

## La integración de género en las Fuerzas Armadas

*Condicionamientos y perspectivas*

**HELENA CARREIRAS**

La perspectiva de género llegó también a las Fuerzas Armadas. Aunque varía según los países, desde la Organización de las Naciones Unidas se ha impulsado en la agenda Mujeres, Paz y Seguridad. Pese a muchos obstáculos, la dimensión de género dejó de ser encarada como algo exterior y ajeno a los procesos de producción de seguridad y su inclusión pasó a constituir un elemento esencial de cara al éxito de las misiones militares y los procesos de paz.

**E**n la actualidad, las mujeres constituyen un componente esencial dentro de las fuerzas militares de un gran número de países en varios continentes. Sin embargo, su situación y el alcance de su representatividad varían significativamente según cada país. Dentro del conjunto de Estados miembro de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), representan cerca de 11%<sup>1</sup>, mientras que en América Latina apenas sobrepasaban el 4% en 2010<sup>2</sup>. En el interior de ambos bloques de países la variación también es amplia, y podemos observar algunos casos en los que el porcentaje de mujeres en el ámbito militar se aproxima a 20% y otros en que es apenas residual.

En todos los casos, el proceso de integración de género en las fuerzas militares es revelador en dos sentidos. Por un lado, deja ver el espacio y el rol que las

---

**Helena Carreiras:** es decana y profesora de la Escuela de Sociología y Políticas Públicas del Instituto Universitario de Lisboa (ISCTE-IUL) e investigadora del Centro de Investigación y Estudios de Sociología (CIES-IUL) de la misma institución.

**Palabras claves:** Fuerzas Armadas, integración, misiones de paz, mujeres.

**Nota:** traducción del portugués de Cristian De Nápoli.

1. OTAN, Programa Ciencia para la Paz y la Seguridad: «United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace & Security. UNSCR 1325 Reload. An Analysis of Annual National Reports to the NATO Committee on Gender Perspectives from 1999-2013: Policies, Recruitment, Retention & Operations. Findings & Recommendations», Universidad Rey Juan Carlos / Australian Human Rights Commission / Australian Defence Force, 2015.

2. Marcela Donadio: *Women in the Armed and Police Forces: Resolution 1325 and Peace Operations in Latin America*, Resdal, Buenos Aires, 2010. V. tb. el artículo de Mariel R. Lucero en este número.

instituciones militares ocupan en las respectivas sociedades, como así también los procesos internos de transformación organizacional y el estado de las relaciones entre civiles y militares en el marco de la democracia. En muchos países, la presencia de mujeres ha servido de catalizador de la convergencia entre las esferas militar y civil y ha contribuido a erosionar el tradicional aislamiento de las Fuerzas Armadas y, en cierta medida, a democratizar las instituciones militares. Por otro lado, las dificultades en la integración, que siguen siendo significativas, revelan con enorme precisión y nitidez las paradojas y tensiones que persisten en los procesos de construcción de igualdad entre hombres y mujeres. Por eso es importante comprender los factores que determinan esa variación en los índices de participación y el modo en que esos factores afectan las perspectivas futuras para la integración de género en las instituciones militares, sobre todo las que se contemplan en la agenda Mujeres, Paz y Seguridad (WP&S, por sus siglas en inglés) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Esta agenda, que se desarrolló a partir de la aprobación unánime por parte del Consejo de Seguridad de la ONU de la Resolución 1325 (2000), constituye actualmente el marco de referencia para las políticas de integración de género en las Fuerzas Armadas y en las distintas misiones militares internacionales.

Partiendo de la evaluación de un conjunto de estudios empíricos comparativos, este texto se propone en primer término analizar los diversos condicionamientos que afectan el reclutamiento militar femenino, tomando como referencia los países de Europa y Norteamérica, particularmente los que integran la OTAN. En segundo lugar, se aborda la cuestión de los desafíos en la implementación de la agenda WP&S en esos países.

### ■ **Condicionamientos: los factores que explican el reclutamiento militar femenino**

En contra del carácter excepcional que históricamente tuvo su presencia en las guerras y en las instituciones militares, a partir de la década de 1970 se abrió un camino, en el grueso de las democracias de Occidente, que otorgó a las mujeres estatuto militar dentro de las Fuerzas Armadas; así integraron cuerpos mixtos y accedieron a un ritmo creciente a distintos puestos y espacios institucionales. Dos tipos de factores suelen reconocerse para dar cuenta de la evolución en la participación militar femenina desde entonces. Por un lado, existen factores político-culturales que habilitaron las condiciones contextuales necesarias para el reclutamiento femenino. Se trata de cambios vinculados al mayor reconocimiento social del rol de las mujeres, a su presencia

en el mercado de trabajo y a las presiones democráticas por la igualdad y la ampliación de derechos y oportunidades de la ciudadanía. Por otro lado, y ejerciendo una influencia más directa, se produjeron transformaciones en las organizaciones militares, producto de ciertos cambios tecnológicos y de redefiniciones estratégicas y socioorganizativas. En el marco de una mayor especialización y profesionalización, así como de una reducción en la cantidad de efectivos, las Fuerzas Armadas pasaron a depender cada vez más de la sociedad para obtener personal calificado<sup>3</sup>. El incremento de la presencia de mujeres y la diversificación de sus papeles constituyen simultáneamente un síntoma y una de las consecuencias más visibles de ese conjunto de cambios en las fuerzas militares<sup>4</sup>.

La presión en favor de una mayor apertura y la eliminación de las restricciones al acceso de mujeres a las funciones militares fueron evidentes en muchos países de Europa y América del Norte durante las últimas décadas, como así también en otros contextos –tal el caso de América Latina–, lo que llevó a las Fuerzas Armadas a reclutar un número cada vez más alto de mujeres y a incrementar en simultáneo su representatividad dentro de las instituciones militares. De manera progresiva se admitió a las mujeres en las academias y se habilitó su acceso a una gran variedad de puestos y funciones. Aunque la presencia femenina sigue estando mayormente concentrada en tareas de apoyo, en una proporción que tiende a crecer por sobre la que se da entre los hombres<sup>5</sup>, fueron también eliminándose distintas restricciones legales al acceso femenino a tareas operacionales o de combate<sup>6</sup>. En muchos casos se establecieron e implementaron políticas inclusivas que permitieron el acceso de mujeres a distintos cargos y el ejercicio de funciones operacionales en áreas como la infantería, el pilotaje de combate o las divisiones de submarinos. Tal fue el caso, por ejemplo, de Noruega, que hace ya mucho tiempo habilitó la presencia de mujeres en submarinos y llegó a contar con una mujer como comandante. Otros avances más recientes incluyen la apertura de esa

---

3. Bernard Boene: «How Unique Should the Military Be? A Review of Representative Literature and Outline of a Synthetic Formulation» en *European Journal of Sociology* vol. 31 Nº 1, 1990; Charles Moskos, Jay Williams y David R. Segal (eds.): *The Postmodern Military*, Oxford UP, Nueva York, 2000.

4. C. Moskos, J. Williams y D.R. Segal (eds.): ob. cit.

5. H. Carreiras: *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies*, Routledge, Londres, 2006.

6. Christopher Dandeker y Mady W. Segal: «Gender Integration in Armed Forces: Recent Policy Developments in the United Kingdom» en *Armed Forces & Society* vol. 23 Nº 1, 1996; Donna Winslow y Jason Dunn: «Women in the Canadian Forces: Between Legal and Social Integration» en *Current Sociology* vol. 50 Nº 5, 2002; Lana Obradovic: *Gender Integration in NATO Military Forces: Cross-National Analysis*, Ashgate, Farnham, 2014.



© Nueva Sociedad / Estelí Meza 2018

**Estelí Meza** nació en la Ciudad de México. Estudió Diseño y Comunicación Visual con especialidad en Ilustración en la Facultad de Artes y Diseño y la maestría en Artes Visuales en la Academia de San Carlos, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). En 2013 ganó el XVIII Premio Internacional del Libro Ilustrado Infantil y Juvenil de la FILIJ por su obra *Angustia* (Conaculta). Actualmente trabaja para diferentes editoriales y revistas. Instagram: <@estelimeza>.

misma especialidad en Reino Unido y la eliminación de las prohibiciones al desempeño de mujeres en funciones de combate, efectivamente sancionada en Australia en septiembre de 2012 y anunciada en Estados Unidos en enero de 2013 y en Reino Unido en diciembre de 2014. Estos últimos dos países vienen desde entonces ajustando la legislación a la realidad, ya que en la práctica ambos habilitaron la presencia de mujeres en el frente en los escenarios de Iraq y Afganistán. Dentro de las fuerzas estadounidenses que actuaron en

**Países como Canadá o Alemania han sufrido fuertes presiones externas para que se concrete la igualdad de género en las Fuerzas Armadas ■**

esos y otros teatros de operaciones, entre 2001 y 2013 se han destacado unas 299.000 mujeres militares, más de 800 fueron heridas y más de 130 perdieron la vida<sup>7</sup>.

Países como Canadá o Alemania han sufrido fuertes presiones externas para que se concrete la igualdad de género en las Fuerzas Armadas. Otros como Holanda y los países nórdicos la promovieron desde sus propios ministerios de Defensa y sus distintas instituciones militares. Pese a un primer impulso tardío, España y Portugal tuvieron progresos significativos en la inclusión de mujeres en sus fuerzas militares y, si bien a partir de presiones de tipo más funcional, diversos países de Europa central y del Este siguieron el mismo esquema. En todas partes, de una manera o de otra, se dio cierto nivel de cuestionamiento de los estereotipos de masculinidad militar, aunque las políticas integradoras que se diseñaron e implementaron varían mucho en cada caso.

Pese a los distintos logros, la integración militar femenina está lejos de haberse materializado. Si bien hay una tendencia a dejar atrás la discriminación y a reconocer la igualdad entre hombres y mujeres, siguen en pie distintas restricciones que hacen que en general estas últimas se vean excluidas de las áreas y funciones vinculadas al combate, en tanto su representatividad en los puestos de mando sigue siendo limitada y el rechazo e incluso la hostilidad a su presencia no dejan de ser habituales. Datos provistos por distintos estudios empíricos muestran que allí donde el nivel de integración formal es elevado, no ocurre lo mismo con el nivel de integración social<sup>8</sup>. Por otra parte, los progresos registrados en el pasado no siempre presentan una evolución lineal: la participación militar femenina está sujeta a ciclos de expansión y retracción y en ciertos contextos hay una notoria tendencia a la reinstalación

---

7. David F. Burelli: *Women in Combat: Issues for Congress*, Congressional Research Service, 9/5/2013.  
8. D. Winslow y J. Dunn: ob. cit.

de políticas restrictivas<sup>9</sup>. Un ejemplo es la campaña del Center for Military Readiness (CMR), organización conservadora estadounidense especializada en asuntos militares, en contra de la integración en los espacios de entrenamiento básico, en sintonía con su sistemática oposición al acceso femenino a funciones de combate<sup>10</sup>. En forma adicional, cada vez se declaran más casos de acoso y violencia sexual, lo que hizo que en EEUU se emprendiera una profunda revisión de las políticas implementadas en años recientes.

Asimismo, es evidente que hay grandes diferencias entre los distintos países. Mientras que en algunos la integración de las mujeres es un proceso real, no solo formal, en otros se les reservan lugares meramente simbólicos. Entre los casos de extrema subrepresentación numérica, altísima segregación en el entrenamiento y severas restricciones funcionales y los casos opuestos de amplia representación, apertura en las carreras, entrenamiento integrado y acceso a funciones de combate, existe toda una pluralidad de situaciones intermedias. ¿Cómo se explican esas diferencias? ¿En qué medida se vinculan a diferentes patrones de relación civil-militar, a las distintas dinámicas sociales y a la propia transformación dentro de las organizaciones militares?

Diversas propuestas analíticas han intentado trazar hipótesis sobre la importancia relativa de determinados factores y las condiciones marco que hacen que estos factores sean relevantes a la hora de explicar la diversidad de roles para las mujeres en el ámbito militar<sup>11</sup>. Los estudios comparativos han mostrado que actúan diversos factores, internos y externos, que dan cuenta de las diferencias en los distintos países en términos de la agenda de diversidad e igualdad en sentido general y de integración de género en particular. Un estudio comparativo sobre participación femenina en las Fuerzas Armadas de los países de la OTAN llegó a tres conclusiones principales respecto de esto<sup>12</sup>.

La primera de ellas responde a los efectos del tiempo en los niveles de integración y concluye que el factor temporal, esto es, la extensión del periodo en que se observa el proceso de integración de las mujeres, puede no ser un

---

9. M.W. Segal: «Gender and the Military» en Janet S. Chafetz (ed.): *Handbook of the Sociology of Gender*, Kluwer Academic / Plenum Publishers, Nueva York, 1999.

10. CMR: «Defense Department 'Diversity' Push for Women in Land Combat», CMR Special Report, 1/2013.

11. M.W. Segal: «Women's Military Roles Cross-Nationally - Past, Present and Future» en *Gender and Society* vol. 9 N<sup>o</sup> 6, 1995; Darlene Iskra, Stephen Trainor, Marcia Leithauser y M.W. Segal: «Women's Participation in Armed Forces Cross-Nationally: Expanding Segal's Model» en *Current Sociology* vol. 50 N<sup>o</sup> 5, 2002; H. Carreiras: «Women in the Portuguese Armed Forces: From Visibility to Eclipse» en *Current Sociology* vol. 50 N<sup>o</sup> 5, 2002, pp. 687-714.

12. H. Carreiras: *Gender and the Military*, cit.

buen instrumento para apreciar su participación militar: al contrario de lo que muchas veces se supone, no existe una relación lineal y necesaria entre la «antigüedad» del proceso de incorporación de mujeres y el incremento de su presencia en las fuerzas. La asociación entre el tiempo en servicio y los niveles de integración solo parece darse en países con un nivel de integración elevado. Por sí mismo, el factor temporal no promueve automáticamente la integración ni contribuye de manera necesaria a la erradicación de prácticas discriminatorias en términos ocupacionales o jerárquicos.

**Los países más «integracionistas» son aquellos en donde predomina el servicio militar voluntario ■**

En segundo lugar, si tomamos la cuestión del formato organizativo de las Fuerzas Armadas, se verifica que, de manera previsible y ya señalada en investigaciones previas<sup>13</sup>, los países más «integracionistas» son aquellos en donde predomina el servicio militar voluntario. Los datos parecen ser consistentes con la hipótesis de que cuanto más se apoyan las fuerzas militares en el voluntariado como base para el reclutamiento, mayor es el porcentaje de mujeres y que, a la inversa, las fuerzas más afines al modelo *ejército de masas* ostentan niveles de representación mucho más bajos.

En tercer lugar, algunas variables relacionadas con factores socioeconómicos y políticos en el contexto social general que engloba al ámbito militar producen un impacto sumamente significativo en los niveles de integración de género. Cuanto más alto es el nivel de igualdad de género en la sociedad<sup>14</sup>, mayor es también la inclusividad de género en las Fuerzas Armadas. En síntesis, se verificó que, por un lado, la integración de mujeres en las fuerzas militares alcanza niveles claramente más altos en países volcados a la democratización de las relaciones de género en toda la sociedad, lo que también es una presión externa de promoción de la igualdad dentro de las instituciones militares; en países donde las Fuerzas Armadas se abrieron más a la sociedad a causa de una serie de cambios organizacionales guiados por la búsqueda de profesionalización; y en países donde, finalmente, se propusieron y se implementaron políticas de integración. Por otro lado,

---

13. Karl W. Haltiner: «Mass Armies in Western Europe» en Marie Vlachová (ed.): *The European Military in Transition*, Nomos, Baden-Baden, 1998.

14. La medida utilizada fue el índice de potenciación de género (*Gender Empowerment Measure*, GEM) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), un índice compuesto que mide la desigualdad en tres dimensiones: participación y toma de decisiones en el plano económico, participación y toma de decisiones en el plano político, y poder de acción sobre los recursos económicos.

e independientemente del momento en que las mujeres ingresaron a la institución, los niveles de representatividad e integración mostraron ser más reducidos en países donde las influencias externas de la sociedad no se hicieron sentir con la misma intensidad; donde las fuerzas militares se mantuvieron cerca de un modelo de conscripción; donde las mujeres no obtuvieron posiciones «calificadas» en la estructura social; y donde, finalmente, no se adoptaron políticas específicas.

Reconociendo los efectos potenciales de «derrame» (*spill-over*) de la sociedad hacia las Fuerzas Armadas, estos resultados promueven la hipótesis de que el cambio de cara a una mayor igualdad dentro de las fuerzas militares no habrá de ocurrir automáticamente como consecuencia del tiempo o del incremento en el número de mujeres. La reducción de las asimetrías existentes dependerá mucho más de la existencia de políticas específicas y del modo en que los factores externos determinen la orientación y los procesos de decisión en el interior de las Fuerzas Armadas. El estudio, de todos modos, reconoce la necesidad de ser cautos en cuanto al efecto que podrían tener esas políticas: sin un proyecto cuidadosamente trazado e implementado –un proyecto sensible a la especificidad de cada contexto–, ciertas políticas destinadas a promover la integración formal pueden acabar teniendo efectos contrarios a la integración social, sobre todo si son políticas culturalmente devaluadas o se prestan a ser percibidas como fuente de inequidad (por ejemplo, medidas de discriminación positiva).

Los resultados globales de este trabajo fueron confirmados por otro estudio, enfocado en el contexto europeo<sup>15</sup>. Anthony Forster subrayó en él dos aspectos importantes: primero, que las diferencias de integración de género en las Fuerzas Armadas se relacionan estrechamente con el tipo de institución militar desde el punto de vista de su grado de convergencia con la sociedad; segundo, que los distintos patrones de convergencia pueden darse por diferentes razones. En Estados donde se registró un proceso de convergencia civil-militar y las Fuerzas Armadas perdieron autonomía organizacional en la determinación y la aceptabilidad de los cambios internos, las presiones derivaron ante todo, aunque no exclusivamente, de factores externos de orden legal. El Tribunal Europeo de Justicia intervino en asuntos sobre los cuales las fuerzas militares habían detentado en el pasado un monopolio incuestionable, como es el caso de las decisiones sobre eficacia en combate. En este grupo de países es probable que más y más mujeres sean reclutadas, que

---

15. A. Forster: *Armed Forces and Society in Europe*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, 2006.



logren posiciones de mando y experimenten mayor igualdad en las relaciones de trabajo. En un segundo grupo de países, compuesto sobre todo por Estados de Europa central y oriental, la convergencia en cuestiones de género se concretó, mientras que en otros aspectos la institución militar sigue siendo muy diferente de la sociedad. República Checa, donde en 2011 13,6% de los efectivos militares eran mujeres, es el paradigma en este punto. Pero en este grupo, sin embargo, «la motivación para el reclutamiento femenino no derivó de un compromiso normativo con la igualdad de género, sino de presiones funcionales para garantizar una base más amplia de reclutas, dados los bajos niveles de adhesión a las Fuerzas Armadas»<sup>16</sup>. Aun admitiendo la existencia de una base funcional y no normativa para promover la agenda de la igualdad, la expectativa sugiere que estos Estados habrán de afrontar desafíos que progresivamente irán reduciendo el poder de *gatekeeper* de las Fuerzas Armadas. Finalmente, en los casos en que la posición de los militares como árbitros de las transformaciones internas permanece inalterada, las fragilidades en la sociedad civil y la economía implican que la estructura legal, los grupos de defensa de los derechos humanos y el mismo poder de iniciativa de los militares no serán suficientes para inducir transformaciones en este nivel dentro de las Fuerzas Armadas o de la sociedad en general. Desde esta perspectiva, el hecho de que la agenda de la igualdad no haya sido adoptada ampliamente en la sociedad parece explicar la ausencia de convergencia civil-militar: más que una resistencia al cambio en las fuerzas militares, simplemente hay una reproducción del patrón general de desigualdad. Adicionalmente, una evaluación del papel de las mujeres en las fuerzas de la OTAN<sup>17</sup> confirmó la persistencia de situaciones heterogéneas según los países y subrayó diferencias entre ellos en términos de *políticas de reclutamiento y retención*. Mientras que en algunos países de Europa occidental y América del Norte la mayor presencia de mujeres en las fuerzas militares coincide con estrategias explícitas de reducción de las desigualdades de género, no siempre los mismos niveles de presencia femenina fueron precedidos por similares estrategias específicas de reclutamiento y retención. Países como Reino Unido o Francia parecen haber logrado aumentar la representación de

**Reino Unido o Francia  
 parecen haber  
 logrado aumentar la  
 representación de  
 mujeres sin recurrir  
 a instrumentos  
 políticos específicos ■**

general de desigualdad. Adicionalmente, una evaluación del papel de las mujeres en las fuerzas de la OTAN<sup>17</sup> confirmó la persistencia de situaciones heterogéneas según los países y subrayó diferencias entre ellos en términos de *políticas de reclutamiento y retención*. Mientras que en algunos países de Europa occidental y América del Norte la mayor presencia de mujeres en las fuerzas militares

coincide con estrategias explícitas de reducción de las desigualdades de género, no siempre los mismos niveles de presencia femenina fueron precedidos por similares estrategias específicas de reclutamiento y retención. Países como Reino Unido o Francia parecen haber logrado aumentar la representación de

16. A. Forster: ob. cit., p. 121.

17. Anita Schjølset: «Closing the Gender Gap in the Armed Forces: The Varying Success of Recruitment and Retention Strategies in NATO» en *RIO Policy Brief*, 2010.

mujeres sin recurrir a instrumentos políticos específicos. Por el contrario, ciertos países que implementaron fuertes políticas destinadas a atraer y retener mujeres en sus Fuerzas Armadas no siempre lograron sus objetivos cuantitativos en términos de una mayor presencia y representación. Algunos países escandinavos como Noruega, donde existen condiciones que hipotéticamente potenciarían el reclutamiento de mujeres –en virtud de su alto nivel de participación en la vida pública y política y la fuerte presencia de discursos públicos en favor de la igualdad de género– tampoco lograron cumplir sus objetivos de reclutamiento<sup>18</sup>. Una vez más, lo que este estudio pone en evidencia es el hecho de que los esfuerzos políticos no siempre conducen directamente a los resultados ansiados: ofrecer a las mujeres las mismas oportunidades que a los hombres puede no ser suficiente para motivarlas a hacer el servicio o seguir la carrera militar. Aun reconociendo que los países que más se empeñaron en llevar a cabo reformas formales son también los que más chances tienen de lograr un alto nivel de integración, Charles Moskos, Jay Williams y David R. Segal ya habían señalado que «las políticas *de jure* no se transforman fácilmente en oportunidades *de facto*, y los grupos de intereses nacionales saben que a la vez deberán apelar a instrumentos legales y políticos para garantizar esa correspondencia»<sup>19</sup>. La novedad de este trabajo es que tampoco podría decirse que las oportunidades *de facto* son suficientes para motivar a los actores a participar.

Finalmente, dos estudios comparativos más recientes añaden nuevas variables a la ecuación. En un trabajo sobre integración de género en las fuerzas militares de Alemania, Francia y Reino Unido, Irène Eulriet analizó la variación en el papel militar de las mujeres considerando que esta es tributaria de las diferentes culturas públicas<sup>20</sup>. Lana Obradovic, por el contrario, le restó valor a la dimensión cultural, para poner el acento en la creciente presión ejercida por los organismos internacionales –tales como la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad (WP&S) promovida por Naciones Unidas sobre la base de la Resolución RCSNU 1325–, la orientación de la OTAN en vistas a lograr cierta consistencia y estandarización de las políticas e instrumentos entre los países miembro, y la acción de los movimientos de mujeres, todos estos vistos como factores que promueven una mayor integración de género en el ámbito militar<sup>21</sup>.

---

18. Inger Skjelsbæk y Torunn Tryggestad: «Women in the Norwegian Armed Forces: Gender Equality or Operational Imperative?» en *Minerva. Journal of Women and War* vol. 3 N° 2, 2010.

19. C. Moskos, J. Williams y D.R. Segal: ob. cit., p. 270.

20. I. Eulriet: *Women and the Military in Europe: Comparing Public Cultures*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, 2012.

21. L. Obradovic: ob. cit.

**Existe una fuerte correlación entre los índices más altos de integración en el contexto militar y el grado de convergencia de las esferas civil y militar ■**

Pese a las diferencias de enfoque y recorte empírico, todos estos estudios coinciden en tres aspectos fundamentales: primero, en que aun cuando la integración de género en las Fuerzas Armadas es resultado de múltiples factores y no de un solo determinante, existe una fuerte correlación entre los índices más altos de integración en el contexto militar y el grado de convergencia de las esferas civil y militar; segundo, que el nivel de integración es por sí mismo un indicador sensible del patrón dominante en las relaciones civil-militares; tercero, y en consecuencia, que el proceso de integración de género contribuye a la transformación de la relación entre las sociedades y las instituciones militares, presionando en favor de una mayor equidad.

La centralidad de la agenda Mujeres, Paz y Seguridad (WP&S) para el futuro de los procesos de integración de género en las instituciones militares justifica un análisis particular de las perspectivas que abre respecto de la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

**■ Perspectivas: la agenda WP&S de la ONU**

La Resolución 1325, aprobada en forma unánime por el Consejo de Seguridad de la ONU en 2000, constituyó un paso innovador sin precedentes para el reconocimiento internacional de la dimensión de género en los conflictos armados y el rol de las mujeres en su prevención y resolución. En ese documento se reconoce el impacto desproporcionado de los conflictos armados sobre mujeres y niños, así como la relativa ausencia o escasez de representación femenina en los procesos de paz y estabilización. Se exhorta allí a los Estados miembro a promover la presencia de las mujeres en los distintos niveles de toma de decisiones y a incluir transversalmente la dimensión de género en la prevención, gestión y resolución de conflictos armados y en todas las etapas de los procesos de construcción de paz. En lo que es el punto más alto de un proceso desplegado a escala internacional durante décadas, esta resolución dio las pautas para un nuevo modo de pensar el rol de las mujeres, reconociéndolas no solo como víctimas, sino también como actores relevantes en el plano de la seguridad internacional. A esa resolución le siguieron otras entre 2008 y 2015 que en conjunto configuraron, por primera vez en la historia de la ONU, una agenda internacional sobre la dimensión de género en los conflictos y en la producción de seguridad. Otros organismos desarrollaron a partir de allí políticas

y programas concretos con vistas a implementar la resolución y los Estados miembro diseñaron planes nacionales de acción con el mismo objetivo.

Pese a todo, el entusiasmo con la resolución fue progresivamente sustituido por evaluaciones cautelosas y un cierto escepticismo, de cara a la vigencia de significativas disyunciones entre la retórica y la práctica. Aun reconociendo el carácter innovador de la agenda y su potencial para promover la concienciación de la dimensión de género en los conflictos, distintos análisis de su repercusión pusieron en evidencia la fragilidad de los resultados alcanzados en comparación con el nivel de ambición establecido. Un claro ejemplo de esto es la disociación entre el discurso centrado en la necesidad de ampliar la presencia de mujeres en las fuerzas militares, sobre todo en las operaciones internacionales de paz, y la realidad de subrepresentación femenina en esos ámbitos.

Ante la evidente ausencia de mujeres en los procesos de paz y las instancias de resolución de conflictos, la agenda WP&S puso fuerte énfasis en la necesidad de aumentar el número de mujeres en las fuerzas y misiones militares. Diferentes instrumentos políticos, desde el nivel de las resoluciones al de los planes nacionales de acción, pueden incentivar a quienes toman las grandes decisiones a afrontar este problema y revertir el desequilibrio existente en la presencia de hombres y mujeres en las fuerzas nacionales y misiones internacionales. Una mayor presencia femenina es una condición necesaria, aunque no suficiente, para reducir las diferencias de género en tales contextos. Sin embargo, en 2015 las mujeres representaban apenas 6% de los efectivos movilizados en las distintas operaciones internacionales de los países miembros de la OTAN y 6,4% en las operaciones comandadas por la alianza misma<sup>22</sup>. Aunque el porcentaje es más elevado que el de las operaciones de la ONU, en donde las mujeres representan actualmente entre 0% y 4% de los contingentes, está lejos de reflejar las ambiciones en términos de integración de género.

Suelen señalarse diferentes razones para explicar este cuadro. Por un lado, los países tienden a seleccionar a los integrantes de las misiones internacionales basándose en unidades operacionales donde la presencia de mujeres ya es muy baja. Por otro lado, parece haber una falta de voluntad política de involucrar a mujeres, posiblemente basada en una resistencia de naturaleza cultural. En uno de los pocos estudios que analiza comparativamente la

---

22. OTAN: ob. cit., p. 30.

participación de mujeres en operaciones de apoyo a la paz, Sabrina Karim y Kyle Beardsley concluyen que en las misiones internacionales las mujeres padecen discriminación explícita, son confinadas a papeles muy específicos y ven limitada su participación al accionar informal de redes<sup>23</sup>. Este estudio acabó confirmando otros análisis de tipo organizacional que ya señalaban la relativa marginalidad de la agenda WP&S en el conjunto de prioridades de los Estados, el riesgo de que las dimensiones de protección se coloquen por encima de los elementos de participación, la escasez de recursos movilizados, la ausencia de conocimientos propios de este terreno y el déficit de preparación en los comandantes<sup>24</sup>. No menos importante parece ser la forma en que los nuevos roles atribuidos a las mujeres en el ámbito de las misiones internacionales se topan con justificaciones basadas en discursos que enfatizan estereotipos femeninos, lo que promueve una renaturalización de los lugares distintivos de hombres y mujeres en materia de seguridad.

Ante este cuadro, es importante no olvidar que los problemas que la agenda WP&S enfrenta en el ámbito de las operaciones internacionales derivan de aquellos que el proceso de integración de género enfrenta en los distintos Estados que aportan tropas y contingentes. Sobre este punto inciden aquellos factores anteriormente analizados y que se vinculan con la convergencia civil-militar, la estructura de las organizaciones militares y la situación de igualdad de género en las Fuerzas Armadas y en la sociedad en general de cada país. Todo esto indica que no hay que perder de vista la necesidad de seguir desarrollando políticas nacionales destinadas a promover la agenda WP&S, como condición fundamental para asegurar una mayor eficacia en su implementación a escala internacional.

## ■ Conclusión

En este artículo, partiendo de diversos estudios comparativos realizados en la última década, se hizo una revisión de los factores que explican las diferencias entre países en términos de participación militar de las mujeres. Tales trabajos señalan la existencia de una estrecha correlación entre niveles elevados de convergencia entre militares y la sociedad e integración de género en el ámbito militar, lo cual, a su vez, contribuye a la transformación de las mismas instituciones militares al presionar en favor de una mayor equidad. Persisten, de todos modos, diferentes problemas que dificultan la concreción

23. S. Karim y K. Beardsley: *Equal Opportunity Peacekeeping*, Oxford UP, Oxford, 2017.

24. OTAN: ob. cit.

del proceso de integración de género en las Fuerzas Armadas en el nivel nacional y que, por la misma razón, son también la causa de buena parte de las dificultades para implementar la agenda WP&s en el nivel de las misiones internacionales.

Aun así, independientemente de los análisis más pesimistas, la visibilidad pública y la perseverancia política y militar por mantener esta agenda de género y encarar medidas tendientes a su implementación y monitorización sugieren que el espacio potencial para una transformación no está agotado. Si bien otros avances no se dieron, ocurrió una alteración importante: la dimensión de género dejó de ser encarada como algo exterior y ajeno a los procesos de producción de seguridad y su inclusión pasó a constituir un elemento esencial de cara al éxito de las misiones militares y los procesos de paz. ☐

REVISTA BRASILEIRA  
DE CIÊNCIAS  
SOCIAIS  
RBCS

Junio de 2018

San Pablo

Vol. 33 Nº 97

ARTÍCULOS: Comitê de articulação federativa no Governo Lula: os percalços da cooperação territorial, **Eduardo José Grin** y **Fernando Abrucio**. Marcuse crítico de Weber. A política no capitalismo tardío, **Caio Eduardo Teixeira Vasconcellos**. Representação política: a virada construtiva e o paradoxo entre criação e autonomia, **Debora C. Rezende de Almeida**. O pequeno investidor na bolsa brasileira: ascensão e queda de um agente econômico, **Eduardo Vilar Bonaldi**. Ciências humanas e neurociências: um confronto crítico a partir de um contexto educacional, **Luiz Fernando Dias Duarte**. A peculiaridade do maquiavelismo inglês: das origens ao século XVII, **Luís Falcão**. Internacionalização de micro, pequenas e médias empresas inovadoras no Brasil: desafios do novo paradigma de desenvolvimento, **Sonia Karam Guimarães** y **Lucas Rodrigues Azambuja**. A luta pelo reconhecimento e o paradigma da dádiva: uma proposta de articulação teórica, **Paulo Vitorino Fontes**. Determinantes individuais e de contexto da simpatia partidária na América Latina, **Julian Borba**, **Ednaldo Ribeiro**, **Yan Carreirão** y **Eder Rodrigo Gimenes**. Os limites da democracia: a legitimidade do protesto no Brasil participativo, Thiago Aparecido Trindade. Os primeiros cachorros. Encontros interétnicos e multiespecíficos no sudoeste da Amazônia, **Felipe Vander Velden**. Marx, Freud e os deuses que os negros fazem: a teoria social europeia e o fetiche da vida real, **J. Lorand Matory**. RESEÑAS.

Revista Brasileira de Ciências Sociais (RBCS) es una publicación cuatrimestral de la Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (Anpocs), Av. Prof. Luciano Gualberto, 315, Cidade Universitária, CEP 05508-010, São Paulo, SP. Tel.: (11) 3091.4664. Fax: (011) 3091.5043. Correo electrónico: <rbc@anpocs.org.br>. Página web: <www.anpocs.org.br>.