

*Mirando a Futuro el Rol de la Mujer Latinoamericana como Peacekeepers*

---

Andrea LODEIRO ENCINA<sup>1</sup>

**Resumen:**

Pese a los reiterados llamados del Consejo de Seguridad de la ONU para que se aumente el porcentaje de mujeres en las operaciones de paz, al 2017, la participación de mujeres latinoamericanas como peacekeepers adeuda una presencia significativa sobre el terreno, especialmente entre observadores militares. Al respecto, existiría una importante brecha de incertidumbre sobre si a futuro los países de América Latina serán capaces de aumentar el aporte de contingentes femeninos y en ese caso, de qué factores dependería incrementar el rol de la mujer en las operaciones de paz en plazos razonables. En este sentido, el presente análisis, se introduce en las circunstancias que podrían explicar el porqué de la baja participación de mujeres latinoamericanas como peacekeeper, para desde allí identificar algunos enfoques orientadores en la línea de impulsar su rol como agente relevante en los procesos de consolidación de la paz.

**Abstract:**

*Despite the repeated calls by the UN Security Council to increase the percentage of women in peacekeeping operations, the participation of Latin American women as peacekeepers in 2017, is still insignificant in ground operations especially among military observer. The author raises significant doubts about whether Latin American countries in the future will be able to contribute female peacekeeping contingents and discusses the factors that could increase the role of women in peacekeeping operations within a reasonable timeframe. In this regard, the analysis discusses the reasons attributed to such a low number of Latin American women serving as peacekeepers, and then goes on to identify some approaches that could increase their role as relevant peacebuilders.*

**Palabras claves:** Res.1325, Fuerzas Armadas, operaciones de paz, género, transversalidad.

---

<sup>1</sup> Periodista, Magíster en Ciencia Política, Seguridad y Defensa (ANEPE), con especialidad en Inteligencia Estratégica y Sociedad de la Información, encargada de la cátedra de Género y Fuerzas Armadas en la Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos.

**Keywords:** Res. 1325, Armed Forces, peace operations, gender, mainstreaming.

## 1) Introducción

Desde la emisión de la Resolución 1325 “Mujer Paz y Seguridad”, del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (S/RES/1325 (2000)),<sup>2</sup> la participación de mujeres como peacekeepers, ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia en el contexto de los conflictos armados, en tanto se ha ido demostrando que su presencia aporta capacidades específicas durante las diferentes misiones de paz encabezadas por Naciones Unidas u otras organizaciones regionales.<sup>3</sup>

En este sentido, la ONU da crédito de una larga lista de beneficios que se desprenden de las experiencias en que la mujer ha generado un impacto positivo en las misiones, dentro de las cuales destacan sus aportes a la mitigación de los conflictos y enfrentamientos; a la atención de víctimas de violencia de género; al acceso de las mujeres a la ayuda humanitaria; y a la reinserción de mujeres ex combatientes, entre otras funciones que justifican la necesidad de abordar el aumento de su participación en pie de igualdad de condiciones, en todos los niveles decisionales y operacionales; antes, durante y después de los conflictos armados.<sup>4</sup>

Las expectativas expresadas por la ONU, es contar en esta década con más del 20% de mujeres en cada una de las misiones de paz, sin embargo, la respuesta al incremento de la

---

<sup>2</sup> Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, “S/RES/1325”, 2000.  
[http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/RES/1325\(2000\)](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/RES/1325(2000)).

<sup>3</sup> Referencias a las investigaciones respecto a los aportes de las mujeres en misiones de paz, se encuentran en gran escala en el reciente documento publicado por: ONU Mujeres, “Prevenir los Conflictos, Transformar la Justicia, Garantizar la paz: Estudio mundial sobre la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas”, 2016. Disponible en: <http://wps.unwomen.org/en>.

<sup>4</sup> “Operaciones de Paz. Mantenimiento de La Paz de Las Naciones Unidas”, Naciones Unidas, 2017.  
<http://www.un.org/es/peacekeeping/issues/women/womeninpk.shtml>.

participación de mujeres en las operaciones, ha sido débil a nivel mundial, más aún a nivel latinoamericano.

Los indicadores oficiales de marzo de 2017 de Naciones Unidas reportan a nivel global, una mínima presencia de mujeres como Expertos Militares en Misión (UNMEM), siendo solo 157 mujeres, poco más del 0,1% de 2.286 personeros de esta categoría. En cuanto al personal de tropa, de 83.525 efectivos desplegados en diecisiete misiones, solo 2.832 son mujeres, lo que representa un 3% de los contingentes militares.<sup>5</sup> Por otra parte, las mujeres civiles constituyen cerca del 30%, mientras que las mujeres que forman parte de las fuerzas policiales oscilan entre un 7% y 8%.<sup>6</sup>

Estas cifras anticipan un prolongado tiempo de espera, antes de que la representación femenina, impacte significativamente en todos los procesos y fases de las transiciones hacia sociedades pacíficas, ello incluye, por cierto, a las mujeres peacekeeper, vale decir, a quienes hoy son parte de los despliegues integrando el personal de las fuerzas armadas (o tropa) y que están en clara desventaja numérica en cuanto a sus iguales civiles e incluso policiales.

En estas circunstancias, resulta pertinente indagar acerca de las causas profundas de la baja participación de las mujeres en estas instancias, junto con entender las capacidades adicionales que se diluyen a través de su notoria ausencia en terreno. Desde esta perspectiva, el siguiente análisis aborda el contexto que incide en las actuales condiciones de participación de las mujeres militares, para identificar el tenor de los obstáculos que podrían a futuro seguir afectando el proceso de inclusión de mujeres latinoamericanas, especialmente en las fuerzas armadas. Asimismo, se ahonda en los aportes específicos de las mujeres peacekeeper, como también, en los desafíos que podrían surgir dadas las características que pueden tener los futuros conflictos.

---

<sup>5</sup> Esta cifra no ha aumentado desde el 2008.

<sup>6</sup> “Gender Statistics by Mission”, *Naciones Unidas*, 2017.  
<http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/gender/2017gender/mar17.pdf>.

## 2) Las mujeres militares en el contexto latinoamericano

La baja participación de las mujeres en las operaciones de paz, admite muchas lecturas desde el contexto latinoamericano. Una de ellas, estaría relacionada a la evolución que ha tenido la incorporación de la mujer en las fuerzas armadas, donde la mayoría de los países han sido lentos en adoptar políticas de inclusión en todos los ámbitos de promoción educacional y profesional, adeudando espacios para que las mujeres puedan desenvolverse en igualdad de condiciones en las esferas decisionales, lo que redundo tanto en el campo de la política, la economía y de la defensa.

Esto no es algo extraordinario de la región. El mundo entero ha sido testigo de varios procesos de reivindicación del rol de género que ha situado a la mujer en parámetros asimétricos en relación a los espacios de participación social que han liderado principalmente los hombres. No obstante, hoy se avanza con celeridad en subsanar las brechas de inclusión a través de los enfoques de transversalidad de género, que se ocupan de identificar dentro de los esquemas de la organización social, la aplicación de los principios de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.<sup>7</sup>

En esta perspectiva, el punto de inflexión se dio en la década de los noventa, momento en que el mundo cambió y mucho. El fin de la guerra fría, aunado a los procesos de democratización de los países que estuvieron circunscritos a regímenes militares, coexistió con la consolidación de alianzas regionales de carácter político y económico, con el multiculturalismo y con la expansión de Internet. La globalización definitivamente contribuyó a visibilizar aspectos sociales que antes carecían de significado o bien, no tenían cabida frente a los asuntos internos de cada país. El mundo adoptó un carácter extrovertido, miró con mayor claridad hacia fuera de sus fronteras y pudo al fin compararse entre sociedades diferentes, de cara a un proceso evolutivo planetario.

---

<sup>7</sup> Para una definición complementaria acerca de la Transversalidad de género, véase: Emanuela Lombardo, "El Mainstreaming de Género en la Unión Europea", *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* vol. 10-15, (mayo-diciembre 2003): 6-11.

Este es el marco en que se produce, hacia finales de la década, la inclusión de las mujeres en los escalafones operativos de las fuerzas armadas. Previamente los espacios para las mujeres en las fuerzas armadas de la región, estaban acotados a funciones en las especialidades de servicios jurídicos, sanidad, sanidad dental y servicios generales siendo éstas destinadas al apoyo y auxilio de la tropa en combate, en tanto aún no existía la posibilidad de que las mujeres ingresaran a las escuelas de oficiales y suboficiales. Este paso es rupturista y es el que en definitiva permite contar hoy día con mujeres peacekeeper con formación militar equivalente a la de sus compañeros de tropa. Las fechas claves evidencian esta coyuntura. (Ver Cuadro N°1)

**Cuadro N°1: Año de ingreso de la mujer a las Fuerzas Armadas en Latinoamérica**

PAIS	OFICIALES					
	CUERPO PROFESIONAL			CUERPO COMANDO		
	FUERZA TERRESTRE	FUERZA NAVAL	FUERZA AÉREA	FUERZA TERRESTRE	FUERZA NAVAL	FUERZA AÉREA
ARGENTINA	1982	1981	1982	1997	2002	2001
BOLIVIA	1982	2010	2007	1979 - 1985/2003	2010	2007
BRASIL	1992	1980	1982	2012/17	2012	1996
CHILE	1974	2003	1952	1995	2007	2000
COLOMBIA	1976	1984	1979	2008	1997	1997
CUBA	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d
ECUADOR	1956	1977	2000	1999	2001	2007
EL SALVADOR	1985			2000	2009	2002
GUATEMALA	1967	1985	2000		1997	
HONDURAS	1970	2001	1964	1998	1999	1996
MÉXICO	1938	1975	1937	2007	2010	2007
NICARAGUA	1979			1993		
PARAGUAY	1932	1970	1970	2003		
PERÚ	1997	1997	1997	1997	1999	1998
REP. DOMINICANA	1981	1981	1981	2001	2001	2001
URUGUAY	1973	No posee asimilados	1997	1998	2000	1997
VENEZUELA	1980	1979	1980	2001	1978	1978
PAIS	SUBOFICIALES					
	CUERPO PROFESIONAL			CUERPO COMANDO		
	FUERZA TERRESTRE	FUERZA NAVAL	FUERZA AÉREA	FUERZA TERRESTRE	FUERZA NAVAL	FUERZA AÉREA
Argentina	1981	1980	2006	1996	1980	1998
Bolivia	1950	2010	2004	2008	2010	2004
Brasil	2001	1980	1982	2012/17	2012	2002
Chile	1974	1937	1974	1998	2009	2009
Colombia	1983	1997	1992	1983	No acceden	1997
Cuba	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d
Ecuador	1958	1953	2008	s/d	1965	2008
El Salvador	No acceden como suboficiales					
Guatemala	1967	2000	2002	1997	1997	1997
Honduras	2004	1999	1997	2004	1999	1997
México	1938	1972	1938	2007	1995	2007
Nicaragua	1979			1994		
Paraguay	No acceden como suboficiales					
Perú	1997	1997	1997	1998	1998	1998
Rep. Dominicana	1961	1961	1961	2001	2001	2001
Uruguay	1973	1992	1990	1973	1992	1997
Venezuela				2001	1975	1975

Fuente: Resdal, Atlas de la Defensa 2016.

Reciente, gradual e incompleto, el proceso de incorporación de la mujer a las fuerzas armadas en la región todavía se aprecia como una materia pendiente. El nivel de acceso a

algunas especialidades es parcial en más de la mitad de los países latinoamericanos.<sup>8</sup> Esto además tiene como contrapunto, un porcentaje que oscila entre 2% y 22% de presencia femenina en relación a todas las fuerzas. (Véase Cuadro N°2)

**Cuadro N°2: Porcentaje promedio de mujeres en las fuerzas armadas latinoamericanas.**

% DE MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS	
ARGENTINA	17%
BOLIVIA	2%
BRASIL	7%
CHILE	9%
COLOMBIA	S/D
CUBA	S/D
ECUADOR	2,9%
EL SALVADOR	5%
GUATEMALA	7%
HONDURAS	4%
MÉXICO	7,98%
NICARAGUA	S/D
PARAGUAY	8,57%
PERÚ	9%
REP. DOMINICANA	21,76%
URUGUAY	18,92%
VENEZUELA	21%

*Fuente: Resdal, Atlas de la Defensa Nacional 2016*

Dado este escenario, resulta comprensible que la participación de las mujeres peacekeepers latinoamericanas sea escasa, más aun, sobre el hecho que la oficialidad en algunos casos, no supera los grados de coroneles y más bien, contemplando el cruce de las carreras militares, abundan los casos en que se está en la etapa de recibir a las primeras capitanes, lo que aleja en el tiempo la opción de contar con mujeres como comandantes de

---

<sup>8</sup> Solo es total en: Argentina, Bolivia, Colombia, Nicaragua, Uruguay y Venezuela. Es parcial en: Brasil, Chile, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Paraguay, Perú y República Dominicana. Véase “Las Fuerzas Armadas”, en *Atlas Comparativo de La Defensa En América Latina*, 2016 ed. (RESDAL, 2016). [http://www.resdal.org/assets/atlas\\_2016\\_esp\\_04.pdf](http://www.resdal.org/assets/atlas_2016_esp_04.pdf).

batallón, como asesores en un cuartel general multinacional o como Expertos Militares en Misión.

Lo anterior, coloca sobre la mesa otros asuntos, que tienen directa vinculación al rol de las instituciones de las fuerzas armadas y del Estado, a través de su política de defensa, respecto de la capacidad para definir las vacantes asignadas a hombres y mujeres, así como también convocar y luego retener a las mujeres para que sigan la carrera militar. En este aspecto, cada país ha hecho lo propio conforme a sus criterios de género. Mientras en algunos países se avanza en eliminar las restricciones de cualquier tipo que puedan limitar el ingreso de las mujeres a la carrera militar,<sup>9</sup> otros prefieren mantener cuotas de ingreso planteando como criterio, no afectar el estándar de capacidades requeridas para la acción de la defensa nacional.

De este modo, la participación de mujeres en operaciones de paz, tiene un mediano condicionamiento al no poderse cumplir con las cuotas de mujeres que puedan adaptarse ampliamente con los requisitos de reclutamiento de personal calificados para diferentes tipos de misiones, en la línea de las exigencias del Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas (DPKO). Esto supone un desfase entre los requerimientos formulados por Naciones Unidas y el estado de avance respecto de la incorporación de la mujer en varios países latinoamericanos. Lo cual, hace necesario considerar alternativas concretas que contribuyan a ampliar los criterios para que el aumento de mujeres en este tipo de operaciones, sea efectiva.

---

<sup>9</sup> Por ejemplo, en el caso de Chile, la Escuela Militar (Ejército) dispone de 200 cupos para el ingreso tanto de hombres y mujeres, las cuotas de mujeres fueron suspendidas el año 2010. Para el periodo 2017, casi tres mil mujeres postularon a la Escuela Militar, un número histórico para la institución no obstante solo ingresaron 37, siendo el resto hombres. Véase: Carlos Reyes, “Cristián Guedelhofer Erbeta, Coronel de Ejército Y Director de La Escuela Militar: ‘La Sociedad Debe Tener La Certeza de Que Formamos a Líderes Con Criterios Éticos’”, *La Tercera*, 12/3/2017. <http://www.latercera.com/noticia/cristian-guedelhofer-erbeta-coronel-ejercito-director-la-escuela-militar-la-sociedad-la-certeza-formamos-lideres-criterios-eticos/>.

### 3) El trasfondo ideológico como obstáculo predominante

En lo esencial, el hecho de que aun persistan barreras para que las mujeres accedan a todas las opciones de la capacitación militar, suele inclinarse hacia un trasfondo más ideológico que de otra naturaleza, interviniendo tanto en la voluntad política como en la cultura institucional, frenando en ocasiones, la predisposición para ampliar los niveles de apertura. Sin ir más lejos, en un estudio publicado en International Peace Institute, Sahana Dharmapuri,<sup>10</sup> argumenta la existencia de estas variables destacando tres factores que obstaculizan esta inclusión:

- La falta de entendimiento entre los Estados Miembros acerca de la Resolución 1325 y la política de las Naciones Unidas sobre igualdad de género en las operaciones de paz;
- Una brecha en los datos y análisis sobre la participación de las mujeres en las instituciones nacionales de seguridad a nivel mundial y en el mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas en particular; y
- La prevalencia de normas sociales y sesgos que perpetúan la desigualdad de género dentro del sector de la seguridad.

En este sentido, en la región se reconoce entre importantes líderes de opinión, altos mandos e inclusive figuras políticas, que no está del todo aceptada la participación de mujeres en funciones militares, habiendo personeros posicionados en importantes cargos públicos que todavía son capaces de emitir fuertes declaraciones en contra de la idea de que las mujeres sean parte de las instituciones armadas.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Sahana Dharmapuri, “Not Just a Numbers Game: Increasing Women’s Participation in UN Peacekeeping”, *International Peace Institute* (2013). Disponible en: <http://www.providingforpeacekeeping.org/?s=Sahana+Dharmapuri>.

<sup>11</sup> Bullado fue el caso de un sistema de espionaje dispuesto para observar la intimidad de las cadetes en un buque de la Armada chilena en diciembre de 2016, en tanto un ex Almirante y Comandante en Jefe de la Armada, lejos de condenar la acción de los hombres declaró: “Yo les voy a contestar de otra manera: Yo me opuse terminantemente al ingreso de la mujer a la Armada por todas estas cosas que se podían prever”. Véase: Metro-aton, “Ex Almirante Arancibia: ‘Me Opuse Al Ingreso de La Mujer a La Armada Por Las Cosas Que Se Podían Prever’”, *Publimetro*. <https://www.publimetro.cl/cl/noticias/2016/12/29/ex-almirante-arancibia-me-opuse-al-ingreso-de-la-mujer-a-la-armada-por-las-cosas-que-se-podian-prever.html>.

Esto se puede percibir a nivel regional, mientras los argumentos más comunes para que las mujeres no ingresen a la carrera militar, o a ciertas especialidades, todavía aluden a temas como el embarazo, la adecuación de las infraestructuras, -que entre otros se refieren a construir habitaciones y baños para mujeres-, el trato diferenciado entre los distintos sexos, las diferencias físicas, la distribución de tareas basadas en los roles de género, en fin.

Lo que rara vez suponen barreras expresas en el plano legal, están fuertemente arraigadas en el discurso, aunque la mayoría de estos aspectos, han sido superados en sociedades con mayores índices de desarrollo, por medio de políticas que concilian las diferenciaciones físicas, la vida familiar, regulan el acoso sexual u otros aspectos que en la región, todavía son complicados desde el punto de vista de las instituciones.<sup>12</sup>

Es asimismo sintomático que estas cuestiones tiendan a “invisibilizarse”, aunque pueden obstaculizar bastante la carrera militar femenina. Generalmente no suelen tomarse en cuenta en los análisis acerca del rol de la mujer en las fuerzas armadas, el cómo influye en ellas los ambientes poco receptivos. La desmotivación asociada a bajos apoyos tanto familiares como del entorno laboral, escasamente puede favorecer las condiciones para desplegar a modo individual, todo el potencial de desarrollo profesional.

En esta lógica se anquilosa lo que puede definirse como “barreras personales”. Según explica la Teniente Nubia Villanueva (El Salvador), estos obstáculos se entienden como aquellos que son ajenos a la institución y que (...) “*no permite que las mujeres se incentiven en la participación en las operaciones de paz*”.<sup>13</sup> En su indagación, destaca el vínculo entre mujer y familia, debido a que estereotipos sociales implantan un rol de cuidadora y principal responsable de los asuntos del hogar, por ello, en la mayoría los casos, algunas mujeres

---

<sup>12</sup> Isidro Sepúlveda, “La Mujer Militar en Europa, Estudio comparado de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas”, *Revista Naval* (Diciembre 2011). Disponible en: <http://revistanaval.com.uy/revista/158/numero-68>.

<sup>13</sup> Nubia Villanueva Mejías, “Participación de La Mujer Militar de Las Fuerzas Armadas de La República de Chile En Las Misiones Para El Mantenimiento Y Fomento de La Paz Y Seguridad, Resolución 1325” (Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas Departamento de Ingeniería Industrial, 2016).

militares se abstienen de participar en operaciones de paz por periodos mayores a los 6 meses.<sup>14</sup>

Asimismo, enfatiza las características particulares de la carrera militar, regida por constante adiestramiento físico militar, jornadas intensas de trabajo, servicios de guarnición, entre otros. Debido a esto, la maternidad en las mujeres militares implica una suspensión momentánea pero significativa para los procesos de capacitación, entrenamiento y alistamiento. Lo anterior, definiría también una tendencia a que las voluntarias para participar en operaciones de paz sean mayoritariamente solteras.<sup>15</sup>

Tanto los obstáculos institucionales como personales, han sido materia para plantear medidas de acción positivas para facilitar que las mujeres participen en puestos enfocados directamente a la toma de decisiones, más allá de aquellos puestos cuyo desempeño sea operacional. Sin embargo, no son ideas que sean bien recibidas dentro de la cultura institucional, ni entre las propias mujeres que prefieren no llamar la atención por lo que pueda entenderse como privilegios. Tampoco Naciones Unidas ha dado margen para llevar a cabo estas acciones. Los llamados a completar las plazas de voluntariado de la ONU no hacen distinción de sexo; las convocatorias son amplias y generalizadas a nivel nacional para todo el personal que se interese en participar. En rigor, estos llamados se inspiran en el mandato, el tipo de misión y las capacidades para llevar a cabo las operaciones, independiente del sexo del voluntariado.

Ante estas variables, lo que se recomienda desde las instancias gubernamentales y ONGs, es enfocar los esfuerzos en la capacitación necesaria para que cuando llegue el momento, un buen porcentaje de mujeres posean los dominios suficientes de idiomas, relaciones cívico militar, manejo de información u otras capacidades para integrarse a las operaciones de paz. Desde este punto de vista, tendría cada vez más relevancia, entender los aportes diferenciales donde las mujeres se están destacando, para dar sentido de incremento,

---

<sup>14</sup> *Ibíd.*

<sup>15</sup> *Ibíd.*

valor agregado y complementariedad, a las capacidades que están demostrando ser efectivas para cumplir con las diversas tareas de seguridad de las operaciones.

#### **4) El aporte de las mujeres peacekeeper**

Los ámbitos en que se proyectan aportes específicos de las mujeres peacekeeper, realzarían la urgencia de que los gobiernos latinoamericanos acentúen su compromiso y aceleren la apertura de la carrera militar. Bajo esta premisa existen aspectos a destacar desde los niveles estratégicos, pasando tanto por las actividades y proyectos desarrollados con la población local, hasta el nivel táctico. Al respecto, existiría un volumen creciente de investigaciones que han contribuido a establecer el nexo entre la inclusión de la mujeres en los procesos de paz y el logro de una paz más estable y duradera.

Entre estas investigaciones se considera la realizada por el Instituto Universitario de Ginebra entre los años 2011 y 2015 donde se analizan 40 procesos de paz desde el fin de la guerra fría.<sup>16</sup> En este estudio, se evidencia el grado de influencia de las mujeres en la negociación, situando el hecho de que cuando las mujeres han tomado parte de las negociaciones, su influencia da mayores probabilidades de alcanzar un acuerdo teniendo correlación positiva en el aumento de probabilidades de aplicar el acuerdo y mantenerlo por más de cinco años. El factor predominante sería la presión que ejercen las mujeres para iniciar, reanudar y concluir los diálogos.

Entre los ejemplos recientes y reconocidos que avalan este factor, estaría el rol de las mujeres en las negociaciones que se llevaron a cabo con Irán en 2015, donde el fin fue evitar una futura guerra. Tras varias conversaciones fallidas Irán, Estados Unidos, Rusia, China, Francia, el Reino Unido y Alemania alcanzaron un acuerdo para frenar el programa nuclear de Irán, donde el liderazgo de tres mujeres diplomáticas fue histórico. Se trata de: Federica

---

<sup>16</sup> Thania Paffenholz et al., “Making Women Count—Not Just Counting Women: Assessing Women’s Inclusion and Influence on Peace Negotiations”, *IPTI, UN WOMEN*, 2016, <http://www.inclusivepeace.org/sites/default/files/IPTI-UN-Women-Report-Making-Women-Count-60-Pages.pdf>.

Mogherini y Helga Schmid (por la parte europea), Wendy Sherman (por EE.UU.) y Catherine Ashton, la anterior jefa de política exterior de la UE. Ellas establecieron la agenda de negociación, concluyeron el proceso y lo hicieron sustentable en el tiempo.<sup>17</sup>

Otro ejemplo, es el papel de las mujeres en el proceso de Paz colombiano, donde de las 6,9 millones de personas registradas como víctimas de conflicto armado, 3,5 millones son mujeres, entre viudas, víctimas directas y jefas de familia. Sus luchas transformaron las condiciones para impulsar las negociaciones. En este aspecto, Belén Sáenz Luque, representante de la ONU para las mujeres en Colombia destaca de este proceso que: *“En las negociaciones donde participaron mujeres se lograron avances y acuerdos más rápido y con la inclusión de derechos sociales, económicos y políticos”*.<sup>18</sup>

En este caso, Naciones Unidas solicitó a los países que integrarían el grupo de Observadores Internacionales de la misión de la ONU en Colombia, que consideraran en su contribución el 20% de mujeres, las que participarían del proceso de desarme, desmovilización y reinserción de las guerrillas, compuestas por alrededor de 40% de mujeres. Tal requerimiento no ha sido fácil de alcanzar, del grupo de 448 observadores internacionales solo el 13% son mujeres (58), lo que obedece a la tendencia reiterativa de la falta de mujeres en funciones de defensa y seguridad desde los estamentos formales. (Véase la contribución de mujeres como observadoras internacionales en el Cuadro N°3)

**Cuadro N°3: Mujeres contribuyentes como Observadores Internacionales al 7 de mayo de 2017.**

PAIS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ARGENTINA	87	7	94
BOLIVIA	52	0	52
CANADÁ	2	0	2
CHILE	60	9	69
CUBA	10	1	11
COSTA RICA	2	1	3

---

<sup>17</sup> Maïa de la Baume, “The Women behind the Iran Nuclear Deal”, *Politico*, 7/7/2015. <http://www.politico.eu/article/the-women-behind-the-nuclear-deal/>.

<sup>18</sup> Juan Carlos Monroy, “El rol de las mujeres en la paz debe ser protagónico”, *El Colombiano*, 27/03/2015. Disponible en: <http://www.elcolombiano.com/colombia/el-rol-de-las-mujeres-en-la-paz-debe-ser-protagonico-CI1587675>.

REPPÚBLICA DOMINICANA	10	3	13
ESPAÑA	13	5	18
EL SALVADOR	33	8	41
GUATEMALA	17	2	19
HONDURAS	14	1	15
MEXICO	21	4	25
NORUEGA	0	3	3
PARAGUAY	34	4	37
PORTUGAL	10	3	13
REINO UNIDO	2	1	3
RUSIA	1	1	2
SUECIA	5	2	7
URUGUAY	19	2	21
TOTAL	392	58	448

*Fuente: Sexto Informe mensual de Mecanismo de Monitoreo y Verificación de la Misión de la ONU en Colombia. Disponible en: [https://colombia.unmissions.org/sites/default/files/sexta\\_informe\\_de\\_actividades\\_mmv\\_12\\_mayo\\_17.pdf](https://colombia.unmissions.org/sites/default/files/sexta_informe_de_actividades_mmv_12_mayo_17.pdf)*

Respecto de las capacidades particulares que se alcanzan con la participación igualitaria de las mujeres peacekeeper y que debiesen tomarse en cuenta como argumento estratégico para que los gobiernos hagan mayores esfuerzos por integrarlas, se destacan las capacidades resultantes de una mayor diversidad étnica y de género en las fuerzas de paz y en los ejércitos Según fuera resaltado por el General David Morrison, Comandante en Jefe del Ejército australiano en un discurso pronunciado en 2014, durante la Cumbre Mundial para poner fin a la violencia sexual en los conflictos,<sup>19</sup> esta diversidad contribuye a cambiar la valoración de la paz cuando no están exacerbados los rasgos particulares del grupo dominante, que celebra la violencia inherente a la profesión militar en lugar de buscar formas de contenerla.

En el caso de las mujeres peacekeeper, que no participan directamente de las esferas diplomáticas o políticas, siendo que en sus ámbitos desarrollan las tareas militares, tales como patrullaje, checkpoint, distribución de ayuda o contención de seguridad, sus habilidades de

---

<sup>19</sup> David Morrison, “The closing plenary at the Global Summit to End Sexual Violence in Conflict on 13 June 2014”. Disponible en: [www.gov.uk/endsexualviolenceinconflict2014](http://www.gov.uk/endsexualviolenceinconflict2014).

aproximación a la población local se distinguirían también como factor de éxito de las misiones. Según Nozipho January-Bardill, asesora especial de Sudáfrica para ONU Mujeres, hay al menos tres áreas donde las mujeres de las fuerzas de paz son más efectivas que los hombres, conforme a su experiencia. Esto tendría que ver con que las mujeres son menos agresivas y la prioridad de sus opciones en una situación conflictiva es la vida de las personas, no así en el caso de los hombres. En segundo lugar, las mujeres tienden a tener un mejor enfoque para lidiar con las partes en conflicto. “*Parecen ser más eficaces en la comunicación y la persuasión. Esto ha sido probado y probado en el campo*”. Tercero, cuando se trata de la violencia contra la mujer, las fuerzas de mantenimiento de la paz están mejor situadas para tratar con las víctimas, que confían implícitamente más en las mujeres en tanto las estadísticas señalan que habitualmente son los hombres los que han perpetrado la violencia contra ellas.<sup>20</sup>

Este diferencial cualitativo no es excluyente de las capacidades tácticas que se aplican para la defensa nacional, es altamente complementario. Para que sea más claro, es importante destacar que las mujeres al momento de la defensa, pueden ser expertas francotiradoras, pilotos de combate, comandantes de submarinos, etc. Es decir, que los resultados en la guerra también pueden ser altos contando con las mujeres militares. Sin embargo, en el contexto de las operaciones de paz, las habilidades mal llamadas “blandas”, hacen diferencias a favor de las mujeres en los resultados de pacificación, negociación y seguridad de la población.

Bajo esta mirada se han visibilizado papeles específicos que pueden ser más adecuados para las mujeres militares en las operaciones de paz, que para sus homólogos hombres. Por ejemplo, Alexandra Ivanovich, destaca la capacidad de las mujeres de entablar diálogo con la mayoría de la población local, lo que adquiere especial relevancia cuando se considera la naturaleza actual de los conflictos, en los que se encuentran las fuerzas de paz de la ONU.<sup>21</sup> Así, las funciones de recopilación de información para resguardar la seguridad, el mapeo de las amenazas, la identificación de las bandas rivales, los grupos amados y sus

---

<sup>20</sup> “Are women better peacekeepers? These UN officers think so”, *The Guardian*, 17/09/2015. Disponible en: <https://www.theguardian.com/world/2015/sep/17/women-better-peacekeepers-un-officers-think-so>.

<sup>21</sup> Alexandra Ivanovic, “Why the United Nations Needs More Female Peacekeepers”, *United Nations University*, 9/07/2014. Disponible en: <https://unu.edu/publications/articles/why-un-needs-more-female-peacekeepers.html>.

líderes, tendrían mejores efectos en la planificación operacional, si estas funciones estuvieran a cargo de un buen porcentaje de mujeres. Esta presencia, resaltaría en las funciones de J2 o bien en las dependencias de los Joint Mission Analysis Cell. Así como también, iría de la mano con las capacidades tanto para crear confianza en la población local hacia la misión, como para implementar los vitales sistemas de alerta temprana.

Conforme lo anterior, hay una suma de variables que los gobiernos y las instituciones están conminadas a ponderar para decidir la apertura total a las mujeres a la carrera militar y valorar sus aportes a todo nivel, dentro de los ámbitos de la seguridad y la defensa. En esta línea, no obstante, también es importante apreciar cuál es la magnitud del desafío, en especial, considerando el nuevo entorno mundial que viene de la mano de las potenciales fuentes de conflicto que se estarían previendo a futuro, junto con una situación de inestabilidad laboral que promete fuertes efectos sobre las mujeres y las sociedades en su conjunto.

## 5) Los temas portadores de futuro

La región tiene varios desafíos que enfrentar respecto de la inclusión de la mujer y de todos los actores sociales en general. Debe por una parte disminuir los índices de violencia de género que en 2016 llegaron a costar la vida de más de 2000 mujeres. El 50% de los femicidios que ocurren en el mundo, se dan en Latinoamérica.<sup>22</sup> Esto en sociedades donde cerca del 40% de mujeres son jefas de hogar, vale decir que de sus sueldos depende la familia.<sup>23</sup> Esto complementado con el hecho de que la participación de las mujeres en la fuerza laboral es de 49,5%, y la tasa de ocupación a 45,5%, inferiores a las de los hombres que tienen tasas de 71,3% y 67,3% respectivamente.<sup>24</sup>

Ingresar a la carrera militar es integrar también una fuerza laboral, por ello resulta correlacional observar estos aspectos como factores conducentes a una alta demanda de las mujeres por pertenecer a estas instituciones. Esto se da en un contexto donde tanto el Foro

---

<sup>22</sup> “Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe”, *CEPAL*, 2016. Disponible en: <http://oig.cepal.org/es/indicadores/femicidio>.

<sup>23</sup> Es tanto el caso de Argentina (46%), Chile (40%), Cuba (46%), Honduras (33,6%), etc.

<sup>24</sup> Según el Panorama Laboral que publica la Oficina Regional de la OIT. Véase: OIT, *Igualdad de género en América Latina y el Caribe*, 2016. Disponible en: <http://ilo.org/americas/temas/igualdad-de-g%C3%A9nero/lang--es/index.htm>.

Económico Mundial, la ONU y otros organismos como la OTAN, están haciendo fuertes advertencias de que el mundo se precipita a un cambio de paradigma de proporciones que vendrá de la mano de la Cuarta Revolución Industrial (RI4) y, que traerá consigo beneficios para algunos países, pero graves efectos para los países que no logren adaptar sus infraestructuras para encarar el nuevo orden. Desde esta perspectiva, la mayoría de países de la región no están en condiciones de adaptarse a este futuro.

Al respecto, el fundador del Foro Económico Mundial, Klaus Schwab, advierte que la RI4 inevitablemente está golpeando a la masa trabajadora, que está aumentando la desigualdad y que la falta de previsión ante los cambios impactará aún más a las clases medias con situaciones de exclusión social. Conforme a un estudio del Foro al 2020 desaparecerán siete millones de empleos, a causa de la sustitución de la mano de obra por robots, dos tercios corresponderán a tareas rutinarias, trabajos administrativos, participación en cadenas de montaje, etc. Por otra parte, se crearán dos millones de nuevos empleos relacionados a la industria en las áreas de la computación.<sup>25</sup>

Tanto la ONU como la OTAN atribuyen, a estos factores los futuros conflictos, de no poder alcanzar los cambios estructurales progresivos que se requieren para que las sociedades se desarrollen en armonía. A partir de estas circunstancias aumentarían las migraciones en busca de empleos, habría nuevas valoraciones para las amenazas y los intereses estratégicos. Las guerras económicas y por los recursos minerales e hídricos, tendrían cabida dentro de los conflictos cuya fuente son también de otra naturaleza.

Es decir, la región tendría que estar considerando no solo el hecho de una mayor demanda de las mujeres por formar parte de este tipo de instituciones, sino que también el futuro de los conflictos, las necesidades internacionales de ampliar el nivel de participación en las operaciones de paz y junto con todo ello, dotar a las fuerzas armadas de un nuevo perfil

---

<sup>25</sup> BBVA, *Seis claves para descubrir la Cuarta revolución Industrial*, 2016. Disponible en: <https://www.bbva.com/es/noticias/economia/foro-economico-davos-2016-seis-claves-descubrir-la-cuarta-revolucion-industrial/>.

de habilidades y capacidades, requeridas para la conducción de las futuras misiones multidimensionales, donde el papel de las mujeres puede hacer grandes diferencias.

## **6) Apreciaciones finales**

Tomando en cuenta todos los antecedentes aquí exhibidos, la región muestra una inclusión importante y progresiva de la mujer en las fuerzas armadas, que para los futuros contextos de operaciones de paz debiesen significar un aumento de mujeres peacekeeper y de las capacidades singulares que ellas pueden aportar a este tipo de misiones.

Pero tal avance corre con lentitud, atrás de los niveles de inclusión que están siendo necesarios para el desarrollo económico, social y político del continente. Desde este punto de vista resulta inconsecuente, pensar en la posibilidad de aumentar los niveles de seguridad económica, política y social de los propios países contribuyentes de peacekeepers, manteniendo a su vez, prácticas culturales que obstaculizan el ascenso de la mujer en sus distintos roles. El modelo presenta así contradicciones, trascendiendo un componente ideológico que afecta todavía en la baja participación de las mujeres como peacekeeper, más baja aún que en otros sectores de desempeño profesional de la mujer.

La región en tanto, debiese prepararse para sufrir grandes cambios en su estructura social, porque el contexto actual estaría trayendo una mayor demanda de las mujeres por complementar la fuerza laboral y participar de la toma de decisiones en todos los niveles. El mundo bajo la Cuarta Revolución Industrial promete además profundas transformaciones en el orden mundial, necesitando ser encaradas en todos los frentes con habilidades y capacidades que las mujeres podrán traer ya incorporadas. El desarrollo de los países se ha hecho insostenible sin contar con todo el potencial de su capital humano, y a futuro será la inclusión de las mujeres lo que determine, en gran parte, la capacidad de un país para mantener su relevancia en el concierto internacional.

Finalmente, hay que tener presente que el proceso de integración de las mujeres en las fuerzas armadas, hoy está inmerso en una realidad altamente compleja, donde cada vez las capacidades de la defensa no dependen de la fuerza física, sino más bien del conocimiento. Las armas en un futuro cercano, gracias a las nuevas tecnologías, serán cada vez más autónomas y más letales, todo será más cibernético y la guerra estará más alejada de la

experiencia humana directa. Si en la región no se visualiza dicho escenario, corre serios riesgos de quedar estancada, desaprovechando quizás importantes ventajas, al seguir concibiendo el diseño de sus fuerzas armadas, tal como lo ha hecho hasta ahora. La invitación en este sentido, es simplemente ampliar la mirada sobre este horizonte y ver racionalmente el potencial de las mujeres como agentes paz, así como también de desarrollo y de capacidades aventajadas en el ámbito de la defensa.

## Bibliografía

- “Are women better peacekeepers? These UN officers think so”, *The Guardian*, 17/09/2015.  
<https://www.theguardian.com/world/2015/sep/17/women-better-peacekeepers-un-officers-think-so>.
- Baume, Maïa de la. “The Women behind the Iran Nuclear Deal”. *Politico*, July 7, 2015.  
<http://www.politico.eu/article/the-women-behind-the-nuclear-deal/>.
- BBVA, *Seis claves para descubrir la Cuarta revolución Industrial*, 2016.  
<https://www.bbva.com/es/noticias/economia/foro-economico-davos-2016-seis-claves-descubrir-la-cuarta-revolucion-industrial/>.
- Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. “S/RES/1325”, 2000.  
[http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/RES/1325\(2000\)](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/RES/1325(2000)).
- Dharmapuri, Sahana. “Not Just a Numbers Game: Increasing Women’s Participation in UN Peacekeeping”. *International Peace Institute* (2013).  
<http://www.providingforpeacekeeping.org/?s=Sahana+Dharmapuri>.
- “Gender Statistics by Mission”. *Naciones Unidas*, 2017.  
<http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/gender/2017gender/mar17.pdf>.
- Ivanovic, Alexandra. “Why the United Nations Needs More Female Peacekeepers”, *United Nations University*, 9/07/2014. Disponible en:  
<https://unu.edu/publications/articles/why-un-needs-more-female-peacekeepers.html>.
- “Las Fuerzas Armadas”. In *Atlas Comparativo de La Defensa En América Latina*, 2016th ed. RESDAL, 2016. [http://www.resdal.org/assets/atlas\\_2016\\_esp\\_04.pdf](http://www.resdal.org/assets/atlas_2016_esp_04.pdf).
- Lombardo, Emanuela. “El Mainstreaming de Género en la Unión Europea”. *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* vol. 10-15, (mayo-diciembre 2003).
- Metro-aton. “Ex Almirante Arancibia: ‘Me Opuse Al Ingreso de La Mujer a La Armada Por Las Cosas Que Se Podían Prever.’” *Publimetro*. Accessed May 31, 2017.  
<https://www.publimetro.cl/cl/noticias/2016/12/29/ex-almirante-arancibia-me-opuse-al-ingreso-de-la-mujer-a-la-armada-por-las-cosas-que-se-podian-prever.html>.
- Monrroy, Juan Carlos. “El rol de las mujeres en la paz debe ser protagónico”. *El Colombiano*, 27/03/2015. Disponible en: <http://www.elcolombiano.com/colombia/el-rol-de-las-mujeres-en-la-paz-debe-ser-protagonico-CI1587675>.
- Morrison, David, “The closing plenary at the Global Summit to End Sexual Violence in Conflict on 13 June 2014”. [www.gov.uk/endsexualviolenceinconflict2014](http://www.gov.uk/endsexualviolenceinconflict2014).
- “Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe”, *CEPAL*, 2016.  
<http://oig.cepal.org/es/indicadores/feminicidio>.
- OIT, *Igualdad de género en América Latina y el Caribe*, 2016.  
<http://ilo.org/americas/temas/igualdad-de-g%C3%A9nero/lang--es/index.htm>.
- ONU Mujeres. “Prevenir los Conflictos, Transformar la Justicia, Garantizar la paz: Estudio mundial sobre la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas”. 2016. <http://wps.unwomen.org/en>.
- “Operaciones de Paz. Mantenimiento de La Paz de Las Naciones Unidas”. *Naciones Unidas*. Accessed June 1, 2017.  
<http://www.un.org/es/peacekeeping/issues/women/womeninpk.shtml>.
- Paffenholz, Thania, Nick Ross, Steven Dixon, Anna-Lena Schluchter, and Jacqui True. “Making Women Count—Not Just Counting Women: Assessing Women’s Inclusion and Influence on Peace Negotiations”. *IPTI, UN WOMEN*, 2016.

<http://www.inclusivepeace.org/sites/default/files/IPTI-UN-Women-Report-Making-Women-Count-60-Pages.pdf>.

Reyes, Carlos. “Cristián Guedelhofer Erbeta, Coronel de Ejército Y Director de La Escuela Militar: ‘La Sociedad Debe Tener La Certeza de Que Formamos a Líderes Con Criterios Éticos.’” *La Tercera*, December 3, 2017.

<http://www.latercera.com/noticia/cristian-guedelhofer-erbeta-coronel-ejercito-director-la-escuela-militar-la-sociedad-la-certeza-formamos-lideres-criterios-eticos/>.

Sepúlveda, Isidro. “La Mujer Militare en Europa, Estudio comparado de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas”. *Revista Naval* (Diciembre 2011).

<http://revistanaval.com.uy/revista/158/numero-68>.

Villanueva Mejías, Nubia. “Participación de La Mujer Militar de Las Fuerzas Armadas de La República de Chile En Las Misiones Para El Mantenimiento Y Fomento de La Paz Y Seguridad, Resolución 1325”. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas Departamento de Ingeniería Industrial, 2016.