

ANEXO II

BUENOS AIRES,

VISTO la Resolución del MINISTERIO DE DEFENSA N° 207 del 27 de febrero de 2008, y

CONSIDERANDO;

Que a través de la Resolución Ministerial N° 207 del 27 de febrero de 2008 se dispuso la creación del Grupo de Trabajo para el Diagnóstico y Análisis de Medidas y Acciones para la efectiva implementación de la perspectiva de género en el marco de las Operaciones Internacionales de Mantenimiento de la Paz.

Que conforme el Artículo 3° de la mencionada Resolución, el Grupo de Trabajo elaboró el Plan de Acción en el ámbito de la defensa para la efectiva implementación de la perspectiva de género en el marco de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz, identificando medidas de adopción en el mediano y largo plazo.

Que dicho Grupo de Trabajo estuvo integrado, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 2° de la mencionada Resolución, por representantes de la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO del MINISTERIO DE DEFENSA, la DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN PARA EL MANTENIMIENTO DE LA PAZ del MINISTERIO DE DEFENSA, el DEPARTAMENTO DE OPERACIONES DE PAZ, dependiente de la JEFATURA III OPERACIONES del ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS y el CENTRO ARGENTINO DE

ENTRENAMIENTO CONJUNTO PARA OPERACIONES DE PAZ dependiente del COMANDO OPERACIONAL del ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS; lo que permitió que la elaboración del mencionado Plan de Acción contara con el aporte y visión de estas dependencias, logrando así el desarrollo de un documento consensuado por todas las instancias involucradas.

Que la elaboración del Plan de Acción responde a los fines de la cooperación de mejores y más eficientes acciones en el marco del trabajo del grupo interministerial coordinado por la REPRESENTACIÓN ESPECIAL PARA TEMAS DE LA MUJER EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO, dependencia designada como punto focal y de articulación entre las distintas instancias gubernamentales involucradas en el desarrollo del plan piloto de implementación de la Resolución 1325 (2000) del CONSEJO DE SEGURIDAD de la ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS.

Que a fin de efectivizar las recomendaciones incluidas en dicho Plan se hace necesaria su aprobación.

Que la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS del MINISTERIO DE DEFENSA ha tomado la intervención que le compete.

Por ello,

LA MINISTRA DE DEFENSA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Apruébese el Plan de Acción en el ámbito de la defensa para la efectiva implementación de la perspectiva de género en el marco de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz que se adjunta como Anexo I a la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º.- Instrúyase a la DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO del MINISTERIO DE DEFENSA para que ponga en conocimiento de la REPRESENTACIÓN ESPECIAL PARA TEMAS DE LA MUJER EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO lo dispuesto en la presente Resolución.

ARTÍCULO 3º.- Poner en conocimiento de lo dispuesto en la presente Resolución al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO, al JEFE DE ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA, al JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA y al JEFE DE ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS.

ARTÍCULO 3º.- Comuníquese, publíquese y archívese.

ANEXO I

Plan de Acción en el Ámbito de la Defensa para la efectiva implementación de la perspectiva de género en el ámbito de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz.

Índice

I. Introducción

- I. a) El Concepto de Género: Un punto de partida
- I. b) La Perspectiva de género y los Conflictos Armados
- I. c) Valor jurídico de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad. El compromiso asumido por el Estado Argentino
- I. d) Aspectos básicos de las Misiones de Paz de las Naciones Unidas

II. Mujeres y Fuerzas Armadas

- II. a) La situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas argentinas
- II. b) Género y Operaciones de Paz: Diagnóstico de la Situación Actual
 - II. b) i) La participación de las mujeres en la conformación de los contingentes de operaciones de mantenimiento de la paz
 - II. b) ii) Entrevistas a personal de las Fuerzas Armadas participante en operaciones de internacionales de mantenimiento de la paz
- II. c) El proceso de evaluación y selección de personal que participa en operaciones internacionales de mantenimiento de la paz
- II. d) Áreas de intervención. Perfiles de Naciones Unidas
- II. e) Capacitación y Entrenamiento. Formación del “*Gender Focal Point*”
- II. f) Identificación de oportunidades para fortalecer la perspectiva de género en el ámbito regional

III. Síntesis Final

- III. a) Diez recomendaciones para el desarrollo de acciones en el ámbito de la Defensa orientadas al Plan Nacional de Aplicación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas

IV. Anexos de Información

Plan de Acción en el ámbito de la Defensa para la efectiva implementación de la perspectiva de género en el marco de las Operaciones Internacionales de Mantenimiento de la Paz

I. Introducción

En el mes de julio de 2007, en la Ciudad de Pretoria, la República Argentina fue elegida por el Departamento de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas (DPKO) para el desarrollo de un plan piloto de implementación nacional de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

Para cumplir con dicho compromiso, se designó a la Representación Especial para temas de la Mujer en el ámbito internacional del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, como punto focal y de articulación entre las distintas instancias gubernamentales involucradas en la temática y que conforman, en la actualidad, un grupo de trabajo interministerial.

A fin de cooperar con esta iniciativa y coordinar mejores y más eficientes acciones en el marco de la labor del grupo interministerial, la Sra. Ministra de Defensa creó, a través de la Resolución N° 207/08, el Grupo de Trabajo para el Diagnóstico y Análisis de Medidas y Acciones para la efectiva implementación en el ámbito de la Defensa de la perspectiva de género en el marco de las Operaciones internacionales de Mantenimiento de la Paz.

Este Grupo de Trabajo interno se halla conformado por la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa, la Dirección General de Cooperación para el Mantenimiento de la Paz del Ministerio de Defensa, el Departamento de Planeamiento Operaciones de Mantenimiento de la Paz dependiente de la Jefatura III Operaciones del Estado Mayor Conjunto de la Fuerzas Armadas y el Centro Argentino de Entrenamiento para Operaciones de Paz

(CAECOPAZ) dependiente del Comando Operacional del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, instancias que debían coordinar esfuerzos a fin de mejorar las acciones necesarias para implementar la Resolución 1325 (2000) en el ámbito de la Defensa.

El documento que aquí presentamos fue elaborado por el Grupo de Trabajo creado por la Resolución N° 207/08 y desarrolla los objetivos dispuestos por la Sra. Ministra, a saber:

realización de un diagnóstico de situación actual en el ámbito de la Defensa desde la perspectiva de género en el marco de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz; y,

elaboración de recomendaciones en el ámbito de la Defensa para la implementación de una perspectiva de género en el marco de las operaciones de mantenimiento de la paz; y que, además, contribuya al desarrollo del Plan Nacional de Aplicación de la Resolución 1325 (2000) elaborado por el grupo interministerial y cuya coordinación se encuentra a cargo de la Representación Especial para temas de la Mujer en el ámbito internacional del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto.

Este documento está basado en el análisis de la bibliografía que se consigna en el final, en las experiencias y en los debates del “Primer Taller Regional para el desarrollo de una política de género en el marco de las operaciones internacionales de la Paz y Misiones Humanitarias”, así como en los debates y conclusiones esbozadas por el Grupo de Trabajo Intraministerial conformado a través de la Resolución Ministerial 207/08, y en las entrevistas realizadas en su marco.

I. a) El Concepto Género: Un punto de partida

Un correcto encuadre del Plan de Acción que aquí se presenta requiere que precisemos conceptualmente lo que se entiende por género.

Frecuentemente, se confunde sexo y género. Si bien puede aceptarse que el sexo determina el género, ambos conceptos tienen significados distintos. En efecto, el sexo es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacen los hombres y las mujeres, son naturales.

El género se refiere al conjunto de ideas, creencias, valores y comportamientos de hombres y mujeres que determinan las relaciones entre ambos en un momento histórico y cultural específico. Son transmitidos por la familia durante el proceso de socialización y reproducen un modelo cultural, por lo que también incluye las expectativas con respecto a lo que se considera correcto y apropiado para mujeres y hombres (ideales de feminidad y masculinidad). Tal incorporación al ser aprendida puede cambiar con el tiempo, así como también variar dentro y entre las culturas.

El conjunto de arreglos a partir de los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana es lo que fundamenta el sistema sexo – género.

Así definido, el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, una variable de base sobre la que actúan las otras dimensiones generadoras de diferencias, esto es, etnia, edad, nivel educativo, clase social, ingresos, etc.

Esta construcción sociocultural conduce a que hombres y mujeres perciban como masculinas o femeninas ciertas actividades y responsabilidades y las jerarquicen y valoren de manera diferenciada. Esta naturalización ha contribuido ideológicamente a que se sostenga que existe una relación determinante entre el sexo de una persona y su capacidad para realizar una tarea.

Considerar como “naturales” los roles y capacidades es creer que ellos no pueden modificarse. Reconocer y descubrir que estas características, supuestamente fijas e inmutables, son asignaciones culturales, es lo que permite transformarlas. Por todo ello es que, el concepto de género comprende mucho más que el análisis de la discriminación contra la mujer. No obstante, no podemos dejar de mencionar la existencia de una discriminación estructural contra las mujeres, hecho reconocido por la Comunidad Internacional en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW-, que en su Artículo 1º, hace una expresión concreta de los roles y expectativas de género que antes mencionábamos.

I. b) La Perspectiva de Género y los Conflictos Armados.

El análisis desde una perspectiva de género de los conflictos armados, el mantenimiento, creación y reconstrucción de la paz permitirá dar cuenta de las aportaciones de hombres y mujeres en estos procesos y de la diferente repercusión que en todos los sectores tienen las actividades relacionadas con el apoyo a la paz. Partiendo de esta premisa es que cabe afirmar que, en el contexto de estos procesos antes mencionados, las mujeres no sólo han visto violados sus derechos fundamentales sino que han sido históricamente excluidas de los cargos decisorios en cuestiones relacionados en el área de paz y seguridad.

En este sentido, la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas procura la ruptura de las relaciones sociales tradicionales, a la vez que promueve el logro de la igualdad de oportunidades entre los géneros. Insta no sólo al aumento de la protección de mujeres y niñas contra la violencia, sino a la integración de la perspectiva de género en las iniciativas de paz y seguridad, así como también a la participación de las mujeres en todos los procesos decisorios.

Según afirma la CEPAL¹, si bien en América Latina y el Caribe hay algunos avances en la inclusión de la mujer en los procesos de paz, existe un desconocimiento general de la Resolución del Consejo de Seguridad que promueve la participación femenina en la prevención y solución de conflictos.

Para lograr la incorporación de la perspectiva de género a la que hace alusión la Resolución 1325 (2000) es necesario identificar el modo en que actualmente se establecen las relaciones institucionales en función del género hacia el interior de las Fuerzas Armadas. En general, se continúa ignorando que la presencia femenina no sólo es una oportunidad desaprovechada, sino que resulta insustituible para construir sociedades más democráticas.

Cabe destacar que en el ámbito internacional, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 -CEDAW- y la Plataforma de Acción de Beijing de 1995, abordaron la temática relativa a mujeres, paz y seguridad con anterioridad a la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad.²

También, deberá tenerse en cuenta que, aún cuando las situaciones de conflicto tienden a incrementar la vulnerabilidad de las personas y, especialmente, de mujeres, niñas y niños, no es acertado considerar exclusivamente a las mujeres en la categoría de víctimas. De acuerdo al informe del Secretario General de Naciones Unidas, se estima que cerca del 90% de las víctimas de conflictos armados en la actualidad son civiles, la mayoría de ellos mujeres y niños, en contraste con lo que

¹ X Conferencia Regional de la Mujer CEPAL, Informativo Electrónico N° 3 – Mayo de 2007

² En este contexto, la CEDAW estableció que resulta indispensable la participación femenina en igualdad de condiciones con el hombre en todas las esferas del desarrollo pleno y completo de un país, así como para el bienestar del mundo y la causa de la paz. Por su parte, la Plataforma de Beijing cuenta, entre sus objetivos estratégicos, el de incrementar y fortalecer la participación de mujeres en la solución de conflictos, del mismo modo que en proceso de toma decisiones.

sucedía hace un siglo, cuando el 90% de los que perdían sus vidas era personal militar.³

Un contexto que haga sustentable la paz, promueva los derechos humanos y el arreglo pacífico de las controversias, así como los demás enunciados en la Carta de Naciones Unidas, constituye un importante factor para el avance de las mujeres. Esto sin olvidar que la paz está indisolublemente unida a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como a sus respectivos desarrollos.

La igualdad de acceso a las estructuras de poder y la plena participación de las mujeres en ellas y en todos los esfuerzos para la prevención y la solución de conflictos son fundamentales para el mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad. Aunque las mujeres han comenzado a desempeñar una función importante en la solución de conflictos, en el mantenimiento de la paz y en los mecanismos de defensa y de relaciones exteriores, siguen estando insuficientemente representadas en los niveles de toma de decisiones.

Se puede afirmar también que las mujeres, durante los conflictos armados, desempeñan una función decisiva tratando de promover el orden social dentro de sus comunidades aunque, con frecuencia, no son reconocidas por ello.

I. c) Valor jurídico de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad. El compromiso asumido por el Estado Argentino.

En el mes de julio de 2007, en la Ciudad de Pretoria, el Estado Argentino fue elegido por el Departamento de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas (DPKO) para el desarrollo de un plan piloto de implementación nacional de la Resolución

³ "Examen y evaluación de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing: informe del Secretario General" (E/CN.6/2000/PC/2.)

1325 (2000) del Consejo de Seguridad en el marco de las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz.

La Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad subraya la importancia de la participación de las mujeres en pie de igualdad y su intervención en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad, especialmente en procesos de adopción de decisiones. En este sentido, el Consejo de Seguridad “insta (...) al Secretario General a que trate de ampliar el papel y la aportación de mujeres en las operaciones de la Naciones Unidas sobre el terreno, y especialmente entre los observadores militares, la policía civil y el personal dedicado a los derechos humanos y a tareas humanitarias” (punto 4° Resolución 1325 (2000)) y en su punto 5° “expresa su voluntad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz, e insta al Secretario General a que vele por que, cuando proceda, las operaciones sobre el terreno incluyan un componente de género.”

Si bien, en principio, esta resolución del Consejo de Seguridad no posee fuerza vinculante⁴; el compromiso asumido por el Estado Argentino ha de entenderse en el contexto normativo constitucional. La reforma constituyente de 1994 otorgó jerarquía constitucional a diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos a través de su incorporación al orden normativo, conforme lo establecido por el artículo 75 inciso 22 de la Carta Magna. En virtud de esos instrumentos, el Estado Argentino está obligado frente a todas las personas, sean hombres o mujeres, a erradicar toda forma de discriminación.⁵

⁴ La Resolución 1325 (2000) no genera por sí misma una obligación jurídica a los Estados parte de la comunidad internacional; ello, en razón de que no ostenta el carácter de norma jurídica y, en consecuencia, carece de entidad suficiente para obligar a su cumplimiento. No obstante, esta Resolución debe ser considerada como regla de soft law, en tanto posee un rol preponderante como guía interpretativa de los derechos consagrados en los instrumentos de protección de los derechos humanos.

⁵ Cfr. Art. II de la Declaración de los Derechos Humanos Art. 1° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; Art. II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Artículo II del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Asimismo, debe mencionarse que las acciones tendientes a garantizar una adecuada incorporación de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de las políticas públicas es responsabilidad del Estado Argentino. La “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” –CEDAW-, que también goza de jerarquía constitucional, establece en su artículo 3° que “los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.”

Es decir que, las acciones tendientes a implementar una verdadera perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz como paradigma transversal no es optativa y el Estado Argentino no podría eludirlas amparándose en el carácter no vinculante de la Resolución 1325 (2000).

A su vez, el carácter imperativo de las transformaciones al servicio de la equidad y el trato igualitario no se agota en las exigencias que surgen de los distintos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos y, en particular, de los derechos de las mujeres. Aún cuando el Estado argentino no estuviera expresamente obligado por la normativa vigente, la efectiva incorporación de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de las políticas públicas constituye un compromiso consustancial que se impone como una exigencia básica para la vigencia irrestricta del Estado Democrático de Derecho. Esto, porque los cambios al servicio de la equidad y el trato igualitario son condiciones básicas para la dignificación de las personas por su sola condición de tales.

I. d) Aspectos Básicos de las Misiones de Paz de las Naciones Unidas

Desde 1948, las Naciones Unidas han iniciado e impulsado las operaciones de mantenimiento de la paz como medio de mantener la paz y la seguridad internacionales. En los últimos años, junto con el recrudecimiento de conflictos intraestatales, las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas han aumentado rápidamente en número y complejidad⁶. Junto con su desarrollo cuantitativo, también operaron cambios cualitativos, especialmente a partir del Informe Brahimi del 2000.⁷

Actualmente, las operaciones de mantenimiento de la paz son establecidas por el Consejo de Seguridad, el órgano principal al que corresponde la responsabilidad primordial en relación con el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales, según la carta de las Naciones Unidas⁸.

Frente a la complejización y el aumento de los conflictos, en los inicios de la década del `90, se creó el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (en adelante DPKO, por sus siglas en inglés). De acuerdo con los propósitos y los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, el DPKO tiene como responsabilidad principal prestar asistencia a los Estados Miembros y al Secretario General en sus esfuerzos por mantener la paz y la seguridad internacionales. Su misión consiste en planificar, preparar, gestionar y dirigir las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas.

⁶ Mientras que en los primeros 40 años de las Naciones Unidas se establecieron sólo 13 operaciones de mantenimiento de la paz, desde 1988 se han iniciado 28 nuevas.

⁷ Para mayor información del “Examen amplio de toda la cuestión de las operaciones de mantenimiento de la paz en todos sus aspectos” (A/55/305/- S/2000/809), conocido comúnmente como “Informe Brahimi”, el texto completo puede encontrarse en el Centro de Información de Naciones Unidas http://www.cinu.org.mx/temas/paz_seguridad/reforma_pk.htm#informe

⁸ Son requisitos indispensables para el despliegue contar con el consentimiento de los gobiernos anfitriones y normalmente de las demás partes interesadas, y no deben, por ningún motivo, favorecer a una parte en detrimento de la otra, contar con respaldo de la comunidad internacional expresado en un mínimo de 9 votos afirmativos de los miembros del Consejo de Seguridad y ningún voto negativo de los 5 miembros permanentes del citado Consejo y que algún o algunos Estados Miembros de la ONU estén dispuestos a contribuir con tropas, fondos y equipos necesarios.

Por otra parte, el DPKO, conjuntamente con el Servicio de Apoyo Técnico⁹ (Department of Field Support), procuran proporcionar el mejor y más rentable apoyo administrativo y logístico a las misiones sobre el terreno a través del despliegue oportuno de servicios y equipamiento de calidad, recursos financieros adecuados y personal cualificado. También ofrece orientación y apoyo a otras misiones políticas y de consolidación de la paz en cuestiones militares, policiales, logísticas, administrativas, y concernientes a las actividades relativas a las minas. Cada operación por el mantenimiento de la paz cuenta con una serie específica de tareas encomendadas, en cuyo cumplimiento el DPKO tiene como objetivo reducir los numerosos riesgos a los que los organismos de mantenimiento de la paz pueden estar expuestos en el terreno.

En el establecimiento de una Operación para el Mantenimiento de la Paz, son actores principales las partes en conflicto y las Naciones Unidas, así como las autoridades del Consejo de Seguridad y el DPKO. También son considerados actores intervinientes todos los Estados contribuyentes y el personal desplegado en la misión.

El ambiente complejo en donde se desarrollan las misiones de paz actuales, implican la integración de esfuerzos de diferentes componentes de la misión, como lo son el militar, el policial y el civil. Las funciones del personal de la misión se desprenden del mandato específico de la misma, destacándose entre las principales funciones del personal militar las siguientes: a.) Supervisar la retirada de tropas, observan el cumplimiento de acuerdos y evitan las violaciones de cese al fuego; b) Patrullar zonas desmilitarizadas; c) Vigilar el mantenimiento del orden y la ley; d) Ayudar a reasentar a los refugiados; e) Apoyar el restablecimiento de actividades civiles normales en zonas asoladas por conflictos; f) Apoyar programas de acción contra las minas terrestres; g) Desarmar las facciones en pugna; h) Verificar el

⁹ La Ing. Susana Malcorra, de Argentina, actualmente es la jefa de este Departamento

respeto a los derechos humanos y i) Proporcionar socorro humanitario, entre muchas otras tareas.

En lo que respecta al personal civil, reflejan la composición multidisciplinaria de las operaciones de paz. Tal es el caso de la implicación de observadores electorales, personal local contratado, voluntarios, representantes de ONGs internacionales, instituciones regionales de ayuda humanitaria, así como expertos de la ONU en distintas especialidades¹⁰ y demás personal de la Secretaría General. Cumplen un abanico muy amplio de funciones en relación con los diversos objetivos de las misiones y sus condiciones de desarrollo.

Los plazos y procedimientos para la puesta en marcha de una operación varían sustancialmente en cada caso y dependen de factores tales como la voluntad de los Estados Miembros para apoyar una determinada operación, la complejidad del mandato asignado a cada misión por el Consejo de Seguridad, los fondos dispuestos y el grado de dificultad logística.

Con relación al procedimiento, el Secretario General informa al Consejo de Seguridad acerca de cómo puede iniciarse o ejecutarse una operación. Primeramente, la ONU deberá seleccionar al Comandante de la Fuerza, solicitar a los Estados Miembros que suministren fondos y contribuyan con equipos de distinto tipo y recursos humanos; y por último, asignar el seguimiento administrativo de la operación al Departamento de Operaciones de Paz de la ONU (DPKO), una vez que haya sido puesta en marcha.

Ya en el terreno, el comandante en jefe de las fuerzas, es el máximo responsable y tiene la autoridad plena sobre los efectivos. Éstos constituyen la fuerza propiamente dicha, están bajo el mando superior del comandante en jefe y le reportan sobre la

¹⁰ Por ejemplo, voluntariado, el Alto Comisionado para los Refugiados y para los Derechos Humanos, el Programa Mundial de la Alimentación, la Organización Mundial de la Salud, al Fondo de Naciones Unidas para la Infancia.

marcha de la misión. Es decir que, mientras se desarrolla una misión de paz, los contingentes están bajo el mando de Naciones Unidas, y no bajo la autoridad del país que aporta las tropas. Por ello, sólo pueden recibir instrucciones de la Organización y no del gobierno del país de origen de los soldados asignados a la misión.

En el ámbito interno, es importante referir la Ley 25.880, promulgada en 2004, que establece las condiciones para el egreso de fuerzas nacionales así como el ingreso de tropas extranjeras al territorio de la Nación, por lo cual es el Poder Legislativo el encargado de autorizar la participación de efectivos militares en una determinada misión de paz.

II. Mujeres y Fuerzas Armadas

La elaboración de un plan nacional de aplicación de la Resolución 1325 (2000) con el objetivo de garantizar una política transversal de género para el ámbito de las operaciones de paz, no puede estar aislada del contexto general de las políticas institucionales en el ámbito de la Defensa y más específicamente las políticas de género.

La capacidad de generar mejores resultados, articulados y sostenidos en el ámbito de las operaciones de paz resulta impensable si no se considera la situación de las Fuerzas Armadas en relación con el género, - considerando especialmente la situación de las mujeres- en el desarrollo cotidiano de las actividades, el impacto del llamado techo de cristal en las organizaciones militares, entre muchos otras situaciones.

El éxito de las propuestas no puede estar librado a los esfuerzos que se hagan parcialmente en el terreno de las operaciones de paz, - en cualquiera de sus momentos ya sea el de la preparación, el despliegue propiamente dicho o el regreso- por cuanto resulta insuficiente cualquier medida que no esté anclada en un contexto de compromiso institucional transversal con la temática, tal como fue definida en el apartado inicial de este documento.

De acuerdo con las consideraciones previas, dos son entonces los objetivos de este apartado.

Por un lado, una adecuada planificación requiere contar con informaciones básicas acerca de la conformación de las Fuerzas Armadas que permitan, al menos en términos cuantitativos, conocer la incidencia de la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, su distribución en los distintos roles y posiciones, y evaluar las

propuestas que se realizan más adelante contando con información básica sobre la institucionalidad militar.

En segundo lugar, también corresponde aquí identificar cuáles de las políticas que se han implementado desde el Ministerio de Defensa de la Nación en materia de género por cuanto el desarrollo de un plan nacional como el comprometido ante DPKO no puede estar aislado de los lineamientos generales que la política de género ha asumido hasta ahora. En este punto, resulta importante destacar que la República Argentina cuenta con una política sostenida en materia de género para las Fuerzas Armadas desde el año 2006 lo cual ubica el desarrollo del plan nacional en un contexto institucional de gran debate y transformación en relación con estos temas.

II. a) La situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas argentinas.

Entre 1981 y 1982 las Fuerzas Armadas abrieron el ingreso a las mujeres en el escalafón de suboficiales así como oficiales del escalafón profesional. Luego, hacia fines de la década del 90 y principios del siglo XXI se produce una apertura limitada al Cuerpo Comando. En este último ámbito fue pionero el ejército autorizando el ingreso en el año 1997. Recién en el año 2001 se autorizó la incorporación de mujeres en la Fuerza Aérea y en la Armada.

Hasta la fecha sólo en el ejército tienen restringido el acceso a las armas de infantería y caballería. Tanto la Armada como la Fuerza Aérea han eliminado todas las restricciones.

La participación femenina en la integración de las Fuerzas Armadas se distribuye tal como se consigna a continuación:

Cuadro 1. Distribución de suboficiales según sexo – 2008

Fuerza	Mujeres	hombres	Totales	% de mujeres
Ejército	1018	20118	21136	4,81%
Fuerza Aérea	1466	8474	9940	14,7%
Armada	1118	15107	16225	6,89%
Totales	3602	43699	47301	7,6 %

Fuente: Datos provistos a la DNDDHHyDIH por las Fuerzas Armadas, elaboración propia

Cuadro II. Distribución de oficiales según sexo – 2008

Fuerza	Mujeres	Hombres	Totales	% de mujeres
Ejército	714	4812	5526	12,9%
Fuerza Aérea	201	2200	2401	8,3%
Armada	152	2424	2576	5,9%
Totales	1067	9436	10503	10,15%

Fuente: Datos provistos a la DNDDHHyDIH por las Fuerzas Armadas, elaboración propia

En el caso de la Armada la mayor jerarquía obtenida por personal femenino es la de Capitán de Fragata (escalafón profesional) y en el cuerpo comando el de Teniente de Fragata. En el caso de la Fuerza Aérea el mayor grado alcanzado por una mujer es el de Vicecomodoro en el escalafón profesional. En el Ejército las mujeres

oficiales de cuerpo comando son 104 siendo el grado más alto alcanzado el de Teniente Primero. En el escalafón profesional hay mujeres con el grado de Coronel.

Las principales conclusiones de las mujeres en relación con su inserción profesional, conforme los resultados del Observatorio sobre Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas¹¹ son los siguientes:

Existe un marcado interés por trabajar en ámbitos donde la representación de hombres y mujeres sea más equitativa que la que existe actualmente.

Aproximadamente un 40% de las oficiales y suboficiales consultadas manifestó que sus compañeros varones tienen algunos problemas de conducción en relación con el trato de las mujeres.

El 58% de las personas encuestadas en el marco del Observatorio consideró que las mujeres se desempeñan de igual manera que los hombres.

En cuanto a las limitaciones al momento de ingresar a las Fuerzas Armadas, la compatibilidad con aspectos de la vida familiar fue el principal obstáculo para el desarrollo de la carrera (20,5% de los casos), seguido del machismo (11,4%) y los cupos¹² (10,6%). Es importante señalar que entre las oficiales, la representación del machismo como obstáculo es más mencionado que en el caso de las suboficiales. En cuanto a la continuidad en la carrera también tiene una alta representación, como obstáculo. la compatibilidad con la vida familiar, seguida de la discriminación con un 12%.

¹¹ Datos disponibles *on line* en www.mindef.gov.ar . Nos referimos a los datos recabados a mujeres oficiales y suboficiales durante 2006. También pueden verse en “*Equidad de Género y Defensa: una política en marcha*” publicación del Ministerio de Defensa de la Nación, República Argentina, marzo de 2007, P. 63 y sgtes.

¹² En realidad, la única fuerza que establece cupos para el ingreso de mujeres es el Ejército. Así, se trata del arma con más restricciones por cuanto al cupo suma la ya aludida restricción de acceso a los puestos de combate.

El 49% de las mujeres consultadas dice manejar muy incómodamente las demandas de la maternidad y las exigencias laborales.

El 71% de las mujeres oficiales y suboficiales consultadas en el ámbito del Observatorio sostiene que es su voluntad permanecer en el servicio hasta el momento de su retiro.

II. b) Género y Operaciones de Paz: Diagnóstico de la Situación Actual.

Este apartado tiene por objeto mostrar un diagnóstico de la situación actual de las Fuerzas Armadas en materia de género y operaciones de mantenimiento de la paz.

Para ello, el Grupo de Trabajo creado por la Resolución N° 207/08 de la Ministra de Defensa realizó un diagnóstico basado en el relevamiento de datos cualitativos y cuantitativos con el fin de identificar las fortalezas y debilidades en relación con la participación de los contingentes argentinos en las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz.

II. b) i) La participación de mujeres en la conformación de los contingentes de operaciones de mantenimiento de la paz.

Desde 1993, las mujeres integrantes de las Fuerzas Armadas han participado en misiones de paz. Desde entonces, conforme las estadísticas brindadas por el Comando Operacional de las FFAA dependiente del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, se han desplegado un total de 341 mujeres. De ese total, 255 han participado en el período comprendido entre los años 2000 - 2008¹³. Es decir que, un 68,7% de ellas se ha desplegado en los últimos 8 años.

¹³ Mismo año en el que el Consejo de Seguridad aprobó la Resolución 1325.

En cuanto a los roles desarrollados por las mujeres que han participado en estas misiones, encontramos que el 58,8% ha cumplido funciones en áreas de sanidad mientras que el resto se desempeñó en otras tareas de tipo operativas.

En la actualidad, 26 mujeres argentinas se encuentran participando en las misiones de paz de Haití y Chipre¹⁴, y representan un 3,11% sobre un total 835 personas desplegadas.¹⁵

El contingente enviado a Haití (MINUSTAH) cuenta con la participación de 21 mujeres de un total de 566 efectivos. Es decir que, las mujeres representan un 3,71% sobre el total de personal desplegado.

De las mujeres desplegadas en Haití, 7 se encuentran prestando servicio en el Batallón, y las 14 restantes se desempeñan en el Hospital Militar Reubicable, siendo 10 de ellas personal civil y 4 militares. De este modo, Argentina es el segundo país – después de Uruguay- que aporta mayor cantidad de mujeres a esta misión.

De acuerdo a los datos del Departamento de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas (DPKO), las mujeres militares que participan en la misión de Haití representan un 1,74 % sobre un total de 7.174 de personal militar desplegado.¹⁶ Por lo que, comparativamente, el porcentaje de mujeres integrantes del contingente argentino supera el porcentaje del total de la misión.

La misión de Chipre (UNFICYP) cuenta, en la actualidad, con 5 mujeres desplegadas que representan 1,8 % sobre un total de 269 de personal argentino

¹⁴ El contingente Argentino en Chipe incluye soldados de Brasil, Chile, Paraguay y Perú. El total de personas integrantes del contingente es de 297. Al mes de abril de 2008, el contingente se hallaba integrado por 14 personas del Paraguay, 14 personas de Chile y el personal restante perteneciente a las Fuerzas Armadas argentinas.

¹⁵ De acuerdo a los datos proporcionados por la Dirección General de Cooperación para el Mantenimiento de la Paz del Ministerio de Defensa (período marzo 2008.)

¹⁶ Ver también <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors>. El total de personal militar desplegado en la misión de Haití (MINUSTAH) es de 7174 personas, 7049 son hombres y 125 son mujeres.

perteneciente al contingente. Todas ellas, pertenecen al Ejército Argentino y se desempeñan en la Fuerza de Tareas N° 30.

Las estadísticas del Departamento de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas (DPKO) indican que las mujeres participantes de la misión en Chipre representan un 6,1% sobre un total de 856 de personal militar desplegado.¹⁷

Si comparamos los porcentajes de representación de mujeres en misiones de paz vemos que, en el caso de los contingentes argentinos, el porcentaje de representación de mujeres es del 3,11%; mientras que, en el caso de la totalidad de las misiones, las mujeres representan el 2,14% (1651 mujeres de un total de 77050 personas, considerando todas las misiones)¹⁸.

Las cifras globales y regionales sobre representación de mujeres en operaciones internacionales de mantenimiento de la paz muestran bajos porcentajes de participación. En cuanto a la situación a nivel regional¹⁹ es importante señalar que, según datos relevados por la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL), 145 mujeres son desplegadas por países latinoamericanos en las distintas misiones en las que estos participan²⁰.

Estas cifras deben leerse considerando muy especialmente que, la participación del personal miembro de las Fuerzas Armadas argentinas en operaciones de paz es voluntaria. Todos los años, los miembros de cada una de las Fuerzas manifiesta su voluntad en participar de este tipo de misiones y luego es seleccionado en base a los requisitos que demanda Naciones Unidas.

¹⁷ Ver <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors/gend.html>

¹⁸ Los datos corresponden a la estadística publicada por el Departamento de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas (DPKO) correspondientes al 31 de mayo de 2008 (ver en <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors>).

¹⁹ Además de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay, Perú y Uruguay son los países latinoamericanos contribuyentes a las Misiones de paz

²⁰ “Desafíos y oportunidades en las operaciones de paz: la incorporación de la *mujer*” Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL), datos correspondientes a febrero de 2008.

Conforme a ello, encontramos que, de un total de 18040 voluntarios para participar en misiones de paz, sólo un 4,6% logra participar efectivamente en ellas²¹. De estas cifras encontramos que, de las mujeres voluntarias, sólo un 3,22% logra participación efectiva en misiones de paz²².

Cuadro 1. Personal de las Fuerzas Armadas que manifestó voluntad en participar en operaciones de mantenimiento de la paz

Fuerza	Mujeres	Hombres	Totales	% de mujeres
Ejército	713	15730	16443	4,33 %
Armada	30	860	890	3,37 %
Fuerza Aérea	62	645	707	8,76 %
Totales	805	17235	18040	4,46 %

Fuente: Datos provistos a la DNDDHHyDIH por las Fuerzas Armadas, correspondientes al año 2007, elaboración propia

Con respecto a la participación de civiles en misiones de paz, según los datos obrantes en el Departamento de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas, el personal civil internacional integrante de las 17 operaciones para el mantenimiento de la paz existentes en la actualidad representa un 4,8 % del total de personal involucrado en las mismas.²³

²¹ De un total de 835 personas integrantes de los contingentes argentinos en la actualidad.

²² De un total de 26 mujeres integrantes del contingentes argentinos en la actualidad.

²³ Ver en <http://www.un.org/Depts/dpko/dpkol> Datos correspondientes al mes de Abril de 2008.

En el caso de las mujeres, según los datos de Naciones Unidas, éstas representan el 27,4% del personal civil internacional que sirve en las operaciones de paz.²⁴

En el ámbito de la Defensa Nacional, las Fuerzas Armadas argentinas han aportado un número significativamente bajo de mujeres civiles. Sólo mujeres que se desempeñan en la Fuerza Aérea han participado en operaciones internacionales de mantenimiento de la paz.

Cuadro 2. Distribución por Fuerza de personal civil femenino que haya participado en misiones de paz.

Fuerza	Total
Ejército	0
Armada	0
Fuerza Aérea	37

Fuente: Datos provistos a la DNDDHHyDIH por las Fuerzas Armadas, elaboración propia

II. b) ii) Entrevistas a personal de las FFFAA participante en operaciones internacionales de mantenimiento de la paz.

Como parte del trabajo de diagnóstico, el Grupo de Trabajo elaboró un cuestionario para realizar entrevistas a hombres y mujeres que participaron en misiones de paz desde el año 2000 hasta la actualidad. Se tomó como muestra al 10% del total de las mujeres desplegadas desde el 2000 a la actualidad, esto es, 25 mujeres. Para obtener un resultado cuantitativamente equitativo se tomaron entrevistas a la misma cantidad de hombres (25). Asimismo, a las personas actualmente desplegadas en

²⁴ Ver en “Género, Paz y Seguridad” United Nations International Research and Training Institute for the advancement of women (INSTRAW). Ver en <http://www.un-instraw.org/es/docs/1325/GPS-HojaInformativa-ESP.pdf>. Los datos corresponden a junio del 2004.

misiones de paz se les remitió el cuestionario vía correo electrónico, al cual respondieron las 26 mujeres civiles y militares desplegadas actualmente y un número igual de hombres, también desplegados en la actualidad.

Se toma el año 2000 en razón de coincidir con la aprobación de la Resolución 1325 (2000). Algunas de las mujeres entrevistadas habían participado en misiones antes y después del año 2000²⁵. En este caso fueron especialmente consultados sobre los posibles cambios.

En la evaluación de dicho cuestionario se consideraron los parámetros que se señalan a continuación desagregados en preguntas, ideas y experiencias:

- capacitación
- estímulo/información
- contención
- estado en situación de despliegue
- otros comentarios

En cuanto a la capacitación, tanto hombres como mujeres desconocían la Resolución 1325 (2000) a excepción de una mujer, que recibió la información de su Jefe de Operaciones, y de los hombres que cumplen tareas en el CAECOPAZ.

Con respecto a las otras áreas informativas de la capacitación específica, se observa que las mujeres consideran que la misma no es suficiente ya que no obtienen la formación necesaria para manejarse con eficacia en el terreno. La mayoría de ellas (76%) estima que la capacitación se agota en la teoría.

²⁵ Las entrevistas fueron realizadas entre los días 6 y 10 de junio de 2008 por integrantes de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa, de la Dirección General de Cooperación para el mantenimiento de la Paz del Ministerio de Defensa, del Departamento de Operaciones de Paz, dependiente de la Jefatura III Operaciones del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas y del Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz (CAECOPAZ).

Así mismo, consideran que la capacitación en género fue, en general, suficiente. Dos mujeres, por su parte, creen que es la mujer la que trae problemas porque pretende competir con el hombre y que la temática de género es un “invento innecesario”.

En relación a otras áreas de capacitación sugieren que se profundice el conocimiento de idiomas, cultura, historia, derechos humanos. Asimismo, consideran conveniente incorporar capacitación sobre liderazgo y RRHH. La mayoría (76%) sugiere mayor duración de los cursos y especificidad en los temas tratados.

Por su parte, los hombres consideran que si bien la capacitación resulta muy general es suficiente. En lo que respecta a los temas de género, HIV, negociación, derechos humanos y necesidades especiales para mujeres/niños, el 32% cree se abordan de manera poco específica, aunque no por ello la ampliarían.

Asimismo, los hombres manifiestan su preocupación acerca de que la carga laboral dificulta la posibilidad de cumplir con los cursos de capacitación.

En lo relativo al estímulo y difusión, la mayoría de las mujeres (84%) afirman haber recibido estimulación de sus Fuerzas. No obstante, frente al intento de profundizar sobre la forma en que fueron estimuladas no pudieron dar respuestas concretas. Por su parte, el 16% restante expresa ausencia de estímulo para inscribirse²⁶ y falta de información sobre los requisitos necesarios para participación.

Los hombres, por su parte, consideran que la estimulación es personal y subjetiva de cada uno, y que las Fuerzas no estimulan. Un 20% afirma que los superiores se muestran renuentes a quedarse sin personal en los puestos muy necesarios en el destino y dificultan las inscripciones.

²⁶ Una de las entrevistadas relató que intentaron desalentarla mediante comentarios que alertaban sobre grandes peligros como ineludibles en las misiones.

Con respecto a la difusión que las Fuerzas realizan para divulgar la posibilidad de participar en Misiones de Paz, tanto los hombres como las mujeres consideran que la única forma es la orgánica militar. Además, tanto hombres como mujeres, estiman que la mayor difusión se obtiene a través de los relatos de los compañeros que han participado.

En este punto el 40% de los hombres dice que la facilidad para acceder a la información depende del cargo que se desempeñe y que existe un nivel alto de arbitrariedad en la selección.

En cuanto a la contención, el 80% de las mujeres manifestó haber tenido dificultades para adaptarse a su regreso. Aclaran que el sostén psicológico lo realizaban entre ellos mismos, porque “sólo alguien que ha cumplido con una misión puede comprender los sentimientos que esto provoca”.

Con respecto a esto último, aclararon que las Fuerzas no tienen previsto un servicio para tal fin y, además, es mal visto que un/a militar solicite ayuda psicológica o psiquiátrica²⁷. Una de las mujeres encuestadas manifestó haber actuado como “psicóloga” para contener a sus compañeros durante el despliegue.

Tanto hombres como mujeres expresaron haber tenido inconvenientes en la adaptación a su regreso. El 92 % de las mujeres encuestadas afirmó que le costó entre dos y tres meses retomar el ritmo cotidiano de las mujeres. Comentaron con gran entusiasmo que durante el despliegue no habían tenido que preocuparse por cuestiones domésticas (horarios o comidas, por ejemplo) y que al volver tenían que

²⁷ Una de las entrevistadas relató la repatriación de un casco azul argentino por razones de salud. El motivo había sido que éste debía cumplir con la medicación contra la malaria, la cual estaba contraindicada con otra medicación cuya toma éste no había informado.

enfrentarse con esas responsabilidades nuevamente²⁸. El 88 % de la población masculina encuestada expresó sentimientos de incertidumbre al desplegar y sensaciones de extrañeza al regresar. Dichas sensaciones son, según sus propios comentarios, debido a que sienten que “ya no se los necesita en el hogar”, “que todo funcionó bien sin ellos”, o “que tienen que recuperar un lugar frente a sus hijos”.

Sólo dos mujeres (8%) expresaron no haber registrado ninguna clase de desadaptación al regresar, salvo en lo concerniente a los cambios horarios, rápidamente resulto con la incorporación a la rutina y, en el caso de los hombres, el 12% manifestó no haber necesitado ninguna clase de apoyo porque la adaptación había sido perfecta, tanto al llegar al lugar de despliegue como al regresar. Agregaron también que si alguien presentaba problemas de readaptación los resolvían entre camaradas o con la ayuda del capellán.

Además, coincidieron en que una de las mayores dificultades para adaptarse radica en que sus propios camaradas consideran que “estuvieron de vacaciones” y que, con esa concepción es difícil que les presten la contención que necesitan. A esto se agrega la indiferencia que manifiestan por la experiencia que vivieron en la misión cumplida. Frente a esto, expresa uno de ellos, “es fácil volverse negativo”. Abundaron en comentarios acerca del “hambre de reconocimiento” con que regresan y la arbitrariedad con que se encuentran.²⁹

En las entrevistas surgieron recomendaciones en relación con el tema. La primer de ellas se refería a que las Fuerzas deberían contar con un servicio de contención, no sólo para el personal desplegado (antes, durante y después de la partida), sino también para su familia mientras dura la misión, ya que eso se traduciría en mejor

²⁸ Una de las entrevistadas relató que por un lapso de más o menos tres meses no pudo contactarse con mujeres, incluidas su madre, hermanas y amigas. Agregó que nunca lo había comentado por temor a ser derivada al servicio de psiquiatría. Transcurrido ese período, lentamente recuperó la normalidad en sus relaciones.

²⁹ Hacen referencia a no saber si tienen el mismo destino y/o función dentro de él, ya que esto depende de la voluntad del jefe.

estado mental para todos. Asimismo, se sugirió que no sería conveniente que, a su regreso, el personal desplegado tomara contacto con su familia hasta tener los resultados de los estudios médicos que se les practica, con el objetivo de evitar posibles contagios de virus y enfermedades.

En lo relativo a la situación durante el despliegue, las mujeres se mostraron entusiasmadas y calificaron la relación entre pares como muy buena. Del mismo modo, en lo que se refiere al trato recibido de los superiores, la mayoría (88%) manifestó que el trato mejoró al sentirse respetadas e importantes.

Los casos restantes (12%) relataron dificultades con sus jefes, sea por falta de reconocimiento, sea por ser discriminadas ante una supuesta incapacidad para dirigir al personal masculino.

El total de las mujeres desplegadas actualmente expresa no haber tenido problemas para adaptarse. El 26% de ellas manifiesta tener quejas con respecto al trato que reciben por parte de sus superiores.

El 40% de las mujeres desplegadas participaron, voluntariamente, de actividades ajenas a sus roles específicos, como por ejemplo rondas de patrullaje, ayuda en la construcción de un orfanato o en la distribución de víveres. El 60 % restante dice haber preferido cumplir con sus horarios de trabajo y aprovechar su tiempo libre, “cosa que en su casa no pueden hacer”.

En cuanto a la situación experimentada por los hombres durante el despliegue, ellos manifestaron un enriquecimiento profesional y personal, así como también la dificultad para sobrellevar sentimientos dolorosos por estar lejos de su familia.

Los hombres también han manifestado sentirse en algunos momentos discriminados por sus superiores, al haber diferencias en el trato respecto a otros compañeros y

compañeras. Incluso, dos hombres se atrevieron a esbozar que gran parte de la situación personal de los efectivos desplegados en una misión depende de la personalidad y el trato de un superior: “el puede hacer que la misión sea una experiencia increíble, o hacértela pasar muy mal”.

En lo que hace a otros comentarios, se advierte que, sin excepción, las mujeres entrevistadas sostienen que ven con agrado la posibilidad de volver a participar en alguna misión, dondequiera que ella fuese. Esta afirmación la hacen tanto las que tienen familias a cargo como las que no la tienen. Sólo una de ellas acota que, salvo que fuera obligatorio, no lo haría si tuviera un hijo/a con menos de dos años de edad. No obstante, asegura que su preferencia no sería obstáculo si tuviera que hacerlo porque encontraría sin problemas la contención para su hijo/a en la familia, y que en eso consiste la profesión militar.

En lo que respecta a los comentarios de los hombres, el 20% asegura que no volvería a desplegar por tener otras prioridades (en general, su familia). El 40% afirma que lo pensaría y tendría en cuenta el lugar de la misión. Los restantes afirman que volverían a desplegar.

Se pudo observar que un 12% de los hombres entrevistados considera que las mujeres no aportan nada diferente a los demás soldados, porque ellas se “mimetizan” con los hombres. Sólo uno de los encuestados afirma que el argentino es reacio a aceptar los cambios culturales, por lo que considera conveniente que las mujeres sigan realizando tareas de apoyo más que acciones operativas. La gran mayoría de hombres y mujeres expresaron que todo militar, sea varón o mujer, es un gran aporte para las misiones de paz si cumple efectivamente con su rol asignado, y que la mejor selección surge a partir de las capacidades, indistintamente del sexo y género. En relación a lo precedentemente enunciado, es que tres hombres manifestaron haber sido discriminados por el afán de incorporar mujeres y por las diferencias positivas en trato y selección de las que ellas eran parte.

Los restantes entrevistados creen que la presencia de mujeres agrega una perspectiva más humana ya que comprende mejor el dolor ajeno.³⁰

La síntesis de los resultados obtenidos es la siguiente:

Capacitación

- Hombres y mujeres desconocen la Resolución 1325 (2000), con excepción de los que prestan servicio en el CAECOPAZ.
- Los hombres consideran que el abordaje de la temática de género es general pero suficiente.
- Los hombres expresan dificultad para realizar cursos de capacitación por la recarga horaria que ello representaría.
- Las mujeres creen que habría que profundizar los referidos a la temática a la género. Tanto hombres como mujeres consideran importante hacer más específicos los contenidos de otras áreas de capacitación.

Estímulo/Difusión

- En el caso de las mujeres, se advierte que el estímulo se encuentra asociado a la no existencia de obstáculos en la participación, por lo que, no se puede ser concluyente con respecto a la incidencia de género.

³⁰ Sobre estos, sólo dos de las mujeres desplegadas afirmaron que el lugar de las mujeres lo crean las mismas mujeres. Si alguna no es respetada es por su propio proceder.

Contención

- Las mujeres manifiestan inconvenientes adaptativos al regreso de las misiones, les cuesta retomar sus roles habituales, especialmente en lo concerniente a la rutina en el hogar. la duración de este estado es de aproximadamente 2/3 meses.
- Tanto hombres como mujeres aseguran que las Fuerzas no ofrecen ningún servicio de contención, salvo el de un capellán o las conversaciones informales entre camaradas.
- La situación de los hombres aparece como más comprometida durante el despliegue, sufren el desarraigo, extrañan y, al regresar, no se sienten ni cómodos ni bien recibidos, tanto en el hogar como en el trabajo. En el hogar sienten que perdieron su espacio y en el trabajo que hay indiferencia y arbitrariedad.

Situación durante el despliegue

- En las mujeres predomina el entusiasmo por la tarea realizada, se sienten más importantes y receptoras de un mejor trato. Sin excepción desean volver a participar de nuevas misiones.
- En los hombres predominan sentimientos de nostalgia que los hace necesitar de la contención de sus camaradas.
- Salvo unos pocos casos, tanto hombres como mujeres dicen que el trato es mucho mejor durante las misiones.
- El 26% de las mujeres que se encuentran desplegadas en la actualidad manifiesta tener quejas con respecto el trato que reciben por parte de sus superiores.

Otros comentarios

- Un par de mujeres manifiestan que el respeto de los hombres depende del accionar de las mujeres, que el problema surge cuando quieren competir con el hombre.

- Todas las mujeres expresan que tener familia a cargo no es problema para participar de las Misiones de Paz.
- El 40% de las mujeres desplegadas participó voluntariamente de actividades humanitarias en la población local. El resto prefirió cumplir su horario de trabajo.
- El 20% de los hombres manifiesta que no le interesa volver a desplegar por tener prioridades familiares, el 40% dijo que tendría que pensarlo y el 40% restante volvería a hacerlo.
- En el caso de las mujeres, las cuestiones familiares no son un obstáculo para volver a desplegar.
- La gran mayoría de hombres y mujeres expresaron que todo militar, sea varón o mujer, es un gran aporte para las misiones de paz si cumple efectivamente con su rol asignado, y que la mejor selección surge a partir de las capacidades, indistintamente del sexo y género.

II. c) El proceso de evaluación y selección de personal que participa en operaciones internacionales de mantenimiento de la paz como Observadores Militares o cubriendo cargos en los Estados Mayores de las misiones.

En líneas generales, la evaluación y selección de personal consiste en un proceso que se lleva a cabo en dos jornadas consecutivas en las cuales el personal propuesto o designado para ocupar cargos de relevancia en una operación de mantenimiento de la paz es evaluado a fin de determinar sus capacidades, o potencialidades para ocupar un cargo determinado. El procedimiento es responsabilidad de la División Evaluación del EMMCCFFAA y se lleva a cabo en base a los requisitos que, para cada caso en particular, establece el DPKO, a través de la información detallada en los “Jobs Descriptions” – Descripción del Cargo - correspondientes.

A tal fin, los candidatos son evaluados en los siguientes aspectos: psicológico (determinación de la adecuación al perfil del puesto), idiomático (determinación de la

capacidad de desempeñarse en la lengua oficial de la misión), aptitud física (determinación de la capacidad de cumplir la actividad bajo condiciones de alta exigencia física), conocimiento (determinación del nivel de idoneidad del individuo respecto al cargo para el que ha sido propuesto) y manejo (determinación de la capacidad de conducir vehículos en distintos terrenos y bajo diferentes circunstancias). Usualmente en el primer día se trata de llevar a cabo las técnicas psicológicas, las evaluaciones de idioma y la entrevista personal, dejando para el segundo día la prueba física y de manejo.

En cuanto a las etapas de evaluación, ocupa un lugar particularmente importante la entrevista individual. Ésta es llevada adelante por un panel constituido a tal efecto, integrado por personal militar nacional, personal extranjero, que cumple funciones de instructor en el CAECOPAZ, y personal civil. En la medida de lo posible, se contará con personal de las tres FFAA, pudiendo ser éstos miembros del EMCFFAA o representantes de los Estados Mayores de las Fuerzas comisionados por las mismas a fines de participar del proceso de evaluación.

La participación de personal extranjero en dicho panel constituye un gran aporte al proceso de evaluación ya que permite representar en forma realista el entorno multinacional en el que deberá actuar el postulante considerando los diferentes acentos, pronunciaciones, entonaciones y vocabulario utilizado. Asimismo, brinda la posibilidad de efectuar una valoración más adecuada del posible desempeño futuro del individuo. Es importante destacar que las entrevistas personales pueden ser presenciadas por quienes tengan algún tipo de interés en interiorizarse del proceso.

La entrevista incluye preguntas personales y preguntas referidas a conocimientos generales con los que debe contar el individuo en lo que respecta a operaciones de

paz³¹. Está mayoritariamente orientada a aspectos propios de la especialidad de que se trate y al manejo de los procedimientos estándares, reglamentaciones vigentes, funciones, tareas y responsabilidades del puesto a ocupar.

Para algunos puestos en particular (oficiales de entrenamiento, jefe de operaciones u oficiales de servicio), se podrá solicitar al postulante que elabore con antelación una presentación sobre un tema afín al cargo, que la División Evaluación propondrá e informará oportunamente. El individuo deberá demostrar su capacidad de efectuar exposiciones de manera clara y concisa, y de responder preguntas sobre el tema específico de que se trate.

El personal que se encuentra propuesto para participar en una misión determinada o que concurre por un cargo debe poseer un conocimiento genérico pero actualizado de la misión en cuestión y del puesto específico. Por ejemplo: Antecedentes del Conflicto, Resolución del Consejo de Seguridad, Mandato, Países Contribuyentes de Tropas, etc. Estos aspectos se evalúan mediante la conformación de un panel multidisciplinario que valorará el desempeño de cada postulante en base a criterios preestablecidos en una tablilla de evaluación que contempla diversos aspectos.

De acuerdo a los compromisos asumidos por el Estado Argentino con la Organización de las Naciones Unidas, existe una serie de cargos que deben ser cubiertos anualmente por personal militar de acuerdo con un calendario de rotación que determina con cierta exactitud la fecha tentativa de cambio. Tomando en cuenta esta fecha, el EMCFFAA realiza con anterioridad la evaluación y selección del personal que será designado para cubrir los distintos cargos en las diferentes misiones.

³¹ Por ejemplo, preguntas referidas a Capítulo VI, VII y VIII de la Carta de ONU, Código de Conducta del Peacekeeper, Reglas de Empeñamiento, Explotación y Abuso Sexual, entre otras.

A fin de que el personal interesado pueda disponer del tiempo de preparación necesario, se presenta el calendario anual de rotaciones, a partir del cual se fija la fecha de evaluación, se presenta a las Fuerzas con una antelación no inferior a seis meses, de manera tal de que cada una de ellas pueda llevar adelante las designaciones correspondientes.

Es importante señalar que, el proceso de selección antes descrito está precedido por la etapa de inscripción de postulantes para cubrir cargos, la cual es efectuada por los Estados Mayores de las Fuerzas, siguiendo procedimientos establecidos en particular por cada una de ellas, en los cuales ni el Estado Mayor Conjunto de las FFAA ni el CAECOPAZ intervienen de manera alguna.

II. d) Áreas de Intervención. Perfiles de Naciones Unidas.

Perfiles Profesionales para cargos en calidad de Comandante o Segundo Comandante de Fuerza.

Para poder desempeñarse en estos cargos además de ser necesario poseer la calificación de Naciones Unidas de nivel de Director 1 y 2, se está sujeto a un proceso de decisión política por parte de la ONU. Según las características de cada misión, la ONU diseñará perfiles para estos cargos y se solicitará a los países que contribuyen con sus tropas, que designe a un candidato (también propuesto políticamente) y adjunte su PH1132 y curriculum vitae. La Oficina de Asuntos Militares de la ONU, a discreción de su director, un general de cuatro estrellas, establece una terna de candidatos a los que se entrevistará mediante videoconferencia, siendo finalmente seleccionado el/la candidato/a por el Representante del Secretario General.

³² Formulario de aplicación al puesto o historia personal que se utiliza en el sistema Galaxy de selección de personal en las Naciones Unidas

Atento a que hasta la fecha las Fuerzas Armadas Argentinas no cuentan con oficiales femeninas en el cuerpo comando con las jerarquías requeridas para ocupar estos cargos (Coronel o General y equivalentes), se estima que el plazo de tiempo requerido para que las actuales oficiales accedan a tal grado es no menor a 10 años.³³

Perfiles profesionales para cargos en calidad de miembros de Departamentos de Naciones Unidas (Sede Central).

Las diferentes competencias requeridas para desenvolverse en alguno de estos cargos incluyen: profesionalismo, comunicación, liderazgo, entre otras generalmente demandadas para cubrir los diferentes roles. Las responsabilidades variaran según el puesto a cubrir. A su vez, se solicitan calificaciones específicas, en materia de educación: es necesario haberse graduado en la Escuela de Guerra o poseer algún título universitario de grado. En cuanto a la experiencia laboral, el/la candidato/a debe ser un/a oficial militar activo, con entre 3 y 10 años de servicio y 2 en el grado actual, se requiere poseer experiencia de comando de algún elemento y haber desplegado en al menos una Misión de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas reciente Por otra parte, es requisito el manejo del idioma inglés, y deseable el del idioma francés.

Perfiles profesionales para cargos en Estados Mayores de Misiones de Paz

Estos cargos constituyen una excelente oportunidad para el posicionamiento de personal femenino, la mayor flexibilidad para estas designaciones esta dada por la instancia final de selección llevada a cabo por el propio Estado Mayor Conjunto de

³³ Debe tenerse en cuenta que la oficial de Cuerpo Comando más antigua es una Teniente Primero por lo que se espera que el personal femenino ocupe estos cargos para el año 2025. En este punto, ha de considerarse que una carreta militar tipo es de 35 años, y que para alcanzar el grado de coronel se requieren, al menos, 15 años.

habrá que sumar 5 años de capitán, 5 años de mayor y 6 años de Teniente Coronel, es decir, un total de 16 años para tener una Coronel en le primer año.

las Fuerzas Armadas. Éste, imbuido de los lineamientos emanados de las instancias ministeriales se acoge adecuadamente a un criterio de selección que responde, a su vez, a lo que demanda la Organización de las Naciones Unidas.

Es este ámbito, a partir de la pluralidad de grados y la definición de los puestos a desempeñar según roles de combate, el propicio para fomentar una mayor incorporación de personal femenino. Tomando como punto de partida la participación en estos puestos, se puede estimular en forma concreta y efectiva una verdadera incorporación de la mujer en puestos de decisión, ya que la indispensable experiencia previa que requieren todos los puestos superiores, podría ser adquirida por medio de esta participación, en la cual, es el país contribuyente quien tiene un mayor grado de ingerencia.

Los perfiles para el desempeño de estas funciones también se requieren en forma genérica una alta capacitación en idioma inglés primariamente o francés conocimientos específicos de la misión y del cargo a ser cubierto.

Perfiles profesionales para cargos de Observadores/as militares (UNMO) y Observadores/as militares y Oficiales de Enlace (MOLO) en Misiones de Paz

Estos roles requieren una adecuada capacitación en el manejo del idioma oficial de la misión así como una gran capacidad negociadora y de interacción en un entorno multicultural. A su vez, se solicitan calificaciones específicas, en materia de educación: debiendo el oficial contar con conocimientos de navegación, primeros auxilios, superviciencia, manejo de vehículos 4x4, etc. En cuanto a la experiencia laboral, el/la candidato/a debe poseer el grado de Capitán a Mayor (o equivalente), encontrarse en servicio activo, con entre 3 y 10 años de experiencia y 2 en el grado actual. Por otra parte, es requisito el manejo del idioma inglés, y deseable el del idioma francés.

Perfiles profesionales para cargos en calidad de Comandante de contingente, de Batallón de Infantería, Hospital, Unidad Aérea y Unidades Orgánicas³⁴

En líneas generales, los perfiles descriptos se asimilan a los enunciados en los incisos c). y d). y es el propio país el responsable de designar a quienes habrán de cubrirlos. Integran el contingente desplegado en el área de la misión y no requieren una evaluación centralizada desde la Sede Central en Nueva York.

El cargo de Jefe de Contingente lo ocupa el/la oficial más antiguo del contingente, y es llamado por Naciones Unidas como National Senior. En esta condición, el Jefe de Contingente es el responsable de todos los aspectos vinculados con la administración del personal de su contingente, entre cuyos aspectos más sensibles se encuentran los disciplinarios. Se puede en primera instancia señalar que dista mucho de poder ser ocupado por personal femenino, ya sea por su tardía incorporación a las Fuerzas en relación con los varones, así como la inexistencia de mujeres oficiales de cuerpo comando. Tal como se señaló en descripciones precedentes es necesaria pronta acción y fomento al desempeño de mujeres en carrera y capacitación en cuerpo comando.

Los Jefes de Unidades desplegadas son designados pura y exclusivamente por las propias fuerzas y generalmente se tiene en cuenta su experiencia en la conducción de unidades operativas, que posea incuestionables cualidades de líder, aplomo, capacidad de resolución y diversos aspectos tenidos en cuenta para la administración y conducción de un conglomerado humano complejo, en circunstancias difíciles.

³⁴ En sus tres niveles, caracterizados como tales según complejidad y cantidad de miembros a cargo, delineados según TOE de Naciones Unidas en Misiones de Paz.

No obstante, a estas cualidades, que deben manifestarse en el grado de excelencia, debe sumarse la de una adecuada experiencia en misiones de paz y conocimiento del idioma inglés.

Perfiles profesionales para cargos en Unidades o Subunidades Orgánicas desplegadas en Misiones de Paz

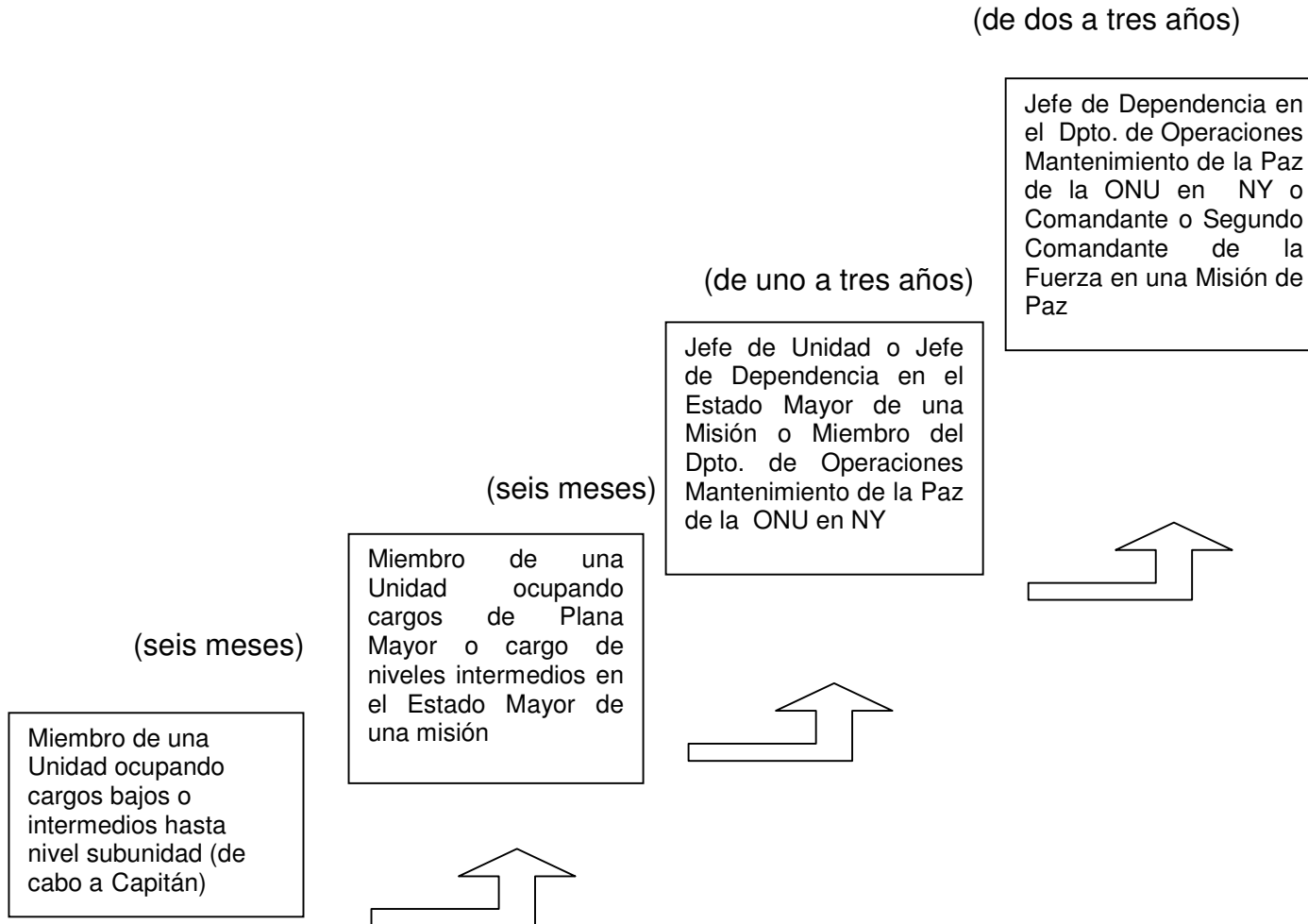
Al respecto, se adjunta a la presente un listado genérico que deberá tenerse en cuenta para el diagramado de los elementos a desplegar considerando las orgánicas impuestas en las tablas de Organización y Equipo (TOE) que indica el Departamento de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas en miras a compatibilizarlas con las propias (ver Anexo 1).

Sería conveniente establecer que el despliegue de estas unidades tenga en consideración como mínimo la incorporación a nivel del contingente de igual porcentaje de mujeres en el total, que el calculado a nivel nacional.

Todo el personal desplegado debe manejar idioma inglés, aunque sólo los jefes de la unidad y subunidad tienen como requisito haber participado previamente en misiones de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas.

REQUERIMIENTOS CARGO	IDIOMA	GRADO	EXPERIENCIA PREVIA EN OMP	ESPECÍFICOS
Comandante o Segundo Comandante de la Fuerza	Dominio oral y escrito del idioma oficial de la Misión (Inglés o Francés)	General o equivalente	Mandatorio	Oficial de Estado Mayor con experiencia en Estados Mayores y Comandos Operacionales
Miembro del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz – ONU Nueva York	Dominio Oral y Escrito de idioma (Inglés o Francés)	Mayor, Tte. Coronel o Coronel y Equivalente	Mandatorio	Oficial de Estado Mayor, dependiendo del cargo pueden requerir título universitario
Cargos en Estados Mayores de las Misiones de Paz	Dominio oral y escrito del idioma oficial de la misión (Inglés o Francés)	De Capitán a Coronel o equivalente	Es deseable pero no mandatorio	Dependiendo del cargo pueden tener requerimientos específicos.
Observadores Militares	Dominio oral y escrito del idioma oficial de la misión (Inglés o Francés)	Capitán o Mayor	Es deseable pero no mandatorio	Muy buena condición física, licencia de conducir y conocimiento de vehículos 4x4
Cargos en Unidades y Subunidades Orgánicas	Miembros de Plana Mayor y hasta nivel Compañía deben ser capaces de desarrollar sus tareas en el idioma oficial de la misión	Comprende todas las jerarquías	Pare Jefes y Segundo Jefes resulta deseable	Dependiendo del cargo pueden tener requerimientos específicos relacionados con la función a desempeñar

Una progresión ideal en actividades relacionadas con las OMP se podría graficar de la siguiente manera:



II. e) Capacitación y Entrenamiento. Formación del Gener Focal Point

Las misiones integradas y el orden multidisciplinario que caracterizan a las actuales operaciones de mantenimiento de la paz constituyen un marco complejo que hace necesario identificar la necesidad de instruir y adiestrar al personal a desplegar en el terreno en forma específica. Esta necesidad fue cubierta con la creación del Centro

Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz³⁵, constituyendo el único Instituto en nuestro país con la tarea de educar al personal militar, fuerzas de seguridad, civiles y personal militar y civil extranjero que participa en este tipo de operaciones.

Muy lejos de finalizar con la instrucción, el Centro busca retroalimentar su sistema educativo a través de las lecciones aprendidas (best practices) a fin de optimizar resultados y contribuir con la mejora operacional de nuestro personal en el terreno.

Para realizar un análisis de la situación actual de la capacitación en perspectivas de género en misiones de paz resulta insoslayable el tener en cuenta algunas consideraciones y principios filosóficos planteados por la ONU.

Relacionado con la capacitación y el entrenamiento, las recomendaciones son adoptadas a través de un mecanismo de Prácticas Recomendadas provenientes del análisis y posterior procesamiento de Lecciones Aprendidas tanto del propio CAECOPAZ en su funcionamiento en calidad de educador, como de aquellas prácticas provenientes del ordenamiento internacional³⁶

La educación y el entrenamiento se ven favorecidos al reconocerse CAECOPAZ como una “Organización que aprende”. Con este criterio se concibe a sí mismo como foco de educación, pero sobre todo de aprendizaje, para ir lentamente institucionalizando los procesos de reflexión y enseñanza institucional en la planificación y evaluación. Se concibe además a la organización que aprende como un concepto de sinergia y empatía (efecto logrado con el accionar de dos elementos que difiere de los efectos individuales), producida por la interrelación de los

³⁵ Creado en el año 1995 dentro de la órbita del Ejército como un Centro dependiente del comando de Institutos Militares, cumplió desde un primer momento funciones de entrenamiento conjunto por contar con personal e instruir a personal de las tres fuerzas armadas.

³⁶ Cuando se hace mención a recomendaciones provenientes del nivel internacional de Naciones Unidas, hacemos mención a informes y procedimientos que son asumidos por los ordenamientos internos como propios, posterior análisis de factibilidad.

miembros con un sentido cooperativo, que promovida correctamente produce el efecto deseado.

Uno de los bastiones fundamentales de la Organización que aprende, es la evaluación. Dicha actividad no debe ser subestimada ni olvidada, por el contrario debe ser una etapa sumamente importante en la formulación de Prácticas Recomendadas en general, teniendo una particular importancia si de género se trata. Dichas prácticas procuraran funcionar como asesoramiento a las distintas instancias académicas pertinentes que modificarán los procedimientos que requieran actualización.

La evaluación contempla tres momentos: 1) evaluación diagnóstica; 2) evaluación de proceso; c) evaluación del producto final.

Los criterios de evaluación deben ser concordantes con el proyecto curricular en su totalidad, y servir en un futuro a la toma de decisiones pedagógicas.

Algunos de los últimos resultados referidos a este tema, siempre relacionado con la temática de Género, son el reconocimiento de la necesidad de actualización y revisión de las currículas académicas que reflejen aún más las prácticas que hoy en día el CAECOPAZ viene realizando en materia de género. Aspecto que, como se mencionó, es permanente por la dinámica propia de las misiones.

Al considerar a la instrucción y entrenamiento (enseñanza teórico-práctica) como procesos dinámicos, la auto evaluación no constituye un elemento separado, aislado e independiente, sino que forma parte del ciclo educativo. De esta manera, al mencionar la necesidad de revisión de las currículas, se menciona al proceso educativo y no a un hecho. Dicha revisión no solo hace mención a garantizar la presencia de los contenidos mínimos recomendados, sino también a su actualización, flexibilidad en la metodología, y modernización de los recursos y métodos auxiliares para la enseñanza.

Los contenidos mínimos requeridos por Naciones Unidas en la temática de género son los módulos de entrenamiento propuestos por Naciones Unidas para el entrenamiento de personal que participará en Operaciones de Paz, y son utilizados por el CAECOAZ para complementar la enseñanza. Con dichos módulos se reconoce la capacitación estandarizada para una misión despliegue rápido, pre-despliegue y dentro de la misión, con el objetivo de proveer personal bien entrenado en todas las categorías y en todos los niveles.

De la misma manera que la ONU identificó la importancia de incluir la temática de género en forma prioritaria en todos los ámbitos de su organización, incluyendo a las operaciones de paz, se hace evidente la necesidad de organizar el sistema educativo para desarrollarlo en forma eficaz, ya que la experiencia ha demostrado que los lineamientos generales provistos por el Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas son solo un esbozo de lo que debe ser enseñado; reconociendo que la capacitación “Just in time” en la etapa final, no genera buenos resultados a largo plazo.

II. f) Identificación de oportunidades para fortalecer la perspectiva de género en el ámbito regional

El concepto de transversalidad en el desarrollo de una política de género en el ámbito de la Defensa, necesariamente implica que para tal desarrollo se deben tener en cuenta todas y cada una de las áreas y actividades que se encuentran comprendidas en la órbita de la Defensa.

Las actividades que se llevan a cabo en el ámbito de las Operaciones de Mantenimiento de la Paz deben ser atendidas con particular atención, pues de alguna manera ponen de manifiesto o difunden a nivel internacional no sólo las

políticas desarrolladas a nivel nacional en las distintas áreas de gobierno sino, fundamentalmente, el espíritu que las motiva.

Muchas de estas medidas gozan de una creciente adhesión regional, particularmente con los países con los que la República Argentina mantiene estrechos y crecientes vínculos de cooperación en el ámbito que aquí nos ocupa.

A modo de ejemplo, bien vale la pena recordar que en el “Primer Taller Regional para el desarrollo de una política de género en el marco de las operaciones internacionales de la Paz y Misiones Humanitarias”³⁷ la representación de la República de Chile expuso como parte de la política oficial del Ministerio de Defensa del hermano país, el desarrollo de un plan nacional de aplicación de la Resolución 1325 (2000).

En el mismo sentido, con fecha 18 de junio del corriente año ha tenido lugar la Declaración Conjunta de la Reunión de Ministros de Defensa Argentina – Ecuador, suscripta en la ciudad de Quito por los Ministros de Defensa de cada uno de los países aludidos, en cuyo Anexo I se estableció un acuerdo de cooperación interministerial que otorga a las agendas de género y derechos humanos, con especial mención de la aplicación de la Resolución 1325 (2000), un lugar central.

Con otros alcances, merece mención también el trabajo desarrollado en el marco de la Comisión Mixta de Cooperación en materia de Defensa Argentina – España, creada por el Memorandum de Entendimiento sobre Cooperación en el ámbito de la Defensa entre los Ministerios de Defensa del 4 de febrero de 2005. En ese marco,

³⁷ Los días 20, 21 y 22 de mayo de 2008 se llevó a cabo el “Primer Taller Regional para el desarrollo de una política de género en el marco de las operaciones internacionales de la Paz y Misiones Humanitarias” en las sedes del Ministerio de Defensa, el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto y en el CAECOPAZ.

uno de los temas de trabajo conjunto es la política de género en las Fuerzas Armadas.

Vale destacar asimismo que el Ministerio de Defensa forma parte del proyecto “La mujer en las Fuerzas Armadas de América Latina y el Caribe: Una aproximación de Género a las OMP” creado por la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL), y ha participado tanto del Debate Regional, en miras a la Conferencia de Ministros que se celebrará en Canadá en este año, como también se encuentra colaborando en la recolección de información detallada sobre la situación de las Mujeres en las FF.AA. para la realización de un análisis cualitativo de la experiencia práctica de las mujeres que prestan servicios en Haití (MINUSTAH), donde efectivamente se encuentran mujeres argentinas.

Finalmente, aunque no menos importante, corresponde señalar aquí que a instancias de las autoridades argentinas en el marco de los trabajos preparatorios para la Conferencia Interamericana de Ministros de Defensa que tendrá lugar en Canadá en el próximo mes de septiembre, se ha incluido un párrafo en el texto propuesto de la declaración que alude expresamente a la necesidad de que los distintos gobiernos otorguen la máxima importancia a las políticas de género en el ámbito de las Fuerzas Armadas, junto con el desarrollo y profundización de la política de Derechos Humanos.

Considerando estos elementos, podríamos decir que actuando firmemente en la adopción de medidas que tiendan a mejorar la condición de desarrollo de las mujeres integrantes de las Fuerzas Armadas Argentinas en pos de lograr la equidad que se pretende y aquellas que sean de aplicación en el campo de las OMP, los impactos estarán reforzados porque no sólo se mejorarán las condiciones de equidad en el marco interno sino que además se enviará una señal de seriedad respecto de los compromisos regional e internacionalmente asumidos.

En lo que hace a la participación propiamente dicha en OMP, nuestro país se encuentra comprometido en una serie de actividades que resultan sumamente propicias para aplicar y difundir medidas tendientes a establecer una política de género a saber:

Fuerza de Tareas Argentina en Chipre (UNFICYP).

En el caso de UNFICYP, el contingente argentino se encuentra compuesto por personal de otros países a nivel fracciones. Tales son los casos de caso de Chile y Paraguay. Si bien hasta el momento no se ha establecido pautas a nivel de acuerdo respecto a la composición del personal integrante de las distintas fracciones (hombres - mujeres), podría resultar conveniente, a la vez que coherente, el poner en conocimiento de los dos países asociados, la intención de nuestro país de incrementar la participación femenina, y manifestar lo positivo que podría resultar que sus países adhiriesen a la mencionada política. Estando avanzada la participación de estos países como parte de nuestro contingente, puede no resultar sencillo, y de ninguna manera podría una medida de estas características ser presentada con el más mínimo atisbo de “imposición”. Sin embargo resulta lógico pensar que adoptándose medidas a nivel nacional, se pretenda que aquellos países asociados en una actividad específica, contribuyan en la medida de lo posible a conformar un grupo unido por intereses en común y políticas similares, sobretodo en temas tan sensibles como los relacionados con los DDHH.

Batallón Combinado “Cruz del Sur”.

Como en el caso anterior, nuestro país se ha asociado con la República de Chile en la intención de conformar una unidad militar combinada que se encuentre en capacidad de actuar bajo el paraguas de la Organización de las Naciones Unidas. A diferencia del caso de la FTA, este emprendimiento combinado se encuentra en una etapa temprana de desarrollo y hasta el momento toda su actividad se ha limitado a reuniones de negociación, y actividad del Estado Mayor, el cual en estos momentos tiene su asiento en Santiago de Chile. Considerando que este Estado Mayor se

encuentra en la etapa de desarrollo de todas las previsiones tendientes a la conformación de esta unidad, podría resultar conveniente manifestar la posición argentina respecto a la aplicación de la Resolución 1325 (2000) y discutir en qué medida podría resultar posible la adopción de medidas para su implementación, si bien no “simétricas”, al menos similares en este sentido.

Otro ámbito propicio para la articulación de esfuerzos regionales es el de la capacitación. A nivel regional nuestro país ha sido pionero en todo lo que se refiera a capacitación y entrenamiento de personal en temas relacionados con las OMP. El CAECOPAZ ha sido tomado de modelo por varios países de la región y no resulta extraña su mención a nivel internacional, en ámbitos no solo militares sino también académicos. Es por esto que, de alguna manera, podríamos considerar al CAECOPAZ, no una ventana a través de la cual ver al mundo, sino una ventana a través de la cual el mundo ve a la Argentina. La reciente creación de la Asociación Latinoamericana de Centro de Entrenamientos de Paz a instancias de nuestro país es también un excelente oportunidad para la promoción de acuerdos de carácter regional en relación con la inclusión de la perspectiva de género en las currículas considerando las necesidades por sobre los requerimientos básicos de Naciones Unidas y atendiendo a las particularidades de nuestros países y promoviendo una política coordinada de fomento de la incorporación de mujeres instructoras así como una especial atención acerca de su participación en una actividad tan enriquecedora y gratificante como lo es el intercambio de instructores con otros centros de entrenamiento en operaciones de mantenimiento de la paz; actividad en la cual, hasta el momento, solo han tomado parte los hombres.

III. Síntesis Final

III. a) Diez recomendaciones para el desarrollo de acciones en el ámbito de la Defensa orientadas al Plan nacional de aplicación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas

i) Continuación con la política transversal de género impulsada por el Ministerio de Defensa del año 2006.

El grupo de trabajo entiende que debe considerarse parte integrante de las acciones tendientes a la efectiva aplicación de la Resolución Nro. 1325 (2000) las distintas medidas que componen la política transversal de género implementada por el Ministerio de Defensa desde el año 2006 en adelante, ejecutada principalmente a través de los insumos que produce el Observatorio sobre Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas, el Consejo sobre Políticas de Género en el ámbito de la Defensa Nacional. Ello porque entendemos inútil todo esfuerzo en implementar acciones y medidas coyunturales acotadas al ámbito de las misiones de paz si no existe una política transversal de género que asegure la debida atención a la temática en todos los ámbitos de formulación y aplicación de políticas públicas del sector.

Las acciones ya realizadas, deben acompañarse imperiosamente por la inclusión transversal de la perspectiva de género en el proceso de reforma integral del sistema educativo de las Fuerzas Armadas así como también debe ser contemplada en el desarrollo de todos los procesos de reformas legales o institucionales que se establezcan en el ámbito de la Defensa.

La continuidad del Plan Nacional de Jardines Maternales y Paternidad Responsable así como un serio proceso de revisión respecto de las restricciones formales que

existen para el acceso a determinadas armas en el caso del Ejército son aspectos claves en el escenario futuro.

Por otra parte, el proceso de reformas normativas y la fijación de nuevos estándares en relación con la maternidad y la lactancia debe ir acompañados de medidas de acción concretas en cada fuerza que permitan a las mujeres que atraviesan tales circunstancias reforzar su formación atendiendo a las necesidades particulares de las mismas. Se trata de pasar de la aceptación en condiciones pasivas a fomentar una política institucional que maximice aquellas formas de capacitación y formación que sean compatibles con las limitaciones que impone el estado de embarazo y/o lactancia.

Asimismo, teniendo en cuenta el trabajo desarrollado entre los meses de abril y julio de 2008 por el Grupo de Trabajo creado por la Resolución Ministerial N° 207/08, se han identificado los siguientes ámbitos de acción y/o intervención en relación directa con la incorporación de una perspectiva de género en el ámbito de las misiones de paz:

ii) Revisión integral de los criterios de conformación de las misiones

Procurar transparentar el procedimiento de selección en el ámbito de cada una de las Fuerzas, reforzando con ellos los atributos positivos del sistema de evaluación y selección público que lleva adelante el Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas. Para ello, resulta imprescindible el establecimiento de perfiles profesionales claros y precisos, asegurando la intervención directa del Ministerio de Defensa en el desarrollo del proceso de selección y presentación de candidatos por parte de las Fuerzas Armadas.

La ausencia de requisitos preestablecidos así como la falta de transparencia y uniformidad en la etapa de selección de candidatos hacia el interior de cada una de

las Fuerzas conspira contra los esfuerzos realizados a través de la asunción voluntaria por parte del Estado Argentino de la Regla que permite una política de acción afirmativa para los casos en que, en igualdad de condiciones, debe privilegiarse el acceso de una mujer, de acuerdo con las recomendaciones de las Naciones Unidas.

El criterio actual de conformación de contingentes a través de la selección de unidades orgánicas debe ser revisado de modo tal que permita asegurar los beneficios que dicho criterio importa con una adecuada representación de mujeres en la composición de los contingentes. La propuesta básica para el desarrollo conjunto con las Fuerzas es el establecimiento de una cuota mínima de representación de mujeres que puede fijarse en base a la representación total de las mujeres en las FFAA (aproximadamente el 10%) o tomando como base la cantidad actual de candidatas mujeres voluntariamente propuestas, asegurando una representación porcentual basada en esa cifra.

Dicho de otro modo, no resulta compatible con los compromisos asumidos internacionalmente la adopción de un criterio funcional que dificulte el acceso igualitario a hombres y mujeres.

Por otra parte, se considera indispensable extender el proceso de evaluación que actualmente se aplica para los puestos de Estado Mayor, bajo la supervisión del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, a los demás puestos.

Existe una dificultad adicional que advertimos y consiste en el establecimiento de requisitos de grado por parte de Naciones Unidas que dificultan en lo inmediato el desarrollo de acciones concretas para el incremento de la participación de mujeres militares en misiones de paz.

En tal caso, debería evaluarse en las instancias internacionales que correspondan la posibilidad de revisar el peso asignado al grado como criterio de selección; toda vez que, se trata de un requisito formal que es ciego a las circunstancias reales del proceso de incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas.

iii) Revisión de la currícula de formación y promoción para la incorporación de personal femenino en puestos de instrucción.

Si bien actualmente el CAECOPAZ cumple con los requerimientos mínimos de Naciones Unidas en materia de formación referida a las cuestiones de género, resulta indispensable reforzar esos contenidos promoviendo el desarrollo de capacitaciones específicas que excedan el SGTM 17 y las referencias al tema a través de la difusión del Código de Conducta.

Es necesario, de acuerdo con las experiencias en el terreno y las particularidades de cada misión, profundizar la formación referida a los derechos de las mujeres como Derechos Humanos así como también brindar herramientas más precisas para hombres y mujeres, referidas al contacto con víctimas de violencia sexual y otras formas de violencia de género, conforme el impacto que tales problemáticas tienen en relación con la población local.

En este punto se propone como acción inmediata la inclusión de temas claves a través de actividades extracurriculares, recurriendo al trabajo mancomunado con otros actores públicos (universidades, centros de investigaciones, ONGs) que permitan asegurar en el menor tiempo posible un rápido acceso a contenidos formativos de calidad. Se propone aprovechar la misma experiencia que en relación con otros temas se ha mantenido con el CICR.

Por otra parte, resulta indispensable que en el acceso a la formación, desarrollo de cursos y acceso a diversas oportunidades se garantice una adecuada distribución de

las oportunidades y vacantes entre hombres y mujeres. Nuevamente, el mejor modo de responder a ello en forma inmediata es promoviendo en todos los casos una representación mínima de un tercio de mujeres en las representaciones colectivas, así como la extensión de la regla a igual capacidad asignación a una mujer para las salidas de formación, concursos, becas, etc. que estén relacionados con la temática.

Por otro lado, resulta indispensable aprovechar la experiencia de personal femenino en el proceso de entrenamiento para misiones de paz. No podemos dejar de considerar una falencia del momento actual, el hecho de que el CAECOPAZ no cuenta con personal femenino en el puesto de instructoras³⁸

Actualmente, las FFAA argentinas cuentan con personal femenino con experiencia en OMP en cuerpos cuyas especialidades resultan propias de la instrucción, tales como la Sanidad (primero auxilios, evacuación aero-médica, prevención contra el VIH-SIDA, higiene, etc) y el Derecho (Derecho Internacional Bélico y Humanitario, DDHH, Marco Legal de las OMP, Reglas de Empeñamiento, etc). Esto no implica dejar de considerar el excelente desempeño profesional de quienes aún con grados iniciales se han desempeñado como integrantes de los cuerpos comando.

Contar con instructoras militares en el CAECOPAZ, permitiría dar un ejemplo claro del compromiso en lo que hace a la inclusión de mujeres en todos los aspectos del quehacer militar. Permitiría además que el personal militar femenino que haya participado en OMP y esté interesado en mantenerse vinculada a esta actividad, encuentre un lugar en el cual desenvolverse, brindando un servicio y, a la vez, que se capacitando, logrando niveles superiores de comprensión de todo lo relacionado con las OMP.

³⁸ La última mujer instructora en OMP que prestó servicio en el CAECOPAZ fue la mayor del ejército francés, Francioses Ribier (2004) y anteriormente la teniente enfermera profesional Mariño (EA) (2002).

A su vez, se detectó la necesidad de fomentar en el CAECOPAZ la figura del “Gender Focal Point” quien trabajaría directamente garantizando la transversalidad de los temas de género, monitoreando y reportando el progreso o los inconvenientes de la adecuada implementación de los recursos asumidos como así también proveer asesoramiento y requerimientos de perspectiva de género en todas las esferas de trabajo.

iv) Establecimiento de plan intensivo de formación de apoyo a través de UNITAR – POCl.

El Estado Argentino, a través del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, ha realizado un enorme esfuerzo con el fin de asegurar acceso libre y gratuito a las herramientas de capacitación virtual de UNITAR- POCl a militares, policías y civiles. Se trata del acceso a diecinueve (19) módulos de capacitación referida a distintos temas propios del ámbito de las misiones de paz.

En opinión del Grupo de Trabajo, aquéllos que voluntariamente deseen participar de misiones de paz tienen el deber de acreditar como requisito indispensable la realización, - como mínimo y ateniéndonos al objetivo del plan nacional de aplicación de la Resolución 1325 (2000)- , de los siguientes módulos: 1. Ética en Operaciones de Paz; 2. La prevención de la violencia contra la Mujer y 3. Mantenimiento de Paz y Resolución de Conflictos.

v) Desarrollo de una política intensiva de formación de personal civil para el ámbito de las misiones de paz.

Atento a los últimos informes de las Naciones Unidas³⁹, existen ciertas dificultades para el reclutamiento de personal civil para misiones de paz. Esta circunstancia

³⁹ Por ejemplo, las reflexiones presentadas en el “Primer Taller Regional para el desarrollo de una política de género en el marco de las operaciones internacionales de la Paz y Misiones Humanitarias” por el Sr. Antero López del DPKO.

representa una ventana de oportunidad para la República Argentina por cuanto cuenta con posibilidades ciertas de generar articulación entre las instancias de formación de las Fuerzas Armadas (CAECOPAZ / EDENA) y el Sistema Universitario Nacional. En este último ámbito, resulta muy escasa la oferta en formación de grado y postgradual referida a la temática que aquí nos ocupa.

La propuesta concreta consiste en mejorar la capacidad de la República Argentina en la promoción de personal civil para misiones de paz a través de un plan de trabajo articulado de los recursos de formación de la defensa y las instancias universitarias⁴⁰.

Con ello se mejora la formación de recursos para la defensa y se genera un ámbito en el que se pueden promover acciones afirmativas para el envío de personal civil femenino.

vi) Desarrollo de un plan de observación y seguimiento sobre el plan de implementación de la resolución N° 1325 (2000)

En el marco de las políticas del Observatorio en relación con las Fuerzas Armadas, se promueve como parte del plan nacional, el desarrollo de un plan de seguimiento y evaluación de las políticas aquí referidas que, sin demandar estructura y recursos humanos adicionales, permita contar con información clara respecto de la situación en materia de género y operaciones de paz. Concretamente, se promueve trabajar en el desarrollo sistemático de encuestas tipo de pre y post despliegue así como también dispositivos de consulta mientras se encuentran en la misión.

En algunos casos, sólo se tratará de mejorar los instrumentos que actualmente son utilizados, asegurando una adecuada previsión de ítems referidos a la cuestión de género. Adicionalmente, se propone que forme parte de la tarea de monitoreo una

⁴⁰ Esta propuesta va en línea con la experiencia referida en el marco del “*Primer Taller Regional para el desarrollo de una política de género en el marco de las operaciones internacionales de la Paz y Misiones Humanitarias*” por el representante de la República Federativa de Brasil.

evaluación sostenida y cruzada de las siguientes fuentes de información: a. nómina completa de personal militar que voluntariamente se proponga para participar de las misiones; b. listado completo de roles de combate y requisitos exigidos para la asignación del puesto; c. nómina completa de personal que resulta finalmente asignado.

El objetivo de este cruce de información es analizar en concreto el funcionamiento de las reglas de priorización para la participación de mujeres, considerando especialmente el Anexo I del presente documento en el cual el equipo de trabajo ha proyectado hacia los próximos años la posibilidad de equilibrar la representación femenina en función del grado exigido y de los grados alcanzados actualmente por el personal femenino.

vii) Inclusión del gender focal point en el contingente.

Se trata de una propuesta destinada a garantizar que el contingente argentino desde el momento del pre despliegue cuente con una persona de jerarquía a quien se le asigne la función de gender focal point, previendo los requerimientos de capacitación que dicha función exige.

En la actualidad, la asignación de esa función es decidida una vez que el contingente se encuentra desplegado en la zona de conflicto y es evidente que quien debe asumirla carece de posibilidades de absorber las nociones fundamentales de la temática en el mismo momento en que desarrolla todas las adaptaciones que la tarea le exige en términos generales a un componente de una misión de paz.

Con ello, entendemos que la Argentina puede asumir una posición muy concreta de compromiso con la política de género que es superadora del modo en que hasta el momento viene siendo implementado el sistema. Además definido esto previamente

pueden establecerse coordinaciones con las autoridades del Ministerio de Defensa, generando un canal de diálogo y de permanente atención a la temática.

viii) Desarrollo de un plan de difusión externo dirigido a promover la política argentina en materia de operaciones de paz y la política de género asociada a ella.

Existe un marcado desconocimiento en el público en general respecto del rol de las misiones de paz y la participación Argentina. Relevados los medios de comunicación, la mayor parte de la información se concentra en los momentos de debate parlamentario pero no existe una política de difusión basada en datos y dirigida a difundir las experiencias de las Fuerzas Armadas en este ámbito, incluso cuando gozan de un prestigio profesional reconocido.

Específicamente en relación con la política de género, es importante aprovechar la promoción de ésta para instalar una difusión articulada del rol de las Fuerzas Armadas.

Adicionalmente se propone la elaboración de un Newsletter trimestral de envío privilegiado a representantes de otros poderes y organizaciones de la sociedad civil, que tenga por objeto mantener actualizada la información respecto del desarrollo de esta política en particular y de las misiones de paz en general.

También se promueve la creación de un espacio concreto en el sitio web del Ministerio de Defensa dirigido a la difusión de este plan y el desarrollo de una cartilla básica de difusión de la Resolución 1325 (2000) y sus implicancias, para distribuir en el ámbito interno de las Fuerzas Armadas.

ix) Adecuaciones de infraestructura necesarias.

Es muy común que el desarrollo de propuestas referidas a la incorporación de la mujer en el ámbito militar encuentre como respuesta las dificultades logísticas y de infraestructura que presentan las zonas de conflicto. En realidad, el Grupo de

Trabajo estima que se trata de un aspecto que debe ser analizado y diagnosticado con mayor detalle.

Así como surgió de las encuestas a personal que se había desplegado el hecho de que para las mujeres no es un inconveniente la cuestión familiar al momento de decidir volver a participar de una misión de paz, las argumentaciones de carácter “moral” que apelan a la supuesta “naturaleza” de las mujeres y “sus necesidades” son generalmente invocadas por hombres y no por las propias mujeres⁴¹. De allí que entendemos este aspecto debe ser sometido a un análisis específico, por ejemplo, a través del Observatorio.

Es importante extremar esfuerzos para asegurar privacidad e intimidad (que no son patrimonio de las mujeres tampoco) sin generar medidas que puedan ser asumidas como privilegios.

Por otra parte, si las condiciones logísticas y de infraestructura son establecidas por Naciones Unidas con requisitos para el caso en que las misiones se integren con mujeres, el Estado debe adoptar medidas para asegurar que cuenta con la colaboración necesaria del organismo para disponer de condiciones por él impuestas para la presencia de mujeres.

x) Asunción de un rol activo y protagónico en el impulso de medidas y acciones en materia de género a nivel regional y continental.

Considerando las experiencias regionales mencionadas previamente así como el creciente interés de la comunidad regional e internacional en la promoción de una

⁴¹ Así quedó demostrado en el debate que tuvo lugar en el “Seminario...” Durante el panel de exposición de experiencias, a cargo de personal femenino desplegado. En aquella ocasión el contrapunto sobre los roles y las supuestas implicancias para las mujeres por razones “naturales” fue sostenido entre un hombre y una mujer que los desacreditaba rotundamente por cuanto sostenía que el impacto afectivo diferenciado entre hombres y mujeres o la supuesta necesidad especial de las mujeres debían ser puestos en cuestión.

agenda cada vez más ambiciosa en materia de género, el Ministerio de Defensa de la República Argentina se compromete a adoptar una política activa de acuerdo e impulso de estrategias regionales y esfuerzos de coordinación que asignen a la temática de género un lugar prioritario, procurando colaborar en la construcción de consensos a nivel regional y continental.

IV. Anexos de Información

Entrevistas a personal militar desplegado en OMP

Fuerza:

Cargo:

Sexo:

Fecha de despliegue:

- ¿Cuáles fueron los motivos que la/o llevaron a querer participar en una OMP?
 - ¿Tenía familiares a cargo o a su cuidado en el momento en el que decidió participar de la OMP?
 - El hecho de tener familiares a cargo, ¿dificultó su decisión de participar en la OMP?
 - ¿Contaba con apoyo familiar para desplegarse?
 - ¿Sintió estímulo por parte de la Fuerza para participar en este tipo de misión? Si así fue, ¿cuáles fueron los incentivos? Si no fuera así, ¿en qué situaciones percibió la falta de estímulo?
 - ¿Cuáles fueron los medios por los cuales tomó conocimiento de que podía participar en una OMP?
 - ¿Tuvo dificultades para inscribirse? Si así fue, indique y desarrolle si las mismas se debieron a:
 - renuencias de sus superiores inmediatos con respecto a la solicitud
 - limitación de la información disponible
 - otros
-
- ¿Conoce la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad? ¿A través de qué medio tomó conocimiento de la misma?

- ¿Considera que la aplicación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad representará un avance para la situación de las mujeres que participan en las OMP? ¿Por qué?
 - ¿Considera que la aplicación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad representará un avance para la situación personal y profesional?
-

Capacitación

- ¿Tuvo dificultades para inscribirse y participar en los cursos de capacitación relacionados con las OMP? En caso de ser así, ¿en qué consistieron esas dificultades? ¿A qué las atribuye?
- En relación con la capacitación recibida, ¿considera que la misma fue suficiente? ¿Agregaría algo?
- ¿Recibió capacitación en materia de género y concientización de HIV – SIDA? ¿Agregaría algo?
- ¿Recibió capacitación sobre destrezas de negociación? ¿Prevención de conflictos? ¿Gestión de crisis? ¿Creación de paz? ¿Acciones humanitarias y de otro tipo en la fase pos conflicto?
- ¿Recibió capacitación de adiestramiento especializado sobre la protección, necesidades especiales y DDHH de mujeres y niñas en situación conflicto? ¿Qué agregaría? ¿Por qué?

- ¿Recibió capacitación sobre las necesidades especiales de mujeres y niñas durante la repatriación y reasentamiento así como en relación con la rehabilitación, reintegración y reconstrucción después de un conflicto armado? ¿Qué agregaría y por qué?

- ¿Recibió capacitación específica en violencia de género (en especial, violaciones y otras formas de abuso sexual) y todas las demás formas de violencia en situaciones de conflicto armado? ¿Qué agregaría y por qué?

- ¿Recibió capacitación acerca de las necesidades especiales de mujeres y niñas en campamentos y asentamientos de refugiados y desplazados internos? ¿Qué agregaría y por qué?

- Durante la OMP, ¿cuál fue el trato que recibió por parte de sus pares y superiores? ¿Fue igual, mejor o peor que el que recibe en su destino habitual? De existir diferencias en el trato, ¿a qué lo atribuye?

- ¿Tuvo participación en algún reconocimiento del escenario de operaciones? Si así fue, ¿de qué tipo? Dicha incursión, ¿fue voluntaria o planificada?

- ¿Asumió alguna responsabilidad distinta a las que desempeña habitualmente? De ser así, ¿cómo se sintió? ¿Tuvo apoyo del resto del personal? ¿Se sintió suficientemente capacitada/o para desempeñarla?

- ¿Considera que durante el conflicto se protegieron las necesidades especiales y DDHH de mujeres y niñas?

- ¿Considera que durante el despliegue se vieron respetados los DDHH de las mujeres parte de la misión? ¿Por qué?

- ¿Considera que se tuvieron en cuenta las necesidades especiales de mujeres y niñas durante la repatriación y reasentamiento así como en relación con la rehabilitación, reintegración y reconstrucción después de un conflicto armado?

- Durante la OMP, ¿participó de alguna negociación con la comunidad? ¿En procesos de prevención de conflictos, gestión de crisis, creación de paz o acciones humanitarias y de otro tipo en la fase pos conflicto? De ser así, ¿qué rol desempeñó en estos procesos?

- En caso de no haber participado en estos procesos, ¿le interesaría formar parte de los mismos?

- Durante la OMP, ¿se enfrentó a situaciones violencia de género (en especial, violaciones y otras formas de abuso sexual) y todas las demás formas de violencia en situaciones de conflicto armado? ¿Qué rol desempeñó en dicha circunstancia? ¿De qué modo se le dio tratamiento a dicha circunstancia?

 - ¿Realizó tareas en campamentos y asentamientos de refugiados y desplazados internos? ¿Qué rol cumplió? En dicha ocasión, ¿considera que fueron tenidas en cuenta las necesidades de mujeres y niños? En particular, ¿dichas necesidades fueron tenidas en cuenta a la hora de diseñar campamentos y asentamientos?

 - Durante la OMP y en relación con los medios de difusión para comunicar mensajes, ¿tuvo participación en la confección de los mismos? ¿Considera que las necesidades y perspectivas de las mujeres fueron analizadas y se vieron respetadas?

 - ¿Considera que los programas de reconstrucción de la paz reconocieron o asignaron apoyo en relación con las necesidades sanitarias de mujeres y niñas? ¿Sobre las responsabilidades domésticas? ¿Sobre las necesidades específicas de capacitación en destrezas?
-
- En cuanto al rol que desempeñó en la OMP, ¿fue el que esperaba?

 - ¿Se vieron cumplidas las expectativas originales que motivaron su participación en la OMP? De no ser así, ¿cuáles de ellas no se cumplieron? ¿A qué lo atribuye?

- ¿Cómo considera que impactó la participación de mujeres en la OMP?

- ¿Tuvo dificultades con su grupo familiar al regresar de la OMP? De ser así, ¿de qué tipo?

- ¿Logró adaptarse rápidamente a su vida cotidiana? Si no fue así, ¿que impidió que esto sucediera?

- ¿Fue bien recibida/o por sus pares y superiores al regreso de la OMP? ¿Percibió cambios en el trato? ¿Logró adaptarse rápidamente a sus tareas?

- La readaptación a su regreso, ¿fue suficientemente respaldada por parte de la Fuerza de la que forma parte?

- ¿Considera haberse enriquecido personalmente y profesionalmente con su participación en la OMP?

- ¿Volvería a participar de una OMP? ¿Por qué?

Este cuestionario contiene 240 frases para describirse. No hay respuestas correctas o incorrectas. Descríbase honestamente y exprese sus afirmaciones con la mayor precisión posible. Coloque una cruz en el casillero correspondiente de acuerdo a las siguientes indicaciones:

Marque **TD** si está **totalmente en desacuerdo**

Marque **D** si está en **desacuerdo**

Marque **N** si **no puede decidirse**

Marque **A** si **está de acuerdo**

Marque **TA** si está **totalmente de acuerdo**

POR FAVOR, RESPONDA A TODAS LAS PREGUNTAS

	TD	D	N	A	TA
1. No soy una persona que se preocupa mucho.					
2. Realmente me gustan casi todas las personas que conozco.					
3. Tengo una imaginación muy activa.					
4. Tiendo a ser cínico/a e incrédulo/a de las intenciones de los demás.					
5. Se me conoce por mi prudencia y sentido común.					
6. Con frecuencia me enoja como la gente me trata.					
7. Me aílo de los grupos de personas.					
8. Las cuestiones estéticas y artísticas no son muy importantes para mí.					
9. No soy astuto/a ni "pícaro/a".					
10. Prefiero mantenerme abierto/a a todas las posibilidades que programarlo todo por adelantado.					
11. Raramente me siento solo/a o triste.					
12. Soy dominante, enérgico/a y decidido/a.					
13. Para mí la vida no sería interesante sin emociones fuertes.					
14. Algunas personas creen que soy interesado/a y egoísta.					
15. Trato de realizar atentamente todas las tareas que se me asignan.					
16. En el trato con los demás, siempre temo "meter la pata".					
17. Soy tranquilo/a tanto en mi trabajo como en el tiempo libre.					
18. Estoy muy acostumbrado/a a mi manera de ser.					
19. Prefiero cooperar con los demás que competir con ellos.					
20. Soy haragán/a y tomo las cosas con calma.					
21. Raramente abuso de algo.					
22. A menudo busco estimulación y emociones fuertes.					
23. A menudo disfruto cuando "me dan vueltas" en la cabeza teorías e ideas abstractas.					
24. No me molesta "mandarme la parte" acerca de mi talento y logros.					
	TD	D	N	A	TA
25. Soy muy hábil para planificar mis cosas y terminarlas a tiempo.					
26. A veces me siento desprotegido/a y quiero que otros resuelvan mis problemas.					
27. Realmente nunca he dado saltos de alegría.					
28. Creo que dejar que los estudiantes escuchen a oradores polémicos solo puede confundirlos y engañarlos.					
29. Los dirigentes políticos necesitan ser más concientes del lado humano de sus políticas.					
30. A lo largo de los años he hecho algunas cosas muy estúpidas.					
31. Siento miedo con facilidad.					
32. No me da mucho placer charlar con la gente.					
33. Trato de mantener todos mis pensamientos orientados hacia cosas reales y evito "soñar despierto/a".					
34. Creo que la mayoría de la gente tiene buenas intenciones.					
35. No tomo mis responsabilidades cívicas, como el votar, muy en serio.					
36. Mi temperamento está muy bien equilibrado.					
37. Me gusta tener muchas personas a mí alrededor.					
38. A veces estoy completamente absorbido/a por la música que estoy escuchando.					
39. Si es necesario estoy dispuesto/a a manejar a la gente para conseguir lo que quiero.					
40. Mantengo mis cosas ordenadas y limpias.					
41. Algunas veces siento que no he logrado nada.					
42. Algunas veces no sostengo mis ideas con firmeza tanto como debiera.					
43. Raramente siento emociones fuertes.					
44. Trato de ser amable con todo el mundo.					
45. Algunas veces no soy tan confiable como debiera serlo.					
46. Pocas veces me siento inhibido/a cuando estoy rodeado/a de gente					

*Adaptación lingüística y conceptual: Leibovich de Figueroa, N. y Schmidt, V. (2003).

1 - REQUISITOS Y SISTEMA DE EVALUACIÓN APLICABLES A LOS POSTULANTES AL CARGO DE OFICIAL DE ENTRENAMIENTO

- a)** Experiencia en al menos una (1) Misiones de Paz.
- b)** Experiencia como instructor en el CAECOPAZ, algún Instituto de Formación, o Escuela de Especialidades.
- c)** Idioma: Poseer un dominio del idioma inglés que le permita realizar todas las actividades propias de un instructor (preparación de clases, redacción de documentos, exposiciones, etc.). A modo de orientación se puede considerar un nivel V del EA o 85 % de la FAA o ARA.
- d)** Buen manejo de recursos informáticos. Principalmente programas del Office.

- e) Dominio de las SGTM 1 (*Standardized Generic Training Modules*) y conocimientos generales sobre el sistema de la Organización de las Naciones Unidas, Carta de las Naciones Unidas, aplicación de los Capítulos VI y VII de la Carta, etc.
- f) Dominio de herramientas pedagógicas y didácticas que le permitan transmitir sus conocimientos (estudios de casos, desarrollo de escenarios, ejercicios en el terreno, ejercicios de puesto comando, etc.).
- g) Buena capacidad de expresión y oratoria que le permitan efectuar presentaciones y conferencias.
- h) Para el instructor en Chile se ha establecido por MOU que deberá cumplir con los puntos a), b) y c).

i) **EVALUACIÓN:**

Los oficiales propuestos serán evaluados en tres aspectos principales, los cuales se detallan a continuación

j) **EVALUACIÓN PSICOLÓGICA:**

Se aplicarán diversos tests y técnicas que permitan identificar las características personales con las que cuentan los postulantes a fin de determinar que su perfil se ajusta a los requerimientos del puesto.

k) **EVALUACIÓN DEL NIVEL DE IDIOMA:**

INGLÉS: AVANZADO

❖ **Comprensión auditiva**

Se evaluará la capacidad del individuo de escuchar y comprender el idioma inglés y la capacidad de extraer la información necesaria dependiendo del contexto (datos específicos como ser horarios, nombres, cifras, puntos de ubicación, órdenes, etc.).

Se podrá efectuar la evaluación utilizando grabaciones diversas, como ser programas de radio, anuncios, entrevistas, conferencias de prensa, informes y discusiones cortas y aplicar a éstos ejercicios prácticos o cuestionarios de opción múltiple.

❖ **Comprensión escrita**

Se utilizarán diversos recursos como ser periódicos, anuncios, editoriales, revistas, documentos aplicables (mandatos, resoluciones, etc.). Se podrá evaluar

la capacidad de extraer información específica (fechas, nombres, ubicaciones, etc.) o ideas principales. Se tendrá en cuenta en cada caso el nivel de dificultad de los textos utilizados y las preguntas o ejercicios planteados teniendo en cuenta el rol de combate que deba desempeñar el postulante.

❖ **Capacidad de comunicarse oralmente**

Se evaluará la capacidad de comunicarse en situaciones prácticas, tanto formales como informales, sobre temas profesionales, sociales y cotidianos. El individuo deberá demostrar su competencia para efectuar presentaciones, presidir reuniones, discutir temas de interés, responder preguntas y objeciones.

A tal efecto se podrán utilizar las siguientes técnicas:

Entrevista individual: Un panel constituido al efecto entrevistará al individuo. El panel se constituirá con personal militar de las FFAA argentinas y extranjeros destinados en el CAECOPAZ, así como personal civil.

Se iniciará la entrevista con preguntas personales que logren que el postulante se adapte a la situación de evaluación. Posteriormente se efectuarán preguntas orientadas a determinar el nivel de conocimiento en aspectos relacionados con las Operaciones de Paz, y más específicamente con el entrenamiento de personal designado para cumplir funciones en operaciones de paz.

Descripción de fotografías: Se podrá solicitar al postulante que efectúe una descripción oral de imágenes fotográficas que representen operaciones o actividades propias del desarrollo de operaciones de paz o de entrenamiento.

Exposiciones y presentaciones: Se podrá solicitar al postulante que elabore con antelación una presentación en *power point* sobre un tema que la División Evaluación propondrá e informará oportunamente. El individuo deberá demostrar su capacidad de efectuar exposiciones de manera clara y concisa y de responder preguntas sobre el tema específico de que se trate.

❖ **Capacidad de comunicarse por escrito**

Se evaluará la capacidad del individuo de producir informes, documentos, realizar descripciones, etc., en forma escrita, de manera correcta, clara y concisa. Se podrán plantear diversas actividades como por ejemplo: delinear un ejercicio, bosquejar un Estudio de Caso, describir una actividad de entrenamiento, etc.

I) **EVALUACIÓN DE RECURSOS PEDAGÓGICOS:**

- ❖ El postulante deberá elaborar con antelación presentaciones en *power point* sobre los cuatro temas que le asigne la División Evaluación y deberá efectuar la presentación, en la cual se evaluará su capacidad pedagógica.
- ❖ Al postulante se le asignará el tiempo necesario para bosquejar el desarrollo de un escenario sobre el cual pueda luego aplicar la técnica de Estudio de Casos.
- ❖ Habiendo participado de exposiciones como oyente, se le solicitará que efectúe críticas, correcciones y sugerencias tendientes a mejorar procedimientos, técnicas o material de apoyo a la instrucción.

2- Estándar Internacional

Equipo de las Naciones Unidas de Asistencia a la Formación; UNTAT

El UNTAT son equipos unidos ad hoc para responder a las necesidades particulares de un país en términos de mantenimiento de la paz; los miembros específicos del UNTAT son seleccionados, debido a sus habilidades especializadas, a partir de una lista de personal militar destacado en sus países de origen, pero que ha sido capacitado por la ONU en temas relacionados con el mantenimiento de la paz. Ver también: seminario para la formación de capacitadores