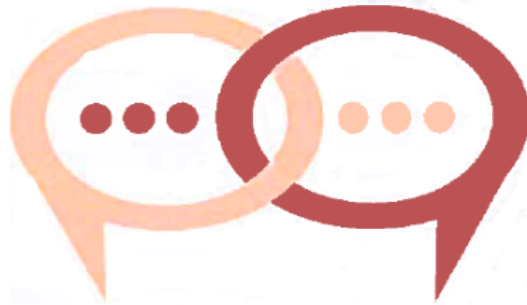


SEMINAR ON THE HEMISPHERIC
PERSPECTIVES OF THE
INTEGRATION OF GENDER IN
DEFENSE AND SECURITY

SEMINÁRIO DAS PERSPECTIVAS
HEMISFÉRICAS SOBRE A
INTEGRAÇÃO DO GÊNERO NA
DEFESA E NA SEGURANÇA



2019

SEMINARIO DE PERSPECTIVAS
HEMISFÉRICAS EN LA
INTEGRACIÓN DE GÉNERO EN
DEFENSA Y SEGURIDAD

SEMINAIRE SUR LES PERSPECTIVES
HÉMISPHERIQUES SUR
L'INTEGRATION DES SEXES DANS
LA DEFENSE ET LA SECURITE

Seminario de Perspectivas Hemisféricas en la Integración de Género en Defensa y Seguridad

Major General James E. Taylor

Director del Colegio Interamericano de Defensa

Palabras de Apertura del Seminario de Perspectiva de Género 2019'



Mayor General James E. Taylor se graduó en Ciencias de Bioquímica y recibió varias maestrías, tanto en áreas militares como científicas. Ascendió al puesto de general de brigada en 2014 y desde 2018 es el Director del Colegio Interamericano de Defensa.

¡Good Morning, Buenos Días, Bom Dia, Bonjour y bienvenida al Seminario de Perspectiva de Género! Expresamos nuestro agradecimiento a cada uno de ustedes por su participación en este seminario tan

importante. Este seminario es impresionante. Es co-organizado por el Colegio Interamericano de Defensa y la Junta Interamericana de Defensa, y también se está llevando a cabo en colaboración con "La Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos" (ANEPE) de Chile.

Quiero que todos reflexionen sobre eso por un minuto. La Organización de los Estados Americanos solicitó a la Junta Interamericana de Defensa sobre el tema de la Integración de Género. La Junta Interamericana de Defensa, la organización de seguridad colectiva más antigua de este planeta, se acercó al Colegio Interamericano de Defensa, y en asociación con ANEPE, ha organizado una conferencia que se está transmitiendo simultáneamente aquí, y en Chile, lo que lo convierte en una Conferencia verdaderamente hemisférica.

No son solamente nuestros presentadores que proceden de todo el

hemisferio, sino también el contenido de esta conferencia y la discusión que se llevará a ser transmitida por todo el hemisferio. Y esto es una cosa magnífica. La agenda de este año, creada por un equipo sobresaliente, provocará reflexión y a la misma vez promete ser productiva.

Agradecemos a los representantes de los países de todo el hemisferio que viajaron para estar aquí y estamos agradecidos con los delegados de la Junta Interamericana de Defensa que se unirán con nosotros durante esta conferencia.

No es una coincidencia que planeamos nuestro Seminario de Perspectivas de Género durante la misma época que el Día Internacional de la Mujer. La semana pasada, el 8 de marzo, celebramos el 110º Aniversario del Día Internacional de la Mujer. Como mencioné la semana pasada, contrario a muchos días festivos que son muy únicos a cada país, el Día Internacional de la Mujer se celebra por todo nuestro hemisferio y por todo el mundo.

El primer Día Nacional de la Mujer se celebró en los Estados Unidos el 28 de febrero de 1909, cuando el Partido Socialista de América designó este día en honor a la huelga de los trabajadores de la confección de 1908 en Nueva York, donde las mujeres protestaron por las condiciones de trabajo. Oficialmente, El Día Internacional de la Mujer se celebró por primera vez, dos años después, el 19 de marzo de 1911 en Austria,

Dinamarca, Alemania y Suiza, cuando más de un millón de mujeres y hombres asistieron a protestas que exigían el derecho al trabajo y a poner fin a la discriminación en el trabajo.

Es un día establecido para reconocer el logro y la contribución de las personas (tanto mujeres como hombres) que lucharon para el progreso de la igualdad. Este año, las Naciones Unidas establecieron un tema para el Día Internacional de la Mujer que se centró en “Piense Igual, Construye Inteligentemente e Innovación para el Cambio”. Yo diría que lo que estamos haciendo aquí durante los próximos tres días sigue este tema, con una perspectiva diferente.

El tema de nuestra conferencia es "Perspectivas Hemisféricas en la Integración de Género en Defensa y Seguridad", y esta conferencia de tres días incluye presentaciones de expertos de más de 10 países diferentes que hablarán sobre los logros de integración de género en Paraguay, Honduras, Canadá, México, el Reino Unido y Brasil y se hablara sobre la integración exitosa de género en entornos de seguridad multidimensionales. Los temas también contestarán preguntas sobre la Integración de Género en el Proceso de Paz en Colombia, e investigará si el Liderazgo Femenino e Integración de Género es un Problema de Agencia o un Problema de Estructura y también cubrirá las dificultades que vienen con balancear la vida laboral y

profesional para mujeres profesionales en trabajos orientados a la defensa.

Además de hablar sobre los logros de integración de género e investigar los obstáculos que se presentan con este mismo tema (que es un componente crítico para asegurar el progreso), también hemos reservado un tiempo para que todos se dividan en grupos de discusión para hablar sobre lo que están escuchando y aprendiendo acerca de este tema. ¿Por qué? Bueno, aunque el método de aprendizaje tradicional se trata de simplemente escuchar y recibir información, los grupos de discusión ayudarán a facilitar lo que frecuentemente se refiere al Aprendizaje Activo. Al hacer esto, esperamos que se desarrollen algunas observaciones e ideas que puedan resultar en acciones. Cosas que podemos compartir con el hemisferio.

El aprendizaje activo se define como "cualquier método de instrucción que involucre a los estudiantes en el proceso de aprendizaje" y llama a que los participantes interactúen directamente y personalmente con el contenido a través de conversaciones y reflexiones. Estos grupos de discusión han sido diseñados para fomentar conversaciones que se enfoquen en las presentaciones e, idealmente, desarrollaran conversaciones saludables sobre la integración de género en nuestros ejércitos.

Quiero que sepan que soy creyente en el beneficio que el género aporta a nuestra fuerza. Algo interesante comenzó a suceder en los Estados Unidos en el año 2000 ... las mujeres comenzaron a superar a los hombres. Para el 2010, superaron significativamente a los hombres, y esta tendencia ha seguido. Se espera que esta tendencia continúe. Para 2023, las mujeres superarán a los hombres en cerca del diez por ciento. Si no hacemos un mejor trabajo en los Estados Unidos al integrar el género, nos estamos alejando deliberadamente de nuestra mayor fuerza laboral disponible.

Mi experiencia laboral es de planificador ... un estratega ... un comandante. Déjame decirte lo que significa la integración de género para mí ... significa una mayor diversidad de pensamiento. Quiero compartir dos ejemplos operativos que ayudan explicar mi punto de vista.

Cuando ocurre un desastre natural, la totalidad de una población se ve afectada. Cada hombre, mujer y niño está destruido por el impacto del desastre. Se reducen a los escalones más bajos de la jerarquía de necesidades de Maslow. Todos están estresados ... niños ... hombres ... mujeres ... animales. Todo ser humano y todas las criaturas están estresados. Aprendí, en una etapa temprana de mi carrera, el beneficio absoluto que proviene del equipo de trabajo de respuesta que se compone de una mezcla de género y raza. Fue la diversidad

en nuestro grupo de trabajo lo que nos hizo efectivos. Tener diversidad de pensamiento fue lo que mejoró nuestra planificación. Fue la diversidad de interacción y la diversidad técnica que mejoró nuestra ejecución.

Mi segunda experiencia fue como Director de Operaciones de un grupo de trabajo conjunto interinstitucional desplegado en Afganistán como parte de la Guerra Mundial contra el Terror. Nuestro grupo de trabajo fue responsable de pelear contra la corrupción, contra la financiación de la amenaza, y contra el narcotráfico. Nuevamente estuve sumamente agradecido por la diversidad de género en nuestra formación. Tengo obligación de decirles la verdad, hay una parte de la población de Afganistán con la que simplemente no se puede interactuar si eres un hombre. Esta parte de la población no te va a mirar, no vas a hablar contigo. Pero ellos lo ven todo. Esta parte de la población están al tanto de todo lo que está pasando en una tribu. También saben quiénes son los malos (de donde viene la amenaza) y dónde están localizados. Saben dónde se esconden las armas y saben quiénes son los fabricantes de bombas. Este grupo sabe todo lo que está pasando. Y, si de alguna manera los maltratan los malos o amenazan a su familia, lo contarán todo. Pero no se lo dirán a un hombre. Solamente hablarán sobre estos detalles con una mujer. La diversidad hizo que nuestro grupo de trabajo fuera fuerte.

Fue la diversidad la que nos permitió cumplir nuestra misión de una manera excelente. Sin la diversidad que teníamos, estoy absolutamente convencido de que NO habríamos cumplido nuestra misión.

Por esta misma razón, estoy esperanzado ver los resultados productivos que se generarán de las sesiones de trabajo.

Antes de cerrar, me gustaría tomar un momento para agradecerles a todos los que ayudaron a organizar este seminario. Hay demasiadas personas para mencionar de nombre. Se necesitan equipos para hacer que eventos como este se desarrollen, y nuestros equipos provienen de los Departamentos de Viajes y Seminarios; de Conferencias; de Relaciones Externas; de Operaciones y también a los Intérpretes y los Profesores. Sin ellos este evento no sería posible. Por último, me gustaría agradecer a quienes brindaron apoyo al desarrollo de esta conferencia, la Doctora Mirlis Reyes, Coronel Rodrigo, La Suboficial en Jefe, Stacie U'Ren, y todo el personal de SOUTHCOM que ayudó con el desempeño de este Seminario. Esto fue realmente un esfuerzo de colaboración de varios países y organizaciones. Aporta un nuevo significado al dicho "encontrar soluciones hemisféricas para los problemas hemisféricos". Es un honor trabajar y servir junto a todos ustedes, y espero que disfruten del Seminario de Perspectivas de Género de este año.

Sra. Gladys Arsenia Ruiz de Pecci

Viceministra de Defensa do Paraguay

*La Mujer en el Ámbito Económico Político y en la Defensa en Paraguay
y su Inclusión en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz*



La Sra. Gladys Arsenia Ruiz de Pecci es Cnel. (R) de Sanidad, Dra. En Bioquímica y Maestra en Planificación y Conducción Estratégica Nacional con énfasis en Defensa y Desarrollo. Actualmente es la Viceministra de Defensa de Paraguay

Paraguay tiene una población de aproximadamente 50,4% de hombres 49,6% de mujeres.

La igualdad entre los géneros fue establecida de manera más concreta a partir del año 1992, después del período del gobierno militar.

A partir de ahí el país buscó construir una sociedad sin discriminaciones y, para ello, pasó a firmar diversos convenios internacionales que tratan del tema de igualdad.

Sin embargo, los avances han sido lentos y a pesar de las leyes, tienen una fuerte dependencia de la buena voluntad de los entes Estatales.

Desde el año 2000, la igualdad de género ha sido un aspecto primordial en el PNUD, temas como el avance femenino en el mercado de trabajo ha sido objeto de intensos debates y acciones. Es importante que toda la población, y en particular la femenina tenga conocimiento de sus derechos, a fin de avanzar en la deseada igualdad.

A pesar del avance en términos de igualdad porcentual en el mercado del trabajo, todavía queda mucho por hacer en términos de la calidad del trabajo femenino, donde aún existen desigualdades en relación al masculino.

Los obstáculos más difíciles de superar entre los géneros son: la violencia y explotación sexual femenina, así como discriminación política, ya que la participación femenina en dicho ámbito, a pesar de los avances, sigue siendo muy pequeña. La discriminación se deriva del incumplimiento de los derechos.

Las políticas públicas plasmadas en el plan de igualdad en Paraguay tienen 21 años.

Actualmente, la cuota de participación femenina en los partidos políticos no llega a ser del 20%. La representación política de

las mujeres constituye el 16% del Parlamento, en relación a los hombres, que alcanzan el 84% en el Senado.

En el campo administrativo los números de la participación femenina va en aumento, pues se dieron nombramientos de mujeres al frente de Ministerios y Viceministerios. Asimismo, cabe resaltar, la reapertura de la Oficina de la Primera Dama, donde la misma tiene una activa participación.

En las Fuerzas Armadas un hecho nuevo y muy positivo fue el ingreso de las mujeres a partir del año 2003, en todas las armas, menos en Infantería y Caballería. Esto siguió al ingreso de mujeres en la policía, en el año 1995.

Las suboficiales mujeres se encuentran en carreras técnicas y dentro del cuadro complementario. Aún queda hacer las adecuaciones administrativas necesarias en la institución castrense.

En general, la participación femenina se afianza con un modelo que tiene éxito.

En misiones de Operaciones de Mantenimientos de Paz, el Paraguay envió

en el año 2004 a mujeres en las Fuerzas de Paz a Chipre y en el 2011 a Haití. En el año 2012 fueron enviadas como observadoras militares en Sahara Occidental.

Asimismo, y siguiendo con las políticas de igualdad, en el año 2011, el Ministerio de Defensa Nacional, creó una Unidad de Género, seguidas de la creación de las Oficinas de Género en las Fuerzas Armadas y la creación de salas de lactancias.

Sin embargo, la integración es un proceso cultural que todavía está en curso. Hay que reconocer derechos y garantizarlos.

Como reflexión final, la Sra. Gladys expresó "...La participación femenina en misiones de paz es relevante porque facilita las negociaciones de paz, provee una planificación más humana, hace operaciones de mantenimiento de paz más efectivas y ayuda a consolidar la paz.... "

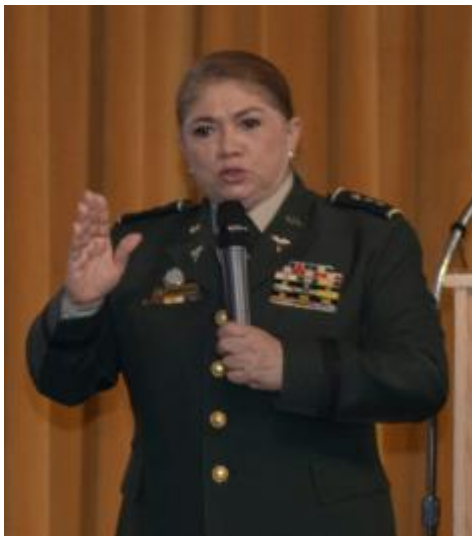
Finalmente, la Viceministra presentó un cuadro de la participación paraguaya en Operaciones de Paz.

Misión	Función	Año	Cantidad	Jerarquía
MINURSO (Sahara Occidental)	Observadora Militar	2013 -2014	1	Oficial
Misión de Verificación de las Naciones Unidas en la Rca de Colombia (UNVMC)	Observadora Militar	2016-2017 2019	2 1	1 Oficial 2 Sub Oficiales
FTA-UNFICYP (Chipre)	Contingente	2004-2017 2019	11 2	3 Oficiales, 8 Sub Oficiales. 1 Oficial, 1 Sub Oficial
Multi rol-CPIM (Haiti)	Contingente	2011 -2017	26	9 Oficiales 17 Sub Oficiales
Total			43	

Coronel Irma Asucena Baquedano

Directora de Salud Militar de las Fuerzas Armadas de Honduras

Experiencias exitosas en la integración de género en Honduras



La Coronel de Sanidad Baquedano se graduó subteniente enfermera en el 1985. Es licenciada en Ciencias Militares y Maestra en Defensa y Seguridad Centroamericana. Fue Comandante de la Unidad Humanitaria de Rescate y actualmente es Directora de la Dirección de Sanidad Militar.

La historia de las mujeres en las Fuerzas Armadas de Honduras se inició en el área de salud en 1992.

La Coronel Baquedano enfatizó que las leyes no ven cara, no ven si es hombre o mujer, las leyes son para todos.

Hoy hay 10% de mujeres en las Fuerzas Armadas de Honduras. La mujer debe sentirse parte del equipo, apueste de actuar en un ambiente probablemente no preparado para ellas. Pero el trabajo elimina las barreras. Los equipos de trabajo son lo más importante.

La mujer se divide entre hijos y matrimonio, pero el mayor daño a la mujer suele venir de otra mujer. Nosotros, como un Ejército pequeño, estamos evolucionando hacia la integración de la mujer.

Las guerras son diferentes hoy en día. Son guerras religiosas, no son simples combates. Hoy tenemos más necesidades de mujeres, pues las guerras religiosas son ganadas también por el convencimiento y la persuasión. Entonces, se necesitan mujeres.

Si su líder de ese Ejército es hombre o mujer no hace diferencia. Lo que hace diferencia es su capacidad de liderazgo. El liderazgo es, por lo tanto, un requisito para el éxito. El día en que tengamos generales mujeres, tendrá que ser por los propios méritos.

No sabemos la tendencia ni lo que va a pasar, pero vamos a seguir trabajando para ello. Cuando una mujer se gradúa en un curso combatiente, yo estaré allí para felicitarla.

Nuestras Fuerzas Armadas nos permiten llegar allí. La única cosa que es necesaria es la capacidad, pues no hay límites legales. "no puedo" no debe existir en el diccionario militar.

El líder debe ser consciente y comprometido, debe rodearse de hombres y mujeres que le permitan cumplir la misión en equipo. El esfuerzo debe ser sin rostro.

Tanto los hombres como las mujeres asedian. Para aliviar este problema, debemos poseer un canal claro de comunicación que permita hacer la denuncia y, a partir de ahí, se juzga y sanciona a los culpables.

Nuestro presidente cree en los valores de las mujeres y, de esa forma, cuenta con muchas mujeres en su gabinete. En ese proceso, el trabajo de todas las primeras damas es muy importante, pues son símbolos femeninos y tienen gran influencia en la sociedad.

Coronel Mariana De La Cruz

Ejército Mexicano

*Visión de La Secretaria de Defensa Nacional de México,
para garantizar la igualdad de género. Acciones y resultados*



La Coronel De La Cruz es enfermera militar, licenciada en derecho y posee maestría en Gerencia Pública. Tiene más de 28 años de servicio, ha trabajado en áreas de justicia, derechos humanos y control interno. Actualmente, es la Jefa del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

Nuestra visión es “diseñar políticas públicas con el fin de eliminar toda discriminación entre mujeres y hombres para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.”

Los actos de discriminación son una violación de derechos y del respeto a la dignidad humana. Dificultan la participación en las mismas condiciones. Constituyen un obstáculo para el aumento del bienestar. El derecho a la igualdad se sustenta en el principio de no discriminación.

Principio de no discriminación, Artículo 1/o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

“...Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

A continuación, veremos una línea de tiempo de la inclusión de las mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos:

- 1910 - Las mujeres participaron durante la Revolución Mexicana y formaron parte del Ejército Constitucionalista.
- 1934 - Primera mujer en causar alta en el servicio activo del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos;
- 1938 - Se creó la Escuela para Enfermeras del Ejército y el Cuerpo de Oficinistas del Ejército;
- 1945, 1947, 1954 - Ingresan mujeres como mecanógrafas, dibujantes y fotogrametristas, respectivamente.

- 1973 - Ingresan mujeres a la Escuela Médico Militar, actualmente Escuela Militar de Medicina;
- 1975 - Ingresan mujeres a la Escuela Militar de Clases de Transmisiones, para formarse como Ingenieros en Transmisiones y en Telefonía;
- 1976 - Se creó la Escuela Militar de Odontología considerando el ingreso de mujeres;
- 1982 - Mujeres causan alta en la Dirección General de Fábricas de Vestuario y Equipo;
- 1983 - Causa alta la primera mujer en el Curso Básico de Paracaidismo;
- 1985 - Ingresan mujeres de diversas dependencias para formar parte del Coro y Orquesta del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos y se integró el agrupamiento femenino, con el fin de que las mujeres de las dependencias de la Secretaría de la Defensa Nacional participaran en el desfile militar;
- 1990 - Ingreso de mujeres a la Dirección General de Fábricas, para realizar actividades administrativas y colaborar en la fabricación de armamento y municiones e ingresan mujeres con Licenciatura en Derecho a los Organismos de Justicia del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos;
- 1991 - Ingresan mujeres como Ingenieros al Servicio Cartográfico;
- 1994 - Se otorga por primera vez el grado de General Brigadier a una Mujer;
- 2000 - Mujeres realizan el Servicio Militar Nacional de forma voluntaria; Se crea el Batallón de Tropas de Administración Femenino, con el objetivo de impartir el segundo nivel de adiestramiento;
- 2007 - Se ampliaron las opciones de ingreso para mujeres al Sistema Educativo Militar, los siguientes planteles:
 - En la Escuela Superior de Guerra: En el Curso de Mando y Estado Mayor.
 - En el Heroico Colegio Militar: Servicio de Intendencia.
 - En el Colegio del Aire: Piloto Aviador, Servicio de Controlador de Vuelo y Servicio de Meteorología de la Fuerza Aérea.
 - En la Escuela Militar de Ingenieros: Constructor Militar, Industrial Mecánico, Industrial Químico, Comunicaciones y Electrónica y Computación e Informática.
- 2009 - Se incorporan mujeres a los Batallones de Policía Militar;
- 2011 - Mujeres pertenecientes a las diferentes dependencias del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos realizaron el Curso Básico de Paracaidismo Militar;
- 2013 - Ingresan mujeres al Heroico Colegio Militar para realizar el Curso de Formación de Oficiales en Artillería y Zapadores;
- 2014 - Se amplía el escalafón para las Enfermeras Militares al grado de Coronel;

Mujeres realizan el Curso Básico de Fuerzas Especiales.

- 2016 - En el Heroico Colegio Militar se implementó el Curso de Formación de Oficiales de Policía Militar.
- 2017 - Mujeres causan alta como Soldados de Artillería en los Regimientos de Artillería y como Soldados Zapadores en los Batallones de Ingenieros de Combate. Se apertura el ingreso de mujeres a la Escuela Militar de Oficiales de Sanidad, plantel creado en 1939. La Escuela Militar de Enfermeras cambia su nombre a Escuela Militar de Enfermería y admite la primera antigüedad de hombres.
- 2006-2012 - Programa de Reclutamiento para incrementar el personal femenino, la meta para final de sexenio fue de 5% y se incrementó un 7%.

Actualmente El personal femenino representa el 11.86% del efectivo total en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

Mujeres que se encuentra en el activo del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos	
General de División	0
General de Brigada	0
General Brigadier	4
Coronel	24
Teniente Coronel	129
Mayor	540
Capitán 1/o.	293
Capitán 2/o.	281
Teniente	1,305
Subteniente	797
Sargento 1/o.	1,023
Sargento 2/o.	1,567
Cabo	2,533
Soldado	16,899
Total	25,395

- 2008 - Se crea el Grupo de Promoción y Difusión de la Cultura de Equidad de Género, dependiente de la Dirección General de Derechos Humanos;

- 2008 – 2012 - Se implementa el Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres SDN 2008-2012; con el cual se llevaron a cabo diversos proyectos:

En el área de Salud:

1. Equipos de Estimulación Magnética Transcraneal:

Para el tratamiento de trastornos asociados a ideación y conducta suicida. Se capacitó a 20 elementos (médicos especialistas y residentes de psiquiatría).

2. Equipamiento de las áreas de psiquiatría, psicología y paidopsiquiatría:

Equipo médico orientado al diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y reinserción de niñas y niños que hayan estado expuestos a situaciones de violencia familiar, maltrato, discriminación y/o acoso escolar.

3. Equipos de realidad virtual con una sala en forma de cubo con proyectores orientados a diferentes paredes en donde se proyectan las imágenes producidas por el software de terapia virtual, generando un ambiente controlado cercano a la realidad exponiendo al paciente a situaciones generadoras de estrés con el objeto de contribuir a su tratamiento y rehabilitación.

4. Equipamiento de psicología del Hospital Militar de Especialidades de la Mujer y Neonatología:

Equipo de realidad virtual y software, para atender trastornos mentales derivados de la violencia familiar, y del hostigamiento y acoso sexual.

5. Investigación: Prevención de la diabetes gestacional a través de marcadores genéticos.

La diabetes gestacional afecta a las mujeres en el embarazo. Si tienen dicho padecimiento, su cuerpo no puede utilizar los azúcares y almidones que toma de los alimentos para producir energía, por lo cual, su cuerpo acumula azúcar adicional en la sangre.

Desde la perspectiva de género este tipo de diabetes contribuye a la desigualdad en mujeres en edad reproductiva, e impacta sus oportunidades de desarrollo, costos y calidad de vida.

6. Investigación: Prevención de la diabetes gestacional a través de marcadores genéticos.

La investigación concluyó en 2013 y su objetivo fue contar con una prueba clínica diagnóstica para prevenir la diabetes gestacional.

La Secretaría de la Defensa Nacional se convirtió en la primera institución en estandarizar la técnica de captura de secuencias de ADN de genes específicos;

asimismo, permitió ampliar el conocimiento de los genes estudiados y los mecanismos fisiopatológicos en la diabetes gestacional, con esto se impulsaron nuevos proyectos de investigación sobre diabetes tipo II y obesidad.

7. Centro de Detección Oportuna de Cáncer de Mama (DOCMA).

Inició su funcionamiento en el 2015 y cuenta con: 3 ultrasonidos con elastografía, 1 de ellos con brazo automatizado en 3D que permite diagnosticar cáncer de mama en mujeres jóvenes. 3 equipos de mastografía digital de campo completo con tomosíntesis y esterotaxia. 1 resonancia magnética.

Centro DOCMA. Casos de cáncer de mamá que se han detectado:

2015	136.
2016	127.
2017	123.
2018	167.

8. Programa de militares en activo para la detección oportuna de cáncer de mama.

Educación y capacitación

9. Se diseñó y realizó una reingeniería en los Planteles de Educación Militar.

10. Del 2011 al 2018, se llevaron a cabo 1581 eventos académicos (Seminarios, Jornadas, Cursos, Talleres y Conferencias) en temas de: Perspectiva, equidad e igualdad de género; Hostigamiento y Acoso Sexual; Violencia Familiar y de Género;

Conciliación de la vida familiar y laboral;
Discriminación.

Se capacitó a un total de 97,786 elementos
(16,724 mujeres y 81,062 hombres).

Infraestructura

11. Se construyeron y adecuaron 46
alojamientos para mujeres. Construcción y
adecuación de las instalaciones de 2
prisiones militares, en donde se encuentran
mujeres en calidad de internas. Construcción
y/o adecuación de salas de lactancia en
diversos Organismos de la Secretaría de la
Defensa Nacional.

12. Sistema Militar de Capacitación Virtual
Es una plataforma tecnológica de
aprendizaje, mediante la impartición de
conferencias enlazadas en tiempo real y
cursos en línea, a través de aulas virtuales.
El sistema se compone de: 1 Sala
multimedia en el Estado Mayor de la Defensa
Nacional; un Centro de Capacitación Virtual
como punto central y de control del sistema
y 12 Auditorios Multimedia, 1 por cada
Región Militar.

Campaña de Difusión Interna

13. A fin de hacer visible la participación de
las mujeres dentro del Ejército y Fuerza
Aérea Mexicanos. Con la distribución y
difusión del material publicitario se
incluyeron temas de: igualdad entre mujeres
y hombres; Erradicación de la violencia de
género; Erradicación de cualquier forma de

discriminación de género y Hostigamiento y
acoso sexual.

14. Centros de Desarrollo Infantil

A fin de facilitar el acceso de las mujeres al
campo laboral. También se reciben a los
hijos de militares hombres que sus esposas
trabajan. Se tienen 10 centros con capacidad
para atender a 3,780 menores.

15. Mecanismo para atención de víctimas de
hostigamiento y acoso sexual

- Comité de Prevención y Atención del
Hostigamiento y Acoso Sexual (2011);
- PSO para la Prevención y Atención del
Hostigamiento y Acoso Sexual (2011);
- Protocolo de prevención, atención y
seguimiento a las probables víctimas (2011);
- Pronunciamiento del Secretario de la
Defensa Nacional. Para Prevenir y Atender
el Hostigamiento y Acoso Sexual (2013).
“Cero Tolerancia de las Conductas de
Hostigamiento y Acoso Sexual” (2016 y
2019).
- Por dichas conductas podrá conocer el
Comité de Ética y Prevención de Conflictos
de Interés de la Secretaría de la Defensa
Nacional.
- Apertura de la Oficina para la Atención de
Víctimas de Hostigamiento y Acoso Sexual
(2013).

Otras acciones

16. Adhesión a la Campaña “*He for She*”.

17. Otorgamiento de la Licencia por
Paternidad hasta por 8 días.

18. Se implementó el P.S.O. para tratar a las mujeres sin discriminación.

19. Observatorio para la igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos

Se creó en el 2011, como un organismo con capacidad de diseñar políticas de igualdad que garanticen el bienestar de mujeres y hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos. Sus funciones son las siguientes:

- Detectar las situaciones que vulneren la igualdad;
- Evaluar y proponer las acciones para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación por motivos de género;
- Impulsar medidas y políticas que aseguren la igualdad;
- Evaluar el cumplimiento y eficacia de las acciones y políticas implementadas para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación.

Dr. Roberto Pereyra Bordón

Profesor, Colegio Interamericano de Defensa

Una perspectiva desde los orígenes en las FFAA Argentinas



Dr. Pereyra Bordón es Profesor y Coordinador de la Facultad del Colegio Interamericano de Defensa. Es profesor invitado en diversas instituciones, como el CESNAV (México) y el Colegio de Defensa de la OTAN. Además de la vasta experiencia académica, el Dr. Pereyra es un almirante retirado de la Mariana Argentina, después de 39 años de servicio.

Señoras y señores muy Buenos días.
Es para mí un honor y un privilegio estar hoy compartiendo con ustedes algunas perspectivas personales sobre esta temática, que me interesa particularmente. Agradezco al Gral. Taylor por su invitación y a todos los que silenciosamente han trabajado para el éxito de este seminario y particularmente a ustedes por estar presentes

Observemos esta imagen por unos segundos



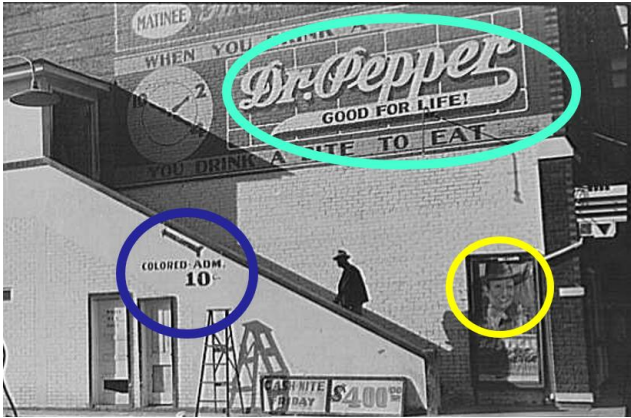
¿Hay tres o cuatro vigas? Como ven es difícil ponernos de acuerdo. Cada uno de nosotros tiene una mirada particular del problema en cuestión y esto es relevante para el tema que hablaremos.

Nosotros interpretamos lo que vemos de acuerdo con nuestros paradigmas, manera de ver la vida, de acuerdo a cómo estamos organizados, nuestros valores e ideales, nuestras propias necesidades y experiencias, nuestra propia perspectiva, de acuerdo con nuestra cultura.

La perspectiva de género como todo proceso en evolución, tiene intrínsecamente asociada una variable que es el tiempo para la ruptura del paradigma existente y la instalación de uno nuevo y diferente.

Si observamos los tres círculos de la imagen de los EE.UU., en el año 1943,

podremos observar el cambio cultural.



La otra fotografía es reciente, es decir, 70 años pasaron por un cambio de paradigma, con un proceso evolutivo que analizaremos.



Las imágenes siguientes muestran otro drástico cambio cultural, oriundo del proceso evolutivo en otra región.



© 18/02/2018 - 16:16 | Clarin.com | Mundo

Arabia Saudita

Ahora las mujeres sauditas podrán crear empresas sin el aval de un hombre

Es otra decisión del príncipe heredero saudita, Mohamed bin Salmán, de 32 años, quien el año pasado lanzó una serie de reformas en el reino ultraconservador.



De acuerdo con la cultura en que estamos inmersos, esos cambios serán más o menos aceptados y la adaptación llevará más o menos tiempo.

La resolución 1325 reafirma el importante papel de la mujer en la prevención y resolución de la paz, la consolidación, el mantenimiento de la paz y la respuesta humanitaria y en la reconstrucción posconflicto y destaca la importancia de su participación equitativa y plena en todos los esfuerzos para el mantenimiento y la promoción de la paz y la seguridad.

Este concepto de esta resolución es asimilable a un ambiente multidimensional como lo es el hemisférico, desconocer los aportes que **la mujer** puede hacer es no querer dar real solución a los problemas existentes

Según las Naciones Unidas, 1992, p.3 Los conflictos actuales, son violentos, afectando mayoritariamente a la población civil. Las causas no militares de inestabilidad en las esferas sociales, económicas

humanitarias y ecológicas se han convertido en amenazas a la paz y seguridad.

Una Operación integrada por hombres y mujeres permite una mayor representación de los habitantes en el lugar donde se despliegue, favoreciendo la legitimación y recepción por parte de la población local.

La presencia de mujeres facilita el acercamiento de las afectadas por el conflicto, que por cuestiones de vergüenza o temor no acuden de igual manera a los hombres.

Mejora el acceso a los servicios sociales, al asesoramiento y difusión de información sobre la violencia basada en género. Reduce la cantidad de abusos sexuales y violaciones, sobre todo en los campamentos de desplazados y refugiados.

Promueve e incentiva la participación de las mujeres locales y sus organizaciones en los procesos políticos post-conflicto.

Pero hablar de igualdad de género y de mi perspectiva solamente son insuficientes. No debe haber solamente igualmente de género, también debe haber igualdad de derechos y oportunidades.

Las FFAA Argentinas lideraron los procesos. Veamos algunas importantes acciones:

- 1980-2011 - eliminaron restricciones laborales;

- 2007 - creación del Consejo de Política de Género en el campo del Ministerio de Defensa;
- 2007 - creación de oficinas de género;
- 2007 - creación de centros de detección, atención y registro de violencia familiar;
- 2008 - creación de Dirección de Política de Género dentro del Ministerio de Defensa;
- 2008 - incorporación de acoso sexual como infracción grave y hecha por un superior falta gravísima (destitución);
- 2009 - creación del diploma en "Género y Gestión Institucional";
- 2009 (hasta hoy) - realización de talleres y cursos en línea;
- 2010 - inclusión de personal femenino en Agregadurías en el exterior;
- 2011 - participación de mujeres en juntas de calificaciones.

¡La mujer llegó para quedarse!!!
Veamos algunos ejemplos personales de reclutamiento femenino. Podemos hablar de los ejemplos exitosos de los Cursos de Oficial de Inteligencia de Combate y de Jefe de Políticas y Estrategias Encargado de la Doctrina.

Uno de los primeros reclutamientos de personal de operaciones estaba a punto de ser desarrollado y la Marina buscaba un perfil de oficial entusiasta, compenetrado, reconocido, destacado y dispuesto al cambio. Como no lo encontraron me designaron a mí.

A continuación, presentaremos algunas lecciones aprendidas en este proceso:

Hay la necesidad de tener una férrea decisión política y convicción de los altos estamentos de la organización policial-militar. Se debe tener compenetración de la organización de lo positivo que dicho cambio significa y aceptar que hay culturas que son más difíciles que otras para el cambio (dificultad en aterrizar la política).

El acceso por sí solo no garantiza igualdad de trato u oportunidades. Tenemos que desacreditar el problema, al abordarlo,

por ejemplo: sólo tenemos "cadetes" y no "cadetes hombres" y "cadetes mujeres".

Debemos hacer ensayos y testes para verificar y corregir problemas.

Las estrategias deben ser abarcadoras y extensivas, con una visión holística, formación y capacitación, la adaptación de normas, la difusión y comunicación, en todos los ámbitos, nacionales, regionales e internacionales. No debemos temer el cambio. Todos podemos ser un agente de cambio.

Sra. Tamara Agnic

*Experta de la Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos (ANEPE)
Liderazgo Femenino e Integración de Género: Integración:
¿Un Problema de Agencia o Estructural?*



La Sra. Tamara Agnic es Ingeniera Comercial por la Universidad de Santiago de Chile, tiene un MBA Universidad Adolfo Ibáñez y Diploma en las Competencias de Gestión de la Universidad del Desarrollo. Tiene amplia experiencia en temas económicos, de negociación y temas de igualdad de género. Es también experta de la ANEPE.

La integración de género es problema de las agencias u organizaciones, pero es problema también de la estructura organizacional de cada una. El tema de la integración de los géneros tiene que ver con el incentivo al cambio de estructura de las agencias, para mejor adecuarse a las mujeres.

Vamos a ver un poco de historia. Grandes líderes de la historia han sido mujeres, pero, antiguamente, obtuvieron su liderazgo de su herencia de sangre, La reina

Hatshepsuty, Cleopatra en Egipto, La emperatriz Wu Zetian de China, Isabel de Castilla, La reina Isabel I de Inglaterra, Catalina la Grande de Rusia o María Teresa de Austria. Esas mujeres que ascendieron al poder en monarquías tuvieron un muy elevado índice de éxito. En su mayor parte trataron con una élite restringida, por lo que podían demostrar su capacidad y continuar gobernando. También no tenían problemas domésticos.

Las líderes de hoy, en democracia, también tienen que navegar entre los prejuicios públicos, lo que hace que la política democrática sea muchísimo más desafiante para una mujer que para un hombre. Hoy en día, la situación femenina es muy diferente. La mujer líder sólo es aceptada si conquista su liderazgo.

En general, la sociedad es preconcebida y espera que la mujer sea ama de casa, sea amorosa, sea sumisa, en fin, sea esposa, madre y ama de casa.

Por lo general, la ropa y la apariencia importan más en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Para una mujer, ser atractiva en lo físico puede ser una desventaja cuando solicita un cargo directivo. En el mundo la misma mujer es

juzgada tanto por su capacidad como por su apariencia. Entonces, ¿Por qué no trabajamos para erradicar poco a poco el machismo de la sociedad?

"Es una lucha cuesta arriba, ser juzgada como una buena mujer y como una buena líder, Una pionera en un mundo de hombres, como Hillary Clinton, también enfrenta un examen profundo en muchas más dimensiones que un hombre: obsérvense el debate público sobre los 'tobillos anchos' de Clinton".

Rosabeth Moss Kanter.- Catedrática Escuela de Administración de empresas (Experta en mujeres líderes)

La Organización de las Naciones Unidas ya ha establecido que, para avanzar en desarrollo económico, los países deben avanzar en el tema igualdad. Hay una relación directa entre estos factores.

En el mercado de trabajo y en la sociedad cada género tiene su rol, ¿pero entonces por qué sólo las mujeres tienen que luchar?

Cuando una mujer lucha ella es tachada de histérica y poco tolerante.

Así, para obtener igualdad, tenemos que tener compromisos individuales y, también, compromisos organizacionales. Hay que tener el compromiso de hacer acciones concretas, tanto nota de las agencias como en el cambio de la estructura.

Hace poco, en el 8 de marzo de 2019, mostramos en Chile una manifestación en la que participaron 300.000 mujeres. No he participado.

¿Pero todas estas mujeres marcharon motivadas por los mismos

ideales? ¡Decidido que no! Las etapas de desarrollo de las mujeres eran diferentes y sus necesidades también. Cada una tenía sus problemas a defender: unas luchaban por casa, otras por menos violencia, salarios iguales o incluso por igualdad.

¿Problema de agencia? Básicamente esto ha derivado en una serie de incentivos destinados a incrementar la participación femenina.

¿Cómo resolver el problema de las agencias? Ciertamente el establecimiento de cuotas es una cuestión controvertida.

En Chile Bachelet estableció una cuota de 40% de mujeres en los cargos de dirección en las empresas públicas. Pero en el mundo privado eso no sucede. En la minería, por ejemplo, hace poco tiempo se estableció que el 20% de los conductores de camiones pesados deberían ser mujeres. Esto fue obtenido, pero ya en el segundo año ese porcentaje cayó a apenas el 6%.

¿Por qué? Porque permanecieron los problemas estructurales.

¿Problema de estructura? Requiere cambios culturales Es cierto que las mujeres quieren hacer de todo, pero el problema estructural tiene que resolverse.

¿Quién debe cambiar? todos debemos que cambiar.

¿Por qué las decisiones de las empresas se toman por la noche, en un bar

o jugando al golf? Esto es una estructura muy difícil para las mujeres.

Si hacemos las cosas bien, la pregunta de hasta dónde llega la complementariedad ya tendrá respuesta.

Estoy cierta de que habrá abundancia de posiciones, trayectorias, modelos organizacionales, y formas de trabajo, donde este tema va a ser pasado.

Vamos a estar en otra cosa.

Lieutenant Colonel Rachel Grimes

*Líder para integrar las UNSCR sobre seguridad humana en operaciones militares
Cómo se Parecerían las Experiencias Exitosas en la
Integración de una Perspectiva de Género*



Con 24 años de servicio, LTC Grimes es la Líder para integrar las UNSCR sobre seguridad humana en operaciones militares en el Reino Unido. Ella busca garantizar que se considere la participación de las mujeres y la protección de los civiles contra violaciones de derechos humanos. Ha servido en el Comité de Perspectivas de Género de la OTAN, tiene Maestría en Relaciones Internacionales.

Hablemos un poco sobre la definición de género (Sexo contra género). El sexo es biológico, nacemos hombre o mujer. Es constante (en general) y universal. El género, por otro lado, es socialmente construido y dinámico, es decir, puede cambiar con el tiempo y está aprendiendo de acuerdo con la sociedad en la que se encuentra. Los roles de género dependen de lo que es tu sexo.

Veamos la definición de género de la ONU: género se refiere a los atributos

sociales, las oportunidades y las relaciones asociadas con el hecho de ser hombre o mujer. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de la socialización.

Son específicos al contexto / tiempo y al cambio. El género define las relaciones de poder en la sociedad y determina lo que se espera, permite y valora en una mujer o un hombre en un contexto dado.

Veamos algunos términos y expresiones del terreno humano:

Integración de una perspectiva de género: "Es una forma de evaluar las diferencias de género entre mujeres y hombres reflejadas en sus roles e interacciones sociales, en la distribución del poder y en el acceso a los recursos". En la OTAN, una perspectiva de género también se considera como la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU".

Tener una perspectiva de género es tener la capacidad de detectar si los hombres, mujeres, niños y niñas se ven afectados de manera diferente por una situación debido al sexo.

Análisis de género: "Métodos utilizados para comprender las relaciones

entre mujeres y hombres, su acceso a los recursos y las restricciones relativas que enfrentan".

La recopilación y el examen sistemático de la información sobre las diferencias de género y los roles sociales, con el fin de identificar y comprender las inequidades basadas en el género. Es un método para entender la relación entre hombres y mujeres en el contexto de la sociedad.

Equilibrio de género: "Es el grado en que las mujeres y los hombres ocupan todos los cargos en una sociedad u organización".

UNSCR 1325 (resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas):

La UNSCR fomenta la participación de las mujeres, tanto a través de la participación con la sociedad civil y las ONG, como a través del número de mujeres en el sector de las Fuerzas Armadas y la Seguridad.

La segunda P se relaciona con la prevención de conflictos en primer lugar y la P final se relaciona con la protección de las mujeres, niñas, hombres y niños contra la violencia sexual. En última instancia, se debe incorporar una perspectiva de género en la planificación y las operaciones militares para mitigar el daño a los civiles por la actividad militar.

¿Qué aspecto tiene el bien?

Las operaciones militares serían más efectivas si la participación de las mujeres alcanzara el 25% en cada fuerza armada nacional y el 25% de las mujeres estuvieran empleadas en operaciones (como en la ONU). También es importante que los militares tengan una interacción regular con la sociedad civil en los países en desarrollo y las operaciones nacionales y una interacción regular con mujeres y hombres en patrulla.

¿Cómo aumentar la participación de las mujeres mejorar la eficacia militar?

A través de la conversación con las comunidades locales, los militares están más conscientes de la situación, lo que ayudaría a prevenir conflictos.

Los posibles conflictos podrían evitarse a través de conversaciones con las comunidades locales, sin duda pueden respaldar los indicadores de alerta temprana de que el conflicto podría estar a punto de estallar.

Esta comprensión de la situación permite a los militares prevenir ataques contra civiles (a través de patrullas de presencia y patrullas permanentes, etc.). Si bien es difícil demostrar el éxito, la ONU está convencida de que una mejor interacción con las comunidades civiles puede prevenir o reducir los conflictos.

¿Cómo capacitar al personal militar para proteger y responder a los

sobrevivientes de conflictos relacionados con la violencia sexual podría mejorar la actividad militar?

Con respecto a la protección de mujeres, niñas, hombres y niños contra la violencia sexual, la participación con las comunidades locales permite a los militares saber cuándo y dónde las mujeres, las niñas, los hombres y los niños son más vulnerables a los ataques, por ejemplo: cuando obtienen alimentos, leña. o el agua.

Las unidades militares pueden usar esta información de la población local para diseñar una protección específica de los planes civiles.

Se citó un buen ejemplo en la Misión de Mantenimiento de la Paz en la República Democrática del Congo. En esa ocasión, el Comandante de la Fuerza, General Carlos Alberto dos Santos Cruz (Brasil), quien acompañó a su Asesor Militar de Género y Protección para reunirse con grupos de mujeres y escuchar sus recomendaciones.

A continuación, se muestra una lista de verificación militar para la implementación de una perspectiva de género.

1. ¿Cuenta el Departamento de Defensa con un Asesor Militar de Género para ayudar en el desarrollo de políticas sobre Mujeres, Paz y Seguridad?
2. ¿Las diferentes necesidades de mujeres, hombres, niñas y niños se reflejan en la

doctrina, la capacitación, el proceso de planificación, las órdenes, la ejecución de operaciones y los ejercicios?

3. ¿Los ejercicios traen escenarios que prueben a los soldados cómo prevenir y responder a los sobrevivientes de la violencia sexual relacionada con el conflicto?
4. ¿Hay asesores de género y puntos focales en toda la organización militar?
5. ¿Cuántas mujeres hay en las fuerzas armadas? ¿Se puede reclutar y retener más?
6. ¿Existen mecanismos para asegurar que las mujeres usen las operaciones?
7. ¿La sociedad civil participa regularmente?
8. ¿El Departamento de Defensa apoya el Plan de acción nacional sobre la perspectiva de género?

En conclusión, podemos decir que mujeres, hombres, niñas y niños experimentan conflictos de diferentes maneras y los planificadores militares deben tener esto en cuenta.

La mejor manera de entender una situación es hablar con los afectados. Cada planificador militar debe tener una lista de verificación básica para medir qué tan bien está integrando una perspectiva de género.

¡El Reino Unido ha hecho grandes progresos, pero junto con otros militares todavía hay mucho por hacer!

Mayor Selma Lúcia de Moura Gonzales

Escuela Superior de Guerra, Brasil

La inserción Femenina en las Fuerzas Armadas Brasileñas: Avances y Posibilidades



La Mayor Selma Gonzales es Profesora Doctora e investigadora en el Campus Brasília de la Escuela Superior de Guerra. Es geógrafa principal en Gestión del Espacio Regional y doctora en Geografía Humana y Política. Posee amplia experiencia en docencia en instituciones militares de enseñanza superior, habiendo coordinado diversas investigaciones en el área de geopolítica, formulación de escenarios, crisis internacionales e inserción femenina en instituciones militares.

La participación de mujeres en las Fuerzas Armadas brasileñas se inició en el siglo XIX, con María Quitéria de Jesús, la primera mujer en integrar una Unidad Militar en la lucha por la independencia de Brasil.

En 1943, cabe subrayar el ingreso de setenta y tres mujeres enfermeras en el Ejército Brasileño. Esas mujeres fueron voluntarias, integrantes del servicio activo y llegaron al cargo de oficial, pero al terminar el conflicto las desmovilizaron y, a su vuelta a Brasil, permanecieron como enfermeras en

el Hospital del Ejército de Tierra en la ciudad de Río de Janeiro. En 1957, volvieron a convocar a una parte para el Servicio Activo como Segundo Teniente¹ y en 1976 se licenciaron, tres como “Mayor” y cincuenta y siete como “Capitán”.

En los años 80, en el contexto que combina la crisis económico-social con la (re) organización de la democracia política, se promueve la apertura de las Fuerzas Armadas a las mujeres. La década de 1980 puede considerarse el marco temporal de la inserción femenina en la institución militar.

La Armada de Brasil fue la primera Fuerza a aceptar mujeres en sus cuadros militares desde 1980. Comenzó con el Cuerpo Auxiliar de Mujeres de la Reserva de la Marina (CAFRM), un cuadro exclusivamente femenino, con perfil de carrera propio y acceso limitado a determinadas cargos y al servicio terrestre.

La inserción femenina es hoy permitida, en la Armada de Brasil, para oficiales en el Cuerpo Auxiliar (Excepto Capellanes), de Intendentes, de Salud y de Ingenieros. Para suboficiales es hoy permitida en el Cuerpo Auxiliar de Tropa y en

¹ Sobre puestos y graduaciones en las Fuerzas Armadas, puede consultar: <<http://www.eb.mil.br/postos-e-graduacoes>>.

el Cuadro de Músicos del Cuerpo de Infantería de Marina.

A partir de 2023, las mujeres tendrán acceso, como oficiales, al Cuerpo de la Armada y de Infantería de Marina y, a partir de 2024, las suboficiales tendrán acceso a esos mismos cuerpos.

El Ejército Brasileño abrió sus puertas a las mujeres en el año 1992 para componer el Cuadro Complementario de Oficiales (derecho, administración, economía, informática, estadística, magisterio, pedagogía, etc.).

El cuadro siguiente enumera las diversas especialidades y los cuadros del en los que las mujeres pueden ingresar en Ejército Brasileño, en el año 2019:

Año	Evento	Línea militar	Permanencia
1992	Cuadro Complementario de Oficiales (QCO)	Complementaria	Carrera
1996	Servicio de Salud - Oficial	Salud	Temporal
1997	Cuadro de Ingenieros Militares (QEM)	C & T	Carrera
1997	Servicio de Salud - Oficial	Salud	Carrera
1998	Servicio Técnico Temporal - Oficial y Sgt	Complementaria y Salud	Temporal
2002	Servicio de Salud - Sgt	Salud	Carrera
2013	Manutenção de Aeronaves - Sgt	Complementar	Temporal
2018	Cuadro de Material Bélico y Servicio de Intendencia	Bélica	Carrera

Las mujeres aún no pueden ingresar en los servicios armados (Infantería, Caballería, Artillería, Ingeniería y

Comunicaciones) en la escuela de formación de oficiales (Academia Militar de las Agujas Negras) y de suboficiales de tropa (Escuela de Sargento de Armas).

En La Fuerza Aérea Brasileña, los datos de la inserción femenina son los siguientes:

- 1982: ingresaron las primeras mujeres militares en el Cuerpo Femenino de la Reserva.
- 1990: las mujeres pasaron a formar parte del Cuerpo de Oficiales en Activo de Aeronáutica (COAER), dentro de los Cuadros de Oficiales Médicos, Dentistas y Farmacéuticos.
- 1995: Academia de las Fuerzas Aéreas, en el Cuadro de Oficiales Intendentes.
- 2003: Curso de Formación de Oficiales Aviadores.
- Las soldados de tropa pudieron ingresar en la Escuela de Especialistas de Aeronáutica a partir de 2002.

El cuadro siguiente muestra la participación femenina en las Fuerzas Armadas de Brasil en el año 2018:

Fuerza	Armada	Ejército	Fuerza Aérea	Total
Total Mujeres	8.668	10.685	12.131	31.484
Cifra Proporcional	10,85%	4,79%	17,32%	8,44%

A continuación, presentaremos las mujeres oficiales generales: en la Armada.

Pueden llegar a vice-almirante los Cuerpos de Salud, de Ingenieros Navales e Intendentes de la Armada, como la contralmirante Dalva Mendes (2012) y la contralmirante Luciana Marroni (2018).

En el Ejército, las mujeres pueden llegar a general de división en los Cuerpos de Salud, de Ingenieros y en el Servicio de Intendentes, pero no han llegado aún. En el Cuadro de Material Bélico pueden llegar hasta general de ejército.

En la Fuerza Aérea Brasileña, el general es el llamado brigadier. Las mujeres pueden ascender hasta Brigadier-del-Aire en el cuadro de Aviadores. En los cuadros de Intendentes, Ingenieros Aeronáuticos y Salud pueden encender hasta mayores brigadieres. Todavía no hay mujeres brigadieres aún.

La Marina finalizó su primer ciclo, iniciado con la entrada de las mujeres en 1980, en los cuadros Técnico, Administrativo y Salud. En 2012 la Armada promovió su primera Mujer contraalmirante (Salud).

La Fuerza Aérea inició su primer ciclo en 1995 (Intendentes) y 2003 (Combatientes - aviadores). Se espera que lo cierre en 2025/2033, respectivamente, con la posibilidad de ascenso de mujeres a Brigadieres.

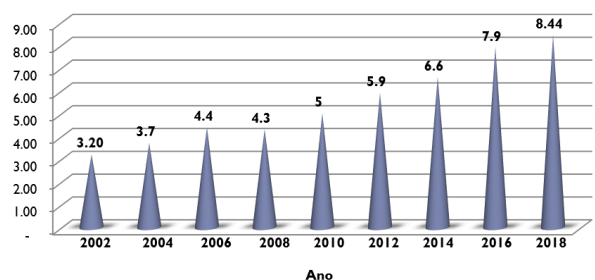
El Ejército inició su primer ciclo en 1996 (Salud e Ingeniería) y 2017 (área Bélica). Se espera que lo cierre en 2026 y

2047, respectivamente, con la posibilidad de ascenso a general.

Como avances en la Inserción Femenina es posible considerar:

- La publicación de la Ley 12.705, de 08 de agosto de 2012 que estableció: “El ingreso a la línea militar bélica de enseñanza permitido a las candidatas femeninas deberá ser viable en un plazo máximo de 5 (cinco) años, a contar desde la fecha de publicación de esta Ley.”
- La creación de la Comisión de Género del Ministerio de Defensa (CGMD) en el año 2014. De carácter consultivo, la CGMD tiene como objetivo “incorporar la perspectiva de género en la formulación y ejecución de las políticas públicas en el área de competencia del Ministerio de Defensa”.
- La publicación del Memorando Nr 1 - 10/04/2017, por la Armada de Brasil a fin de “Ampliar la participación de oficiales y suboficiales femeninas en la Armada, autorizando que sirvan a bordo y en la tropa, a partir del ingreso en los Cuerpos de la Armada y de Infantes de Marina”.
- El considerable aumento de mujeres:

% de Mujeres FFAA



Visualizamos las siguientes posibilidades futuras para las mujeres en las Fuerzas Armadas Brasileñas:

- Armada de Brasil: aceptación en la carrera y cursos complementarios en las áreas de submarinos, buceo y operaciones especiales.
- Ejército Brasileño: Aceptación de armas combatientes en (Infantería, Caballería, Artillería, Ingeniería y Comunicaciones).
- Fuerza Aérea Brasileña: aceptación en la Infantería de la Fuerza Aérea.

Consideraciones Finales:

- Las militares empleadas en las actividades finalistas (combate) están aún en las primeras etapas de la carrera.

- Así que es importante mantener las acciones afirmativas para la ampliación del proceso de inserción femenina, pues “Todos son iguales ante la ley sin distinción de ninguna naturaleza, garantizando a los brasileños y los extranjeros residiendo en el país la inviolabilidad del derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la seguridad y a la propiedad, en los términos siguientes:

I - Hombres y mujeres son iguales en derechos y obligaciones, en los términos recogidos en esta Constitución”. (Art. 5º de la Constitución de 1988).

Ms. Jenna Ben-Yehuda

CEO del Proyecto de Seguridad Nacional Truman

Una Cabeza con dos Sombreros: el equilibrio trabajo-vida para mujeres profesionales en trabajos orientados a la defensa / carreras militares / relacionadas con la defensa / seguridad, y dilemas privados.



La Sra. Jenna Ben-Yehuda es la Presidenta y Directora Ejecutiva del Centro Truman para la Política Nacional y la Proyecto de Seguridad Nacional Truman. Ella tiene experiencia en seguridad nacional, organización y defensa de base, y gestión del sector privado. Sirvió durante 12 años en el Departamento de Estado y fundó y dirigió la Red de Política Exterior de la Mujer.

Actualmente el 30% de los cargos de liderazgo superior del Departamento de Estado está compuesto por mujeres. Inclusive ya teníamos tres Secretarías de Estado (Hillary Clinton, Condoleezza Rice y Magdalena Albright). Sin embargo, si consideramos todo el cuerpo diplomático,

llegaremos a un total de mujeres que corresponde al 50%.

Si somos 50%, ¿por qué entonces sólo el 30% de los cargos de liderazgo son ocupados por mujeres?

¿Qué pasó con el otro 20%?

Mi formación profesional pasó por el ICAF (Industrial College of the Armed Forces) en la NDU (National Defense University).

Lo que percibí en esos lugares es que hay muchas mujeres extremadamente competentes. Hay mucho potencial, pero lo que faltaba era conectar esos talentos. Faltaba unirse a las competencias. Entonces creé una red de trabajo que hoy cuenta con 3500 mujeres de 100 países, con capacidad de proporcionar que una ayude a levantar la otra. Un talento puede patrocinar otro, pues la mujer no basta con hacer una entrevista de empleo, ella tiene que ser también "validada" por otras personas competentes.

Los desafíos políticos para establecer las igualdades deben abordar los liderazgos y las capacidades de gestión.

¿Cómo trabajar en el Pentágono y cuidar de sus hijos? ¿Qué pasa con una

mujer que sea designada y luego quedarse embarazada? ¿Cómo resolver esto? ¿Cómo actuar si el empleo perjudica a la familia?

La experiencia muestra que, cuando hay participación de mujeres, los acuerdos de paz son más duraderos y los conflictos se resuelven más rápidamente. La inversión en el desarrollo económico femenino trae un retorno exponencial.

La capacidad de las mujeres talentosas para resolver los problemas es mucho más importante en el escenario actual de desgracias por el cambio climático y las migraciones. Necesitamos acuerdos más rápidos, más inteligentes, más duros.

En un entrenamiento militar se deben aprovechar los mejores recursos, por eso es importante construir diversidad. La diferencia de perspectivas construye mejores soluciones. La diferencia crea mejores perspectivas.

Las mujeres saben cómo tener que probar la competencia todo el tiempo. Nosotros queremos lo mejor para todos, queremos que trabajen de forma igual, con salario equivalente y con dispensas de familia.

Es necesario que se crea una licencia de maternidad en los Estados Unidos. En el Pentágono hay poco apoyo a las madres lactantes. Es precisamente esta cuestión de poco apoyo a la familia que viene impidiendo el desarrollo profesional femenino y que

mantiene a muchas mujeres competentes fuera del mercado de trabajo

Mrs. Barbara East

Fuerza Aérea de los Estados Unidos

De la Academia al Agregado. Seguidor al Líder



La Sra. Barbara East (Lt Col, USAF, Retirada) se graduó en la Academia de la Fuerza Aérea en 1990. Se desempeñó durante más de 22 años como oficial de inteligencia con asignaciones en Europa, Corea, los Estados Unidos y el Pentágono. Fue agregada de la Fuerza Aérea al Reino de Dinamarca. Después del retiro, en 2012, aceptó un puesto civil como Enlace de Asuntos del Congreso para el Cuartel General de la Fuerza Aérea, Inteligencia, Reconocimiento de Vigilancia y Operaciones de Efectos Cibernéticos.

Quiero centrarme en dos elementos que fueron una parte importante de esta jornada desde las aulas hasta convertirme en una agregada. Estos son elementos que considero claves para el éxito tanto en mi carrera militar como en la civil; herramientas útiles para todos, pero especialmente para quienes trabajamos en un ambiente de género diverso. Estos dos elementos son los

mentores y el trabajo de colaboración en conjunto.

Los mentores son uno de los elementos clave en los que quiero concentrarme, porque no me convertí en un líder por mi cuenta. Aprendí de muchos mentores a lo largo del camino, algunos eran mis colegas, algunos mis mayores y algunos incluso mis tropas.

A menudo, cuando pensamos en mentores, pensamos en encontrar un Coronel o General al que admiramos, pero los mentores no siempre son el General de mayor rango en la sala. Ellos existen en todas las formas y tamaños. El compañero de clase que escucha nuestros problemas puede ser tan importante como la enfermera practicante que cuidó a muchos de nosotros.

Fue una enfermera practicante la que me auxilió al recibir mi nombramiento cuando me gradué, y luego 22 años más tarde cuando me retiré. Los mentores pueden ser personas que lo ayuden a conectarse con quienes pueden brindarle asesoramiento profesional, o con otro mentor, pero todos llegan a en su vida con un propósito. Haga el esfuerzo de mantenerse en contacto con sus mentores.

El segundo elemento es el trabajo de colaboración en conjunto. Este concepto es más que el simple trabajo en equipo. Es algo que tiene un objetivo mayor que lograr algo, y al final da como resultado un mejor producto. El personal que trabaja en un entorno de colaboración se siente valorado, situación que aumenta la moral del conjunto.

Cuando empecé en la Academia de la Fuerza Aérea, solo había unas pocas mujeres. Los oficiales inmediatamente nos hicieron competir unos contra otros. Este no fue un ejemplo de trabajar juntos en colaboración. Pero luego descubrimos que todos tenían fortalezas que podían ofrecer, que nos ayudarían a todos a tener éxito al final. Y eso fue trabajo en conjunto.

Seguidor o líder, civil o militar, joven o viejo, no importa. En un entorno de trabajo

colaborativo, es importante respetar a los miembros de su equipo. Todos los miembros de su grupo merecen las mismas oportunidades de ser escuchados...

Escúchelos, no hable cuando ellos lo hagan, no los interrumpa y sepa que una mujer puede contribuir tanto como sus homólogos masculinos. Mostrar respeto, escuchar y compasión; son todas las fortalezas que lo ayudarán cuando trabaje en colaboración y como resultado tendrá eficiencia y sinergia para su organización, especialmente esta medida auxilia con una organización que crece con mayor diversidad de género.

Nunca soñé con trabajar para una general de 3 estrellas mujer, pero mi vida es mejor gracias a eso y por los mentores que me ayudaron a llegar aquí.

Ministra Maria Elizabeth Rocha

Tribunal Superior Militar, Brasil

La Mujer Militar y su Integración en las Fuerzas Armadas.



Maria Elizabeth Guimarães Teixeira Rocha es una magistrada brasileña. Es ministra del Superior Tribunal Militar (STM) desde 2007, siendo la primera mujer nombrada para ese cargo, y la primera mujer en asumir la presidencia del STM en 206 años.

En primer lugar, quiero agradecer al Colegio Interamericano de Defensa, en la persona de la Comandante Ivana Napoli, oficial que dignifica a la Marina de Brasil, por la honrosa invitación a participar en este importante Seminario sobre las Perspectivas Hemisféricas para la integración de género en Defensa y Seguridad.

El tema por mí elegido es abordar la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas, aún tan sensible en algunos países.

La evolución histórica sobre la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas sufrió, a principios de la década del 70 del siglo XX, una profunda transformación. Antecedida por la participación femenina en la economía formal durante la Primera y la Segunda Guerra Mundial; por la adopción de un nuevo modelo de participación social y de políticas públicas; por la inserción de la mujer en el mercado de trabajo y por la presión democrática en favor de valores igualitarios y equidad de género, quedaron alterados los arquetipos militares.

En el marco de los Tratados y Acuerdos internacionales no existían dudas sobre la posibilidad del ingreso femenino en todas las funciones militares, inclusive, la de combate, tal como está previsto en la Carta de las Naciones Unidas de 1945 que proclama enfáticamente la igualación de género. Igualmente, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1948 y la Convención sobre los Derechos Políticos de las Mujeres de las Naciones Unidas, de 1953. Para corroborarlas, se citan los Protocolos Adicionales de junio de 1977 a los Convenios de Ginebra (1949).

La eficacia de la normatividad externa a su vez, se condiciona a las legislaciones nacionales que deben concretarla. La cuestión dialoga, por lo tanto, con las políticas de género adoptadas por los Estados, y no, con los criterios de experiencia o competencia bélica, por cuanto son las legislaciones nacionales que atrincheran a la mujer militar en puestos secundarios o no; experiencia que diferenció a Rusia de los Estados Unidos en la II Gran Guerra, o, Vietnam, que contó en su lucha con la participación femenina en la misión de infantería.

La apertura de las Fuerzas Armadas a las mujeres se debió a una conjunción de acontecimientos: la crisis de reclutamiento vivenciada por los principales ejércitos del mundo; la supresión de la conscripción obligatoria; la remuneración de los sueldos siempre por debajo de los salarios comúnmente ofrecidos, condicionantes que llevaron la adopción del "*open door*" que, lejos de haber sido desinteresado, nació de la necesidad del apareamiento de recursos humanos para salvaguardar la soberanía de los Estados.

La integración femenina ocurrió, en general, en contextos de carencia de efectivos, presente o anticipada, por la necesidad de ampliar la base social de reclutamiento y de liberar a los hombres para la primera línea. Las mujeres constituyeron

una reserva de fuerza laboral que las Fuerzas Armadas tuvieron que movilizar para enfrentar carencias de personal calificado en el mercado de trabajo. Este fue específicamente el caso de los Estados Unidos, donde el final del ingreso obligatorio y la constitución de una fuerza exclusivamente voluntaria suscitaron preocupaciones relativas a la cantidad numérica de los contingentes. En consecuencia, abrir las filas a las mujeres representó un aumento de los recursos humanos disponibles, y también la posibilidad de contratar personal cualificado con menores costos

En la actualidad, las innovaciones tecnológicas; la inversión entre funciones de apoyo y de combate; la fragmentación y la especialización ocupacional; el fin de los ejércitos de masa; la profesionalización; la reducción de las tropas y la mutación de las relaciones de fuerzas a nivel internacional demandan a personas calificadas para la defensa nacional.

El hecho es que, desde la Revolución Francesa, el servicio militar funcionó como un relevante factor de inclusión en la comunidad política, emergiendo como marca de ciudadanía, y ésta, como marca de la democracia.

Impedidas de participar en la construcción del Estado, a las mujeres fueron negadas la conscripción y el sufragio;

una exclusión reveladora de la forma asimétrica de cómo los hombres se adelantaron, históricamente, en la obtención del status de ciudadano.

Hoy, a pesar de la creciente ecualización estatutaria entre militares de ambos sexos, acentuada por la intervención externa de tribunales civiles, nacionales o supranacionales que imponen la no discriminación, el hecho es que en muchos países en los que las mujeres participan militarmente, les es vedado el pleno acceso a un conjunto de posiciones y especialidades, incluido el Ejército brasileño.

Tales restricciones retratan el confinamiento de la presencia femenina en la cuadra, excluidas que son de los núcleos centrales que constituyen la esencia del espíritu militar.

No siempre apreciadas y muchas veces objeto de resistencia explícita, la dinámica sociológica que confronta a las mujeres son las políticas oficiales frente a las prácticas informales, y los discursos dominantes e identidades hegemónicas frente a los discursos marginales e identidades dependientes.

Confronta, además, la ausencia de la mirada institucional acerca de la diversidad que determina el dualismo de las polaridades en las relaciones de género. La secuela explícita y potencializa las brechas

de oportunidades y de opciones posibles en desfavor del sexo femenino.

La institución castrense durante siglos, y aún hoy, representa un referencial de masculinidad. En ese sentido, la cultura militar no sólo se estructura en modelos cognitivos de género, como confiere y define identidades sexuales.

Tradicionalmente, el servicio militar, sobre todo en la modalidad de la conscripción obligatoria, funcionó y funciona como un rito de paso para la edad adulta de los hombres y, también, como una marca de diferenciación entre lo masculino y lo femenino. La ecuación del hombre-guerrero es operacionalizada por medio de parámetros físicos donde el ideal de virilidad asume enorme relevancia.

El hecho de que la guerra haya contado, casi exclusivamente con hombres, es la evidencia empírica de esa afirmación. El mundo del soldado se caracteriza por estereotipos de masculinidad, proyectados como medida de competencia, armadura de lucha y prototipo de heroísmo. En consecuencia, la conciliación entre los géneros humanos compromete la integración femenina.

Argumentos descalificadores que articulan con aspectos anatómicos y psicológicos han sido comúnmente utilizados para acentuar falsas

incapacidades, tales como: poca fuerza física, embarazo o emoción exacerbada.

Y aquí cabe enfatizar ser la cohesión comúnmente utilizada para reforzar la dinámica de la marginación y la exclusión de la mujer de determinados puestos y funciones en las Fuerzas Armadas, en particular la de combatiente.

Para refutar esta argumentación, es importante precisar el concepto de cohesión y traer a la luz los significativos cambios descritos o medidos a lo largo del tiempo por los científicos sociales, políticos e investigadores militares.

Definida como el mortero que une a los miembros de una unidad u organización para mantener sus voluntades, la cohesión representa el compromiso de los militares, unos con otros. La doctrina científica, sin embargo, no deja claro que es una construcción unitaria. Su dimensión abarca tanto la cohesión social como la cohesión de la misión.

La cohesión social se refiere a la naturaleza y a la calidad de los vínculos afectivos de amistad, simpatía y cercanía entre los miembros del grupo.

La cohesión de la misión, se centra en el compromiso compartido entre los compañeros de uniforme, cuyo propósito es alcanzar el objetivo que requiere el esfuerzo colectivo. La cohesión de la misión se muestra elevada cuando los integrantes que

comparten la misma meta se hallan motivados para, coordinando esfuerzos conjuntos, alcanzarla.

Recientes evaluaciones sobre la relación cohesión-desempeño escudriñan la existencia de una débil relación positiva entre ambos, destacando los altos niveles de coordinación, la comunicación y el monitoreo como factores decisivos para la mejor actuación en conjunto. Tales análisis revelan, por oportuno, que es la cohesión de la misión la relacionada al éxito, y no, a la social.

Por otra parte, Robert MacCoun, en un artículo escrito en 1993, subrayó que cuando la cohesión social es muy elevada, las consecuencias pueden ser nefastas debido al exceso de socialización ocasionando, inclusive, la insubordinación y el motín.

Su investigación indica que es innecesario nutrir simpatía por alguien para trabajar con él, así como para compartir compromisos y objetivos comunes. La reducción de la cohesión social, probablemente ocasionará cierto grado de ostracismo de las minorías, pero, jamás, el colapso total de la unidad.

Más aún, las resistencias de rechazo a la cooperación podrían ser desalentadas ante el trabajo en equipo, de un liderazgo eficaz de órdenes y reglamentos disciplinarios, de las amenazas externas y

del enfrentamiento de los desafíos. Dicho de otra forma, varios factores contribuyen a la promoción de la cohesión y del incremento del desempeño, incluso frente a hostilidades.

En ese sentido, los comandantes ejercen un papel relevante en la promoción y el mantenimiento de la unidad y, tal factor, asociado a la jerarquía y disciplina, eleva la probabilidad del trabajo cooperativo. Por último, las amenazas externas refuerzan tanto la cohesión social como la de la misión, pues los miembros del grupo al verse amenazados, emprender la necesaria acción colectiva para eliminar el peligro.

Aliado a tales colocaciones, otras exigencias se colocan desfavorablemente a la mujer, tales como: la acentuada movilidad geográfica; la separación periódica de la familia en virtud de los entrenamientos, ejercicios o embarques; la inestabilidad de horarios; la posible residencia en el extranjero o incluso el riesgo de lesión y muerte a colisionar con las solicitudes de la vida familiar impuestas a ellas, lo que haría, en tesis, más compleja y conflictiva el arbitraje entre los sexos.

Sin embargo, soluciones equilibradas y realistas pueden ser implementadas a ejemplo del Ejército israelí que adoptó "horarios personalizados" para las mujeres casadas, siempre y cuando el rendimiento no se vea afectado. El trabajo temporal y de

tiempo parcial, también, son respuestas viables mientras los hijos son pequeños.

En cuanto a las maniobras y ejercicios, se podrían adaptarlos a la capacidad física y a la anatomía de la mujer. En los Estados Unidos se han establecido categorías que tienen en cuenta la edad, la fuerza, el peso y la finalidad de la presencia femenina para mejorar la integración.

Paralelamente, el derecho a la formación debe ser idéntico para ambos sexos, sobre todo, en las Escuelas de Especialización y Academias Militares, de modo que las mujeres puedan prepararse tal cual los hombres, y neutralizar las desventajas históricas y los obstáculos a ellas interpuestos.

Las prácticas de reciclaje periódicas o de formación acelerada en los cursos de carrera giran el retardo procedente de las ausencias forzadas.

Ahora bien, a partir del momento en que las mujeres casadas y madres se mantienen en las Fuerzas Armadas, es necesario que se encuentren soluciones compatibles con su situación.

Otro punto se refiere a la igual oportunidad entre los sexos, que se traduce en la posibilidad de ascensión plena en la carrera para ambos. La designación al puesto y la patente, así como la promoción, estarán orientadas por la competencia, y sólo por ella. Y en este punto yo defiendo

poder a las mujeres ser designadas para el combate.

La evolución de las técnicas de guerra, sus formas tecnológicas o revolucionarias, el terrorismo en todas sus vertientes, entre otros flagelos que asolan a la humanidad, imponen la participación de hombres y mujeres en el esfuerzo conjunto de la defensa de la nación. Si las mujeres son excluidas, a priori, del combate, eso significa la desaparición de un soldado virtual para cada puesto por ellas ocupado. La cuestión debe centrarse en la aptitud y la capacidad. Impreciso y erróneo suponer que las operaciones militares funcionan hoy sobre la base de los modelos atávicos de lucha. Actualmente, la gestión de la violencia legítima cuenta con técnicas burocrático-racionales de organización, y no con "*rambos*".

Así, la inversión de la lógica casuística que orienta el delineamiento de la integración militar femenina en las FFAA apunta a cinco vectores políticos fundamentales:

El primero, el liderazgo. Se trata de la preparación de los futuros líderes para gestionar la alteridad y la diferencia, razón por la cual se deben dotar de los conocimientos necesarios para inducir cambios de comportamientos y mentalidades dentro de la corporación

militar. Y en esta misa Canadá constituye uno de los más expresivos ejemplos de éxito.

El segundo vector se refiere a los equipos y procesos de trabajo. El ajuste de los equipos a sus nuevos usuarios -las mujeres-, la adaptación ergonómica del armamento y el material bélico, así como la reorganización de los procesos de trabajo, es una medida sorprendentemente simple, principalmente cuando se pueden aprovechar experiencias exitosas como la de Holanda, que promovió un programa de los más eficientes en la adaptación de las mujeres a un amplio conjunto de tareas militares.

El tercer punto, de extremo relieve, es la conciliación entre la familia y la profesión castrense, ya que ambas demandan dedicación, disponibilidad y lealtad. Ahora bien, no se puede condenar a la mujer militar a la infertilidad y al celibato para que ella galguese puestos y patentes, de ahí porque las Fuerzas Armadas no pueden ignorar la peculiar condición femenina. El desarrollo de políticas específicas como el apoyo familiar ampliado a la infancia de los hijos, el respeto a la maternidad, la gestión articulada de colocaciones en el caso de cónyuges militares, favorecen la ralentización de esa tensión tradicional que, por lo demás, angustia a todas las mujeres y madres insertadas en el mismo mercado de trabajo.

El cuarto factor, se refiere a la convivencia y a las relaciones inter-sexo. Muchas conductas designadas como inapropiadas y criminales, como el acoso y las violaciones sexuales, plantean problemas concretos. Además del castigo judicial riguroso, deberían establecerse canales de comunicación con el mando, con la garantía de confidencialidad, por medio de los cuales las víctimas amenazadas y discriminadas, hicieran noticiar tales abusos con el propósito de evitarlos.

Por último, el quinto vector agita para programas de monitoreo y seguimiento de prácticas de reclutamiento para la colocación y progresión de la mujer en la carrera de las Armas.

Indiscutiblemente el soldado moderno ya no es un mero aplicador de la violencia, su papel se transmutó ante el nuevo concepto de guerra.

En este contexto, se tiene que la diversidad de perfiles humanos en la carrera de las Armas es provechosa y enriquecedora porque, si por un lado altera comportamientos tradicionales y plantea nuevos desafíos a la formación del "soldado profesional"; por otro, preserva el "ethos" de la institución castrense, cuya misión cívica e institucional es moldear personas y prepararlas para defender la Patria. Y ahí reside la grandeza histórica del ingreso de las mujeres en las filas de las Fuerzas

Armadas, porque simboliza el reconocimiento de que la defensa de la Patria es deber de todos los ciudadanos.

Además, grupos socialmente homogéneos no son más eficientes que grupos heterogéneos, según reportan análisis teóricos y estadísticas. La discriminación, sí, es perniciosa y disfuncional para la estabilidad del contingente y para la realización de tareas colectivas, minando, por consiguiente, la cohesión, la eficiencia y el desempeño de la misión.

Desde el punto de vista de la gestión de mando, "administrar la diversidad", constituye el gran desafío de los jefes militares en esta contemporaneidad.

La cuestión no es oponer la igualdad a la diferencia, sino a la desigualdad, y rechazar la institución de un apartheid social que obstruye la interacción entre personas pertenecientes a universos distintos. Al final, en una sociedad pluralista, el diálogo con el otro posibilita la concordia en los enfrentamientos entre los diferentes.

Por eso, inadmisible la jerarquización entre humanos. La mujer no puede ser "eliminada", incluso simbólicamente, al de su derecho cívico de integración plena en las Fuerzas Armadas.

El foco es la dignidad de la persona humana, que no puede medirse bajo el enfoque sexual, en un momento en que el

mundo defiende el multiculturalismo, la diversidad y la diferencia en las sociedades pluralistas igualitarias.

Yo concluyo diciendo que las Constituciones son concebidas como proyectos históricos a ser cumplidos por cada generación. Ellas articulan con experiencias colectivas de integridad herida. La lucha por el reconocimiento tiene por objetivo exorcizar la fragmentación de la sociedad y posibilitar a aquellos que se vieron privados de posibilidades iguales de vida en el medio social, la universalización socio estatal de sus garantías jurídicas.

Por eso, es imperativo reconocerlas como lo ha hecho la Sociedad Mundial, de que da ejemplo este prestigioso Colegio Interamericano de Defensa al promover relevante Seminario para discutir la conjugación de una ciudadanía igualitaria entre hombres y mujeres.

¡Muchas gracias a todos los oyentes y a mi traductor por el valioso trabajo! ¡Fue un honor hablar para una audiencia tan distinta!

Contraalmirante Leonel Muñoz Villarreal

Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos, Chile

Palabras del Director de la Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos



El Contraalmirante Leonel Muñoz se graduó como Guardiamarina en enero de 1982 y ascendió al grado de Contraalmirante en el 2015. El límite máximo de la cultura naval. Posee estudios en Literatura, Historia del Arte y Filosofía y Magíster en Ciencias Navales y Marítimas. Hoy es el Director de la Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos.

Estimadas y estimados participantes de este importante seminario internacional, realizado en forma presencial y también a través de la utilización de la tecnología de la información, vía *streaming*, para cubrir, con una mirada global, esta perspectiva de género, que nos ayudará a ampliar nuestros conocimientos, encontrar mejores respuestas y obtener soluciones concretas, a la real integración de la mujer en las instituciones de la Defensa y en los organismos de Seguridad de los Estados aquí representados.

En primer lugar, quisiera agradecer la valiosa cooperación brindada por las y los

expositores, quienes con su completa e interesante presentación nos han hecho saber las realidades de sus respectivas instituciones, con expresiones certeras, sinceras y respetuosas.

A su vez, agradezco también a cada uno de los participantes de este seminario, los cuales, a través de su presencia física y virtual, con sus preguntas e inquietudes, nos ayudan a fortalecer el conocimiento y nos permiten difundir nuestro accionar.

Las realidades de los Estados pudieran ser diferentes en muchos aspectos, pero son inequívocas al momento de referirse a la temática que representa la seguridad y defensa. En efecto, la incorporación de la mujer en las organizaciones del mundo castrense ha sido, en muchos de ellos, materia de debate, de comprensión y de ejecución lenta, entendiéndose que la herencia cultural generalizada de los integrantes de estas instituciones, en el pasado, radicaba exclusivamente en el concurso de hombres, para desarrollar tareas relacionadas con el sector defensa.

Sin embargo, la persistencia e integración de los derechos de la mujer, en los más diversos escenarios del desarrollo

de las sociedades, ha permitido avanzar con rapidez hacia una verdadera integración e inclusión de género, en materias de orden castrense y que, de modo muy ilustrativo, hemos escuchado durante estos dos días de exposición y debate.

Sin lugar a dudas, en nuestro país hemos logrado incorporar e integrar en todas las instituciones dedicadas al ámbito de la Seguridad y Defensa, a mujeres con vocación profesional y de servicio público, reduciendo la discriminación y avanzando sostenidamente en estas materias. Hoy debemos revisar cómo la sociedad chilena, y por supuesto, las Fuerzas Armadas y la Defensa Nacional en su conjunto, han recibido esta impronta y cómo el Estado ha respondido a otorgar la correspondiente satisfacción.

Tenemos que seguir avanzando en esta senda de integración y con ello dar muestras efectivas del acontecer, sin discriminación, de la participación de la mujer en todas las esferas de influencia política, económica, cultural y social, como también militar.

La mirada que se debe tener para discutir sobre este tema debe ser amplia, pero también franca y sin ambigüedades. Como parte eficiente de nuestro Estado, el sector de la defensa debe ser el espejo en el que se refleja la sociedad y, en ese entorno, cómo se configura esta integración que

compone nuestro sector. He aquí la trascendencia de reunirnos a discutir sobre esta temática, con sinceridad y claridad.

Con estas palabras finalizo mi participación en este seminario y quisiera reiterar mis sinceros agradecimientos al Director, Mayor General James E. Taylor por hacer posible que con esta actividad conjunta entre el Colegio Interamericano de Defensa y la ANEPE, se refuerce aún más el vínculo que por tanto tiempo nos han unido y permitido proyectarnos en nuestro rol educativo y, a los organizadores, en especial a la CAPT (BR) Ivana Napoli, expositores y participantes, por su significativo aporte, que sin duda nos ayuda a comprender y a fortalecer los conceptos derivados de la perspectiva de integración de género en Seguridad y Defensa, que en muchos Estados ya se encuentran consolidados.

General de Brigada Stephen Lacroix

Director General de la Secretaría de la Junta Interamericana de Defensa

Palabras de Cierre del Seminario de Perspectiva de Género



El general de brigada del DEM Stephen Lacroix, del Ejército Canadiense, tiene vasta experiencia operacional e internacional. Actualmente es el Director General de la Secretaría de la Junta Interamericana de Defensa

Hoy me han pedido que formule observaciones finales sobre nuestra conferencia de integración de género. Es un tema que me apasiona y les diré por qué.

Pero antes de hacer eso, me gustaría agradecer personalmente a los organizadores, los presentadores y los participantes por un excelente evento.

La integración de género es el proceso de facilitar y aprovechar la participación plena de todas las mujeres y hombres en una actividad en particular.

Cuando digo "diferencias", no me refiero a las diferencias entre mujeres y

hombres, me refiero a las diferencias entre ellos, las diferencias que aportan al equipo.

El objetivo es identificar y utilizar las fortalezas particulares de cada uno para entregar una fuerza la más efectiva que podamos.

En otras palabras, se trata de facilitar una cultura que no solo acepte que las mujeres y los hombres son diferentes, sino que valora y deriva la fortaleza de las diferentes perspectivas y experiencias que brindan estas diferencias.

Con demasiada frecuencia, la integración de género está relacionada con el aumento del número de mujeres en el las FFAA. de hecho, cuando etiquetamos cualquier cosa con la palabra "género", tendemos a asumir que significa un enfoque en las mujeres.

Si bien la integración de las mujeres es un paso necesario hacia una mayor integración de género, no podemos considerarlo como un proceso dedicado solo a las mujeres.

Se trata de que mujeres y hombres comparten una igualdad de oportunidades, responsabilidades y responsabilidad para servir a su país, incluso de manera letal. Ese

es el fundamento esencial de la integración de género en las fuerzas armadas.

Tener una fuerza diversa, trabajando juntos contribuye a mejorar las políticas, el desarrollo de programas, las operaciones, las consultas públicas, los servicios y las condiciones de trabajo. Ayer se proporcionó un ejemplo de los que se desplegaron en Afganistán, donde las mujeres eran las únicas que podían hablar y obtener información de las mujeres locales. Estas fueron facilitadoras formidables para la misión.

La diversidad y la inclusión deben ser pilares sólidos en nuestras organizaciones.

En primer lugar, se expande el grupo de reclutamiento. Al eliminar las barreras de género, los militares pueden aprovechar un grupo más amplio de candidatos.

También abre el potencial a nuevas y diferentes perspectivas, métodos de resolución de problemas y una serie de otras habilidades únicas que serían inalcanzables si solo se permitiera a los hombres servir.

La integración de género también es importante porque aumenta la legitimidad de la fuerza de defensa.

Idealmente, las FFAA de un país deberían reflejar la diversidad dentro de la población a la que sirve. La integración de género ayuda a que esto suceda. Y eso aumenta la legitimidad de la fuerza, porque se vuelve más representativa e inclusiva.

La integración de género también amplía la capacidad de las fuerzas. Al diversificar la membresía, las fuerzas pueden reunir inteligencia de manera más efectiva y analizar el entorno de seguridad desde diferentes puntos de vista. Esto produce una mayor apreciación y comprensión de la dinámica de las situaciones de conflicto y nos ayuda a diseñar planes operativos para abordar esas dinámicas únicas.

Otro beneficio de la integración de género que mencioné es la forma en que mejora la efectividad operativa. nuestras experiencias probadas en batalla, tanto en el país como en el extranjero, han demostrado el valor que el género y la diversidad desempeñan en la ejecución de operaciones exitosas. La integración de las perspectivas de género en las operaciones militares, así como el despliegue de mujeres en todos los niveles de rango es esencial para lograr el éxito de la misión, tanto en términos de contribuir a la paz y la seguridad como en el avance de la igualdad de género.

El hecho de que la integración de género esté siendo examinada en este foro por las fuerzas de defensa y seguridad en América Latina y el Caribe es un progreso en sí mismo.

¡Somos más fuertes juntos!

Gracias.

DEBATES DEL SEMINARIO

Al final de cada día de presentaciones, los grupos de trabajo se reunieron, con el objetivo de responder a cuestiones formuladas con el objetivo de suscitar el debate sobre aspectos relevantes. A continuación, veamos un resumen de las respuestas presentadas:

Día 1 – martes, 12 de marzo de 2019

1 ¿La contratación de más agentes de policía mujeres es suficiente para garantizar una vigilancia policial sensible al género?

Respuesta:

Una vez más, acordamos que reclutar más mujeres policías no era suficiente para garantizar una policía sensible al género. Sólo tener más mujeres no resolverá el problema. Debe haber capacitación incorporada para todos los miembros de la fuerza policial y debe haber igualdad de oportunidades para el avance del liderazgo basado en las calificaciones tanto para hombres como para mujeres.

2 ¿Las cuotas reservadas son la mejor manera de garantizar una "masa crítica" de personal femenino en las instituciones del sector de la seguridad o la defensa, los gobiernos y los parlamentos?

Respuesta:

Las cuotas de reservas no son la mejor manera de asegurar una masa crítica. En general, el grupo no está de acuerdo con las cuotas, sin embargo, comprendimos que en

algunos países, especialmente cuando las mujeres se incorporan por primera vez, es posible que deban existir cuotas. En todas las cuotas, se anula el propósito de encontrar a la persona más calificada para el trabajo, no simplemente contratar un número.

3 ¿El entrenamiento militar debe estar en línea con las habilidades físicas del hombre y la mujer?

Respuesta:

¡Absolutamente no! El entrenamiento militar debe estar en línea con los requisitos físicos para poder realizar el trabajo con éxito. Y los requisitos deben ser iguales para hombres y mujeres para realizar un trabajo específico.

4 ¿La militar debe sacrificar su carrera por la familia?

Respuesta:

Las mujeres militares no necesitan sacrificar su carrera por la familia. El equilibrio en la vida laboral es una decisión personal que debe discutirse en el hogar.

5 ¿Las mujeres no deben estar en el frente de batalla?

Respuesta:

Las mujeres calificadas deben estar absolutamente en el frente de batalla. Traen una perspectiva diferente y satisfacen una necesidad crítica, especialmente en el mundo de hoy en el que tratamos con poblaciones y culturas diversas. Es importante tener hombres y mujeres juntos en el frente de batalla. El grupo discutió varios ejemplos de despliegues previos en los que tener mujeres en misiones era esencial para el logro de la misión.

6 ¿La mujer implica un costo para la institución?

Respuesta:

En general, las mujeres no implican costos para las instituciones. Tener un grupo diverso de personal calificado será más eficiente y con el tiempo se ahorrará tiempo y dinero para las instituciones.

Día 2 – miércoles, 13 de marzo de 2019.

¿Qué obstáculos y brechas existen en la implementación de políticas de género en las Fuerzas Armadas y la Seguridad en su país?

Respuesta:

Los principales obstáculos son:

- el presupuesto para la adaptación de las instalaciones, la formación, etc.;

- la dificultad de implementar una cultura de cambio, en razón de los prejuicios, etc.;

- la cultura patriarcal, machista;

- la violencia contra la mujer, de forma general;

- la falta de una educación con perspectiva de género.

- la violencia contra la mujer.

Las principales brechas son:

- la falta de una infraestructura para recibir mujeres;

- la falta de servicios especializados a la mujer;

- la necesidad de revisar las normativas con enfoque de género;

- la necesidad de crear oficinas, comisiones, o comités para evaluación y análisis de la implementación de la política de género;

- la necesidad de tener igualdad de oportunidad y beneficios;

- la necesidad de crear mecanismos o canales de comunicación para recepción de denuncias y otros.

¿Cómo puede la cooperación regional ayudar a la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas y la Seguridad?

Respuesta:

La cooperación regional puede ayudar a la integración a través del intercambio de información, por el contacto entre

especialistas de diversos países. En este ámbito, las mujeres líderes tienen un papel fundamental.

Los altos niveles de mando deben estar presentes en los seminarios y debates.

Los marcos de cooperación bilateral pueden ser utilizados, como entrenamientos militares y policiales, financiamientos en formación universitaria, apoyo financiero, inclusión de género como eje temático de los Ministerios de Defensa y acciones organizativas internas.

Los seminarios de capacitación como el presente, son un buen marco de cooperaciones entre países para acciones en materia de género. Ellos proporcionan:

- Entrenamiento militar y policial en áreas de defensa nacional y seguridad ciudadana;
- Financiamiento para formación universitaria para promover la integración de la mujer en las carreras militares y policiales;
- Apoyo para campañas, material de sensibilización y capacitación en temas de equidad de género.

Sería interesante incluir como un eje temático de las conferencias de servicios especializadas (CMDA, CFAC, CEA CNI, SICOFAA);

Acciones de organismos internacionales son representativas (ONU, OEA, CARICOM, etc.), como, por ejemplo:

- Apoyo de organismos internacionales para el cumplimiento de normativas de la participación de mujeres en misiones de paz.

- Rendición de cuentas a los organismos cooperantes en todos los programas relacionados con equidad de género.

- Otorgamiento de créditos para desarrollo de la integración en las FFAA e instituciones de seguridad.

¿Cuáles son las preguntas / iniciativas más relevantes sobre integración de género que el grupo cree que deberían formar parte de la discusión en el hemisferio?

- Recabar informaciones de los países para formar una base de datos, para indicar en qué nivel de integración está cada país, de acuerdo a los índices presentados;

- Dar seguimiento y evaluar los temas abordados en los seminarios anuales;

- Incluir en las academias y escuelas de guerra instrucción con enfoque de género;

- Manual a nivel hemisférico de integración de la mujer en las fuerzas armadas;

- Apoyo de organismos internacionales para acciones de integración.

¿Qué estrategias serían más efectivas para los países que se encuentran en diferentes niveles de integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas y la Seguridad?

• Entendemos que las estrategias serían más eficaces serían:

• Educación con perspectiva de género (cambio cultural);

• Establecimiento de una política de retención para las mujeres en la carrera y fomento de las mujeres al mando;

• Establecimiento de una política de soporte;

• Creación de normas y acciones de lucha contra la violencia relacionada con el género;

• Mejora de la infraestructura femenina en las fuerzas armadas;

• Establecimiento de Reglamentos;

• Creación de canales de comunicación;

• Establecimiento de igualdad de oportunidades y beneficios;

• Creación de instrumentos de apoyo financiero para políticas de género.

BIBLIOGRAFÍA

- Agnic, Tamara. "Liderazgo Femenino e Integración de Género: Integración: ¿Un Problema a de Agencia o Estructural?" (Seminario de Perspectiva de Género 2019' del Colegio Interamericano de Defensa, Washington, D.C., 13 de marzo de 2019).
- Almeida, Mariza Ribas d'Ávila de. 2010. "Contexto político-institucional do processo decisório sobre a admissão da mulher militar." *Revista Navigator*, 6 (12). Consultado el 20 de junio de 2016. http://www.revistanavigator.com.br/navig12/N12_index.html
- Almeida, Vitor Hugo de Araújo. 2014. "Mulheres nas forcas armadas brasileiras: situação atual e perspectivas futuras". *Cadernos ASLEGIS*, 51 (Ene/Abr). Consultado el 10 de junio de 2016. <http://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/22600>
- Baquedano, Irma A. "Experiencias exitosas en la integración de género en Honduras" (Seminario de Perspectiva de Género 2019' del Colegio Interamericano de Defensa, Washington, D.C., 12 de marzo de 2019).
- Ben-Yehuda, Jenna. "Una Cabeza con dos Sombreros: el equilibrio trabajo-vida para mujeres profesionales en trabajos orientados a la defensa / carreras militares / relacionadas con la defensa / seguridad, y dilemas privados" (Seminario de Perspectiva de Género 2019' del Colegio Interamericano de Defensa, Washington, D.C., 14 de marzo de 2019).
- Bernardes, Margarida Maria Rocha, Gertrudes Teixeira Lopes y Tânia Cristina Franco Santos. 2005. "O cotidiano das Enfermeiras do Exército na Força Expedicionária Brasileira no Teatro de Operações da 2ª Guerra Mundial na Itália (1942-1945)". *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 13 (3): 314-321. Consultado el 15 de marzo de 2008. <http://www.scielo.org/cgi-bin/wxis.exe/applications/scielo-org/iah/>.
- Brasil. 1988. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado Federal. Consultado el 10 de julio de 2016. <http://www.senado.gov.br/sf/legislacao/const/>
- Brasil. 2014. Ministério da Defesa. Gabinete do Ministro. Portaria nº 893/MD, de 14 de abril de 2014. Institui a Comissão de Gênero no âmbito do Ministério da Defesa e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 72, Seção 1, 15 abr. 2014.
- Brasil. 2014. Ministério da Defesa. Gabinete do Ministro. Portaria Normativa nº 338/MD, de 10 de fevereiro de 2015. Aprova o Regimento Interno da Comissão de Gênero do Ministério da Defesa - CGMD. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, n. 29, Seção 1, p. 5, 11 fev. 2015.
- Caire, Raymond. 2002. *A mulher militar: das origens aos nossos dias*. Traducido por Joubert de Oliveira Brízida. Rio de Janeiro: Bibliex.
- Carreiras, Helena. 2013. "Mulheres, direitos e eficácia militar: o estado do debate". *Revista Militar*. 2536. Consultado el 15 de junio de 2016. <http://www.revistamilitar.pt/artigo/826>.
- De La Cruz, Mariana. "Visión de La Secretaria de Defensa Nacional de México, para garantizar la igualdad de género. Acciones y resultados" (Seminario de Perspectiva de Género 2019' del Colegio Interamericano de Defensa, Washington, D.C., 13 de marzo de 2019).
- East, Barbara. "De la Academia al Agregado. Seguidor al líder" (Seminario de Perspectiva de Género 2019' del Colegio Interamericano de Defensa, Washington, D.C., 14 de marzo de 2019).

- Gonzales, Selma Lúcia de Moura, “La inserción Femenina en las Fuerzas Armadas Brasileñas: Avances y Posibilidades” (Seminario de Perspectiva de Género 2019’ del Colegio Interamericano de Defensa, Washington, D.C., 14 de marzo de 2019).
- Gonzales, Selma Lúcia de Moura. 2017. La inserción femenina en las fuerzas armadas brasileñas: ¿ avances o retrocesos? In Los estudios militares y de seguridad en los albores del siglo XXI, edited by Marién Durán Cenit; Rafael González Abellán. e ed 1. Vol. 2, 444-464. Granada, Espanha: Editorial Universidad de Granada.
- Gonzales, Selma Lúcia de Moura y Risalva Bernardino Neves. 2015. “Sou a capitão fulana de tal: a linguagem e as representações da mulher militar.” Ponencia apresentada en el V Simpósio Mundial de Estudos de Língua Portuguesa. Università del Salento, Lecce, Itália, 08 - 11 de octubre.
- Grimes, Rachel, “Cómo se Parecerían las Experiencias Exitosas en la Integración de una Perspectiva de Género” (Seminario de Perspectiva de Género 2019’ del Colegio Interamericano de Defensa, Washington, D.C., 13 de marzo de 2019).
- Hillman, Kirsten. “La Mujer en el Campo Dominado por Hombres” (Seminario de Perspectiva de Género 2019’ del Colegio Interamericano de Defensa, Washington, D.C., 12 de marzo de 2019).
- Lacroix, Stephen, “Palabras de Cierre del Seminario de Perspectiva de Género” (Seminario de Perspectiva de Género 2019’ del Colegio Interamericano de Defensa, Washington, D.C., 14 de marzo de 2019).
- Marinha do Brasil. 2015. Mulher na Marinha. Consultado el 10 de junio de 2016. <https://www.marinha.mil.br/content/mulher-na-marinha-0>.
- Oliveira, Aldner Peres de. 2014. “34 anos da mulher militar na Marinha do Brasil.” Conferencia presentada en la Comissão de Gênero do Ministério da Defesa. Brasília: CGMD.
- Passos, Carla Christina, Ana Vera Falcão de Nantua y Selma Lúcia de Moura Gonzales. 2009. “Relações de gênero e a formação de grupos mistos na Escola de Administração do Exército (EsAEx).” Ponencia apresentada en el III Encuentro de la Asociación Brasileña de Estudios de Defensa, Londrina, 28-31 de julio. Consultado el 20 de abril de 2016. www.uel.br/pos/mesthis/abed/anais/CarlaChristinaPassos.doc
- Pecci, Gladys A. R. “La Mujer en el Ámbito Económico Político y en la Defensa en Paraguay y su Inclusión en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz” (Seminario de Perspectiva de Género 2019’ del Colegio Interamericano de Defensa, Washington, D.C., 12 de marzo de 2019).
- Pereyra Bordón, Roberto Pereyra Bordón. “Una perspectiva desde los orígenes en las FFAA Argentinas” (Seminario de Perspectiva de Género 2019’ del Colegio Interamericano de Defensa, Washington, D.C., 13 de marzo de 2019).
- Rocha, Maria Elizabeth, “Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas y en la Justicia Militar” (Seminario de Perspectiva de Género 2019’ del Colegio Interamericano de Defensa, Washington, D.C., 14 de marzo de 2019).
- Taylor, James E. “Palabras de Apertura del Seminario de Perspectiva de Género 2019” (Seminario de Perspectiva de Género 2019’ del Colegio Interamericano de Defensa, Washington, D.C., 12 de marzo de 2019).