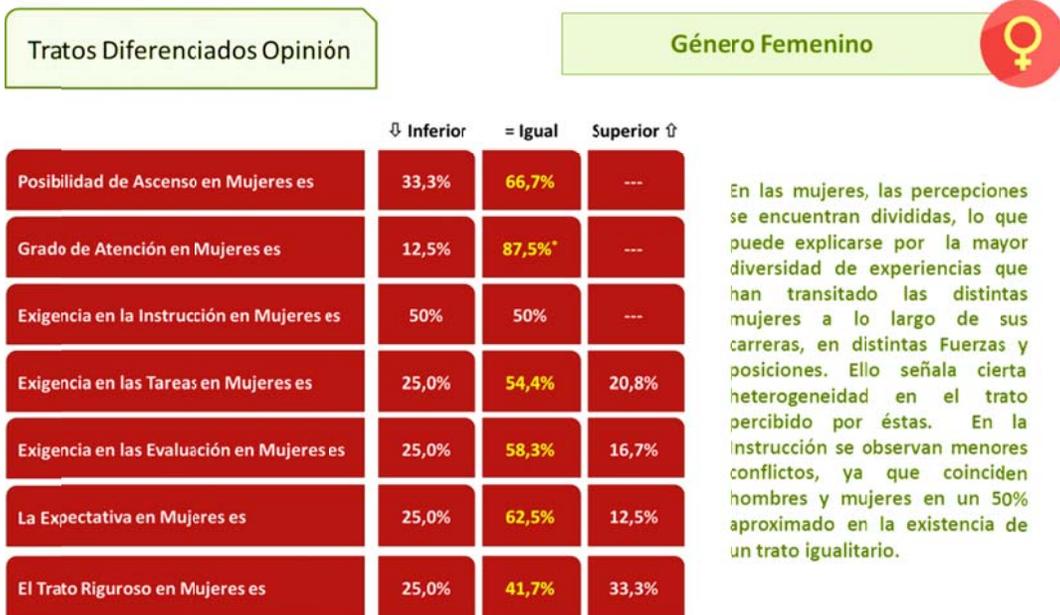


Gráfico: 19. "Resultados segmentados por Género"

En cuanto a la introducción de políticas de género en una institución tradicionalmente masculina como las Fuerzas Armadas, resulta previsible encontrar posturas divididas. Sin embargo, los resultados, más polarizados en los hombres que en las mujeres, señalan la presencia de una persistencia de masculinidad de las Fuerzas que requiere aún de mucho trabajo por hacer:



Gráfico: 20. "Resultados segmentados por Género"

Si bien predomina una percepción positiva respecto de la incorporación de las mujeres a las FFAA, resulta preocupante que más de un 25% de los hombres considere dicha incorporación como algo negativo para la Institución.

Asimismo, más de un 15% de las mujeres percibe indiferencia, lo que también señala la presencia de problemas y aspectos que requieren atención.



Gráfico: 21. "Resultados segmentados por Género"

También en el desempeño femenino en las Fuerzas se advierte una diferenciación marcada en las percepciones de ambos géneros. Mientras que la mujer encuentra su rol como eminentemente complementario, el hombre, en éste caso, se inclina por la igualdad.

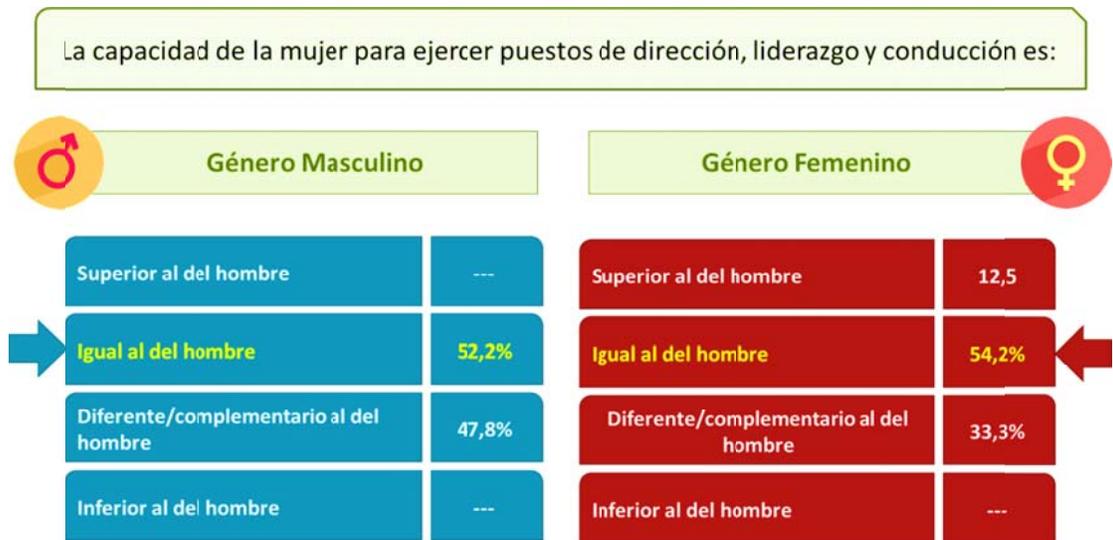


Gráfico: 22. "Resultados segmentados por Género"

Respecto de la capacidad de dirección y liderazgo femenino, si bien más de un 50% considera que existe igualdad en este aspecto; los hombres se inclinan ahora por la complementariedad, mientras que las mujeres, aunque en menor medida, incluyen la percepción de superioridad para la conducción y sostienen también la complementariedad o diferenciación.

### Sobre el desarrollo de carrera femenina en las FFAA

La permanencia en las FFAA guarda relación con el tipo de relación que el sujeto adopta respecto de su carrera en las FFAA. Esta puede ser considerada como una transición o como una vocación permanente. También pueden influir en la respuesta las posibilidades de ascenso y logros profesionales dentro de la carrera. En ambos casos, la tendencia es a la continuidad.



Gráfico: 23. "Resultados segmentados por Género"

Ambos géneros coinciden, mayoritariamente, en considerar su labor dentro de las FFAA como una actividad permanente y con proyección de futuro.



Gráfico: 24. "Resultados segmentados por Género"

La mujer es percibida por ambos géneros en un alto grado como positiva para su participación en las misiones de paz. Aunque alta, resulta significativa una mayor valoración de parte de las mujeres que de los hombres. Aquí se observa menor resistencia de parte de los hombres a la integración femenina a las Fuerzas, ya que en resultados anteriores éstos no se han manifestado en su totalidad satisfechos con la socialización de la mujer en la institución. Sin embargo, en el plano puntual de las misiones de paz, este bajo nivel de rechazo de parte de los hombres se aprecia como subsanado, al dar un resultado alto.

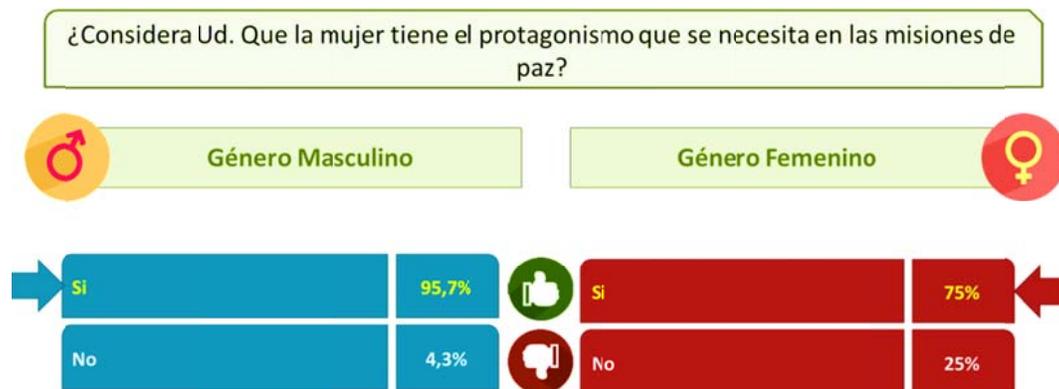


Gráfico: 25. "Resultados segmentados por Género"

El hombre reconoce un protagonismo muy alto de la mujer en las Misiones de Paz, mientras que un porcentaje de mujeres bajo, pero significativo (25%), lo considera insuficiente. Resulta positivo el reconocimiento masculino de la labor de las mujeres en las Misiones de Paz, pero establece a su vez, una limitación

a la posibilidad de considerar los aspectos en que algunas mujeres sienten que no se les confiere el protagonismo que se merecen, estableciendo así una limitante para seguir trabajando en este sentido.

Seleccione 3 ventajas que Ud. encuentra en la conformación de equipos mixtos en las misiones de paz.



Gráfico: 26. "Resultados segmentados por Género"

Aquí los hombres poseen una visión menos estereotipada y más objetiva del aporte de la mujer a las Misiones de Paz. Mientras que los hombres coinciden con los estudios teóricos que reconocen la importancia de la mujer para el éxito de la misión, la asistencia de víctimas de abuso y la relación con la población local, las mujeres, se concentran más en el rol asistencial asignado tradicionalmente a la mujer.

### Sobre las limitaciones observadas para el desarrollo de la mujer en las FFAA



**Gráfico: 27. “Resultados segmentados por Género”**

Mientras que la vida matrimonial es un aspecto prioritario para los hombres, las mujeres encuentran mayor preocupación, aún por sobre sus obligaciones familiares, a su participación en las Misiones de Paz. Ello señala la persistencia de un reclamo de inclusión, ante un porcentaje que se mantiene en niveles que no superan el 15%.

El resto de los aspectos, son considerados en mayor o menor medida, igualmente prioritarios tanto para mujeres como para hombres, con diferencias que resultan relevantes para la planificación de estrategias de integración a futuro, como la contemplación de pruebas físicas diferenciadas para las mujeres, aspecto que genera entre el cuerpo femenino amplia preocupación, y la igualdad general de condiciones reglamentarias, que es un aspecto a mejorar que contemplan ambos sexos.

¿Cuáles son los factores que limitan el desarrollo de las mujeres en su formación y carrera militar?



Gráfico: 28. "Resultados segmentados por Género"

Aquí se revelan aspectos no reconocidos en respuestas anteriores por los hombres, como la existencia de privilegios para los hombres en el ascenso, la existencia de discriminación y de machismo dentro de las Fuerzas. Las mujeres son consistentes con sus respuestas anteriores, aunque reconocen cierta falta de vocación, aptitud, carácter y fuerza física para los desafíos que la carrera militar presenta. Paradójicamente, los hombres reconocen en mayor medida, la existencia de prejuicios, discriminación, maltrato, acoso y faltas de respeto de las que las mujeres han experimentado. Cabe señalar a la Maternidad como uno de los factores limitantes para el desarrollo profesional de las mujeres dentro de las Fuerzas, lo que es absolutamente ignorado por los hombres. El rechazo al liderazgo de la mujer, es otro aspecto que llama la atención, dado que las mujeres lo priorizan, mientras que los hombres ni siquiera lo registran. Existen profundas divergencias en la percepción de ambos géneros respecto de estos tópicos.



**Gráfico: 29. “Resultados segmentados por Género”**

Finalmente, se consulta a los encuestados respecto de las mejores propuestas para mejorar la situación de la mujer dentro de las FFAA, a lo que los hombres responden prioritariamente por medio de nuevas reglamentaciones (40%) y las mujeres, también con nuevas reglamentaciones (50%) y Capacitación en integración (50%). Si bien uno de los aspectos en que se ha hecho hincapié es en la importante labor que se ha llevado a cabo en materia normativa dentro de las FFAA para favorecer la integración de género, los resultados evidencian que aún queda mucho por hacer para contar con un marco reglamentario que contemple las necesidades de ambos géneros y favorezca los fines propuestos de plena integración y perspectiva de género amplia para la Institución.

## 4. Encuadre Metodológico

### 4.1 Tipo de investigación

El abordaje teórico del presente estudio es de tipo **Transversal**, dado que se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Sampieri, Collado, & Lucio, 2004, pág. 208). La profundidad del estudio es de carácter **Descriptivo** ya que en este estilo se detallan las características, cualidades y calificativos de la materia que se trata. (Razo, 1998).

## Tipo de diseño

---

Se define la metodología según la perspectiva metodológica como **cuantitativa** y el paradigma de la investigación, acorde a la lógica de la investigación que será **Analítico-Empírica**.

El estudio es de tipo combinado, ya que recurre a la **Investigación documental**: "es la que se realiza con base en la revisión de documentos, manuales, revistas, periódicos, actas científicas, conclusiones de simposios y seminarios y/o cualquier tipo de publicación considerado como fuente de información" (Tamayo, 2004) e **Investigación de Campo** se basa en la recopilación directa de información en el campo en el que sucede el fenómeno que es objeto del estudio. (Razo, 1998, pág. 20). La metodología empleada en el trabajo de Campo según lo propuesto por Corbetta, Maldonado, & Maldonado (2007), responde a la investigación de tipo **Cuantitativa**, que es estructurada en cuanto a la relación teoría-Investigación, sigue una secuencia lógica donde los conceptos son de tipo operativos. La interacción entre el investigador y la muestra, es distante (no interviene, papel pasivo). En cuanto a la naturaleza de los datos, son de tipo objetivos, estandarizados. Los datos se presentan por medio de Tablas y se busca una generalización (p. 42-3).

## 4.2 Tipo de muestreo

---

El tipo de muestreo es **No probabilístico**. En este tipo de muestreo, sólo tienen posibilidades aquellos miembros de la población a los que el investigador pueda reconocer sus características. El tipo No probabilístico, es a criterio del Investigador, dado que por más que el objetivo sea generalizar, se necesitarían de repetidos experimentos para que este sea de carácter probabilístico (Sampieri, Collado, & Lucio, Metodología de la Investigación, 2010, pág. 242)

La selección no es al azar, sino **intencional**.

## Unidad de observación

---

Del problema anteriormente mencionado se desprenden el Objeto de Estudio y la Unidad de Análisis.

**Unidad de Análisis (UA):** A quienes se dirige el estudio. La Variable a Medir es el Grado de integración de la mujer en las misiones de paz de las FFAA argentinas y la Unidad de Análisis es: Integrantes de las Fuerzas Armadas argentinas, hombres y mujeres que participan, han participado o aspiran a ingresar a los cuerpos de paz de la ONU

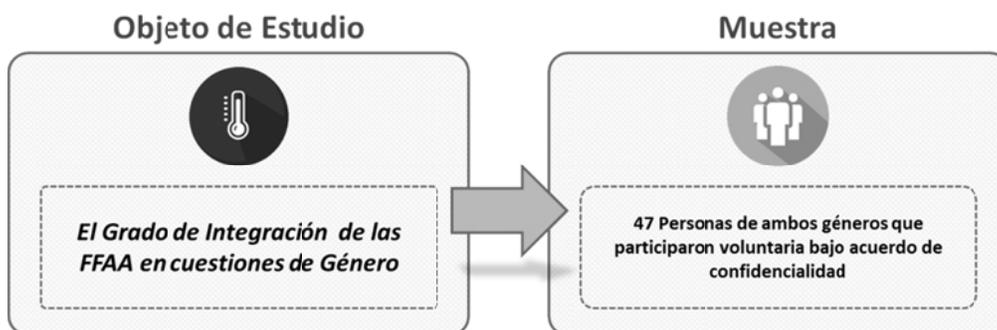


Gráfico: 30 "Objeto de Estudio y Unidad de Análisis"

La población comprende el total de miembros de las Fuerzas Armadas argentinas. El subgrupo de la población, comprende integrantes de las Fuerzas Armadas argentinas, hombres y mujeres que participan, han participado o aspiran a ingresar a los cuerpos de paz de la ONU. El tamaño aproximado de la muestra se estima en un  $N \cong 50$ .

### 4.3 Técnicas para la recolección de datos

---

Las Tareas para el logro de los objetivos son:

- Realizar una encuesta a personal de las Fuerzas Armadas argentinas que ha participado o aspira a participar en las Misiones de Paz de la Organización de las Naciones Unidas respecto del estado de la integración femenina, sus avances y limitaciones
- Determinar cuáles han sido los logros y beneficios alcanzados mediante la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en las misiones de paz, y qué aspectos requieren mejorar.
- Señalar el modo en que la participación femenina en las misiones de paz contribuye de manera trascendente en las labores en zonas de conflicto.

Se ha desarrollado un instrumento *ad hoc*, a fin de recopilar información precisa sobre la problemática en estudio. El presente instrumento se encuadra en cuanto a su forma de administración como una encuesta según lo define Razo Muñoz (1998), como “La recopilación de datos concretos, dentro de un tópico de opinión específico, mediante el uso de cuestionarios o entrevistas, con preguntas y respuestas precisas que permiten hacer una rápida tabulación y análisis de esa información.” (p. 213)

Para el diseño del presente instrumento, se han tomado en cuenta las dimensiones y tópicos abordados por la Encuesta de integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas elaborada por el Ministerio de Defensa argentino (Arduino I. R., 2010), a lo que se han sumado aspectos detectados como relevantes a partir de la revisión bibliográfica respecto de la participación de la mujer argentina en las misiones de paz.

El objeto de estudio es lo que se pretende medir. Este versa sobre “El rol de la mujer en las misiones de Paz” para lo cual se ha entrevistado a cascos azules argentinos que han desempeñado misiones de paz en el exterior, así como integrantes de las Fuerzas Armadas argentinas en formación, hombres y mujeres, que aspiran a ingresar a los cuerpos de paz de la ONU.

Para ello, el instrumento procura relevar tres **dimensiones** más variables clasificatorias. Estas son:

1. Nivel de integración de género
2. Posibilidades de desarrollo de carrera y profesional dentro de las Fuerzas Armadas para la mujer
3. Limitaciones para el desarrollo de la mujer en las Fuerzas Armadas
  - Variables Clasificadoras: Datos de identificación personal y del grupo familiar.

Para recolectar los datos del campo se utilizará el servicio de Encuesta online Eval&Go. El instrumento se subió en el siguiente enlace <http://app.evalandgo.com/s/?id=JTIBaSU5NG0IOUM=&a=JTk2ciU5MnEIOTk=> con las ventajas de que:

- 1) la información ya se encuentra digitalizada al momento de procesar los datos,
- 2) todas las respuestas son obligatorias por lo que no quedan preguntas sin contestar.

Asimismo, se utilizará la técnica Bola de Nieve (Goodman en 1961) para que los participantes refieran a otros conocidos el enlace y de esa manera crezca el nro. de personas interesadas en participar de la encuesta. En las encuestas, los sujetos contestan según su criterio, luego se procesan los resultados generales. (Razo Muñoz, 1998 p.82). La fecha tentativa para administrar el Instrumentos es durante los meses de Febrero-Marzo de 2015. Con este sistema se espera recopilar aproximadamente 50 casos.

Para procesar la información se utilizará el IBM SPSS v.20 en Español.

## Operacionalización de las Variables

---

De esta forma se va a Operacionalizar el Objeto de Estudio:

Dimensión 1	VARIABLES	ESCALA	TIPO DE VARIABLE	VALORES
integración de género Variables V <sub>1-6</sub>	V <sub>01</sub> Valoración de la Integración	Intervalo	Escala del 1 al 10	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
	V <sub>02</sub> Igualdad de Oportunidades	Nominal	Cerrada 3 opciones	1-2-3
	V <sub>03</sub> Tratos Diferenciados			
	V <sub>03-1</sub> Ascenso	Ordinal	Likert 3 Niveles	1-2-3

	V <sub>03-2</sub> Atención	Ordinal	Likert 3 Niveles	1-2-3
	V <sub>03-3</sub> Exigencia en la Instrucción	Ordinal	Likert 3 Niveles	1-2-3
	V <sub>03-4</sub> Exigencia en las Tareas	Ordinal	Likert 3 Niveles	1-2-3
	V <sub>03-5</sub> Exigencia en las Evaluación	Ordinal	Likert 3 Niveles	1-2-3
	V <sub>03-6</sub> La Expectativa	Ordinal	Likert 3 Niveles	1-2-3
	V <sub>03-7</sub> El Trato Riguroso	Ordinal	Likert 3 Niveles	1-2-3
	V <sub>04</sub> Incorporación de las Mujeres a las FFAA	Nominal	Cerrada 3 opciones	1-2-3
	V <sub>05</sub> Desempeño General	Nominal	Cerrada 4 opciones	1-2-3-4
	V <sub>06</sub> Capacidad de la Mujer para Liderar	Nominal	Dicotómica	1-2

Dimensión 2	Variables	Escala	Tipo de Variable	Valores
Desarrollo de carrera femenina en las FFAA Variables V <sub>7-10</sub>	V <sub>07</sub> Permanencia	Nominal	Dicotómica	1-2
	V <sub>08</sub> Importancia de la Participación Femenina	Intervalo	Escala del 1 al 10	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
	V <sub>09</sub> Mujeres en Misiones de Paz	Nominal	Dicotómica	1-2
	V <sub>10</sub> xxxx	Nominal	Respuesta Múltiple	1
	V <sub>10-1</sub> Cohesión grupal			
	V <sub>10-2</sub> División de tareas			
	V <sub>10-3</sub> Relación con población local			
	V <sub>10-4</sub> Amplia perspectiva			
	V <sub>10-5</sub> Éxito de la misión			
	V <sub>10-6</sub> Asistencia sanitaria			
	V <sub>10-7</sub> Tareas educativas			
	V <sub>10-8</sub> Empoderamiento mujeres locales			
	V <sub>10-9</sub> Asistencia a víctimas de abuso			
V <sub>10-10</sub> Resolución de conflictos				
V <sub>10-11</sub> Otro				

## Instrumento

---

El Instrumento consta de las siguientes preguntas:

### Consigna

Estamos realizando una encuesta para conocer su percepción respecto de la integración femenina en las Fuerzas Armadas argentinas. Las encuestas serán utilizadas para fines estadísticos, por lo que son anónimas.

### Sobre la integración de género

1) Del 1 al 10 (siendo 1 el mínimo y 10 el máximo) ¿Cómo evalúa la integración de la mujer en las relaciones sociales dentro de la institución de las Fuerzas Armadas?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2) ¿Cómo describiría las igualdades y oportunidades de la mujer dentro de la institución de las Fuerzas Armadas?

1. Gozan de privilegios	1
2. Hay igualdad	2
3. Sufren desventajas y limitaciones	3

3) A continuación, encontrará una serie de tratos diferenciados observables. Le pedimos a usted que los evalúe según su experiencia en las FFAA. \*  
Las Mujeres con respecto a los Hombres TIENEN UN/UNA....

	Inferior	Igual	Superior
Posibilidad de Ascenso en Mujeres es			
Grado de Atención en Mujeres es			
Exigencia en la Instrucción en Mujeres es			
Exigencia en las Tareas en Mujeres es			
Exigencia en las Evaluación en Mujeres es			
La Expectativa en Mujeres es			
El Trato Riguroso en Mujeres es			

4) Considera Ud. que la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas ha sido

1. Positiva	1
2. Indiferente	2
3. Negativa	3

5) Calificaría el desempeño general de las mujeres de su unidad como:

1. Superior al del hombre	1
2. Igual al del hombre	2

3. Diferente/complementario al del hombre	3
4. Inferior al del hombre	4

6) Considera Ud. que la capacidad de la mujer para ejercer puestos de dirección, liderazgo y conducción es:

1. Superior a la del hombre	1
2. Igual a la del hombre	2
3. Diferente/complementaria a la del hombre	3
4. Inferior a la del hombre	4

### Desarrollo de carrera femenina en las FFAA

7) ¿Considera permanecer en las FFAA hasta su retiro?

1. Sí.	1
2. No.	2

8) Del 1 al 10 (siendo 1 el mínimo y 10 el máximo) ¿Cómo evalúa la importancia de la participación de la mujer en las misiones de paz?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

9) ¿Considera Ud. Que la mujer tiene el protagonismo que se necesita en las misiones de paz?

1. Sí.	1
2. No.	2

10) Le solicitamos que primero lea la lista y luego Seleccione 3 ventajas que Ud. encuentra en la conformación de equipos mixtos en las misiones de paz.

Puede marcar más de una opción

1. Cohesión grupal	1
2. División de tareas	2
3. Relación con población local	3
4. Amplia perspectiva	4
5. Éxito de la misión	5
6. Asistencia sanitaria	6

7. Tareas educativas	7
8. Empoderamiento mujeres locales	8
9. Asistencia a víctimas de abuso	9
10. Resolución de conflictos	10
11. Otro	

### Limitaciones observadas

11) Le solicitamos que primero lea la lista y luego Seleccione 3 aspectos reglamentarios que considera que deberían modificarse

Puede marcar más de una opción

1. Horarios de lactancia	1
2. Licencia por maternidad y embarazo	2
3. Horarios sincronizados para matrimonios militares	3
4. Igualdad general de condiciones reglamentarias	4
5. Pruebas físicas diferenciadas para las mujeres	5
6. Instalaciones sólo para personal femenino (camarotes, baños, duchas)	6
7. Reducir los años para el retiro en las mujeres	7
8. Proporción entre hombres y mujeres a misiones de paz	8
9. Flexibilidad para madres solteras	9
10. Licencias para padres	10
11. Otro	

12) Le solicitamos que primero lea la lista y luego Seleccione 3 opciones sobre ¿cuáles son los factores que limitan el desarrollo de las mujeres en su formación y carrera militar?

2. Infraestructuras no preparadas	2
3. La familia: Maternidad	3
4. Falta de vocación, aptitud, carácter	4
8. Falta de fuerza física	8
9. Privilegio de valores masculinos para el ascenso	9
10. Barreras en las relaciones interpersonales y personales	10
11. Prejuicios, Discriminación, Maltrato. Acoso. Faltas de Respeto	11
12. Rechazo al liderazgo/mando/conducción femenina	12
13. Machismo, hostilidad, dominancia social masculina	13
15. Sexismo benevolente (mujer débil a proteger)	15
16. Otro	16

13) Señale los mecanismos institucionales que Ud. Considera que permitirían mejorar la situación de la mujer dentro de la institución de las Fuerzas Armadas a fin de facilitar su integración.

2. Con instalaciones para mujer	2
3. A través de encuestas.	3
4. Por medio de diferentes formas de incorporación y evaluación	4
5. Que las mujeres estén a cargo de otras mujeres	5
6. Las mujeres no deberían estar en ciertas especialidades	6
7. A partir de un organismo fuera de la institución	7
8. Preparar al personal masculino con más información sobre género	8
9. Reglamentaciones nuevas	9
10. Staff interdisciplinario	10
11. Capacitación en integración	11
12. Otro	12

### Datos de Clasificatorios personal y del grupo familiar

#### Género

1. Masculino.	1
2. Femenino.	2

#### Edad

1. 18-30	1
2. 31-45	2
3. 46 o más	3

#### Estado Civil

Soltero	1
Casado	2
En pareja	3
Separado-Divorciado	4
Viudo	5

¿Quiénes de su familia están o han estado en las FF.AA?

1. Padre	1
2. Madre	2
3. Hermano	3
4. Hermana	4
5. Hijo	5
6. Hija	6
7. Otro familiar	7
8. Ninguno	8

¿Tiene hijos?

1. Sí	1
2. No	2

Si tiene hijos, explique si las FF. AA. le han permitido manejar las demandas de la maternidad / paternidad

1. Cómodamente	1
2. No muy cómodamente	2
3. Muy incómodamente	3

Máximo nivel de estudios alcanzado

1. Terciario o universitario completo	1
2. Terciario o universitario incompleto	2
3. Secundario completo	3
4. Secundario incompleto	4
5. Primario completo	5

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION**

#### **4.4 Procedimientos para la recolección de datos**

---

A fin de contar con información suficiente para dar respuesta a los interrogantes científicos planteados y cumplir con los objetivos propuestos, la presente investigación contará con la recolección de fuentes documentales que serán oportunamente analizadas a fin de lograr conocimientos conceptuales y contextuales de la problemática en estudio. Asimismo, se recolectará información actualizada por medio de un Instrumento desarrollado *ad hoc* que se administrará a miembros de las Fuerzas Armadas que hayan participado, se encuentren participando o aspiren a participar de las misiones de paz argentinas en el mundo, en 2015.

La administración del instrumento se realizará de forma consentida, voluntaria y anónima, a hombres y mujeres mayores de edad, a fin de cuidar aspectos éticos de resguardo de la identidad de los encuestados. En el momento de la administración del instrumento, se le recuerda al encuestado el carácter anónimo de su participación y se garantiza el resguardo de la confidencialidad de los datos.

#### **4.5 Plan de tratamiento y análisis de datos:**

---

En cuanto al tratamiento que se dará a los datos obtenidos mediante la administración de la encuesta, las variables de intervalos se trabajarán con la media y las escalas Likert se trabajarán con las frecuencias, al igual que con las preguntas cerradas y respuestas múltiples. Se expresará la proporción en porcentajes.

### **5. Discusión. Recomendaciones. Limitaciones**

---

**Sobre la integración de género**, en los resultados obtenidos en el presente estudio, se ha encontrado que los hombres otorgan al nivel de integración de la mujer en las relaciones sociales dentro de la institución de las Fuerzas

Armadas un puntaje de 8.48%, mientras que las mujeres asignan un 6.96%. El resultado resulta consistente con el estudio de Depaula (2005), quien ha hallado una actitud abierta tanto de la sociedad argentina como de los participantes de las instituciones militares a la apertura de género de las Fuerzas Armadas, aunque con la persistencia de cierta reticencia y rechazo general hacia el liderazgo femenino, aspecto que se retoma más adelante.

En cuanto a las **igualdades y oportunidades** de la mujer dentro de las Fuerzas Armadas, los resultados obtenidos por el presente, han sido los siguientes: Un 73.9% de los hombres encuestados han manifestado que las mujeres gozan de privilegios y un 26.1%, que hay igualdad. Ninguno de los hombres ha respondido que percibe limitaciones y ventajas para la mujer. Las mujeres, en cambio, sí perciben, y en muy alta medida, alcanzando un 58.3%, desventajas, y sólo un 25% sostiene que gozan de igualdad y aún en un porcentaje menor, 16.7%, creen que la mujer tiene privilegios dentro de las FFAA argentinas.

Lo cierto es que las limitaciones existentes, han sido detectadas por otros estudios, como el de (Arduino I. R., 2010), quien ha encontrado que en varias Fuerzas, porcentajes de entre un 10 y un 17% de encuestados hombres y mujeres, han respondido que Fuerzas como Infantería, Caballería, Infantería Marina y Submarinista, deberían estar cerradas a las mujeres, mientras que sólo un tercio de éstos considera que todas las Armas deberían estar abiertas para las mujeres. Lo cierto es que, en la práctica, actualmente no quedan escalafones, armas ni orientación cerrados para las mujeres, y que las Fuerzas que más resistencia presentan a la incorporación femenina (Infantería, con un rechazo del 18.3% e infantería de Marina con un 16.8%), son las que han incorporado mujeres en mayor proporción. (Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010, págs. 9-10)

Otro tipo de limitación detectada, es el de negativas o trabas para el acceso de mujeres a los espacios de toma de decisión, conocidas en el ámbito laboral como "techo de cristal" o "segregación vertical". Si bien las Resoluciones N° 781/2008; N° 73/2009; el Decreto PEN 1730/2010 y la Res del Jefe de Estado

Mayor General del Ejército N° 1143/2011 procuran garantizar el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisión, estudios como el de (Zubieta, Torres, Delfino, Sosa, & Beramendi, 2010), sostienen que existen presiones sociales y trascienden limitaciones emanadas de estereotipos de género que asigna preferentemente roles subordinados a las mujeres, o los aportes de (Castro Solano, Lupano Perugini, and Casullo 2008:195), quien sostiene que los hombres manifiestan preferencia, en el ámbito militar, por los liderazgos masculinos.

**La igualdad**, es otro aspecto en el que la encuesta revela una realidad de las Fuerzas Armadas argentinas a considerar cuidadosamente. Solo un 25% de mujeres y un 26.1% de hombres considera que existe igualdad de género en la institución, lo que ya ha llamado la atención de (Badaró, 2010) y que el autor señala como el primer obstáculo para la propuesta de políticas de integración de género en las FFAA, dado que éstas suelen partir del supuesto de que dicho ámbito es un espacio socialmente integrado y cohesionado, cuando, en la práctica y en la realidad cotidiana funcionamiento de la institución, ello no se da de manera plenamente ni siquiera en el plano exclusivamente masculino. A mero modo de ejemplo, cabe observar que la integración de la mujer en las FFAA predomina en las áreas en que se requiere de los servicios de mujeres militares profesionales, y es significativamente menor en los Cuerpos Comando. La mayoría del personal militar femenino es menor a los 25 años de edad, y es personal médico, legal, o realiza tareas administrativas. (Las Fuerzas Armadas argentinas avanzan hacia la igualdad de género, 2008) Asimismo, la tradición militar basada en valores e ideales fuertemente masculinos, persiste y predomina en los patrones imperantes de la cultura de las Fuerzas Armadas, pese a su evolución hacia la integración de género. (Donadio, La cuestión de género y la profesión militar, 2010)

Respecto de la observación de **tratos diferenciados**, el 100% de los hombres encuestados en el presente estudio afirman que la posibilidad de ascenso de la mujer es igual a la de los hombres dentro de las FFAA. Reconocen para ello en la mujer aptitudes, como un grado de atención superior (52.2%) y niveles equitativos de exigencia en la instrucción y niveles de expectativa (73.9%). Sin

embargo, y consistentemente con su afirmación de que la mujer goza dentro de la institución de privilegios, los hombres sostienen que las mujeres son sometidas a menor exigencia en las evaluaciones (52.2%) y menor trato riguroso (52.2%). Ello permite observar que los hombres consideran a la mujer en una posición privilegiada, al dársele iguales oportunidades de ascenso, con menor exigencia en varios niveles a lo largo de la carrera militar. En el caso de las mujeres, la mitad de éstas consideran que reciben un trato igualitario en todos los aspectos, aunque un 33.3% sostiene que poseen menores posibilidades de ascenso. Asimismo, un 50% de estas mujeres, posee criterios divididos en cuanto a los niveles de exigencia, las expectativas y el trato riguroso, dividiéndose entre quienes consideran que éstos son inferiores, y otras que sostienen lo contrario, es decir, que son superiores.

Las respuestas de las mujeres son más diversificadas que las de los hombres. Mientras que los primeros coinciden en mayor medida en sus respuestas, las mujeres, dan incluso respuestas contradictorias, ya que mientras que un porcentaje de mujeres considera menores niveles de exigencia, otras consideran que éste es igual o aún superior en los distintos aspectos consultados. Ello encuentra explicación en que los hombres forman su opinión de la observación, mientras que las mujeres lo hacen desde su propia experiencia individual, lo que permite observar mayor uniformidad en las creencias y percepciones compartidas respecto del trato diferenciado de género, que la real diversidad de situaciones y experiencias reales que transitan las mujeres dentro de las fuerzas, dándose situaciones contradictorias según el caso.

Ello puede encontrar explicación en los hallazgos de distintos autores: Por un lado, (Zubieta, Torres, Delfino, Sosa, & Beramendi, 2010) han descubierto un fenómeno por el cual, en los procesos de socialización de las mujeres en las FFAA, quienes constituyen un porcentaje minoritario, éstas adoptan durante su formación de la mentalidad profesional, los valores e ideales masculinos que la institución pondera, y aceptan la exigencia de un cambio o asimilación de los patrones que imperan en dicha cultura, a fin de ingresar al sistema. Por ello, algunas mujeres que ingresan a las FFAA argentinas, se esfuerzan especialmente por destacarse en cualidades típicamente masculinas, y

encuentran que el trato diferenciado en niveles de exigencia y evaluación debería ser superior para éstas. Por el contrario, otras mujeres, se adaptan o ajustan a la discriminación positiva descubierta por (Arduino I. R., 2010), quien sostiene que al ubicarse a la mujer en el lugar de sexo débil, se le da un tratamiento deferente, por el cual algunos miembros de las Fuerzas sostienen que la mujer no debe ser forzada igual que los hombres en los entrenamientos (10,3%) o que ésta requiere mayor atención (28,4%), mostrando así una postura benevolente que esconde un trasfondo de subestimación.

Se ha consultado en el presente estudio, particularmente sobre la ponderación de la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas, lo que ha dado resultados interesantes, dado que un 73.9% de los hombres consultados afirman que ello ha sido un cambio Positivo, mientras que un 26.1% sostiene que ha ejercido una influencia negativa. Las mujeres, en cambio, sostienen que su incorporación a las Fuerzas ha sido para un 83.3% Positiva, y para un 16.7% Indiferente.

Especialmente llamativo resulta el 26.1% de hombres que sostienen el **rechazo** a la presencia femenina en las FFAA. En la búsqueda de los motivos que pudieren haber llevado a esta postura, es posible encontrarlos en el hecho de que históricamente, los hombres se han desempeñado en una institución casi exclusivamente masculina por lo que luego de años de no convivir con la presencia masculina, han sido los que se han tenido que adaptar a los cambios. Mientras que para la mujer, ha sido un espacio de apertura a nuevas oportunidades profesionales y laborales, lo que propicia una actitud positiva. (Por primera vez una mujer dirige buque de la Armada, 2014) Por su parte, (Zubieta, Torres, Delfino, Sosa, & Beramendi, 2010), en un estudio sobre creencias y valores sustentados por cadetes del Colegio Militar en relación a la condición de la mujer, ha encontrado que un 34.4% de los estudiantes muestra una actitud de sexismo hostil hacia las mujeres, presentando los estudiantes varones las puntuaciones más altas. Otro tipo de sexismo ya mencionado, de tipo benevolente y basado en una consideración de la mujer como inferior, ha alcanzado entre dichos estudiantes un 38.01%. Este rechazo a la femineidad, llama la atención, por estar presente aún en

mujeres, que en el estudio de Zubieta y sus colegas, han elegido atributos masculinos para autocalificarse y definirse.

En cuanto al **Desempeño** de la mujer dentro de las Unidades, un 73.9% hombres sostienen que existe igualdad, y un 26.1% considera que su desempeño es complementario al masculino. Las mujeres, han respondido dentro de estas dos posibilidades, pero en inversa proporción, ya que un 25.5% considera igualdad, y un 75% considera complementariedad de desempeño. Ni hombres ni mujeres han considerado el desempeño de la mujer superior o inferior al del hombre. El estudio de Arduino (2010) no distingue entre encuestados hombres y mujeres, pero ha arribado a resultados que refuerzan los hallazgos presentes: Mientras que un 61.8% considera que las mujeres tienden a desempeñarse del mismo modo que los hombres. Sin embargo, al no contar el instrumento con la opción de complementariedad, los resultados se han volcado por las siguientes opciones: un 11.7% de los encuestados por Arduino considera que se desempeñan peor, y un 8.31% considera que las mujeres se desempeñan mejor que los hombres. Si se considera que el estudio mencionado tiene 5 años de diferencia con el presente, es posible vislumbrar el avance de criterios antes no contemplados, como la complementariedad, que permiten encontrar puntos de asimilación de la mujer a las FFAA más acertados, producto de un mejor conocimiento sobre los aportes que ésta ha introducido en la institución.

Otro aspecto estudiado es el **liderazgo** y la capacidad de la mujer para ejercer puestos de conducción y dirección. Al respecto, hemos hallado que los hombres se dividen equitativamente entre un 52.2% que considera la capacidad femenina igual a la masculina, y un 47.8 que se inclina por la opción de complementariedad. Las mujeres encuestadas, también adoptan un criterio de igualdad (un 54.2%) y de complementariedad (un 33.3%), pero existe un 12.5% que considera que la mujer está mejor capacitada que el hombre para este tipo de cargos de mayor responsabilidad. Un porcentaje medio tanto de hombres como de mujeres, es consistente en sus respuestas con la diferenciación entre un modelo masculino de liderazgo propio de la institución militar, basado en los derechos y la justicia, y la existencia de estilos de

liderazgo femeninos transformacionales más orientados a la cooperación, la responsabilidad y la colaboración. El estudio de (Castro Solano, Lupano Perugini, & Casullo, 2008), quienes han estudiado los estilos de liderazgo en personal militar con estándares de evaluación específicos por género en profundidad, ha comprobado la existencia de distintos tipos de liderazgo en hombres y mujeres, más asociados a categorías de hazañas y ejemplo personal en el hombre; y a la consecución de beneficios sociales, y a honestidad y valores para el liderazgo femenino. Cabe mencionar que (Depaula, 2005), diez años atrás, aún encontraba actitudes de rechazo general hacia el liderazgo femenino, aspecto que los encuestados en la actualidad manifiestan, al menos en cuanto a capacidades femeninas de liderazgo, no tener. Asimismo, (Zubieta, Torres, Delfino, Sosa, & Beramendi, 2010), encontraban hace cinco años, que muchas mujeres se interesaban especialmente en defender estilos de liderazgo típicamente masculinos, sin esforzarse en defender estilos de liderazgo femeninos. Esto también se observa que ha cambiado, ya que un porcentaje de 44.8% de mujeres se considera con capacidades de mando diferentes, complementarias y aún superiores a las del hombre, encontrándose una revalorización de los tipos de liderazgo femeninos.

Estudios de la ONU, a su vez, han demostrado que la presencia de mujeres que muestran rasgos de seguridad, competencia y fortaleza, ofician como ejemplo a seguir por las poblaciones locales, motivando a las mujeres de las zonas de conflicto a apropiarse de estos valores y obtener un lugar en su entorno de mayor participación en todos los ámbitos, aún en su interés en formar parte de fuerzas militares. El liderazgo femenino, resulta así no solo ventajoso para las FFAA a nivel interno, sino para las misiones que éstas desempeñan en las misiones de paz, siendo las poblaciones femeninas de las zonas afectadas las más beneficiadas con la presencia de mujeres líderes militares. (Las mujeres en el mantenimiento de la paz: Poder para dar poder, 2009) No es un dato menor, que en las Misiones de Chipre y Haití de 2010, el 50% de las mujeres militares argentinas, cumplía funciones de mando. (Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010) La presencia de mujeres empoderadas en el ámbito de las operaciones, permite combatir el

estereotipo de las mujeres- víctimas, y dar un nuevo enfoque en el que las mujeres contribuyan de manera creativa al fortalecimiento de la consolidación de la paz.(ONU DPKO/DFS, 2010)

Sobre el desarrollo de carrera femenina en las FFAA, tanto hombres como mujeres consideran su carrera militar como algo permanente, dado que manifiestan su intención de permanecer en éstas hasta su retiro en porcentajes similares (73.9% hombres; 75% mujeres), mientras que el resto considera su paso por las FFAA como algo momentáneo (26.1% hombres; 25% mujeres). Los resultados coinciden perfectamente con los resultados obtenidos por la encuesta de Equidad de género y defensa realizada en 2010 por el Ministerio de Defensa Nacional, en la cual Hombres y mujeres de las FFAA argentinas responden que quieren permanecer en la institución hasta su retiro (73%), mientras que un 27% responde que no está seguro de ello o directamente considera su paso por las FFAA como una labor temporal. (Arduino I. R., 2010) Se mantiene, entonces, la consideración mayoritaria de la carrera militar como una profesión permanente con proyección de futuro.

Con respecto a la participación de la mujer en las **Misiones de Paz**, los hombres evalúan su importancia asignándole una puntuación de 7.35; mientras que las mujeres le asignan un 8.67. En cuanto al protagonismo de la mujer en dichas misiones, el 95.7% de los hombres consideran que ésta tiene el protagonismo que se requiere; mientras que un 25% de mujeres considera que éste es insuficiente. La naturaleza multidimensional de las Misiones, permiten asignar una función destacada a la mujer, en la apertura hacia las comunidades locales y labores para el mantenimiento de la paz. (Donadío & Mazzotta, 2009) Sin embargo, su rol suele estar principalmente asociado a funciones en áreas de sanidad (un 58.8% en 2010) (Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2010) Cabe recordar que la integración de la mujer argentina a las Misiones de Paz es relativamente reciente: En 1993 han comenzado a participar de éstas, y solo a partir del año 2012 su presencia ha sido numéricamente significativa (13%) (Gender Statistics by Mission, 12 August 2015, 2015). Actualmente ha alcanzado un 15%, al encontrarse en Misiones de Paz total 42 mujeres de un total de 375

colaboradores. (Contributors to United Nations peacekeeping operations as of 31 July 2015, 2015)(UN Mission's Summary detailed by Country, 2015)

Esta situación se refleja en las respuestas de los hombres y mujeres encuestados para el presente estudio, ya que los primeros consideran fundamental la conformación de equipos mixtos para garantizar el éxito de la misión (65.2%), y destacan la función femenina en aspectos como: Asistencia a víctimas de abuso (56.5%), la relación con la población local (34.8%) y la resolución de conflictos (21.7%). Sin embargo, si bien las mujeres reconocen su valor en las Misiones de Paz para dichos asuntos, se enfocan, principalmente, en la Asistencia Sanitaria (70.8%). Se observa una visión estereotipada de la mujer hacia su propio valor para la misión; mientras que en los hombres, se observa una mayor apertura para apreciar su aporte en distintas áreas.

Los encuestados de género masculino, consideran que existen **aspectos reglamentarios** que deberían modificarse a fin de garantizar la integración de la mujer en la institución. Destacan, la sincronización de horarios para matrimonios militares (35.3%), y en menor medida otros como la igualdad general de condiciones reglamentarias (23.5%) y aspectos relacionados con la maternidad. Las mujeres, en cambio, priorizan el equilibrio en la proporción entre hombres y mujeres en las Misiones de Paz (54%), aspecto que solo preocupa al 11.8% de los hombres; y las pruebas físicas diferenciadas para las mujeres (37.5%) Estos aspectos coinciden con los señalados por los encuestados en 2010 por Arduino, a los que cabe agregar camarotes, baños y duchas sólo para personal femenino, Uniformes más cómodos y la reducción de los años para el retiro de las mujeres.

Sobre las **limitaciones** observadas para el desarrollo de la mujer en las FFAA, un 28.6% de los hombres asume que la limitación de las mujeres para su **desarrollo** en la carrera militar es la falta de vocación, aptitud, carácter (28.6%), fuerza física (28.6%), y las barreras para el ascenso en función del sexo (14.3%) y los prejuicios, discriminación, machismo. (14.3%). Las mujeres,

plantean un escenario completamente diferente, en el que la principal limitación detectada es la Maternidad y el rechazo al liderazgo y la conducción femenina (39.1%). Esta también encuentra limitantes en el privilegio de valores masculinos para el ascenso (26.1%) y en el Machismo (26.1%). Sorprendentemente, también encuentra como sus propios limitantes, la falta de vocación, aptitud y carácter (26.1%) y de fuerza física (21.7)

Los hombres reconocen que poseen privilegios para la promoción y el ascenso que colocan a la mujer en una posición de desventaja y subordinación, así como la persistencia de valores eminentemente masculinos en la institución. El estudio de Arduino (2010) encuentra que la conciliación de la carrera militar con la atención a los hijos es un aspecto relevante para hombres (13%) y mujeres (17%). La autora, además, ha encontrado que las incomodidades para lograr dicha conciliación son similares para ambos sexos. Sin embargo, el presente estudio, muestra una mayor preocupación de la mujer por su maternidad como limitante para su carrera militar, mientras que los hombres ni siquiera registran esto como una preocupación menor. Aunque algunos hombres (11.8%) sí contemplan como una necesidad, la contemplación de licencias para padres como un aspecto que requiere mayor atención.

Se ha ofrecido a los encuestados en el presente estudio, la oportunidad de proponer las mejores opciones para mejorar la situación de la mujer dentro de las FFAA. Se destaca como propuesta la renovación de la reglamentación, seguido de las capacitaciones según la consideración de las mujeres, y de otros aspectos como staff interdisciplinario, diferentes formas de incorporación y evaluación, etc. Ello evidencia que la inmensa labor llevada a cabo para adaptar la realidad normativa de las FFAA a una perspectiva de género amplia, aún tiene por delante mucho trabajo por hacer, dado que la integración aún se encuentra en una etapa temprana y presenta muchas falencias, y los hombres y mujeres que se desempeñan en la institución señalan varios aspectos que requieren ser contemplados y regulados conforme las verdaderas necesidades de éstos.

## 6. Conclusión

---

La participación femenina en las Fuerzas Armadas nacionales y en las misiones de paz, aún son alarmantemente insuficientes, a pesar de la manifestación de mayor interés de parte de las mujeres por ser parte de estas instituciones. Se observa que, en la práctica, los niveles de participación son mínimos, y su ritmo de crecimiento insuficiente para cubrir la amplia demanda que plantean no sólo las Resoluciones de las Naciones Unidas, sino las necesidades que enfrentan cotidianamente los efectivos en las misiones de paz actuales. Las mujeres han demostrado ampliamente su relevancia y protagonismo en la comunicación con grupos poblacionales vulnerables, en la asistencia de mujeres y niñas víctimas de violencia sexual, y en todos los ámbitos, etapas y niveles de las misiones. La complejidad de las actividades que debe desplegar el equipo de trabajo en las misiones, abarca un abanico tan amplio de dimensiones, que la perspectiva femenina se hace necesaria cada vez con mayor frecuencia, ante problemáticas de complejidad y características que solo pueden ser sorteadas por la apertura y confianza que puede generar la presencia femenina, con sus habilidades y su presencia y ejemplo empoderador de la mujer local.

La necesidad de presencia femenina crece incesantemente en las misiones, y su nivel de participación, si bien es creciente, lo es aún en un ritmo mucho menor al de la evolución de los requerimientos de un enfoque de género en las labores de pacificación que las misiones enfrentan. Entre las causas por las cuales este crecimiento no se da en los términos necesarios y esperados, se encuentran aspectos de tradición en materia de valores, hábitos y tradiciones, por lo cuales la vida de la mujer en el ámbito de las Fuerzas Armadas se dificulta, al deber ésta masculinizarse para lograr aceptación en los círculos sociales de las instituciones. Por otro lado, el fenómeno conocido como "techo de cristal" persiste, por lo cual las posibilidades de desarrollo de carrera y profesional dentro de las Fuerzas Armadas se encuentran en un plano de franca desventaja respecto del varón, por lo cual los puestos de mando

ocupados por mujeres aún constituyen una rareza o un fenómeno poco habitual y con resistencias.

Es de destacar que se han realizado esfuerzos institucionales y de la sociedad en su conjunto por revertir esta situación e incorporar a la mujer de manera abierta en las instituciones armadas, con evoluciones institucionales en el ámbito jurídico, tras una profunda reforma normativa, la creación de instituciones de género especialmente diseñadas para asistir y colaborar con la mujer en el ámbito de las Fuerzas Armadas, la modificación de reglamentos internos que contemplen las necesidades especiales de las mujeres sin estereotipos ni discriminación, etc. Sin embargo, la situación de la mujer en la institución no ha variado significativamente en los últimos años, predominando la subrepresentación femenina en todas las Fuerzas, y subsistiendo una integración parcial que no llega a superar ciertos estereotipos y limitaciones. Esta situación resulta natural en una institución eminentemente heterogénea, por lo cual, las políticas de integración de género, pueden resultar en una oportunidad para subsanar las dificultades de integración que las Fuerzas han evidenciado a lo largo de los años. Ello requiere, fundamentalmente, seguir trabajando en la mejora de un marco regulatorio de las FFAA que contemple las falencias que hombres y mujeres de la institución aún señalan en la actualidad como aspectos pendientes que requieren la atención de las autoridades legislativas en materia de integración de género en las Fuerzas Armadas.

Las Misiones de Paz, resultan una oportunidad particularmente positiva para la puesta en práctica de políticas de integración de género plenas, ya que el contexto especial y multidimensional que éstas presentan, brinda una oportunidad única para el máximo desarrollo de las potencialidades femeninas en el marco de las Fuerzas Armadas, y para la valoración del irremplazable aporte de su mirada y perspectiva de género para la búsqueda de soluciones creativas a los conflictos que las unidades deben enfrentar.

La clave de los avances logrados en los últimos años, se encuentra no en la uniformidad, sino en la diferenciación inteligente, a fin de trabajar más sobre la

complementariedad, aspecto que permite valorar a la mujer en su diferencia, sin necesidad de masculinizar su rol o de imponer valores tradicionalmente masculinos al personal femenino de las FFAA. Se ha observado un avance significativo en este sentido, que se considera clave para evitar distorsiones y revalorizar la alteridad, con miras a obtener lo mejor de cada una de las perspectivas de género: la masculina y la femenina, y lograr un trabajo conjunto superador y sinérgico.

## 7. Referencias bibliográficas

---

- Actual contribución argentina en materia de Operaciones de Mantenimiento de la Paz.* (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de Ministerio de Defensa de la Presidencia de la Nación: [http://www.mindef.gov.ar/mindef\\_mision\\_de\\_paz/index.html](http://www.mindef.gov.ar/mindef_mision_de_paz/index.html)
- Agregaduría de Defensa de Israel en Chile. (2010). La historia de la mujer en las Fuerzas Armadas de Israel. En *Género y Fuerzas Armadas. Algunos debates teóricos y prácticos* (págs. 143-149). Buenos Aires: Ministerio de Defensa - Fundación Friedrich Ebert.
- Agustín Rossi destacó la política de género de las Fuerzas Armadas.* (28 de 06 de 2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de El Intransigente diario digital: <http://www.elintransigente.com/argentina/2015/6/28/agustin-rossi-destaco-politica-genero-fuerzas-armadas-326614.html>
- Alberti Manzanares, P. (2004). *Género, ritual y desarrollo sostenido en comunidades rurales de Tlaxcala*. Madrid: Plaza y Valdes.
- Arbón Vaz, S. (2010). Acciones desarrolladas por el Ministerio de Defensa en materia de Género y Derechos. En *Género y Fuerzas Armadas. Algunos debates teóricos y prácticos* (págs. 101-109). Buenos Aires: Ministerio de Defensa - Fundación Friedrich Ebert.
- Archenti, N., & Johnson, N. (2005). *Con y sin Cuotas: Dos casos, dos realidades Argentina y Uruguay*. Recuperado el 15 de 07 de 2015, de America Latina Genera:

[http://americalatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/doc\\_455\\_5.289.pdf](http://americalatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/doc_455_5.289.pdf)

- Arduino, I. (2010). Políticas de género en las Fuerzas Armadas de la República Argentina: recorridos para su integración. En *Género y Fuerzas Armadas. Algunos debates teóricos y prácticos* (págs. 85-109). Buenos Aires: Ministerio de Defensa - Fundación Friedrich Ebert.
- Arduino, I. R. (2010). *Equidad de género y defensa: una política en marcha IV*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Así trabajan en Haití los cascos azules del RIM 11 de Tupungato.* (2014). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Diario Uno: <http://m.diariouno.com.ar/mobile/bb/nota.html?id=Y29udGVuaWRvcy8yMDE0LzA2LzAzL25vdGljaWFfMDAzNS5odG1s>
- Aumenta la presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas.* (2014). Recuperado el 20 de 07 de 2015, de Télam: <http://www.telam.com.ar/notas/201405/61779-fuerzas-armadas-mujeres.html>
- Badaró, M. (2010). Mujeres militares y políticas de género en las Fuerzas Armadas: algunas reflexiones. En *Género y Fuerzas Armadas. Algunos debates teóricos y prácticos* (págs. 68-72). Buenos Aires: Ministerio de Defensa - Fundación Friedrich Ebert.
- Bernal Cosio, R. (2014). Adiestramiento Militar con perspectiva de género. *Flaxo México*, 1-154.
- Bonanni, L. A. (2012). Las Misiones de Paz y su contribución al rol fundamental del instrumento militar. *Armada Argentina Escuela de Guerra Naval*(58), 146-161.
- Boutros-Ghali, B. (1992). *Un programa de Paz*. Naciones Unidas, Asamblea General Consejo de Seguridad. Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.
- Carrió, E. M. (2002). Los retos de la participación de las mujeres en el Parlamento. Una nueva mirada al caso argentino. En *Mujeres en el parlamento: más allá de los números* (págs. 135-146). Estocolmo: International IDEA.

- Carvalho Ponce, P. M. (2006). Género, Posmodernismo y Relaciones Internacionales. La identidad femenina en el discurso de las organizaciones internacionales. *Confines*, 2(3), 89-100.
- Castro Solano, A., Lupano Perugini, M. L., & Casullo, M. M. (2008). Prototipos de liderazgo masculino y femenino en población militar. *Revista de Psicología*, XXVI(2), 195-218.
- Centro de Documentación de Información del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. (1947). *Ley 13010 Derechos Políticos de la Mujer, su otorgamiento*. Recuperado el 15 de 06 de 2015, de InfoLeg: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=47353>
- Chávez Carapia, J. d. (2004). *Perspectiva de género*. Madrid: Plaza y Valdes.
- Chiarotti, S. (2006). Aportes al Derecho desde la Teoría de Género. (F. d. Andes, Ed.) *Otras Miradas*, 6(1), 1-5.
- Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de la Mujer* (2 ed.). (2005). México, D.F., : UNIFEM - PNUD.
- (2005). Conferencia Mundial del año Internacional de la Mujer de 1975. En *Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de la Mujer* (2 ed., págs. 53-98). México: UNIFEM pNUD.
- Constitución de la Nación Argentina*. (1994). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de InfoLEG: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Contributors to United Nations peacekeeping operations as of 31 July 2015*.(2015). Recuperado el 05 de 08 de 2015, de United Nations Peacekeeping Resources: [http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2015/jul15\\_1.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2015/jul15_1.pdf)
- Cronología: Igualdad de Género, una mirada a 2014*. (2014). Recuperado el 30 de 07 de 2015, de ONU Mujeres: <http://www.un.org/womenwatch/timeline/2014-year-in-review-es.html>
- Cuántas mujeres tiene el nuevo Congreso*. (2014). Recuperado el 10 de 07 de 2015, de Sesionar: <http://www.sesionaronline.com.ar/shop/detallenot.asp?notid=3421>
- D'Araujo, M. C. (2010). Reflexiones para la construcción de una agenda de género en las Fuerzas Armadas. En *Género y Fuerzas Armadas*.

- Algunos debates teóricos y prácticos* (págs. 50-60). Buenos Aires: Ministerio de Defensa - Fundación Friedrich Ebert.
- Davis, K. (2010). Análisis y cuestionamiento de la dicotomía de género: El camino hacia la integración de género en las Fuerzas Canadienses. En *Género y Fuerzas Armadas. Algunos debates teóricos y prácticos* (págs. 122-142). Buenos Aires: Ministerio de Defensa - Fundación Friedrich Ebert.
- De Barbieri, M. T. (1997). Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género. *Estudios básicos de Derechos Humanos, IV*, 47-84.
- de Tomás Morales, M. S., & Amich Elías, C. (2014). *Formación y adiestramiento sensible al género del personal cívico-militar y el empoderamiento de la mujer: Reflexiones en torno a las Operaciones de Paz en el marco de la Política Exterior y de Seguridad común de la Unión Europea*. Madrid: Dykinson.
- Depaula, P. (2005). Actitudes hacia las mujeres líderes y su relación con los valores en el trabajo. (C. N.-C. Nación, Ed.) *Estudios sobre el liderazgo en población civil y militar. Teorías implícitas y efectividad del líder.*, 2-14.
- Derdoy, M. (2011). *Incorporación e integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas*. Buenos Aires: Escuela de Defensa Nacional - Ministerio de Defensa.
- Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. (2011). *Equidad de Género y Defensa Una política en marcha VI*. Ministerio de Defensa de la República Argentina. Buenos Aires: Ministerio de Defensa. .
- (2010). *Directrices del PPKO/DFS Integrando una perspectiva de género al trabajo de los militares de las Naciones Unidas en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz*. Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz - Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas .

- Donadio, M. (2010). La cuestión de género y la profesión militar. En *Género y Fuerzas Armadas: Algunos debates teóricos y prácticos* (págs. 43-49). Buenos Aires: Ministerio de Defensa - Fundación Friedrich Ebert.
- Donadío, M., & Mazzotta, C. (2009). *La Mujer en las Instituciones Armadas y Policiales: Resolución 1325 y Operaciones de Paz en América Latina*. Buenos Aires: Resdal.
- El 2012 estuvo marcado por una cifra récord de mujeres en el Parlamento.* (2013). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Embajada Abierta: <http://www.embajadaabierta.com/?p=5641>
- El Ejército permitió el ingreso de mujeres al arma de Infantería y Caballería.* (2013). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de La Nación: <http://www.lanacion.com.ar/1557627-el-ejercito-permitio-el-ingreso-de-mujeres-al-arma-de-infanteria-y-caballeria>
- Ellen Johnson Sirleaf Biography.* (2015). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de <http://www.biography.com/people/ellen-johnson-sirleaf-201269>
- Ellen Johnson Sirleaf Facts.* (2011). Recuperado el 20 de 08 de 2015, de The Nobel Prize: [http://www.nobelprize.org/nobel\\_prizes/peace/laureates/2011/johnson\\_sirleaf-facts.html](http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/peace/laureates/2011/johnson_sirleaf-facts.html)
- Equidad de género y Defensa: Una política en Marcha VIII.* (2014). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Ministerio de Defensa de la República Argentina: <http://www.mindef.gov.ar/publicaciones/pdf/Equidad-de-Genero-y-FFAA-Una-politica-en-marcha-VIII.pdf>
- Ficha informativa de las operaciones de mantenimiento de la paz.* (2015). Recuperado el 08 de 07 de 2015, de <http://www.un.org/es/peacekeeping/resources/statistics/factsheet.shtml>
- Fleishman, M. (2010). *Even with peace, Liberia's women struggle.* Recuperado el 15 de 08 de 2015, de Africa Renewal UN: <http://www.un.org/africarenewal/magazine/april-2010/even-peace-liberia%E2%80%99s-women-struggle>
- FPNUL Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano.* (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/es/peacekeeping/missions/unifil/>

- Garré, N. (2010). *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa - Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- (2010). *Gender Equality in UN Peacekeeping Operations*. ONU, United Nations Department of Peacekeeping Operations- Department of Field Support. Nueva York: United Nations Departmento of Peacekeeping Operations- Department of Field Support.
- Gender Statistics by Mission, 12 August 2015*. (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/gender/2015gender/jul15.pdf>
- Gómez, J. (26 de Junio de 2008). *El problema de investigación*. Recuperado el 04 de Mayo de 2014, de Sobre nuevas rutas de pensamiento: <http://blog.pucp.edu.pe/item/25155/el-problema-de-investigacion>
- Goodman, A. (1961). Snowball Sampling. *The Annals of Mathematical Statistics*, 32:148-170.
- Grau, E., & Ibarra, P. (2005). *La red en la encrucijada: Anuario de movimientos sociales 2005*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Harcour, W. (2011). *Reflexiones sobre el movimiento mundial de los derechos de la mujer*. Recuperado el 15 de 07 de 2015, de <http://fundacionbetiko.org/wp-content/uploads/2012/11/reflexiones-sobre-el-movimiento-mundial-de-los-derechos-de-la-mujer.pdf>
- Identidad Sexual*. (2014). Recuperado el 25 de 07 de 2015, de Ministerio de Salud de la República Argentina: [http://www.msal.gov.ar/vamosacrecer/index.php?option=com\\_content&id=691:identidad-sexual&Itemid=344&activarEdad=0](http://www.msal.gov.ar/vamosacrecer/index.php?option=com_content&id=691:identidad-sexual&Itemid=344&activarEdad=0)
- Índia: *Ban convida chefe do governo para campanha pelos direitos das mulheres*. (2015). Recuperado el 01 de 07 de 2015, de Radio ONU: <http://www.unmultimedia.org/radio/portuguese/2015/01/ban-quer-chefe-do-governo-indiano-na-campanha-pelos-direitos-das-mulheres/index.html>
- (2010). *Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa de la República Argentina.

- Inspección del Comandante de la UNFICYP a los Cascos Azules Argentinos en Chipre.* (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas: <http://www.fuerzas-armadas.mil.ar/Prensa-Force-Comander-UNFICYP-FTA-43-1er-visita.aspx>
- Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, 1975 A 1995.* (2000). Recuperado el 05 de 07 de 2015, de Naciones Unidas: <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>
- Las Fuerzas Armadas argentinas avanzan hacia la igualdad de género.* (2008). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Territorio Digital: <http://www.territorioidigital.com/notaimpresa.aspx?c=7403819191016631>
- Las mujeres en el mantenimiento de la paz: Poder para dar poder.* (2009). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Operaciones de paz de las Naciones Unidas en 2009: [http://www.un.org/es/peacekeeping/publications/yir/2009/women\\_dpko.shtml](http://www.un.org/es/peacekeeping/publications/yir/2009/women_dpko.shtml)
- Las mujeres en las actividades de mantenimiento de la paz.* (2014). Recuperado el 05 de 08 de 2015, de Naciones Unidas Mantenimiento de la Paz: <http://www.un.org/es/peacekeeping/issues/women/womeninpk.shtml>
- Las mujeres en las actividades de mantenimiento de la paz.* (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de Naciones Unidas Mantenimiento de la Paz: <http://www.un.org/es/peacekeeping/issues/women/womeninpk.shtml>
- Las mujeres se integran a las armas de Caballería e Infantería y ya no quedan especialidades del Ejército sin presencia femenina.* (2013). Recuperado el 23 de 07 de 2015, de Resumen Semanal de Noticias Rsn Nro 86 del Ministerio de Defensa: [http://www.ejercito.mil.ar/resumenes/2013/rsn\\_mindef\\_86.pdf](http://www.ejercito.mil.ar/resumenes/2013/rsn_mindef_86.pdf)
- Lerma, H. (2003). *Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto.* Colombia: ECOE Ediciones.
- Ley N° 23.313.* (1986). Recuperado el 15 de 12 de 2014, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23782/norma.htm>

- Ley N° 19.101 Ley para el Personal Militar.* (1971). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de InfoLeg: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/19875/texact.htm>
- Ley N° 24.012.* (1991). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/411/norma.htm>
- Ley N° 24012 Código Electoral Nacional sustitución del art 60 del Decreto N° 2135/93.* (1991). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/411/norma.htm>
- Ley N° 26.485 de Protección Integral a las mujeres.* (2009). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>
- Ley N° 26.743 de identidad de género.* (2012). Recuperado el 28 de 07 de 2015, de InfoLeg: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=197860>
- López Tricas, J. M. (2011). *El sueño de la libertad: Los orígenes Americanos de Liberia.* Recuperado el 15 de 08 de 2015, de Info farmacia: <http://www.info-farmacia.com/historia/los-origenes-americanos-de-libe>
- Lucero, M. R. (2010). El espacio de las mujeres en las Fuerzas Armadas Sudamericanas, su inserción profesional en el contexto regional y la cuestión de género. *Security and Defense Studies Review*, 11, 9-24.
- Lugares donde trabajamos.* (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de Naciones Unidas Mantenimiento de la paz: <http://www.un.org/es/peacekeeping/issues/women/wherewework.shtml>
- Maletta, H. (2009). *Epistemología aplicada : Metodología y técnica de la producción científica.* Perú: Universidad del Pacífico.
- Mapa grande sobre cusiones de género que contaron con el apoyo de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas.* (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <https://www.google.com/maps/d/u/0/embed?mid=z4Ex8bchSrrU.kcGGkEBMzOBk&msa=0&ie=UTF8&ll=12.848235,58.136902&spn=43.135476,135.258178&t=m&output=embed>

- Marco jurídico sobre los derechos de las mujeres.* (2014). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Inadi: <http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentos-tematicos/genero-y-discriminacion/marco-juridico-documento-genero/>
- Martín Casares, A. (2006). *Antropología del género: culturas, mitos y estereotipos sexuales*. Madrid: Universitat de València.
- Massón, L. (2010). La transformación del rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas: hacia la construcción de un espacio mixto. *Security and Defense Studies Review*, 11, 43-56.
- Masson, L. (2010). Las mujeres en las Fuerzas Armadas ¿Qué tipo de integración? En *Género y Fuerzas Armadas. Algunos debates teóricos y prácticos* (págs. 61-67). Buenos Aires: Ministerio de Defensa - Fundación Friedrich Ebert.
- Mc Dowell, L. (2000). *Género, identidad y lugar: un estudio de las geografías feministas*. Madrid: Universitat de Valencia.
- MINURSO Misión de las Naciones Unidas para el referéndum del Sáhara Occidental.* (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/es/peacekeeping/missions/minurso/>
- MINUSMA Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí.* (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/es/peacekeeping/missions/minusma/>
- MINUSTAH Misión de Estabilización de las.* (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/es/peacekeeping/missions/minustah/>
- MONUSCO. Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo.* (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/es/peacekeeping/missions/monusco/>
- Mora y Araujo , M. (2002). *Encuestas Políticas. Formulación, Análisis y Uso Estratégico*. Buenos Aires: Di Tella.
- Mujeres latinoamericanas también en la línea de combate.* (2013). Recuperado el 20 de 07 de 2015, de El Diario NY: <http://www.eldiariony.com/mujeres-latinoamericanas-tambien-linea-combate>
- Mujeres, paz y seguridad.* (2015). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Naciones Unidas Mantenimiento de la Paz: <http://www.un.org/es/peacekeeping/issues/women/wps.shtml>

- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado el 30 de 07 de 2015, de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Naciones Unidas. (2000). Nota Informativa N° 5: La mujer y los conflictos armados. En *Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI*. Nueva York.
- Naciones Unidas Mantenimiento de la Paz. (2015). *Ficha informativa de las operaciones de mantenimiento de la paz*. Recuperado el 03 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/es/peacekeeping/resources/statistics/factsheet.shtml>
- Naghi, N. (2000). *Metodología de la investigación*. México: Limusa.
- Observatorio de Género, Ministerio de Defensa de España. (2010). La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas: afianzamiento de un modelo y evolución de un logro. En *Género y Fuerzas Armadas. Algunos debates teóricos y prácticos* (págs. 114-121). Buenos Aires: Ministerio de Defensa - Fundación Friedrich Ebert.
- ONU DPKO/DFS. (2010). *Directrices del DPKO/DFS Integrando una perspectiva de género al trabajo de los militares de las Naciones Unidas en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz*. Organización de las Naciones Unidas, Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz - Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno. Nueva York: Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de la Organización de las Naciones Unidas.
- ONU Mujeres. (2015). Recuperado el 13 de 07 de 2015, de <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>
- ONU Mujeres. (2015). *Annual Report 2014-2015*. Nueva York: Un Women.
- ONUCI *Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire*. (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/es/peacekeeping/missions/unoci/>
- ONUVT *Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua*. (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/es/peacekeeping/missions/untso/>
- Organización Mundial de la Salud. (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.who.int/topics/gender/es/>

- Personal militar.* (2015). Recuperado el 15 de 08 de 2015, de Naciones Unidas Mantenimiento de la paz: <http://www.un.org/es/peacekeeping/issues/military.shtml>
- Phillips, R. (1976). Women and family breakdown in eighteenth century France: Rouen 1780-1800. *Social History*, 1(2), 197-218.
- Podrían retornar ex funcionarios de Garré.* (2013). Recuperado el 21 de 07 de 2015, de Noticias para miembros de las FFAA y de Seguridad: <http://www.noticiasffaayseg.com.ar/podrian-retornar-ex-funcionarios-de-garre-la-nacion-5-de-junio/>
- Pope, J. (2002). *Investigación de mercados*. Bogotá, D.C.: Grupo Editorial Norma.
- Por primera vez una mujer dirige buque de la Armada.* (2014). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Diario UNO: <http://www.diariouno.com.ar/pais/Por-primera-vez-una-mujer-dirige-buque-de-la-Armada-20140306-0065.html>
- Priego, A., & Abad, G. (2014). Operaciones de Paz y Género. En *Formación y adiestramiento sensible al género del personal cívico-militar y el empoderamiento de la mujer: Reflexiones en torno a las Operaciones de Paz en el marco de la Política Exterior y de Seguridad común de la Unión Europea* (págs. 21-72). Madrid: Dykinson.
- Primer e histórico ingreso de mujeres a Infantería y Caballería.* (2013). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Argentina en noticias: <http://www.argentina.ar/temas/pais/17121-primer-e-historico-ingreso-de-mujeres-a-infanteria-y-caballeria>
- Principios para el empoderamiento de las mujeres.* (2010). Recuperado el 10 de 07 de 2015, de ONU Mujeres: <http://www.unwomen.org/es/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles>
- Razo Muñoz, C. (1998). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de Tesis*. México: Pearson.
- Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.* (2000). Recuperado el 10 de 12 de 2014, de Naciones Unidas: [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/1325%282000%29&Lang=S](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325%282000%29&Lang=S)

*Resolución 1888 (2009).* (2009). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas: [http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/RES/1888\(2009\)](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/RES/1888(2009))

*Resolución 1960 (2010).* (2010). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas: [http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/RES/1960\(2010\)](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/RES/1960(2010))

*Resolución 2106 (2013).* (2013). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas: [http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/RES/2106\(2013\)](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/RES/2106(2013))

*Resolución 2122 (2013).* (2013). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas: [http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/RES/2122\(2013\)](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/RES/2122(2013))

*Restituirán en su cargo a la funcionaria de Seguridad que había renunciado.* (2013). Recuperado el 30 de 07 de 2015, de Minutouno Noticias: <http://www.minutouno.com/notas/290060-restituiran-su-cargo-la-funcionaria-seguridad-que-habia-renunciado>

*Rossi despidió a un contingente de cascos azules que parten a Haití.* (2014). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Secretaría de Comunicación Pública de la Presidencia de la Nación: <http://prensa.argentina.ar/2014/10/20/53792-rossi-despidio-a-un-contingente-de-cascos-azules-que-parten-a-haiti.php>

*Rossi destacó el trabajo del Batallón Conjunto Argentino en Gonaïves.* (2014). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Secretaría de Comunicación Pública de la Presidencia de la Nación: <http://prensa.argentina.ar/2014/02/27/48197-rossi--destaco-el-trabajo-del-batallon-conjunto-argentino-en-gonaves.php>

*Rossi subrayó el cambio cultural que impuso la aplicación de políticas de género en las Fuerzas Armadas.* (2014). Recuperado el 05 de 01 de 2015, de Secretaría de Comunicación Pública de la Presidencia de la Nación: <http://prensa.argentina.ar/2014/11/14/54494-rossi-subrayo-el-cambio-cultural-que-impuso-la-aplicacion-de-politicas-de-genero-en-las-fuerzas-armadas.php>

- Ruiz Rico, C. (2013). La igualdad de género en las Fuerzas Armadas desde una perspectiva constitucional. *Instituto Español de Estudios Estratégicos*(121), 1-15.
- Rumbu-Kazang, J. (2012). *Conferencia Internacional Promover Género para conseguir la paz: reflexiones sobre la experiencia latinoamericana*. Agencia Nacional para la Lucha contra la Violencia contra Mujeres y Niños del Ministerio de Género, Familia y Niñez de la República Democrática del Congo, RESDAL, Buenos Aires.
- Samaja, J. (1999). *Epistemología y Metodología: Elementos para una teoría de la Investigación Científica*. Buenos Aires: Eudeba.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Scott, J. W. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas (Ed.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. (págs. 265-302). México, DC: PUEG.
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la investigación científica*. México: Limusa.
- The United Nations Fourth World Conference on Women: Platform For Action, Beijing*.(1995). Recuperado el 05 de 01 de 2015, de UN Women: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/armed.htm>
- UN Mission's Summary detailed by Country*. (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de [http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2015/jul15\\_5.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2015/jul15_5.pdf)
- UN Women. (2007). *A Strategy Workshop with Women's Constituencies from Troop and Police Contributing Countries, for the implementation of Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping Contexts*. ONU, Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas. Pretoria.
- UN Women. (2015). *Human Rights of Women*. Recuperado el 03 de 08 de 2015, de UN Women: <http://beijing20.unwomen.org/en/infographic/human-rights>
- UNAMID Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur*. (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/es/peacekeeping/missions/unamid/>

- UNFICYP Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre.* (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/es/peacekeeping/missions/unficyp/>
- UNISFA Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei.* (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/es/peacekeeping/missions/unisfa/>
- United Nations Peacekeeping operations Fact Sheet.*(2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/bnote0715.pdf>
- UNMIK Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo.* (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/es/peacekeeping/missions/unmik/>
- UNMIL Misión de las Naciones Unidas en Liberia.* (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/es/peacekeeping/missions/unmil/>
- UNMISS Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en la República de Sudán del Sur.* (2015). Recuperado el 02 de 08 de 2015, de <http://www.un.org/es/peacekeeping/missions/unmiss/>
- Ustedes representan a todo el pueblo argentino.* (2015). Recuperado el 15 de 07 de 2015, de Soldados digital: <http://soldadosdigital.com/sitio/nota.asp?id=1735>
- Villalobos, P. (2010). Género y operaciones de paz: Resolución ONU 1325 "Mujeres, seguridad y paz" la experiencia Chilena. En *Género y Fuerzas Armadas. Algunos debates teóricos y prácticos* (págs. 110-113). Ministerio de Defensa - Fundación Friedrich Ebert.
- Zeitlin, J. (2005). *Beijing Betrayed: Women Worldwide Report that Governments have failed to turn the platform into Action.* Women's environment and Development Organization - WEDO. Nueva York: New York, Women's Environment and Development Organization - WEDO .
- Zubieta, E., Torres, A., Delfino, g., Sosa, F., & Beramendi, M. (2010). Diferencias de género, estilos de liderazgo, motivaciones y actitudes en estudiantes militares. En *Género y Fuerzas Armadas. Algunos debates teóricos y prácticos* (págs. 72-83). Buenos Aires: Ministerio de Defensa - Fundación Friedrich Ebert.

## 8. Anexos

---

### Modelo sin completar del Instrumento

#### Consigna

Estamos realizando una encuesta para conocer su percepción respecto de la integración femenina en las Fuerzas Armadas argentinas. Las encuestas serán utilizadas para fines estadísticos, por lo que son anónimas.

#### Sobre la integración de género

1) Del 1 al 10 (siendo 1 el mínimo y 10 el máximo) ¿Cómo evalúa la integración de la mujer en las relaciones sociales dentro de la institución de las Fuerzas Armadas?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2) ¿Cómo describiría las igualdades y oportunidades de la mujer dentro de la institución de las Fuerzas Armadas?

1. Gozan de privilegios	1
2. Hay igualdad	2
3. Sufren desventajas y limitaciones	3

3) A continuación, encontrará una serie de tratos diferenciados observables. Le pedimos a usted que los evalúe según su experiencia en las FFAA. \*

Las Mujeres con respecto a los Hombres TIENEN UN/UNA....

	Inferior	Igual	Superior
Posibilidad de Ascenso en Mujeres es			
Grado de Atención en Mujeres es			
Exigencia en la Instrucción en Mujeres es			
Exigencia en las Tareas en Mujeres es			
Exigencia en las Evaluación en Mujeres es			

La Expectativa en Mujeres es			
El Trato Riguroso en Mujeres es			

4) Considera Ud. que la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas ha sido

1. Positiva	1
2. Indiferente	2
3. Negativa	3

5) Calificaría el desempeño general de las mujeres de su unidad como:

1. Superior al del hombre	1
2. Igual al del hombre	2
3. Diferente/complementario al del hombre	3
4. Inferior al del hombre	4

6) Considera Ud. que la capacidad de la mujer para ejercer puestos de dirección, liderazgo y conducción es:

1. Superior a la del hombre	1
2. Igual a la del hombre	2
3. Diferente/complementaria a la del hombre	3
4. Inferior a la del hombre	4

Desarrollo de carrera femenina en las FFAA

7) ¿Considera permanecer en las FFAA hasta su retiro?

1. Sí.	1
2. No.	2

8) Del 1 al 10 (siendo 1 el mínimo y 10 el máximo) ¿Cómo evalúa la importancia de la participación de la mujer en las misiones de paz?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9) ¿Considera Ud. Que la mujer tiene el protagonismo que se necesita en las misiones de paz?

1. Sí.	1
2. No.	2

10) Le solicitamos que primero lea la lista y luego Seleccione 3 ventajas que Ud. encuentra en la conformación de equipos mixtos en las misiones de paz.

Puede marcar más de una opción

1. Cohesión grupal	1
2. División de tareas	2
3. Relación con población local	3
4. Amplia perspectiva	4
5. Éxito de la misión	5
6. Asistencia sanitaria	6
7. Tareas educativas	7
8. Empoderamiento mujeres locales	8
9. Asistencia a víctimas de abuso	9
10. Resolución de conflictos	10
11. Otro	

Limitaciones observadas

11) Le solicitamos que primero lea la lista y luego Seleccione 3 aspectos reglamentarios que considera que deberían modificarse

Puede marcar más de una opción

1. Horarios de lactancia	1
2. Licencia por maternidad y embarazo	2
3. Horarios sincronizados para matrimonios militares	3
4. Igualdad general de condiciones reglamentarias	4
5. Pruebas físicas diferenciadas para las mujeres	5
6. Instalaciones sólo para personal femenino (camarotes, baños, duchas)	6
7. Reducir los años para el retiro en las mujeres	7
8. Proporción entre hombres y mujeres a misiones de paz	8
9. Flexibilidad para madres solteras	9
10. Licencias para padres	10
11. Otro	

12) Le solicitamos que primero lea la lista y luego Seleccione 3 opciones sobre ¿cuáles son los factores que limitan el desarrollo de las mujeres en su formación y carrera militar?

2. Infraestructuras no preparadas	2
3. La familia: Maternidad	3
4. Falta de vocación, aptitud, carácter	4
8. Falta de fuerza física	8
9. Privilegio de valores masculinos para el ascenso	9
10. Barreras en las relaciones interpersonales y personales	10
11. Prejuicios, Discriminación, Maltrato. Acoso. Faltas de Respeto	11
12. Rechazo al liderazgo/mando/conducción femenina	12
13. Machismo, hostilidad, dominancia social masculina	13
15. Sexismo benevolente (mujer débil a proteger)	15
16. Otro	16

13) Señale los mecanismos institucionales que Ud. Considera que permitirían mejorar la situación de la mujer dentro de la institución de las Fuerzas Armadas a fin de facilitar su integración.

2. Con instalaciones para mujer	2
3. A través de encuestas.	3
4. Por medio de diferentes formas de incorporación y evaluación	4
5. Que las mujeres estén a cargo de otras mujeres	5
6. Las mujeres no deberían estar en ciertas especialidades	6
7. A partir de un organismo fuera de la institución	7
8. Preparar al personal masculino con más información sobre género	8
9. Reglamentaciones nuevas	9
10. Staff interdisciplinario	10
11. Capacitación en integración	11
12. Otro	12

Datos de Clasificatorios personal y del grupo familiar

Género

1. Masculino.	1
2. Femenino.	2

## Edad

1. 18-30	1
2. 31-45	2
3. 46 o más	3

## Estado Civil

Soltero	1
Casado	2
En pareja	3
Separado-Divorciado	4
Viudo	5

¿Quiénes de su familia están o han estado en las FF.AA?

1. Padre	1
2. Madre	2
3. Hermano	3
4. Hermana	4
5. Hijo	5
6. Hija	6
7. Otro familiar	7
8. Ninguno	8

¿Tiene hijos?

1. Sí	1
2. No	2

Si tiene hijos, explique si las FF. AA. le han permitido manejar las demandas de la maternidad / paternidad

1. Cómodamente	1
2. No muy cómodamente	2
3. Muy incómodamente	3

## Máximo nivel de estudios alcanzado

1. Terciario o universitario completo	1
2. Terciario o universitario incompleto	2
3. Secundario completo	3
4. Secundario incompleto	4
5. Primario completo	5

## MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION

### Tablas de Resultado

Lo que figura a continuación son el Output del programa estadístico SPSS, el cual permite realizar cálculos segmentados por variables, en este estudio, todos los resultados se compararon mediante la variable género. Este tipo de resultados si bien se pueden realizar con Excel por medio de Filtros, sucede que es muy factible cometer errores y el proceso sería larguísimo, por lo que pedí ayuda a un técnico que domina el programa y me dio los resultados de lo que necesitaba. Con base en estos datos, se armaron las tablas que se utilizan en la tesis y en el PowerPoint.

		Recuento	% del N de la columna
Género	Masculino	23	48,9%
	Femenino	24	51,1%

		Recuento	% del N de la columna
Rango de Edades	18-30	25	53,2%
	31-45	22	46,8%

		Del 1 al 10 (siendo 1 el mínimo y 10 el máximo) ¿Cómo evalúa la integración de la mujer en las relaciones sociales dentro de la institución de las Fuerzas Armadas?
		Media
Género	Masculino	8,48
	Femenino	6,96

			Recuento	% del N de la columna	
Género	Masculino	¿Cómo describiría las igualdades y oportunidades de la mujer dentro de la institución de las Fuerzas Armadas?	Gozan de privilegios	17	73,9%
			Hay igualdad	6	26,1%
			Sufren desventajas y limitaciones	0	0,0%
	Femenino	¿Cómo describiría las igualdades y oportunidades de la mujer dentro de la institución de las Fuerzas Armadas?	Sufren desventajas y limitaciones	14	58,3%
			Hay igualdad	6	25,0%
			Gozan de privilegios	4	16,7%

			Recuento	% del N de la columna	
Género	Masculino	La Posibilidad de Ascenso en Mujeres es	Igual	23	100,0%
			Inferior	0	0,0%
			Superior	0	0,0%
	Femenino	La Posibilidad de Ascenso en Mujeres es	Igual	16	66,7%
			Inferior	8	33,3%
			Superior	0	0,0%

			Recuento	% del N de la columna	
Género	Masculino	Grado de Atención en Mujeres es	Superior	12	52,2%
			Igual	11	47,8%
			Inferior	0	0,0%
	Femenino	Grado de Atención en Mujeres es	Igual	21	87,5%
			Inferior	3	12,5%
			Superior	0	0,0%

			Recuento	% del N de la columna	
Género	Masculino	Exigencia en la Instrucción en Mujeres es	Igual	12	52,2%
			Superior	6	26,1%
			Inferior	5	21,7%
	Femenino	Exigencia en la Instrucción en Mujeres es	Inferior	12	50,0%
			Igual	12	50,0%
			Superior	0	0,0%

			Recuento	% del N de la columna	
Género	Masculino	Exigencia en las Tareas en Mujeres es	Inferior	12	52,2%
			Igual	11	47,8%
			Superior	0	0,0%
	Femenino	Exigencia en las Tareas en Mujeres es	Igual	13	54,2%
			Inferior	6	25,0%
			Superior	5	20,8%

				Recuento	% del N de la columna
Género	Masculino	Exigencia en las Evaluación en Mujeres es	Inferior	12	52,2%
			Igual	11	47,8%
			Superior	0	0,0%
	Femenino	Exigencia en las Evaluación en Mujeres es	Igual	14	58,3%
			Inferior	6	25,0%
			Superior	4	16,7%

				Recuento	% del N de la columna
Género	Masculino	La Expectativa en Mujeres es	Igual	17	73,9%
			Inferior	6	26,1%
			Superior	0	0,0%
	Femenino	La Expectativa en Mujeres es	Igual	15	62,5%
			Inferior	6	25,0%
			Superior	3	12,5%

				Recuento	% del N de la columna
Género	Masculino	El Trato Riguroso en Mujeres es	Inferior	12	52,2%
			Igual	8	34,8%
			Superior	3	13,0%
	Femenino	El Trato Riguroso en Mujeres es	Igual	10	41,7%
			Inferior	8	33,3%
			Superior	6	25,0%

				Recuento	% del N de la columna
Género	Masculino	Considera Ud. que la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas ha sido	Positiva	17	73,9%
			Indiferente	0	0,0%
			Negativa	6	26,1%
	Femenino	Considera Ud. que la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas ha sido	Positiva	20	83,3%
			Indiferente	4	16,7%
			Negativa	0	0,0%

				Recuento	% del N de la columna
Género	Masculino	Calificaría el desempeño general de las mujeres de su unidad como:	Superior al del hombre	0	0,0%
			Igual al del hombre	17	73,9%
			Diferente/complementario al del hombre	6	26,1%
			Inferior al del hombre	0	0,0%
	Femenino	Calificaría el desempeño general de las mujeres de su unidad como:	Superior al del hombre	0	0,0%
			Igual al del hombre	6	25,0%
			Diferente/complementario al del hombre	18	75,0%
			Inferior al del hombre	0	0,0%

			Recuento	% del N de la columna	
Género	Masculino	Considera Ud. que la capacidad de la mujer para ejercer puestos de dirección, liderazgo y conducción es:	Superior al del hombre	0	0,0%
			Igual al del hombre	12	52,2%
			Diferente/complementario al del hombre	11	47,8%
			Inferior al del hombre	0	0,0%
	Femenino	Considera Ud. que la capacidad de la mujer para ejercer puestos de dirección, liderazgo y conducción es:	Superior al del hombre	3	12,5%
			Igual al del hombre	13	54,2%
			Diferente/complementario al del hombre	8	33,3%
			Inferior al del hombre	0	0,0%

				Recuento	% del N de la columna
Género	Masculino	¿Considera permanecer en las FFAA hasta su retiro?	Sí	17	73,9%
			No	6	26,1%
	Femenino	¿Considera permanecer en las FFAA hasta su retiro?	Sí	18	75,0%
			No	6	25,0%

			Media
Género	Masculino	Del 1 al 10 ¿Cómo evalúa la importancia de la participación de la mujer en las misiones de paz?	7,35
	Femenino	Del 1 al 10 ¿Cómo evalúa la importancia de la participación de la mujer en las misiones de paz?	8,67

				Recuento	% del N de la columna
Género	Masculino	¿Considera Ud. Que la mujer tiene el protagonismo que se necesita en las misiones de paz?	Sí	22	95,7%
			No	1	4,3%
	Femenino	¿Considera Ud. Que la mujer tiene el protagonismo que se necesita en las misiones de paz?	Sí	18	75,0%
			No	6	25,0%

<b>Tabla de contingencia \$Mixtos*C1</b>					
			<b>Género</b>		<b>Total</b>
			<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>	
<b>Equipos Mixtos<sup>a</sup></b>	<b>1. Cohesión grupal</b>	<b>Recuento</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>17,4%</b>	<b>4,2%</b>	
	<b>2. División de tareas</b>	<b>Recuento</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>17</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>47,8%</b>	<b>25,0%</b>	
	<b>3. Relación con población local</b>	<b>Recuento</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>23</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>34,8%</b>	<b>62,5%</b>	
	<b>4. Amplia perspectiva</b>	<b>Recuento</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>17,4%</b>	<b>12,5%</b>	
	<b>5. Éxito de la misión</b>	<b>Recuento</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>21</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>65,2%</b>	<b>25,0%</b>	
	<b>6. Asistencia sanitaria</b>	<b>Recuento</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>21</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>17,4%</b>	<b>70,8%</b>	
	<b>7. Tareas educativas</b>	<b>Recuento</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>0,0%</b>	<b>20,8%</b>	
	<b>8. Empoderamiento mujeres locales</b>	<b>Recuento</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>0,0%</b>	<b>12,5%</b>	
	<b>9. Asistencia a víctimas de abuso</b>	<b>Recuento</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>28</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>56,5%</b>	<b>62,5%</b>	
	<b>10. Resolución de conflictos</b>	<b>Recuento</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>21,7%</b>	<b>4,2%</b>	
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>47</b>

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.

a. Agrupación de dicotomías. Tabulado el valor 1.

Tabla de contingencia \$AspectosReglamentarios*C1					
			Género		Total
			Masculino	Femenino	
Aspecto Reglamentarios a Modificarse <sup>a</sup>	Horarios de lactancia	Recuento	3	3	6
		% dentro de C1	17,6%	12,5%	
	Licencia por maternidad y embarazo	Recuento	3	3	6
		% dentro de C1	17,6%	12,5%	
	Horarios sincronizados para matrimonios militares	Recuento	6	6	12
		% dentro de C1	35,3%	25,0%	
	Igualdad general de condiciones reglamentarias	Recuento	4	6	10
		% dentro de C1	23,5%	25,0%	
	Pruebas físicas diferenciadas para las mujeres	Recuento	3	9	12
		% dentro de C1	17,6%	37,5%	
	Instalaciones sólo para personal femenino (camarotes, baños, duchas)	Recuento	0	4	4
		% dentro de C1	0,0%	16,7%	
	Reducir los años para el retiro en las mujeres	Recuento	0	3	3
		% dentro de C1	0,0%	12,5%	
	Proporción entre hombres y mujeres a misiones de paz	Recuento	2	13	15
		% dentro de C1	11,8%	54,2%	
	Flexibilidad para madres solteras	Recuento	0	6	6
		% dentro de C1	0,0%	25,0%	
Licencias para padres	Recuento	2	3	5	
	% dentro de C1	11,8%	12,5%		
<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.

a. Agrupación de dicotomías. Tabulado el valor 1.

<b>Tabla de contingencia \$Limitación*C1</b>					
			<b>Género</b>		<b>Total</b>
			<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>	
<b>Limitaciones en el desarrollo<sup>a</sup></b>	<b>Infraestructuras no preparadas</b>	<b>Recuento</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>0,0%</b>	<b>8,7%</b>	
	<b>La familia: Maternidad</b>	<b>Recuento</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>0,0%</b>	<b>39,1%</b>	
	<b>Falta de vocación, aptitud, carácter</b>	<b>Recuento</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>28,6%</b>	<b>26,1%</b>	
	<b>Falta de fuerza física</b>	<b>Recuento</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>28,6%</b>	<b>21,7%</b>	
	<b>Privilegio de valores masculinos para el ascenso</b>	<b>Recuento</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>14,3%</b>	<b>26,1%</b>	
	<b>Barreras en las relaciones interpersonales y personales</b>	<b>Recuento</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>14,3%</b>	<b>8,7%</b>	
	<b>Prejuicios, Discriminación, Maltrato. Acoso. Faltas de Respeto</b>	<b>Recuento</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>14,3%</b>	<b>8,7%</b>	
	<b>Rechazo al liderazgo/mando/conducción femenina</b>	<b>Recuento</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>0,0%</b>	<b>39,1%</b>	
	<b>Machismo, hostilidad, dominancia social masculina</b>	<b>Recuento</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>14,3%</b>	<b>26,1%</b>	
	<b>Sexismo benevolente (mujer débil a proteger)</b>	<b>Recuento</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
		<b>% dentro de C1</b>	<b>0,0%</b>	<b>8,7%</b>	
<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	
Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.					
a. Agrupación de dicotomías. Tabulado el valor 1.					

Tabla de contingencia \$Mejoras*C1					
			Género		Total
			Masculino	Femenino	
<b>Mejorar la Institución<sup>a</sup></b>	<b>Con instalaciones para mujer</b>	Recuento	0	2	2
		% dentro de C1	0,0%	9,1%	
	<b>A través de encuestas.</b>	Recuento	0	8	8
		% dentro de C1	0,0%	36,4%	
	<b>Por medio de diferentes formas de incorporación y evaluación</b>	Recuento	2	2	4
		% dentro de C1	20,0%	9,1%	
	<b>Que las mujeres estén a cargo de otras mujeres</b>	Recuento	0	2	2
		% dentro de C1	0,0%	9,1%	
	<b>A partir de un organismo fuera de la institución</b>	Recuento	0	2	2
		% dentro de C1	0,0%	9,1%	
	<b>Preparar al personal masculino con más información sobre género</b>	Recuento	0	2	2
		% dentro de C1	0,0%	9,1%	
	<b>Reglamentaciones nuevas</b>	Recuento	4	11	15
		% dentro de C1	40,0%	50,0%	
	<b>Staff interdisciplinario</b>	Recuento	2	0	2
		% dentro de C1	20,0%	0,0%	
	<b>Capacitación en integración</b>	Recuento	2	11	13
		% dentro de C1	20,0%	50,0%	
<b>Total</b>	Recuento	10	22	32	

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.

a. Agrupación de dicotomías. Tabulado el valor 1.

Fecha:.....

Firma del Alumno:.....

Firma del Director de Trabajo Final:.....

Firma del Asesor Metodológico:.....