



UNIVERSIDAD DE LA DEFENSA NACIONAL
RESOL. M.C.E. N° 425/92
FACULTAD DE LA DEFENSA
MAESTRÍA EN DEFENSA NACIONAL

TESIS

Título:

Empoderamiento de las mujeres militares argentinas en operaciones de paz. Participación, motivaciones y liderazgo

AUTORA: LIC. ANA FLORENCIA TALAMONI

DIRECTORA DE TESIS: DRA. LUCÍA ALEJANDRA DESTRO

Fecha de entrega: 6 de octubre 2021

Dedicatoria

A mi hija Felicitas

Tabla de contenido

Dedicatoria	I
Tabla de contenido.....	I
Agradecimientos.....	1
INTRODUCCIÓN	2
Capítulo I.....	12
El sistema internacional y las operaciones de paz	12
1. Las operaciones de paz	16
2. Participación argentina en operaciones de paz	23
3. Las misiones de paz argentinas y su política de género	31
Capítulo II	35
Género y empoderamiento.....	35
1. Antecedentes y significado del término empoderamiento	35
2. Empoderamiento y teorías del poder	37
3. Inclusión de la agenda de género en la ONU	39
4. Liderazgo y empoderamiento.....	43
5. Modelo de masculinidad hegemónica.....	45
6. Techos de cristal	47
7. Indicadores de género	47
8. Índice de Desarrollo de Género de Naciones Unidas	48
Capítulo III.....	52
Metodología operacional	52
1. Estructura de una operación de paz.....	52
2. Conformación de la fuerza	55
3. Selección del personal	59

4. Entrenamiento en Género, Mujer, Paz y Seguridad en CAECOPAZ	60
5. Caso de estudio: El Comité de Trabajo de la Mujer de MINUSTAH.....	63
6. Hacia una forma de medir el empoderamiento de la mujer militar argentina en operaciones de paz	65
Capítulo IV	66
El empoderamiento femenino en las operaciones de paz	66
1. Introducción.....	66
Sección 1. Datos históricos de la mujer en operaciones de paz.....	68
Algunas consideraciones sobre la obtención de la información	68
La mujer en operaciones de paz.....	69
La mujer militar argentina en operaciones de paz	69
1.1 Personal femenino desplegado	74
1.2 Frecuencia de participación femenina	75
1.3 Edades.....	75
1.4. Roles de combate	77
Sección 2. Análisis y resultados de las encuestas.....	78
Presentación	78
2.1. Grado, fuerza y género	79
2.2. Experiencia en operaciones de paz.....	80
2.3. Hijos y/o familiares a cargo	81
2.4. Motivación para participar en operaciones de paz	82
2.5. Capacitación previa sobre género	82
2.6. ¿Se le negó participar en operaciones de paz?	83
2.7. Derecho a recibir capacitación	84
2.8. Empoderamiento	85
2.9. Discriminación	87
2.10. ¿De qué manera la mujer aporta valor agregado a las operaciones de paz?..	89
Sección 3. Análisis de las entrevistas	92
3.1. Escasa participación de mujeres desplegadas.....	93

3.2. Estimación del personal militar femenino en operaciones de paz	94
3.3. Discriminación	95
3.4. Obstáculos en la carrea militar	96
3.5. Cualidades de una mujer militar en operaciones de paz.	97
3.6. Discriminación y violencia de género.....	98
3.7. Contribución de las mujeres militares a la paz	99
3.8. Empoderar para empoderar.....	102
3.9. Políticas sugeridas a nivel Naciones Unidas	104
3.10. Políticas sugeridas a nivel nacional	105
3.11. Principal preocupación en la carrera militar	106
3.12. Información al llegar a la misión	107
3.13. Libre opinión.....	108
Sección 4. Participar en una operación de paz. Empoderamiento femenino	110
4.1. Difusión	110
4.2. Capacitación	111
4.3. Políticas de cuidado	111
Pisos de cristal	112
Conclusiones	113
Reflexiones Finales.....	118
Citas bibliográficas	i
Libros y artículos.....	i
Documentos electrónicos de sitios oficiales	v
Documentos oficiales de Naciones Unidas.....	vi
Leyes y reglamentos nacionales	viii
Paginas web.....	ix
ANEXO I	x
FICHA TECNICA PARA GRUPOS FOCALES	x
ANEXO II.....	xi

FICHA TECNICA ENCUESTAS	xi
ANEXO III	xii
MODELO ENTREVISTA	xii
ANEXO IV	xiii
MODELO ENCUESTA	xiii
Anexo V.....	xiv
Participación en operaciones de paz – Cifras totales.....	xiv
Anexo VI.....	xv
Ránking de contribución a las operaciones de paz por país.	xv

Agradecimientos

Agradezco profundamente a mi tutora de Tesis, Dra. Lucía Destro, por su profesionalismo, dedicación y paciencia. Ella ha sabido conducirme en este hermoso camino de la investigación y la búsqueda de la verdad.

Quiero hacer una mención especial a todas las personas que colaboraron con este trabajo participando de mis encuestas, entrevistas, grupos focales y a aquellos que se animaron a una charla o, simplemente, dándome su opinión sobre el tema.

Quiero agradecer a mis maestros, los profesores de la maestría, que me motivaron y alentaron a investigar sobre esta temática por el aporte que esta significaría.

A las mujeres en misiones de paz y a las niñas que se encuentran en zonas de conflicto, con el mayor de mis respetos, que, de alguna manera, este trabajo contribuya a aliviar el sufrimiento humano.

No quiero dejar de agradecer a los que me han alentado en la elaboración de esta tesis sin importar los obstáculos y que siempre ha estado a mi lado. También quiero brindar un reconocimiento especial a las mujeres de mi familia, que me acompañan física o espiritualmente. Son y fueron un ejemplo de lucha y de trabajo; sin autodenominarse «feministas», han roto los esquemas marcados de su época y representan una fuente inagotable de inspiración y respeto para mí.

Por último, a mis padres y a mi amado compañero de camino; sin ellos este escrito sería imposible.

INTRODUCCIÓN

La crisis causada por la pandemia de la COVID-19 devastó a comunidades y a las economías de todo el mundo, sobre todo a aquellas más pobres y vulnerables. Las Naciones Unidas prevén que, en los próximos años, el número de personas que vive en la pobreza podría ascender a 500 millones en todo el mundo. Dicha situación tiene efectos directos sobre la política y la economía mundiales, que contribuyen al aumento de las tensiones, la violencia y el odio comunitario, y exacerbaban la hostilidad y los conflictos sociales existentes, en detrimento de la resiliencia social y económica (FAO-WFP, 2020).

De esta manera, la inseguridad y la rigidez sociales acompañan e intensifican la violencia contra las mujeres y las niñas. No solo los grupos locales y vulnerables son foco de la violencia o excluidos de los procesos políticos y de la paz, sino que también las defensoras de los derechos humanos, las trabajadoras humanitarias y las promotoras de la consolidación de la paz han sufrido violentos ataques (Resolución S/2019/800, 2019).

Desde los comienzos de la historia de la humanidad hasta el presente, la violencia de género ha ido escalando, y han persistido los intentos de erosión de las normas internacionales sobre derechos humanos, hecho que dispara el odio, el racismo, la homofobia, la xenofobia, la transfobia y la misoginia violenta en todo el mundo (Resolución S/2019/800, 2019). Se siguen observando también niveles elevados de conflicto, femicidios e inestabilidad. Las mujeres y las niñas siguen siendo objeto de serias violaciones a sus derechos, debido a la discriminación o a la violencia contra ellas. Existe un denominador causal común basado en diversos factores, como género, edad, situación socioeconómica, religión, orientación ideológica u otros. En tal sentido, cuando los Estados no quieren o no pueden controlar estas violaciones, la impunidad de los delitos cometidos puede forzar a las mujeres y a las niñas a huir en busca de seguridad.

Muestra de estos acontecimientos son los datos publicados en mayo de 2019 por Naciones Unidas, que registran los altos niveles de violencia física ejercida hacia ellas. De

los 132 millones de personas que necesitaron asistencia humanitaria y protección, 35 millones fueron mujeres, jóvenes y niñas, quienes debieron recibir atención temprana, como servicios vitales de salud sexual y reproductiva, e información para tratar de prevenir la violencia de género; además, hubo que responder a las necesidades de otras supervivientes. Al menos 1 de cada 5 mujeres refugiadas o desplazadas sufre violencia sexual, y 9 de los 10 países que tienen las tasas más altas de matrimonio infantil se encuentran en una situación frágil. En consecuencia, las niñas refugiadas muestran un bajo nivel de matriculación escolar o nula (Resolución S/2019/800, 2019).

Sumado a esto, las mujeres y las niñas tienen menos probabilidades que los hombres y que los niños de tener acceso a los derechos más fundamentales (derecho a la alimentación, salud, vivienda, nacionalidad y documentación). En África subsahariana y en Asia meridional y occidental, una de cada 8 niñas, a los 15 años, ya está casada, y una de cada 7 ha dado a luz antes de cumplir 17 años (UNESCO, 2013). Lograr mantener la escolaridad de esas niñas evitaría, en gran medida, lo anteriormente mencionado. Invertir en educación es fundamental, ya que es un factor clave para disminuir los índices de mortalidad infantil y alcanzar tasas de natalidad deseadas.

Como si fuera poco, el conflicto armado genera un clima propicio para que resurjan la discriminación y la violencia de género hacia las mujeres. Esta violencia es endémica en todas las etapas del conflicto, donde mujeres y niñas deben reintegrarse a la sociedad para poder subsistir; y, en esta etapa, la educación y el empoderamiento son herramientas determinantes para brindarles un futuro sostenible.

El informe de Naciones Unidas sobre Mujer, Paz y Seguridad del año 2019 puso en evidencia la falta de planificación estratégica y la asignación de recursos con perspectiva de género en los informes de las misiones de paz y en los reportes anuales del Secretario General de Naciones Unidas. Para ese año, solo el 41 % de los Estados miembros había aprobado planes de acción nacional sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad, y apenas el 22 % de todos ellos incluían un presupuesto para su aplicación (Resolución S/2019/800, 2019).

En relación con la idea anterior, a fin de entender la gravedad de la situación y de buscar soluciones a esta falencia, las Naciones Unidas vienen intentando mejorar el contexto

de las operaciones de paz reforzando su institución a través de distintas iniciativas. Ejemplo de ello es la política sobre Mujer, Paz y Seguridad del Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz, junto al firme compromiso con la agenda de género, en el marco de la iniciativa Acción para el Mantenimiento de la Paz [Action for Peacekeeping A4P, en inglés] (Guterres, 2018). El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo al Terreno aprobaron, en el año 2018, una política sobre Género en operaciones de paz, cuyos principales objetivos se enfocaron en contribuir al progreso de la promoción de la igualdad de género en la acción humanitaria. También reconocieron que las mujeres que trabajan en operaciones de paz facilitan, por ejemplo, el acceso a las políticas, recursos y denuncias de las mujeres y niñas locales y obtienen, entre otros aspectos, información crítica y vital que sería imposible conseguir.

De esta forma, las mujeres no solamente son víctimas en los conflictos, sino que también pueden ser partícipes activas en los procesos de paz. Un ejemplo de ello es Malala Yousafzai, quien ha sufrido en persona discriminación e intento de asesinato cuando tenía 15 años. Malala se ha convertido en una activista, bloguera y estudiante universitaria pakistaní que, con solo 17 años en el año 2014, llegó a ser la persona más joven en recibir el Premio Nobel de la Paz.

Resulta claro que las mujeres deben ser respaldadas e incluidas para que participen en todos los procesos de paz. La Declaración de Compromisos Compartidos sobre las Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas enfatiza la relevancia de la participación equitativa de varones y mujeres en todas las fases del proceso de paz y promueve así el incremento del número de personal femenino en las misiones y en todos los niveles de la conducción, tanto militares como civiles.

Se reconoce, además, la necesidad urgente de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de paz, lo que también se recalca en la Declaración de Windhoek y en el Plan de Acción de Namibia. La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas del año 2000, disposición madre en temas de Género, Mujer, Paz y Seguridad, solicita a los países que contribuyen a las operaciones de paz incrementar la participación de personal

femenino, y nombrar más mujeres representantes y enviadas especiales para realizar misiones de buenos oficios y altos mandos.

Insta también al Secretario General a que trate de ampliar el papel y la inclusión de más mujeres en las operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno y, especialmente, entre los observadores militares, la policía civil y el personal dedicado a los derechos humanos y a las tareas humanitarias. (Consejo de Seguridad, 2000)

En la misma resolución, se afirmó que incluir mujeres en operaciones de paz brinda mayor diversidad en la toma de decisiones y en el liderazgo, lo que mejora el rendimiento, ya que existe mayor pluralidad y se gana una multiplicidad de habilidades que amplían el proceso de toma de decisiones, la planificación y, en consecuencia, los resultados (Naciones Unidas, 2019).

Las mujeres militares cumplen un rol fundamental e irremplazable en la prevención, la solución de los conflictos y en la consolidación de la paz. Incrementan la eficacia de las operaciones de paz y favorecen el éxito de la misión, lo que fortalece los derechos humanos y la protección de los civiles, y anima a sus compañeras a involucrarse activamente en los procesos políticos y de paz. Como resultado, también sirven de modelo para otras mujeres locales (sobre todo niñas) que ven en ellas un rol realizable y diferente del de ser madres o esposas. En correspondencia con esto, la mayor participación de las mujeres en estas operaciones contribuye, en alguna medida, a la solución del conflicto; por eso, el empoderamiento cumple un rol fundamental en este proceso.

Lamentablemente, a pesar de todas estas ventajas operacionales y políticas promovidas desde la Organización de las Naciones Unidas y desde los países contribuyentes, el porcentaje de participación femenina militar en operaciones de paz sigue siendo bajo, como podrá verse expuesto más adelante en este trabajo.

Para que haya más mujeres en estas operaciones, es fundamental que se preste especial atención a las causas profundas de su bajo despliegue. Si bien la Argentina ha adoptado

medidas para facilitar su participación (difusión, capacitación, preferencias por género femenino a iguales competencias en los puestos de las misiones), no ha sido suficiente.

Actualmente, la Organización de las Naciones Unidas entiende el rol fundamental que adopta el empoderamiento de las mujeres militares y su participación en las misiones. Por tal razón, fue avanzando sobre el concepto de «empoderamiento» en operaciones de paz, y concentra su atención en la mujer local o vulnerable. Por ejemplo, desde esa organización internacional, uno de los argumentos para justificar la importancia de la presencia de más mujeres militares en las zonas de conflicto es la contribución que estas hacen al empoderamiento de la mujer de la comunidad anfitriona. En los manuales de entrenamiento previo al despliegue, diseñados por el Departamento de Operaciones de Paz de la Organización de las Naciones Unidas, se define «empoderamiento» 'como el proceso mediante el cual, tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas, establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidos por sus propias habilidades y conocimientos) y aumentan su autoestima solucionando problemas y desarrollando la autogestión'.

Pese a los esfuerzos realizados por la Argentina —sus políticas públicas, la Ley Micaela, el Plan Nacional de Implementación de la Resolución 1325, la multiplicación de oficinas de género a lo largo del país y las capacitaciones específicas sobre la temática—, en el área de la concientización y de la capacitación en cuestiones de Género, Mujer, Paz y Seguridad, aún hay mucho por hacer.

Si bien el término «empoderamiento» se define y se trata en profundidad en el Capítulo II de este documento, se puede adelantar que, desde la propia perspectiva de análisis, el empoderamiento es considerado un proceso que hace referencia tanto al plano individual como al colectivo. En dicho proceso, las personas o los grupos podrán adquirir capacidades y/o herramientas que les permitan participar de una manera más visible, destacada y activa en la sociedad. Como resultado, un empoderamiento “real” permitirá generar autoconfianza y adquirir poder para tomar decisiones, organizarse y controlar/modificar situaciones que los pudieran afectar.

En el presente trabajo de investigación, se contemplaron las dimensiones sociales del empoderamiento y se hizo hincapié en aquellos aspectos que pueden contribuir al desarrollo de capacidades y de aptitudes nuevas en las mujeres militares.

Dichas capacidades, valoradas en primera instancia por ellas mismas y luego por sus pares, promoverán en definitiva su participación en operaciones de paz. Si se toman en cuenta estas consideraciones, la mayor participación creará los cimientos para una paz sostenible y duradera. Una mujer empoderada es multiplicadora de valores hacia sí misma, sus pares y, en definitiva, hacia la población local.

En cuanto al problema de investigación, el interrogante eje de este estudio fue el siguiente: ¿Cuáles son las limitaciones, dificultades o impedimentos existentes en la Argentina para el logro del empoderamiento de las mujeres militares en relación con las operaciones de paz?

Para dar respuesta a este problema, se recurrió a una investigación cuantitativa y cualitativa, junto a un diseño descriptivo. En lo que respecta a los materiales de consulta, se tomaron fuentes de información primaria y secundaria. Como fuentes documentales, se analizaron diversas resoluciones e informes de la Organización de las Naciones Unidas, especialmente las elaboradas anualmente por el Secretario General y por el Departamento de Operaciones de Paz.

Como técnicas de recolección de información, se utilizaron cuestionarios estandarizados con preguntas, en su mayoría, de respuestas cerradas y entrevistas en profundidad, realizadas a mujeres referentes militares en cada una de sus fuerzas con experiencia en operaciones de paz y en puestos decisorios. Además, se recopiló información a través de la conformación de grupos focales.

Con respecto a la hipótesis de trabajo inicial y como intento de respuesta al problema formulado, se afirmó que la escasa participación de la mujer militar argentina en operaciones de paz con mandato de la ONU, en los últimos diez años, se encuentra vinculada a su bajo nivel de empoderamiento.

El objetivo general fue indagar sobre los posibles factores que afectan el empoderamiento de la mujer militar argentina en las operaciones de paz.

Para el logro del objetivo general, el foco del análisis se centró en los siguientes objetivos específicos o particulares:

1. Desarrollar las dimensiones del empoderamiento enfocadas, particularmente, en la mujer militar argentina en operaciones de paz.
2. Analizar el valor agregado de las mujeres y la necesidad de su inclusión en las operaciones de paz.
3. Medir el nivel de conocimiento general sobre concepto de empoderamiento del personal femenino y masculino.
4. Comparar el nivel de participación y las motivaciones del personal femenino y masculino al decidir integrar una fuerza de paz.
5. Elaborar un perfil representativo y abarcador de la mujer participante de una operación de paz e incluir el concepto de liderazgo.
6. Analizar los roles de combate del personal femenino que ha integrado operaciones de paz y las tareas específicas desempeñadas en la misión.

El empoderamiento necesita ser medido a través de dimensiones e indicadores concretos y específicamente diseñados para las operaciones de paz, dado que esto es un activo ineludible para el correcto planeamiento y la ejecución de una operación de paz.

Actualmente, aquellos indicadores que se utilizan para medir el empoderamiento femenino se ubican, en la mayoría de los casos, desde un enfoque reduccionista de la mujer (por ejemplo, los 7 indicadores planteados por ONU Mujeres sobre el empoderamiento de las mujeres) sin contemplar indicadores de empoderamiento de la mujer participante en las fuerzas de paz. De la misma forma, dichos indicadores miden el aspecto financiero o económico (ONU Mujeres, 2011), o, simplemente, se limitan a referenciar las cantidades de mujeres que participan en misiones de paz, sin profundizar en las razones por las cuáles su número sigue siendo bajo.

No obstante, es importante recalcar que dichos indicadores financieros y económicos siguen decreciendo. Ejemplo de esto es lo expuesto por la directora ejecutiva de ONU Mujeres, Phumzile Mlambo-Ngcuka, en el evento de alto nivel por motivo de los 20 años de la Resolución 1325: Liderazgo y acciones concretas para la realización de la Agenda de Mujer, Paz y Seguridad (*20 years after UN Security Council Resolution 1325: Leadership and Concrete Action to Realize the Women, Peace and Security Agenda*). En dicha ceremonia, se hace un llamado a invertir económicamente en las mujeres, a dejar a un lado el gasto militar, que no promueve la paz ni evita la guerra, para invertir en la agenda de Mujer, Paz y Seguridad. En palabras de la directora ejecutiva: “Las mujeres están cansadas de ser resilientes, y esa no es una tarea fácil”.

Hasta el momento, se han escrito estudios doctrinarios sobre empoderamiento (expuestos en el Capítulo II), pero muy poco se conoce sobre el empoderamiento de la mujer militar argentina, específicamente en operaciones de paz. De aquí que profundizar en los factores que afectan el empoderamiento militar femenino aportará conocimiento al campo disciplinar, lo que permitirá pensar en una nueva significación y connotación conceptual del término.

No hay dudas de que resulta fundamental para la paz y para el desarrollo empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y en todos los niveles de la actividad económica y social. El empoderamiento femenino tiene un factor decisivo en la tarea de reducir las inequidades de género que obstaculizan los avances hacia mayores niveles de desarrollo social. Medir dicho empoderamiento a través de indicadores contribuirá a direccionar de forma eficaz y efectiva los esfuerzos para cumplir con los compromisos nacionales e internacionales asumidos por la República Argentina.

Organización del texto

En conformidad con los objetivos propuestos en esta tesis, el escrito se encuentra estructurado en cuatro capítulos.

En el primer capítulo, se presenta la situación de la política internacional actual, y se describe el sistema internacional, amenazado por la pandemia causada por la COVID-19, en un contexto donde los conflictos armados han ido mutando en su naturaleza e intensidad. En

este sistema y como respuesta a ese panorama, se describen las operaciones de paz de Naciones Unidas, especialmente como medida para hacer frente a esta realidad. Se analiza la historia de dichas operaciones y cómo estas fueron acompañadas por la doctrina e informes existentes en ese momento, en el que se intentó explicar y ofrecer soluciones a la naturaleza cambiante y amenazante del sistema. Cabe destacar que, en este capítulo, se desarrolla un cuadro sintético y novedoso de la participación histórica argentina en las operaciones de paz, y de cómo se fue incorporando la política de género con la inclusión de la mujer en ellas.

En el segundo capítulo, se exploran las diferentes corrientes teóricas del empoderamiento. También, debido a que es un concepto fuertemente relacionado con el poder, se exponen las perspectivas de distintos autores que han desarrollado el concepto en profundidad para luego vincularlo con las teorías de género. En paralelo, se explica cómo la Organización de las Naciones Unidas fue incorporando la temática de género de manera transversal y actualizada a la nueva y compleja realidad cambiante de los conflictos. No queda atrás el análisis de liderazgo, que es clave para articular con las teorías de poder, género, empoderamiento y con la misma operación de paz, aspecto fundamental para la conducción del personal dentro de la institución militar. Hacia el final del capítulo, se mencionan, dentro del ámbito de Naciones Unidas, indicadores de género y empoderamiento.

En el Capítulo III, se plasma la arquitectura de una operación de paz en detalle: la metodología necesaria y los aspectos claves de la planificación de una operación de paz en el caso argentino. Se puede encontrar cómo se realiza la selección del personal que se desplegará, cómo están conformados los distintos roles de combate, aspectos importantes que pueden afectar el empoderamiento, y se mencionan como ejemplos la misión de Haití y la de Chipre.

Finalmente, en el Capítulo IV, se presentan los resultados de las distintas encuestas; entrevistas; casos de estudio y grupos focales diseñados para corroborar la hipótesis planteada y que acercarán al lector a nuevos interrogantes y reflexiones para futuras investigaciones. Lo novedoso de este capítulo también es que presenta en detalle la participación histórica de la mujer argentina en operaciones de paz y devela las cantidades exactas por misión y por año, antecedente importante que permitirá reflexionar sobre los aspectos vinculados con los niveles de participación y el empoderamiento.

Este capítulo es sumamente revelador por la recolección de información y opinión de primera mano del personal presto a desplegar y de mujeres con gran experiencia en operaciones de paz. Es sumamente motivador leer sus propias opiniones sobre otras mujeres que no participan y sus mensajes finales como contribución hacia otras que a futuro decidan hacerlo.

Capítulo I

El sistema internacional y las operaciones de paz

El fin de la Guerra Fría ha dado paso a un ambiguo nuevo orden internacional. La comunidad de Naciones había inaugurado una doctrinaria campaña por tratar de comprender, bajo los parámetros tradicionales, un sistema que se reponía del flagelo de la guerra. En la comunidad internacional, se fomentaba el entusiasmo a través de estudios sobre la paz y la seguridad, y se indagaba, además, sobre cuál sería el rol de la ONU en dicho nuevo orden mundial emergente. Este contexto se enmarca en la afirmación de que los costos humanos y financieros de responder a las crisis, en lugar de invertir en la prevención, son insosteniblemente altos (Guterres, 2020).

La ONU, como actor principal internacional, representa un porcentaje muy elevado de distribución de poder en la configuración de relaciones de cooperación en la comunidad internacional. Tratar de comprender dichas interacciones es reconocer que la cooperación entre los actores internacionales está establecida por la distribución del poder. Las relaciones internacionales de los últimos 20 años manifiestan características muy distintas a la época de la sociedad internacional poswestfaliana. La conformación de la estructura de poder actual no puede explicarse bajo una sola teoría, sino mediante la complementariedad de estas. (Walt, 1998). Por esta razón, la configuración del sistema internacional y la distribución del poder entre sus actores dependerán de la estructura y de la coreografía del resto de la comunidad internacional (Sanahuja, 2008).

En este aspecto, la prevención de las crisis y del sufrimiento humano debe ocupar un lugar central en la labor de la ONU y de la agenda internacional de los actores, a fin de atacar las causas fundamentales de la vulnerabilidad y de proporcionar vías para el desarrollo y la paz sostenibles (Guterres, Informe del Secretario General de Naciones Unidas, 2020).

Para la ONU, la mejor defensa contra los conflictos es el desarrollo sostenible e inclusivo, sustentado en la protección y en la promoción de los derechos humanos, la igualdad de género y la participación igualitaria.

Sumado a esto, el año 2020 marcó un punto de inflexión en las relaciones de poder en el campo internacional, causado por el impacto de la pandemia de la COVID-19, que ocasionó el inicio de un cambio sistémico en las relaciones internacionales. La crisis sanitaria continúa amenazando al mundo entero, e intensifica los problemas latentes entre los actores en un mundo globalizado y en un sistema internacional con características novedosas de dimensiones transnacionales. La COVID-19 se entrelaza con amenazas no tradicionales, como el terrorismo, junto a sus métodos y medios para ejercer la violencia (atentados suicidas, gases tóxicos, terror generalizado, amenazas nucleares, violencia indiscriminada hacia objetivos no militares, entre otros). Esto sigue provocando atrocidades y deja los intereses detrás de estas actividades en el ámbito de lo difuso y hasta, a veces, diverso.

En este contexto pandémico internacional actual, el multilateralismo cobra protagonismo. A pesar de que algunas grandes potencias quieran desestimarlos, el sistema se debilita con el descreimiento en los mecanismos multilaterales (por ejemplo, el retiro de los EE. UU de la OMS bajo la presidencia de Trump). Sin embargo, el rol de la gobernabilidad en un mundo multipolar cambiante se dirige a volver a reflexionar hacia un nuevo estilo de liderazgo que incluya una renovada diplomacia multilateral aplicable a las negociaciones y en consonancia con el creciente orden global económico, político y tecnológico.

Al mismo tiempo que el sistema internacional sigue contabilizando la mortalidad y los contagios causados por la COVID-19 a nivel regional y mundial, durante el año 2020, también se conmemoraron algunos aniversarios e hitos importantes en la vida de las Naciones Unidas y de la agenda de género. Uno de ellos fue la conmemoración de los 75 años de la creación de la ONU y de los 20 años de la promulgación de la Resolución 1325; también se celebraron los 25 años de la Plataforma de Acción de Beijing. Sin embargo, en la comunidad internacional, no se vive un clima de celebración con respecto a estas fechas inmortalizadas en libros de derecho internacional y sus contenidos previstos en planes de acción internacionales. “El Informe Brahimi” (Naciones Unidas, 2000) fue una oportunidad en la

cual la Organización expresó una mirada profunda y crítica hacia su propia institución. El año 2020 ofreció, en el marco de la conmemoración de los 75 años, una ocasión propicia para evaluar las metas y los objetivos trazados desde los comienzos de la ONU e invitó a reflexionar sobre lo siguiente: ¿corresponde una celebración por los 75 años de la Organización cuando la desigualdad de género y su pandemia silenciosa de violencia contra las mujeres y las niñas siguen siendo una amenaza y un desafío a los Derechos Humanos? ¿Persiste el clima de festividad cuando las amenazas de una proyección catastrófica, causada por el cambio climático global, vulneran no solo la vida del ser humano y la biodiversidad, sino que se convertirán en amenazas a la paz y a la seguridad? ¿Podrá alegrarse la humanidad cuando la pandemia y su emergencia sanitaria/económica/social/psicológica causadas por la COVID-19 continúan sin sentencia de muerte? ¿O cuando la desnuda fragilidad, ante la amenaza tecnológica y las armas nucleares, pone en jaque a la propia mano que la ha creado? (Talamoni, 2020)

Estos interrogantes invitan a pensar que el contexto anteriormente mencionado requiere ser abordado de manera multilateral y, hasta el momento, el único instrumento para enfrentarlos es la Organización de las Naciones Unidas. Esta sigue siendo la única institución que cuenta con la legitimidad, la potestad normativa y el apoyo internacional para combatir las amenazas emergentes. En este aspecto, el multilateralismo será el mejor condimento para acompañar y dar respuestas al contexto internacional pospandemia (Coning, 2020).

La naturaleza de los conflictos ha mutado. Las operaciones de paz de la ONU evolucionarán hacia modelos que den respuesta efectiva y eficaz a los conflictos y a las problemáticas actuales, que incluyen mayor movilidad, conocimiento de la situación operacional, interoperabilidad y sostenibilidad, entre otras. Estas misiones requieren ser mutables, flexibles y adaptarse de tal manera que puedan cumplir con el mandato encomendado y, en definitiva, mantener la paz y la seguridad.

En el informe anual sobre operaciones de paz del Secretario General de la ONU (Guterres, 2020), se destaca que el éxito operacional está dado cuando: aumentan los niveles de confianza de las autoridades en el terreno; existe mayor cohesión social; disminuyen los niveles de violencia; aumenta la capacidad de prevenir y de resolver conflictos de manera

pacífica. Sin la inclusión de la consolidación de la paz en la política pública y en los arreglos políticos en la misión, los cambios no serán duraderos. Asimismo, la facilitación, la negociación, los enfoques inclusivos y los esfuerzos por crear capacidades nacionales ofrecen incentivos prometedores.

El establecimiento de mecanismos de reclamo de instituciones más participativas e inclusivas amplía el acceso de los grupos vulnerables a las políticas. Si las instituciones son más inclusivas, mayor será su capacidad de respuesta, y, en consecuencia, la confianza en el Estado también será mayor. El diálogo entre comunidades, y el fomento de la capacidad y de los sistemas de vigilancia y de alerta temprana son elementos para el éxito de la misión (Guterres, 2020).

Las precedentes lecciones aprendidas indican que la adaptación, junto con un enfoque holístico y resiliente, es necesaria para afrontar un contexto complejo. La pregunta parece sencilla: ¿acaso se quiere gestionar la crisis o gestionar en crisis? Anticiparse y hacer previsiones frente a los intensificados conflictos y las amenazas transnacionales son clave para el éxito de la misión. Si la necesidad de mejorar la tecnología y los procesos informativos era una realidad para las misiones, la experiencia que nos deja la emergencia sanitaria actual indica que la realidad superó todas las previsiones. Mejorar la tecnología y afrontar el dilema de incluir, por ejemplo, la inteligencia artificial es hoy un hecho, una necesidad y una herramienta de seguridad.

Si se reflexiona sobre lo anterior, es indudable el rol que la conectividad adoptó este último tiempo intensificado por la pandemia. Solo durante el año 2018, se registró que la mitad de la población mundial, unos 3.900 millones de personas, usan Internet. Si bien, dicho número puede estar concentrado en las poblaciones más desarrolladas, el acceso y el uso de Internet siguen aumentando en los países en desarrollo. Los jóvenes (de 15 a 24 años) representan el 70 por ciento de los usuarios (Sanou, 2017). La conectividad y sus riesgos seguirán expandiéndose en el campo de las operaciones de paz.

La tecnología moderna es imperativa en las operaciones actuales, mejora la eficacia operativa, la seguridad y la protección de las operaciones de paz y de las poblaciones civiles

locales. En los últimos años, la ONU ha incorporado una serie de reformas tecnológicas para ayudar a su efectividad en el terreno y también ha recomendado que estas se incorporen en el entrenamiento del personal que se desplegará (Naciones Unidas, 2019).

1. Las operaciones de paz

Según el Instituto Internacional de Estocolmo para la Investigación de la Paz, también conocido como SIPRI, una operación de paz multilateral se define por tener una intención manifiesta de ser un instrumento para facilitar los acuerdos ya establecidos, apoyar un proceso de paz o asistir en la prevención de conflictos o en los esfuerzos de construcción de ambientes pacíficos (SIPRI, 2020).

Las actividades por la paz, materializadas en los cascos azules, comenzaron en 1948 en los inicios de la Guerra Fría, cuando se autorizó el despliegue en Medio Oriente de un grupo de observadores para el cumplimiento del Acuerdo de Armisticio entre Israel y sus vecinos árabes. Desde aquella operación, ya se han desplegado más de 71 misiones en todas partes del globo. Las primeras misiones contaban, generalmente, con observadores desarmados que tenían la misión de vigilancia, recolección de información y generación de confianza.

La historia de las operaciones de mantenimiento de la paz es la historia de la evolución y de la adaptación constante a la naturaleza cambiante de los conflictos. Dichas operaciones tienen un papel central en la construcción y en el sostenimiento de la paz. Ellas proveen un espacio vital en los escenarios de posconflicto, mediación, reconstrucción de instituciones y de grupos vulnerables, entre otros aportes. Las operaciones multidimensionales de mantenimiento de la paz reúnen una amplia gama de experiencias en distintos temas y ayudan a los países anfitriones a hacer frente a los avatares de los conflictos.

Analizar las operaciones de paz de la actualidad es una forma de exponer el abordaje internacional que los actores estatales adoptan en su diseño de política exterior y defensa. Algunos países se incluyen en este sistema de seguridad colectiva y envían grandes números de contingentes (Pakistán, Bangladesh); otros destinan cuantiosas sumas de dinero (Estados Unidos de Norteamérica); otros colaboran a través de la generación de doctrina (Canadá,

Suecia); y otros permanecen latentes en el sistema (Argentina). Todos, en alguna medida, participan y se relacionan.

La primera misión de paz armada de la ONU fue en el conflicto en el canal de Suez, en el año 1956. Posteriormente, la primera misión a gran escala fue en el Congo, con casi 20.000 soldados, en 1960 (Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas, 2021).

Entre 1960 y 1970, las Naciones Unidas emprendieron misiones de corta duración en República Dominicana, Guinea Occidental y Yemen. También desplegaron contingentes de larga duración como los de Chipre y Oriente medio.

Con el fin de la Guerra Fría, el escenario donde operaban las misiones de paz cambió rotundamente. El concepto de las operaciones viró de las típicas tradicionales de observación a las multidimensionales y complejas que tienen el objetivo del cumplimiento de los acuerdos de paz y el alto el fuego a través de una paz duradera. Las misiones en el terreno se triplicaron como así también el personal desplegado. Pasaron de ser 11.000 a 88.212 (Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas, 2021) efectivos en la actualidad (ver Capítulo IV). Si bien se ha incrementado el número de operaciones de paz en el terreno, la cantidad de personal desplegado ha disminuido en comparación con el año 2018 (SIPRI, 2020). La tendencia decreciente en la participación en misiones multilaterales en África subsahariana continuó durante el año 2019. Esto puede explicarse de dos maneras. La primera razón yace en el hecho de que gran cantidad de misiones han cerrado; la segunda se fundamenta en que muchas de esas misiones han mutado a otras más pequeñas o de carácter político.

Las misiones fueron acompañando las propias necesidades del contexto internacional y dando respuesta a la naturaleza cambiante de los conflictos. Sin embargo, estas misiones no pudieron en su totalidad resolver operacional, ni legalmente, las necesidades que había en el terreno. Esto significó grandes desafíos para la ONU, y, en consecuencia, todos los esfuerzos se dirigieron a analizar este nuevo contexto internacional. Nacieron distintos informes de grupos independientes, como el Informe Brahimi (Naciones Unidas, 2000); New Horizon Initiative (Naciones Unidas, 2010); La Responsabilidad de Proteger (ICISS, 2005). Todos

fueron bien recibidos y llegaron a la conclusión de que debía producirse un cambio en beneficio de la vida de las personas y de la efectividad de la operación.

El gran desafío para estas operaciones que se asientan en territorios donde la paz que deben mantener no existe, son las situaciones de violencia en todas sus manifestaciones; los desastres ambientales que no reconocen fronteras, y la escasa confianza en los procesos políticos que vulneran la credibilidad de las instituciones.

Los mandatos de las misiones fueron acompañando este proceso. Robustecieron su marco legal (resoluciones, informes del secretario general, doctrina adjunta de grupos especiales, concientización de los grupos vulnerables, etc.) y abarcaron no solo los objetivos de la misión primordial por la cual fueron creadas, sino que también protegieron los grupos locales.

A pesar de los logros alcanzados con la conclusión exitosa de la misión en Costa de Marfil y en Liberia, junto con la transición que vivió la antigua Minustah en Haití, las operaciones de paz continúan tomando posiciones en ambientes difíciles, donde las amenazas no tradicionales, como el crimen organizado internacional, los conflictos regionales con ataques asimétricos y el uso de ataques terroristas contra los *peacekeepers*, atentan contra el poder central y la implementación efectiva del mandato.

Los conflictos donde operan dichas misiones son de naturaleza cada vez más prolongados y regionalizados, lo que requiere mayor precisión presupuestaria, entre otras medidas. En estos ambientes, las resoluciones del Consejo de Seguridad, muchas veces genéricas y que responden a intereses ajenos a la paz, no son del todo alcanzables, y, a veces, impracticables.

Es notorio que, desde 1948, más de 3868 soldados de la paz hayan fallecido en ejercicio de sus funciones, y que 943 de esas muertes hayan sido causadas por actos de violencia. Por consiguiente, no hay lugar a dudas de que, desde el año 2013, hubo un aumento indiscutido de ataques a objetivos de Naciones Unidas y se registraron cerca de 195 muertes hasta 2018 (Naciones Unidas, 2018).

La situación de inseguridad arrasa no solo con la vida de los *peacekeepers*, sino también con los grupos más vulnerables. Ningún actor internacional está exento de la violencia; menos aún las mujeres y las niñas, que se ven particularmente afectadas por el simple hecho de ser mujer.

La violencia contra las mujeres (violación, esclavitud sexual, prostitución forzada y demás) y la violencia sexual relacionada con los conflictos (Conflict Related Sexual Violence, CRSV) son otras de las pandemias del siglo XXI.

Este crimen, puede ser utilizado como táctica de guerra y está estricta y directamente vinculado con la temática de derechos humanos (CPTM, 2017).

La violencia sexual en los conflictos armados es una grave violación a los derechos humanos, que incluye la violación y el abuso, según lo estipulado en el Derecho Internacional Humanitario. Dentro de este derecho, figura, además, la protección de civiles, ya que la actividad de protección se desempeña en aquellas misiones con mandato de protección de civiles. Finalmente, la discriminación de género y la inequidad fomentan la violencia sexual contra las mujeres y las niñas. La agenda de Mujer, Paz y Seguridad incluye, entre otras medidas, la protección de los derechos de la mujer en conflictos armados. La norma parece sencilla y abarca las siguientes premisas: sin igualdad de género, no hay equidad, y sin equidad no puede existir la paz y la seguridad internacional.

Desde la Academia, se han iniciado numerosos estudios respecto del futuro de las operaciones de paz, y se analizan diferentes escenarios donde estas podrían asentarse y proyectar así una posible evolución y planeamiento.

Los desafíos motivan nuevas iniciativas e informes para avanzar hacia una paz sostenida. Ejemplo de ello son los informes de la Iniciativa A4P; el Alto Panel sobre Operaciones de Paz; la Comisión C34; el Informe Dos Santos Cruz; o el IPI con el desarrollo de doctrina y los estudios internacionales por la paz:

La iniciativa *Action For Peacekeeping (A4P)* de marzo de 2018 reconoce que las operaciones para mantener la paz son el instrumento más efectivo, colectivo y multilateral para lograrlo (Guterres, 2018). La A4P registra todos los parámetros y los compromisos que se deben asumir para garantizar que las operaciones sean cada vez más eficaces y reconoce, entre otros aspectos, los desafíos diarios que afrontan las misiones para hacer cumplir sus mandatos. Esta Iniciativa es un llamado a la renovación del compromiso hacia las operaciones de mantenimiento de la paz. A través de esta, la Secretaría General de la ONU invita a los Estados miembros y a las distintas organizaciones reconocidas del ámbito internacional a comprometerse y a focalizarse en una serie de prioridades, cuyos objetivos de implementación se nuclean en las 8 áreas de prioridad siguientes:

- ✚ Políticas.
- ✚ Mujer, Paz y Seguridad.
- ✚ Protección.
- ✚ Seguridad y protección.
- ✚ Rendimiento y rendición de cuentas.
- ✚ Consolidación y mantenimiento de la paz.
- ✚ Alianzas.
- ✚ Conducta del personal de mantenimiento de la paz y operaciones de mantenimiento de la paz.

Estos objetivos están relacionados con otras áreas de trabajo en curso, como la Estrategia de Paridad de Género; el Informe de Dos Santos Cruz; el Programa de Mujer, Paz y Seguridad; la reforma de gestión; el marco de orientación estratégica para actividades policiales; la generación de las fuerzas estratégicas; la declaración de Naciones Unidas, junto a la Unión Africana; el proyecto de cooperación triangular; el pacto voluntario para abolir la trata y la explotación sexual; la agenda 2030 de desarrollo sostenible, etcétera.

Durante el año 2021, se lanzó una nueva iniciativa A4P+, que complementa la comenzada en el 2018 y que establece nuevos compromisos para el período 2021-2023. En concordancia con la agenda de género, esta iniciativa ampliada reconoce la necesidad de reclutar más

mujeres en puestos directivos y de aumentar las oportunidades de formación, a fin de crear un ambiente profesional para fomentar más mujeres líderes en las misiones de una forma igualitaria, significativa y sistemática (A4P+, 2021).

Otra iniciativa para dar respuesta a los desafíos en las operaciones de paz fue desarrollada por el Alto Panel Independiente sobre Operaciones de Paz [The High Level Independent Panel on UN Peace Operations, HIPPO], quien reconoció la necesidad de fortalecer la configuración del proceso de los mandatos, junto a una fuerte cooperación triangular entre el Consejo de Seguridad, los países contribuyentes de tropas/policías y la Secretaría General de la ONU (Naciones Unidas, 2015).

La Comisión Especial sobre Operaciones de Paz (C-34) de la Asamblea General de la ONU tiene como objetivo analizar y reflexionar anualmente sobre las necesidades específicas de dichas misiones en los tres niveles de conducción (operacional, estratégico y táctico). Revisa la implementación de las propuestas plasmadas en los informes anteriores y fortalece sus capacidades. En su último reporte publicado, correspondiente a la Comisión que se reunió en febrero del año 2020, asume que las operaciones de paz están frente a grandes cambios y nuevos contextos donde se intensifican las amenazas y el ambiente político local no es del todo colaborativo. Dicho Comité afirma que, hasta el momento, las misiones bajo bandera de la ONU y comandadas por el Departamento de Operaciones de Paz y Apoyo al Terreno serían el único instrumento operativo de contribución para salvar vidas. Sin embargo, necesitaría robustecerse legal y operativamente para contrarrestar los desafíos transnacionales (terrorismo, violencia cibernética, trata de personas, entre otros). No obstante, los socios en las operaciones de paz siguen haciendo un esfuerzo extraordinario para desplegar operaciones de paz cada vez más efectivas y eficaces.

La organización y la estructura de las operaciones de paz se fueron adaptando para dar respuesta a las necesidades operacionales. Para ello, se han incorporado reformas tecnológicas, que, entre otras cuestiones, garantizan eficazmente la seguridad de los soldados en el terreno. Entre otras reformas, la Asamblea General en la Resolución 72/262 adoptó la transformación estructural del Departamento de Asuntos Políticos y del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Estos pasaron a ser dos unidades distintas llamadas

“Departamento de Asuntos Políticos y Construcción de la Paz” y “Departamento de Operaciones de Paz”. Todas estas innovaciones evidencian la tendencia acerca de que el nuevo paradigma de la multilateralidad se podría sustentar en la descentralización de la autoridad y en la simplificación de políticas.

El denominado Informe “Dos Santos Cruz” (Dos Santos Cruz, 2017), nombre otorgado en conmemoración del autor, refleja la inseguridad que los soldados de la paz deben afrontar cada día en el terreno y resalta la falta de capacidad de respuesta de los *peacekeepers* para abordar las situaciones que se les presentan. El general Dos Santos Cruz recomienda una serie de medidas que deberán implementarse para brindar mayor seguridad a los soldados. Algunas de estas son las siguientes: realizar una detallada evaluación de los riesgos; emplear un correcto y efectivo uso de la fuerza para poder neutralizar las amenazas que pongan en riesgo la vida o la misión; tener una adecuada y concientizada selección del personal que va a desplegarse (capacitación para el ejercicio de sus funciones); y contar con un correcto equipamiento que se adapte a la situación de la misión.

Por su parte, Chales Hunt (Charles T. Hunt, 2020) examina los desafíos que posiblemente enfrentarían las fuerzas policiales de paz de la ONU en los próximos años e identifica las tendencias principales que darán forma al entorno operativo. La policía de Naciones Unidas deberá estar familiarizada y operativa en una gama de nuevas tecnologías para entrar en acción de manera eficaz en los escenarios de conflicto del mañana. La capacidad para usar o para enfrentarse a nuevas tecnologías de armas no letales probablemente será importante para dicha policía. Sin embargo, también se podrá hacer uso de máquinas para superar los desafíos logísticos.

Otra área clave en temas de nuevas tecnologías se relaciona con el cibercrimen y con las técnicas de seguridad. Para Hunt, como mínimo, serán necesarios conjuntos de habilidades en torno a las técnicas modernas de recopilación de inteligencia del ciberespacio y la familiaridad con el software. Es probable que las misiones requieran capacidades de seguridad cibernética forense, y la UNPOL (Policía de Naciones Unidas) será una de las instituciones que también lo necesite.

Finalmente, el Instituto Internacional de la Paz (IPI, por sus siglas en inglés) examina, en su Informe sobre el Futuro de las Operaciones de Paz (Dahir, Sarfati, & Sherman, 2020), cómo las futuras operaciones de la ONU se verían afectadas por la naturaleza cambiante de los conflictos armados, la geopolítica global y regional, y el surgimiento de nuevos actores. Los autores afirman que la Organización debe continuar adaptándose para mantener sus ventajas comparativas, incluida su versatilidad.

2. Participación argentina en operaciones de paz

En el marco de las operaciones de paz, desde el año 1958, las Fuerzas Armadas Argentinas trabajan activamente en contribuir a aliviar el sufrimiento humano y han creado condiciones e instituciones que garantizan una paz sostenible. Actúan con neutralidad hacia las partes en conflicto, garantizan el cumplimiento del mandato y del Derecho Internacional y, además, promueven el desarrollo económico y social de los pueblos.

Históricamente, la Argentina ha participado activamente en 43 misiones que suman 40.816 efectivos militares, de los cuales 1252 han sido personal militar femenino.

Cuadro 1 Participación Histórica de la Argentina en Operaciones de Paz¹

N.º	Período de Participación	DENOMINACIÓN	DETALLES	PARTICIPANTES
1	1958	UNOGIL	Grupo de Observación de Naciones Unidas en el Líbano	OBSERVADORES MILITARES
2	1960-1964	ONUC	Operación de Naciones Unidas en el Congo.	PERSONAL MILITAR DE FUERZA AÉREA
3	1967-2021	UNTSO	Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua	OBSEVADORES MILITARES
4	1988-1990	UNIIMOG	Grupo de Observadores Militares de Naciones Unidas para Irán e Irak	OBSERVADORES MILITARES

¹Cuadro de producción propia elaborada con fuentes de los Roles de Combate de los Cascos Azules Argentinos, provistas por el Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz (CAECOPAZ) / Cuadernos de Lecciones Aprendidas, CARI Dic. 1999, autores varios. / Publicación del MINDEF por el 50 Aniversario de la Participación Argentina en Misiones de Paz de Naciones Unidas / Página Oficial del Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas <https://peacekeeping.un.org/es/department-of-peace-operations/> Despliegue Actual de la Argentina, información suministrada por el <https://ompargentina.wixsite.com/coperal/> Tesis de Maestría “ La participación argentina en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas desde el advenimiento de la democracia hasta la 2011”, Universidad de la Plata, Juan Alberto Rial.

5	1988-1991	UNAVEM I	Misión de Verificación de Naciones Unidas en Angola I	FUERZAS DE SEGURIDAD + OBSERVADORES MILITARES
6	1990-1992	ONUCA	Grupo de Observadores de Naciones Unidas en Centroamérica	PERSONAL MILITAR DE ARMADA
7	1991-1995	UNAVEM II	Misión de Verificación de Naciones Unidas en Angola II	FUERZAS DE SEGURIDAD + OBSERVADORES MILITARES
8	1991-2003	UNIKOM	Misión de Observación de Naciones Unidas para Irak y Kuwait	OBSEVADORES MILITARES + TROPA MILITAR
9	1991-2021	MINURSO	Misión de Naciones Unidas para el Referéndum del Sahara Occidental	OBSEVADORES MILITARES
10	1991-1992	UNAMIC	Misión Avanzada de Naciones Unidas en Camboya	PERSONAL MILITAR
11	1992-1993	UNTAC	Autoridad Provisional de Naciones Unidas en Camboya	OBSEVADORES MILITARES

12	1991-1994	ONUSAL	Misión de Observadores de Naciones Unidas en El Salvador	TROPA MILITAR
13	1992-1995	UNPROFOR	Fuerza de Protección de las Naciones Unidas en Croacia y en Bosnia Herzegovina	FUERZAS DE SEGURIDAD + TROPA Y OBSERVADORES MILITARES
14	1993-1994	ONUMOZ	Operación de Naciones Unidas en Mozambique	TROPA + OBSERVADORES MILITARES
15	1993-2021	UNFICYP	Fuerza de la ONU para el Mantenimiento de la Paz en Chipre	TROPA MILITAR + MIEMBROS DE ESTADO MAYOR
16	1995-1996	UNMIH	Misión de Naciones Unidas en Haití	FUERZAS DE SEGURIDAD
17	1994-1995	UNAMIR	Misión de Asistencia de Naciones Unidas en Ruanda	PERSONAL MILITAR
18	1995-1997	UNAVEM III	Misión de Verificación de Naciones Unidas en Angola III	OBSERVADORES MILITARES

19	1995	UNCRO	Operación para la Restauración de la Confianza en Croacia	TROPA + OBSERVADORES MILITARES
20	1995-1999	MOME ²	Misión de Observadores entre Ecuador y el Perú	OBSERVADORES MILITARES
21	1995-1999	UNPREDEP	Despliegue Preventivo de Naciones Unidas en Macedonia	OBSERVADORES MILITARES
22	1996-2002	UNMOP	Misión de Naciones Unidas en Prevlaka	OBSERVADORES MILITARES
23	1996-1998	UNATAES	Administración Transitoria de Naciones Unidas en Eslavonia Oriental	FUERZAS DE SEGURIDAD + TROPA + OBSERVADORES MILITARES
24	1996-2002	UNMIBH	Misión de Naciones Unidas en Bosnia y Herzegovina	FUERZAS DE SEGURIDAD
25	1997-2000	MIPONUH	Misión Policial de Naciones Unidas en Haití	FUERZAS DE SEGURIDAD
26	1997	MINUGUA	Misión de Naciones Unidas en Guatemala	FUERZAS DE SEGURIDAD

² Misión desplegada bajo bandera de la Organización de Estados Americanos (OEA).

27	1997-2001	UNTMIH	Misión de Transición de Naciones Unidas en Haití	FUERZAS DE SEGURIDAD
28	1998	UNPSG	Grupo de Apoyo de Naciones Unidas a la Policía Civil	FUERZAS DE SEGURIDAD
29	1998-1999	MONUA	Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Angola	FUERZAS DE SEGURIDAD
30	2000-2002	UNTAET	Administración de Transición de las Naciones Unidas para Timor Oriental	FUERZAS DE SEGURIDAD
31	1999-2008	UNMIK	Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo	FUERZAS DE SEGURIDAD
32	2000-2009	MONUC	Misión de Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	FUERZAS DE SEGURIDAD
33	2002-2003	UNMISSET	Misión de Naciones Unidas en Timor del Este	FUERZAS DE SEGURIDAD

34	2004-2017	MINUSTAH	Misión de Estabilización de Naciones Unidas en Haití	TROPAS + FUERZAS DE SEGURIDAD + MIEMBROS DE ESTADO MAYOR MILITARES
35	2005-2011	UNMIS	Misión de Naciones Unidas en Sudán	FUERZAS DE SEGURIDAD
36	2012-2021	UNMISS	Misión de Asistencia de Naciones Unidas en la República de Sudán del Sur	FUERZAS DE SEGURIDAD
37	2004-2015	UNMIL	Misión de Naciones Unidas en Liberia	FUERZAS DE SEGURIDAD
38	2005-2015	UNOCI	Operación de Naciones Unidas en Costa de Marfil	FUERZAS DE SEGURIDAD
39	2017	UNMC	Misión de Naciones Unidas en Colombia	EXPERTOS EN MISIÓN
40	2018	MINUJUSTH	Misión de Naciones Unidas de Apoyo a la Justicia en Haití	FUERZAS DE SEGURIDAD
41	2018-2021	MINUSCA	Misión Unidimensional Integrada de Naciones Unidas para la	MIEMBROS DE ESTADO MAYOR

			Estabilización en la República Centroafricana	
42	2018-2021	UNVMC	Misión de Naciones Unidas de Verificación en Colombia	FUERZAS DE SEGURIDAD
43	2020-2021	UNMOGIP	Grupo de Observadores Militares de Naciones Unidas en India y en Pakistán	OBSERVADORES MILITARES

Del Cuadro anterior, se destaca la cantidad de misiones respecto de las que históricamente la ONU tuvo y tiene desplegadas. De las 71 misiones de paz que fueron operaciones de paz desde 1948, la Argentina contribuyó con personal policial, militar y civil en 43 de ellas, de forma ininterrumpida desde 1958.

De las actuales 12 misiones de paz que se despliegan bajo bandera de la ONU, la Argentina participa en 7 misiones, con un total de 288 efectivos (Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas, 2021) , entre policías, expertos en misión, tropa y Miembros de Estado Mayor (Ver cuadro 2).

Sin considerar la participación del personal policial, según lo informado hasta la fecha por Naciones Unidas, la Argentina despliega personal militar en las siguientes misiones: UNFICYP (Chipre); MINUSCA (Centroáfrica); UNTSO (Medio Oriente); MINURSO (Sahara Occidental); UNVMC (Colombia); UNMOGIP (Grupo de Observadores Militares de la ONU en India y en Pakistán), con un total de 288 efectivos, 33 de los cuales corresponden a personal femenino.

Cuadro 2. Misiones actuales policiales y militares de la Argentina (actualizado a mayo 2021)

	Expertos en Misión		Puestos de Staff		Policía individual		Tropa		Totales
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	
MINURSO (Sahara Occidental)	3								3
MINUSCA (Centroáfrica)			2						2
UNFICYP (Chipre)				5	4		222	18	249
UNMISS (Sudan)					3	1			4
UNMOGIP (India - Pakistán)	2								2
UNTSO (Medio Oriente)	4								4
UNVMC (Colombia)	4	2			11	7			24
TOTALES	13	2	2	5	18	8	222	18	288

Fuente: Cuadro de elaboración propia, producido con información pública de Naciones Unidas.

La Argentina ocupa, actualizado a mayo del año 2021, el puesto número 46 (de 121) de países que contribuyen con tropas y con policía a las operaciones de paz. (Ver Anexo VI).

3. Las misiones de paz argentinas y su política de género

Para asegurar la protección íntegra de mujeres y de niñas, es importante poder entender el desafío particular que ellas enfrentan antes, durante y con posterioridad a los conflictos. Esto permitirá trabajar de manera efectiva y eficaz para asegurar su protección y seguridad. En este sentido, resulta necesario fortalecer los conocimientos especializados sobre género en todas las esferas del trabajo humanitario y por la paz, lo que favorece una mayor participación del personal femenino en las misiones y en zonas de conflicto. A tal fin, es necesario analizar la conveniencia de incluir expertos en cuestiones de género en los procesos de toma de decisiones y contar con una mayor cantidad de mujeres en las operaciones de paz. Las perspectivas de género deberían componer sistemáticamente los contextos donde existen problemas de protección, como las respuestas humanitarias y los mandatos de protección de los civiles y, por supuesto, darles seguimiento.

La República Argentina demuestra la necesidad imperante de la participación femenina en todas las etapas de la paz, plasmada en sus leyes y reglamentos. Debido a la problemática de la escasa participación de personal femenino en dichas operaciones, las Naciones Unidas dan prioridad a los países contribuyentes de tropas y policías y los insta a que envíen una mayor cantidad de mujeres a las operaciones de paz.

Dentro de este marco, la Argentina demuestra su total apoyo a la implementación de la Resolución 1325, incluida la agenda de Mujer, Paz y Seguridad en todos los niveles de responsabilidad, lo cual se evidencia con la documentación oficial legal y reglamentaria hacia el interior de las fuerzas militares (y también de seguridad), que manifiestan su compromiso con la agenda de género.

La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas es el hecho cultural femenino más trascendente desde la recuperación de la democracia (Rossi, 2020)

La igualdad de género se encuentra consagrada en la Constitución Nacional Argentina y en sus leyes conexas, que instituyen un sistema robusto, que cuenta con su propio mecanismo de evaluación y supervisión para monitorear, evaluar y mejorar la igualdad de género y ofrece pautas concretas para su implementación.

Para ilustrar lo anterior, puede apreciarse la reciente creación del Ministerio de Género, Mujeres y Diversidad; la Ley de Capacitación Obligatoria en Género —conocida como Ley Micaela— para todos los poderes que integran el Estado (Ley, 27499, s.f.); además, se cuenta con el Decreto 1895/2015, que contiene el Plan Nacional de Acción de la República Argentina para la Implementación de la Resolución 1325. Respecto a la capacitación de Género en el ámbito de la defensa, se puede citar la Diplomatura de Género y Gestión Institucional, perteneciente al Instituto de Derecho Aeronáutico y Espacial de la Fuerza Aérea; la Diplomatura Universitaria de Género y Gestión Institucional (modalidad virtual) de la Universidad de la Defensa Nacional; el Seminario Internacional de Género, Mujer, Paz y Seguridad que dicta el CAECOPAZ hace más de 10 años. También, es importante destacar que, en la difusión académica, el Ministerio de Defensa ha publicado varias series de libros en materia de género y políticas públicas, y una reciente investigación plasmada en el libro:

“Militares Argentinas” (Masson, 2020). Todo esto puede ser visto como indicadores del compromiso en la promoción de la investigación científica, en el campo de la cultura social e institucional de género³.

En materia de consulta y orientación tanto a militares como a civiles, se han creado oficinas de género en todo el país, que tienen el principal objetivo de brindar asesoramiento para el desarrollo profesional y de ofrecer igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera a mujeres militares. Sin embargo, su funcionamiento se ha complicado por una serie de mecanismos institucionales y burocráticos que dificultaron que todos los objetivos originales fueran alcanzados (Franceschina, 2020).

Resumiendo, la Argentina está comprometida con los instrumentos internacionales de respeto de los Derechos Humanos y con el Derecho Internacional Humanitario. Así también con los principios y objetivos del Tratado Internacional que dio origen a la Organización de las Naciones Unidas (La Carta). Con esto, se obliga a respetar y a hacer cumplir la paz y la seguridad internacional a través de la promoción del desarrollo económico y social de los pueblos.

Como se mencionó anteriormente, no solo desde la ONU, sino también en el nivel nacional, se promueve el liderazgo y la mayor participación de la mujer militar en operaciones de paz.

Relacionado con género, pero más específicamente con la explotación y con el abuso sexual en las misiones, la Argentina suscribió el Pacto Voluntario sobre la Eliminación de la Explotación y el Abuso Sexual el 29 de septiembre de 2017. También integra el Círculo de Liderazgo del Secretario General sobre Abuso y Explotación Sexuales. De esta manera, la Argentina destaca dos puntos focales nacionales especializados en la lucha contra la explotación y el abuso sexuales. El punto focal del personal militar se encuentra en funciones en la Dirección Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Defensa. La designación

³Algunas de las publicaciones mencionadas pueden consultarse a través del sitio publicaciones de la UNDEF y otras publicaciones disponibles en <https://www.undef.edu.ar/libros/biblioteca-digital/>

más reciente ha sido la del Punto Focal con competencia en personal de policía, dentro de la Dirección Nacional de Cooperación Internacional en Materia de Seguridad del Ministerio de Seguridad de la Nación.

Asimismo, la Argentina integra la Iniciativa Elsie (Gobierno de Canadá, 2017), promovida por este país. Se trata de un proyecto piloto multilateral para ayudar a superar las barreras y para aumentar la participación significativa de mujeres uniformadas en las operaciones de paz de la ONU, con un enfoque en los roles policiales y militares. Con la idea de que ningún país puede abordar todas las soluciones ante la complejidad de la desigualdad de género en las operaciones de paz, esta iniciativa colecta a nivel multilateral un conjunto mancomunado de soluciones, debates y talleres, que exploran las soluciones a los múltiples problemas para abordar esta temática en busca de un futuro más inclusivo y efectivo para las operaciones de paz, donde las misiones estén mejor preparadas para cumplir con sus mandatos y apoyar una paz duradera en todo el mundo.

Capítulo II

Género y empoderamiento

1. Antecedentes y significado del término empoderamiento

Si bien el sintagma «empoderamiento femenino» puede dar lugar a diversas interpretaciones, su literatura no se limita únicamente a una sola disciplina o paradigma. Dada su complejidad, requiere de una definición, si se quiere, transversal, integral y abarcadora de todas sus posibles dimensiones. Las variabilidades en su uso y contenido hacen que la definición de empoderamiento en sí misma pueda entenderse carente de significado o focalizarse al significado literal de la palabra. Comúnmente, una primera aproximación a este concepto conduce a reflexionar sobre la idea de “otorgar poder”. ¿Es realmente esta una definición representativa? A pesar de que el término empoderamiento tiene significados diferentes, según cada escenario donde se lo analice o aplique, requiere, además, un análisis de su implementación práctica y la sistematización de experiencias (Shuler, 1997).

Los siguientes tres autores son los precursores en incluir el término inglés *empowerment*, o empoderamiento, en la literatura y en la doctrina de los estudios sociales.

La autora Barbara Bryant Solomon (1977) fue la primera que incluyó la palabra «empoderamiento» en su libro *Black Empowerment: Social Work in Oppressed Communities*. Solomon define el concepto de «empoderamiento» 'como el proceso mediante el cual las minorías estigmatizadas son ayudadas a vivir una vida mejor a través de generar roles sociales cada vez más valiosos'.

Por un lado, Peter Berger y Richard Neuhaus (1977), en *To Empower People*, destacan el poder de la mediación de las instituciones sociales (la iglesia, asociaciones civiles, el barrio y las políticas públicas) para favorecer el empoderamiento.

Por el otro, Julián Rappaport (1981) tomó estos conceptos iniciados por Solomon y los desarrolló teóricamente al exponer una visión más universal que incluye políticas sociales y conceptos psicológicos. Entiende el empoderamiento 'como procesos' y a los seres humanos 'como entes integrales que tienen derechos y necesidades, y que también son capaces de tomar el control de sus vidas'. El autor entiende «empoderamiento» 'como un proceso cognitivo, afectivo y conductual, en el cual el contexto donde se desarrollan dichas relaciones, y la importancia del entorno potenciador de los procesos de empoderamiento, es fundamental'.

Es conveniente acotar que el concepto «empoderamiento» no es una creación de los últimos tiempos. El Diccionario Oxford de inglés identifica dicha palabra en textos de la segunda mitad del siglo XVII. El uso del término se ha generalizado en los últimos años y ha dejado de ser exclusivo de una sola disciplina o idioma como ya se mencionó; a veces, crea tensiones con el acervo cultural ya existente en los distintos países.

Durston (2000) ofrece un resumen de las diferentes definiciones y concluye al señalar que 'el empoderamiento es el proceso por el cual la autoridad y la habilidad se ganan, se desarrollan, se toman o se facilitan'. El énfasis, según dicho autor, se encuentra en el grupo que protagoniza su propio empoderamiento y no en una entidad superior que le confiere poder a otros.

Atendiendo a las consideraciones anteriores, como una primera aproximación general a este concepto y de acuerdo con la síntesis de varias fuentes consultadas, el empoderamiento planteado en el presente trabajo es considerado 'un proceso que hace referencia tanto al plano individual como al colectivo'. En dicho proceso, las personas o los grupos podrán adquirir capacidades o herramientas para permitirles participar o bien para asumir su participación de una manera más visible, destacada y activa en la sociedad tanto desde lo individual como desde el plano político, social y económico. En resumen, un empoderamiento "real" permitirá generar autoconfianza y adquirir poder para tomar decisiones, organizarse y controlar — modificar— situaciones que los pudieran afectar.

Dentro de este marco, el empoderamiento femenino necesita ser visto como un proceso, donde se conjuga una dinámica de doble dimensión, la individual y la colectiva. La primera

refiere a los procesos de adquisición de mayores niveles de autonomía. La colectiva presenta la capacidad de un grupo para desarrollar y para influir en los cambios sociales, con el fin de alcanzar una sociedad más justa (Charlier, 2007). No solamente se entiende el poder “sobre”, sino que este proceso integra distintos niveles de poder: *el poder sobre*: noción basada en las relaciones de subordinación, mutuamente exclusivas; *el poder de* se refiere a las capacidades intelectuales y al acceso de los medios; *el poder con* hace referencia a la capacidad de organizarse y de asociarse; y *el poder interior* tiene que ver con la imagen de uno mismo.

Dentro de este orden de ideas, el concepto de «empoderamiento» se nutre también de teorías sobre las reflexiones existencialistas y el humanismo psicológico. Estas afirman que el hombre se encuentra en la búsqueda eterna de la libertad, básicamente por su conocimiento de la inevitabilidad de la certeza que irá a morir (Elisheva, 1997). En este sentido, se comprende al empoderamiento con la libertad y el carácter temporal de la vida; es decir, el compromiso con la vida surge del desarrollo de habilidades, y no al revés.

2. Empoderamiento y teorías del poder

Reflexionar sobre el empoderamiento es pensar inicialmente en el estudio de las relaciones del poder. Según Maquiavelo, en el *Príncipe* (1998), y Thomas Hobbes, en *Leviatán* (1989), se evidencian distintas formas de abordar la teoría del poder. Maquiavelo lo hace de una forma más descentralizada y pensando al poder como organización, mientras que Hobbes lo sustenta desde un pensamiento causal de hegemonía, focalizado en la soberanía. Maquiavelo preservará el poder político por sobre toda valoración ética.

Luego de la Segunda Guerra Mundial, Max Weber (1947) sigue la línea de Hobbes, en la que uno de los componentes más importantes es el poder conectado con el de la burocracia, autoridad y gobierno. Este autor define «el poder», en resumidas cuentas, como 'el proceso de hacer de la propia voluntad sobre los demás, lo que se quisiera, a pesar de la resistencia ajena'. Básicamente, es la teoría de la dominación en sentidos económicos y autoritarios.

Ahora bien, Michel Foucault (1995) amplió este concepto y lo llevó al campo de las ciencias sociales y humanas. Lo novedoso es su enfoque descentralizado donde no existe una fuente originaria, sino una serie infinita de prácticas. El poder debe ser entendido por las múltiples relaciones que atraviesan la sociedad. Para él, tiene el don de la ubicuidad, ya que está en todas partes a cada momento, en cada relación que se genere. Por consiguiente, no es una institución y no es una estructura (1992).

En otro orden de ideas, Anthony Giddens desarrolló su teoría del poder como una crítica a sus predecesores y lo definió como 'un componente importante de la estructura social, ejercido y creado por humanos, pero que, a su vez, los influencia y los limita'.

Antonio Gramsci (1972) clasificó las sociedades modernas no desde un punto de vista económico, sino como un fenómeno subjetivo y cultural. Gramsci retorna a los valores culturales formadores del individuo y de su propia historia. Aunque no aparece una definición formal del concepto de poder en su obra, esta puede inferirse.

Asimismo, su concepto de hegemonía, derivado del análisis de las relaciones de clases, se refiere a la dinámica cultural por la cual un grupo exige y sostiene una posición de liderazgo en la vida social.

El pensamiento político de Hannah Arendt (1996) del futuro inmediato invita a repensar la condición política en función del poder de la igualdad humana al radicalizar la libertad subjetiva; es decir, una democracia para solitarios solidarios. El verdadero poder es siempre consecuencia de la acción conjunta y compartida dentro del espacio y del tiempo determinados.

El término «empoderamiento» presentado en el siguiente trabajo de investigación se relaciona, en parte, con las teorías de poder expuestas anteriormente. En tal sentido, el proceso de adquisición de poder será destinado exclusivamente para uso personal o interno, sin perseguir un objetivo exterior de ejercer el poder sobre otros, como planteaban las teorías de poder clásicas citadas anteriormente.

Se entiende así el «empoderamiento» como 'el proceso interno de búsqueda de poder (cualidades, fortalezas, voluntad, información) con consecuencias indefectiblemente externas'. En este sentido, el empoderamiento individual contemplará la mejora de la creencia del individuo de sus propias competencias y capacidades que lo guiarán a la voluntad de incrementar acciones que le permitan optimizar su situación. Para mejorar las acciones que promuevan su bienestar, el foco debe centrarse en aquellos aspectos o prácticas llamadas el «hacer». Asimismo, el sujeto va entendiendo su ubicación en el mapa sociopolítico actual de relaciones (Ernesto Morales Morales, 2016).

3. Inclusión de la agenda de género en la ONU

La década que comenzó en 1970 marcó, en el nivel internacional, el inicio de una nueva etapa en la lucha por la igualdad entre mujeres y varones. La organización de las Naciones Unidas, con el propósito de elaborar estrategias y planes de acción para el progreso de las mujeres, convocó la primera conferencia mundial sobre la mujer, celebrada en México, en 1975. Entre sus objetivos, se encontraban los siguientes: la igualdad plena de género; la eliminación de la discriminación; la integración y la participación femenina en el desarrollo. Así se inició el camino de las agendas de trabajo de las posteriores tres conferencias mundiales: Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

Desde el ámbito de las instituciones de desarrollo, será en la conferencia de Pekín (1995) donde se adopte formalmente el concepto de «empoderamiento». En esta, se reconoce el empoderamiento de las mujeres como 'un concepto clave para el desarrollo y su plena participación en condiciones de igualdad en toda la sociedad al considerar su participación especial en los procesos de toma de decisiones y puestos de poder. Estos son fundamentales para alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz (Women Watch, 1995).'

La Carta de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976) reconocen la igualdad de varones y mujeres como un derecho humano. En todas ellas, como así también en la Convención sobre la Eliminación

de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) de 1979 se enuncia claramente el derecho de las mujeres a vivir libres de cualquier forma de discriminación y a llevar a cabo acciones para garantizar la igualdad de género en la esfera pública y privada. Cabe mencionar que los gobiernos reunidos en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995) elaboraron una serie de acciones específicas, a fin de alcanzar los objetivos fijados por la CEDAW en la plataforma de Acción de Beijing a favor de la igualdad y del empoderamiento.

De este modo, las operaciones de paz, herramientas utilizadas por el Consejo de Seguridad de la ONU para mantener la paz y la seguridad internacionales, son actividades dirigidas y autorizadas por el Consejo de Seguridad que promueven los objetivos primordiales de la organización, bajo los principios plasmados en las primeras páginas de la Carta fundacional. Dichos objetivos son variados: consolidar, mantener e instaurar la paz; facilitar procesos políticos; proteger civiles; ayudar al desarme, desmovilización y reintegración de excombatientes; apoyar la organización de procesos electorales; proteger y promover los derechos humanos; garantizar el cumplimiento de la transversalidad de género y el estado de derecho. Como se mencionó en el capítulo anterior, estas actividades responden a un cambio en la naturaleza de los conflictos, en los que su brutalidad y violación a los principios del Derecho Internacional exigen a los países contribuyentes que refuercen sus iniciativas para robustecer los marcos jurídicos contra todo tipo de aberraciones humanas y que exploren soluciones duraderas y creativas.

En el ámbito de la ONU, específicamente en el Consejo de Seguridad, será la proclamación de la Resolución 1325 la que incluya en agenda las cuestiones de género, especialmente en operaciones de paz. Dicha resolución abre un nuevo capítulo de género en las operaciones de paz. Desde el año de su proclamación, la Organización viene insistiendo, entre otras políticas, en la necesidad de sumar más mujeres a las operaciones de paz y en que ese objetivo sea una cuestión central en la reforma institucional de las Naciones Unidas. Como parte de las revisiones, "...cualquier reforma tiene que incluir la igualdad y el empoderamiento de género y el liderazgo de las mujeres como ingredientes centrales en esas actividades" (Ban Ki Moon, 2015).

Se entiende por «género», conforme a lo expresado por la Organización Mundial de la Salud, 'los roles socialmente construidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres'.

Del desminado al desarme, de las elecciones al cambio constitucional, de las reformas del sector de la seguridad a las medidas de justicia de programas de recuperación económica para la prevención a largo plazo de los conflictos, la participación de las mujeres es un imperativo y una necesidad en todas las actividades de paz. Responder a dichas necesidades ayudará, en principio, a garantizar una paz firme y sostenible. De acuerdo con el pensamiento de Ban Ki Moon (2015), cualquier reforma debe incluir la igualdad de género y el liderazgo de la mujer como aspecto central, y estar sólidamente respaldada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La Resolución 1325 promueve, entre otros aspectos, la incorporación de mayor cantidad de mujeres en las operaciones de paz. Esta decisión se ha fortalecido con la adopción de otras posteriores del mismo tenor del Consejo de Seguridad sobre Mujer, Paz y Seguridad. A modo de ejemplo, se citan a continuación algunas concernientes a la utilización de la violencia de género como táctica de guerra en los conflictos armados: Resoluciones 1820 (Consejo de Seguridad, 2008), 1889 (Consejo de Seguridad, 2009), 1888 (Consejo de Seguridad, 2009) y 1960 (Consejo de Seguridad, 2010). En ellas, a su vez, se invita a los Estados miembros a brindar mayor capacitación según las responsabilidades de cada rol de combate.

Pese a las ventajas comparativas de la participación equitativa de género en operaciones de paz, las políticas que se promueven, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, y tomando nota de la preeminencia que adquieren en el nivel personal y colectivo de la participación (ver Capítulo IV, Gráfico 10), la colaboración voluntaria femenina en los despliegues sigue siendo escasa.

Actualmente, el número de mujeres militares desplegadas en estas operaciones bajo mandato de la ONU es menor, en comparación con el despliegue de varones; de hecho, solo el 8 % del personal uniformado es femenino. Así, se registra un 18 % de mujeres expertas en misión y miembros de *staff* (Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas, 2021). No se puede ignorar que, si se aumentara de forma significativa el despliegue de

mujeres, se contribuiría a avanzar hacia una paz internacional sostenible y duradera (Naciones Unidas, 2018), lo que mejoraría y aliviaría la vulnerabilidad de las mujeres y de las niñas en regiones afectadas por conflictos y, además, los roles que ellas cumplen en el marco de las operaciones de paz.

Para el General Mayor Adrián Foster, existe una gran discordancia y desajuste de género en las operaciones de paz entre la demanda (necesidad de mayor cantidad de mujeres en operaciones de paz) y la oferta (la cantidad efectiva de mujeres que despliegan los países). Como contrapartida, esta gran demanda de mayor cantidad de mujeres en los despliegues en misiones de paz no se condice con la oferta de estos (Foster, 2020).

Según Foster, para reducir dicha brecha, es necesario que las políticas se concentren en mejorar las instalaciones, junto con un cambio de mentalidad que genere más oportunidades. Asimismo, remarca lo siguiente:

El mundo de la formación puede hacer mucho para aumentar el número de mujeres y las habilidades aplicables para el personal de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. Algunas ideas nuevas e innovadoras ayudarán⁴.

Han pasado 21 años de la proclamación de la Resolución precursora sobre género en operaciones de paz (Resolución 1325) y aún no se ve un número significativo de participación femenina en el terreno. En dicha resolución, se insta a los países miembros de la Organización a velar por que se aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y de los mecanismos nacionales, regionales e internacionales de prevención, gestión y solución de conflictos (Consejo de Seguridad,

⁴ Traducción propia del texto original “The training world can do a lot to boost female numbers and applicable skills for un peacekeepers. Some new, innovative thinking will help”.

2000). Asimismo, promueve un liderazgo femenino activo y participativo en todas las instancias de la paz (mantenimiento de la paz, consolidación, construcción y prevención).

Si se toma nota de las reiteradas recomendaciones del Consejo de Seguridad sobre Género, Mujer, Paz y Seguridad, y si se busca estructuras de aplicación en el nivel nacional de dichas políticas, especialmente en terrenos militares, es menester detenerse a reflexionar acerca de mecanismos que promuevan el empoderamiento y el liderazgo femenino bajo estructuras institucionales jerárquicas, inicialmente gestadas en entornos masculinos. Según algunas teorías de liderazgo, el empoderamiento es fundamental para poder transformar ciertas pautas culturales y así poder influir sobre otros en busca, como objetivo final, del mayor bien para el prójimo (Blanchard, K., 2006).

4. Liderazgo y empoderamiento

En una época en la que los grupos armados extremistas colocan la subordinación de las mujeres entre las prioridades de su agenda, se debe priorizar el liderazgo y el empoderamiento de las mujeres (Ban Ki Moon, 2015).

Esta tendencia fue extendiéndose, y la participación de mujeres líderes desde el 2015 fue en aumento. Hasta diciembre de 2018, un 35 % de mujeres ocupaba puestos de liderazgo, y un 48 % se desempeñaba como jefas adjuntas en las misiones de mantenimiento de la paz y en las misiones políticas especiales, en comparación con el 26 % y el 35 %, respectivamente, en 2017 (Resolución S/2019/800, 2019).

El liderazgo es un concepto que guarda estrecha relación con el empoderamiento, si se tienen en cuenta las teorías de poder y el éxito de la misión. Este se encuentra presente en todos los aspectos de la vida, pero, en la actualidad, se ha convertido en el punto clave para la conducción de personal dentro la institución militar. Solo modificando la cultura institucional castrense y generando igualdad real de oportunidades será posible generar las condiciones para que un mayor número de mujeres accedan a puestos de toma de decisiones. Todo el personal es un líder militar en potencia y, en la medida que desarrolle sus habilidades, podrá desempeñar esa función adecuadamente (Perdomo, L. 2015).

Dentro de las investigaciones realizadas sobre género y liderazgo efectivo, en general, estas no se focalizan en teorías de diferencias innatas en el estilo de liderazgo entre hombres y mujeres, o en diferencias entre hombres y mujeres, en términos de su efectividad como líderes (Karen d. Davis, 2010). La efectividad de liderazgo de las mujeres, muchas veces, refuerza la idea de género como construcción social; es decir, va más allá de las capacidades. Por tanto, las expectativas comunes de los roles y las conductas adecuadas para los hombres y las mujeres influyen en las percepciones del desempeño, según género y relaciones.

De la investigación realizada en el ámbito del Colegio Militar de la Nación Argentina sobre diferencias de género, estilos de liderazgo, motivaciones y actitudes en estudiantes militares, surgió que algunas mujeres no ponderan la defensa de un estilo de liderazgo femenino, sino que estas tienden a formarse en cualidades asociadas al género masculino y, de esta forma, ejercen el liderazgo. Probablemente, esas mujeres que eligen la carrera militar tienen una percepción del liderazgo que se acerca más a las características masculinas. En dicha investigación, se evidenció también la persistencia de los estereotipos de género del personal relevado. Si bien los varones no se atreven a cuestionar los valores o los conocimientos de las cadetas, su crítica se centra en las limitaciones físicas que poseen “por naturaleza”. No obstante, al referirse a una autoridad, expresan la necesidad de que estas demuestren clara superioridad de conocimientos y liderazgo, atributos que, tal vez, un subordinado no cuestionaría en un jefe de sexo masculino. (Delfino, Beramendi, Sosa, Zubietta, & Torres, 2010)

En la presentación realizada sobre los desafíos de preparar a los líderes para las operaciones de paz contemporáneas, el General Mayor Retirado Robert Gordon (2020) define «liderazgo» 'como el arte de influenciar personas para lograr los resultados esperados'. Los líderes no reciben la aprobación o la aceptación de sus seguidores de inmediato; deben trabajar para ello, ya que las personas tienen diferentes personalidades; por ello, considera que el liderazgo es orgánico al ser humano y no algo mecánico. Esto tiene que ver con llegar a las personas, no con la posición de poder, a veces ganada por la antigüedad y no tanto por su legitimidad. Según Gordon, los valores aceptables para ser un buen líder en una operación de paz se encuentran básicamente en aquellas personas que demuestran una personalidad más reflexiva, conceptual y empática. Un líder debe tener un gran conocimiento profesional y

competencias técnicas; buen juicio y sentido de la justicia; ser un buen comunicador; habilidad para poder delegar y crear equipos de trabajos inclusivos y lograr la confianza de ellos; mostrarse humilde pero íntegro.

Desde una perspectiva más general, el concepto de liderazgo nada tiene que ver con el género de las personas, sino con características personales. Por ello, los países deben prestar especial atención a la correcta selección del personal que ocupará las distintas funciones en la misión. Realizar un análisis detallado de las características de cada puesto de trabajo y seleccionar las personas indicadas para realizar las tareas otorgará prestigio y legitimidad a los incipientes líderes (varones y mujeres) que concreten con éxito la misión.

En relación con este tema, para Naciones Unidas, es fundamental desarrollar una adecuada gestión de los talentos y del liderazgo en la misión. Quedó demostrado que los desafíos que surgen de la pandemia actual ponen a prueba la eficacia de los sistemas de salud, los servicios sociales y la credibilidad en las instituciones, lo que exige un liderazgo concreto y efectivo para tener una gestión exitosa en crisis. Las cualidades del líder favorecen a abordar la actual crisis sanitaria y humanitaria, que contribuye con la paz y con la seguridad. Es importante encontrar personas —independientemente de su género— que tengan las competencias y la experiencia adecuadas para desempeñarse en entornos afectados por conflictos para así poder ofrecerles una capacitación adecuada y establecer correctos procesos de rendición de cuentas (Secretario General de Naciones Unidas, 2020).

5. Modelo de masculinidad hegemónica

Según la CEPAL (CEPAL, 2011), el concepto de división sexual del trabajo nos muestra los roles sociales diferenciados justamente por sexo. En este aspecto, se observa como las funciones se dosifican en la sociedad; las mujeres son las que quedan a cargo de la reproducción y los hombres de las tareas remuneradoras. El problema radica cuando esta división establece relaciones jerárquicas de poder y se asocia el trabajo doméstico con la obligatoriedad de la mujer por cumplirlo en forma gratuita.

Las políticas de transversalización de género deberían incorporar también a los varones como destinatarios de dichas políticas (T. Rees, 2005). El fin último de estas políticas es transformar los estándares asociados con la masculinidad y la feminidad. De esta forma, se evitaría profundizar, entre otros aspectos, la marcada división sexual del trabajo. Este concepto permite entender un poco mejor algunos prejuicios que se tienen de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

La masculinidad hegemónica es la configuración que establece normas prácticas para los varones, predominante en la cultura patriarcal, con algunas variaciones, pero persistente. Esta masculinidad es algo más que un modelo referencial de tipificación que indica la manera aprobada socialmente de ser hombre. Tiene un trasfondo histórico, donde se van construyendo las ideologías y la cimentación social de la relación mujer/varón a partir de la dominación masculina. Si bien algunos de los componentes de esta definición están en revisión, su poder configurador sigue vigente (Luis Bonino, 2002).

La masculinidad hegemónica, claro impedimento para la consecución del empoderamiento, se encuentra relacionada con los roles de género. Los roles de género se forman a partir de normas que establece la misma sociedad o cultura sobre el comportamiento esperado que deben tener tanto las mujeres como los varones. Al naturalizar los estereotipos, también se naturalizan las desigualdades que surgen de ellos. Dichos estereotipos de género son los discursos o las justificaciones que se adjudican a las personas, basadas en su género para otorgarles características y una clasificación. Muchas veces, se cae en generalizaciones, y fácilmente se instauran prejuicios (PNUD, 2020).

Al reconocer el aporte que hacen las mujeres militares a la paz, es meritorio realizar un estudio para poder medir, a través de indicadores, dicho empoderamiento en función de la paz. Para lograr una participación plena, y un liderazgo natural y parejo con el personal masculino, es necesario detenerse también sobre el empoderamiento femenino en otros países contribuyentes y visualizar cómo esto ha ido evolucionando en ellos, dado que las experiencias pueden servir a esta investigación como eventuales referentes.

6. Techos de cristal

En las teorías del género, el techo de cristal, sintagma acuñado en el año 1978 por Marilyn Loden, hace referencia a las barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a los puestos de mayor responsabilidad (BBC Mundo, 2017).

Las mujeres se encuentran frente a una diversidad de obstáculos en sus trayectorias educativas y laborales. Se topan frente a las llamadas «paredes de cristal», techos que simbolizan muros invisibles, inalcanzables, que desmiembran su desarrollo educativo y profesional, y las concentran en los sectores estáticos y peor remunerados de la economía; esto deja el camino libre al fragmento masculino en ámbitos empresariales, ciencia, ingeniería o matemática.

7. Indicadores de género

Un indicador es un dato que brinda los instrumentos necesarios para valorar las características y la intensidad de un hecho o para proyectar su progreso.

En general, los indicadores de género son instrumentos que miden los aspectos de la vida de las personas y muestran el grado de desigualdades existentes. Su ventaja se focaliza en medir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; así se vislumbran sus cambios de percepción en distinto tiempo y lugar. Los indicadores de género son fundamentales para la posterior formulación de políticas públicas de igualdad, equidad, aumento en la eficacia en la programación de metas, reducción de la subjetividad y definición de mecanismos que faciliten la obtención de objetivos.

En la búsqueda de indicadores, se pretende arribar a conclusiones de forma objetiva y comparable mediante la utilización de un lenguaje común que facilitará la estandarización de la medida dada. Estos indicadores permitirán valorar distintas magnitudes, tan necesarias en las ciencias sociales, como, por ejemplo, el “grado de satisfacción de un participante” o el “grado de participación femenina en determinadas áreas”, entre otros aspectos.

El empoderamiento femenino resulta un factor decisivo en la tarea de reducir las inequidades de género que obstaculizan el alcance y el goce de las mujeres de mayores niveles de desarrollo socioeconómico.

Algunos indicadores de empoderamiento femenino más utilizados mencionan lo siguiente:

Indicadores de empoderamiento económico: El empoderamiento económico requiere medidas específicas para cada uno de los entornos, identifica barreras que impiden a las mujeres que desarrollen todo su potencial económico y estudia los motivos por los que ellas pueden hallarse limitadas.

Indicadores de empoderamiento de desarrollo humano: En el índice de desarrollo humano del año 1995, surge el Índice de Potenciación de la Mujer (IPM). Dicho índice se compone de las siguientes variables que pretenden medir el nivel de desigualdad de las mujeres: participación económica y poder de decisión; participación política y poder de decisión; y control sobre los recursos económicos.

Indicadores de empoderamiento de la gestión en el éxito de las políticas: Los Indicadores de Gestión son aquellos que expresan y reflejan cuáles fueron las consecuencias y las acciones tomadas en el pasado (siempre hablando en el marco de una organización). En el ámbito de los negocios, que es de donde este indicador se suele usar más, se dice que todo lo que no se puede medir no se puede controlar.

8. Índice de Desarrollo de Género de Naciones Unidas

Siguiendo con los indicadores, es menester mencionar aquellos conformados dentro del sistema de Naciones Unidas, cuyo estudio puede contribuir a completar los desarrollados en las conclusiones y reflexiones finales de este trabajo. Muchas entidades de la ONU han creado sus propios mecanismos y herramientas para la medición de género en la organización, los cuales se describen más abajo.

Los indicadores, a través de su medición, intentan mejorar el liderazgo y la responsabilidad colectiva en la puesta en práctica de la paz y la seguridad de las mujeres en el terreno. El Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas propuso el desarrollo de indicadores para intentar apoyar el liderazgo en el seguimiento de los resultados, el desarrollo de capacidades y la mejora en la planificación, basados en hechos fácticos e informes. Desde entonces, se indican los resultados con enfoque de género, se refuerzan puestos de trabajo de la organización con una mirada puesta especialmente en las mujeres para fortalecer su empoderamiento, y se incrementó el número de mujeres en puestos decisorios, lo que fortalece una iniciativa para mejorar el análisis de los conflictos con perspectiva de género.

A continuación, se citan algunos ejemplos:

El **Índice de Desarrollo de Género**, creado por el PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) en el año 2010, es una medida que muestra la pérdida de desarrollo humano, debido a la desigualdad entre hombres y mujeres, en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral. El índice va de 0 (que indica que los hombres y las mujeres están en igualdad de condiciones) a 1 (que demuestra que las mujeres están en peores condiciones en relación con los hombres).

La iniciativa ONU – SWAP es la iniciativa para mejorar la rendición de cuentas que mide el progreso hacia el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el trabajo de las entidades de Naciones Unidas. La ONU-SWAP establece 15 indicadores para medir el progreso de género y empoderamiento, junto con un método común de trabajo para lograr dicho objetivo.

Marcador de Género del UNFPA (Fondo de Población de Naciones Unidas). El marcador es una herramienta sencilla de rendición de cuentas que ayuda al UNFPA a realizar un seguimiento de las inversiones financieras orientadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Mediante un proceso sencillo de codificación, el marcador proporciona un lenguaje común que permite al personal de programación

determinar la influencia que se prevé que tendrán las actividades de un proyecto/programa sobre la igualdad de género. Los códigos del marcador de género se monitorean en un Atlas para permitir al Fondo informar de las asignaciones y de los gastos, y así poder supervisarlos. El marcador también permite que los socios tengan una idea más clara de la forma en que el UNFPA incorpora la perspectiva de género y faculta a las mujeres para hacer valer sus derechos.

Auditoria Participativa de Género OIT: Basa su metodología en prácticas participativas. Promueve el aprendizaje organizacional sobre cómo incorporar una perspectiva de género de manera práctica y eficaz. Se utiliza para evaluar si las prácticas internas son eficaces, y para establecer una línea de monitoreo del progreso y recomendar prácticas. También, sirve de punto de partida en los debates sobre la cultura organizacional relativos a la sobrecarga de trabajo, la ausencia de estructuras proactivas para el intercambio y el aprendizaje.

Cuestionario Institucional de Auditoría de Género de la ACNUR (Agencia de Naciones Unidas para los Refugiados): Se trata de una herramienta sencilla y útil para evaluar las cuestiones de género dentro de la ONU. Formula preguntas clave en tres áreas principales: estructura, cultura y procesos institucionales; cuestiones de género en los programas y en los presupuestos; y sensación de logro en materia de igualdad de género. La ACNUR incorporó medidas de rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género. Ejemplo de ello fue la inclusión, en las evaluaciones del desempeño del personal, de las cuestiones de género como objetivo, acción o criterio de éxito. Se ha desarrollado un ejemplo de lenguaje para todas las categorías y funciones profesionales, incluso para aquellas personas que trabajan en servicios de asistencia. Desde enero de 2013, todas las descripciones de vacantes incluyen la sensibilidad de género como criterio de profesionalidad y como parte de las preguntas formuladas durante la entrevista. A partir de 2014, la capacitación en cuestiones de género ha sido obligatoria en todos los ámbitos y para todo el personal de la sede.

Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia Occidental, Sistema Electrónico de Gestión del Desempeño: En este sistema, todas las divisiones deben reflexionar sobre el componente de género de sus distintas actividades en cada ejercicio bienal, informar si estas integran plena o parcialmente las cuestiones de género o si las ignoran por completo. Esta Agencia trabaja actualmente en la mejora del sistema. Para ello, se propone agregar una lista desplegable con criterios específicos que permitan determinar si el producto ha sido concebido en su totalidad. Se añadirá una columna de verificación para garantizar que el compromiso de incorporar una perspectiva de género, contraído en la fase de planificación, se haya observado realmente durante todo el proceso.

El empoderamiento de la mujer y la igualdad de género resultan fundamentales para el desarrollo humano y la eliminación de la pobreza. La seguridad humana, una plataforma para que la ONU promueva la paz, los derechos humanos y el desarrollo humano, no serán más que otras ideas nobles, a menos que sirvan para mejorar la situación de las mujeres en sus familias y comunidades (June Zeitlin, Doris Mpoumou, 2004)

No hay desarrollo y liderazgo sin empoderamiento. Los indicadores anteriormente mencionados brindan una herramienta para poder medir el progreso de género que les permiten obtener una evaluación real de la inclusión de la agenda de género en todos los niveles. Sin embargo, no mucho se menciona sobre el empoderamiento militar femenino. En conclusión, dichos índices parecen ser algo sesgados y pocos exhaustivos, ya que no consideran la totalidad de las variables. Si ampliamos lo anterior, y en la búsqueda de indicadores que representen la igualdad de género, se deben incorporar, por ejemplo, la relevancia para las políticas, la confiabilidad, la sencillez, la accesibilidad, la sostenibilidad y la oportunidad, entre otros aspectos.

Capítulo III

Metodología operacional

1. Estructura de una operación de paz

Para comprender cómo empoderar al personal femenino en una operación de paz e incluir en su estructura la agenda de género, es necesario primero comprender algunas variables relacionadas con la estructura y con el funcionamiento de una operación de paz desde la perspectiva militar. Si bien dicha estructura y los requisitos exigidos por Naciones Unidas hacia los países contribuyentes de tropas y policías pueden ser los mismos para cada país, podrían existir algunas modificaciones según el nivel de exigencia requerido en el ámbito nacional.

La Argentina, con la idea de cumplimentar con sus objetivos de política exterior y de defensa, contribuye con la ONU desplegando tanto contingentes como elementos individuales en las operaciones de paz y miembros de estado mayor, a fin de responder al llamado cuando la Oficina de Asuntos Militares, la Force Generation Unit, invita a los países a participar.

La estructura orgánica de una operación de paz varía según la función y el mandato para la cual fue creada (Ejército Argentino, 2011). El documento United Nation Peacekeeping Operations, Principles and Guidelines, conocido como Capstone Doctrine (Naciones Unidas, 2009), fue aprobado en el año 2008; en él la ONU establece sus propias lecciones aprendidas de forma sistemática. Se puede observar que, en dicho documento, donde se establecen los principios que guían las actividades en el terreno y que son relevantes para la presente investigación, en algunos casos, las cuestiones de género no están incluidas.

Consentimiento de las partes: Las operaciones de mantenimiento de la paz de Naciones Unidas se despliegan con el consentimiento de las partes en conflicto; esto requiere un

compromiso de ellas con el proceso político y con la aceptación de la operación. Este principio provee a la operación de paz de libertad de movimiento físico y de libertad política para realizar las tareas, a fin de que se cumpla el mandato de la misión. Si no fuera por dicho consentimiento, la operación de paz pasaría a considerarse parte del conflicto.

Imparcialidad: Las Naciones Unidas implementan su mandato sin ningún tipo de preferencia por alguna parte en conflicto. Esta imparcialidad es crucial para la operación, pero no debe confundirse con el concepto de «neutralidad». La imparcialidad no quiere decir “no reacción” (a diferencia de la neutralidad), sino ser ecuánime con los diferentes actores en conflicto y que esto se refleje en un justo accionar.

No uso de la fuerza, excepto en legítima defensa, en defensa del mandato y de los bienes de Naciones Unidas: Dicho principio ha evolucionado y abarca el reconocimiento de las Reglas de Enfrentamiento⁵ (en inglés, *Rules of Engagement*); estas guiarán al soldado en el uso de la fuerza, siempre que se respete el marco legal vigente en la misión y los instrumentos jurídicos internacionales.

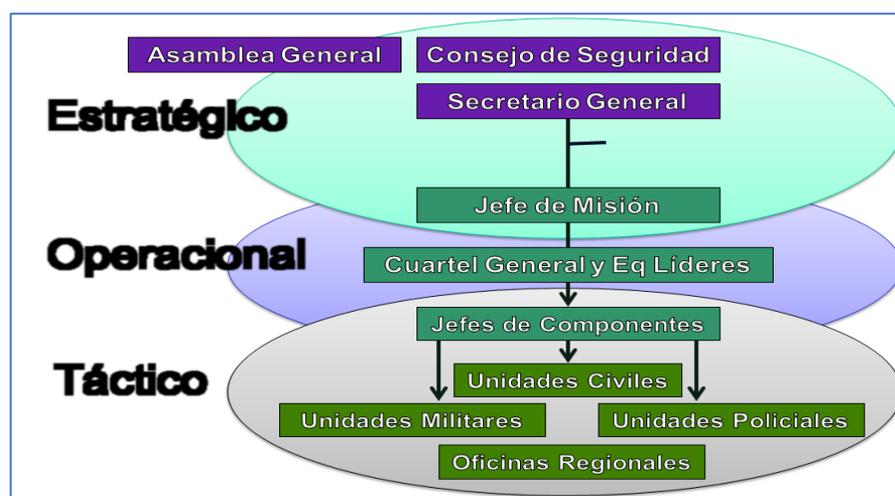
Además de estos principios, también las Naciones Unidas contemplan otros elementos de éxito, como la legitimidad y la credibilidad. Las cuestiones de género no siempre son incluidas dentro de los elementos de éxito de la misión; sin embargo, en los últimos informes del Secretario General de la ONU, se ha asociado a los países con mayores niveles de inclusión de género y políticas relativas a la agenda de Mujer, Paz y Seguridad con naciones más pacíficas y desarrolladas. En concordancia con lo mencionado, la perspectiva de género podría ser una herramienta de medición de éxito de la operación.

Generalmente y a los fines teóricos, el siguiente gráfico muestra la estructura estandarizada de una operación de paz. Claramente, es genérico y depende del tipo de mandato y de la misión que se realice.

⁵ Las reglas de enfrentamiento, o empeñamiento, son normas específicas que definen las condiciones, la intensidad y forma en las que un combatiente está autorizado a usar la fuerza.

Desde el punto de vista metodológico, los datos analizados en el Capítulo IV corresponden al planeamiento militar de la operación de paz de Nivel Táctico (ver Gráfico 1). No obstante, en el caso de estudio, presentado hacia el final de este capítulo, sobre Haití, intervino el Nivel Operacional y Operacional Táctico.

Gráfico 1 – Niveles de la conducción en una operación de paz.



Fuente: *United Nation Peacekeeping Operations, Principles and Guidelines*. New York.

Por un lado, el Subsecretario General del Departamento de Operaciones en el Terreno tiene la responsabilidad de la gestión y de la conducción en el nivel estratégico de todas las operaciones. También posee la dispensa de comando sobre todo su personal. Por el otro, el Jefe de Misión debe ejercer el control sobre el personal civil y policial.

Dentro de las unidades militares de la misión que fueron contempladas en las distintas muestras estadísticas que se presentan en el análisis de datos del Capítulo IV, se encuentran las siguientes:

Unidades militares constituidas o contingentes: compañías, batallones y brigadas. Las unidades constituidas son aquella que desplegarán desde una sola unidad del país. Según sea

necesario, dichas unidades se complementarán con personal desplegado en otras unidades y así completarán el rol de combate de la misión.

Expertos militares en misión: observadores militares, oficiales de enlace, asesores militares, controladores de armamento.

Oficiales de Estado Mayor: funciones específicas en la sede de la fuerza de la misión o en estructuras conjuntas de la misión.

En las misiones de paz que tienen mandato de género, se incluyen, dentro de su estructura, las Oficinas de Género. En el caso de misiones más pequeñas que no cuentan con dicha Oficina, se incorporan los puntos focales de género, los oficiales de enlace de género y también los asesores de Mujer, Paz y Seguridad que, a su vez, interactúan con otras unidades de las misiones, como las unidades de violencia sexual en los conflictos; la unidad de conducta y disciplina; abuso y explotación sexual; derechos humanos; protección de civiles.

2. Conformación de la fuerza

Una vez que la División de Generación de Fuerzas, del Departamento de Operaciones de Paz y Apoyo al Terreno establece una estructura genérica para hacer frente al conflicto y cumplimentar con el mandato de la misión, se hace un llamado a los países contribuyentes a colaborar con el elemento militar o policial. Dichos puestos se establecen en un rol de combate determinado.

La conformación de la fuerza para armar un contingente o batallón a desplegar en una operación de paz es de naturaleza conjunta; esto significa que las tres Fuerzas Armadas, Ejército, Armada y Fuerza Aérea, participan. El Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, cuya responsabilidad referida es la de asistir y la de asesorar al Ministro de Defensa en materia de estrategia militar y realizar el planeamiento estratégico militar para contribuir en forma coordinada con las otras Fuerzas de la nación al Sistema de Defensa Nacional (Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2021), remite cada año los roles de combate con los requisitos profesionales para cada puesto, que deberán completarse para

cada misión en particular. En este sentido, se tenderá a conformar contingentes con la mayor cantidad de efectivos provenientes de una sola unidad independiente (unidad núcleo), siempre que la capacidad de dicha unidad sea suficiente. En caso de que no lo sea, o si por algún otro motivo no pueda cubrir todos los roles requeridos, dichos contingentes se irán completando con personal extrajurisdiccional a esa unidad núcleo.

La participación de elementos individuales (observadores militares, miembros de Estados Mayores, planas mayores, miembros de mecanismos de verificación, oficiales de enlace y personal en Nueva York) dependerá de la orientación del Ministerio de Defensa y del Ministerio de Relaciones Exteriores, en virtud de los requerimientos provenientes de Naciones Unidas o de acuerdos especiales que requieran el despliegue del personal para cubrir los puestos anteriormente mencionados.

Este elemento individual que despliega será puesto a consideración de un proceso integral de evaluación y selección de personal que ejecuta el Estado Mayor Conjunto. La evaluación individual del personal atiende aspectos justamente personales, no solo de la vida militar, que exige cada puesto en particular, como el nivel de idioma inglés, aspectos psicológicos y conocimientos generales de Naciones Unidas.

El personal que desplegará de manera individual, por ejemplo, los observadores militares, deberán prescindir de la contención grupal y, además, trabajar en ambientes hostiles, en ocasiones de forma aislada y, posiblemente, en duras condiciones de vida (habitabilidad, higiene, aislamiento, idiomas locales). Estos puestos requieren de personas aptas, que puedan afrontar las condiciones anteriormente mencionadas en el terreno, y, en este aspecto, la correcta selección del personal a desplegar es fundamental.

En estas instancias de planeamiento y de la selección del personal que desplegará, la Resolución 1325, que insta a los países contribuyentes a incluir en sus despliegues más cantidad de mujeres, cobra total importancia. En las políticas de conformación de la fuerza de la Argentina, no cabe duda de que se incluye la perspectiva de género, lo que fomenta la participación de personal femenino en dichas misiones.

En los casos analizados en este trabajo, se identificaron los siguientes roles de combate, de los cuales se obtuvo información significativa para la investigación y que podrá visualizarse en el Capítulo IV, cuando se analizan los puestos ocupados por mujeres.

Estos roles de combate varían según el tipo de misión donde desplegarán y se basan en las necesidades del terreno. Por ejemplo, para la Misión de UNFICYP (Chipre), algunos de los puestos que la Argentina cubre en su rol de combate son los siguientes:

Cuadro 1: Algunos ejemplos de puestos en roles de combate en UNFICYP

Jefe de la Fuerza de Tarea	Segundo Jefe y Ayudante	Oficial Auditor y Oficial de Investigaciones NIO	Encargado.
S 1 Jefe de Personal y Punto Focal de Género	Auxiliar S1	Capellán.	S - 5 (Oficial de operaciones) y Auxiliar
S - 2 (Inteligencia) y Auxiliar	S - 3 JOC / TEAM LEADER y Auxiliar	MOLO (Military Observer and Liaison Officer).	Mantenimiento de Enlace Satelital
Operador de Radio	S - 4 y Auxiliar	S - 4 / Of LCF - Seguridad	S - 4 / Of Suministros
Encargado de Logística COE	MTO.	Conductor Motorista	Encargado de Grupo y Conductor
Mecánicos Electrónico, motorista	Oficial de Abastecimiento	Mecánico Armamento	Encargado Departamento Munición
Encargado Departamento Raciones	Encargado Sala Armas	Oficial Comunicaciones	Oficial de Enlace Aéreo (ALO).
Oficial Adiestramiento	Mecánico Electricista y Auxiliar.	Enfermeros.	Jefe Sanidad.
Encargado Higiene y Bromatología	Jefes, Auxiliares y Encargados de los distintos puestos de Observación.	Policía Militar.	Tiradores y Operadores de Radio. Conductor Motorista

Para la exmisi3n en Hait3, Minustah, se sigui3 el siguiente modelo esquema de puestos requeridos:

Cuadro 2: Algunos ejemplos de puestos en roles de combate en MINUSTAH

Jefe	Segundo Jefe de Contingente	Oficial de Personal / Punto Focal de G3nero y Auxiliar	Oficial de Informaciones / Prensa
Oficial Enlace de Log3stica	Oficial COE y Su Auxiliar	Oficial Financiero	Conductor Motorista
Cocinero y Auxiliar	Grupo Comunicaciones / Inform3tica - Puerto Pr3ncipe	Jefe y Segundo de Batall3n Con su Plana Mayor	Encargado de Unidad
S-1 / GFP AUX	Aux S-1	Of. Auditor	Capell3n
Of Educ F3sica / Of Bienestar	S-2 y Auxiliar	S-3 y auxiliar	S-4 y Auxiliar
Of Enlace A3reo	OF FIN (S8)	S-9 CIMIC	Compa3a3a comando y servicios (compa3a3a sierra)
Secci3n comunicaciones	Grupo comunicaciones / inform3tica - Gona3ves	Secci3n ingenieros / grupo construcciones	Pelot3n comando
Grupo ingenieros	Grupo construcciones	Grupo agua	Secci3n intendencia
Pelot3n comando	Secci3n arsenales	Grupo mantenimiento	Pelot3n veh3culos a rueda Pelot3n veh3culos pesados
Secci3n sanidad	Pelot3n comando	Equipo de apoyo psicol3gico	Grupo bromatolog3a y laboratorio
Oficial de seguridad.	Primera secci3n de tiradores.	Cocinero.	Grupo evacuaci3n

Fuente: ambos cuadros de elaboraci3n propia basada en el an3lisis de los roles de combate.

3. Selección del personal

Los puestos de observadores militares, miembros de Estados Mayores y otros de despliegue individual, jefes de Unidad, 2.º Jefes de Unidad, Jefes de Subunidad Independiente y miembros de planas mayores o equivalentes que se desempeñan en una operación de paz en el marco de Naciones Unidas, serán seleccionados según el siguiente criterio (Directiva N16/15, 2016):

Miembros de planas mayores y encargados de elementos, a requerimiento de la jurisdicción que les toca, de acuerdo con los perfiles requeridos para el cargo o función establecidos en el rol de combate.

Observadores militares, miembros de estados mayores o similares y otros de despliegues individuales serán propuestos por cada fuerza y evaluados por el Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Cuando por exigencias del perfil requerido no pueda ser cubierto por la Fuerza Operativa, a requerimiento se seleccionará, designará y difundirá el personal militar para cumplir el rol de combate, de acuerdo con los requisitos para cada cargo.

Se contemplará un 5 % del personal para reemplazos, que permanecerá alistado para eventuales relevos hasta la partida del elemento.

Entre los requisitos solicitados para participar de una operación de paz, se encuentra el poseer excelentes antecedentes en el orden personal y profesional, y tener acreditado el nivel de idioma requerido de acuerdo con el perfil establecido para cada cargo (condición determinante y excluyente).

Asimismo, cuando el puesto lo requiera, se deberá dar prioridad a aquellos, que, además de tener acreditado el nivel de idioma requerido por el rol de combate, posean conocimientos del idioma oficial del país donde se despliegue la Fuerza de Paz.

También tendrán que encontrarse en excelentes condiciones psicofísicas, para lo cual deben rendir un examen específico.

Se desestima a aquellas personas que posean sanciones o una conducta desfavorable de cualquier tipo, como así también a aquellos que se encuentren en actuaciones disciplinarias o administrativas no resueltas, inclusive por enfermedad, o en cualquier sede judicial del medio civil, o bien por poseer el causante o los integrantes de su grupo familiar a cargo inconvenientes de salud que requieran atención especial y constante.

Se denominan despliegues individuales aquellos que deben cubrir oficiales y suboficiales que han sido seleccionados por el Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas luego de haber participado en el proceso de evaluación realizado al personal autorizado de las tres Fuerzas. Los cargos por cubrir, como así también las fechas de exámenes, se informan a la Fuerza a través del Departamento de Operaciones de Militares de Paz, del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Se denomina despliegue individual a aquellos que despliegan como integrantes del Estado Mayor de una misión de paz, a los Observadores Militares/MOLOS (observadores militares y oficiales de enlace) y a los Oficiales Instructores de Intercambio. Algunas de las entrevistas presentadas en el siguiente capítulo fueron realizadas a personal femenino en los puestos de Observadores Militares/ MOLO.

4. Entrenamiento en Género, Mujer, Paz y Seguridad en CAECOPAZ

La ONU, conforme a su voluntad, solicita a los países contribuyentes que adopten la decisión política que permita que las fuerzas que van a desplegar cuenten con el entrenamiento adecuado y que puedan ejecutar operaciones de acuerdo con el mandato de la misión.

Si bien la ONU desarrolla manuales, material de entrenamiento y brinda certificaciones de cursos, el entrenamiento previo al despliegue sigue siendo responsabilidad nacional.

El CAECOPAZ, que en el año 2020 celebró sus 25 años, viene entrenando el total de efectivos militares que despliegan en las operaciones de paz e incluye, en sus aulas, la

doctrina y los últimos desarrollos referidos a misiones de paz para brindar un entrenamiento actualizado y de avanzada (CAECOPAZ, 2021).

Como todo centro de excelencia, cuenta con los Cursos de Predespliegue y con el Curso de Observador Militar, ambos certificados por Naciones Unidas. Asimismo, tiene la responsabilidad no solo del entrenamiento y de la capacitación previa al despliegue, sino también un compromiso, y enfrenta desafíos para la paz en su apoyo a la iniciativa *Action for Peacekeeping A4P* (Guterres, 2018). A través de esta, que fue respaldada por la República Argentina en su oportunidad, el Secretario General de Naciones Unidas invita principalmente a los países que aportan tropas a modernizar el compromiso de la sociedad internacional con el mantenimiento de la paz. En este aspecto, mucho tienen que aportar los centros de entrenamiento.

Los puntos focales de género del CAECOPAZ facilitan la educación constante sobre conciencia de Género, Mujer, Paz y Seguridad como parte de la capacitación de nivel inicial para el personal militar y policial. De manera similar, los principios de género de Naciones Unidas para las fuerzas militares se introducen e integran en la educación y en el entrenamiento del personal en el nivel medio y superior. El personal también está capacitado para la prevención y respuesta a la violencia sexual, como también para prevenir y actuar en los casos de explotación y abuso sexuales. La capacitación está enfocada en estas cuestiones, tanto internamente (dentro de la organización) como externamente (poblaciones civiles fuera de la organización).

El objetivo de la clase de Género, Mujer, Paz y Seguridad al personal que despliega es explicar las funciones del personal de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas en el apoyo a la agenda sobre Mujer, Paz y Seguridad del Consejo de Seguridad.

El año académico 2020 también fue afectado por la pandemia, y la capacitación debió adaptarse a la virtualidad y a la conformación de burbujas para preservar la bioseguridad del personal que desplegará en una operación de paz. Con un total de 10 horas cátedra de 60 minutos cada una, en la instrucción, se incluyen los contenidos de esta materia en todo el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En concordancia con los materiales enviados por Naciones Unidas para el entrenamiento previo al despliegue (CPTM, por sus siglas en inglés), al finalizar todo el proceso de instrucción con las materias de género y conexas, el personal que despliega está en condiciones de realizar lo siguiente:

- ✓ Explicar el efecto del conflicto tanto en hombres como mujeres, niños y niñas.
- ✓ Explicar cómo las mujeres son víctimas del conflicto y, a su vez, asociadas claves para la paz.
- ✓ Explicar los conceptos de “igualdad de género” e “incorporación de la perspectiva de género” y su importancia para el cumplimiento eficaz del mandato.
- ✓ Enumerar las medidas que protejan y brinden igualdad de género a las niñas y a las mujeres.
- ✓ Reconocer la violencia hacia las mujeres, sus tipologías y modalidades enmarcadas en nuestra Constitución Nacional.

Los siguientes son algunos de los contenidos que no pueden faltar en la instrucción de Género, Mujer, Paz y Seguridad:

- ✓ Diferencias entre las mujeres y los hombres: ¿sexo o género?
- ✓ Definiciones.
- ✓ Marco legal nacional e internacional.
- ✓ Repercusiones de los conflictos en las mujeres y en las niñas.
- ✓ Importancia de prestar atención a las mujeres, la paz y la seguridad.
- ✓ Principales asociados que trabajan en la esfera de las mujeres, la paz y la seguridad.
- ✓ Política de Naciones Unidas sobre Género: Resolución 1325.
- ✓ La igualdad de género en la labor de mantenimiento de la paz.
- ✓ Funciones y responsabilidades.

- ✓ El rol de los cascos azules.
- ✓ Determinación de los papeles asignados a cada género.
- ✓ El género y las estructuras de poder: preguntas para el personal de mantenimiento de la paz
- ✓ Igualdad de trato: resultados desiguales.
- ✓ Violencia hacia las mujeres/discriminación, etc.
- ✓ Ley Micaela.

La metodología utilizada en estas últimas rotaciones, debido a la pandemia, fue mediante la plataforma Zoom, videoclases grabadas, exposiciones en vivo en línea, ejercitaciones mediante casos hipotéticos planteados, reflexión sobre videos educativos acerca de la temática y un ejercicio final integrador a modo de evaluación.

5. Caso de estudio: El Comité de Trabajo de la Mujer de MINUSTAH

El siguiente caso de estudio representa lo explicado anteriormente acerca de los roles de combate, puestos y antigüedad en el grado. Estas funciones, por lo general, están asociadas a grados militares que las mujeres no alcanzan, a pesar de su desarrollo de carrera. Debido a esto, el siguiente caso demuestra cómo pudo salvarse este obstáculo y cómo algunas mujeres lideraron la misión sin que se tuvieran en cuenta sus jerarquías militares.

El Women Working Committee (WWC), surgido en Haití durante el año 2015, tuvo la intención de empoderar a las mujeres militares en la misión. Representó un caso de estudio modelo único en las misiones de paz hasta ese momento; se realizaron entrevistas a oficiales nacionales y extranjeros, que participaron de la misión de MINUSTAH y que integraron dicho Comité, lo cual fue enriquecedor para esta investigación, ya que se pudieron relevar los testimonios “de primera mano” de aquellos que participaron en ella.

Dentro de los entrevistados, se encuentra el ex Oficial Jefe de CIMIC (U9) de la misión de MINUSTAH. El U9 es el área encargada de la coordinación civil– militar; entre las diversas funciones de esta área del Estado Mayor, se encontraba la sección que trataba las cuestiones de género. Además, el Jefe U9 asumía el cargo de *Gender Military Focal Point*, y tenía un importante rol en la estructura de género de la misión.

Una las medidas más significativas que se adoptaron dentro del componente militar fue la creación del *Women Working Committee*. La política de género en Haití era promovida directamente desde el cuartel general de la organización, ubicado en Nueva York. Dicha política versaba sobre el empoderamiento de la mujer en las actividades de la misión. Esta intención de aumentar y darle mayor significado al trabajo femenino en las misiones se encontró con el obstáculo de la escasa jerarquía que ostentaban las mujeres que formaban parte de los contingentes militares, hecho que les dificultaba la asignación de tareas más relevantes. El General Jaborandy⁶, en ese momento *Force Commander* de MINUSTAH, fue quien creó un comité que, si bien estaba conformado por personal de ambos géneros, iba a ser conducido por mujeres en puestos de decisión, independientemente de la jerarquía que tuvieran. Las actividades en las que principalmente se iba a enfocar la actividad de este grupo eran actividades CIMIC (asistencia humanitaria, apoyo de sanidad, visita a orfanatos, entre otras) y actividades de adiestramiento (tiro, adiestramiento físico, etc.). El WWC elegía al personal que iba a estar a cargo de la conducción de las actividades; a saber: presidente, vicepresidente y jefes de cada una de las decisiones de trabajo, y estos puestos eran ocupados exclusivamente por mujeres. Este Comité organizó una cantidad de eventos de gran importancia, que contribuyeron absolutamente al objetivo del empoderamiento de la mujer en el ámbito de la misión y obtuvieron resultados muy positivos.

La experiencia y las lecciones aprendidas de dicho Comité destaca lo relevante de contar con mujeres en las estructuras operativas de las operaciones de paz en todos los niveles.

⁶ El general brasileño José Luiz Jaborandy Júnior fue nombrado, en el año 2014, para reemplazar a su compatriota, el también general Edson Leal Pujol, en la misión de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en Haití. En agosto de 2015, falleció a los 57 años mientras era el comandante militar de la misión. Brasil, al mando del contingente militar en Haití desde los comienzos en el año 2004, también mantuvo diversos proyectos de cooperación económica, técnica y de asuntos humanitarios en la misión.

Quedó comprobado, operacionalmente, que las mujeres contribuyen a ampliar las capacidades de la misión, a tener diferentes puntos de vista y, como consecuencia, a poder adoptar diferentes medidas, algunas de las cuales no se hubieran tomado sin la presencia de ellas. Aunque vale decir que, en muchas ocasiones, las mujeres no pueden cubrir los puestos de mayor jerarquía en las misiones, debido a que no han alcanzado los grados requeridos para ocuparlos.

6. Hacia una forma de medir el empoderamiento de la mujer militar argentina en operaciones de paz

Es menester reflexionar con detenimiento sobre los aspectos anteriormente remarcados, en especial acerca de los puestos que Naciones Unidas establece en los roles de combate; el método de selección del personal; los requisitos; los distintos puestos a los que la Argentina puede postularse y la conformación de la estructura en las distintas misiones de paz, según los mandatos que persiguen. Esto es importante para comprender la estructura general de las operaciones de paz y qué papel juegan las mujeres militares en dicha estructura organizacional, de capacitación y de selección del personal.

Por tal razón, por lo que se puede observar en el capítulo siguiente, se consideró necesario establecer variables de medición en los modelos estadísticos, guía de la investigación cuantitativa y cualitativa, que revelen, en forma concreta, aspectos claves de la participación del personal en operaciones de paz, que identifiquen obstáculos, que registren hallazgos y que profundicen en políticas que puedan incorporarse.

Capítulo IV

El empoderamiento femenino en las operaciones de paz

1. Introducción

El objetivo del siguiente capítulo es presentar el análisis de datos y resultados estadísticos obtenidos durante el proceso de investigación sobre la base de los cuestionarios diseñados a modo de encuesta, entrevistas en profundidad y grupos focales.

El empoderamiento es un concepto complejo y pluridimensional; su estudio implica un proceso de operatividad de las distintas dimensiones que este involucra en correspondencia con el marco teórico seleccionado. También se optó por variables de menor abstracción y por ciertos indicadores que permitieron su medición.

Las dimensiones de análisis seleccionadas para analizar el empoderamiento fueron las que siguen: nivel de participación; motivación; nivel de conocimiento de las misiones de paz y de empoderamiento; liderazgo; y roles de combate. Asimismo, se consideró pertinente profundizar en las posibles inequidades de género en la selección del personal previo a su despliegue. Por esta razón, las preguntas diseñadas para las encuestas, entrevistas, grupos focales y análisis de casos de estudio se refieren a dichos aspectos.

El diseño de la investigación fue de tipo analítico-descriptivo. Para su realización, se recurrió a la triangulación de técnicas y de métodos. Se utilizaron técnicas tanto cualitativas como cuantitativas de diseño propio.

La selección de muestras se llevó a cabo a los fines de establecer un universo representativo de los datos necesarios para la investigación, y se consideró pertinente

entrevistar, realizar encuestas y trabajos de grupos focales con todos los niveles de categorías de representación militar en la misión, según lo expuesto en el Capítulo III: Roles de combate.

En la primera sección del presente capítulo, se presentan los resultados obtenidos del análisis de los roles de combate históricos de personal femenino y masculino integrante en las operaciones de paz. Cabe mencionar que dicho análisis contempló todos los roles de combate, desde los inicios de la participación argentina en operaciones de paz hasta la fecha. Se confeccionó una base de datos única agrupando los datos públicos de Naciones Unidas, junto con otras fuentes abiertas de consulta (listados de roles de combate; investigaciones públicas sobre el tema: páginas oficiales del Ministerio de Defensa y del Estado Mayor conjunto de las Fuerzas Armadas Argentinas; entre otras). De esta forma, se pudo mejorar, de forma exhaustiva y con alto rigor científico, las bases de datos finales totales del personal femenino histórico participante en operaciones de paz, incluido también el personal policial. Cabe aclarar que, si bien contemplar a las fuerzas de seguridad no era un objetivo, se consideró importante incluirlas para perfeccionar las bases de datos, y dejar un legado completo y exhaustivo para futuras investigaciones.

En la segunda sección, se presentan los datos recabados de las encuestas realizadas. Dichas encuestas fueron obtenidas del personal integrante de la Fuerza de Tarea, previamente a su despliegue. A tal fin, se tomó el total de mujeres y, en el caso de los hombres, se seleccionó una muestra de cada uno de los contingentes. En total, se encuestaron a 266 personas.

Respecto de la variable temporal de corte y selección para las encuestas, se consideró el periodo comprendido desde el año 2018 hasta la segunda rotación de la Fuerza de Tarea de la misión en Chipre del año 2021 (julio 2021).

En la tercera sección, se exhiben los resultados de las entrevistas realizadas. Estas se focalizaron en el personal femenino que ha ocupado puestos de relevancia en sus respectivas fuerzas; o en puestos decisorios en las operaciones de paz. Se realizaron un total 12 entrevistas. A todas las personas se les hicieron las mismas preguntas para luego poder compararlas.

Finalmente, en la cuarta sección, se expone el resultado del trabajo realizado con los grupos focales, cuyo eje general de análisis y discusión fue “Género, Mujer, Paz y Seguridad”. Se reunió a un total de 60 personas, hombres y mujeres, civiles, militares y policías, de diversas nacionalidades, referentes, asesores y tomadores de decisión relacionados con género en sus respectivos países.

El criterio de selección de los integrantes de los grupos focales fue obtener una diversidad de opiniones, no simplemente la militar. Por tal razón, se incluyeron los grupos focales, civiles y personal policial. Los integrantes de los grupos focales procedían de los siguientes 12 países: Argentina, Brasil, Chile, Perú, Paraguay, México, Ecuador, Panamá, República Dominicana, Estados Unidos, Guatemala, Colombia, El Salvador y Costa Rica.

Se trabajó por separado con 6 grupos pequeños, y se siguió una consigna de análisis y discusión para luego, en plenaria, presentar las conclusiones a las que arribaron. Este grupo focal fue diseñado y dirigido por la autora del presente trabajo de investigación.

Sección 1. Datos históricos de la mujer en operaciones de paz

Algunas consideraciones sobre la obtención de la información

Antes de abordar los resultados de las encuestas, se realizó un estudio pormenorizado, y podría decirse casi “artesanal”, de distintas fuentes de información, base de datos, roles de combate y demás, a partir de las cuales se ha podido conformar una base de datos única de la cantidad de personal militar y policial argentino desplegado en operaciones de paz. Para dicho estudio, se llevó a cabo un análisis detallado a partir de la búsqueda y consulta de distintas fuentes, debido a que la Argentina no cuenta (hasta el momento) con el número público consolidado histórico de la cantidad de personal argentino (tanto militar como policial) que ha participado en operaciones de paz ni tampoco detallado por misión.

Así también, fue necesario obtener, del listado histórico de participación argentina en operaciones de paz, los datos desagregados por género. Esta tarea requirió una investigación

precisa de los roles de combate históricos de la Argentina y corroborarlos con los de Naciones Unidas. De esta manera, se pudo calcular la cantidad total de mujeres (tanto militares como policiales) que han participado en misiones de paz.

Una vez consolidado el listado final (cantidad histórica total de varones y mujeres argentinos desplegados en operaciones) con su respectiva base de datos, se cruzaron variables, como la edad de los varones y de las mujeres, para establecer comparaciones, además de indagar sobre la frecuencia de participación de mujeres militares en operaciones de paz.

La mujer en operaciones de paz

La inclusión del personal femenino en las operaciones de paz ha sido lenta pero progresiva. En el período 1957-1979 (Bertolazzi, Francesco, 2010), solo se registraron 5 mujeres de los 6.250 efectivos desplegados. En el período de 1957-1989, solo 20 mujeres de un total de 20.000 efectivos.

La tasa de participación femenina más baja se dio antes del año 1980. En contraste con esto, las 12 misiones con mayor cantidad de personal femenino fueron aquellas desarrolladas con posterioridad a 1990. En el año 1993, 11 misiones, de las 19, tuvieron componentes civiles desplegados de las cuales un tercio eran mujeres. Si bien la participación femenina en operaciones de paz ha ido en aumento, no se llega a incluir un porcentaje similar al personal masculino. Tampoco se registran datos cuantificados desagregados por género, lo cual podría mostrar el escaso interés que se le brindaba a la temática antes del año 2000.

La mujer militar argentina en operaciones de paz

Como complemento de los avances de la República Argentina para incluir la agenda de género en el nivel nacional e internacional (Capítulo II), es necesario comprender la situación del despliegue del personal militar femenino en la actualidad y visualizar la trayectoria

histórica de dichas mujeres que sentaron las bases para sus posteriores camaradas. En el siguiente cuadro, se observa la participación histórica de la mujer militar y policial argentina en misiones de paz.

Para la Argentina, la aparición de la mujer en el ámbito de las operaciones de paz será recién en el año 1993, 35 años después de que la Argentina hubiera iniciado su primer despliegue.

Cuadro I: Participación policial y militar de la Argentina en operaciones de paz⁷

Período de participación	DETALLES	VARONES	MUJERES
1958	UNOGIL: Grupo de Observación de Naciones Unidas en el Líbano	Sin datos	
1960-1964	ONUC: Operación de Naciones Unidas en el Congo.	Sin datos	
1967-2021	UNTSO: Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua	240	1
1988-1990	UNIIMOG- Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas para Irán e Irak	24	Sin datos
1990-1992	ONUCA: Grupo de Observadores de Naciones Unidas en Centroamérica	87	Sin datos
1991-1997	UNAVEMI, II y III: Misión de Verificación de Naciones Unidas en Angola	57	Sin datos

⁷ Cuadro 1 y 2, de producción propia y actualizado a julio de año 2021; elaborado con fuentes de los roles de combate de los cascos azules argentinos, provistas por el Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz (CAECOPAZ)/ Cuadernos de Lecciones Aprendidas, CARI Dic 1999, autores varios. / Publicación del MINDEF por el 50 Aniversario de la Participación Argentina en Misiones de Paz de Naciones Unidas/ Página Oficial del Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas <https://peacekeeping.un.org/es/department-of-peace-operations/> Despliegue Actual de Argentina, información suministrada por el COPERAL <https://ompargentina.wixsite.com/coperal/> Tesis de Maestría “ La participación argentina en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas desde el advenimiento de la Democracia hasta la 2011” Universidad de la Plata, Juan Alberto Rial.

1991-2003	UNIKOM: Misión de Observación de las Naciones Unidas para Irak y Kuwait	985	1
1991-2021	MINURSO: Misión de Naciones Unidas para el Referéndum del Sahara Occidental	123	6
1991-1993	UNAMIC/UNTAC: Misión de las Naciones Unidas en Camboya	6	Sin datos
1991-1994	ONUSA: Misión de Observadores de las Naciones Unidas en El Salvador	27	1
1992-1995	UNPROFOR/UNCRO: Fuerza/Operación de Protección de las Naciones Unidas en Croacia y Bosnia Herzegovina	8056	Sin datos
1993-1994	ONUMOZ: Operación de Naciones Unidas en Mozambique	93	Sin datos
1993-2021	UNFICYP: Fuerza de la ONU para el Mantenimiento de la Paz en Chipre	18484	495
1995-1996	UNMIH: Misión de Naciones Unidas en Haití	122	Sin datos
1994-1995	UNAMIR: Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Ruanda	1131	Sin datos
1995-1999	MOMEPI[1]: Misión de Observadores entre Ecuador y el Perú	Sin datos	
1995-1999	UNPREDEP: Despliegue Preventivo de las Naciones Unidas en Macedonia	5	Sin datos
1996-2002	UNMOP: Misión de Naciones Unidas en Prevlaka	3	Sin datos
1996-1998	UNATAES: Administración Transitoria de las Naciones Unidas en Eslavonia Oriental	149	Sin datos
1996-2002	UNMIBH- Misión de Naciones Unidas en Bosnia y Herzegovina	246	Sin datos
1997-2000	MIPONUH: Misión Policial de Naciones Unidas en Haití	295	Sin datos
1997	MINUGUA: Misión de Naciones Unidas en Guatemala	10	Sin datos
1997-2001	UNTMIH: Misión de Transición de Naciones Unidas en Haití	432	Sin datos
1998	UNPSG: Grupo de Apoyo de Naciones Unidas de la Policía Civil	8	Sin datos
1998-1999	MONUA: Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Angola	15	Sin datos

2000-2002	UNTAET: Administración de Transición de las Naciones Unidas para Timor Oriental	35	Sin datos
1999-2008	UNMIK: Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo	593	9
2000-2009	MONUC: Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	23	Sin datos
2002-2003	UNMISSET/UNAMET: Misión de Naciones Unidas en Timor del Este	10	Sin datos
2004-2017	MINUSTAH: Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	7766	673
2005-2011	UNMIS: Misión de las Naciones Unidas en Sudán	115	10
2012-2021	UNMISS: Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en la República de Sudán del Sur		
2004-2015	UNMIL: Misión de las Naciones Unidas en Liberia	106	10
2005-2015	UNOCI: Operación de las Naciones Unidas en Costa de Marfil	55	2
2017	UNMC- Misión de Naciones Unidas en Colombia	125	10
2018	MINUJUSTH: Misión de las Naciones Unidas de Apoyo a la Justicia en Haití	16	2
2018-2021	MINUSCA: Misión Unidimensional Integrada de las Naciones Unidas para la Estabilización en la República Centroafricana	11	Sin datos
2018-2021	UNVMC: Misión de Naciones Unidas de Verificación en Colombia	109	32
2020-2021	UNMOGIP: Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas en India -Pakistán	2	0
TOTAL		39564	1252

El porcentaje de participación de la mujer en misiones de paz es aun sumamente bajo. El porcentaje histórico de participación femenina en operaciones de paz es de un 3 %.

Además, el Secretario General de Naciones Unidas informó que solo se ha incrementado la participación mundial de mujeres uniformadas en operaciones de paz en un 1 % desde el año 2015.

Cuadro 2: Participación histórica de la mujer (policía y militar) argentina en operaciones de paz por puesto, misión y año

AÑO	Descripción	MINUSTAH HAITI	UNFICYP CHIPRE	ONUSAL SALVADOR	MINURSO SAHARA OCCIDENTAL	UNMIK KOSOVO	UNIKOM	UNMIL LIBERIA	UNOCI COSTA DE MARFIL	UNMIS SUSAN	UNMC COLOMBIA	MINUJUSTH HAITI	UNVMC COLOMBIA	UNTSO	TOTALES POR PUESTO/AÑO
1993	TROPA			1											1
1995	TROPA					9	1								10
1996	TROPA		2												2
1999	TROPA		11												11
2000	TROPA		4												4
2001	TROPA		9												9
2002	TROPA		7												7
2003	TROPA		15												15
2004	TROPA	6	5												11
2005	TROPA	25	21												46
2006	TROPA	14													14
2007	TROPA	38													38
2008	TROPA	40	13												53
2009 (diciembre)	POUCIAS							2		4					6
	TROPA	33	13												46
2010 (junio)	POUCIAS							2							2
	TROPA	37	10												47
2010 (diciembre)	POUCIAS							1							1
	TROPA	30	12												42
2011 (junio)	TROPA	37	14												51
2011 (diciembre)	POUCIAS	1							1						2
	TROPA	37	15												52
2012 (junio)	POUCIAS	2							1						3
	TROPA	49	15												64
2012 (diciembre)	POUCIAS	2													2
	TROPA	50	14												64
2013 (junio)	POUCIAS	1													1
	TROPA	30	12												42
2013 (diciembre)	POUCIAS	1													1
	TROPA	39	12												51
	EXPERTAS EN MISIÓN				4										4
2014 (junio)	POUCIAS	1						1							2
	TROPA	39	18												57
2014 (diciembre)	POUCIAS	2			1			3							6
	TROPA	37	16												53
2015 (junio)	POUCIAS	2			1			1							4
	TROPA	21	15												36
2015 (diciembre)	POUCIAS	1													1
	TROPA	16	16												32
2016 (junio)	POUCIAS	1													1
	TROPA	29	27												56
2016 (diciembre)	TROPA	25	15												40
	EXPERTAS EN MISIÓN									3					3

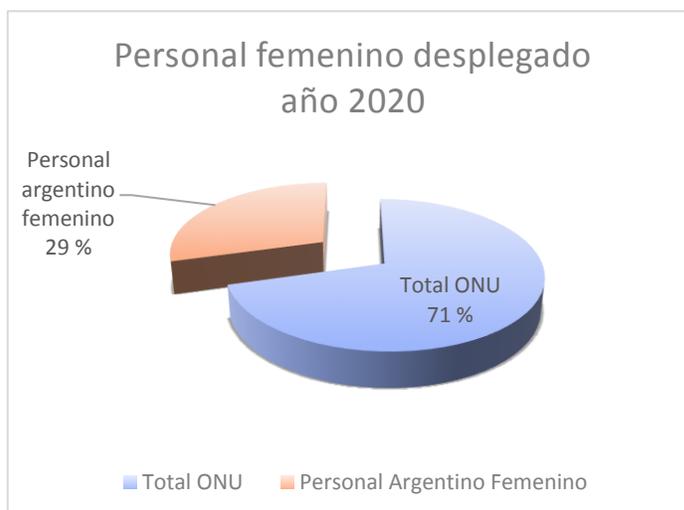
AÑO	Descripción	MINUSTAH HAITI	UNFICYP CHIPRE	ONUSAL SALVADOR	MINURSO SAHARA OCCIDENTAL	UNMIK KOSOVO	UNIKOM	UNMIL LIBERIA	UNOCI COSTA DE MARFIL	UNMIS SUSAN	UNMC COLOMBIA	MINUJUSTH HAITI	UNVMC COLOMBIA	UNTSO	TOTALES POR PUESTO/AÑO
2017 (junio)	TROPA	27	20												47
	OFICIALES DE ESTADO MAYOR		1												1
	OFICIALES DE ESTADO MAYOR										7				7
2017 (diciembre)	POUCIAS											1			1
	TROPA		11												11
	OFICIALES DE ESTADO MAYOR		4												4
2018 (junio)	POUCIAS											1	3		4
	TROPA		20												20
	OFICIALES DE ESTADO MAYOR		4												4
2018 (diciembre)	POUCIAS												3		3
	TROPA		17												17
	OFICIALES DE ESTADO MAYOR		2												2
2019 (junio)	TROPA		18												18
	OFICIALES DE ESTADO MAYOR		2												2
2019 (diciembre)	POUCIAS									4			6		10
	TROPA		23												23
	OFICIALES DE ESTADO MAYOR		3												3
2020 (junio)	POUCIAS									1			5		6
	TROPA FEMENINA		15												15
	OFICIALES DE ESTADO MAYOR		3												3
2020 (diciembre)	POUCIAS												4		4
	TROPA		15												15
	MIEMBROS DE ESTADO MAYOR		4												4
	EXPERTAS EN MISION												2		2
	POUCIAS									1			7		8
2021 (mayo)	TROPA		18												18
	MIEMBROS DE ESTADO MAYOR		4												4
	EXPERTAS EN MISION												2	1	3
TOTALES POR MISION		673	495	1	6	9	1	10	2	10	10	2	32	1	1252

1.1 Personal femenino desplegado

Al presente, Naciones Unidas tiene desplegado un total de 88.167 efectivos, entre los que se incluye personal civil, personal de Naciones Unidas, voluntarios de la ONU y personal uniformado. Cuenta con un total de 121 países contribuyentes en 12 misiones de paz. Del total de efectivos, un 18 % es femenino. De estos, solo el 8 % representa al personal de tropa uniformado (Naciones Unidas, 2021).

En la Argentina, del personal de tropa desplegado, solo un 7,5 % es femenino.

Gráfico 2: Personal femenino desplegado



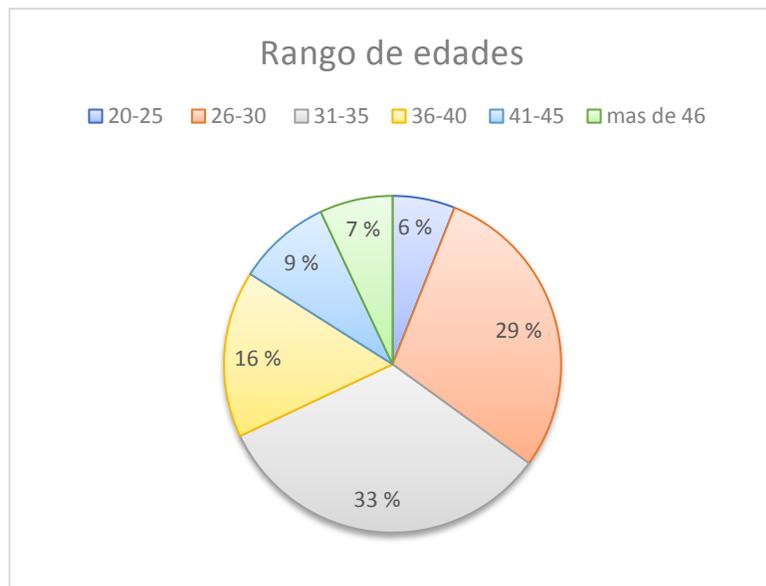
1.2 Frecuencia de participación femenina

De la base de datos histórica del personal militar desplegado en misión de paz (desde el año 2012 a la actualidad), 24 mujeres han repetido misiones, en su mayoría en la misión de Chipre, con un promedio de dos misiones cada una de ellas. Este dato, motivó a investigar, a través de encuestas y de entrevistas, la razón por la cual algunas mujeres repitieron la experiencia mientras que otras aún no lo han hecho.

1.3 Edades

Se consideró importante incluir la variable “Edad” de las mujeres que participan en operaciones de paz para complementar la investigación. Se tomó una muestra del personal femenino, presentado en el Cuadro 1. Dicha muestra, de 283 mujeres que participaron en operaciones de paz al momento del despliegue, se identificaron los siguientes rangos etarios.

Gráfico 3: Rango de edades de las mujeres participantes en operaciones de paz.



Simultáneamente, se relevaron las edades del personal masculino participantes en 15 misiones de paz (un total de 2.499 efectivos masculinos del 2012 hasta la actualidad), y se obtuvo como resultado un promedio de edad de 35 años; casi igual a la edad promedio del personal femenino, que obtuvo un promedio de 34 años.

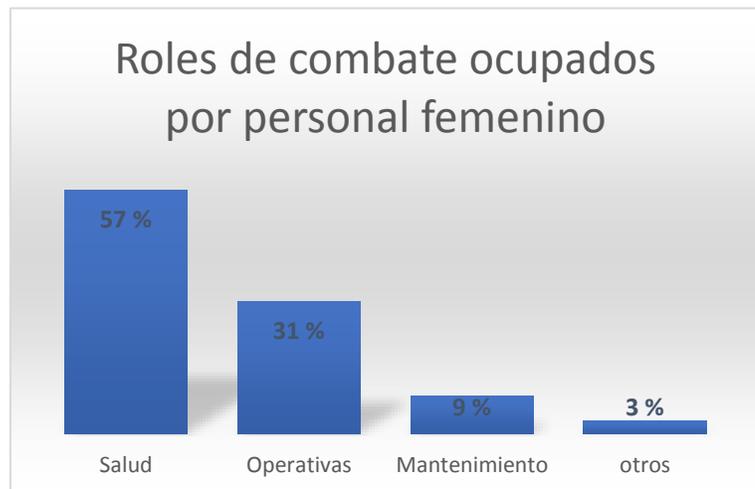
Con el promedio de edad, se puede avanzar en la investigación y asociar cada rango etario con algún momento de la vida de la mujer (maternidad, mayor responsabilidad en la Fuerza a mayor grado, etc.). Con este criterio, no se pretende caer en rasgos sesgados ni en estereotipos que ubican a la mujer en parámetros culturales esperados para ciertas edades. Sin embargo, a los fines de esta investigación, los datos fácticos permiten reflexionar sobre la imposibilidad que pueden encontrar las mujeres, en algún período de su vida, para participar en una operación de paz.

¿Qué sucede con el rango etario de 41 a 45 años? ¿Los roles de combate contemplan grados, edades? ¿O simplemente estipulan capacidades que no requieren de un límite de edad? Según lo analizado en el capítulo anterior, algunos roles de combate no especificaron en sus perfiles requeridos ni grados ni edad; simplemente capacidades o funciones. Por lo tanto, la edad no debería ser un factor determinante para postularse a los distintos contingentes.

1.4. Roles de combate

Según lo expresado en el Capítulo III, para generar la fuerza que desplegará una misión de paz, se establecen los roles de combate o puestos. Estos roles se conforman según los requerimientos de la ONU. Del análisis del listado confeccionado para esta investigación, se estudiaron los siguientes roles de combate ocupados por personal femenino y se recurrió a la muestra representativa de las misiones de MINUSTAH y UNFICYP desde el 2012 hasta la actualidad; se relevó un número significativo de puestos ocupados por personal femenino (en total 286), tanto militares como civiles⁸. Los porcentajes y los resultados que se observan en el siguiente gráfico se ven concentrados en un 57 %; se trata de los roles de combate relacionados con el área de la salud (enfermeras, médicas radiólogas, médicas clínicas, cirujanas y odontólogas). En un 31 %, se observan los puestos ocupados por mujeres relacionados con las tareas operativas militares tácticas (tiradoras, operadoras de radio, conductoras, conductoras motoristas). El 9 % lo representan las áreas relacionadas con las tareas de mantenimiento, administrativas y de suministros de comida (cocineras, personal administrativo, encargadas de casino, encargadas de lavadero). El 3 % restante lo constituyen el personal femenino que cumplió tareas legales o ayudantes psicológicos.

Gráfico 4: Roles de combate ocupados por personal femenino histórico.



⁸ En la misión de Haití, en el hospital militar reubicable, se desplegaron civiles mujeres.

Sección 2. Análisis y resultados de las encuestas

Presentación

Para la realización de las encuestas, se diseñaron previamente cuestionarios estandarizados con preguntas cerradas de respuesta simple y múltiple, como así también preguntas abiertas de opinión, las cuales posteriormente, y a partir de las respuestas obtenidas, se resumieron en categorías para facilitar la presentación de los resultados.

Las unidades de análisis y de observación se seleccionaron a partir de una muestra de tipo probabilístico al azar. En esta muestra, se consideró pertinente incorporar tanto al personal femenino como al masculino para poder comparar sus opiniones. La cantidad de casos seleccionados fue de 26 mujeres y 236 varones (4 personas no han declarado su género), lo que arroja un total de 266 unidades observadas.

Si bien no se pretende caer en un esquema binario varones/mujeres, se incluyeron en todo el trabajo estadístico las opiniones de ambos grupos para poder identificar así las necesidades respectivas que representan a cada género.

Con los datos obtenidos de la técnica de recolección de información de tipo cuantitativo, se realizaron análisis estadísticos netamente de carácter descriptivo (que se exponen en tablas de frecuencia univariada y gráficos).

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del personal próximo a desplegar en tres períodos distintos (2018, 2019 y 2021). El objetivo principal de tal relevamiento fue brindar información representativa sobre la opinión y las experiencias de las políticas de género.

La encuesta fue diseñada de manera tal de que pudieran medirse las variables o las dimensiones de la investigación; a saber:

- ✚ Fuerza, grado y género.
- ✚ Experiencia previa en operaciones de paz.
- ✚ Motivación en la participación en operaciones de paz.
- ✚ Hijos o familiares a cargo.
- ✚ Situación de capacitación en temática de género.
- ✚ Situaciones de discriminación.
- ✚ Nivel de conocimiento del concepto de empoderamiento.
- ✚ Niveles estereotipados de género.

2.1. Grado, fuerza y género

En los siguientes datos, se observan algunas características del personal que despliega en una operación de paz. Si bien estos porcentajes no se repiten exactamente en todos los contingentes, el personal de Ejército (58 %) y el de suboficiales (75 %) conforman la gran mayoría que despliega en una típica operación de paz. El personal femenino representa el menor porcentaje en su participación en relación con sus pares varones. Para ser fieles a las opiniones diversas, se consideró importante relevar la opinión del personal masculino al igual que la del femenino. En el universo encuestado, el personal que despliega en operaciones de paz es el masculino en su mayoría. Como se presenta en ambos gráficos, se incluyó la opción NS (no sabe). Esta opción muestra las personas renuentes a dar su verdadera opinión (a pesar de que la encuesta fue anónima). También puede observarse, en el extremo superior izquierdo, el número total de personas que han contestado cada pregunta o desafío.

Gráfico 5. Grados

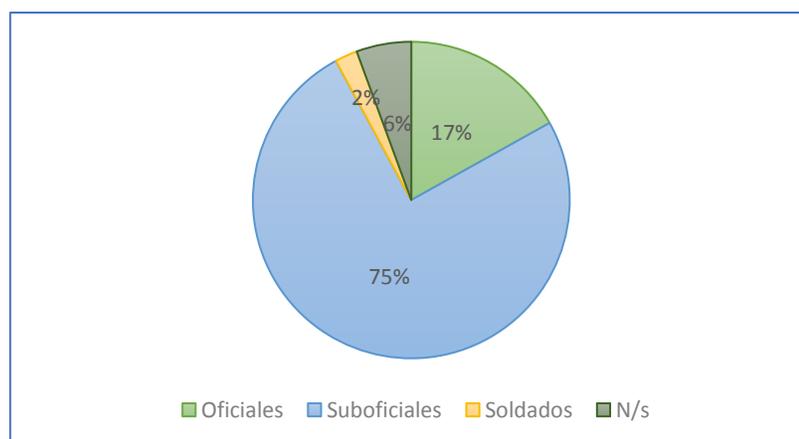


Gráfico 6: Fuerza

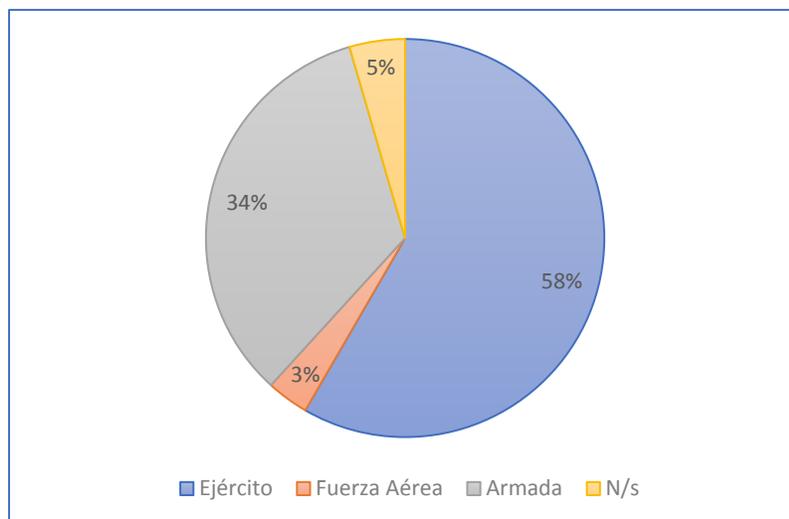


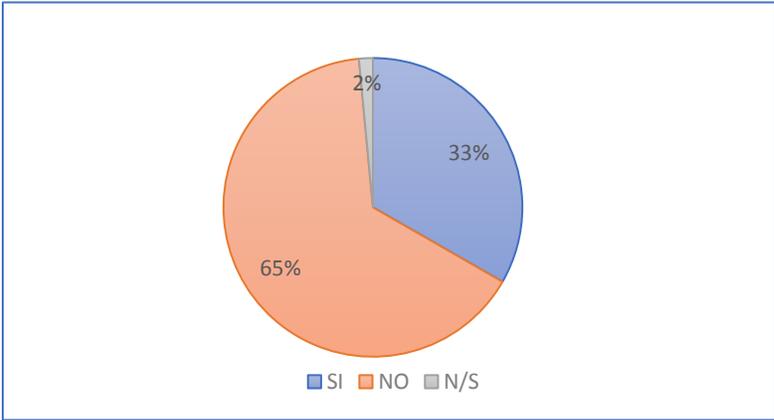
Gráfico 7: Género



2.2. Experiencia en operaciones de paz

En cuanto a la variable experiencia en operaciones de paz, gran parte de las personas encuestadas no tenía experiencia en este tipo de operaciones (solo el 33 % tenía experiencia en misión).

Gráfico 8: Experiencia en operaciones de paz

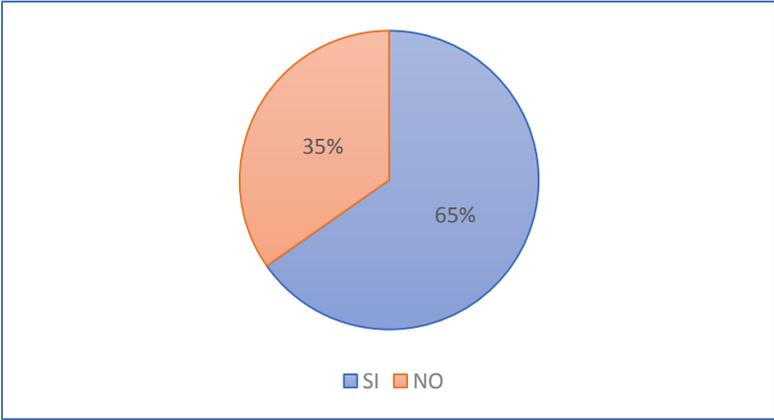


2.3. Hijos y/o familiares a cargo

La información sobre cantidad de hijos o familiares a cargo al momento de despegar ayuda a detectar que, de los encuestados que indicaron que tienen hijos, en su mayoría, han sido el grupo de personal masculino. Solo un 5 % de las mujeres encuestadas han respondido que tienen hijos a cargo. Al momento del despliegue, es un dato clave para establecer comparaciones y para cruzar variables con otros estudios acerca de las edades del personal (ver Gráfico 3, apartado 1.3 del presente capítulo) y de la percepción del motivo por la cual las mujeres no participan en operaciones de paz, lo cual se releva en la sección de entrevistas (ver Gráfico 18, apartado 3.2 del presente capítulo).

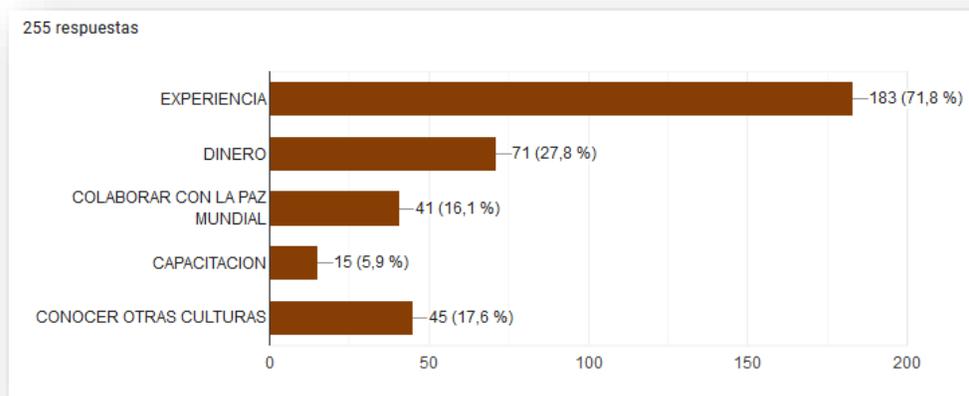
Claramente, se puede concluir parcialmente que existe una tendencia representativa que las mujeres sin hijos participan en mayor medida de las operaciones de paz.

Gráfico 9: Hijos y familiares a cargo



2.4. Motivación para participar en operaciones de paz

Gráfico 10:
¿Por qué
participa
en
una OP?



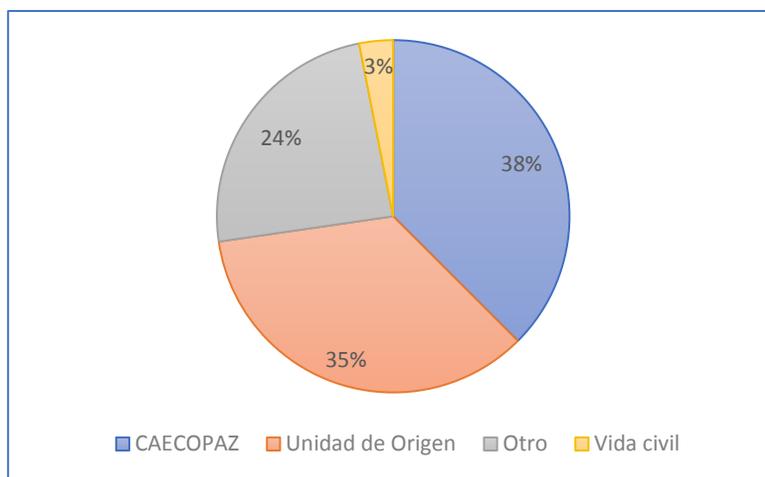
De los datos relevados sobre la motivación para participar en una operación de paz, con preguntas de respuestas múltiples y abiertas, se puede inferir que las respuestas se concentran en un 71,8 % en los que tienen interés en ganar experiencia profesional y personal en un país extranjero, y compartir una experiencia cultural con otros países contribuyentes con tropas. En segunda instancia, se expresaron aquellos que encontraron su motivación en la parte económica (27,8 %).

2.5. Capacitación previa sobre género

Un aspecto importante que destacar en el análisis del empoderamiento, identificado en los capítulos anteriores, es la necesidad de recibir mayor capacitación y entrenamiento en la temática de Género. Un 38 % manifestó que su primer contacto con esta temática fue en el CAECOPAZ, en su entrenamiento previo al despliegue. Mientras que un 35 % destacó a sus unidades de origen como el principal promotor de dicho entrenamiento. Si se considera que, en la unidad de origen, también interviene el entrenamiento que brinda el CAECOPAZ a través de sus equipos móviles de entrenadores, el número recaería aún más en la

responsabilidad del CAECOPAZ de dictar no solo entrenamiento en Mujer, Paz y Seguridad, sino también conocimientos específicos de género. Estos resultados nos inducen a pensar la falta de conocimiento en la temática de Género, Mujer, Paz y Seguridad en general en todas las Fuerzas Armadas. En los gráficos, se incorporó el total de personas que han contestado a la consigna. Por ejemplo, en el Gráfico 11, si bien el total de encuestados fue 266, para esta pregunta en particular, solo 128 la han respondido.

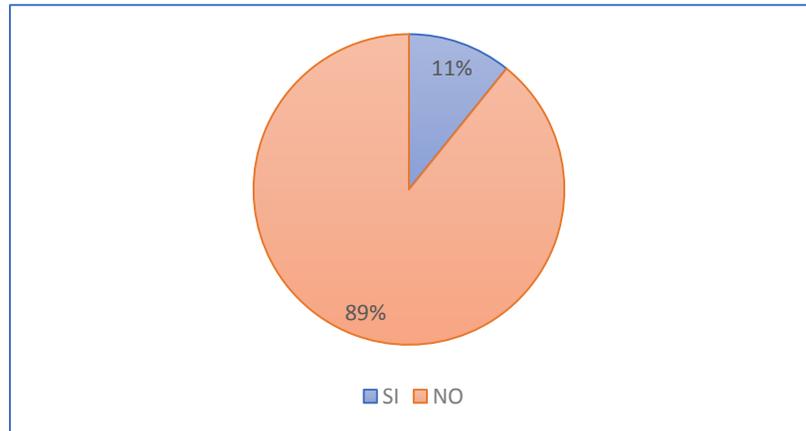
Gráfico 11: Dónde recibió capacitación de género



2.6. ¿Se le negó participar en operaciones de paz?

La promoción y la participación de la mujer en operaciones de paz es una política prioritaria para la ONU, materializada, en primera instancia, en la Resolución 1325. Por tal razón, se consideró necesario relevar la situación actual en cuanto al cumplimiento de dicha política. Afortunadamente, un 89 % manifestó que no se le negó la posibilidad de postularse a una operación de paz. En los casos en que el personal encuestado contestó que se le ha negado participar (11 %), este argumentó que se debió principalmente al grado que tenían o por estar en situación de pase. En otros casos, se expuso que dicha negativa radicaba en la misma burocracia de la fuerza o que nunca se le había dado una respuesta al respecto. En ninguno de los casos, el personal femenino encuestado manifestó que se le negó participar en una operación de paz. En este aspecto, debe recordarse que el personal encuestado estaba próximo a desplegar. Si esta misma pregunta se hiciera fuera de este contexto, tal vez las respuestas serían otras.

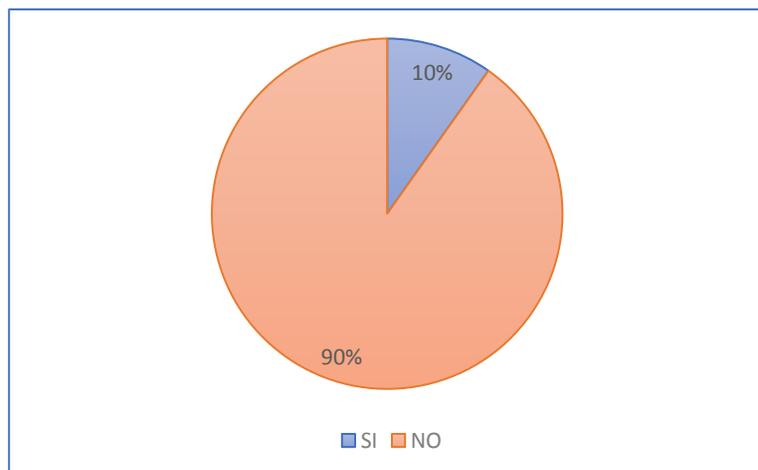
Gráfico 12: ¿Se le negó participar en operaciones de paz?



2.7. Derecho a recibir capacitación

El empoderamiento no puede lograrse sin capacitación y conocimiento. Por tal razón, se considera importante indagar si, en algún momento de la carrera militar, se ha negado capacitación al personal militar. Las exigencias de la ONU en los despliegues en operaciones de paz son cada vez mayores y complejas, y requieren de personal altamente capacitado. De las respuestas positivas, el 42,9 % expresó que sus jefes le han dicho que no podían dejar solos sus puestos de trabajo, mientras que el 28,6 % no recibió respuesta.

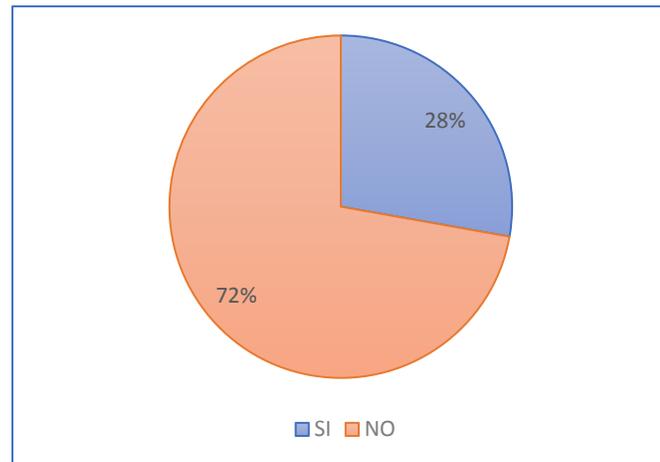
Gráfico 13: ¿En algún momento de su carrera militar se le negó capacitarse?



2.8. Empoderamiento

Otra de la temática relevada es el conocimiento del concepto «empoderamiento». Considerando que la mayoría de los encuestados/das recibió capacitación sobre género (Gráfico 11) y que al 90 % no se le negó capacitarse, el 28 % manifestó que conoce el término «empoderamiento». Sin embargo, cuando se solicita que definan dicho concepto, no lo logran hacer de manera adecuada o completa.

Gráfico 14: ¿Conoce el término «empoderamiento»?



A los encuestados/das que respondieron positivamente a la pregunta anterior, se les propuso que desarrollaran el término empoderamiento y lo hicieron de la siguiente forma:

- ✚ Apropiarse o tomar dominio de la mujer.
- ✚ Una mujer con presencia.
- ✚ Cuando se apoderan de los derechos de la mujer.
- ✚ Una mujer sometida al hombre.
- ✚ Se refiere a que la mujer llega a tener las mismas capacidades en todo sentido respecto al hombre.
- ✚ Es el poder legal que una mujer debe adquirir cuando su esposo se encuentra en una operación de paz para manejar las cuentas bancarias.

- ✚ La mujer que adquiere más poder en la clase social y se equipara al hombre.
- ✚ Incluir a la mujer en las operaciones de paz; también crear fuentes de trabajo.
- ✚ Concepto relacionado con la violencia de género.
- ✚ Término utilizado para referirse a los derechos y a las obligaciones de la mujer respecto de su trabajo, cuerpo y vida.
- ✚ Tráfico de mujeres y esclavas sexuales.
- ✚ Que ambos sexos tienen los mismos derechos.
- ✚ Significa el valor y la fuerza que está tomando la mujer en la sociedad, en diferentes puestos.
- ✚ Adquisición de poder en todas las estructuras de la sociedad.
- ✚ Cuando la mujer es arrebatada de su vida libre.
- ✚ Ascenso moral en la sociedad mediante el cual la mujer se independiza y hace notar el valor que las mujeres merecen en la sociedad.
- ✚ Inclusión de la mujer en los ámbitos de toma de decisiones.
- ✚ Mujeres que ocupan cargos más importantes.
- ✚ Crecimiento de la mujer dentro de la sociedad, tanto a nivel profesional como personal.
- ✚ Una sociedad madura y evolucionada en donde se respetan los derechos de la mujer.
- ✚ Es el auge de la mujer en los últimos tiempos al realizar las mismas actividades que los hombres, incluso, ocupar sus mismos cargos en misiones de paz.
- ✚ Respeto e igualdad.
- ✚ Se refiere al querer superarse, y a poder tener los mismos derechos y deberes que los hombres.
- ✚ Conocimiento de la igualdad de género, derechos y deberes.
- ✚ Cuando las mujeres pueden ganar posiciones de poder y jerárquicas.
- ✚ Cuando se emplea a la mujer para el diálogo y se resuelven inquietudes.
- ✚ Es la mujer que ingresa en roles netamente masculinos, rompe con los tabúes y deja atrás ciertos prejuicios acerca del mal llamado “sexo débil”.
- ✚ Mujeres que, en la actualidad, cumplen tareas que eran propias de los hombres.
- ✚ Tener poder decisorio sobre la mujer.
- ✚ Mujer que conduce operaciones.

- ✚ Apropiarse de la mujer o dominarla.
- ✚ Adquisición de poder en todas las estructuras de la sociedad.
- ✚ Una sociedad madura y evolucionada en donde se respetan los derechos de la mujer
- ✚ Crecimiento de la mujer dentro de la sociedad, tanto a nivel profesional como personal.
- ✚ Tener poder sobre otras personas.
- ✚ Adquirir poder e independencia por parte de un grupo de la sociedad, a fin de mejorar su situación.
- ✚ Independencia.
- ✚ Reconocer y adoptar todas las capacidades y derechos.
- ✚ Es la igualdad de las mujeres en todos los ámbitos; respetar sus derechos y las mismas posibilidades.
- ✚ Cuando se le da poder a un grupo social.
- ✚ Dar herramientas a una determinada persona para desempeñarse en algún destino que no haya sido desempeñado.
- ✚ Adquirir poder por parte de un grupo social para favorecer sus necesidades.
- ✚ Darle a alguien la capacidad de realizar alguna acción.
- ✚ Dar poder a sectores más desfavorecidos.
- ✚ Tener el poder de decidir sobre alguien.
- ✚ Adquirir nuevas fuerzas.
- ✚ Usar el poder que tiene una persona para intimidar o someter a otra.
- ✚ Otorgar el poder a alguien.
- ✚ Adquirir poder.
- ✚ Sentirse con un poder superior.

2.9. Discriminación

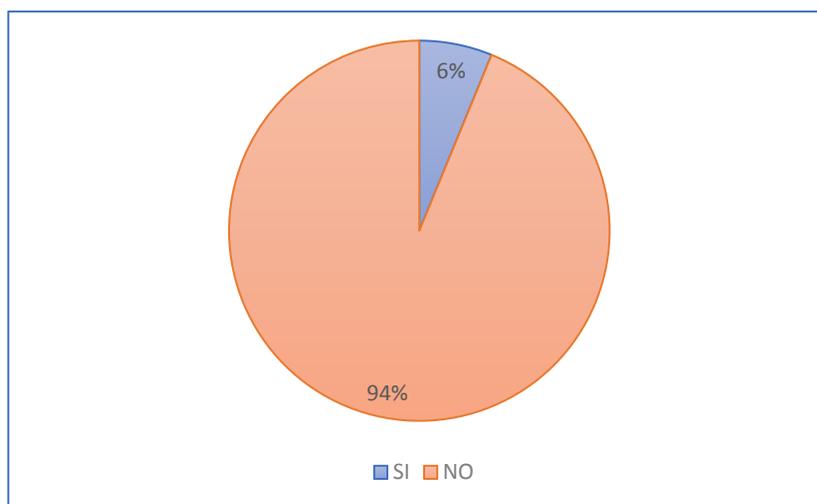
Cerca de la totalidad del personal encuestado (94 %) afirmó que no han sufrido ningún tipo de discriminación durante su vida militar. Sin embargo, algunas personas indicaron que han sido testigos de discriminación en sus compañeros/ras. Otros afirmaron que dicha

discriminación se relaciona con que el personal masculino no está de acuerdo con que el personal femenino pertenezca a las Fuerzas Armadas. Además, algunas mujeres señalaron que se sienten discriminadas con el uso del uniforme en las formaciones.

Otros encuestados señalaron que se sienten discriminados cuando sucede lo siguiente:

- ✚ *“Al tener que cubrir en las guardias al personal femenino”*
- ✚ *“Por no responder al modelo de soldado preestablecido”.*
- ✚ *“Al no poder realizar ciertas actividades laborales que el sexo opuesto piensa que no estamos capacitados para hacer”.*
- ✚ *“Cuando las exigencias para ambos géneros no son iguales”.*
- ✚ *“En las exigencias físicas, los varones se sienten más exigidos”.*
- ✚ *“Muchas veces, es difícil cumplir sueños o metas, ya que se considera a la mujer débil o incapaz de poder realizar una tarea determinada”.*

Gráfico 15. ¿Se ha sentido discriminado/da en su vida militar alguna vez?



2.10. ¿De qué manera la mujer aporta valor agregado a las operaciones de paz?

En esta pregunta, se ahondó acerca de las reflexiones del Secretario General de la ONU sobre la necesidad de incluir mayor cantidad de mujeres en las operaciones de paz, ya que se considera que estas aportan un valor agregado a las misiones.

Por esa razón, se realizó una pregunta abierta sobre la consideración, o no, del valor agregado que las mujeres aportan a las operaciones de paz. Posteriormente, se procedió a generar categorías, y se contemplaron todas las respuestas obtenidas (un total de 179 sobre 266 opiniones).

Algunos encuestados (15 %) manifestaron que las mujeres no agregan valor y argumentan que ellas y los varones son iguales, y que ambos deben trabajar equitativamente en las operaciones de paz, independientemente del género. Hacer una distinción podría considerarse segregar y discriminar al personal femenino. A propósito de esto, algunas respuestas textuales fueron las que siguen a continuación:

“Las mujeres no aportan valor porque realizan las mismas actividades que el sexo opuesto”.

Suboficial masculino del Ejército Argentino, sin experiencia en operaciones de paz.

“Contribuyen de igual manera que los hombres”

Oficial masculino del Ejército Argentino, sin experiencia en operaciones de paz.

“No aportan valor en el sentido de que la mujer está en la misma capacidad de desempeñarse en cualquier rol al igual que el hombre”.

Oficial masculino del Ejército, sin experiencia en operaciones de paz.

“Al considerar que la mujer agrega valor a las operaciones de paz, se la estaría considerando diferente cuando, en realidad, somos soldados y las tareas se deben ejecutar igualitariamente”.

Oficial masculino del Ejército, sin experiencia en operaciones de paz.

Un 20 % explicitó que el valor agregado de las mujeres en operaciones de paz se debe a su contribución con la población local o con actividades de asistencia humanitaria. Este porcentaje afirmó que, para algunas culturas, es preferible que la relación/actividad/intercambio se realice con otra mujer.

Asimismo, un 15 % indicó que el valor agregado de la mujer en operaciones de paz se asocia con la relación favorable que pueden tener con otro personal femenino del contingente, en casos que se cometan faltas a la conducta o ante una situación de acoso sexual. En tal sentido, la empatía del personal femenino será aún mayor si se trata con otro personal del mismo género.

“Por su presencia en el contingente, inspira, aporta mayor sensibilidad al poder relacionarse con las otras mujeres. Empatía”

Suboficial femenino del Ejército sin experiencia en operaciones de paz.

Otro aspecto para destacar es que el 50 % de las personas encuestadas indicó que asocia al militar femenino con la figura de madre/hermana, y que el valor agregado a las misiones de paz se condice a dicho rol.

No es menor resaltar que, en dicho porcentaje, se observan características estereotipadas de la mujer respecto del personal femenino militar; algunas de ellas son las siguientes:

“Son minuciosas en sus obligaciones, dan un aspecto confiable, no agresivo y tienen mayor facilidad para hablar. Las mujeres poseen otra visión, se desarrollan con facilidad en el rol que cumplen”

Suboficial masculino del Ejército Argentino, sin experiencia en operaciones de paz.

“La presencia de personal femenino en la misión permite que el personal masculino tenga otro comportamiento (no tan machista)”.

Suboficial masculino del Ejército Argentino, con experiencia en operaciones de paz.

“La mujer brinda una buena compañía para entablar conversación en algún momento de la misión”.

Suboficial masculino del Ejército Argentino, sin experiencia en operaciones de paz.

“Agregan valor en las tareas administrativas, en las cuales, por lo general, tienen más precisión y afinidad que los hombres”.

Oficial masculino del Ejército Argentino, sin experiencia en operaciones de paz

“Aporta valor desde la posición misma de ser mujer y mejora y armoniza el lugar de trabajo.”

Oficial masculino de la Armada Argentina, sin experiencia en operaciones de paz.

“La mujer tiene una capacidad especial de pensar y atender muchas cosas a la vez, y busca siempre el crecimiento personal, social y familiar”

Oficial femenino del Ejército Argentino, sin experiencia en operaciones de paz.

“Aporta empatía para una mejor comunicación con las personas en una misión de paz, por lo que se la considera una persona sociable y confiable”

Suboficial femenino del Ejército Argentino, sin experiencia en operaciones de paz.

“Ayuda a que la misión y a que el personal masculino controle sus actos”

Suboficial masculino de Fuerza Aérea, con experiencia en operaciones de paz.

Para sintetizar las respuestas, algunas de las siguientes características fueron las predominantes: calidez humana, integración, valor sentimental y apoyo familiar, inteligencia, intelectualidad, carisma, confianza, empatía, visión de madre/ hermana.

Gráfico 16: ¿Qué valor agregado aporta la mujer a las operaciones de paz?



Sección 3. Análisis de las entrevistas⁹

Con la experiencia y los datos obtenidos de la primera encuesta, se seleccionó una segunda muestra con un total de 12 entrevistadas expertas en la materia y referentes, cada una de ellas en sus respectivas fuerzas.

Técnicas cualitativas para entrevistas

Para el relevamiento de la información, se recurrió a los siguientes tipos de técnicas:

⁹ Para mayor detalle, ver anexos, ficha técnica de entrevistas y modelo de entrevista

-Entrevistas en profundidad semiestructuradas dirigidas al personal femenino que integró puestos individuales, comandantes de Fuerzas y miembros de estado mayor en una misión. Asimismo, se incluyó la tropa y el personal civil, como así también el personal militar femenino sin experiencia en operaciones de paz.

En este caso, las unidades de análisis y de observación se seleccionaron a partir de una muestra de tipo intencional, voluntaria y anónima para la difusión de este trabajo.

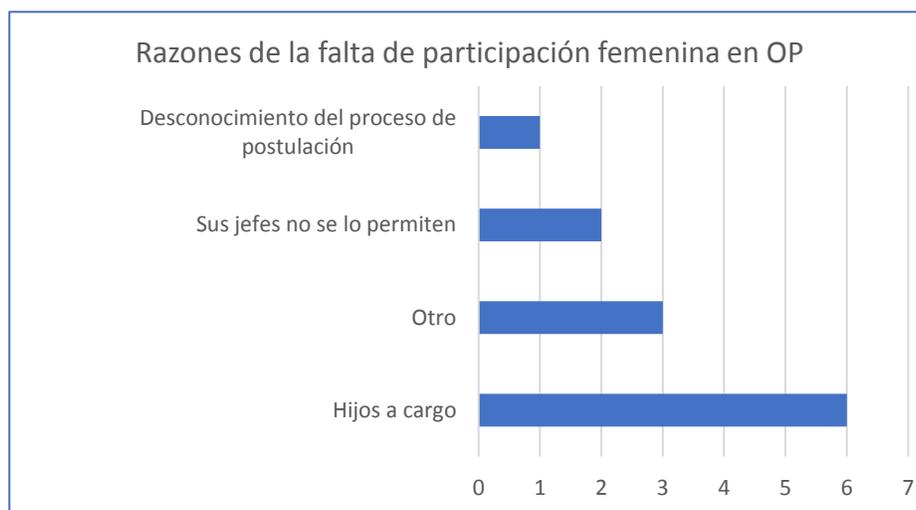
Las entrevistas (en total, 12) se realizaron a personal militar femenino con experiencia en misiones de paz, cuyos perfiles han sido especialmente seleccionados por ser las primeras de su promoción, haber ocupado puestos de mando en las operaciones de paz o haber participado más de una vez (en algunos casos, 4 veces) en misiones de paz. Las entrevistas fueron de carácter voluntario, y las preguntas confeccionadas, de carácter abierto en su mayoría; los datos son representativos del universo, y la información allí provista es de carácter confidencial y anónimo por ser un grupo reducido y por ser reconocidas en sus respectivas Fuerzas. De las 12 entrevistadas, solo 3 de ellas manifestaron que, al momento de desplegar, tenían hijos, pero solo 1 de ellas dijo tener hijos menores de 12 años.

3.1. Escasa participación de mujeres desplegadas

En esta pregunta, se buscó la opinión de las expertas respecto de sus pares y conocer las razones por las que consideran que las mujeres no despliegan. La mitad de las entrevistadas (6 casos) indicaron que la baja participación en operaciones de paz se debe a que el personal femenino tiene hijos o familiares a cargo.

Llamativamente y si tenemos en cuenta las políticas de género que se vienen instaurando en el país y en el ámbito de la Defensa Nacional, es contradictorio que 2 (dos) de las entrevistadas manifestaran que su percepción de la baja participación de las mujeres en operaciones de paz se debía a que los jefes no permitían que las mujeres se postularan.

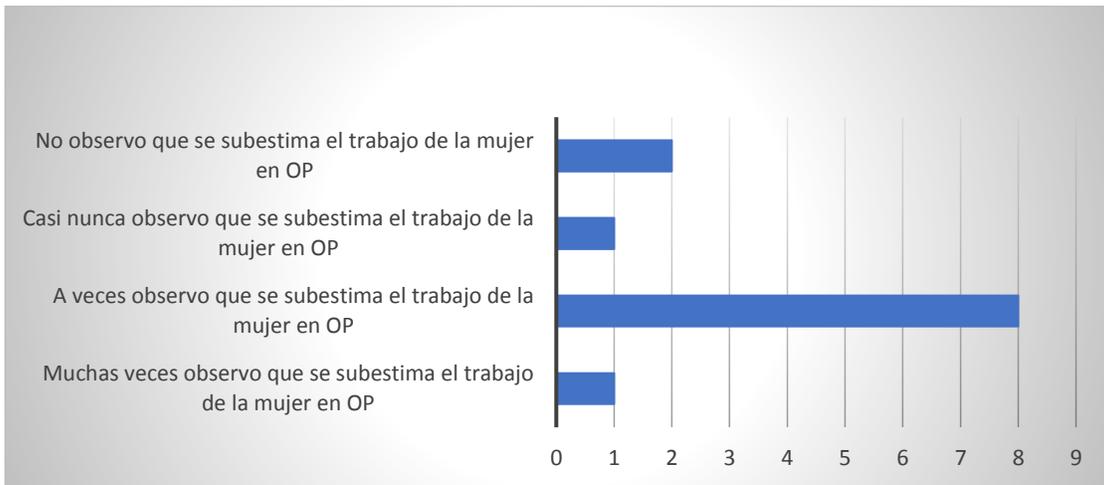
Gráfico 17: ¿Por qué razón considera que las mujeres no despliegan en una operación de paz?



3.2. Estimación del personal militar femenino en operaciones de paz

Respecto de la valoración de la autoestima de cómo se autoperciben las mujeres en la Fuerza y de la relación con sus pares y/o superiores, 8 (ocho) de las mujeres entrevistadas consideraron que, a veces, observan que se subestima el trabajo de la mujer en operaciones de paz.

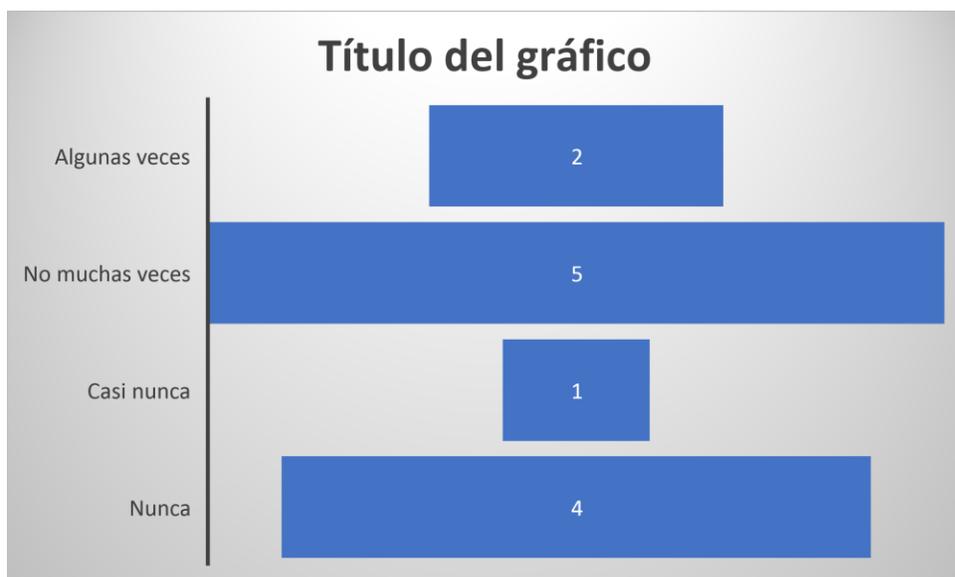
Gráfico 18: ¿El personal femenino está subestimado en las operaciones de paz?



3.3. Discriminación

Respecto de la discriminación de género, las entrevistadas consideraron, en su experiencia personal y profesional, que no se han sentido muchas veces discriminadas (5 de ellas), mientras que 2 (dos) expresaron que, algunas veces, percibieron discriminación de género.

Gráfico 19: ¿Sintió alguna vez discriminación de género?



3.4. Obstáculos en la carrera militar

Respecto de la pregunta si siente que su género obstaculiza u obstaculizó su carrera, la mitad de las entrevistadas contestó afirmativamente y argumentó que algunos puestos en las misiones requieren solamente personal masculino.

Las mujeres consideraron que, al momento de decidir quedar embarazadas, debieron realizar una planificación minuciosa (a diferencia de los varones), ya que se corre el riesgo de no poder cumplir la carrera estipulada y, en ocasiones, no poder ascender en tiempo y forma o, por ejemplo, no poder acceder a puestos de comandante de un buque.

También salió a la luz que aún existe la idea de que ser mujer es sinónimo de ser conflictiva en el ámbito laboral y que, en algunas ocasiones, se encontraron en situaciones en las que parece ser necesario demostrar que, "a pesar de" ser mujer, se puede desarrollar la tarea sin inconvenientes y de acuerdo con las capacidades personales.

Otro de los obstáculos identificados fue que, con las nuevas políticas de mayor cantidad de mujeres en las misiones, y en diferentes misiones y ámbitos laborales, se les asignan vacantes por el solo hecho de ser mujeres y no por su capacidad.

Por último, pero no menor, es el hecho de que, para el personal femenino con familia a cargo, las decisiones o ascensos en la carrera se dificultan.

“Creo que, para la mujer militar, las principales limitaciones están dadas en el plano familiar”

Las seis mujeres restantes que contestaron negativamente, a pesar de que no identifican obstáculos por su género, resaltaron que el personal femenino, al igual que el masculino, tiene que esforzarse por igual para la realización del trabajo.

3.5. Cualidades de una mujer militar en operaciones de paz.

En esta sección de la entrevista, enmarcada en una pregunta abierta, se solicitó a las entrevistadas que enumerasen las cualidades que ellas consideraban necesarias desarrollar para sentirse plenas/seguras en el despliegue de la misión de paz. Del análisis de sus respuestas, se agruparon sus percepciones en tres dimensiones:

Dimensión profesional: Dentro de esta dimensión, en primer lugar, destacaron la capacitación. En este aspecto, contar con conocimiento específico del puesto que ocuparán, (normas, reglamentos, directivas de Naciones Unidas, como también experiencia laboral en operaciones de paz y el conocimiento del idioma) es fundamental para lograr la excelencia de la mujer militar, aunque también esto debería contar para los hombres.

Dimensión personal: En cuanto a las cualidades personales, se destacaron la tolerancia, la solidaridad, el profesionalismo, la empatía y la adaptación.

Dimensión vincular: Relacionado con los aspectos que tienen que ver con estar lejos de las familias y con la contención a la distancia.

Una limitación concretamente marcada en las entrevistas fue la necesidad de igualdad de oportunidades para ocupar roles de combate (por ejemplo, el hecho de que mujeres también puedan integrar bases de patrulla). En el caso particular de Chipre, parte de las limitaciones de los efectivos que participan en dichas misiones estuvieron dadas por los Procedimientos Operativos Normales (PON o, en inglés, SOPS) que restringen la conformación de bases de patrullas mixtas, hecho que disminuye considerablemente la posibilidad de participación equitativa de género.

3.6. Discriminación y violencia de género

Respecto de la discriminación de género y de la violencia hacia las mujeres, se solicitó a las entrevistadas que expresaran sus opiniones sobre el acoso sexual y la discriminación.

Estas manifestaron que no creen que estén aumentando los casos de acoso sexual, sino que, hoy en día, estos se conocen y no se naturalizan diversas situaciones como anteriormente sucedía.

Del análisis de las respuestas de las entrevistadas y a los fines de esta investigación, se identificaron las siguientes dimensiones de análisis para evitar los casos de discriminación y violencia de género, que pueden agruparse de la siguiente manera:

Valor de la capacitación: Nuevamente, se destaca la capacitación para difundir la normativa vigente en todas las jerarquías.

También se mencionó la necesidad de resguardar un trato profesional y castrense, independientemente del género de las personas. El total de las entrevistadas identificaron como una buena práctica las reuniones o *meetings* de género; no solamente con personal femenino, sino también con personal masculino, grupos focales, talleres didácticos, entre otros. Ellas destacan que, lamentablemente, las personas con mayor jerarquía son las que hacen las diferencias según el género, lo que da lugar a la inequidad en el trabajo. La igualdad y la equidad de género deberían ser enseñadas por el que dirige. Pero, generalmente, se sigue un modelo institucional asociado con una forma de trabajo que queda cada vez más obsoleto. Por esta razón, en las entrevistas, propusieron que se realizaran grupos de trabajos mixtos y que todos conocieran la legislación vigente.

Sentido de la justicia: Las entrevistadas destacan que, de suceder un hecho en particular de género y disciplina militar, este no debiese ser minimizado, y que se deberá tomar acción al mismo tiempo de educar y de difundir las medidas. Luego, frente a los casos concretos, es necesario que no se den situaciones que queden impunes; los procedimientos transparentes alientan la respuesta positiva tanto en víctimas como en testigos. Debe garantizarse una

investigación profunda de cada caso y propiciarse la discreción en cuanto a los involucrados. Luego, determinadas las responsabilidades, deberá procederse con severidad respecto de las sanciones. Esto incluye la quita de posibilidades de participar en misiones de paz subsiguientes. Asimismo, es importante dar mayor difusión a las políticas de género y sus temas transversales. Es necesario comunicar a cada mujer de la Fuerza que no está sola ante estas situaciones, que estas no pueden permitirse y que las mujeres cuentan con herramientas para defenderse de todo tipo de agresiones.

Medidas de difusión: Se destacaron las medidas preventivas, como acciones de alerta tempranas, para adelantarse a los hechos, y para dar amplia difusión de los conceptos de género y responsables referentes. También resulta importante demostrar la existencia de otros sistemas, en el que la convivencia sea sana y compartida; y reconstruir conceptos de géneros anticuados para dar paso a una nueva contemporaneidad más justa, igualitaria y sin prejuicios.

“Determinar tempranamente los inconvenientes para poder resolverlos sin escalar la situación. Dar amplia difusión de los conceptos de género y disposiciones referentes”.

Oficial de la Infantería de Marina con 14 años de servicio, experiencia en 6 misiones de paz, sin hijos.

“Lo principal es la formación constante del personal en todas las jerarquías. Luego, frente a los casos concretos, es necesario que no se den situaciones que queden impunes, a través de procedimientos transparentes que no dejen lugar a dudas y que alienten la respuesta positiva tanto en víctimas como en testigos”.

Auditora del Ejército con experiencia en misión de paz, sin hijos.

3.7. Contribución de las mujeres militares a la paz

La política de la ONU con respecto al género considera, entre otros aspectos, que la presencia de personal femenino en operaciones de paz ayuda a desescalar el conflicto. A

partir de esta afirmación, se les solicitó a las entrevistadas que especificasen de qué forma consideran que las mujeres militares contribuyen a la paz en las operaciones de paz.

Lo anterior lleva inmediatamente a reflexionar desde qué lugar las mujeres agregan valor a las operaciones de paz. ¿Desde sus características de personalidad y cualidades humanas personales? O ¿a través de sus características profesionales y académicas?

De la opinión de las entrevistadas —y también del personal encuestado en la sección anterior—, se vislumbra que se les adjudica una característica innata estereotipada: las mujeres son más pacíficas.

“Las mujeres por naturaleza tienen más acceso a la comunidad, al diálogo y un mejor acercamiento a los supervivientes de violencia infantil”

Oficial del Ejército, con experiencia en operaciones de paz

Las entrevistadas destacaron que las mujeres tienen mayor acceso a la población local y a las víctimas de abuso, quienes confían más en una mujer que en un hombre, ya que son los hombres los que, en un mayor porcentaje, cometen actos de violencia y agresión.

Casi en su totalidad, las entrevistadas manifestaron que es más probable que un hombre viole una norma o un principio de la ONU que una mujer. La Unidad de Código de Conducta de Naciones Unidas ha detectado que los hombres (más que las mujeres) se involucran en prostitución, mantienen relaciones sexuales o amorosas con los beneficiarios del mandato, y con menores de edad.

También se señala que las mujeres en operaciones de paz crean un ambiente diverso y que ayudan a relacionarse con sus pares de la comunidad local. Las mujeres y niños son las que más sufren en conflictos y encuentran, en la mujer militar, un par con quien hablar que les genera más confianza para expresarse.

Es provechoso que el personal desplegado sea diverso. Las mujeres ayudan a incorporar esta visión. Se considera también relevante el factor de "ejemplo positivo" o "modelo a seguir" que proyectan las mujeres militares hacia otras mujeres o niñas.

Las entrevistadas señalaron que, muchas veces, una mujer logra mayor empatía con otras mujeres que han padecido situaciones extremas de acoso y de abuso.

Algunos testimonios de las entrevistadas revelan que las mujeres, ya sea por razones biológicas o por los procesos de construcción socioculturales, "tienden" (no como norma general) a reflexionar o a empatizar más con las minorías y con los menos favorecidos en situaciones de conflicto.

Finalmente, las entrevistadas mencionan que por naturaleza el personal femenino tiene el instinto protector y mediador en las situaciones de conflicto. La presencia de mujeres brinda una imagen que no presenta ni rudeza ni excesos.

La mujer puede aportar una mirada diferente, mucho más humana, sobre las situaciones que se le plantean, lo que contribuye a disminuir situaciones de tensión.

Además, analizan y empatizan con las situaciones de manera diferente, y consideran detalles y aspectos que pueden pasarse por alto.

“Muchas veces, una mujer logra mayor empatía con otras mujeres que han padecido situaciones extremas de acoso y de abuso. Además, la mujer "capacitada" puede desempeñar su rol igual, o a veces mejor, que un hombre en el mismo puesto. Esto no es competencia, es equidad; pero, para ello, hay que demostrar que somos tan capaces como los hombres”

Sargento de Ejército, 15 años de servicio y 2 misiones de paz.

“El personal femenino por naturaleza tiene el instinto protector y mediador en las situaciones de conflicto. La presencia de mujeres brinda una imagen que no presenta ni rudeza ni excesos”.

Oficial de la Armada Argentina, 27 años de servicio en la Fuerza y experiencia en el área médica de la misión en Haití.

3.8. Empoderar para empoderar

Con el objetivo de empoderar a otras mujeres con el mensaje de militares femeninas experimentadas en operaciones de paz y, aprovechando la difusión que este trabajo de investigación pueda adquirir, se le propuso a las entrevistadas que transmitan a otras mujeres militares un mensaje para empoderarlas a participar en una operación de paz. Llamativamente, se observa que sus respuestas no coinciden con la encuesta general de la Sección 2 (Gráfico 10) del presente capítulo, donde el personal encuestado resaltaba que la economía, como así también la ganancia vivencial a través de la experiencia, conformaban gran parte de la motivación para participar en una operación de paz.

Sin embargo, en las observaciones que se hacen a las respuestas de las entrevistadas ante el presente desafío, ellas destacan que no solo la parte económica es una motivación loable. De hecho, hicieron un fuerte hincapié en la necesidad de empoderar a otras mujeres, de primera mano, transmitiendo su experiencia.

Las entrevistadas, en su totalidad, recomendaron lo siguiente.

“Es una experiencia inolvidable; por más pequeña que sea nuestra tarea, estamos contribuyendo a la solución de un problema mayor. Se trata de interactuar con militares de otras nacionalidades y de aprender cómo desarrollan las actividades otras fuerzas/contingentes”

Oficial de la Armada Argentina. 25 años de servicio, 5 misiones de paz

“Que lo haga, que tenga la experiencia y que ayude a abrir el camino a las futuras generaciones, como yo intento hacer”

Oficial de la Armada Argentina, 17 años de servicio

“Que es una excelente oportunidad para generar un crecimiento personal y profesional, además de poder conocer nuevas culturas, otras instituciones y personal de otras Fuerzas y países”

Oficial de la Infantería de Marina, 6 misiones de paz

“Que, si cumple con las aptitudes requeridas, se postule. Que estudie inglés; si ya sabe, que expanda su abanico de idiomas. Y que insista hasta que, finalmente, la manden. Siempre ponen como excusa que las instalaciones no están preparadas para el personal femenino, pero no es así.”

Oficial de Fuerza Aérea, 9 años de servicio, 1 misión de paz

“Que se anime porque es una experiencia personal y profesional invaluable; está en condiciones de lograr con éxito lo que se proponga”.

Oficial de la Armada, 18 años de servicio, 1 misión de paz

“Es una experiencia única no solo a nivel profesional, sino humano; repleta de situaciones enriquecedoras que no se viven en lo cotidiano de nuestro país y de la organización militar de la que formamos parte”.

Oficial de Ejército, 8 años de servicio y 1 misión de paz

“Que la carrera militar la hacemos nosotras; nada es fácil en la vida y que es una oportunidad única de perfeccionamiento en nuestra carrera militar; además, una posibilidad de entender diferentes culturas y de desarrollarnos como mejores personas con aprendizaje constante en cada misión”.

Suboficial de Ejército, 15 años de servicio y 2 misiones de paz.

“Desplegar en una misión de paz es un privilegio. Una oportunidad laboral significativa y nos realiza a todos los que hemos sido desplegados alguna vez; es un cambio de paradigmas importante. Otorga a quien lo haga la oportunidad de ayudar y de ser parte de una misión internacional en busca de la paz; se logra un campo de visión más amplio e integrado.

Primero, hay que saber cuáles son las razones personales por la que no se postula; de acuerdo con eso, hay que comentarle la propia experiencia y alentarla a que se sume.”

“Que es una experiencia que vale la pena, no solo desde punto de vista profesional, donde uno se enriquece en la interacción con otros ejércitos, sino también desde el plano

personal, al encontrarse con tantas culturas e historias diferentes que merecen distintas reflexiones”.

Oficial de Ejército, 24 años de servicio y 5 misiones de paz

3.9. Políticas sugeridas a nivel Naciones Unidas

Se les consultó a las entrevistadas, considerando que, en su mayoría, tienen experiencia en el terreno y en la temática de género, sobre aquellas políticas que creen importante que se incorporen en Naciones Unidas, a fin de incrementar el número de mujeres en las operaciones de paz. Las siguientes políticas fueron sus propuestas:

- ✚ Igualdad de condiciones y capacidades para la leal competencia de los puestos.
- ✚ Las políticas están escritas, pero no se están cumpliendo ni controlando; tampoco se busca mejorarlas o escuchar lo que opinan las uniformadas en misiones de paz.
- ✚ Incorporar dentro del ámbito de la toma de decisiones y puestos de mayor responsabilidad a un número mayor de mujeres. Mejorar/supervisar las instalaciones de la misión de despliegue para que sean las adecuadas.
- ✚ Aquellas políticas que tiene la ONU actualmente son muy útiles en este aspecto, pero tienen poca difusión en nuestro país y dentro de las instituciones de las que se recluta al personal.
- ✚ Mayor difusión.
- ✚ Lamentablemente, las mujeres, muchas veces, priorizan a sus hijos, y esto es un impedimento real de desarrollo profesional.
- ✚ Políticas donde se abran vacantes para personal femenino y otras para masculino. Así se podría solucionar el problema de que, si ambos sexos cubren la misma vacante, las mujeres tengan prioridad (solo por ser “mujeres”), lo que crea asperezas entre ambos sexos.
- ✚ Controlar los porcentajes de personal femenino requerido en cada misión.
- ✚ Una revisión detallada de las SOP en cada misión para detectar las limitaciones que impiden la participación femenina y buscar la forma de revertir esa situación.

- ✚ Hacer requerimientos de mujeres para determinados puestos específicos; generar bases de patrullas de mujeres.

3.10. Políticas sugeridas a nivel nacional

Siguiendo con la idea del punto anterior, se les consultó a las entrevistadas sobre aquellas políticas que consideran importante incorporar, a nivel nacional, para que más mujeres se postulen a las operaciones de paz. Se destacaron, en primer lugar, la difusión y la capacitación. También la necesidad de mejorar los mecanismos de selección de personal con puestos específicos para las mujeres en los roles de combate y de pensar políticas que tengan en cuenta la inclusión de aquellas mujeres con hijos a cargo.

Destacaron lo que a continuación se describe:

- ✚ Lograr mejor paridad en las capacitaciones/especialidades de cada Fuerza. Así se contaría con cierta cantidad de profesionales capacitados para ser desplegados.
- ✚ Información y difusión.
- ✚ Mayor difusión para postularse a misiones de paz. Las fechas, capacitaciones y demás se conocen en un ámbito muy cerrado.
- ✚ Aumentar la cantidad de misiones de paz donde la Argentina pueda participar para que tanto las mujeres como los hombres puedan involucrarse. En este momento, la cantidad de operaciones de paz y puestos disponibles, particularmente en la Armada, es muy reducida.
- ✚ Mayor difusión de las políticas de Naciones Unidas; su aporte al mejoramiento de las condiciones humanas en otras latitudes; y el beneficio profesional que supone participar de una misión.
- ✚ Hacer hincapié en que una mujer que tiene familia a cargo no está imposibilitada de ser desplegada y buscar herramientas para facilitar dicha intervención.
- ✚ Mayor difusión.

- ✚ Que cada femenina, independientemente de su cadena de comando, pueda postularse directamente sin tanta burocracia. Muchas veces, existen demasiadas trabas en la famosa “cadena de comando”, que logran que la persona renuncie a sus ganas de intentarlo.
- ✚ Adaptación de los espacios físicos para el alojamiento del personal femenino, a fin de que pueda cumplir con todos los roles de combate.
- ✚ Establecer objetivos de participación femenina que, a mediano y a largo plazo, puedan ser una herramienta sin necesariamente tener la obligación de cubrir cupos.
- ✚ En mi última misión de paz, la participación femenina ascendía a casi el 30 % de la Fuerza de Tareas, la más alta en años. Este hecho, lamentablemente, no pudo sostenerse en la Fuerza de Tareas siguiente. Asimismo, es necesario mayor difusión a nivel institucional sobre las posibilidades en materia de misiones de paz.
- ✚ Mayor flexibilidad de los superiores; dar oportunidades ante la solicitud de una misión.
- ✚ Cupo femenino para capacitación académica en universidades que tengan convenio con las Fuerzas.

3.11. Principal preocupación en la carrera militar

La propuesta se orientó a prestar atención a aquellos temas que, muchas veces, son desatendidos en la vida militar de las mujeres y poco escuchados por los superiores.

La máxima preocupación de las entrevistadas es la de poder equilibrar la vida militar con la familia y la maternidad. Asimismo, otra preocupación manifestada es que las políticas de género reflejen las necesidades específicas de cada género y que el personal femenino se pueda desarrollar profesionalmente sin beneficios ni ataduras, tanto a nivel nacional como internacional.

Las siguientes inquietudes fueron identificadas en un segundo nivel de preocupación:

- ✚ Familia e hijos. Se desconocen casos de mujeres oficiales con hijos que hayan sido designadas para irse al exterior.

- ✚ Poder llegar a ser considerada por la jerarquía, rol y función sin beneficios ni prejuicios.
- ✚ Tener hijos frena un poco el desarrollo profesional.
- ✚ La instrucción que se recibe por iniciativa personal en el ámbito civil o dentro de la Fuerza tiene que ser aplicada a la vida profesional de manera positiva; hay que contar con oportunidades para ello y que, cuando se necesite poner en práctica lo aprendido, puedan hacerlo.
- ✚ Que se mejoren las oportunidades del personal de suboficiales dentro de la carrera militar. Dentro de las misiones de paz, el personal de suboficiales tiene oportunidades muy limitadas para despliegue individual, a diferencia de las oficiales.
- ✚ Que se desvirtúe y se pierda, la inserción del personal femenino que se ha logrado a través de todos estos años.
- ✚ Estar a la altura de las circunstancias en cada rol que se presenta. Pese a que las mujeres en el cuerpo comando llevan más de 20 años en el Ejército, siempre se siente que, en cada nuevo paso, se está a prueba, una imposición que ciertamente los hombres no sienten.
- ✚ Las pocas oportunidades y la falta de igualdad al solicitar cursos en el exterior.

3.12. Información al llegar a la misión

Se consultó a las entrevistadas acerca de la información importante que les faltó, o les gustaría haber tenido, previa a su llegada a la misión. Si bien varias de ellas manifestaron que tuvieron la información necesaria, se destacan las siguientes propuestas:

- ✚ Poder contar con una compatriota que oficie de enlace, al menos, por una semana; de esa manera, ayudaría a reconocer el nuevo país / lugar de trabajo.
- ✚ Alojamiento, indumentaria necesaria para llevar, medicaciones que no se consiguen, entre otras cosas.

- ✚ Algunas entrevistadas se molestaron por no conocer oportunidades para participar en diferentes roles que recién se conocen al llegar a la misión. Hay muchas personas que repiten misión varias veces, y otras no lo hacen nunca en sus carreras.
- ✚ Más información acerca de las condiciones sobre las instalaciones del lugar de despliegue para ir mejor preparada.
- ✚ Mayor asesoramiento antes del despliegue sobre cuestiones que se dan de manera cotidiana en la misión y que hacen al normal y correcto desarrollo, pero que no forman parte de los manuales que se utilizan para instruir a los contingentes.
- ✚ Si bien manifestaron que el CAECOPAZ hace un gran esfuerzo en la impartición de instrucciones, con frecuencia, parte de estas requieren reforzarse, en especial en idioma, dato que se advierte una vez llegado al área de misión. Particularmente para el caso de Chipre, conocer el idioma inglés forma parte de una herramienta operacional. Una de las principales barreras y limitaciones del personal argentino en el exterior ha sido no tener un nivel de idioma acorde al puesto que se desempeña.

3.13. Libre opinión

En esta última sección, se solicitó a las entrevistadas que incluyeran todo aquello que quisieran dejar registrado y que no haya sido destacado en las propuestas anteriores. De esta manera, se mencionaron los subsiguientes aspectos, en general, relacionados con la preocupación que las políticas de género suscitan.

- ✚ *“Sobre la subestimación de la mujer en misiones de paz, quiero agregar que reúno las condiciones que mi fuerza me exige para la función y que he aprobado el examen del EMCO a la par de mis compañeros. Por tal razón, los comentarios que recibo son que, independientemente del resultado de mi examen de selección, me van a convocar igual, porque soy mujer. Es lo que actualmente pasa por la mente de los hombres”.*

- ✚ *“Considero que nuestro país no está mentalmente preparado para ciertos roles que el personal femenino debe desempeñar al igual que los hombres; no porque no los pueda afrontar, sino porque al resto del personal masculino le falta adaptación”.*

- ✚ *“Considero que un buen profesional debe ser capaz de ser seleccionado para una operación de paz, independientemente de su género. Se debe recompensar el mérito y el esfuerzo por sobre el género de la persona”.*

- ✚ *“Es imperioso erradicar el prejuicio de la "mujer conflictiva" para que el personal femenino pueda tener un trato equitativo e igualdad de oportunidades para desempeñarse eficientemente sin tener la carga de 'demostrar' nada”.*

- ✚ *“A lo largo de mi carrera, he vivido todo el proceso de inserción del personal femenino y garantizo que se ha hecho muchísimo, pero falta mucho por lograr”.*

- ✚ *“Cuando se preguntó sobre las limitaciones para la participación de la mujer en operaciones de paz, puse 'Otro'. En realidad, creo que es una combinación de factores, donde la principal causa está dada por tener una familia a cargo y dificultades al momento de decidir separarse de los hijos durante, al menos, 6 meses”.*

- ✚ *“Es un tema complejo la participación de las mujeres no solo en misiones de paz, sino en todo el ámbito militar; no obstante, falta mucho camino por recorrer, y la educación es la base para continuar”.*

Sección 4. Participar en operación de paz. Empoderamiento femenino ¹⁰

Para esta sección, se realizó una técnica cualitativa de grupos focales, en grupos de especialistas de Género, Mujer, Paz y Seguridad, tanto en militares como en civiles, de los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Perú, Paraguay, México, Ecuador, Panamá, República Dominicana, Estados Unidos, Guatemala, Colombia, El Salvador y Costa Rica. La participación fue voluntaria; en total participaron 60 personas divididas en 6 grupos, y el eje temático de indagación fue el siguiente:

Aspectos que se consideran importantes trabajar para empoderar al personal femenino, a fin de que participe en operaciones de paz.

Las personas que integraron los grupos focales se seleccionaron de modo intencional entre funcionarios del Departamento Operaciones de Paz, encargado de la selección del personal y que se desplegará en operaciones de paz, como también entre personal femenino y masculino con experiencia en despliegues de Naciones Unidas, especialistas en Género, Mujer, Paz y Seguridad, tanto a nivel nacional como internacional.

Del análisis realizado, surgieron los siguientes aspectos:

4.1. Difusión

Empoderar en la difusión. Muchas mujeres desconocen que pueden postularse para desempeñarse en operaciones de paz. Cuando descubren que pueden hacerlo, lamentan haber perdido el tiempo sin haber realizado la experiencia.

¹⁰ Para mayor detalle, ver Anexo 1.

4.2. Capacitación

Empoderar en la capacitación. Se destacó la necesidad de que las mujeres cuenten con mayor capacitación; por ejemplo, en el manejo de idiomas extranjeros, para poder ser más competitivas cuando se postulan a puestos (por ejemplo, individuales).

4.3. Políticas de cuidado

Empoderar en políticas de cuidado. Casi en la totalidad de los casos, las personas en los grupos focales identificaron como mayor obstáculo las mujeres militares con hijos a su cuidado. Para este obstáculo, se propusieron políticas de maternidad/paternidad extendida con goce de haberes, y promover los jardines y guarderías maternas dentro de las fuerzas; en el caso de que la mujer despliegue, otorgar licencias especiales u horarios flexibles al padre/madre que quede al cuidado del menor y que integre las Fuerzas Armadas.

A modo de cierre, cabe agregar que se enfatiza en la necesidad de concretar políticas de empoderamiento sobre la base del seguimiento y de la evaluación de su implementación.

El dilema entre ser buena profesional y buena madre no aparece en la problemática masculina de aquellos que participaron de los grupos focales. Sin embargo, se observó un cambio de opinión rotundo y mayor empatía cuando se propuso el ejercicio mental de pensar las políticas de género inclusivas para el personal masculino, en el caso de que los varones, al momento de participar de una operación de paz, tuvieran a su madre/abuela a cargo y, por ende, no pudieran desplegar. Este caso supuesto planteado por el organizador del grupo focal motivó al personal masculino a indagar nuevamente en su interior y a reflexionar de manera empática; de esta manera, los varones pudieron ubicarse en el pensamiento y en la necesidad del otro. Se observó entonces un cambio de opinión en el personal masculino participante que incluyó el acercamiento empático con las necesidades de las mujeres presentes.

De los datos relevados, se demuestra la coincidencia con las encuestas y con las entrevistas presentadas en las secciones anteriores, en aspectos, tales como la necesidad de empoderar con la capacitación, la limitación para algunas mujeres militares de no poder desplegar por tener hijos a cargo y la necesidad de contar con mayor difusión ante la posibilidad de participar en una operación de paz.,

Pisos de cristal

Para finalizar, y de acuerdo con los datos relevados en el trabajo de campo, es menester llamar a la reflexión sobre la teoría del techo de cristal, descrita en el Capítulo II. Muchas veces, se mira hacia donde una persona no puede acceder y no se cuestiona cuán firmes son sus cimientos.

Pensar en un posible piso de cristal lleva a cuestionar las bases sobre las que una persona se asienta. Estas pueden ser su capacitación, su apoyo familiar, legal, social o de la Fuerza. Fortalecer realmente cada una de dichas áreas hará que ese piso de cristal, inicialmente frágil, pueda endurecerse y convertirse en cimientos sólidos donde poder refugiarse y saltar sin temor a que se rompan.

La idea del piso de cristal y su relación con el empoderamiento se continuará explorando en las páginas siguientes.

Para concluir, es ilustrador el pensamiento de Simone de Beauvoir respecto de las opiniones y reflexiones recabadas en este capítulo:

El ama de casa, ¿no es más feliz que la obrera? No se sabe bien lo que significa la palabra dicha, y aún menos qué valores auténticos recubre; no hay ninguna manera de medir la dicha de otro, y siempre resulta fácil declarar dichosa la situación que se le quiere imponer; aquellos a quienes se condena al estancamiento, en particular, son declarados felices, so pretexto de que la dicha es inmovilidad (...); es decir que, interesándonos por las oportunidades del individuo, no se definirán tales oportunidades en términos de felicidad, sino en términos de LIBERTAD (de Beauvoir, 1949).

Conclusiones

A partir de las diversas fuentes de consulta analizadas en los primeros tres capítulos de este escrito, se puede afirmar que las mujeres militares cumplen un rol fundamental e irremplazable en la prevención, solución de los conflictos y en la consolidación de la paz. Incrementan la eficacia de las operaciones de paz y favorecen el éxito de la misión, lo que fortalece los derechos humanos y la protección de los civiles al tiempo que anima a sus compañeras a involucrarse en los procesos políticos y de paz. Como resultado también sirven de modelo hacia otras mujeres locales (sobre todo niñas) que ven en ellas un rol social posible y diferente del de ser madres o esposas. Se puede afirmar que, a través del fortalecimiento del empoderamiento y de la mayor participación, las mujeres aportan a la solución del conflicto.

Sin embargo, a pesar de las ventajas que se han podido observar en las distintas misiones de paz, la problemática de la escasa participación de personal femenino en las operaciones continúa sin revertirse. A propósito de ello, las Naciones Unidas, año a año, instan a los países contribuyentes de tropas y policías a que envíen mayor cantidad de mujeres a las operaciones.

En este aspecto, la Argentina apoya firmemente la implementación de la Resolución 1325, incluida la agenda de Mujer, Paz y Seguridad en todos los niveles de decisión, que tiene su respaldo legal y reglamentario hacia el interior de las fuerzas militares que manifiestan su compromiso con la agenda de género.

En esta misma línea y en materia de capacitación específica de Género y Defensa, se han creado una variedad de cursos y carreras. También es importante destacar que, en la difusión académica, el Ministerio de Defensa ha publicado diferentes series de libros en materia de género y políticas públicas que dan cuenta de la promoción. Estos también tienen como objetivo acrecentar la temática de género tanto desde la participación social de la mujer en cuestiones de defensa como la inclusión de las mujeres militares en operaciones de paz.

Claramente, la inclusión de la mujer en operaciones de paz es más que una necesidad; se trata de una muestra de dónde se ubica un país como sociedad, como cultura y, en definitiva, cuan desarrollado se encuentra. Además, los países que integran en sus ordenamientos jurídicos internos la Resolución 1325 son países y sociedades más pacíficas, que tienden a la reconciliación nacional y al resguardo de los derechos humanos.

Resulta cierto que la presencia de más mujeres cascos azules mejoraría fuertemente las comunicaciones y las relaciones entre las operaciones de mantenimiento de la paz con las comunidades locales, especialmente con mujeres y niñas.

El Capítulo III instó a reflexionar específicamente sobre las estructuras operativas y estratégicas de la misión, y sobre cómo la inclusión de la perspectiva de género se plasma en dicha estructura y en la agenda de Mujer, Paz y Seguridad en las operaciones; además de salvar vidas y de promover la cultura de paz, es considerada una herramienta fundamental para el éxito de la misión.

Como ya se ha expresado, este trabajo buscó profundizar en las limitaciones, dificultades o impedimentos existentes en la Argentina para el logro del empoderamiento de las mujeres militares en relación con las operaciones de paz.

La respuesta a esta pregunta se puede ver reflejada en los resultados obtenidos en el Capítulo IV a partir de las entrevistas, las encuestas y los análisis realizados en grupos focales, lo que permitió, además, corroborar la hipótesis inicial de trabajo: *La escasa participación de la mujer militar argentina en operaciones de paz bajo mandato de la ONU en los últimos diez años se encuentra vinculada a su bajo nivel de empoderamiento.*

Retomando los factores que pudieron oficial de obstáculos para el empoderamiento, entre los más relevantes, se hallan las limitaciones familiares al momento de desplegar o de postularse a una operación de paz. También la escasa capacitación, información y difusión de oportunidades académicas y profesionales son un factor clave. Se observaron, además, obstáculos en la adaptación de las instalaciones y en la falta de especificaciones en los roles de combate para mujeres.

Los objetivos específicos de este trabajo pusieron el foco en relevar información adicional sobre diversos aspectos, como los perfiles requeridos; el nivel de conocimientos sobre el

concepto de empoderamiento; el valor agregado de la mujer en las operaciones de paz; la medición del nivel de conocimiento general sobre el concepto de empoderamiento del personal femenino y masculino; la comparación del nivel de participación y las motivaciones del personal femenino y masculino al decidir integrar una fuerza de paz; la elaboración de un perfil representativo y abarcador de la mujer participante de una operación de paz; la inclusión del concepto de liderazgo; y el análisis de los roles de combate del personal femenino que ha integrado operaciones de paz y de las tareas específicas desempeñadas en la misión.

Al no poder delimitar el concepto de empoderamiento correctamente, el personal encuestado sigue erróneamente un marco teórico sin comprender acabadamente su significado. La capacitación tiene efectos directos en el empoderamiento y forma parte de un aspecto determinante en la gestión de talentos y en el liderazgo/participación.

Respecto del valor agregado de las mujeres en operaciones de paz, los resultados de las encuestas generaron una profunda reflexión. Existe una delgada línea y un riesgo en lo discursivo cuando se quiere convencer acerca de las virtudes que tiene el personal femenino cuando despliega. El estereotipo femenino les adjudica a las mujeres características exacerbadas de paz, conciliación y negociación. Por tal motivo, se analizó el valor agregado de las mujeres en las distintas operaciones de paz y la necesidad de su inclusión. Cabe preguntarse si las características identificadas, cuando se le pregunta al personal encuestado y entrevistado sobre el valor que agrega la mujer a las operaciones de paz, no son más que cualidades que todo soldado (mujer y varón) debería tener para ser más eficiente en las operaciones de paz.

Ahora bien, de las opiniones del personal encuestado y entrevistado en el Capítulo IV, surge la opinión de que la inclusión de la mujer en operaciones de paz debe ser entendida desde la perspectiva de los “talentos humanos”; esto evita la cosificación de la mujer o la necesidad de explicar los “beneficios” de incluir mujeres en las operaciones de paz. A veces, las personas se olvidan de lo más sencillo: identificar a la mujer como ser humano al igual que los varones, con los mismos derechos y las mismas obligaciones, y como integrante de las Fuerzas Armadas Argentinas.

Otro objetivo de esta investigación fue elaborar un perfil representativo y abarcador de la mujer participante de una operación de paz e integrar el concepto de liderazgo.

Sin lugar a duda, el caso de estudio presentado en el Capítulo III del Women Work Committee, junto a las reflexiones del General Robert Gordon en el Capítulo II, invitan a reflexionar si las personas, sean hombres o mujeres, pueden asumir el liderazgo de la misión más allá de sus grados. Este pensamiento reconoce al personal militar en su individualidad, en sus potencialidades, como así también los talentos propios, más que recursos humanos.

Luego del análisis en el presente trabajo acerca de las características de las operaciones de paz actuales, los nuevos conflictos y el valor agregado de la mujer en las misiones, se presenta a continuación la conformación de un perfil abarcador de liderazgo efectivo y necesario pensado para las operaciones de paz. Dicho perfil amplía la idea de pensar solamente al líder con características exclusivamente masculinas. Se propone pensar a un nuevo líder con habilidades que puedan ser desarrolladas tanto por varones como por mujeres indistintamente; de esta manera, evitaríamos caer en la idea de que, si la mujer ejerce el liderazgo, debe adquirir características masculinas para ser legitimada.

Tampoco con ello se pretende que el personal masculino adquiera características femeninas. Se ha avanzado en la bibliografía que estudia las habilidades gerenciales de los líderes y el éxito operacional, de manera de fomentar líderes o “mentores” que sumen a sus destrezas habilidades blandas (comúnmente asociadas a las “cualidades innatas de las mujeres”). En este aspecto, se pretende evolucionar hacia un liderazgo sin género y conocer las habilidades y las características necesarias para el puesto laboral en cuestión, independientemente de que este lo ocupe un varón o una mujer.

El liderazgo fue entendido también en este trabajo, no solamente con la mirada que las mujeres deben ocupar puestos jerárquicos, sino también tomando conciencia que los líderes (sean hombres o mujeres), deben tener perspectiva de género y conducir a sus subordinados hacia una inclusión de género transversal en su línea de mando.

Otro de los objetivos propuestos al inicio de este trabajo fue explorar la posibilidad de generar un perfil de líder en operaciones de paz. Algunas de las principales habilidades y capacidades para ser un buen líder, indistintamente de su género son: empatía, alto nivel de

capacitación, capacidad de delegar, flexibilidad, diálogo, humildad, generar equipos de trabajos inclusivos, escucha activa, sensibilidad y practicidad.

Si bien la Argentina ha adoptado su marco normativo, incluida la perspectiva de género de forma transversal, la igualdad real de género queda aún muy lejos de todos los intentos normativos de acercar a las mujeres a una situación de mayor paridad respecto de los varones.

Al comparar el nivel de participación del personal femenino y del masculino cuando participan en una fuerza de paz, pueden observarse algunas diferencias en sus números, no tanto en sus motivaciones. Si bien se observan marcadas diferencias al analizar los roles de combate en los que ambos participan, el personal femenino se nuclea, mayoritariamente, en los roles relacionados con el apoyo de la medicina y de las tareas administrativas.

En concordancia con lo anterior, es menester reflexionar sobre la siguiente pregunta: ¿Cuán firmes están nuestras bases? A tal efecto, a la teoría del Techo/Paredes de Cristal del Capítulo IV, se suma la del Piso de Cristal, lo que lleva a indagar sobre los cimientos donde las mujeres se afirman. Es pertinente resaltar el hecho de la necesidad de cuestionar y de autoevaluar dichos cimientos y la resistencia de sus materiales. El piso de cristal puede ofrecer una visión amplia de todo un camino recorrido, pero, muchas veces, no es firme y, ante la menor distracción, puede romperse y quebrarse completamente. El empoderamiento puede ayudar a endurecer los pisos sobre los cuales las mujeres se sostienen.

El reconocimiento de necesidad de empoderar a las mujeres militares, y lograr su plena y fluida participación en operaciones de paz es solo el comienzo de un largo camino hacia la inclusión real, la concreción de reconocer las necesidades particulares de las personas y los beneficios que esto acarrearía para la misión y para el país.

Reflexiones Finales

Luego de obtener los resultados de la investigación y de haber evaluado cada objetivo planteado, a modo de reflexión final, y con el objeto de promover un pensamiento crítico y útil, es necesario detenerse y observar algunos aspectos desarrollados en la investigación que podrían funcionar para generar dimensiones de empoderamiento, de la mujer militar argentina en operaciones de paz. Dichas dimensiones —concretas y prácticas en su implementación— tendrán una mirada crítica que busque promover el nivel de empoderamiento de las mujeres militares, a fin de incrementar notoriamente su participación en las misiones y, en definitiva, reforzar los pisos de cristal presentados anteriormente.

Medir el empoderamiento femenino no es tarea fácil, ya que se suelen exceder los horizontes temporales donde los datos no son del todo públicos o medibles. Sin embargo, contemplando algunas de las dimensiones y propuestas que se presentan a continuación, puede lograrse una aproximación bastante confiable al nivel real de empoderamiento y actuar en consecuencia.

Es necesario recordar, además, que el empoderamiento posee componentes tanto externos como internos a la persona. A título ilustrativo, el personal femenino entrevistado y encuestado requirió que el contexto donde desarrollan sus funciones las acompañe en el proceso de empoderamiento. Por dicha razón, es necesario reflexionar sobre aquellas cualidades o potencialidades de cada persona a nivel individual (nivel de capacitación, grado de participación en la red de veteranas de las operaciones de paz, resolución de políticas de cuidado, experiencia en operaciones de paz, aporte a la paz), como así también sobre los aspectos que se refieren a un contexto sistémico donde las mujeres están inmersas (sostenibilidad de las políticas, nivel de difusión formal, infraestructura).

La política de género debe ser una política de Estado. No hay nada mejor que una mujer empoderada, que siente que la acompaña un basamento legal nacional. La dimensión política representa la necesidad de contar con documentos, resoluciones, normativa, leyes específicas que acompañen el proceso de despliegue de las mujeres en las operaciones de paz. Medir el

marco normativo relacionado con la temática de género, Mujer, Paz y Seguridad hará que el personal femenino se empodere para, entre otras cosas, hacer valer sus derechos.

Algunas de las siguientes preguntas ayudarán a enmarcar lo anterior:

¿Las políticas de género tienen mecanismos de evaluación del progreso? ¿Cuántas leyes/normas de género y temas transversales se han incluido en los últimos años? ¿Las políticas incluyen niveles de impacto, sustentabilidad, eficacia? ¿Las políticas de género tienen su propio financiamiento? ¿Cuál es el nivel de reconocimiento público, en el ámbito militar, de dichas políticas?

Como se mencionó en las conclusiones, la igualdad no solamente debe ser formal, sino también real, y debe ser difundida a todos los estamentos del Estado. En la investigación realizada, las entrevistadas manifestaron que muchas de ellas, o sus compañeras, no estaban enteradas de la posibilidad de poder postularse a una operación de paz. También, en algunos casos *off de record*, desconocían los derechos que tenían para el cuidado de menores en época de pandemia. Si bien podría pensarse que depende de cada una de ellas la búsqueda de la información, esto invita a reflexionar si, en verdad, las políticas tienen el grado de difusión adecuado y si su nivel de receptibilidad es el correcto.

Algunas de las siguientes preguntas ayudarán a enmarcar lo anterior:

¿Qué mecanismos se utilizan para la difusión de la normativa vigente? ¿El llamado a postularse a un puesto de Naciones Unidas es equitativo y parejo para todos y todas en las Fuerzas? ¿Se conoce el marco normativo nacional/internacional y militar respecto a derechos y obligaciones del personal militar femenino? ¿Los canales de difusión en línea son lo suficientemente efectivos en destinos militares del interior donde la conectividad no es del todo óptima?

El papel de la capacitación previa al despliegue es fundamental. En su discurso en el debate abierto del consejo de seguridad sobre operaciones de paz, el Embajador Argentino ante Naciones Unidas resalta el papel que debería tener la capacitación previa al despliegue, a fin de generar mayor confianza y empoderamiento en las mujeres que se sumen a las operaciones de paz.

El Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz (CAECOPAZ) capacita al total de efectivos militares que despliegan en las operaciones de paz e integra, en sus aulas, la doctrina y los últimos desarrollos referidos a misiones de paz para brindar una formación actualizada y de vanguardia.

Las exigencias de las Naciones Unidas a los despliegues en operaciones de paz son cada vez mayores y complejas. Una de ellas es su fuerte compromiso con aumentar el número de mujeres en las operaciones de paz.

En los casos de los puestos individuales, llamativamente, el personal masculino es mayoritario. Las exigencias de las evaluaciones son altas y se solicita que los postulantes cuenten con diversas cualidades profesionales y personales como, por ejemplo, buen nivel de idioma inglés, carreras de posgrado, misiones de paz previas.

Parece ser un círculo vicioso: las mujeres no tienen acceso a educación universitaria avalada por la Fuerza y, por ende, no pueden postularse a un puesto determinado. De esta manera, no cuentan con experiencia en el terreno y tienen menos probabilidades de acceder a esos puestos. Se asemeja a una profecía autocumplida donde estas seguirán participando en los roles de combate tradicional asociados con el personal femenino (apoyo logístico en la cocina, área de enfermería, roles administrativos).

Lo anterior invita a medir la educación formal de las mujeres bajo distintos parámetros y a cuestionar si las mismas Fuerzas Armadas invierten en capacitación de su personal femenino, entre otras cuestiones.

Algunas de las siguientes preguntas ayudarán a enmarcar lo anterior:

¿Qué cantidad de becas otorgadas por universidades privadas por convenio con las Fuerzas Armadas para carreras de grado y postgrado son utilizadas por el personal femenino? ¿Cuál es la cantidad de comisiones al exterior para cursos de perfeccionamiento del personal femenino? ¿Qué cursos en institutos privados de idioma extranjero, por ejemplo, la Alianza Francesa, ¿son para el personal femenino? ¿Existen incentivos para que

el personal femenino realice capacitaciones acordes a la vida militar y a las operaciones de paz?

En la investigación, también se detectó que algunas mujeres manifestaron que les impedía participar el temor a lo desconocido, sobre todo, en puestos individuales donde están alejadas de un contingente. Para estos casos, la familiarización con la misión, a través del contacto con otras mujeres, bajaría el nivel de incertidumbre. Sería conveniente explorar la posibilidad de creación de un espacio de diálogo con veteranas de las operaciones de paz, tanto nacionales como internacionales, para el intercambio de lecciones aprendidas y prácticas recomendadas. Resultaría importante contar con bases de datos por misión y con redes de mujeres para poder convocar a clases/capacitaciones o consultas específicas.

Lo anterior puede ser pensado a través de un trabajo en red o también por medio de la creación de una CASOTECA de género en operaciones de paz, donde estas mujeres, de forma anónima, cuenten su experiencia y que esta se transforme en capacitación en casos de estudio para futuros contingentes.

Algunas de las siguientes preguntas ayudarán a enmarcar lo anterior:

¿Es posible pensar una red de veteranas en operaciones de paz que brinden consejos y lecciones prácticas de las misiones donde han estado desplegadas? ¿Se podrá crear un espacio de contención en vivo para mujeres que están desplegadas? ¿Qué nivel de participación tendrán las mujeres militares en este espacio?

Gran parte de las encuestadas y entrevistadas manifestaron que la falta de participación de mujeres en operaciones de paz se debe a que destinan su tiempo al cuidado de sus hijos menores. Llamativamente, este obstáculo no fue identificado en el personal masculino. También se observó que las mujeres que participaban en misiones de paz con hijos, sus maridos pertenecían al ámbito militar. ¿Es una dificultad que la pareja de las mujeres militares trabaje fuera del ámbito militar? ¿Tiene solución esta realidad? Un Estado que invierte en sus niños, en la educación y en la maternidad y paternidad responsable es un Estado más pacífico y económicamente sustentable a largo plazo. Deben considerarse políticas concretas que acompañen a las mujeres que son madres y que quieren desplegar o capacitarse para desplegar.

Algunas de las siguientes preguntas ayudarán a enmarcar lo anterior:

¿Podrían pensarse rotaciones más frecuentes (no de un año o 6 meses) solo para el personal femenino? ¿Es posible pensar en un suplemento especial en el salario para aquellas mujeres que quieran desplegar con su familia? ¿Las políticas de recursos humanos, como la licencia de maternidad/paternidad, la licencia para el cuidado de los hijos o la licencia familiar, tienen alto nivel de aceptación? ¿Es factible pensar que los roles de combate no tienen edad establecida? ¿Existen políticas de retención del personal femenino? De esta manera, se podrían incluir mujeres en las misiones con más edad que el promedio y, por ende, con hijos más grandes.

El nivel de visibilización de datos en los conflictos armados y de cómo las mujeres aportan a la solución de los conflictos es un indicador importante para el empoderamiento femenino. Conocer el trabajo de otras mujeres (civiles/militares/ONG, etc.), y cómo estas ayudarían a aliviar el sufrimiento humano en los grupos más vulnerables, especialmente entre las niñas y los niños, empoderaría a querer participar, ya que su contribución es fundamental para el logro de una paz sostenida.

Algunas de las siguientes preguntas ayudarán a enmarcar lo anterior:

¿Cuántas mujeres y qué porcentaje de ellas están actualmente desplegadas en operaciones militares en el extranjero? En las Fuerzas, ¿se difunde el valor agregado de la participación de la mujer en operaciones de paz?

Para las Naciones Unidas, es fundamental que se cumplan los procedimientos operativos normales de las misiones; en ellos se estipulan la adecuación de la infraestructura para el personal femenino. Es fundamental que las mujeres conozcan estos procedimientos para empoderarlas, y lograr un espacio de trabajo ameno y que no entorpezca la concreción de la misión.

Algunas de las siguientes preguntas ayudarán a enmarcar lo anterior:

¿Existen instalaciones o infraestructura diseñadas para facilitar la participación de la mujer, sobre todo al compartir una misión con personal de otros países? (Por ejemplo, alojamiento o baños) ¿En qué puestos las mujeres no pueden participar durante una operación de paz?

No hay celeste sin azul. Con esto se quiere ejemplificar que, en algún momento, las mujeres deben comenzar a ganar experiencia en el campo de las operaciones de paz. Sentirse empoderadas es, entre otras cosas, sentirse seguras de sí mismas, y esto lo otorga, en gran parte, la experiencia. En algún momento, debe darse el primer paso.

Habiendo dicho esto, esas mujeres sin experiencia operacional, podrían incorporarse en ejercicios de simulación, juegos de roles o juegos de guerra, con el personal que integra las misiones, sobre todo pensando en las nuevas capacidades que se requerirán para las Fuerzas Armadas del futuro (ejemplo, manejo de drones).

Algunas de las siguientes preguntas ayudarán a enmarcar lo anterior:

¿Tiene experiencia en operaciones de paz? ¿Ha participado en juegos de rol o en simulaciones sobre misiones de Naciones Unidas? ¿Participa activamente en videoconferencias con las misiones? ¿Ha participado en las comisiones de inspección a las misiones de paz?

Se necesita un mundo más pacífico, inclusivo y participativo. Un mundo donde el pleno derecho llegue sin discriminación a todas partes del planeta y a todas las personas por igual. Un mundo donde todos los seres humanos puedan gozar de las mismas oportunidades . Seamos responsables y creadores de ese mundo que anhelamos.

Citas bibliográficas

Libros y artículos

- Arendt, H. (1996). *La verdad política, en Entre pasado y futuro*,. Barcelona: Península.
- Bertolazzi, Francesco. (2010). *Women with a Blue Helmet The Integration of Women and Gender Issues in UN Peacekeeping Missions, Working Paper Series*. UNISTRAW.
- Berger y Neuhauss, P. (1977). *To empower people: The Role of Mediating Structures in public policy*. Washington DC: American Enterprise Institute for public policy research.
- Blanchard, K. (2006). *Liderazgo, Características de un Buen Lider*. Pearson Prentice Hall.
- Bonino, L. (2002). *Masculinidad Hegemonica e identidad masculina*. Recuperado el 14 de julio de 2021, de <https://raco.cat/index.php/DossiersFeministes/article/view/102434/153629>
- Cáseres, M. (2008). *Antropoligía del Género*. Madrid: Ediciones Cátedra, Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer.
- Charlier, S. (2007). *El Proceso de Empoderamiento de las Mujeres*. Bruxelles.
- Charles T. Hunt. (29 de Octubre de 2020). *The Future of the Police in Un Peace Operations*. New York: New York: UN Department of Peace Operations. Obtenido de https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/hunt_future_of_police_in_un_peace_operations_dpo_future_of_peace_operations_project_20201029.pdf
- Coning, C. d. (2020). *Challenges Forum. Performance of Peace Operations*. Obtenido de <https://www.challengesforum.org/paper/background-paper-performance-of-peace-operations/>
- Crawford, K. F., Lebovic, J. H., & Macdonald, J. M. (2014). *Explaining the Variation in Gender Composition of Personnel Contributions to UN Peacekeeping Operations*. (SAGE, Ed.) *Armed Forces & Society*, 26. Obtenido de <http://afs.sagepub.com/content/early/2014/02/28/0095327X14523416>

- Colima., O. p. (2012). *Manual para el Uso e interpretación de indicadores. Observatorio para la igualdad entre hombres y mujeres*, México. Recuperado el julio de 2020, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Colima/COL_MA3_Manual_Indicadores_2012.pdf.
- Dahir, I., Sarfati, A., & Sherman, J. (2020). *Future of Peacekeeping*. (IPI, Ed.) Recuperado el 8 de Mayo de 2021, de United Nations Peacekeeping: https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/the_future_of_peacekeeping_and_parallel_operations.pdf
- 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 Fueras Armadas, algunos análisis teóricos y prácticos*. (pág. 134). Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- De Beauvoir, S. (1949). *El segundo Sexo*. (P. R. Editorial, Ed.) Lumen.
- Delfino, G., Beramendi, M., Sosa, F., Zubieta, E., & Torres, A. (2010). *Diferencias de género, estilos de liderazgo, motivaciones y actitudes en estudiantes militares*. En *Varios, Género y Fueras Armadas, algunos análisis teóricos y prácticos*. (pág. 80). Ministerio de Defena.
- Durston, J. (2000). *Qué es el Capital social Comunitario?* Chile: CEPAL.
- Dos Santos Cruz. (2017). *Improving Security of United Nations Peacekeepers: We need to change the way we are doing business*. Obtenido de https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/improving_security_of_united_nations_peacekeepers_report.pdf
- Elisheva, S. (1997). *Empowerment and Community planning*. (H. H. Publishers, Ed.) Tel Avid.
- Foster, A. (11 y 12 de Noviembre de 2020). *Women, Peace & Security: How to increase the female participation with the right skills*. Seminario WEB ALCOPAZ e IAPTC “Más allá de las fronteras”.

- Foucault, M. (1992). *Defender la sociedad*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (1995). *Discurso, poder y subjetividad*. Buenos Aires: El cielo por asalto.
- Franceschina, A. (2020). *Experiencias y percepciones sobre las mujeres en las Fuerzas Armadas*. En c. Laura Masson, *Militares Argentinas*. CABA: Universidad de la Defensa.
- Gil Navarro, P. (mayo de 2011). *La participación argentina en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas*. (U. d. Sociales, Editor) Recuperado el octubre de 2020, de <http://hdl.handle.net/10908/795>
- Gordon, R. (2020). Conferencia Magistral: *Challenges in the Leadership and management of Pecekeeping Mision*. Recuperado el noviembre de 2020
- Gramsci, A. (1972). *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*. Buenos Aires: Nueva Vision.
- Hobbes, T. (1989). *LEVIATAN; La materia forma y poder de un estado eclesiastico y civil*. Madrid: Alianza.
- Masson, L. (2020). *Militares Argentinas. Ministerio de Defensa. Evaluación de Políticas de Género*. Buenos Aires: Undef Libros. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/militares_argentinas._evaluacion_de_politicas_de_genero_libroonline.pdf
- Maquiavelo, N. (1998 edición). *El Príncipe*. Madrid: Espasa Calpe.
- Morales, T. (2013). *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*, 278. (Dykinson, Ed.) Madrid, España.
- Morales Morales, E. (2016). *Empoderamiento y Transformación de las Relaciones de Poder*. Tesis Doctoral. (U. A. Barcelona, Ed.) Barcelona. Recuperado el 14 de julio de 2021, de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400078/emm1de1.pdf?sequence=1>

- Perdomo, L. (2015). *El Liderazgo militar femenino en el Ejército Argentino*. En M. d. Defensa, *En Equidad de Género y Defensa, una política en marcha IX* (pág. 51). Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Rappaport, J. (1981). *In praise of paradox: a social policy of empowerment over prevention*. *American Journal of Community Psychology*, 9, 1-25.
- Rees, T. (2005). *Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe*. *International Feminist Journal of Politics*, 7.
- Rodriguez Gustá, Laura. (Marzo de 2008). *Las escaleras de escher: la transversalización de género vista desde las capacidades del Estado*. 70. Buenos Aires. Recuperado el 15 de julio de 2021, de <https://www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/25/03.pdf>
- Rodriguez Gustá, Laura. (2008). *Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención*. 129. Recuperado el 15 de julio de 2021, de https://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/1546/Políticas_sensibles_al_genero_TyD16-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rossi, A. (2020). Prologo. En L. M. compiladora, *Militares Argentinas: evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa*. Buenos Aires.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Salomon, B. (1977). *Black empowerment: Social work in oppressed communities*. New York: Columbia University Press.
- Shuler, M. (1997). *Poder y Empoderamiento de las Mujeres*. Colombia.
- Sanahuja, J. A. (2008). *¿Un mundo unipolar, multipolar o apolar? El poder estructural y las transformaciones de la sociedad internacional contemporánea* Recuperado el 9 de Septiembre de 2019, de https://eprints.ucm.es/42540/1/Un_mundo_unipolar_multipolar_o_apolar_E.pdf
- Sanou, B. (2017). *ITU. ICT, Facts and Figures 2017*. Obtenido de <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ictfactsfigures2017.pdf>

Talamoni, A. (2020). *Del Informe Brahimi al A4P*. (ALCOPAZ, Ed.) Revista Anual ALCOPAZ, 6. Obtenido de <http://www.alcopaz.com/revista-anual-6ta-edicion-espanol.html>

Webber, M. (1947). *La teoría de la Organización socio Económica*. Oxford University Press.

Walt, S. M. (1998). *Pne World, many Theories*. Foreign Policy.

Zeitlin, J, Mpoumou D. (2004). *No hay seguridad humana sin igualdad de género*. Recuperado el 14 de julio de 2021, de https://www.iidh.ed.cr/multic/UserFiles/Biblioteca/IIDHSeguridad/12_2010/1983391c-c160-4ea3-8977-6a0d4e321ac7.pdf

Documentos electrónicos de sitios oficiales

BBC Mundo. (13 de diciembre de 2017). *100 Women: “Why I invented the glass ceiling phrase”*. Recuperado el agosto de 2021, de <https://www.bbc.com/news/world-42026266>

CEPAL. (2011). *Las Mujeres Cuidan*, Boletín 2. División de Asuntos de Género de CEPAL. Recuperado el NOVIEMBRE de 2020, de <https://www.cepal.org/cgiin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer> -

CPTM. (2017). *Conflict Related Sexual Violence*. En Core pre Deployment Training Materials. REcuperado el 23 octubre de 2020, de Module 3 - DPKO-DFS Core Pre-deployment Training Materials (CPTM 2017) for United Nations Peacekeeping Operations - Research Guides at United Nations Dag Hammarskjöld Library

FAO-WFP. (2020). *Early warning analysis of acute food insecurity hotspots*. Food and Agriculture Organization of the United Nations and World Food Programme. European Union. Retrieved from https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000117706/download/?_ga=2.234343191.8444449984.1624118100-

211648245.1624118100&_gac=1.157945544.1624118107.CjwKCAjwq7aGBhAD
EiwA6uGZp3tPR_rOoqU0yuouPM217czPMqG6S7QytTodWQG0Iqb2Sh1hUkF16
xoCewMQAvD_BwE

Gobierno de Canadá. (2017). *Elsie Initiative for Women in Peace Operations*. Obtenido de
Gobierno de Canadá: [https://www.international.gc.ca/world-
monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-
egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng](https://www.international.gc.ca/world-
monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-
egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng)

ICISS. (2005). *La responsabilidad de Proteger*. Vancouver, BC Canadá. Obtenido de
SWP2016-54 ICISS.pdf (gevans.org)

PNUD. (2020). *Violencia de Género. Violencia de Género: Conceptos, marco normativo y
criterios de actuación en el ámbito de la salud*. Obtenido de
[https://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/library/womens_empowerment/
VDGenSSalud.html](https://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/library/womens_empowerment/
VDGenSSalud.html)

SIPRI. (2020). *Stockholm International PEace Research Institute*. Obtenido de
https://www.sipri.org/sites/default/files/2021-03/sipri_yb20_summary_esp_0.pdf

WIIS. Women in International Security. (2020). *Enhancing Security in Latin America and
the Caribbean*. Recuperado el 2020, de
<https://www.wiisglobal.org/programs/enhancing-security-lac/>

Women Watch. (1995). Naciones Unidas. *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre
la Mujer*. Obtenido de
[http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.p
df](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.p
df)

Documentos oficiales de Naciones Unidas

Ban Ki Moon. (2015). *Open debate on Women, Peace and Security*. Recuperado el 27 de
Agosto de 2018, de Naciones Unidas:
[https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2015-10-13/secretary-generals-
remarks-security-council-open-debate-women-peace](https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2015-10-13/secretary-generals-
remarks-security-council-open-debate-women-peace)

- Consejo de Seguridad. (31 de Octubre de 2000). *Resolucion 1325*. New York. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/1759.pdf>
- Consejo de Seguridad. (19 de Junio de 2008). *Resolucion 1820*. New York. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/8217.pdf>
- Consejo de Seguridad. (5 de Octubre de 2009). *Resolucion 1889*. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/8236.pdf>
- Consejo de Seguridad. (30 de Septiembre de 2009). *Resolucion 1888*. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/8237.pdf>
- Consejo de Seguridad. (16 de Septiembre de 2010). *Resolucion 1960*. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/8324.pdf>
- Guterres, A. (2018). *Action for Peacekeeping A4P. Declaration of Shared Commitments on UN Peacekeeping Operations*. New York: Naciones Unidas. Obtenido de <https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/a4p-declaration-en.pdf>
- Guterres, A. (30 de Julio de 2020). *Peacebuilding and sustaining peace: report of the Secretary-General*. Naciones Unidas. Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado el Agosto de 2020, de Naciones Unidas: <https://digitallibrary.un.org/record/3879706?ln=es#record-files-collapse-header>
- Naciones Unidas. (2000). *Informe del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (Informe Brahimi)*. Obtenido de <https://undocs.org/es/A/55/305>
- Naciones Unidas. (Octubre de 2010). *A New Horizon Initiative*. New York. Obtenido de https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/newhorizon_update01_0.pdf
- Naciones Unidas. (17 de Junio de 2015). *Comprehensive review of the whole question of peacekeeping operations in all their aspects*. Obtenido de https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/2015/446

Naciones Unidas. (Marzo de 2019). (D. d. paz, Ed.) *Digital Technologies and Mediation in Armed Conflict*. Obtenido de <https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/DigitalToolkitReport.pdf>

Naciones Unidas. (2018). Obtenido de <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/peace-and-security/index.html>

Naciones Unidas. (2019, Diciembre 31). *Mujeres en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz*. Retrieved from Mantenimiento de la Paz: <https://peacekeeping.un.org/es/women-peacekeeping>

Naciones Unidas. (28 de Octubre de 2009). *United Nation Peacekeeping Operations, Principles and Guidelines*. New York

Resolución S/2019/800. (2019). *Las mujeres y la paz y la seguridad, Informe del Secretario General*. Naciones Unidas. New York: Naciones Unidas. Retrieved Agosto 2020, from <https://undocs.org/pdf?symbol=es/S/2019/800>

Secretario General de Naciones Unidas. (30 de Julio de 2020). *Informe. A/74/976–S/2020/773*.

Leyes y reglamentos nacionales

Directiva N16/15. (2016). *Directiva del Jefe del Estado Mayor conjunto de las fuerzas armadas N16/15* (formación de base de datos; capacitación; evaluación; y selección del personal militar de las fuerzas armadas para integrar misiones de paz y desempeñarse en actividades relacionadas a las mismas).

Ejército Argentino. (2011). *Participación del ejército argentino en misiones de paz*. Dirección General de Organización y Doctrina Departamento Organizaciones Militares de Paz. *PON 01/11*.

Ley, 27499. (s.f.). *Argentina Gob.ar*. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666>

Paginas web

CAECOPAZ. (2021). *Centro Argentino de Entrenamiento conjunto para Operaciones de Paz*. Obtenido de www.caecopaz.mil.ar

Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas. (17 de Abril de 2021). *Naciones Unidas. Mujeres en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz*. Recuperado el 17 de Abril de 2021, de <https://peacekeeping.un.org/es/women-peacekeeping>

Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas. (Abril de 2021). *Naciones Unidas, Mantenimiento de la Paz*. Obtenido de <https://peacekeeping.un.org/es/data>

ANEXO I

FICHA TECNICA PARA GRUPOS FOCALES

Fecha de realización	17 de noviembre de 2020
Lugar	Plataforma Zoom
Duración	40 minutos
Moderador	Lic. Ana Talamoni
Número de participantes	60
Nacionalidades de los participantes	Argentina, Brasil, Chile, Perú, Paraguay, México, Ecuador, Panamá, República Dominicana, Estados Unidos, Guatemala, Colombia, Chile, El Salvador, Costa Rica
Objetivo	Buscar la diversidad de opiniones, no simplemente la militar, sobre temas militares de empoderamiento femenino en operaciones de paz y considerar la baja participación femenina en estas.
Pregunta disparadora	¿Qué aspectos considera importante trabajar para empoderar al personal femenino para que participe en operaciones de paz?
Metodología	División en grupos pequeños de 10 personas y luego discusión en plenaria

ANEXO II

FICHA TECNICA ENCUESTAS

	ENCUESTA SOBRE GÉNERO EN OPERACIONES DE PAZ
PERÍODO DE REALIZACIÓN	Año 2018 – 2019 - 2021
UNIVERSO	Personal militar, hombres y mujeres, previo a su despliegue .
DISEÑO MUESTRAL	Probabilístico, con selección de encuestados por muestreo aleatorio simple, basado en listado previo
TAMAÑO DE LA MUESTRA	266 casos
TÉCNICA DE RECOLECCIÓN	Encuesta con preguntas cerradas y abiertas (poscategorizadas). Modalidad: presencial.
OBJETIVO GENERAL	Efectuar diagnósticos de la situación actual sobre la mujer en operaciones de paz.
MÉTODO PARA EL ANÁLISIS DE RESULTADOS	Plataforma web de Google para el análisis de encuestas

ANEXO III

MODELO ENTREVISTA

1. Fuerza y grado
2. Edad
3. Años de servicio activo en la fuerza
4. Mencione las misiones de paz donde estuvo/está desplegada (misiones/años/puestos).
5. En caso de no tener experiencia en operaciones de paz, ¿qué la detiene a participar? Desarrolle su respuesta.
6. ¿Al desplegar, tenía hijos o familiares a cargo? ¿De qué edades?
7. ¿Siente que su género obstaculiza u obstaculizó su carrera? ¿Por qué y de qué forma?
8. ¿Qué cualidades/características considera que son necesarias desarrollar para sentirse plena/segura en el despliegue?
9. ¿Por qué considera que las mujeres no despliegan en operaciones de paz?
10. ¿De qué forma considera que las mujeres militares contribuyen a la paz en las operaciones de paz?
11. ¿Qué le diría a una joven militar que no se anima a postularse a una operación de paz?
12. ¿Qué política de Naciones Unidas es necesaria incorporar para que más mujeres se postulen a misiones de paz?
13. ¿Qué política a nivel nacional considera que es necesaria para que más mujeres participen en operaciones de paz?
14. ¿Cuál es su máxima preocupación actual relacionada a su carrera militar?
15. ¿Qué características complementarias a las de los hombres detecta que tienen las mujeres en operaciones de paz?
16. ¿El personal femenino en operaciones de paz está subestimado?
17. ¿Sintió discriminación por género mientras se encontraba en una misión?

Muchas veces

Algunas veces

No muchas veces

Casi nunca

Nunca

18. Escriba a continuación todo lo que considere oportuno destacar que no pudo ser relevado anteriormente.

Anexo V

Participación en operaciones de paz – Cifras totales

 Contribution of Uniformed Personnel to UN by Mission, Personnel Type, and Gender Experts on Mission, Formed Police Units, Individual Police, Staff Officer, and Troops As of : 31/05/2021																											
Mission	Experts on Mission			Staff Officer			Troops			Formed Police Units			Individual Police			Report Date	MilitaryTotal			PoliceTotal			Grand Total				
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total		Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total		
BINUH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	3	12	31/05/2021	0	0	0	9	3	12	9	3	12
MINURSO	143	42	185	4	3	7	12	8	20	0	0	0	0	0	0	0	0	31/05/2021	159	53	212	0	0	0	159	53	212
MINUSCA	117	40	157	254	63	327	10478	545	11023	1555	182	1747	275	113	388	31/05/2021	10259	648	11507	1540	295	2135	12699	943	13642		
MINUSMA	0	0	0	480	42	522	12038	447	12485	1252	202	1454	232	77	309	31/05/2021	12518	489	13007	1454	279	1703	14002	768	14770		
MONUSCO	128	29	157	267	66	333	11801	590	12181	1020	208	1228	270	114	384	31/05/2021	11996	675	12671	1290	322	1612	13286	997	14283		
UNAMA	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31/05/2021	1	0	1	0	0	0	1	0	1
UNAMI	0	0	0	0	0	0	224	13	237	0	0	0	0	0	0	0	0	31/05/2021	224	13	237	0	0	0	224	13	237
UNAMID	5	1	6	31	7	38	372	27	399	489	49	538	28	0	28	31/05/2021	408	36	443	517	49	566	925	84	1009		
UNDOF	0	0	0	41	14	55	1007	47	1054	0	0	0	0	0	0	0	0	31/05/2021	1048	61	1109	0	0	0	1048	61	1109
UNFICYP	0	0	0	37	14	51	677	67	744	0	0	0	39	28	67	31/05/2021	714	61	795	39	28	67	753	109	862		
UNIFIL	0	0	0	179	25	204	8942	806	9548	0	0	0	0	0	0	0	0	31/05/2021	9121	631	9752	0	0	0	9121	631	9752
UNISFA	116	28	144	97	23	120	2890	395	3245	0	0	0	30	16	46	31/05/2021	3103	406	3509	30	16	46	3133	422	3555		
UNMHA	6	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31/05/2021	6	0	6	0	0	0	6	0	6
UNMIK	8	1	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	8	31/05/2021	8	1	9	5	3	8	13	4	17		
UNMISS	173	46	219	337	79	416	13523	747	14270	853	294	1147	365	153	518	31/05/2021	14033	872	14905	1218	447	1905	15251	1319	16570		
UNMOGIP	37	7	44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31/05/2021	37	7	44	0	0	0	37	7	44
UNOWAS	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31/05/2021	2	0	2	0	0	0	2	0	2
UNSMIL	2	1	3	0	0	0	213	17	230	0	0	0	0	0	0	0	0	31/05/2021	215	18	233	0	0	0	215	18	233
UNSCOM	4	2	6	0	0	0	574	51	625	0	0	0	7	6	13	31/05/2021	578	53	631	7	6	13	585	59	644		
UNDOG	4	2	6	0	0	0	9	1	10	0	0	0	0	0	0	0	0	31/05/2021	13	3	16	0	0	0	13	3	16
UNTSO	135	28	163	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31/05/2021	135	28	163	0	0	0	135	28	163
UNVMC	44	18	62	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35	20	55	31/05/2021	44	18	62	35	20	55	79	38	117		
Total	925	345	1170	1737	336	2073	62560	3611	66171	5179	935	6114	1295	633	1928			65222	4092	69314	6474	1468	7942	71896	5560	77256	
MILITARY AND POLICE TOTALS	Military			Police			Grand Total																				
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
	65222	4092	69314	6474	1468	7942	71896	5560	77256																		

Report Generated on: 7/13/2021 1:40:17 PM

Page 1 of 1

Anexo VI

R anking de contribución a las operaciones de paz por país.

 Uniformed Personnel Contributing Countries by Ranking Experts on Mission, Formed Police Units, Individual Police, Staff Officer, and Troops As of: 31/05/2021						
Line Number	Rank	Country	Male	Female	Total	Report Date
1	1	Bangladesh	6264	290	6554	31/05/2021
2	2	Nepal	5277	294	5571	31/05/2021
3	3	India	5433	92	5525	31/05/2021
4	4	Ethiopia	4860	628	5488	31/05/2021
5	5	Rwanda	4784	547	5331	31/05/2021
6	6	Pakistan	3808	69	3877	31/05/2021
7	7	Egypt	2892	87	2979	31/05/2021
8	8	Indonesia	2615	182	2797	31/05/2021
9	9	China	2394	77	2471	31/05/2021
10	10	Ghana	1925	366	2291	31/05/2021
11	11	Senegal	1914	195	2109	31/05/2021
12	12	Morocco	1651	49	1700	31/05/2021
13	13	Chad	1428	47	1475	31/05/2021
14	14	United Republic of Tanzania	1356	111	1467	31/05/2021
15	15	Burkina Faso	1259	92	1351	31/05/2021
16	16	Togo	1181	125	1306	31/05/2021
17	17	Cameroon	965	120	1085	31/05/2021
18	18	Uruguay	1006	62	1068	31/05/2021
19	19	South Africa	870	171	1041	31/05/2021
20	20	Zambia	828	160	988	31/05/2021
21	21	Niger	941	35	976	31/05/2021
22	22	C�te d'Ivoire	828	70	898	31/05/2021
23	23	Mongolia	827	56	883	31/05/2021
24	24	Malaysia	798	48	846	31/05/2021
25	25	Spain	775	63	838	31/05/2021
26	26	Burundi	736	32	768	31/05/2021

27	26	Cambodia	666	102	768	31/05/2021
28	28	Mauritania	746	4	750	31/05/2021
29	29	Italy	705	36	741	31/05/2021
30	30	Malawi	646	94	740	31/05/2021
31	31	Guinea	656	56	712	31/05/2021
32	32	Sri Lanka	673	12	685	31/05/2021
33	33	Uganda	589	62	651	31/05/2021
34	34	France	554	68	622	31/05/2021
35	35	Jordan	592	22	614	31/05/2021
36	36	Germany	506	46	552	31/05/2021
37	37	United Kingdom	505	45	550	31/05/2021
38	38	Republic of Korea	507	29	536	31/05/2021
39	39	Ireland	485	23	508	31/05/2021
40	40	Benin	435	45	480	31/05/2021
41	41	Gabon	412	41	453	31/05/2021
42	42	Fiji	298	40	338	31/05/2021
43	43	Serbia	283	48	331	31/05/2021
44	44	Ukraine	296	8	304	31/05/2021
45	45	Thailand	286	13	299	31/05/2021
46	46	Argentina	256	32	288	31/05/2021
47	47	Nigeria	211	73	284	31/05/2021
48	48	Portugal	240	27	267	31/05/2021
49	49	El Salvador	225	25	250	31/05/2021
50	50	Slovakia	217	27	244	31/05/2021
51	51	Sweden	206	33	239	31/05/2021
52	52	Peru	197	33	230	31/05/2021
53	53	Poland	180	18	198	31/05/2021
54	54	Finland	186	11	197	31/05/2021
55	55	Austria	182	11	193	31/05/2021
56	56	Tunisia	171	15	186	31/05/2021
57	57	Guatemala	161	16	177	31/05/2021
58	58	Liberia	151	20	171	31/05/2021
59	59	Congo	146	20	166	31/05/2021
60	60	Kenya	121	36	157	31/05/2021

61	61	Turkey	144	8	152	31/05/2021
62	62	Armenia	122	8	130	31/05/2021
63	63	Greece	97	14	111	31/05/2021
64	64	Viet Nam	61	14	75	31/05/2021
65	65	Russian Federation	59	12	71	31/05/2021
66	66	Brazil	61	8	69	31/05/2021
67	67	Sierra Leone	30	31	61	31/05/2021
68	68	Canada	43	13	56	31/05/2021
69	69	Belgium	52	3	55	31/05/2021
70	69	Gambia	35	20	55	31/05/2021
71	69	Zimbabwe	23	32	55	31/05/2021
72	72	Norway	45	9	54	31/05/2021
73	72	Romania	40	14	54	31/05/2021
74	74	Kazakhstan	45	1	46	31/05/2021
75	74	Lithuania	41	5	46	31/05/2021
78	78	Bhutan	28	4	32	31/05/2021
79	79	Australia	24	7	31	31/05/2021
80	79	Paraguay	27	4	31	31/05/2021
81	79	United States of America	28	3	31	31/05/2021
82	82	Bolivia	23	7	30	31/05/2021
83	82	Brunei Darussalam	30	0	30	31/05/2021
84	84	Djibouti	23	4	27	31/05/2021
85	85	Netherlands	21	5	26	31/05/2021
86	86	Bosnia and Herzegovina	16	8	24	31/05/2021
87	87	Mali	19	4	23	31/05/2021
88	88	Mexico	10	7	17	31/05/2021
89	89	Chile	15	1	16	31/05/2021
90	89	Czech Republic	12	4	16	31/05/2021
91	91	Honduras	11	4	15	31/05/2021
92	92	Croatia	13	1	14	31/05/2021
93	92	Malta	13	1	14	31/05/2021

94	94	Namibia	7	6	13	31/05/2021
95	95	Denmark	12	0	12	31/05/2021
96	95	New Zealand	8	4	12	31/05/2021
97	97	Belarus	8	3	11	31/05/2021
98	98	Kyrgyzstan	9	1	10	31/05/2021
99	98	Philippines	5	5	10	31/05/2021
100	100	Republic of Moldova	6	3	9	31/05/2021
101	101	Ecuador	7	0	7	31/05/2021
102	101	North Macedonia	7	0	7	31/05/2021
103	101	Slovenia	7	0	7	31/05/2021
104	104	Estonia	3	3	6	31/05/2021
105	104	Madagascar	5	1	6	31/05/2021
106	106	Colombia	3	2	5	31/05/2021
107	106	Dominican Republic	4	1	5	31/05/2021
108	108	Japan	3	1	4	31/05/2021
109	109	Botswana	3	0	3	31/05/2021
110	109	Bulgaria	2	1	3	31/05/2021
111	111	Albania	0	2	2	31/05/2021
112	111	Cyprus	2	0	2	31/05/2021
113	111	Iran	2	0	2	31/05/2021
114	111	Luxembourg	2	0	2	31/05/2021
115	111	Montenegro	1	1	2	31/05/2021
116	111	Papua New Guinea	2	0	2	31/05/2021
117	111	Tajikistan	2	0	2	31/05/2021
118	111	Timor-Leste	1	1	2	31/05/2021
119	119	Azerbaijan	1	0	1	31/05/2021
120	119	Latvia	1	0	1	31/05/2021
121	119	Qatar	1	0	1	31/05/2021
Grand Total			71696	5560	77256	