



Ministerio  
de Defensa  
Nacional



# Fuerzas Armadas de Uruguay

## INFORME DE EVALUACIÓN MOWIP 2020

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE  
EVALUACIÓN DE LAS OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES  
EN LAS OPERACIONES DE PAZ (MOWIP) PARA LAS FUERZAS  
ARMADAS DE URUGUAY

DCAF Centro de Ginebra para  
la Gobernanza del  
Sector de Seguridad



Cornell University



INICIATIVA DE ELSIE  
PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS  
MUJERES EN OPERACIONES DE PAZ

Canada



Norwegian Ministry  
of Foreign Affairs



# **Fuerzas Armadas de Uruguay**

## **INFORME DE EVALUACIÓN MOWIP**

**2020**

## Reconocimientos

En primerísimo lugar, queremos agradecer al Ministerio de Defensa Nacional y a las Fuerzas Armadas de la República Oriental del Uruguay por su apoyo a lo largo de esta evaluación. Su compromiso y disposición para permitir reflexiones francas sobre las fortalezas y debilidades de las prácticas institucionales actuales es un testimonio de cómo luchan por la excelencia a través de la mejora continua, incluyendo el área de la igualdad de género.

En segundo lugar, queremos agradecer la colaboración de la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL). El equipo de implementación estuvo compuesto por Juan Rial, Marcela Donadio, Rosario Rodríguez y Samanta Kussrow, quienes se encargaron de la recolección de información y la implementación de las encuestas requeridas por la metodología, y Carina de los Santos en calidad de enlace entre RESDAL y el SINOMAPA (Sistema Nacional de Apoyo a las Operaciones de Mantenimiento de la Paz). El equipo de trabajo de campo estuvo conformado por Carlos Madruga, Diego Sánchez, Elisa Rial, Gonzalo Mila, Katherine Bortagaray, Luis Roncho, Manuel Rodríguez, Mariana Sánchez, Maximiliano Calderón, Rodrigo Sánchez, Sandro Bueno y Victoria Gómez. Una vez más, el agradecimiento a las instituciones y autoridades de Uruguay por la apertura a la realización del estudio, la buena disposición y la confianza puesta en el equipo implementador, así como a la Escuela Nacional de Policía por la participación de sus cadetes en el equipo que realizó las encuestas.

Este informe fue compilado por Sabrina Karim y Laura Huber de la Universidad de Cornell, y Solène Brabant, Ingrid Munch, Kim Piaget, Camille Risler y Callum Watson de DCAF.

Esta evaluación fue financiada por Canadá y el Ministerio de Relaciones Exteriores de Noruega en el marco de la Iniciativa Elsie para Mujeres en Operaciones de paz. Lanzada por Canadá en 2017, la Iniciativa Elsie es un proyecto piloto multilateral innovador que está desarrollando y probando una combinación de enfoques para ayudar a superar las barreras y aumentar la participación significativa de las mujeres uniformadas en las operaciones de paz de la ONU, con un enfoque en los roles policiales y militares.

Diseño gráfico por Rodrigo Amorim y Stephanie Pierce-Conway.

ISBN 978-92-9222-609-1

## Descargo de responsabilidad

Las opiniones expresadas en este informe son las de los y las autores de la Universidad de Cornell y del DCAF, basadas en la mejor información de que disponen. No reflejan necesariamente las opiniones de Asuntos Globales de Canadá, el Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega, RESDAL o las Fuerzas Armadas de Uruguay. El Ministerio de Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas de Uruguay aprobaron la publicación del presente informe que integra los comentarios y opiniones de un grupo representativo de estas dos instituciones.

# Contenido

<b>Resumen ejecutivo</b>	<b>9</b>
Principales buenas prácticas que se pueden compartir y reproducir en otros lugares	9
Principales barreras para la participación significativa de las mujeres en los despliegues de la ONU	9
<b>Introducción</b>	<b>12</b>
¿Por qué necesitamos que más mujeres participen de manera significativa en las operaciones de paz de la ONU?	12
Uruguay: perfil y características nacionales	15
La contribución uruguaya a las misiones de mantenimiento de la paz	17
<b>Resultados de la Evaluación MOWIP</b>	<b>26</b>
Área temática 1: Población elegible	28
Área Temática 2: Criterios de despliegue	36
Área temática 3: Selección para el despliegue	44
Área Temática 4: Consideraciones al núcleo doméstico	49
Área Temática 5: Infraestructura en operaciones de paz	56
Área Temática 6: Experiencias en operaciones de paz	62
Área Temática 7: Progreso Profesional	70
Área Temática 8: Predisposición del liderazgo institucional	74
Área Temática 9: Roles de género	81
Área Temática 10: Exclusión social	88
<b>Conclusiones: Recomendaciones para aprovechar las oportunidades y superar las barreras</b>	<b>94</b>
Resumen	94
Política nacional y prioridades relacionadas con las operaciones de paz de la ONU	94
Mejores prácticas para compartir	95
Principales recomendaciones para superar las barreras	95
Temas para realizar más investigación	102

# LISTA DE PRINCIPALES ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

DCAF	Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad
DOP	Departamento de Operaciones de Paz de la ONU
EAS	Explotación y abusos sexuales
ENOPU	Escuela Nacional de Operaciones de Paz del Uruguay
FAU	Fuerza Aérea Uruguaya
FF.AA.	Fuerzas Armadas (de Uruguay)
FFF	Cuestionario (por sus iniciales en inglés) (véase la sección 3 de la metodología)
FNUOS	Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación
FPNUL	Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano
MDN	Ministerio de Defensa Nacional
MINUSTAH	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití
MONUC	Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo
MONUSCO	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (que sucedió a la MONUC)
MOWIP	Metodología de Evaluación de las Oportunidades para las Mujeres en las Operaciones de Paz por sus siglas en inglés)
MPS	Mujeres, Paz y Seguridad
OEA	Organización de los Estados Americanos
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OPI	Agentes de policía desplegados/as individualmente
RCSNU	Resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas
RESDAL	Red de Seguridad y Defensa de América Latina
SINOMAPA	Sistema Nacional de Apoyo a las Operaciones de Mantenimiento de la Paz
TPCC	País(es) que aporta(n) contingentes y fuerzas de policía (por sus siglas en inglés)
UNCOC	Curso de Contingentes en Misiones Operativas de Paz
UNMEM	Curso de Militares Expertos en Misión
UPC	Unidad de policía constituida
VBG	Violencia basada en el género

---

# Resumen ejecutivo



# Resumen ejecutivo

La Metodología de Evaluación de las Oportunidades para las Mujeres en las Operaciones de Paz (MOWIP) para las Fuerzas Armadas (FF.AA.) uruguayas (2020) examina la capacidad de las FF.AA. para desplegar a las mujeres en las misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas (ONU) y garantizar su participación significativa en ellas a través de diez áreas temáticas. Utiliza tres herramientas de recopilación de datos, el cuestionario (FFF), entrevistas al personal en puestos de liderazgo y toma de decisiones y una encuesta. El socio nacional de evaluación, la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL), llevó a cabo la recopilación de datos para este proyecto desde marzo de 2019 hasta abril de 2020.

## Principales buenas prácticas que se pueden compartir y reproducir en otros lugares

- Las FF.AA. han implementado estrategias proactivas de reclutamiento de las mujeres para las operaciones de paz.
- Antes de autorizar el despliegue, las FF.AA. verifican que la persona esté libre de acusaciones por violaciones a los derechos humanos o de explotación y abuso sexual.
- Las mujeres lactantes tienen derecho a tomar parte de su jornada para amamantar/extraer la leche, y es considerado como tiempo pagado.
- Nunca existieron restricciones para el tipo de puesto que podían ocupar las mujeres en las FF.AA.; por ende, mujeres ocupan puestos de combate o puestos tradicionalmente ocupados por hombres (pilotos de combate, etc.).
- La proporción del personal capacitado en género aumenta anualmente.
- Las ideas negativas sobre la masculinidad no son un problema importante en las Fuerzas Armadas.

## Principales barreras para la participación significativa de las mujeres en los despliegues de la ONU

- Consideraciones al núcleo doméstico (Área temática 4)
- Experiencias en operaciones de paz (Área temática 6)
- Roles de género (Área temática 9)



# 01

---

## Introducción

# Introducción

## ¿Por qué necesitamos que más mujeres participen de manera significativa en las operaciones de paz de la ONU?



En las últimas dos décadas, a pesar de los esfuerzos por aumentar la participación de las mujeres en las operaciones de la paz de la ONU, incluidas las diez resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU (RCSNU) sobre Mujeres, Paz y Seguridad (MPS), el porcentaje general de mujeres desplegadas en operaciones de paz ha aumentado a un ritmo lento (como se ve en el gráfico arriba).

El objetivo de la ONU para 2028 es que las mujeres representen el 20% de las Unidades de Policía Constituidas (FPU), el 30% de los Oficiales de Policía desplegados individualmente (OPI), el 25% de los y observadores/as y el personal militar, y el 15% de las contribuciones militares a las operaciones de paz. Sin embargo, en 2019 la proporción de mujeres policías y militares que prestaban servicios en las operaciones de paz se mantuvo muy por debajo de estos objetivos: 10,8% de FPU, 28,9% de OPI, 16,7% de observadores/as y personal militar, y 4,7% de las tropas.<sup>1</sup>

## Fomento de una institución moderna, eficaz y eficiente: promoción de los intereses de las instituciones de seguridad en los países que aportan tropas y fuerzas de policía

Todas las Fuerzas Armadas modernas de las naciones democráticas deben aumentar la participación significativa de las mujeres dentro de ellas para cumplir sus mandatos. Se espera cada vez más que las Fuerzas Armadas respondan a las complejas amenazas tanto para la seguridad del estado como para la seguridad humana, que abarcan amenazas ambientales, de salud, económicas, comunitarias y de seguridad personal. Además, todos los conflictos tienen una dimensión de género en el sentido de que afectan a mujeres y hombres de manera diferente. La legislación nacional y los pactos internacionales, como las Convenciones de Ginebra, exigen que las Fuerzas Armadas protejan los derechos de las mujeres y los hombres en su trabajo y, por lo tanto, es fundamental para su accionar la capacidad de integrar una perspectiva de género. Lograr este objetivo de manera eficiente implica tener una fuerza laboral diversa en la que las mujeres y los hombres trabajen en todos los niveles, incluida la toma de decisiones.

Además, responder a las nuevas amenazas a la seguridad que surgen requiere que las Fuerzas Armadas puedan contratar una fuerza laboral altamente calificada con una gama de competencias cada vez mayor. La fuerza física es menos importante que en el pasado a medida que la guerra se vuelve más tecnológica. Por lo tanto, las Fuerzas Armadas compiten con el sector privado y otros departamentos gubernamentales para contratar a las mejores personas expertas de los países en áreas como la ciberseguridad y el análisis de inteligencia. Por esta razón, las Fuerzas Armadas deben ser un lugar de trabajo atractivo para las mujeres, los hombres y las minorías de género con más talento en el país. Las políticas y procedimientos sobre igualdad de género, arreglos de trabajo favorables a la familia y la prevención del acoso y la intimidación son, por lo tanto, esenciales para la futura generación de fuerzas.

## Efectividad operativa: promoción de los intereses de la ONU y la comunidad internacional

Tener un mayor número de mujeres uniformadas en las operaciones de paz y garantizar que puedan participar de manera significativa también aumenta la probabilidad de que se puedan cumplir los mandatos de las misiones de paz de la ONU, cada vez más complejos. Desde 2000, casi todos los mandatos de la ONU han tenido disposiciones relacionadas con la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y la protección de la población civil. El Departamento de Operaciones de Paz de la ONU enumera seis razones por las que es importante que las mujeres sirvan en las operaciones de la paz:<sup>2</sup>

1. Operaciones y desempeño mejorados: tener una mayor diversidad en términos de habilidades, experiencia, percepciones y opiniones entre el personal de operaciones de paz mejora la calidad del análisis de los conflictos, la toma de decisiones y la planificación. También brinda a las misiones más herramientas y opciones para responder a las amenazas a la seguridad.
2. Mejor acceso: tener una mayor diversidad en el personal mejora la capacidad de las misiones para interactuar con una mayor diversidad de mujeres, hombres, niñas, niños y minorías de género en la población local. Esto mejora la capacidad de la misión para recopilar inteligencia y la hace más consciente de las amenazas a la seguridad que a menudo se pasan por alto, como la violencia de género. En algunos casos, los hombres civiles incluso prefieren hablar con las mujeres militares, ya que las perciben como menos amenazadoras.
3. Un reflejo de las comunidades a las que servimos: las misiones de paz de la ONU deben convencer a la población local de que no representan los intereses de un grupo, sino que son un compromiso colectivo de la comunidad internacional por la paz y la seguridad. Los diversos miembros de la comunidad local estarán proclives a involucrarse más constructivamente en una misión de paz si ven que esta incluye gente con la cual se identifican.
4. Generación de confianza: al tener un mejor acceso a la población, una participación más alta y por tanto una mayor comprensión de las necesidades y preocupaciones relacionadas con la seguridad de todas las mujeres, niñas, niños y minorías de género en la comunidad, la población estará más dispuesta a confiar y apoyar a las misiones de paz con un personal más diverso.
5. Ayuda a la prevención y reducción de conflictos y confrontaciones: una mayor confianza por parte de la población local hacia el personal de las operaciones aumenta las posibilidades de que los programas relacionados con el desarme, la desmovilización y la reintegración, la reforma al sector de seguridad, la construcción de paz y el desarrollo sustentable tengan éxito, ya que serán diseñados de manera más inclusiva y efectiva, y con más interés por parte de los actores nacionales. Además, las misiones de mantenimiento de la paz que valoran igualmente al personal masculino y femenino también experimentan cambios en su cultura institucional. Las pericias vistas como “masculinas”, como la habilidad de conducir o usar armas de fuego, empiezan a ser vistas como aquellas típicamente “femeninas”, como las de comunicación y asistencia médica. Como resultado, hay una creciente evidencia de menores niveles de confrontación entre el personal y la población local en lugares como sitios de control cuando el personal está más balanceado en términos de género.<sup>3</sup>
6. Inspiración y creación de modelos a seguir: el personal de la ONU puede inspirar a las próximas generaciones de personal del sector de seguridad en el país anfitrión. Su comportamiento y su representación diversa pueden desafiar los roles de género, cambiar actitudes hacia la igualdad de género y demostrar modelos alternativos de provisión de seguridad frente a los que la población ha experimentado durante el conflicto. El país anfitrión también necesita un sector de la seguridad diverso.

2 UN Peacekeeping, “Women in Peacekeeping”, disponible en: [peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping](https://peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping), visitado el 28 de noviembre de 2020. Los títulos más abajo han sido tomados de este sitio web, pero el contenido ha sido escrito por las autoras de este informe.

3 Osland, Kari M., Jenny Nortvedt y Maria Gilen Røysamb, Female Peacekeepers and Operational Effectiveness in UN Peace Operations, Research Paper 3/2020, Norwegian Institute of International Affairs, 5 de junio de 2020, p. 3., disponible en: [www.nupi.no/en/Publications/CRIStin-Pub/Female-Peacekeepers-and-Operational-Effectiveness-in-UN-Peace-Operations](https://www.nupi.no/en/Publications/CRIStin-Pub/Female-Peacekeepers-and-Operational-Effectiveness-in-UN-Peace-Operations).

## Derechos humanos: promoción de la igualdad de género y de derechos iguales para mujeres y hombres

Las mujeres tienen igual derecho a servir en las Fuerzas Armadas según el Artículo 21(2) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el cual garantiza que todas las personas tienen derecho a un acceso igual al servicio público en su país. Este derecho está consagrado en la legislación nacional bajo el artículo 8 de la Constitución, Ley No. 16.045 (1989) sobre la prohibición de discriminación con base en el sexo en el trabajo, y el artículo 2 de la Ley No. 17.817 (2004) contra el racismo, la xenofobia y la discriminación. Las Fuerzas Armadas, acorde a lo establecido en la Ley Marco de Defensa Nacional, tienen como “misión fundamental la defensa de la Nación, de la población, de la soberanía, de la independencia e integridad territorial, de la Constitución y las Leyes [...]”, lo que incluye el respeto y la promoción de la igualdad de género.

Además, las Fuerzas Armadas están bien ubicadas como para apoyar al gobierno en promover sus compromisos con la equidad de género. Como signatario de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) (1979), Uruguay tiene la obligación en virtud del artículo 5 de tomar medidas para eliminar los prejuicios y prácticas basados en la superioridad o inferioridad de los sexos o en roles estereotipados para mujeres y hombres. Esta obligación está consagrada en la legislación nacional en virtud del artículo 6 de la Ley No 16.045 y el artículo 5 (D) de la Ley No 17.817, según los cuales el Estado tiene la obligación de realizar campañas educativas para eliminar la discriminación. Al destacar cómo las mujeres en las Fuerzas Armadas han desafiado con éxito los roles estereotipados de género en Uruguay, las Fuerzas Armadas pueden desempeñar un papel de liderazgo en el cambio de las normas sociales de género.

### Justificación para la selección de Uruguay como país piloto

Al seleccionar países piloto para esta investigación, el DCAF buscó un conjunto geográficamente diverso de países que aportan tropas y policías de manera importante y que han demostrado su compromiso de desplegar más mujeres en las operaciones de paz. Uruguay es el único país latinoamericano que participó de este estudio piloto.

Con relación a su población (menos de cuatro millones de personas), hay una persona pacificadora uruguaya por cada 280 ciudadanos y ciudadanas, lo que hace de Uruguay el mayor TCC de la ONU per cápita del mundo. En términos absolutos, Uruguay ocupó un lugar entre los años 2000 y 2010 como el octavo país más grande de TCC de la ONU. También es el principal proveedor de fuerzas de paz de América Latina.

A abril de 2020, las mujeres representan el 7,3% de las contribuciones de Uruguay,<sup>4</sup> la mayoría de las cuales son personal militar.<sup>5</sup> Por lo tanto, Uruguay es visto como un TPCC establecido y comprometido con un buen historial en el despliegue de personal de las Fuerzas Armadas y, cada vez más, de mujeres uniformadas. Por lo tanto, las Fuerzas Armadas de Uruguay tienen el potencial de mejorar aún más la participación significativa de su personal femenino mediante:

- Asegurar que se satisfagan las **necesidades** de las mujeres uniformadas que desean desplegarse y de las que están actualmente desplegadas.
- Asegurar que las mujeres uniformadas tengan igual **acceso** a los derechos, beneficios y recursos asignados para el proceso previo al despliegue, las oportunidades de despliegue y las transiciones posteriores al despliegue.
- Asegurar que las mujeres uniformadas puedan **participar** equitativamente en la toma de decisiones, la planificación, la implementación y la evaluación de todas las actividades relacionadas con las operaciones de paz, asegurando que se asignen mujeres calificadas a todos los roles en las misiones de paz.
- Asignar **recursos** a nivel nacional y organizativo para crear entornos laborales equitativos para las mujeres uniformadas.
- Garantizar que las mujeres uniformadas tengan un **impacto** medible en la forma en que se llevan a cabo las operaciones de paz.

Como un TPCC influyente y respetado, también puede compartir las buenas prácticas existentes con otros TPCC a nivel regional y global.

4 [peacekeeping.un.org/sites/default/files/o2\\_country\\_ranking\\_23\\_o.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/o2_country_ranking_23_o.pdf)

5 [peacekeeping.un.org/sites/default/files/o1\\_summary\\_of\\_contributions\\_26.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/o1_summary_of_contributions_26.pdf)

## Uruguay: perfil y características nacionales

### Antecedentes

Uruguay es el segundo país más pequeño de América del Sur con una población de poco más de tres millones de habitantes, de los cuales 5% se identifica como indígena o parte de un pueblo originario. Es una república semipresidencialista subdividida en 19 distritos territoriales llamados departamentos y 112 municipios. Uruguay tiene una larga historia de compromiso con los derechos de las mujeres. En 1876, las reformas educativas introducidas por el destacado político y defensor de los derechos de la mujer, José Pedro Varela, aseguraron el acceso universal de niñas y niños al nuevo sistema de educación pública obligatoria, laica y gratuita de Uruguay. También jugó un papel decisivo en la introducción de protecciones en el lugar de trabajo para mujeres embarazadas y madres nuevas. Uruguay fue el primer país sudamericano en establecer legalmente el divorcio (1907) y la causal de divorcio por sola voluntad de la mujer (1913) y contaría con una de las legislaciones más liberales del mundo en esa materia, adelantándose en más de medio siglo a las modificaciones que experimentarían la mayoría de los regímenes de divorcio de América Latina. Además, el papel del movimiento de mujeres ha sido capital en el reconocimiento más bien temprano de los derechos de las mujeres en el país. Por ejemplo, el Consejo Nacional de la Mujer, creado en 1916 por Paulina Luisi, puso en marcha una campaña de varias décadas en favor de los derechos políticos y civiles de las mujeres. La constitución de 1917 estableció la base legal del sufragio femenino, que se ejerció por primera vez en 1938. En 1946, Uruguay se convirtió en uno de los primeros países de América Latina en reconocer a la mujer como igual al hombre ante la ley en materias como matrimonio, control de propiedad, herencia y custodia de los hijos e hijas.

La década de 1990 también fue de avances para los derechos de las mujeres en Uruguay, ya que el gobierno adoptó un conjunto integral de leyes con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la participación igualitaria en el lugar de trabajo para hombres y mujeres. El progreso continúa hasta el día de hoy, siendo Uruguay el segundo país de América Latina en legalizar el aborto sin causales en 2012. Las uniones civiles para parejas del mismo sexo se legalizaron en 2008 y se logró la plena igualdad matrimonial en 2013. Adicionalmente, Uruguay introdujo en 2015 uno de los primeros sistemas integrados de cuidado de la región.<sup>6</sup> Uruguay también ha sido un firme defensor de los derechos humanos a escala internacional, habiendo sido miembro del Consejo de Derechos Humanos de la ONU en tres ocasiones (2006-2009; 2010-2012 y 2019-2021) con la diplomática uruguaya Laura Dupuy Lasserre presidiendo el Consejo desde junio de 2011 hasta diciembre de 2012. Asimismo, Uruguay copresidió el Grupo Informal de Expertos sobre Mujeres, Paz y Seguridad en 2017 y demostró su compromiso con la igualdad de género al aumentar la representación de mujeres en las tropas contingentes como observadoras militares y oficiales de estado mayor en misiones de la ONU. En 2020, Uruguay copresidió la Red de Puntos Focales WPS de la ONU.

6 Ley No. 19353 que estableció el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC).

**Gráfico 1: Proporción de mujeres militares desplegadas en misiones de paz**



**Gráfico 2: Cantidad de mujeres militares desplegadas en misiones de paz**



## Las Fuerzas Armadas de Uruguay

Las Fuerzas Armadas de Uruguay se componen de tres ramas: el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Operan bajo la autoridad del Ministerio de Defensa de Uruguay. Es un país a la vanguardia de la integración de la mujer en sus instituciones de seguridad. De hecho, Uruguay incorporó a las primeras mujeres en 1921, año en que se instauró el primer Curso de Enfermeras Militares en el Hospital Militar<sup>7</sup>. Más adelante en la década de 1970, las mujeres fueron efectivamente admitidas en las Fuerzas Armadas de Uruguay como personal subalterno en funciones administrativas, personal sanitario o de servicio.

La progresiva integración de la mujer en las Fuerzas Armadas de Uruguay debe entenderse en el contexto de la transformación de la política interna a principios de los años noventa del siglo pasado. Luego de iniciada la democratización en 1984, las Fuerzas Armadas convivieron con la necesidad de remodelar su rol y trascendencia en la política interna. La participación en el mantenimiento de la paz y un nuevo enfoque en la seguridad humana, los derechos humanos y la igualdad de género fueron los pilares del proceso de reforma del sector de la seguridad en el que participaron. En este contexto, el Ministerio de Defensa Nacional (MDN) inició un proceso de institucionalización de la igualdad de género que continúa hasta hoy día.

En este contexto, en 1996, las mujeres fueron admitidas por primera vez en el Liceo Militar General Artigas, un centro público de educación secundaria. Esto representó un cambio sustancial con respecto al papel de la mujer en las Fuerzas Armadas al permitirles ingresar a carreras militares profesionales. La Academia Militar de Aeronáutica siguió su ejemplo en 1997, al igual que la Academia Militar del Ejército en 1998 y la Academia Naval en 2000. Las primeras egresadas como Oficiales del Cuerpo de comando de estas Escuelas alcanzaron el grado de Teniente Coronel en febrero de 2020, estando en posición de ascender al rango de General en 2028. En 2006 una mujer Oficial del Cuerpo de Comando del Ejército integró un contingente de tropas por primera vez. En 2012, el Ministerio de Defensa Nacional creó una Comisión Especializada en Género, responsable del desarrollo de políticas de igualdad de género y del respeto efectivo de los derechos humanos y la no discriminación en los órganos del Ministerio de Defensa Nacional.

## La contribución uruguaya a las misiones de mantenimiento de la paz

### Perspectiva histórica

Uruguay tiene una larga historia de participación multilateral como miembro fundador de las Naciones Unidas, así como de la Organización de los Estados Americanos y del MERCOSUR (el Mercado Común del Sur). El país sirvió dos veces en el Consejo de Seguridad de la ONU, una en 1965-1966 y otra en 2016-2017. Uruguay participó por primera vez en una misión de paz en el exterior en 1929. Los mayores Quinteros e Iribar del Ejército Nacional, posteriormente seguidos por varios compatriotas, a través de la Resolución de la Sociedad de Naciones del 12 de setiembre de 1929, participaron en un grupo internacional de mediación para concluir con el conflicto de la Guerra del Chaco Boreal entre Paraguay y Bolivia, que finalizó en 1935. A partir de 1952, Uruguay comenzó a enviar observadores militares a India-Pakistán, participación que se mantiene hasta la fecha. En 1982, como resultado de los acuerdos de Camp David, Uruguay desplegó un contingente en la península del Sinaí. La primera participación de Uruguay a gran escala en una operación de paz de la ONU tuvo lugar en 1992, cuando Uruguay envió un contingente a la Autoridad de Transición de la ONU a Camboya (APRONUC). En total, Uruguay envió a esa Misión un total de 1330 efectivos, es decir, aproximadamente el 5,5% del total de las Fuerzas Armadas del país. Esto personifica un cambio importante en la estrategia de defensa nacional y global de Uruguay, con un reenfoco del papel de las Fuerzas Armadas en la paz y la estabilidad global en lugar de la política nacional, solo seis años después del fin de la dictadura militar. En la década siguiente, Uruguay se convirtió en el país que más tropas de las Naciones Unidas aporta per cápita.

Según lo consagrado en la Ley Marco de Defensa Nacional de 2010<sup>8</sup>, la participación en las misiones de mantenimiento de la paz de la ONU es una decisión soberana del Estado uruguayo, determinada por su política exterior de acuerdo con los objetivos de su política de defensa nacional. Además, la participación de personal armado en una operación de paz se realiza de forma voluntaria. A junio de 2020, más de 47.000 hombres y mujeres del Ejército, la Fuerza Aérea, la Armada y la Policía Nacional se habían desplegado como observadores/as militares, oficiales de estado mayor, observadores/as internacionales, OPI y como parte de contingentes. Este número indica la importancia del compromiso de Uruguay con las misiones de mantenimiento de la paz de la ONU. En total, Uruguay ha participado en 34 misiones de mantenimiento de la paz de la ONU. Actualmente, la mayor contribución militar de Uruguay es a la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUSCO), que incluye un 7,9% de mujeres.<sup>9</sup> Uruguay no participa en ninguna operación regional de mantenimiento de la paz, si bien en el pasado lo hizo bajo el mandato de la Organización de los Estados Americanos (OEA).

Uruguay es miembro del Grupo de Contacto de la Iniciativa Elsie, un grupo de países de 12 miembros que “han demostrado un compromiso con la participación significativa de las mujeres en las misiones de mantenimiento de la paz de la ONU”. Como tal, Uruguay tiene un papel clave en brindar apoyo práctico a la Iniciativa Elsie. Además, en 2017 Uruguay copresidió con Suecia el Grupo Informal de Experticia del Consejo de Seguridad sobre Mujeres, Paz y Seguridad, mostrando su compromiso de promover la agenda de Mujeres, Paz y Seguridad a nivel mundial al alentar la participación significativa de las mujeres en las operaciones de paz. Tanto la cancillería uruguaya como la dirección de las Fuerzas Armadas de Uruguay promueven activamente el despliegue de mujeres, como lo demuestra el elevado número de mujeres desplegadas en los últimos años, y particularmente en roles de liderazgo como observadoras militares y puestos de personal de la ONU.

8 [legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp1509536.htm#art16](http://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp1509536.htm#art16).

9 [peacekeeping.un.org/sites/default/files/o3\\_country\\_and\\_mission\\_28.pdf](http://peacekeeping.un.org/sites/default/files/o3_country_and_mission_28.pdf)

## **Condiciones por las cuales el personal se retiraría de las misiones de mantenimiento de la paz u otras limitaciones**

Los eventos al interior del país no afectan los niveles de los despliegues. Uruguay otorga un gran valor al cumplimiento de sus compromisos con las misiones de mantenimiento de la paz de la ONU, considerando que los niveles de despliegue están vinculados a las Resoluciones del Consejo de Seguridad (la mayoría de ellas bajo el Capítulo VII de la Carta de la ONU) y se coordinan con el Departamento de Operaciones de Paz de la ONU que exige previsibilidad. Además, el marco jurídico que implica la participación coordinada del poder ejecutivo y del poder legislativo para la aprobación de los despliegues, proporciona un nivel adicional de previsibilidad y un amplio apoyo político.

Históricamente, las Fuerzas Armadas de Uruguay han sido más activas que la fuerza policial en brindar contribuciones para las operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU. Una de las razones de esta trayectoria es que Uruguay no ha enfrentado una amenaza mayor a su soberanía, lo que le permite desplegar una parte significativa de su personal militar en el exterior. Por el contrario, los desafíos internos ligados a la seguridad pública requieren toda la atención de la policía nacional.

# 02

---

## Metodología

# Metodología

## Descripción general de la evaluación MOWIP

La metodología MOWIP es una herramienta única para evaluar y mejorar la participación significativa de las mujeres en las operaciones de paz. Proporciona un marco sistemático y completo para identificar tanto las buenas prácticas existentes en una institución de seguridad como las posibles mejoras en cada una de las diez áreas temáticas identificadas como fundamentales para la participación significativa de las mujeres. Muchos de estos factores relevantes no se limitan al contexto específico de la participación de las mujeres en los despliegues de la ONU. Más bien, reflejan las políticas, prácticas y experiencias de las mujeres y los hombres en la institución de seguridad de manera más amplia. Si bien la metodología MOWIP tiene un enfoque específico en las misiones de mantenimiento de la paz de la ONU, las buenas prácticas y las posibles mejoras que identifica están vinculadas de manera importante a la institución de seguridad en un sentido mucho más amplio. Debido a que el mantenimiento de la paz es un nicho dentro de una institución de seguridad más grande, la posición de la institución para promover la igualdad de género y la inclusión en general tiene una relación directa con la unidad o departamento específico que gestiona los despliegues de apoyo a la paz.

Las diez áreas temáticas que se examinan a continuación incluyen todos los factores que determinan el número y la naturaleza de la participación de las mujeres en las operaciones de paz, desde el reclutamiento inicial en las FF.AA. hasta el despliegue en misión. Estos factores pueden ser positivos (buenas prácticas a nivel institucional que contribuyen a la participación significativa de las mujeres) o negativos (barreras a la participación significativa de las mujeres a nivel institucional). Para cada área temática, la metodología MOWIP descubre si este constituye una barrera o una oportunidad, y en qué medida. Sus principales objetivos son:

- proporcionar un conjunto completo de áreas temáticas dentro de una institución de seguridad determinada que podrían mejorar para aumentar la participación significativa de las mujeres en las operaciones de paz de la ONU;
- identificar las buenas prácticas dentro de la institución de seguridad que se pueden aprovechar, ampliar y/o difundir de manera más amplia, y
- aplicar un conjunto de herramientas y una lista completa de indicadores para medir la importancia de cada área temática para aumentar la participación significativa de las mujeres en la institución de seguridad.

La metodología MOWIP consta de tres componentes. El **cuestionario** contiene aproximadamente 200 preguntas diseñadas para recopilar datos cualitativos y cuantitativos de fuentes oficiales sobre el despliegue en las misiones de mantenimiento de la paz de la ONU desde el país y la institución que se evalúa. Fue completado por el equipo de RESDAL. Una vez que se completó el primer borrador del cuestionario, se llenaron las lagunas de datos restantes mediante **15 entrevistas a personal en puestos de liderazgo y toma de decisiones** (entrevistas) de las tres ramas de la institución, así como de los ministerios pertinentes.

El tercer componente de la metodología es una **encuesta** de una hora. La muestra de las Fuerzas Armadas de Uruguay incluyó 380 efectivos totales, de los cuales 196 eran mujeres. Además, 213 de la muestra se han desplegado en una misión. Del total de mujeres de la muestra, 111 se han desplegado. En la muestra, 250 son del Ejército, 78 son de la Armada y 52 son de la Fuerza Aérea. El rango más alto del Ejército encuestado estaba en el nivel de Coronel y el más bajo estaba en el nivel de Soldado. El oficial de más alto rango de la Fuerza Aérea encuestado estaba en el nivel Coronel y el más bajo en el nivel Aerotécnico de 3da. El oficial de la Armada de mayor rango estaba en el nivel Capitán de Navío y el rango más bajo era un nivel Marinero de 1ra. El 72% de las personas encuestadas se identificó como “blanco”, el 10% se identificó como “negro” y el 4% se identificó como “indígena”. Otras personas encuestadas se identificaron como “mestizo” o no identificaron una raza. El tiempo promedio que el personal ha estado en el Ejército es de 15 años. La edad promedio cuando ingresaron a las Fuerzas Armadas fue de 20 años. El 43% de la muestra eran personal superior y el 57% personal subalterno. La edad promedio de la persona entrevistada fue de 34 años en el Ejército, 37 en la Armada y 35 en la Fuerza Aérea. Aproximadamente el 63% de la muestra tenía hijos/as y el 41% de la muestra estaba casado/a.

El equipo de evaluación nacional recopiló los datos con el apoyo del DCAF y la Universidad de Cornell. Luego, el equipo de Cornell procesó y analizó los datos de la encuesta, enfocándose en diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres, y personal desplegado y no desplegado. Cada área temática se clasifica según un código de colores, siendo el rojo el más significativo y el verde el menos significativo. Se presentan barreras para el reclutamiento y despliegue en general (♂♀) y específicamente para las mujeres (♀).<sup>10</sup> El análisis de los datos de la encuesta toma en consideración el rango<sup>11</sup>, la edad, el despliegue previo a una operación de paz de la ONU y el servicio militar (Ejército, Armada o Fuerza Aérea). Identificamos cuándo hay diferencias estadísticamente significativas entre los hombres y las mujeres que respondieron la encuesta. Las diferencias estadísticamente significativas indican que si la encuesta se realizara muchas veces, hombres y mujeres seguirían respondiendo de una manera única entre sí al considerar otros factores que también pueden influir en las respuestas (como rango, edad, estado de despliegue y rama).<sup>12</sup> Esto indica que las diferentes respuestas entre hombres y mujeres pueden reflejar diferencias reales en sus experiencias y percepciones, en lugar de una casualidad aleatoria o porque las mujeres pueden estar sobrerrepresentadas en ciertos rangos, ramas o experiencias de despliegue. Los datos de la encuesta se comparan con los datos del cuestionario (FFF) para buscar inconsistencias de las reformas y políticas institucionales frente a las experiencias y percepciones reales del personal de las Fuerzas Armadas. Los resultados del análisis fueron presentados y examinados en el taller de validación. Por lo tanto, la metodología MOWIP produce hallazgos robustos y basados en evidencia que se fundamentan en las perspectivas dentro de la institución, el conocimiento adquirido por el equipo de evaluación, así como de personas expertas nacionales e internacionales que tienen una formación académica en género y misiones de mantenimiento de la paz. Se puede utilizar para proporcionar recomendaciones transformadoras basadas en pruebas que se dirijan de manera eficaz a las causas fundamentales que impiden que el personal uniformado, en particular las mujeres, se despliegue en operaciones de paz. El uso de una metodología común en muchos TPCC también permite la identificación de barreras universales que deben abordarse a nivel de la ONU, y destaca las buenas prácticas que se pueden compartir y adaptar a otros contextos.

## RESDAL: la institución nacional asociada a la investigación

RESDAL es una organización de la sociedad civil que como red genera, vincula y empodera las capacidades y esfuerzos de las personas tomadoras de decisiones, gente de la academia y miembros de la sociedad civil en el campo de la seguridad y la defensa. RESDAL colabora con la construcción de un entorno democrático seguro y pacífico en América Latina y el Caribe, y a nivel mundial. Su misión es ser un think-tank y un centro de acción que combine académicos/as y profesionales, sirviendo como una “clearinghouse para la generación de proyectos y un espacio para abogar por el avance democrático de los sectores de seguridad y defensa. Uno de sus principales productos es el Atlas Comparativo de la Defensa de América Latina y el Caribe,<sup>13</sup> que se publica desde 2005 y se ha consolidado como la principal fuente de información en el hemisferio y ha formado parte oficialmente del proceso de la Conferencia de Ministros de Defensa de las Américas (CDMA) desde 2008. La organización también ha desarrollado un programa sobre seguridad pública en Centroamérica, que produjo un Índice de Seguridad Pública<sup>14</sup> y un Índice de (In)Seguridad Pública<sup>15</sup> con la incorporación de algunos países de América del Sur. RESDAL tiene un programa dedicado a Mujeres, Paz y Seguridad que se remonta a 2008. La participación de RESDAL en este tema comenzó con la implementación de un proyecto de investigación sobre la integración de mujeres en las Fuerzas Armadas en la región, así como en misiones de mantenimiento de la paz. Además de contribuir al cuerpo de conocimientos sobre este tema, la investigación y la promoción de RESDAL han sido clave para colocar en la agenda política a nivel regional la participación significativa de las mujeres en las Fuerzas Armadas y las operaciones de paz.

10 Los datos se analizaron de varias formas. En primer lugar, se calcularon estadísticas descriptivas para la muestra completa, para las mujeres encuestadas, para los hombres encuestados, para las personas encuestadas previamente desplegadas en una misión de mantenimiento de la paz de la ONU y para las personas encuestadas que nunca fueron enviadas a una misión de mantenimiento de la paz de la ONU. En segundo lugar, se usaron las pruebas t, que determinan el valor medio de las personas encuestadas entre hombres y mujeres y entre el personal desplegado y no desplegado, para determinar si había una diferencia significativa entre las personas encuestadas de los subgrupos (por sexo y por estado de despliegue). En tercer lugar, se ejecutaron modelos de regresión para determinar si hombres y mujeres, así como el personal desplegado y no desplegado, respondieron de forma estadísticamente significativa al controlar otros factores que pueden influir en las respuestas, como la edad, el rango y la rama de las Fuerzas Armadas. Si se presentó una diferencia estadísticamente significativa entre hombres y mujeres (cuando hubo un valor de p menor que 0,1), comunicamos la diferencia. Si no se comunican las diferentes tasas de respuesta para hombres y mujeres, esto indica que no hubo una diferencia significativa entre las personas encuestadas hombres y mujeres si se mantuvieron constantes los otros factores. Los modelos de regresión se ejecutaron como modelos de regresión logística cuando la respuesta era dicotómica (por ejemplo, cuando la pregunta era una pregunta de sí o no) y modelos de regresión logística ordinal cuando las opciones de respuesta eran categóricas u ordinales (por ejemplo, preguntas que averiguan a la persona encuestada cuánto está de acuerdo con una determinada afirmación). Para las variables continuas, se utilizó la regresión de mínimos cuadrados ordinarios.

11 La clasificación en los modelos se dicotomizó como clasificación alta o clasificación baja. Se consideró de alto rango al General de Ejército, General, Coronel, Teniente Coronel, Mayor, Capitán, Teniente 1º, Teniente 2º y Alférez en el Ejército; Almirante, Contralmirante, Capitán de Navío, Capitán de Fragata, Capitán de Corbeta, Teniente de Navío, Alférez de Navío, Alférez de Fragata y Guardia Armada en la Armada, y General del Aire, Brigadier General, Coronel, Teniente Coronel, Mayor, Capitán, Teniente 1º, Teniente 2º y Alférez en la Fuerza Aérea.

12 La significación estadística se determinó mediante un valor p de 0,1 o menos en los modelos de regresión descritos en la nota al pie 3.

13 Disponible en: [www.resdal.org/ing/atlas-2016.html](http://www.resdal.org/ing/atlas-2016.html)

14 Disponible en: [www.resdal.org/libro-seg-2013/resdal-index-2013.pdf](http://www.resdal.org/libro-seg-2013/resdal-index-2013.pdf)

15 Disponible en: [www.resdal.org/ing/assets/resdal-dossier\\_ing\\_index\\_2016.pdf](http://www.resdal.org/ing/assets/resdal-dossier_ing_index_2016.pdf)

El programa sobre perspectiva de género incluyó la colaboración con la Unidad de Género del Departamento de Operaciones de Paz de la ONU (DOP) en la elaboración de guías para personal militar, investigación de campo con la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH), la MONUSCO y la Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano (FPNUL) en la que se entrevistaron contingentes militares de todas las regiones del mundo y funcionarios/as civiles de dichas misiones, con recomendaciones al Panel de Alto Nivel sobre Misiones de mantenimiento de la paz, y colaboración con expertos/as en cursos de capacitación con diferentes instituciones estatales.<sup>16</sup> Desde entonces, como una extensión natural de su conocimiento y experiencia en el tema, RESDAL ha continuado investigando la incorporación de una perspectiva de género en las operaciones internacionales de paz. RESDAL es considerada como un centro regional de excelencia en lo que respecta a la agenda de Mujeres, Paz y Seguridad y, como tal, resultó un socio evidente para el desarrollo y la puesta a prueba de la metodología MOWIP.

## Implementación de MOWIP en las Fuerzas Armadas de Uruguay

La evaluación MOWIP para las Fuerzas Armadas de Uruguay se realizó entre marzo de 2019 y abril de 2020.

Un primer paso fundamental fue una primera ronda de reuniones con las autoridades al nivel ministerial y de las Fuerzas Armadas para lograr el acuerdo y autorización para el desarrollo de la implementación de la metodología. Este paso logró la apertura de las instituciones y la designación de puntos de contacto en cada Fuerza para el seguimiento y coordinación de las actividades.

El equipo de implementación de RESDAL identificó como el mayor desafío que quienes eran el objeto del estudio participaran libre y honestamente. Por esto vieron necesario lograr el clima de confianza para sobrellevar la implementación de una encuesta de gran magnitud en pocas semanas y cuyos resultados fueran útiles. Este desafío principal estaba, además, impactado por dos factores:

- La contextualización de las preguntas, tratándose de un estudio comparado,
- El corto plazo de tiempo para aplicar la encuesta, en un contexto de año electoral.

El primer paso para encarar la localización fue constituir un equipo con personas consideradas entre las más expertas en el país. Hubo cuestiones que, al tratarse en este caso de un estudio comparado en ocho países, no pudieron ser trabajadas o ajustadas a las características culturales propias del país. Frente a ello, la estrategia del equipo fue tomar nota y explicarlo a las personas participantes, apuntando además el hecho de que el país era uno de los que habían sido elegidos para el estudio.

El tiempo fue suficiente gracias a la apertura y colaboración de las instituciones militares, que dispusieron todo lo que hacía falta. Ello favoreció la generación del contexto que la gente necesita para poder participar.

Con los puntos de contacto se trabajó en la solicitud de información general (para completar el FFF), y en la información vinculada al personal para avanzar en la elaboración de la muestra. Para cada institución la modalidad de trabajo fue variada, ya sea porque brindaron los listados del personal directamente o porque el equipo trabajó en conjunto con ellos; en todos los casos se pudieron establecer los números y características para seleccionar en forma aleatoria al personal que sería encuestado. Además, para todos los casos fue seleccionada una cantidad mínima de personal suplente con las mismas características (siempre que existiera esa posibilidad). En general, algunas limitaciones surgieron en las locaciones al interior del país, donde no siempre se encontraban mujeres oficiales con experiencia en misiones de paz, lo que se resolvió tomando personal de otros departamentos que cumplieran con estas características.

La colaboración de las instituciones permitió al equipo enfocarse en cómo recabar mejor los datos, y que así los resultados fueran válidos y confiables. Algunas de las cosas que el equipo se planteó para ello fueron:

- El mecanismo sobre los datos que se estableció con la Universidad de Cornell (datos en la bóveda: una vez realizada la encuesta, solo la universidad podía acceder a la información).
- Acuerdos de confidencialidad con el equipo.
- Muestra representativa y aleatoria: todas las personas involucradas (superiores y personal) supieron cómo se hacía y que era verdaderamente aleatoria. Esto también fue explicado a las personas encuestadas.

- La constitución de un equipo de encuestadores y encuestadoras diverso y capaz fue clave en la implementación. Se entrenó en confidencialidad, respeto a la opinión y el trabajo de la gente, saber escuchar, ser flexibles, y en comprender cómo funcionan las instituciones militares que eran el objeto de estudio. Fue fundamental que cada persona entrevistada percibiera que su caso era único, que su opinión importaba, que su trabajo se respetaba, y que no había juicio alguno sobre lo que dijera.
- Compartir información con cada una de las autoridades que se iban encontrando, e información a cada una de las personas participantes. En este sentido el equipo dispuso la figura de supervisor/a que se comunicaba con el alto mando y con quienes esperaban, transmitiendo información y coordinando, en lo posible tratando de respetar los tiempos de las personas para no hacerles esperar. Así se garantizaba el correcto desempeño del personal encuestador en todos los casos, incluso contemplando posibles problemas que pudieran surgir. También se tomaban varios minutos al comienzo para explicar de qué se trataba la encuesta, mostrar cómo funcionaba la aplicación, qué iba a pasar con sus respuestas, etc.

La coordinación del equipo, con los contactos de cada fuerza (en una mecánica de trabajo estrecha y colaborativa) y la figura de la persona supervisora fueron cruciales para alcanzar los objetivos planteados.

La encuesta se aplicó a 380 personas; se consideró la distribución entre las tres ramas en forma proporcional según el personal de cada una (Ejército: 248, Armada: 80 y Fuerza Aérea: 52). Se tuvo en cuenta, además, una distribución geográfica proporcional: la encuesta se realizó en distintas unidades en los siguientes departamentos: Canelones, Cerro Largo, Colonia, Durazno, Lavalleja, Maldonado, Montevideo, Paysandú, Rivera, Rocha, Salto y San José. Finalmente, y por solicitud de la coordinación del proyecto, para las tres fuerzas el equipo realizó encuestas al personal desplegado en misiones de Paz, lo cual significó una coordinación especial con el personal que cumple funciones en la misión en RDC MONUSCO.

La confidencialidad de las respuestas fue un elemento central, por lo que la encuesta fue aplicada en forma individual y administrada por cada miembro del equipo encuestador entrenado. Las 380 encuestas fueron administradas en los lugares determinados por el alto mando, garantizando que las respuestas de la persona solo fueran escuchadas por quien encuestaba. En ciertas secciones se entregó el dispositivo a la persona para que contestara en forma privada.

La encuesta aplicada tuvo aproximadamente 300 preguntas que respondían a las distintas áreas temáticas que busca medir la metodología. Fueron contextualizadas respetando los indicadores que buscan obtenerse, pero con el fin de adaptarlas todo lo posible a la realidad del país en término del uso del lenguaje (con fraseos específicos) y las sensibilidades culturales propias.

Otro elemento trabajado por el equipo fue completar el cuestionario (FFF) con base en legislación, planes, normativas internas, notas periodísticas y entrevistas a personas con poder de decisión, funcionarios/as e informantes clave. Las preguntas del cuestionario se organizaron nuevamente con base en las áreas temáticas. El desarrollo de las entrevistas a funcionarios/as e informantes clave se separó en la práctica en dos momentos: una primera parte al inicio del trabajo en los primeros meses mientras se coordinaba y negociaba la aplicación de la encuesta, y otra casi al cierre de las encuestas y posterior a ellas, en encuentros que fueron utilizados para complementar la información ya recabada. Se realizaron unas 15 entrevistas semiestructuradas en el ámbito de las Fuerzas Armadas y el Ministerio de Defensa Nacional que fueron enfocadas en obtener la información necesaria para completar el cuestionario. Las personas entrevistadas firmaron un consentimiento donde se establecía si se podía grabar y citar. Para ambos casos se podía o no consentir, lo que quedaba a voluntad de la persona entrevistada.

Todos los datos recolectados durante la implementación por parte de RESDAL fueron entregados al equipo de DCAF y de la Universidad de Cornell, y la información de todas las encuestas aplicadas fue enviada directamente al servidor de la Universidad de Cornell, la cual fue responsable de su procesamiento.



# 03

---

## Resultados de la Evaluación MOWIP

# Resultados de la Evaluación MOWIP

La metodología MOWIP mide las oportunidades y las barreras en diez áreas temáticas. A cada área temática se le asigna un puntaje para indicar dónde debe centrar la institución de seguridad los esfuerzos futuros para mejorar la participación significativa de las mujeres uniformadas en las operaciones de paz de la ONU. En las secciones siguientes se pueden encontrar más detalles de las oportunidades y las barreras para cada área temática.

Etapa previa al despliegue: incluidos los factores que afectan la generación de fuerza			Áreas temáticas transversales	
	1	POBLACIÓN ELEGIBLE ¿Hay suficientes mujeres en las instituciones nacionales? (Pág. 28)		
	2	CRITERIOS DE DESPLIEGUE ¿Coinciden los criterios con las habilidades necesarias en funcionamiento? (Pág. 36)	9	10
	3	SELECCIÓN PARA EL DESPLIEGUE ¿Tienen todas las personas una oportunidad justa para el despliegue? (Pág. 44)	ROLES DE GÉNERO ¿Impiden las actitudes preconcebidas sobre las mujeres su capacidad de despliegue? (Pág. 81)	EXCLUSIÓN SOCIAL ¿Se trata a las mujeres como miembros iguales del equipo? (Pág. 88)
	4	CONSIDERACIONES AL NÚCLEO DOMÉSTICO ¿Existen arreglos para las familias de las mujeres desplegadas? (Pág. 49)		
Etapa de despliegue: incluidas las condiciones para las mujeres durante las operaciones				
	5	INFRAESTRUCTURA EN OPERACIONES DE PAZ ¿Están diseñados el alojamiento y el equipo para satisfacer las necesidades de las mujeres? (Pág. 56)		
	6	EXPERIENCIAS EN OPERACIONES DE PAZ ¿Afectan en las decisiones de despliegue de las mujeres las experiencias positivas y negativas en las operaciones? (Pág. 62)		
Etapa posterior al despliegue: incluidos los factores que afectan el redespliegue				
	7	PROGRESO PROFESIONAL ¿Los despliegues permiten el avance en las carreras de las mujeres? (Pág. 70)		
Todas las etapas				
	8	PREDISPOSICIÓN DEL LIDERAZGO INSTITUCIONAL ¿Apoya el alto mando en todos los niveles el despliegue de mujeres? (Pág. 74)		

- PRIORIDAD ALTA
- ÁREAS TEMÁTICAS INSTITUCIONALES
- PRIORIDAD MEDIA
- ÁREAS TEMÁTICAS TRANSVERSALES
- PRIORIDAD BAJA

## Comprensión de los resultados

En las siguientes secciones, se proporcionará un resumen con los hallazgos para cada área temática, seguido de un conjunto de hallazgos detallados.

### Cómo se determina la clasificación de cada área temática<sup>17</sup>

Los hallazgos para cada área temática se extrajeron de tres fuentes de datos: el cuestionario (FFF, por sus siglas en inglés), las entrevistas al personal en puestos de liderazgo y toma de decisiones, y la encuesta. Luego, los datos se utilizan para medir un conjunto de indicadores para cada área temática a fin de identificar barreras u oportunidades para el despliegue significativo de las mujeres en las operaciones de paz. Después, todos los indicadores para cada área temática se examinan juntos para determinar si el área temática se clasifica como una prioridad alta, media o baja para las actividades de seguimiento.

Al clasificar las áreas temáticas, la metodología también analiza las diferencias en los resultados del cuestionario, las entrevistas y la encuesta. Específicamente, se examina si:

- las respuestas en el cuestionario y las entrevistas en lo que respecta a políticas, prácticas y programas fueron diferentes a las respuestas de la encuesta, que midió las experiencias del personal con respecto a esas políticas, prácticas y programas;
- una política o práctica puede afectar de manera desproporcionada a mujeres y hombres (por ejemplo, tener una restricción de altura favorecería a los hombres, ya que son más altos en promedio), y
- hubo una diferencia significativa en la forma en que mujeres y hombres respondieron cada pregunta de la encuesta.

Por lo tanto, los hallazgos destacan las oportunidades y las barreras para la participación significativa de las mujeres en las misiones de mantenimiento de la paz de la ONU, así como las brechas en la implementación de las políticas existentes y las diferencias de percepción entre el personal de alto y bajo rango, y entre mujeres y hombres.

### Áreas temáticas transversales

Las áreas temáticas 9 (roles de género) y 10 (exclusión social) son transversales ya que reflejan los valores, normas, percepciones, comportamientos y prácticas de las personas dentro de las instituciones de seguridad, así como las culturas institucionales y las dinámicas de grupo que esto genera. Los hallazgos para las áreas temáticas 1 a 8 también incluyen una sección sobre cómo estas áreas temáticas transversales han afectado los resultados. Esto ayudará a orientar las recomendaciones, ya que el cambio transformacional puede implicar tanto cambios en las políticas como en la mentalidad.

### Diferencias entre las ramas

El Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea participaron en esta evaluación. Si bien se midieron las similitudes y diferencias entre las tres ramas, la muestra de la encuesta no es lo suficientemente grande para la mayoría de las preguntas como para medir diferencias estadísticamente significativas en la respuesta del personal de cada una de las tres ramas. Cuando se encuentra una diferencia significativa, se la incluye en los hallazgos. De lo contrario, se necesitarán más investigaciones si las Fuerzas Armadas desean explorar las diferencias en las barreras y oportunidades para las mujeres en cada rama con base en los hallazgos de este informe.

### Información adicional

El informe contiene los hallazgos más importantes identificados por DCAF y la Universidad de Cornell. De ser necesario, para las actividades de seguimiento se pueden realizar análisis adicionales utilizando la base de datos desarrollado por la Universidad de Cornell en el marco de la implementación de la metodología MOWIP.



# ÁREA TEMÁTICA 1: Población elegible

PRIORIDAD  
MEDIA

El área temática relativa a la población elegible explora si hay suficientes mujeres en las Fuerzas Armadas de Uruguay para cumplir con los objetivos de la Estrategia de Paridad de Género en el Personal Uniformado de la ONU para 2028: 15% de las tropas y 20% de los/as observadores/as militares y el personal serán mujeres.

## Resumen de los hallazgos

El ingreso a las fuerzas Armadas, así como la participación en Misiones de Paz, es de carácter voluntario. Esta información es clave a la hora de analizar los datos obtenidos y las posibles estrategias para captar personal.

Con un 18% de mujeres, el grupo elegible es lo suficientemente grande para que las Fuerzas Armadas cumplan con los objetivos de la *Estrategia sobre Paridad de Género en el Personal Uniformado* de la ONU. Sin embargo, las mujeres consideran que tienen menos oportunidades de despliegue. Esto probablemente se deba a una combinación de factores, incluidos el hecho de que las mujeres pueden estar sobrerrepresentadas en puestos que no se despliegan y el hecho de que, si bien la capacitación, los uniformes, el alojamiento y equipos son los mismos para todo el personal que se despliega dependiendo de la función y no del género, las mujeres perciben que tienen menos acceso. Las Fuerzas Armadas, por lo tanto, podrían abordar algunos de estos factores para aumentar el número de mujeres en servicio que son elegibles para el despliegue.

## OPORTUNIDADES

- Se fomenta el reclutamiento de mujeres; los requisitos de altura/condición física son específicos de género.
- Las mujeres han alcanzado posiciones de liderazgo y algunas unidades tienen más del 20% de mujeres.
- No hay prohibiciones para las mujeres que sirven en combate.

## BARRERAS

- No hay campañas de reclutamiento dirigidas exclusivamente a mujeres; es menos probable que las mujeres se unan a las Fuerzas Armadas.
- Las mujeres están sobrerrepresentadas en roles administrativos y logísticos, y subrepresentadas en roles de combate.
- Las mujeres perciben que reciben menos formación que los hombres y que es menos probable que sean desplegadas.

## BRECHAS EN LAS PERCEPCIONES Y LA EXPERIENCIA

- Se supone que todo el mundo debe tener el mismo acceso a los uniformes y el equipo, pero el personal informa que este no es el caso en la práctica.
- Los hombres informan tener más oportunidades que las mujeres en lo que respecta a los despliegues, los puestos de liderazgo y la capacitación, y están más satisfechos con los dormitorios, los uniformes y el equipo.

## DIFERENCIAS ENTRE LAS RAMAS

- El porcentaje de mujeres en la Fuerza Aérea (29%) y la Armada (26%) es mayor que en el Ejército (14%).
- Las mujeres en la Fuerza Aérea tienen más probabilidades de desplegarse (18%), seguidas por la Armada (11%) y luego el Ejército (7%).
- Las mujeres en la Armada tienen más probabilidades de haber realizado entrenamiento en el extranjero (30%) seguido por la Fuerza Aérea (22%) y luego el Ejército (16%). Aproximadamente el mismo número de hombres ha realizado formación en el extranjero en todas las ramas.
- Las mujeres de la Fuerza Aérea en particular informaron que el uniforme no es adecuado.

## Los hallazgos en detalle

### Recuadro 1.1: Mujeres en las Fuerzas Armadas

La inclusión de las mujeres en las FA.AA. uruguayas siguió la evolución gradual del estatuto de las mujeres en la sociedad uruguaya. Uruguay incorporó a las primeras mujeres en 1921, año en que se instauró el primer Curso de Enfermeras Militares en el Hospital Militar, dispuesto por Orden General del Presidente de la República 2641 del 6 de julio de 1921. Ingresaron por primera vez en la Fuerza Aérea Uruguaya en 1949, en el cuerpo médico. En la Armada Nacional las mujeres fueron admitidas formalmente en 1992 para cumplir funciones de combate y operativas, mediante procedimiento de selección y reclutamiento. En el Ejército Nacional en 1973, se incorporaron mujeres en la policía militar y en tareas administrativas, logísticas y operacionales.

Fueron admitidas en la academia militar de la Fuerza Aérea Uruguaya en 1997, del Ejército Nacional en 1998 y en 2000 en la Armada Nacional.

El porcentaje total de mujeres en las Fuerzas Armadas de Uruguay es del 18%. Sin embargo, las entrevistas indicaron que el porcentaje dependía de la rama.

Para el año 2020 (entrada en 2021), 319 personas postularon a la academia del Ejército, de las cuales 218 son hombres y 101 mujeres. Para la academia de la Armada, 107 personas postularon, de las cuales 85 son hombres y 22 mujeres. Para la academia de la Fuerza Aérea, 178 personas postularon, de las cuales 154 son hombres y 24 mujeres.

Las Fuerzas Armadas de Uruguay despliegan contingentes, expertos/as/observadores/as y personal. Como tal, las oportunidades de despliegue para las mujeres son diversas. Según entrevistas, el 10% de las mujeres se han desplegado a una misión.

## OPORTUNIDADES

### Las cuotas informales fomentan la contratación de mujeres

No hay cuotas oficiales para mujeres en las Fuerzas Armadas. Sin embargo, hubo cuotas informales del 20% en la Fuerza Aérea y del 10% para el Ejército en general hasta 2006.

### Las mujeres han alcanzado posiciones de liderazgo en las Fuerzas Armadas

Las mujeres están ocupando puestos de dirección/liderazgo. La Fuerza Aérea cuenta con mujeres del cuerpo comando con jerarquía de Teniente Coronel desde 2018, el Ejército desde 2019 y la Armada tiene desde 2020 la primera mujer Oficial Capitán de Fragata.

### No hay prohibiciones para las mujeres soldados en combate

No hay prohibiciones para las mujeres soldados en combate. El entrenamiento con armas de combate es parte de un entrenamiento adicional en unidades de combate y no es exclusivo para hombres.

### Algunas divisiones, unidades, institutos y ramas están compuestos por un 20% de mujeres

En 2019, en la Fuerza Aérea las mujeres representaban el 18% de las Brigadas Aéreas I, II y III (195 mujeres de 1096 efectivos), 19% de contingentes (26 de 139 efectivos) y 42% del comando aéreo (156 de 369 efectivos). En la Armada, las mujeres constituían el 26% de la flota (87 de los 333 efectivos), el 27% de los Guardacostas del PRENA (44 del total de 162 efectivos) y el 7% de la Infantería (51 de los 706 efectivos).

### Mujeres y hombres tienen baños adecuados

Hay baños para mujeres en todos los edificios en el país. El recuadro 1.4 muestra que, en las diferentes ramas, las mujeres y los hombres encuestados tenían acceso a instalaciones sanitarias adecuadas. El 91% de las mujeres informó que había baños adecuados para las mujeres y el 5% informó que los baños eran inadecuados. El 98% de los hombres reportaron baños adecuados.

### Hay alojamiento para las familias del personal militar

El 71% del personal encuestado informó que las Fuerzas Armadas proporcionaron vivienda adecuada a las familias y el 14% dijo que se proporcionó vivienda, pero no adecuada.

### La paga llega a tiempo con regularidad

El 92% del personal encuestado informó que nunca había recibido un pago pospuesto, tardío o que no llegó. Solo al 6% le sucedió esto una o dos veces.

### El tiempo de espera para el despliegue es corto

El 40% del personal desplegado encuestado esperó de 2 a 3 meses desde la aprobación hasta el despliegue. El 37% esperó de 4 a 6 meses. Solo el 2% esperó más de un año.

### Los requisitos de altura coinciden con la demografía de la población

Existen ciertas restricciones para ingresar a las Fuerzas Armadas. Hay una restricción de altura. "El límite de altura es de 1,55 m para las mujeres y 1,60 m para los hombres. La estatura promedio en Uruguay es de 1,58 m para las mujeres y 1,73 m para los hombres. Este requisito de altura coincide con la altura promedio de hombres y mujeres en el país.

### Las pruebas de aptitud para ingresar son específicas de género

La prueba de aptitud para ingresar a las Fuerzas Armadas es específica en términos de género y se adapta según el puesto que solicita la persona candidata.

## BARRERAS

### Asegurar la elegibilidad

#### No hay campañas de reclutamiento dirigidas exclusivamente a las mujeres

No existen campañas de reclutamiento específicas dirigidas a las mujeres. Las campañas de contratación para las academias militares están destinadas tanto a hombres como a mujeres. Incluyen la participación de oficiales subalternos, mujeres y hombres, que visitan escuelas secundarias u otros eventos públicos.

#### Averiguaciones independientes y reclutamiento para unirse a las Fuerzas Armadas

Según la encuesta, la mayoría de las mujeres ingresan a las Fuerzas Armadas por la estabilidad laboral (49%), por razones económicas y salariales (39%) y por los beneficios (21%). Las mujeres tienen más probabilidades de unirse al ejército debido a incentivos económicos (39% de mujeres en comparación con 25% de hombres) y beneficios (21% de mujeres en comparación con 12% de hombres). Además, el 24% del personal reporta que ingresa por la presencia de familiares en las Fuerzas Armadas. Las mujeres tenían menos probabilidades que los hombres de unirse a las Fuerzas Armadas porque era un sueño de la niñez; el 25% de los hombres se unió porque era un sueño de la infancia en comparación con el 16% de las mujeres. El 28% de los hombres se unieron para servir al país en comparación con el 16% de las mujeres. El 12% de todas las personas encuestadas se unió para ayudar a la gente y el 7% se unió para tener una aventura.

Era menos probable que las mujeres hicieran una investigación independiente para saber cómo unirse a las Fuerzas Armadas (19% de los hombres en comparación con el 12% de las mujeres). El 52% de las personas encuestadas escuchó acerca de unirse a las Fuerzas Armadas a través de sus familiares y el 22% lo escuchó de amigos. El 4% lo supo por el periódico y el 2% lo escuchó en la televisión, el 2% en la radio y el 2% en las redes sociales. Además, el 3% escuchó de la escuela o un/a maestro/a, el 2% de un/a mentor/a (las mujeres eran más propensas a escucharlo de un/a mentor/a, el 4% de las mujeres y menos del 1% de los hombres), el 27% escuchó sobre la oportunidad de una persona reclutadora y era menos posible que las mujeres se enteraran de ello de una persona reclutadora.

Las mujeres tenían más probabilidades de tener familiares mujeres en las Fuerzas Armadas: el 7% tenía madres en las Fuerzas Armadas en comparación con el 3% de los hombres, el 13% tenía hermanas en las Fuerzas Armadas en comparación con el 2% de los hombres, el 6% tenía tías en las Fuerzas Armadas frente al 0,5% de los hombres, y el 5% tenía primas en las Fuerzas Armadas frente al 0,5% de los hombres. El 35% de las personas encuestadas tenía padre en las Fuerzas Armadas, el 11% tenía abuelos en las Fuerzas Armadas, el 23% tenía hermanos en las Fuerzas Armadas, el 28% tenía tíos en las Fuerzas Armadas, el 15% tenía primos en las Fuerzas Armadas. El 30% no tenía familiares en las Fuerzas Armadas. Las personas encuestadas del Ejército y la Armada eran menos propensas a decir que no tenían familiares en las Fuerzas Armadas en comparación con las de la Fuerza Aérea.

Las mujeres y los hombres ingresan a las Fuerzas Armadas de diferentes maneras. Las mujeres tienen más probabilidades de ingresar a las Fuerzas Armadas desde las escuelas técnicas (11% de mujeres y 5% de hombres) y es menos probable que sean reclutadas (26% de mujeres y 29% de hombres) o pasen por la escuela de oficiales que los hombres (25% de mujeres y 45% de hombres). El 28% de las mujeres y el 19% de los hombres ingresaron al ejército por otras vías, es decir directamente a algunas de las distintas reparticiones y luego de un curso de formación de generalmente tres meses.<sup>18</sup>

### Las mujeres están subrepresentadas en posiciones de combate y sobrerrepresentadas en puestos administrativos y logísticos

El término “posiciones de combate” es frecuentemente empleado para diferenciar del personal administrativo y logístico, del personal que dentro de una unidad cumple con todas las tareas operacionales y se entrena permanentemente para ello. En teoría, todo el personal que ingresa a las Fuerzas Armadas debe estar en condiciones de cumplir posiciones de combate sin perjuicio de la tarea que le toca desempeñar (logística, administrativa o combate). Al ingresar a las Fuerzas Armadas, deberían cumplir un período de capacitación básica militar y luego, realizar las actualizaciones y evaluaciones de entrenamiento anuales, de acuerdo con su especialidad.

La génesis del ingreso de la mujer a las Fuerzas Armadas nos muestra que esto no siempre ha sido así. Actualmente, en algunos puestos administrativos y logísticos, ingresa personal especializado en el ámbito civil a los que se les exige un curso de inducción más corto para funcionar dentro de la organización sin estar completamente preparados para ocupar posiciones de combate.

Cabe resaltar que el número de personal subalterno femenino aumenta en las unidades administrativas y logísticas como en las academias militares de formación de oficiales.

### Todavía hay relativamente pocas mujeres en puestos de alto rango

Debido al hecho de que las mujeres solo ingresaron a las academias militares hace relativamente poco tiempo, la proporción de mujeres en altos rangos en las FF.AA. aún no ha alcanzado el 20%.

### Las mujeres tienen menos probabilidades de ocupar puestos de liderazgo en comparación con los hombres

Si bien existen mujeres ejerciendo cargos de comando en las 3 ramas, las mujeres ocupan menos puestos de liderazgo. Mientras que los hombres encuestados informaron que ocupan 4,6 puestos de liderazgo en promedio, las mujeres encuestadas solo ocupan 2 puestos de liderazgo en promedio. Mientras que el 79% de los hombres informaron haber ocupado al menos una posición de liderazgo, solo el 67% de las mujeres informaron haber ocupado una posición de liderazgo.

Como se puede ver en el Recuadro 1.2, la brecha de género en puestos de liderazgo entre hombres y mujeres persiste en todos los rangos y se incrementan a medida que aumenta el rango.<sup>19</sup> Esto se debe a que hay menos cantidad de mujeres con la jerarquía requerida para ocupar estos cargos. Entre las personas encuestadas de rango inferior, el 47% de los hombres y de las mujeres han ocupado al menos un puesto de liderazgo, con los hombres ocupando en promedio 0.91 puestos de liderazgo y las mujeres 0.84. Entre las personas encuestadas de rango medio, el 96% de los hombres y el 88% de las mujeres han ocupado al menos un puesto de liderazgo, con los hombres ocupando en promedio 4.5 puestos de liderazgo y las mujeres 2.4. Entre las personas encuestadas de alto rango, el 97% de los hombres y el 89% de las mujeres han ocupado al menos un puesto de liderazgo, con los hombres ocupando en promedio 5.2 puestos de liderazgo y las mujeres 3.9.

18 Las personas encuestadas del Ejército tenían menos probabilidades de ingresar por la escuela de oficiales y más probabilidades de ingresar por otras vías.

19 Alto rango (dentro de la muestra) fue definido desde Capitán de Navío/Coronel hasta Alférez de Navío/Teniente 1°. Medio rango (dentro de la muestra) fue desde Teniente 2/Alférez de Fragata/ Teniente hasta Sargento/Suboficial de 2da./Sargento/Aerotécnico Principal. Todos los rangos inferiores fueron considerados rango inferior.

**Recuadro 1.2: Liderazgo por rango y sexo**

	Alto Rango		Medio Rango		Rango Inferior	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
¿En cuántos puestos de liderazgo usted ha servido?	0.91	0.84	4.5	2.4	5.2	3.9
% servido en al menos 1 puesto de liderazgo	47%	47%	96%	88%	97%	89%

### Las mujeres dedican menos tiempo a la formación básica

Las mujeres encuestadas dedicaron menos tiempo a la formación básica. El 68% de las mujeres pasó menos de 0-6 meses en formación básica en comparación con el 45% de los hombres. El 54% de los hombres informó haber pasado 19 meses o más en entrenamiento, en comparación con el 31% de las mujeres.

### Las mujeres tienen menos probabilidades de participar en misiones de paz

En total, 7% de los miembros del Ejército que se desplegaron una vez en una misión son mujeres, mientras que el 43% de los miembros del Ejército que se desplegaron una vez en una misión son hombres. Para 2019, 7844 miembros del personal uniformado tienen experiencia con una misión. De estos el 15% son mujeres.

En la Fuerza Aérea, el 18% de las personas que se han desplegado en una misión son mujeres (81 de 449 efectivos), el 8,7% de las personas que se han desplegado en dos misiones son mujeres (26 de 298 efectivos) y el 34,3% del personal que nunca se ha desplegado en una misión son mujeres (658 de 1918 efectivos). Dentro de la Fuerza Aérea, el 14% de las personas que se han desplegado son mujeres (107 de 747 miembros del personal con experiencia en misiones). En la Armada, de las 1345 personas que se han desplegado una vez 149 son mujeres (11%), superando el porcentaje de mujeres en esta fuerza.

Un 8% de las personas encuestadas habían sido enviadas a una misión regional de mantenimiento de la paz (Colombia o Haití). Las mujeres encuestadas también informaron que se desplegaron menos veces que los hombres: las mujeres se desplegaron en un promedio de 1,6 misiones, en comparación con los hombres, que se desplegaron en un promedio de 2,6 misiones. Las mujeres también se desplegaron por menos tiempo. Las mujeres se desplegaron durante un promedio de 14 meses en comparación con los hombres, que se desplegaron durante 23 meses. Las personas encuestadas de la Armada y el Ejército informaron que se desplegaron durante menos meses que las de la Fuerza Aérea.

### Uruguay no tiene unidades de batallón exclusivamente femeninos

Uruguay no tiene unidades de batallón exclusivamente femeninos.

## Creación de un grupo elegible

### Las mujeres reciben menos capacitación en servicio que los hombres

Según el FFF y las entrevistas, mujeres y hombres participan en oportunidades de formación tanto a nivel nacional como internacional. En la encuesta, el 86% de la muestra ha realizado al menos una formación en servicio. Las mujeres informaron haber realizado una media de 5,6 formaciones en servicio en comparación con los hombres, que realizaron una media de 8,4 formaciones en servicio. El Recuadro 1.3 muestra el desglose por rama: en cada rama, las mujeres reciben menos capacitación en servicio que los hombres.

Esto se explica porque la mayoría de las mujeres cumplen tareas administrativas, y no roles de operaciones por los cuales se recibe más capacitación.

## No todas las habilidades son necesarias en la capacitación

La formación en computación es solo una parte de la formación específica de algunas unidades y/o departamentos administrativos, mientras que todas las formaciones individuales para el ejército requieren formación en armas de fuego. Esto significa que solo algunas personas están capacitadas en computación, ya que no es una habilidad requerida de todas las personas para unirse a las Fuerzas Armadas.

## Es menos probable que las mujeres participen en capacitación internacional

El 32% de la muestra ha recibido capacitación internacional. El 45% de los hombres encuestados recibió formación frente al 19% de las mujeres. De quienes recibieron capacitación internacional, las mujeres informaron haber recibido 2,6 capacitaciones y los hombres recibieron 3,11 capacitaciones. El Recuadro 1.3 muestra el desglose por servicio. Se ve que, independientemente del servicio, las mujeres tenían menos probabilidades de recibir formación internacional que los hombres. Esto podría deberse a que la mayoría de las capacitaciones internacionales son de combate o principalmente relacionadas con las funciones de combate.

**Recuadro 1.3: Capacitación en todos los servicios por sexo**

	¿Cuántas veces tuvo usted la oportunidad de participar en un entrenamiento militar provisto por otros países? (porcentaje de personas que respondieron una o más veces) (todas las personas que respondieron)			¿En cuántas capacitaciones internas ha participado durante su carrera? (todas las personas que respondieron)		
	Total respuestas	Respuestas de mujeres	Respuestas de hombres	Total respuestas	Respuestas de mujeres	Respuestas de hombres
Total	32% recibió capacitación internacional al menos una vez	20%	45%	7 capacitaciones en el servicio	6	8
Ejército	29%	16%	44%	6	5	8
Armada	37%	40%	45%	9	7	11
Fuerza Aérea	35%	22%	48%	6	6	7

## Retención del grupo

### Los mejores salarios son una de las principales razones por las que la gente quiere dejar las Fuerzas Armadas

En los últimos años, las Fuerzas Armadas experimentaron una disminución en el número de personal. En 1988, había 22.674 soldados en la fuerza terrestre y veinte años después el número es de 14.519. Ha habido una caída en el número de tropas en al menos 10.000 en los últimos 30 años. La Armada ha experimentado una reducción, especialmente en los últimos diez años. Pasó de 5613 en 2006 a 4587 en 2017. También ha habido una reducción en los y las oficiales. En 2010 había 600 oficiales y en 2018 483. La Fuerza Aérea ha perdido 400 efectivos en los últimos 17 años. El retiro voluntario promedio de la fuerza en los últimos tres años fue de 17 oficiales por año. No hay datos desglosados por sexo sobre las personas que se van.

Sin embargo, las personas encuestadas informaron que las razones comunes que habían escuchado de las personas para considerar dejar las Fuerzas Armadas eran mejores oportunidades salariales (86%) y la incapacidad de avanzar en la carrera de las Fuerzas Armadas (4%). Solo el 6% informó no conocer a nadie que hubiera considerado dejar las Fuerzas Armadas. Los porcentajes fueron similares en las diferentes ramas.

### Es menos probable que las mujeres tengan barracas adecuadas a sus necesidades

Según el FFF, hay barracas adecuadas para mujeres. Sin embargo, el 80% de las mujeres informó que había barracas adecuadas para mujeres en Uruguay, en comparación con el 94% de los hombres que tenían barracas adecuadas en Uruguay. El 6% de las mujeres encuestadas informó que había barracas, pero eran inadecuadas.

El acceso inadecuado a los cuarteles y baños puede deberse a una infraestructura anticuada. Una entrevista decía, por ejemplo, "En los buques, porque los buques están pensados para tripulaciones de antes; los buques que nosotros tenemos tienen medio siglo, entonces los que usamos no están pensados para una mujer a bordo, entonces no es fácil en todos los casos implementar un espacio exclusivo para la mujer. En los casos que no es fácil implementarlo, el mismo comandante del buque, como toda su cadena de mando, le buscaron la forma o la vuelta, y la mujer y los hombres se adaptan, a que ese baño o espacio es usado por las mujeres".

### La mayoría de las mujeres reportan no tener acceso a uniformes adecuados

La mayoría de las mujeres de las tres ramas informó no haber recibido uniformes adecuados en el país. Los uniformes de faena no están diseñados para mujeres, pero los uniformes de gala están hechos para mujeres (específicamente faldas). El 40% de las mujeres informó haber recibido uniformes adecuados, el 55% de las mujeres informó no haber recibido uniformes, y el 5% uniformes inadecuados. Aunque el acceso a equipo adecuado también es un problema para los hombres, más mujeres que hombres afirman no tener acceso a equipo adecuado. De hecho, son iguales para todos, como dijo un entrevistado: "Es exactamente el mismo, si ella es talla M y yo soy M, intercambiamos los uniformes".

### Es menos probable que las mujeres reciban el equipo adecuado

Solo el 16% de las mujeres encuestadas recibió equipo adecuado; el 81% no recibió equipo adecuado y el 3% recibió equipo inadecuado.

**Recuadro 1.4: Acceso a equipos e infraestructura por rama<sup>20</sup>**

¿Proveen las instalaciones que posee la fuerza espacios específicos/baños/uniformes/equipo para hombres/mujeres cuando NO están desplegados/as/en sus locaciones en Uruguay?				
	Total	Ejército	Armada	Fuerza Aérea
Barracas para mujeres	80%	86%	68%	74%
Barracas para hombres	98%	93%	92%	100%
Baños para mujeres	91%	92%	85%	93%
Baños para hombres	98%	99%	95%	96%
Uniformes para mujeres	40%	38%	43%	0%
Uniformes para hombres	37%	36%	40%	40%
Equipo para mujeres	16%	18%	11%	15%
Equipo para hombres	33%	32%	34%	32%

## Extensiones de despliegue en misiones de paz de la ONU

### Las extensiones para los observadores y observadoras militares no son comunes

Las extensiones se otorgan si la persona lo solicita y si no se la necesita inmediatamente en el país. Además, la extensión se concede siempre que no existan asuntos disciplinarios pendientes.

### Las mujeres tienen menos probabilidades de recibir una extensión

En Uruguay el despliegue a las operaciones de paz es voluntario y también lo son las extensiones de despliegue. Las probabilidades de despliegues tienen entonces una gran vinculación con el grado de voluntariedad. Las mujeres encuestadas informaron tener menos probabilidades de recibir extensiones que los hombres. El 30% de las mujeres había recibido alguna vez una extensión en comparación con el 40% de los hombres. Dentro del Ejército, el 29% de las mujeres y el 33% de los hombres recibieron al menos una extensión. En la Armada, el 46% de los hombres y el 22% de las mujeres recibieron al menos una extensión y en la Fuerza Aérea, el 64% de los hombres y el 42% de las mujeres recibieron una extensión.

## Redespliegue a las misiones de mantenimiento de la paz de la ONU

### Las mujeres tienen menos probabilidades de redesplegarse que los hombres

Según el FFF, aproximadamente el 42,5% de los hombres y el 24% de las mujeres se redesplegaron. No existen programas formales de redespliegue.

### Las mujeres están menos al corriente que los hombres de los programas para ayudar al redespliegue

El 44% de los hombres encuestados informó que las Fuerzas Armadas tenían un programa específico para ayudar a reubicarse en las operaciones de paz de la ONU, en comparación con el 27% de las mujeres.

### Algunos miembros del personal no creen que se volverán a desplegar en una operación de paz de la ONU

El 39% de las personas encuestadas que se habían desplegado anteriormente en una operación de paz de la ONU creían que era muy probable o probable que se volvieran a desplegar, el 20% eran neutrales, el 41% creía que no era probable o nada probable en absoluto. Entre las personas encuestadas del Ejército que se habían desplegado anteriormente en una operación de paz de la ONU, el 38% creía que era muy probable o probable que se redesplegaran, el 18% eran neutrales, el 44% creía que no era probable o nada probable en absoluto. Entre las personas encuestadas de la Armada, el 45% creía que era muy probable o probable que se redesplegaran, el 20% era neutral, el 35% creía que no era probable o nada probable en absoluto. Entre las personas encuestadas de la Fuerza Aérea, el 33% creía que era muy probable o probable que se redesplegaran, el 30% era neutral, el 37% creía que no era probable o nada probable en absoluto.

### Brechas en la percepción y la experiencia

Se trata de un área temática de nivel medio en cuanto a brechas entre la institución y la percepción, y en cuanto a diferencias entre hombres y mujeres. La principal brecha de implementación se presenta con el acceso a los uniformes y el equipo: el personal declara que no tiene acceso a uniformes y equipo adecuados. También existen diferencias entre hombres y mujeres en lo que respecta a los despliegues, los puestos de liderazgo, la capacitación, la forma en que las personas se unen a las Fuerzas Armadas, el acceso a los dormitorios, los uniformes y el equipo.



## ÁREA TEMÁTICA 2:

# Criterios de despliegue

PRIORIDAD  
MEDIA

*El área temática relativa a los criterios de despliegue examina si las mujeres pueden cumplir los requisitos de despliegue en la misma medida que los hombres.*

## Resumen de los hallazgos

Los criterios de despliegue constituyen un área temática de prioridad media para las Fuerzas Armadas de Uruguay. Afectan tanto a los hombres como a las mujeres, con menos evidencia de que afecte de manera desproporcionada a las mujeres. La confusión sobre los criterios mínimos puede provenir del hecho que las preguntas de la encuesta se orientaban a los requisitos de los despliegues individuales y no al de los contingentes; la mayoría del personal encuestado correspondía a contingente.<sup>21</sup> Este resultado puede también significar que algunos miembros del personal piensen erróneamente que no son elegibles para el despliegue. Los criterios de despliegue (que se basan en los requisitos de la ONU) incluyen las habilidades que es más probable que tengan los hombres (como poder usar un arma ligera) mientras que excluyen las necesidades de las habilidades que es más probable que tengan las mujeres (como la comunicación) en base a los requerimientos operativos.

## OPORTUNIDADES

- Los requisitos de edad y año de servicio son los mismos para mujeres y hombres.
- La experiencia de combate (que tienen más los hombres) no es un requisito para el despliegue.

## BARRERAS

- Existe confusión entre el personal sobre cuáles son los requisitos para el despliegue individual.
- Existe una discrepancia entre los criterios de despliegue y las aptitudes que el personal anteriormente desplegado considera necesarias. Las mujeres y los hombres cualificados con las aptitudes adecuadas pueden ser pasados por alto si no cumplen con los criterios.
- Las habilidades necesarias para las que las mujeres tienen ventaja, como la comunicación, no son criterios.

## ÁREAS TEMÁTICAS TRANSVERSALES

- Existe un sesgo de género en los criterios de despliegue, ya que se basan más en los atributos estereotípicos “masculinos” de los efectivos de mantenimiento de la paz, tales como la aptitud física, el manejo de vehículos, y el manejo de armas. Otras habilidades evaluadas como importantes por personal desplegado, como la comunicación, no se incluyen entre los criterios de despliegue. Cabe destacar que la mayoría de estos criterios están establecidos por la ONU.

## BRECHAS EN LAS PERCEPCIONES Y LA EXPERIENCIA

- Los requisitos mínimos enumerados en la política oficial no son los mismos que los que el personal cree que son los requisitos mínimos.
- Las mujeres y los hombres tienen diferentes percepciones de lo que son los requisitos mínimos.

## DIFERENCIAS ENTRE LAS RAMAS

- Si bien el personal estuvo de acuerdo en que la comunicación y la posibilidad de trabajar con personas de otros países eran las habilidades más importantes para el despliegue, el Ejército enumeró las habilidades de combate como las terceras más importantes, mientras que la Armada y la Fuerza Aérea enumeraron la capacidad de hablar inglés.
- Hubo pequeñas diferencias en las percepciones de cuáles son los criterios mínimos para el despliegue en las ramas. Consulte el Recuadro 2.3.b para obtener más detalles.

## Los hallazgos en detalle

### Recuadro 2.1: Criterios de despliegue implementados en Uruguay

#### Despliegue individual (observadores u oficiales de Estado Mayor) (criterios basados sobre los requisitos de la ONU)

- Evaluación psicosocial individual y familiar
- Evaluación médica
- Rango (requisito de la ONU)
- Habilidad lingüística (para observadores/as)
- Ocupación militar especializada, que incluye conductores/as, operadores/as de radio y armas colectivas, entre otros
- Habilidades tácticas de armas pequeñas
- Licencia de conducir estándar
- Se requiere una prueba de aptitud anual en las Fuerzas Armadas para ser considerado/a entrenado/a y en buena condición física. Todas las personas solicitantes deben cumplir con este requisito para las implementaciones
- Expediente disciplinario: el personal no puede ir a una misión si tiene problemas disciplinarios. El Jefe de SINOMAPA certifica que la persona que va a una misión no está incluida en una base de datos disciplinaria que SINOMAPA maneja de acuerdo con las normas de la ONU. Aparte de eso, cada Fuerza tiene su propia base de datos disciplinaria interna, por lo que se seleccionan los/as voluntarios/as antes de presentarlos/as a SINOMAPA.

Lo siguiente no es requerido

- Prueba de manejo adicional
- Prueba de computación
- Experiencia de combate
- Carta de recomendación
- Permiso formal de los/as supervisores/as (aunque se le pedirá al/la supervisor/a que confirme que la liberación del/la solicitante para el despliegue de la ONU no comprometerá las operaciones actuales de la unidad)

#### Despliegue vía un contingente

Cuando se abre una convocatoria para un contingente, no se precisa los cargos a cubrir: el personal se presente sin saber qué cargo se va a cubrir. Después se decide dónde colocar los y las postulados/as en función de sus habilidades y de los puestos que quedan para ocupar.

Los contingentes se arman acorde a un organigrama donde hay puestos clave tanto para oficiales como personal subalterno. Por ejemplo, un/a capitán puede ser Comandante de Compañía pero si tiene alguna especialización en logística, es muy probable que va a ser mandado/a al Estado Mayor a cubrir esa especialidad. Un/a cabo puede ir como Jefe o Jefa de Grupo de Fusileros, pero si es conductor/a de blindados, es muy probable que va a ser mandado/a en esta especialidad.

## OPORTUNIDADES

### Los requisitos de edad son los mismos para hombres y mujeres

Los hombres y mujeres pueden ofrecerse como voluntarios/as para desplegarse en una operación de paz de la ONU cuando ingresan a las Fuerzas Armadas, lo que se puede hacer a los 18 años. En cuanto a la edad máxima, la misma se corresponde con la edad de retiro establecida en la legislación vigente: 48 años para el caso de los soldados y 55 para los soldados especialistas o equivalentes.

### Los requisitos de años de servicio son los mismos para hombres y mujeres

El número de años de experiencia en las Fuerzas Armadas necesarios para el despliegue en una operación de paz de la ONU es de 2 años. Sin embargo, formalmente el personal puede registrarse como voluntario a partir de los 18 años, por lo que no habría requisito de servicio previo.

### El personal conocía algunos de los criterios para el despliegue

El 92% del personal sabía que se requieren pruebas de aptitud física para el despliegue. Solo el 20% cree que se requiere una prueba de computación para el despliegue. El 98% del personal sabía que se requería una prueba psicológica para el despliegue. Solo el 6% cree que se necesita una carta de recomendación. Las mujeres tenían menos probabilidades de creer que esto era un requisito (4% de las mujeres en comparación con el 9% de los hombres). El 98% sabía que se requería una prueba médica para el despliegue. Solo el 14% de todas las personas encuestadas cree que se requiere un cierto rango para desplegar. El 94% creía que había un rango mínimo para ser desplegado que corresponde a un Soldado de 1ra. (Ejército), Marinero de 1ra. o Soldado de 1ra. (Fuerza Aérea). Las mujeres eran más propensas a creer esto (97% de las mujeres en comparación con 91% de los hombres). Menos del 1% creía que ser soltero/a o no tener hijos/as era un requisito.

### La mayoría del personal cree que la selección para el despliegue se basa en tener las habilidades adecuadas

El 79% de las personas encuestadas cree que se eligió a otras personas para el despliegue porque tenían las habilidades adecuadas. De las personas encuestadas que habían postulado a una operación de paz y no fueron seleccionadas, el 4% creía que era porque no poseían las habilidades adecuadas, y de aquellas que no aplicaban, el 7% dijo que no aplicaban porque no tenían las habilidades correctas.

### Existe un proceso estándar para registrar la conducta disciplinaria

Existe una base de datos disciplinaria de SINOMAPA para asegurar que ninguna persona sea desplegada si presenta antecedentes.

### RECUADRO BUENA PRACTICA: Adopción de medidas destinadas a prevenir el abuso y la explotación sexual

Uruguay adoptó una serie de medidas destinadas a implementar la “Política de Tolerancia Cero al Abuso y Explotación sexuales” de la ONU (2003). Se mejoró las condiciones de recreación y bienestar del personal; se integró la asistencia psicológica y se posibilitó el despliegue de Asesores Jurídicos en el Contingente Nacional; se apoyó e implementó la iniciativa de la ONU sobre la designación de Oficiales Nacionales de Investigación y la “Human Rights Screening of United Nations Personnel Policy” (2012) por la cual se requiere la certificación de que el personal que se despliega está libre de acusaciones por violaciones a los derechos humanos o de explotación y abuso sexual. Como parte de la política institucional de asumir las investigaciones de SEA y/o paternidad, el MDN aprobó un Protocolo de actuación que uniformizó el procedimiento aplicable a las denuncias. Cuando se deriva un caso de presunta paternidad, se recaba de los efectivos el consentimiento para la realización del examen de ADN que confirme o descarte la paternidad biológica. En estos casos existe además en la órbita del Ministerio de Relaciones Exteriores, un Punto Focal para la asistencia consular. La coordinación interinstitucional entre el MDN y el Ministerio de Relaciones Exteriores, ha sido importante para la resolución de los casos. Ante el quebrantamiento de las normas, se adoptan distintas medidas que van desde las sanciones disciplinarias hasta las condenas por delitos militares o delitos comunes.

## BARRERAS

### No se tienen en cuenta las consideraciones familiares para los despliegues de la ONU

El despliegue es voluntario y se considera una decisión personal. Pueden existir sistemas de apoyo para ayudar a la persona a adaptarse, o su familia, con trabajadores/as sociales o psicólogos/as si es necesario. Sin embargo, si las misiones fueran más favorables a la familia, es posible que las mujeres estuvieran más deseosas de ser voluntarias.

### Las habilidades de comunicación son necesarias para el despliegue

Las habilidades de comunicación son necesarias para el despliegue, pero las competencias en esta área no se enumeran como criterio para la selección del despliegue por parte de la ONU y, por ende, por el país. Se imparte capacitación sobre la comunicación con los lugareños y otros miembros de las misiones de mantenimiento de paz, pero solo se basa en lo que está en los módulos de capacitación de la ONU.

El 99% de las respuestas indicaron que se cree que las competencias en comunicación y capacidad de escuchar son importantes para el éxito de una misión de mantenimiento de paz. Era ligeramente más probable que las mujeres informaran esto que los hombres.

### Confusión acerca de los requerimientos

Parece haber cierta confusión sobre algunos de los requisitos para el despliegue. El 54% de las personas encuestadas cree que una prueba de conducción es un requisito para el despliegue. El 55% cree que un examen escrito es un requisito: 54% de mujeres frente al 56% de hombres. Las mujeres eran menos propensas a creer que existe un requisito de rango (el 10% de las mujeres en comparación con el 20% de los hombres). El 65% cree que se requiere una prueba táctica o de armas pequeñas. Solo el 58% sabía que había un requisito de expediente disciplinario limpio. El 52% creía que se necesitaba el permiso del/la superior. Las mujeres eran más propensas a creer esto que los hombres: el 56% de las mujeres creían que se necesitaba el permiso de un/a supervisor/a en comparación con el 47% de los hombres.

El 94% de las personas encuestadas creía que había un requisito de edad mínima (la respuesta promedio era 19) para los despliegues. El 88% cree que hay un requisito de edad máxima de 51 años.

El 41% creía que se necesitaba un número específico de años en el servicio (las mujeres eran menos propensas a creer esto). Aunque, en promedio, se creía correctamente que se necesitan 2 años de servicio antes de ser elegible para ir a una misión de mantenimiento de la paz de la ONU, las mujeres creían que necesitabas 2,2 años de servicio y los hombres creían que necesitabas 1,9 años de servicio.

El 65% de las personas encuestadas cree que las pruebas escritas deberían estar disponibles en inglés, el 72% cree que debería estar disponible en español y el 28% cree que deberían estar disponible en francés.

El Recuadro 2.2a muestra el porcentaje de las personas encuestadas que creían que cada requisito era un requerimiento, desglosado por estatuto de despliegue, sexo de la persona encuestada y rama del servicio. El Recuadro 2.2b muestra el porcentaje de personal desplegado que pensaba que cada requisito era un requerimiento, desglosado por la forma en que desplegaron a una operación de paz.

**Recuadro 2.2a: Por favor mencione los requerimientos necesarios para poder ser desplegado/a en una misión de mantenimiento de la paz de la ONU por despliegue previo a misiones de mantenimiento de la paz de la ONU y por rama**

Requisito	Total	Personal desplegado	No desplegado	Mujeres	Hombres	Ejército	Armada	Fuerza Aérea
Licencia de conducción	54%	56%	51%	52%	55%	52%	54%	59%
Examen de aptitud física	92%	93%	92%	93%	92%	90%	97%	94%
Examen escrito	55%	61%	48%	54%	56%	52%	59%	63%
Examen de idioma	49%	44%	56%	46%	52%	48%	53%	51%
Número específico de años en el servicio	41%	46%	34%	36%	45%	42%	33%	45%
Rango específico	14%	14%	15%	9%	20%	13%	22%	8%
Examen de computación	18%	19%	16%	20%	15%	18%	12%	24%
Examen de armas pequeñas/táctico	65%	64%	63%	66%	64%	63%	69%	71%
Examen médico	98%	99%	98%	99%	98%	98%	99%	100%
Examen psicológico	98%	99%	98%	99%	98%	98%	100%	98%
Foja de servicios sin antecedentes disciplinarios	58%	59%	57%	54%	62%	58%	55%	63%
No casado/a/Sin hijos/as	1%	1%	1%	1%	<1%	<1%	3%	0%
Carta de recomendación	6%	6%	7%	4%	9%	4%	17%	4%
Permiso de supervisora/a	52%	52%	52%	56%	47%	47%	54%	71%

**Recuadro 2.2b: Por favor mencione los requerimientos necesarios para poder ser desplegado/a en una misión de mantenimiento de la paz de la ONU por la manera en la que cada persona fue desplegada (para personal previamente desplegado únicamente)<sup>22</sup>**

Requisito	Despliegue individual		Despliegue vía un contingente	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Licencia de conducción	75%	54%	67%	54%
Examen de aptitud física	100%	86%	97%	97%
Examen escrito	75%	58%	58%	62%
Examen de idioma	60%	38%	50%	39%
Número específico de años en el servicio	60%	42%	47%	39%
Rango específico	20%	17%	22%	8%
Examen de computación	15%	17%	25%	23%
Examen de armas pequeñas/táctico	75%	75%	56%	60%
Examen médico	100%	96%	100%	100%
Examen psicológico	95%	92%	100%	100%
Foja de servicios sin antecedentes disciplinarios	75%	54%	72%	60%
No casado/a/Sin hijos/as	0%	4%	0%	0%
Carta de recomendación	15%	4%	57%	8%
Permiso de supervisora/a	50%	58%	39%	49%

<sup>22</sup> Se preguntó a las personas encuestadas cómo fueron seleccionadas para el despliegue. Los resultados aquí muestran quiénes respondieron que fueron desplegados/as a través de un proceso de despliegue individual, y quiénes respondieron que fueron desplegados/as vía un contingente. Si bien esto puede no reflejar las condiciones reales bajo las cuales se selecciona/despliega al personal, así es como las personas encuestadas creían/percibían que eran desplegadas.

## Discordancia entre lo que el personal considera que se necesita en la misión y los criterios formalmente establecidos por la ONU

### Los criterios de lo que se necesitaría en el campo no coinciden con lo que las mujeres tienen de ventaja

El 91% de las personas encuestadas cree que saber inglés es importante para el éxito de la misión de mantenimiento de la paz y el 71% cree que saber francés es importante.

El 81% de las personas encuestadas cree que conocer el idioma del país anfitrión es importante para el éxito de la misión de mantenimiento de la paz.

El 86% de las personas encuestadas cree que las habilidades informáticas son importantes. Las mujeres tenían más probabilidades de informar esto: el 88% de las mujeres en comparación con el 84% de los hombres.

El 96% de las personas encuestadas cree que las habilidades tácticas y de combate son importantes para el éxito de una operación de paz. Las personas encuestadas del Ejército tenían más probabilidades de creer que las habilidades de combate eran importantes.

El 87% del personal encuestado informó que es importante trabajar con los hombres locales. El 79% informó que la capacidad de trabajar con mujeres locales era importante para el éxito de una operación de paz. El 85% de las mujeres informó que era importante en comparación con el 71% de los hombres.

El 96% las personas encuestadas informaron que la capacidad de trabajar con personal de otros países era importante para el éxito de una misión de mantenimiento de la paz.

Cuando se les pidió que eligieran las tres habilidades más importantes, el 57% de las personas encuestadas dijo que las habilidades de comunicación eran una de las habilidades más importantes, el 52% de las personas encuestadas mencionó la capacidad para trabajar con el personal de mantenimiento de la paz de otros países; el 41%, el combate; y el 38% no tener sexo con las personas locales. El 34% de las personas encuestadas dijo la capacidad de hablar inglés; el 29%, la capacidad de hablar el idioma local; el 23% la capacidad de trabajar con mujeres locales; el 18% la capacidad de trabajar con hombres locales; el 11% tener conocimientos de informática; el 9,5% conducir; y el 5% mencionó la capacidad de hablar francés. Las mujeres eran más propensas a pensar que las habilidades de comunicación, las habilidades informáticas y la capacidad para trabajar con mujeres locales eran las habilidades más importantes. Las mujeres tenían menos probabilidades de pensar que la capacidad para trabajar con hombres era una de las habilidades más importantes. Las mujeres que se habían desplegado antes eran especialmente propensas a pensar que la capacidad de hablar el idioma local era importante y era menos probable que pensarán que la capacidad de trabajar con el personal de mantenimiento de la paz de otros países era importante.

Entre las personas encuestadas que se habían desplegado anteriormente como parte de un batallón, el 54% dijo que las habilidades de comunicación eran las más importantes, el 59% dijo que la capacidad de trabajar con el personal de mantenimiento de la paz de otros países, el 46% tenía conocimientos de inglés, 30% dijo habilidades de combate, 30% dijo la capacidad de hablar el idioma local, 18% dijo la capacidad de trabajar con mujeres locales, 19% dijo la capacidad de trabajar con hombres locales, 18% dijo habilidades informáticas, 11% dijo conducir y el 8% tener capacidad para hablar francés. Entre las personas encuestadas que se habían desplegado de forma individual, el 50% dijo que las habilidades de comunicación eran las más importantes, el 62% dijo la capacidad para trabajar con el personal de mantenimiento de la paz de otros países, el 42% dijo los conocimientos de inglés, el 37% dijo habilidades de combate, 40% dijo la capacidad de hablar el idioma local, 27% dijo la capacidad de trabajar con mujeres locales y 21% con hombres locales, 19% dijo habilidades informáticas, 12% dijo conducir, y el 6% dijo capacidad para hablar francés.

El Recuadro 2.3a muestra qué porcentaje de la muestra total, encuestados, encuestadas, encuestados/as desplegados/as y encuestados/as no desplegados/as seleccionaron cada habilidad como una de las tres más importantes para el éxito de una misión de mantenimiento de la paz. El Recuadro 2.3a también muestra el porcentaje de las personas encuestadas desplegadas desglosado por la forma en que fueron desplegados, ya sea a través de un contingente o a través de un proceso de aplicación o seleccionado por un superior. El recuadro 2.3b presenta las respuestas por rama y por personas encuestadas hombres y mujeres en cada rama. Cabe resaltar que las diferencias entre las ramas son mínimas.

**Recuadro 2.3a: Si tuviera que elegir TRES habilidades importantes para el éxito de una misión de mantenimiento de la paz, ¿cuáles de las siguientes elegiría?, muestra total**

Clasificado como una de las tres habilidades más importantes <sup>23</sup>	Porcentaje de la muestra total	Porcentaje de hombres encuestados	Porcentaje de mujeres encuestadas	Porcentaje de personal desplegado	Porcentaje de personal no desplegado	Porcentaje de personal desplegado vía un contingente	Porcentaje de personal desplegado individualmente
Habilidades en combate	41%	39%	42%	34%	50%	30%	37%
Habilidades comunicacionales	57%	51%	61%	53%	61%	54%	50%
Habilidades informáticas	11%	7%	14%	14%	7%	18%	19%
Habilidades para conducir	10%	7%	12%	11%	8%	11%	12%
Habilidad para hablar inglés	34%	38%	30%	41%	26%	46%	42%
Habilidad para hablar francés	5%	4%	5%	6%	2%	8%	6%
Habilidad para hablar el idioma local	29%	26%	32%	29%	29%	30%	40%
Habilidad para trabajar con hombres locales	18%	22%	14%	17%	19%	19%	21%
Habilidad para trabajar con mujeres locales	23%	16%	29%	23%	22%	18%	27%
Habilidad para trabajar con pacificadores/as de otros países	52%	56%	48%	52%	51%	58%	25%

23 A las personas encuestadas se les mostró una lista de estas habilidades y se les pidió que eligieran las tres que eran más importantes para el éxito de la misión de mantenimiento de la paz.

**Recuadro 2.3b: Si tuviera que elegir TRES habilidades importantes para el éxito de una misión de mantenimiento de la paz, ¿cuáles de las siguientes elegiría?, por rama**

Clasificado como una de las tres habilidades más importantes	Ejército		Armada		Fuerza Aérea	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Habilidades en combate	46%	50%	29%	25%	20%	30%
Habilidades comunicacionales	50%	55%	58%	63%	48%	89%
Habilidades informáticas	7%	13%	8%	13%	8%	19%
Habilidades para conducir	8%	10%	8%	10%	0%	22%
Habilidad para hablar inglés	36%	26%	37%	35%	52%	41%
Habilidad para hablar francés	7%	2%	0%	8%	0%	11%
Habilidad para hablar el idioma local	28%	29%	21%	33%	24%	44%
Habilidad para trabajar con hombres locales	24%	15%	13%	18%	24%	7%
Habilidad para trabajar con mujeres locales	15%	28%	11%	38%	28%	22%
Habilidad para trabajar con pacificadores/as de otros países	52%	46%	61%	58%	68%	44%

### Cómo podrían afectar las áreas temáticas transversales los criterios de despliegue

El área temática transversal 9 se cruza con el área temática 2. Esto se debe a las percepciones de género que la gente tiene sobre las habilidades y roles necesarios para las misiones. Por ejemplo, una persona entrevistada afirma cómo se evalúan las habilidades y los roles para determinar la elegibilidad y la selección del despliegue: “Normalmente se recibe un número mucho más grande que los que van a estar desplegados, entonces se hace una selección con base a los criterios de la misión que van a desarrollar y las características particulares de la compañía. Con las características de cómo va a ser la misión, y las tareas que se van a asignar, se hacen diferentes instancias para su conformación. Se hacen entrevistas, con quienes reciben los eventuales candidatos a comandar, entrevistas con los oficiales que se integran como estado mayor y jefe de las secciones, y con algunos suboficiales, para ver de seleccionarlos a ellos. Y después, se le hace a todo el mundo entrevista psicológica, examen médico, de idioma, tiene que aprobar los cursos, y de la lista esa que queda filtrada por temas médicos, personales, de idioma, no aprobación, etc., y de ahí finalmente se termina seleccionando a quienes irán”. Lo que afirma esta persona es que las habilidades para la misión se consideran en la toma de decisiones.



## ÁREA TEMÁTICA 3: Selección para el despliegue

PRIORIDAD  
BAJA

*El área temática relativa a la selección para el despliegue explora si a las mujeres se les impide el despliegue ya sea por falta de información relativa al despliegue, o por percepción del riesgo elevado que correrían en una operación de paz.*

### Resumen de los hallazgos

La selección para el despliegue constituye un área temática de prioridad baja para las Fuerzas Armadas de Uruguay. Las mujeres generalmente conocen las oportunidades para desplegarse y la mayoría considera que el proceso de selección es justo; simplemente es menos probable que apliquen debido a las barreras que se encuentran en otras áreas temáticas.

### OPORTUNIDADES

- Algunas ramas realizan esfuerzos especiales para reclutar mujeres para las operaciones de paz.
- Casi todo el personal había oído hablar de las oportunidades de despliegue a través de cursos de capacitación, de plataformas internas de difusión o correo electrónico.
- La mayoría del personal cree que se sigue el procedimiento estándar y que no hay corrupción.
- Existe una Asociación Civil de Veteranos de las Misiones de Paz (AVOPU) con activa participación de mujeres y hombres.

### BARRERAS

- Es menos probable que las mujeres soliciten un despliegue y no existe una asociación compuesta exclusivamente por mujeres que las anime.

### BRECHAS EN LAS PERCEPCIONES Y LA EXPERIENCIA

- Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de enterarse de las oportunidades de despliegue a través de correos electrónicos institucionales y portales de empleo.
- Es menos probable que las mujeres consideren la posibilidad de ser desplegadas en una operación de paz de la ONU.

### DIFERENCIAS ENTRE LAS RAMAS

- Es más probable que el personal de la Fuerza Aérea solicite despliegues para avanzar en su carrera y ganar más dinero, y estaba menos motivado por el despliegue como una oportunidad para el desarrollo personal. Por otro lado, es menos probable que el personal de la Armada se postule para avanzar en su carrera, pero está más motivado por las oportunidades de desarrollo personal que ofrecen los despliegues. Las motivaciones del personal del Ejército están más equilibradas (consulte el Recuadro 3.2).

## Los hallazgos en detalle

### OPORTUNIDADES

#### Algunas ramas hacen esfuerzos especiales para reclutar mujeres en operaciones de paz de la ONU

En 2018, hubo esfuerzos especiales en la Armada para reclutar mujeres en misiones de mantenimiento de la paz. La Fuerza Aérea no hace esfuerzos especiales para reclutar mujeres. En el caso del Ejército: el reclutamiento de observadores/as internacionales para la Misión Política de la Naciones Unidas en Colombia (2016) tuvo un llamado expreso a mujeres observadoras. En 2019 y 2020 hubo un llamado específico para que las mujeres oficiales de estado mayor y mujeres observadoras militares sirvan en una misión de mantenimiento de la paz, incluida la posibilidad de un período de servicio de seis meses, después de una solicitud de la ONU.

#### **RECUADRO BUENA PRACTICA : Estrategias de las FF.AA. para reclutar mujeres en operaciones de paz**

La participación de Uruguay en la Misión Política de las Naciones Unidas en Colombia marcó un hito en el proceso de selección de personal femenino para las Misiones de mantenimiento de la paz. La solicitud de contribución desde la ONU dirigida al personal militar para desplegarse como Observadores Internacionales alentaba a la designación de mujeres en los cargos. La Misión fue además innovadora al flexibilizar los criterios de selección en cuanto a las jerarquías exigidas y admitir "Sub Oficiales". Desde el SINOMAPA se promovió un llamado para estos cargos con especial mención a las voluntarias y la flexibilización de las jerarquías. La respuesta fue positiva, desplegándose en el año 2016 por primera vez, una Oficial del Ejército y dos Sub Oficiales mujeres de la Armada en una Misión de Paz de las Naciones Unidas en el cargo de Observadoras. En el 2018, la Armada Nacional desplegó a la primera Oficial en un cargo de Staff en la MONUSCO. El criterio de flexibilización de jerarquía para los cargos de Observadoras y Staff se ha generalizado a otras Misiones. Se ha mantenido el llamado a personal femenino como práctica en el proceso de selección y se han sumado despliegues de mujeres en nuevas posiciones para Uruguay, como Staff y Observadoras en la MONUSCO (Congo) y la UNIFIL (Líbano). A ello se suma la iniciativa de la Oficina de Asuntos Militares de la ONU que brinda la opción de que las mujeres se desplieguen por 6 meses en lugar de los 12 meses estándares, en aquellos casos en que tengan hijos menores de 8 años. Promoviendo esta iniciativa, en el Ejército por primera vez una Oficial se apresta a desplegarse en una Misión de Paz haciendo uso de esta posibilidad.

#### Es más probable que las mujeres se desplieguen a través de un batallón

Uruguay no despliega batallones existentes. Los voluntarios y voluntarias pasan por un procedimiento de selección y forman un batallón de diferentes unidades en el ejército según lo que se necesite. Cuando faltan 60 días para el despliegue y los/as oficiales reciben la instrucción, se forman los batallones de cada división del Ejército y en la reserva general, ubicada en la región de Montevideo y Canelones. El personal que se desplegará está agrupado con los comandos que ayudarán al área de la misión. Esta acción asegura que las tropas que provienen de las diferentes divisiones de las fuerzas formen un equipo sólido para participar en la misión.

Independientemente de este proceso, el 66% del personal encuestado dijo que formaba parte de un batallón que se desplegó. El 78% de las mujeres informaron haber sido desplegadas a través de un batallón, en comparación con el 52% de los hombres. El 62% de las personas encuestadas del Ejército (50% de los hombres encuestados del Ejército y 74% de las mujeres encuestadas del Ejército), 65% de las personas encuestadas de la Armada (50% de los hombres encuestados y 78% de las mujeres encuestadas) y 78% de las personas encuestadas de la Fuerza Aérea (83% de los hombres encuestados de la Fuerza Aérea y el 100% de las mujeres encuestadas) dijo que se desplegaron con un batallón.

## Los hombres y las mujeres reciben información sobre las operaciones de paz en la academia de formación

La academia de formación proporciona información sobre las operaciones de mantenimiento de la paz. A los hombres y las mujeres se les enseña sobre el papel de los hombres y las mujeres militares en las misiones internacionales, entre ellos el mantenimiento de la paz. En el caso de los hombres y las mujeres cadetes del Ejército se pasa por un ejercicio operacional cuyo contexto es una misión de paz. En el caso de los hombres y las mujeres suboficiales, también se les instruye sobre la cuestión de las operaciones de mantenimiento de la paz.

## La mayoría de las personas encuestadas cree que existe un método estándar para el reclutamiento en misiones

El 87% de las personas encuestadas dijo que había un proceso de contratación estandarizado. El 90% de las mujeres cree que existe un proceso estándar en comparación con el 84% de los hombres.

## La mayoría de las personas encuestadas no cree que haya corrupción en el proceso de selección

La mayoría de las personas encuestadas cree que el proceso de selección es justo. El 79% pensó que las personas fueron seleccionadas en función de tener las habilidades adecuadas y el 38% pensó que las personas fueron seleccionadas porque tenían el rango correcto. Sin embargo, el 13% pensó que algunas personas fueron seleccionadas porque conocían a las personas adecuadas. El 12% de las personas que postularon pero que no fueron seleccionadas creían que sus superiores eligieron a alguien que conocían personalmente.

## Amplia difusión interna de los anuncios de oportunidades de despliegue

Los anuncios de oportunidades de despliegue se distribuyen solo a través de un sistema de boletines internos y por correo electrónico. El 69% de las personas encuestadas se enteró de las oportunidades de despliegue para el mantenimiento de la paz de la ONU a través de un correo electrónico de toda la organización y el 15% se enteró a través de un boletín de la organización. El 24% se enteró de las oportunidades de mantenimiento de la paz a través de un portal de empleos interno. Es más probable que las mujeres se enteren de las oportunidades a través de los portales de empleos internos (29% de las mujeres en comparación con el 19% de los hombres). Las mujeres tenían más probabilidades de enterarse de las oportunidades de publicidad a través del correo electrónico (75% de las mujeres en comparación con 63% de los hombres). Las personas encuestadas del Ejército tenían menos probabilidades de enterarse de las oportunidades a través del correo electrónico organizacional. Las personas encuestadas de la Armada tenían más probabilidades de conocer las oportunidades a través de los portales de empleos internos.

Los anuncios están en español. Se envían cada vez que hay una solicitud de la ONU. Los anuncios también se difunden de boca en boca.

## La mayoría del personal ha escuchado acerca de oportunidades para postularse para misiones de mantenimiento de la paz de la ONU

El 92% de las personas encuestadas había oído hablar de oportunidades para solicitar una operación de paz de la ONU.

## BARRERAS

### Pocas mujeres creen que las oportunidades de despliegue hacen avanzar su carrera

Las mujeres tuvieron menos probabilidades de solicitar el despliegue para avanzar en su carrera (16% de las mujeres en comparación con el 39% de los hombres) y de viajar (26% de los hombres en comparación con el 11% de las mujeres). El 31% de las personas encuestadas que se postularon para una misión de mantenimiento de la paz de la ONU lo hicieron porque querían avanzar en su carrera. El 22% lo solicitó porque querían una aventura. El 12% lo solicitó porque su colega tuvo una buena experiencia. El 31% se desplegó porque quería ayudar a la gente. El 36% aplicó porque quería el dinero. El 26% postuló porque quería nuevas habilidades y el 21% porque quería viajar.

El Recuadro 3.2 muestra el porcentaje de la muestra de personal desplegado de la encuesta que informó el motivo que le hizo postular a una misión de mantenimiento de la paz de la ONU por rama.

**Recuadro 3.2: Enumere todos los motivos por los cuales decidió aplicar o desplegar en una misión de la ONU, por rama**

	Ejército		Armada		Fuerza Aérea	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Para avanzar en mi carrera	29%	5%	7.5%	7.5%	60%	0%
Por aventura	18%	5%	8%	15%	20%	0%
Mi colega tuvo una buena experiencia	10%	3%	8%	0%	20%	0%
Para ayudar a la gente	25%	8%	8%	23%	20%	0%
Por el dinero	25%	13%	15%	8%	60%	0%
Para viajar	15%	3%	23%	8%	20%	0%
Para desarrollar nuevas habilidades	25%	13%	23%	23%	40%	0%

### Es menos probable que las mujeres quieran ser desplegadas en una misión de mantenimiento de la paz de la ONU

Las mujeres que no se han desplegado anteriormente tienen menos probabilidades que los hombres que no lo han hecho de decir que quieren ser desplegadas en una misión. El 47% de las mujeres dijo que querían desplegarse en una misión de mantenimiento de la paz de la ONU. El 71% de los hombres dijo que querían desplegarse. Es importante destacar que una mayor percepción de los beneficios profesionales aumentó la probabilidad de querer desplegarse.

### Pocos miembros del personal conocen los despliegues por televisión o radio

El 1% escuchó sobre oportunidades de mantenimiento de la paz en la televisión y el 6% en la radio. Estos medios de comunicación siguen siendo importantes en la sociedad uruguaya según las entrevistas. Si bien es posible que las oportunidades de despliegue de mantenimiento de la paz no se distribuyan a través de estos medios, no parece darse el caso de que la información sobre las operaciones de paz se promueva a través de estos medios, lo que significa que posiblemente estén subutilizados para difundir información sobre el mantenimiento de la paz.

### Menos de la mitad del personal conoce sobre las oportunidades verbalmente

El 30% del personal encuestado se enteró de las oportunidades de boca en boca. El 50% escuchó sobre oportunidades a través de un/a superior inmediato/a. Es más probable que las mujeres se enteren de las oportunidades de boca en boca. El 41% de las mujeres se enteró de las oportunidades de boca en boca, frente al 18% de los hombres. Esto significa que el personal no habla mucho de las operaciones de mantenimiento de la paz en sus actividades diarias. Si es más probable que las mujeres se enteren de las oportunidades de boca en boca o por medios informales, es posible que tengan menos probabilidades de conocer las oportunidades. Las personas encuestadas del Ejército tenían menos probabilidades de enterarse de las oportunidades de despliegue de boca en boca, pero era más probable que lo supieran de sus superiores.

### Las asociaciones profesionales, las academias de formación y las tutorías no son vehículos de transmisión de información

Las asociaciones, redes y academias no son una fuente de información sobre el mantenimiento de la paz. Menos del 1% escuchó sobre oportunidades de mantenimiento de la paz a través de una red profesional formal, el 2% escuchó acerca de oportunidades a través de academias de capacitación y el 4% a través de tutorías informales. Las mujeres tenían más probabilidades de enterarse de las oportunidades de mantenimiento de la paz a través de tutorías informales (7% de las mujeres en comparación con menos del 1% de los hombres). Esto significa que existe la oportunidad de aprovechar estas instituciones para aumentar la información sobre el mantenimiento de la paz.

### No existen asociaciones formales exclusivamente integradas por mujeres en las Fuerzas Armadas

Las organizaciones de mujeres ayudan a las mujeres a superar las “redes de hombres” informales que existen y ayudan a brindar información sobre oportunidades a las mujeres. No existen asociaciones formales de mujeres dentro de las Fuerzas Armadas de Uruguay. Pero, existe la AVOPU, la Asociación de Veteranos de Misiones de mantenimiento de la paz de Uruguay que está abierta tanto a mujeres como hombres.

## Cómo podrían afectar las áreas temáticas transversales en la selección para el despliegue

Menos mujeres dicen que quieren desplegarse. Esto puede tener que ver con las normas sociales de género (área temática 9); es posible que las mujeres nunca hayan considerado que podrían desplegarse. Puede que no hayan cuestionado el papel doméstico que desempeñan en el hogar junto con su trabajo, como el cuidado infantil y de otros familiares, o al menos estar presentes con la familia.

## Brechas en la percepción y la experiencia

Existen diferencias entre hombres y mujeres en lo que respecta a las personas seleccionadas para las implementaciones, el acceso a la información de boca en boca y la percepción de que el proceso de despliegue es justo. Por lo tanto, las mujeres se despliegan a través de batallones a un ritmo mayor que los hombres, pero es menos probable que quieran desplegarse que los hombres. Esto sugiere que el problema del despliegue no es resultado de la selección, sino de que las mujeres no quieren desplegarse al mismo ritmo que los hombres. En resumen, se auto-excluyen de las misiones.



# ÁREA TEMÁTICA 4: Consideraciones al núcleo doméstico

PRIORIDAD  
ALTA

*El área temática de las consideraciones al núcleo doméstico explora el impacto de tener hijos/as pequeños/as, padres/madres de la tercera edad u otras obligaciones familiares en la capacidad de las mujeres para desplegarse en las operaciones de paz, en comparación con los hombres. Esto incluye si existe presión social dirigida a las mujeres que podrían desplegarse.*

## Resumen de los hallazgos

Las consideraciones al núcleo doméstico constituyen un área temática de prioridad alta para las Fuerzas Armadas de Uruguay. Uruguay tiene muchas políticas favorables a la familia y actitudes sociales positivas hacia la igualdad de género. Sin embargo, la experiencia de un despliegue en las operaciones de paz puede tener un fuerte impacto en las relaciones personales con las parejas y los/as niños/as. El personal tiende a desplegarse a finales de la veintena cuando buscan encontrar una pareja y formar una familia. Por esta razón, muchas personas no se despliegan. Asimismo, las relaciones pueden romperse durante los despliegues y podría ocurrir que los niños y niñas respondan negativamente a la ausencia de madre o padre durante un período prolongado. Las mujeres, en particular, también experimentan culpa y estigma por parte de sus pares si se movilizan cuando sus hijos e hijas son pequeños/as. Si bien abordar los desafíos en esta esfera de cuestiones puede buscar principalmente aumentar la participación significativa de la mujer en las operaciones de paz, también tendría importantes beneficios para el bienestar de los hombres.

## OPORTUNIDADES

- El apoyo para el cuidado de niños y niñas está disponible a través de subsidios y una cultura de apoyo de parte de las familias extendidas.
- Existen políticas favorables a la familia, como la licencia por paternidad, el derecho a amamantar/extraerse la leche durante el horario laboral o el medio horario maternal. En algunos casos, las jornadas laborales pueden integrar horarios flexibles tanto para mujeres como para hombres, lo cual permite conciliar las responsabilidades familiares y las exigencias laborales.
- Existe una cultura de discutir asuntos familiares con supervisores/as y parejas.

## BARRERAS

- Las familias no pueden acompañar ni visitar al personal de mantenimiento de la paz durante los despliegues, por disposición de la ONU; el personal de mantenimiento de la paz no recibe subsidios para visitar a sus familias durante las vacaciones mientras está desplegado.
- Existe un estigma para las madres que se movilizan cuando sus hijos/as son pequeños/as; las mujeres quieren desplegarse cuando son más jóvenes (antes de tener hijos) y por períodos más cortos, pero no pueden por requerimientos de la ONU que suele exigir un periodo de despliegue de mínimo un año. Cabe destacar que existe una política de la Oficina de Asuntos Militares de la ONU, que admite el despliegue por 6 meses en caso de hijos/as menores de 8, para despliegues individuales. Uruguay ya ha desplegado mujeres militares de acuerdo a esta modalidad.
- La experiencia del despliegue puede generar consecuencias negativas tanto para las parejas como para las familias.

## ÁREAS TEMÁTICAS TRANSVERSALES

- Si bien los hombres desempeñan crecientemente un papel más importante en el hogar, sigue siendo raro que los hombres sean los principales cuidadores y, por lo tanto, las familias se sienten más capaces de adaptarse al despliegue de los padres que al de las madres.
- Las mujeres con niños/as pequeños/as que se despliegan pueden sentirse socialmente excluidas.
- Las labores y responsabilidades familiares de las personas que despliegan no han sido suficientemente tomadas en cuenta como un factor que determina la participación en misiones de paz. En este caso, y dado que el trabajo de cuidados que realizan las mujeres a nivel nacional representa 19.7% más que el de los hombres<sup>24</sup>, esto representa una barrera transversal.

## BRECHAS EN LAS PERCEPCIONES Y LA EXPERIENCIA

- Si bien existe un apoyo institucional para las familias, existe la percepción de que es insuficiente.
- Si bien el personal de mantenimiento de la paz con familia experimenta desafíos similares, el efecto sobre las mujeres es más severo.

## DIFERENCIAS ENTRE LAS RAMAS

- Hubo poca diferencia en la experiencia entre las ramas.
- El personal de la Armada en general pensó que los padres y madres no deberían desplegarse hasta que sus hijos e hijas tuvieran entre 8 y 10 años, mientras que en el Ejército dijeron entre 4 y 9, y en la Fuerza Aérea la respuesta fue de 5 a 7 años (véase el Recuadro 4.2).

## Los hallazgos en detalle

### OPORTUNIDADES

#### Hay capacidad de cuidado en casa

Es la norma que las familias extendidas proporcionen cuidado de niños y niñas en el país. El 76% de las personas encuestadas estuvo de acuerdo o muy de acuerdo en que tenían una familia extendida para cuidar de su hogar durante el despliegue. Podría ser común que las familias de altos ingresos tengan niñeras/empleadas domésticas, pero no para los padres y madres de ingresos medios o bajos. En estos casos, utilizan el sistema de cuidado infantil.

Solo el 21% de las personas encuestadas informó que tenían el juicio de su familia si se desplegaban en una operación de paz de la ONU. Las mujeres tenían menos probabilidades de informar esto, el 19% de las mujeres en comparación con el 24% de los hombres.

#### Existe un sistema nacional de subsidios para niños y niñas que se mantiene cuando se despliega

Los subsidios para el cuidado de los niños y las niñas continúan como de costumbre incluso si hay despliegues. Existe un sistema nacional de subsidios para niños y niñas; si el personal está empleado formalmente recibe una suma de dinero por cada niño/niña. Este es el sistema de asignaciones familiares. Además, existe un sistema de cuidado infantil llamado Centros de Atención a la Infancia y la Familia (CAIF) para familias que no pueden pagar guarderías privadas. Alrededor del 36% de los niños y niñas de 0 a 3 años van a una guardería, el 90% de los niños y niñas de 4 a 5 años (según datos del censo de 2011). Luego ingresan al sistema educativo nacional, que es gratuito. En cuanto al personal doméstico, el 13% de las mujeres trabajadoras uruguayas se desempeña como empleadas domésticas y similares.

#### El personal tiene horas de trabajo flexibles

Todo el personal de las Fuerzas Armadas trabaja un mínimo de seis horas diarias, de acuerdo con la política a nivel de la administración pública. Sin embargo, un importante número de efectivos sirven en lo que se considera un despliegue (vigilancia de los perímetros de la prisión, fronteras, misiones de paz, etc.), trabajando en promedio 80 horas semanales. Si bien existe cierta flexibilidad en los horarios, deben cumplirse todos los servicios asignados a las FF.AA.

#### Existen políticas de licencia pagada y subsidiada

Existen políticas de cuidado de personas de la tercera edad/licencia por enfermedad en el país que están subsidiadas. La institución tiene una política de licencia parental. La licencia por maternidad es de 14 semanas de licencia remunerada y la política por paternidad es de 10 días de licencia remunerada.

El 77% de las personas encuestadas conocía una política de licencia por maternidad/paternidad; sin embargo, el 5% creía que no era remunerada. Las mujeres eran más conscientes de la política de licencia por maternidad/paternidad. El 66% de los hombres encuestados cree que existe una política de licencia por paternidad remunerada y el 9% cree que no es remunerada. El 87% de las encuestadas dijo que existía una política de licencia por maternidad/paternidad remunerada y solo el 2% creía que no era remunerada.

El 81% de las personas encuestadas estaban al tanto de una licencia maternal remunerada. El 90% de las encuestadas sabía que existía una licencia por maternidad remunerada, en comparación con el 71% de los encuestados.

## El personal de las FF.AA. y sus familias reciben vivienda incluyendo durante los períodos de despliegue

El 71% de las personas encuestadas respondió que las Fuerzas Armadas proporcionan vivienda a la familia del personal en Uruguay, incluso mientras están desplegados/as, como parte de una política social de servicio de viviendas del MDN y de cada una de las Fuerzas; sin embargo, el 14% informó que esta vivienda no era adecuada. El 66% respondió que el Ejército brinda vivienda subsidiada adecuada para familias del mismo rango y el 9% respondió que había vivienda, pero que esta era inadecuada. Las personas encuestadas del Ejército y la Armada eran menos propensas a informar que había viviendas adecuadas en el país para las familias mientras estaban desplegadas en comparación con las personas encuestadas de la Fuerza Aérea.

## Las mujeres tienen derecho a tomarse un tiempo para amamantar/extraerse la leche, y es pagado

La legislación laboral uruguaya estableció en 1954 que toda mujer tenía derecho a tomar 1 hora por día para amamantar/extraerse leche, lo que debe ser remunerado como trabajo regular. A partir de 2017 también es obligatorio que las instituciones públicas y privadas les dediquen un espacio, las denominadas “salas de lactancia”. El Ministerio de Defensa Nacional ya ha establecido la sala de lactancia en la sede. Los establecimientos militares siguen trabajando en la creación de este espacio.

## Los beneficios para las familias de los efectivos de mantenimiento de la paz continúan mientras están desplegados/as

Los beneficios continúan para la familia mientras se despliega el personal de mantenimiento de la paz. En caso de fallecimiento, las familias de los efectivos de paz reciben del Estado uruguayo una pensión por fallecimiento en acto servicio y una compensación económica de la ONU.

## Las mujeres y los hombres no creen que los despliegues afecten la crianza

Muy pocas personas encuestadas creyeron que el despliegue en operaciones de paz significaba que no se podía ser un buen padre o madre. Menos del 1% informó que los hombres no pueden ser buenos padres y las mujeres no pueden ser buenas madres si se despliegan. Las mujeres eran menos propensas a creer en estas dos declaraciones.

## Hombres y mujeres están dispuestos a acercarse a sus supervisores/as para discutir asuntos familiares

El 77% de las personas encuestadas (78% de las personas encuestadas del Ejército, 79% de las personas encuestadas de la Armada y 70% de las personas encuestadas de la Fuerza Aérea) dijo que estaban dispuestas a acercarse a un/a oficial superior para discutir los problemas familiares que afectan su capacidad para cumplir con sus deberes.

## Los hombres y las mujeres creen que deben tener el apoyo emocional de sus parejas

El 97% de las personas encuestadas cree que los hombres deben tener el apoyo emocional de sus parejas antes de ser enviados a una misión de mantenimiento de la paz y el 98% cree que las mujeres deberían tener el apoyo emocional de sus parejas antes de ser desplegadas en una misión de mantenimiento de la paz.

## Las mujeres pueden ser mejores que los hombres para mantenerse en contacto con sus familias

Según una entrevista, las mujeres son mejores que los hombres para mantenerse en contacto con sus familias. La entrevista dice, “Lo que sí se le ofrece es asistencia de psicólogos, asistente social, eso se le ofrece a la persona que queda. Porque muchas veces pasa, más en casos de hombres, que se han venido repatriados por temas de los hijos. Que los hijos terminan en tratamiento psicológico por extrañar a los padres, en comparación a las mujeres han venido más hombres. Como que la mujer en ese sentido lo va llevando de otra forma. Hoy allá la comunicación es totalmente diferente, tienen teléfono, computadoras, están continuamente comunicados con la familia. Y la mujer puede tomar ciertas decisiones desde allá y la familia la sigue, pero con el hombre es distinto. Pasó con muchos casos de hombres que se mandaron para atrás, pidiendo ellos regresar, por los hijos que estaban en tratamiento psicológico. Eso fue ahora en las últimas misiones”.

## Las mujeres no pierden oportunidades debido a la licencia de manera significativa

Si bien la mayor parte del personal que se ausentó no sintió que había perdido oportunidades, el 13% de las mujeres informó haber perdido oportunidades durante el permiso en comparación con el 4% de los hombres. El 6% (3% de hombres y 9% de mujeres) de las personas encuestadas del Ejército, 8% de las personas encuestadas de la Armada (5% de hombres y 11% de mujeres) y 19% de las personas encuestadas de la Fuerza Aérea (5% de hombres y 35% de mujeres) dijo que sentían que perdían oportunidades mientras estaban de licencia.

En general, el 61% de las personas encuestadas se ha tomado al menos una licencia. El 24% tomó una licencia, el 21% tomó dos licencias y el 6% tomó tres licencias. Las mujeres tenían más probabilidades de tomar licencia que los hombres. Aunque, en promedio, los hombres y mujeres encuestados informaron que tomaron alrededor de 2 licencias, los hombres y las mujeres desplegados tomaron 2,5 licencias, los hombres que no habían desplegado tomaron 1,9 licencias y las mujeres no desplegadas tomaron 2,5 licencias.

De las personas encuestadas que tomaron licencia, el 43% tomó la licencia por maternidad, el 39% tomó la licencia por paternidad, el 6% tomó la licencia para el cuidado de personas de la tercera edad (9% de los hombres en comparación con el 3% de las mujeres), el 17% tomó la licencia familiar y el 27% por enfermedad.

## BARRERAS

### Durante el despliegue de mantenimiento de la paz

#### No hay despliegues ni visitas familiares

Uruguay participa en misiones de la ONU donde no se permite el despliegue familiar. No se permiten visitas familiares. Solo el 1% de las personas encuestadas cree que se permite el despliegue de familias en las operaciones de paz de la ONU.

#### Las vacaciones no están subvencionadas

Los beneficios continúan para la familia mientras se despliega el personal de mantenimiento de la paz. El personal puede tomarse días de vacaciones y también podría regresar en un avión oficial cuando se produzca la rotación. Las vacaciones y los feriados durante las operaciones de paz no están subvencionados a menos que formen parte de las vacaciones anuales. El 95% de las personas encuestadas sabía que el personal desplegado puede tomar vacaciones y feriados para visitar a las familias y el 89% dijo que no estaba subsidiado. Las personas encuestadas del Ejército y la Armada eran relativamente menos propensas a decir que las operaciones de paz estaban subsidiadas en comparación con las personas encuestadas de la Fuerza Aérea.

#### No es común que los padres se queden en casa

Se acepta socialmente a los padres que se quedan en casa, pero esta no sería la primera opción para muchos hombres. El desempleo puede ser motivo para quedarse en casa. La situación más común en el país es que ambos miembros de la pareja trabajan: el 44% de las mujeres que mantienen un hogar solas o con otra pareja, están trabajando. Además, según datos oficiales, 1 de cada 4 hogares en Uruguay es sostenido económicamente por mujeres. En 2018, el 46% de la fuerza laboral en Uruguay eran mujeres. El 1% de las personas encuestadas que tenían hijos e hijas dijo que los padres eran el principal proveedor de cuidado infantil y el 41% dijo que tanto la madre como el padre compartían por igual las responsabilidades del cuidado de los niños y niñas. El 46% de las personas encuestadas dijo que la madre era la principal proveedora de cuidado infantil.

#### Instalaciones de atención familiar en el centro de capacitación para el mantenimiento de la paz

Solo el 33% informó que había instalaciones adecuadas para el cuidado de la familia en el centro de capacitación en mantenimiento de la paz en Uruguay. Es probable que esto se deba a que existe un sistema nacional de cuidado infantil y no es necesaria una instalación de cuidado infantil en el centro (ver arriba).

#### El despliegue voluntario se considera una decisión personal

El despliegue voluntario se considera una decisión personal y se hace hincapié en que se trata de un servicio voluntario. Pueden existir sistemas de apoyo para ayudar a la persona o su familia a adaptarse, con trabajadores/as sociales o psicólogos/as si es necesario. Sin embargo, las personas encuestadas no mencionaron estos servicios.

## Calendario de implementaciones

### Las mujeres despliegan a una edad posterior a la que ellas consideran “ideal”

La edad ideal de las mujeres encuestadas para el despliegue es 23,8 años, mientras que los hombres encuestados querían desplegar a los 22,7 años. Los encuestados informan que el despliegue se da cuando son mucho mayores a su edad ideal. Las mujeres tenían un promedio de 28 durante su primer despliegue en una operación de paz y los hombres tenían un promedio de 27.

Entre las personas encuestadas del Ejército, la edad ideal para el despliegue de las mujeres encuestadas es de 23,6 años, mientras que los hombres encuestados querían desplegar a los 22 años. En promedio, las personas encuestadas del Ejército se desplegaron cuando tenían 27,2 años (25,9 para los hombres y 28,4 para las mujeres). Entre las personas encuestadas de la Armada, la edad ideal de las mujeres encuestadas para el despliegue es 24,4 años, mientras que los hombres encuestados querían desplegar a los 24,8 años. En promedio, las personas encuestadas de la Armada se desplegaron cuando tenían 30,7 años (31,25 para los hombres y 30,22 para las mujeres). Entre las personas encuestadas de la Fuerza Aérea, la edad ideal de las mujeres encuestadas para el despliegue es 23,7 años, mientras que los hombres encuestados querían desplegar a los 23,6 años. En promedio, las personas encuestadas de la Fuerza Aérea se desplegaron cuando tenían 28,7 años (30,1 para los hombres y 27,3 para las mujeres).

### Las mujeres prefieren despliegues más cortos que los hombres

Las mujeres que respondieron la encuesta creían que el despliegue ideal de mantenimiento de la paz duraría ocho meses, en comparación con los hombres que creían que los despliegues ideales serían de diez meses.

Entre las personas encuestadas del Ejército, las mujeres creían que el despliegue ideal era de nueve meses y los hombres creían que era de diez meses. Las mujeres encuestadas de la Armada dijeron que ocho meses era lo ideal y los hombres encuestados de la Armada creían que diez meses era lo ideal. Entre las personas encuestadas de la Fuerza Aérea, las mujeres dijeron que eran ideales ocho meses y los hombres encuestados que nueve meses era lo ideal.

## Políticas de licencia

### El personal no participa en capacitaciones en servicio mientras esté gozando su licencia

Cuando el personal toma licencia no puede participar en la formación en servicio. La capacitación en servicio incluye lo siguiente: curso básico de paracaídas, cursos de ingeniería, cursos de especialidad naval, cursos de buceo táctico, instrucciones de vuelo (Fuerza Aérea), así como capacitación previa al despliegue para operaciones de mantenimiento de la paz. El 31% de las personas encuestadas informó haber recibido capacitación en el servicio durante la licencia, el 15% dijo que se le ofreció capacitación y no la tomó, y el 55% informó que no se le ofreció capacitación. El 62% de las mujeres informó que no se les ofreció capacitación, en comparación con el 46% de los hombres.

## Responsabilidades familiares

### Gasto de hombres y mujeres que se desplegaron en una misión de mantenimiento de la paz de la ONU

El Recuadro 4.1 muestra el patrón de gasto de hombres y mujeres que se desplegaron en una misión de mantenimiento de la paz de la ONU después de regresar. Se nota diferencias en la manera que hombres y mujeres gastaron el dinero: las mujeres tenían menos probabilidades de gastar dinero en tierra que los hombres (11% hombres y 5% de mujeres) y más probabilidades de entregar dinero a parientes cercanos (9% hombres y 16% mujeres) o de gastarlo en educación (7% hombres y 12% mujeres).

**Recuadro 4.1: ¿Qué compró con el dinero recibido de la misión de mantenimiento de la paz?**

¿Qué compró con el dinero recibido de la misión de mantenimiento de la paz?	Total	Hombres	Mujeres
Ahorró todo el dinero	12%	12%	12%
Vehículo	28%	34%	23%
Casa	47%	52%	43%
Tierras	8%	11%	5%
Otros artículos para el hogar	28%	27%	29%
Vestimenta	12%	15%	10%
Comenzó un nuevo negocio	2%	3%	3%
Hijos e hijas	23%	26%	20%
Pagó deudas	37%	37%	38%
Entregó dinero a parientes cercanos	13%	9%	16%
Entregó dinero a amigos y amigas	1%	0%	1%
Vacaciones	11%	12%	11%
Educación	10%	7%	12%
Donación	1%	0%	1%
Prestó dinero a otros	5%	3%	6%

### Las mujeres prefieren que los padres se movilicen cuando los niños son mayores

Las personas encuestadas dijeron que la edad ideal para los niños y niñas cuando su padre se despliega es 5 años, y que la edad ideal de los niños y niñas cuando su madre despliega es 7,8. Las mujeres dijeron que tanto los padres como las madres deberían desplegarse cuando los niños y niñas sean mayores. Las mujeres dijeron que los padres deben desplegarse cuando los niños y niñas tienen 5,6 años y las madres deben desplegarse cuando sus hijos e hijas tienen 8,7. Los hombres dijeron que los padres deben desplegarse cuando los niños y niñas tienen 4,4 años y las madres deben desplegarse cuando sus hijos e hijas tienen 7 años.

**Recuadro 4.2: Edad ideal de los niños cuando padres y madres se despliegan por rama y sexo**

¿Por lo menos cuántos años deberían tener los niños y niñas antes de que su madre/padre sea desplegada en una misión?							
		Ejército		Armada		Fuerza Aérea	
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Madre	7,8	8,7	6,7	10,3	8,3	6,7	6,6
Padre	5	5,2	4,1	7,6	5,2	5,6	5

El 46% de las mujeres que no se postularon a una misión de mantenimiento de la paz de la ONU, no lo hicieron por consideraciones familiares, en comparación con solo el 20% de los hombres.

También se afirmó en las entrevistas que las mujeres deben participar en la planificación familiar mucho más que los hombres. Por ejemplo, “Hay barreras propias de la cultura donde uno se desempeña, y hay barreras del lugar adonde uno va a desempeñar su labor. Las de acá, como dije al principio: la planificación de vida que vayan a tener las mujeres que vayan a integrar un contingente, sabiendo que durante ese periodo y un tiempo después, no pueden embarazarse”.

## Estigma social

### Las madres enfrentan un mayor estigma por el despliegue

El 77% de las personas encuestadas cree que las madres se enfrentan al estigma por dejar a sus hijos e hijas al enviarlas a una misión de mantenimiento de la paz. Las mujeres eran más propensas a creer esto: el 87% de las mujeres creían que las madres enfrentaban el estigma y solo el 66% de los hombres creían esto. Solo el 41% de las personas encuestadas, tanto hombres como mujeres, creían que los padres enfrentaban el estigma por dejar a sus hijos e hijas en casa cuando eran enviados a una operación de paz de la ONU.

Algunas personas tomadoras de decisiones clave parecían pensar que la presión social para el despliegue proviene de la mujer y no de la sociedad. Por ejemplo, “O sea, son las que tienen que salir a buscar una solución para su situación. Entonces, creo que hay más freno para la mujer, pero impuesto por ellas mismas, que los que pueda tener un hombre para salir de misión”.

### Cómo afectan las áreas temáticas transversales en las consideraciones al hogar

El área temática 9 es transversal al área temática 4. Las ideas de género sobre los roles apropiados en el hogar afectan lo que las mujeres y sus familias creen que deben o no deben hacer. Por ejemplo, una persona entrevistada lo explicó así: “A ver, somos una cultura latina, en la casa, no voy a decir quién manda, eso ya es arcaico, pero la madre en la casa de un chico tiene un rol protagónico central, bien sea para organizar la casa o bien sea como referente para los hijos. Ya sea que hace un par de décadas, por lo menos, en el hogar trabajan tanto hombres como mujeres, y más allá de que hoy hay familias ensambladas, y que hoy hay hombres a cargo de los hijos, y etc., en una casa en donde están papá y mamá, mamá es un referente para los hijos mucho más contenedor, que integra mucho más que el rol masculino. El rol del padre es por ahí un rol que puede prescindirse”.

Además, sigue siendo raro que los hombres sean los principales cuidadores de la familia a pesar de la aceptación social de esto en teoría. Parece poco probable que las mujeres se sientan igualmente capaces de desplegarse hasta que sea igualmente probable que los hombres asuman estos roles de paternidad.

El área temática 10 es transversal al área temática 4 porque las mujeres con infantes pequeños que se despliegan corren el riesgo de ser excluidas socialmente tanto por hombres como por mujeres sin infantes.

### Brechas en la percepción y la experiencia

Hubo brechas entre hombres y mujeres en lo que respecta a la disponibilidad de cuidado infantil, cuidado de personas de la tercera edad/licencia familiar, creencias sobre políticas de licencia por paternidad/maternidad, capacitación en el servicio durante las licencias, aceptabilidad social del despliegue, estigma social, consideraciones familiares como una razón para no desplegarse, preferencias de calendario, pago de mantenimiento de la paz, accesibilidad de sus superiores con respecto a los asuntos domésticos.



# ÁREA TEMÁTICA 5: Infraestructura en operaciones de paz

PRIORIDAD  
BAJA

*El área temática 5 relativa a la infraestructura en operaciones de paz evalúa si la falta de equipo e infraestructura adecuados impide que las mujeres se desplieguen en las misiones de mantenimiento de la paz.*

## Resumen de los hallazgos

En general, la infraestructura en las misiones de mantenimiento de la paz es adecuada y no representa un obstáculo para la participación significativa de la mujer. Sin embargo, existen oportunidades para evaluar mejor las necesidades específicas de las mujeres para que el equipo, el alojamiento y los uniformes puedan adaptarse mejor.

### OPORTUNIDADES

- Todo el personal tiene acceso adecuado a los servicios de atención médica durante las misiones, incluido el control de la natalidad.
- El personal generalmente considera que la infraestructura en las operaciones de paz es adecuada.

### BARRERAS

- Las mujeres reciben menos formación en mantenimiento de paz que los hombres debido a su sobrerrepresentación en tareas administrativas, sanitarias y logísticas.
- Según los informes, las mujeres reciben menos equipo; los uniformes estándar están diseñados para cuerpos de hombres.
- No existe una evaluación de las necesidades por género para evaluar si la infraestructura y el equipo proporcionados durante las operaciones de paz son adecuados tanto para mujeres como para hombres.
- Si bien existen servicios adecuados, todavía hay margen de mejora en lo que respecta a la prestación de servicios de salud a las mujeres en misión.

### ÁREAS TEMÁTICAS TRANSVERSALES

- La infraestructura, el equipo y los servicios están diseñados principalmente para satisfacer las necesidades de un pacificador hombre “promedio”, por lo cual las mujeres deben adaptarse a los estándares militares establecidos para el despliegue en operaciones de paz.

### BRECHAS EN LAS PERCEPCIONES Y LA EXPERIENCIA

- Las brechas entre lo que se suponía que debía proporcionarse según la política y lo que el personal realmente encontró fueron mínimas.
- En general, las experiencias de las mujeres fueron diferentes a las de los hombres en lo que respecta al acceso a la infraestructura, el equipo y los servicios adecuados.

### DIFERENCIAS ENTRE LAS RAMAS

- Las oportunidades de entrenamiento parecían ser menores en la Fuerza Aérea (véase el Recuadro 5.2).
- Hubo algunas diferencias en el equipo recibido (véase el Recuadro 5.3).
- El personal de la Armada informó niveles más bajos de acceso a la salud mental. El acceso a productos sanitarios fue mucho mayor en la Fuerza Aérea (87%) en comparación con la Armada (52%) y el Ejército (33%) (véase el Recuadro 5.4).

## Los hallazgos en detalle

### Recuadro 5.1: Pruebas y capacitación previas al despliegue en Uruguay

Las pruebas y el entrenamiento antes del despliegue se realizan en la Escuela Nacional de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (ENOPU), adonde asisten todos los y las oficiales que integrarán los contingentes. La escuela fue creada en 1998. ENOPU tiene baños para ambos sexos. La mayoría de los y las estudiantes no pernoctan durante los cursos nacionales, pero hay ocho habitaciones individuales para las mujeres y/o los hombres que tienen que viajar largas distancias para asistir.

El plan de estudios de ENOPU incluye varios cursos:

- Contingentes UNCOC
- UNMEM: Expertos militares
- Legal
- Sección de enlace
- Procedimientos para la toma de decisiones
- Protección VIP
- Protección infantil en conflictos armados
- Protección de civiles
- Mujeres, paz y seguridad
- CIMIC
- Logística de la ONU
- Seguridad y protección en el entorno laboral de la ONU
- Fuerza de Paz Multinacional y Observadores (MFO) Sinaí
- Grupo de Ingenieros y Transportes Especiales

La formación previa a la salida se lleva a cabo entre 90 y 60 días antes de la salida y tiene módulos presenciales y remotos.

Dentro de los 15 días anteriores al despliegue se realizan ejercicios prácticos en sitios donde, en el área de operaciones, se simulan las posibles situaciones a enfrentar. Los ejercicios se refieren a la negociación y el uso de la fuerza, y permiten al equipo instructor verificar que el contingente está preparado para cumplir con su misión.

El Ministerio de Defensa Nacional realiza una capacitación complementaria a través de talleres previos al despliegue que abarcan los siguientes módulos: Introducción al mantenimiento de la paz en el marco de la ONU, Marco jurídico para la labor del mantenimiento de la paz, Derecho internacional humanitario, Cuidado de la salud y bienestar familiar, Contexto social, cultural y medioambiental sobre los sitios de despliegue, y Contribución de la mujer en los procesos de paz. Si una persona es seleccionada, pasa por la capacitación previa al despliegue. En esa etapa se imparte la formación obligatoria de la ONU sobre género. Además del curso obligatorio, ENOPU también organiza una conferencia por curso sobre mujer, paz y seguridad, a la que se invita a personas civiles expertas.

Aproximadamente 370 personas asisten al año y 200 pasan por el sistema POTI. En total, 9000 estudiantes nacionales y más de 650 estudiantes extranjeros/as, de 32 países diferentes en 4 continentes diferentes han asistido desde su apertura. Está ubicada en Montevideo. El personal tiene que desplazarse para llegar al centro.

Uruguay es parte del Instituto de Capacitación en Misiones de mantenimiento de la paz (POTI por sus siglas en inglés), que facilita la capacitación en mantenimiento de la paz en línea.

## OPORTUNIDADES

### Se proporcionan uniformes y equipo básico a hombres y mujeres

Los uniformes para mujeres son los mismos que los uniformes para hombres. El equipo básico es el mismo que el de los hombres, pero las mujeres reciben artículos personales de higiene en función del sexo. El 88% de las personas encuestadas dijo que sus uniformes para la operación de paz se ajustaban a sus cuerpos.

### El personal tiene acceso a los servicios de salud en las misiones

Según las entrevistas y el cuestionario, el personal tiene acceso a una atención médica física, reproductiva y mental adecuada mientras está en misión. En la encuesta, el 97% de las personas encuestadas dijo que tenían acceso a atención médica general mientras estaban en una operación de paz.

### El personal recibe anticonceptivos mientras está en misión

La prevención de embarazos no deseados es parte de la política del país, más allá del mantenimiento de la paz. El personal recibe acceso a métodos anticonceptivos durante la misión.

### Hay alojamientos y barracas para mujeres y hombres

Cuando Uruguay envía contingentes, la infraestructura se pone en marcha en cada caso. Parte de esto y el equipo están bajo el sistema de reembolso.

Los cuarteles de la misión están construidos tanto para hombres como para mujeres y tienen baños para ambos sexos en los casos en que estén establecidos, como el batallón o la base de la Fuerza Aérea (y la base de la unidad fluvial de la Armada en el pasado) en el este de la República Democrática del Congo. Cuando tienen que desplegar una unidad, o establecer una base de operaciones de contingencia o una base de operaciones de avanzada, las FF.AA. se asegurarán de que esté disponible el alojamiento necesario.

El 99% de las personas encuestadas dijo que tenían instalaciones sanitarias durante la misión. Sin embargo, el 11% de las encuestadas dijo que, aunque tenían baños, no eran adecuados. Ningún hombre encuestado dijo que los baños fueran inadecuados.

El 93% de las personas encuestadas dijo que tenían dormitorios adecuados mientras estaban desplegadas. El 75% informó que podían cerrar con llave la puerta de sus dormitorios mientras estaban en misión.

## BARRERAS

### No hay una evaluación de necesidades con base en el género

No se lleva a cabo una evaluación de las necesidades basadas en el género como política, pero podría suceder según el/la comandante.

### Las mujeres reciben menos formación en mantenimiento de la paz que los hombres

Si bien el entrenamiento es el mismo para mujeres y hombres tanto para líderes como para contingentes, según la encuesta, existe la percepción de que es menos probable que las mujeres hayan participado en cursos de formación en mantenimiento de la paz. El 40% de las mujeres informó haber recibido capacitación en mantenimiento de la paz en Uruguay, en comparación con el 50% de los hombres. Solo el 10% de las mujeres informó haber recibido capacitación en mantenimiento de la paz fuera de Uruguay, en comparación con el 19% de los hombres. Para el personal que se ha desplegado anteriormente como parte de un batallón, el 60% recibió capacitación en mantenimiento de la paz en Uruguay y el 22% fuera de Uruguay. Para el personal que se ha desplegado anteriormente y fue seleccionado a través del proceso de solicitud o por sus superiores, el 60% recibió capacitación en mantenimiento de la paz en Uruguay y el 20% recibió capacitación fuera de Uruguay.

## Recuadro 5.2: Ubicación de la capacitación en mantenimiento de la paz por rama y por sexo

¿Alguna vez participó de un curso de entrenamiento sobre mantenimiento de la paz?										
	Ejército		Armada		Fuerza Aérea		Desplegado/a		No desplegado/a	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
EN su propio país	43%	55%	43%	45%	26%	32%	58%	67%	18%	29%
FUERA de su propio país	9%	22%	15%	13%	8%	12%	16%	31%	2%	2%

### Los uniformes no están diseñados para cuerpos de mujeres

En comparación con el 96% de los hombres que dijo que sus uniformes para el despliegue se ajustaban a sus cuerpos, el 81% de las mujeres tenían uniformes que les quedaban bien. Esto se debe a que no hay tamaños separados para las mujeres, como señaló una entrevistada, “El mismo casco, el mismo chaleco, el mismo fusil, las mismas botas, podrán cambiar las tallas, pero el equipo es el mismo.”

### Diferencias en el equipamiento que reciben las mujeres

Es del caso resaltar que se dispone de casco y chaleco para todo el contingente y que todas las armas disponen de munición. Por otro lado, ONU entrega boina, gorro, golilla para todos. Sin embargo, en la encuesta se preguntó qué tipo de equipo recibieron durante la misión. Las mujeres eran menos propensas a decir que habían recibido un arma (63% de los hombres frente al 44% de las mujeres), municiones (60% frente al 40%), un brazalete (89% frente al 76%), un chaleco antibalas (81% frente a 65%), un manual de la ONU (88% frente a 65%) y una bufanda de la ONU (48% frente a 32%). Si bien no hubo diferencias significativas entre hombres y mujeres para recibir una boina (93%), gorra (93%), pañuelo (86%), casco (77%) o radio (41%), menos mujeres informaron haber recibido todas las formas de equipamiento en comparación con los hombres.

Entre las personas encuestadas que dijeron que se desplegaron con un batallón, el 53% dijo que recibió municiones, el 56% un arma, el 73% un chaleco antibalas, el 84% un brazalete, el 95% una boina, el 98% una gorra, el 89% un pañuelo, 77% un casco, 41% una radio, 70% un manual de la ONU y 42% una bufanda de la ONU. Entre quienes dijeron que se desplegaron individualmente, el 40% dijo que recibió municiones, el 43% un arma, el 60% un chaleco antibalas, el 77% un brazalete, el 92% una boina, el 88% un gorra, 85% un pañuelo, 75% un casco, 28% una radio, 62% un manual de la ONU y 34% una bufanda de la ONU.

En la encuesta, los hombres y mujeres encuestados dijeron que necesitaban, pero no recibieron, cantimploras, chalecos tácticos, artículos de higiene personal, equipos de visión nocturna, teléfonos satelitales y pistolas.

**Recuadro 5.3: Equipamiento de mantenimiento de la paz recibido por rama y por sexo**<sup>25</sup>

Por favor, enumere el equipo recibido para su despliegue a una misión de mantenimiento de la paz de la ONU.						
	Ejército		Armada		Fuerza Aérea	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Municiones	40%	57%	48%	70%	27%	57%
Arma	44%	57%	52%	75%	33%	71%
Chaleco antibalas	63%	78%	83%	90%	47%	86%
Brazaletes	86%	93%	52%	85%	60%	79%
Boina	90%	96%	91%	90%	93%	93%
Gorra	88%	94%	96%	100%	93%	100%
Pañuelo	84%	87%	91%	90%	80%	93%
Casco	73%	77%	83%	85%	67%	86%
Radio	32%	44%	44%	55%	47%	43%
Manual de la ONU	63%	93%	61%	80%	80%	79%
Bufanda de la ONU	26%	50%	44%	40%	47%	50%

## Acceso a los servicios

### Doctoras desplegadas con los contingentes

El personal siempre cuenta con atención médica en las unidades desplegadas. Si bien se despliega un importante número de mujeres médicas (aproximadamente un 70% en las unidades de la Armada Nacional), puede en ocasiones no haber doctoras en los contingentes, debido a que también en estos casos aplica la voluntariedad.

### Servicios de salud sexual para mujeres

Las mujeres tienen menos acceso a la atención médica reproductiva en las misiones. Si bien el 78% de los hombres tuvo acceso a una atención reproductiva adecuada durante la misión, el 56% de las mujeres que respondieron la encuesta informaron tener acceso a una atención reproductiva adecuada y el 7% dijo que era inadecuado.

Solo el 36% de las encuestadas recibieron productos sanitarios adecuados durante la misión. El 8% recibió productos sanitarios inadecuados. El 56% no recibió ningún producto sanitario.

### Acceso a los métodos anticonceptivos cuando están en misión

Los métodos anticonceptivos son accesibles al personal desplegado durante las misiones, sin embargo, las mujeres reportan en menor proporción el acceso a un anticonceptivo adecuado acorde a sus necesidades y preferencias. El 94% de los hombres tuvo acceso a un método anticonceptivo adecuado<sup>26</sup> en la misión cuando aproximadamente el 72% de las mujeres encuestadas tenía acceso a un método anticonceptivo adecuado. Las personas encuestadas del Ejército tenían menos probabilidades de decir que tenían acceso a un método anticonceptivo adecuado en la misión.

### Acceso a una atención de salud mental adecuada en misión

Las mujeres encuestadas tenían menos probabilidades de informar que la atención de salud mental estaba disponible en la misión. El 71% de las mujeres tenían acceso a una atención médica adecuada y el 7% dijo que había atención médica mental, pero no era adecuada. El 87% de los hombres informó una atención médica adecuada y el 2% dijo que era inadecuada. Las personas encuestadas del Ejército eran más propensas a decir que tenían acceso a atención médica mental y las personas encuestadas de la Armada eran menos propensas a decir que tenían acceso a atención médica mental.

<sup>25</sup> Las estadísticas sobre el personal desplegado masculino y femenino dentro de la rama deben interpretarse con precaución y pueden no ser completamente confiables debido al pequeño tamaño de la muestra.

<sup>26</sup> Un método anticonceptivo se considera adecuado cuando corresponde a la elección de la persona (según varios criterios, incluso su salud), y que no es impuesto. Por ejemplo, si el único método propuesto a las mujeres es el preservativo femenino, puede ser que no sea adecuado para algunas mujeres que nunca lo han usado y que no se sienten cómodas usarlo en este marco (lejos de su casa, con poco acceso a servicios de salud, etc.).

**Recuadro 5.4: Acceso a los servicios durante la misión en las diferentes ramas**<sup>27</sup>

Mientras estuvo en misión, ¿tenía o no tenía acceso a servicios propios para su sexo?												
	Fuerzas Armadas			Ejército			Armada			Fuerza Aérea		
	Total	Hombres	Mujeres	T	H	M	T	H	M	T	H	M
Dormitorios	98%	98%	97%	98%	97%	99%	100%	100%	100%	93%	100%	87%
Baños	98%	97%	99%	99%	97%	100%	98%	95%	100%	97%	100%	93%
Cuidado general de salud	99%	98%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	97%	100%	93%
Cuidado de salud mental	83%	89%	78%	92%	96%	89%	51%	67%	39%	85%	85%	86%
Cuidado de salud reproductiva	66%	78%	56%	65%	77%	89%	65%	77%	57%	76%	83%	69%
Productos sanitarios			45%			33%			52%			87%
Los uniformes se ajustan al cuerpo	88%	96%	81%	89%	96%	82%	86%	100%	74%	90%	93%	87%

### Brechas en la percepción y la experiencia

La infraestructura de las operaciones de paz no constituye un área temática de alta prioridad para las Fuerzas Armadas de Uruguay. Sin embargo, las experiencias de las mujeres difieren mucho de las experiencias de los hombres. Había algunas diferencias entre las instituciones y las percepciones del personal cuando se trataba del centro nacional de capacitación en mantenimiento de la paz.

Hubo diferencias entre hombres y mujeres en lo que respecta a participar en la capacitación del centro nacional de capacitación en mantenimiento de la paz, acceso a baños adecuados, acceso a uniformes que les queden bien, acceso a equipo, acceso a toallas sanitarias, acceso a salud mental, acceso a atención reproductiva y control de la natalidad. Lo que esto significa es que, a pesar de que hubo brechas mínimas entre la institución y las percepciones, y en general el acceso a la infraestructura fue alto tanto para hombres como para mujeres, existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en términos de acceso. El Recuadro 5.2 muestra con más detalle esto, desglosado por rama.

<sup>27</sup> Las estadísticas sobre el personal desplegado masculino y femenino dentro de la rama deben interpretarse con precaución y pueden no ser completamente confiables debido al pequeño tamaño de la muestra.



# ÁREA TEMÁTICA 6: Experiencias en operaciones de paz

PRIORIDAD  
ALTA

*El área temática relativa a las experiencias en operaciones de paz evalúa el impacto de las experiencias (positivas y negativas) durante el despliegue, incluidas las experiencias de participación significativa, en la decisión de las mujeres de redesplegarse o no, y de alentar o disuadir a otras de desplegarse.*

## Resumen de los hallazgos

Una cantidad significativa de miembros del personal tuvo experiencias negativas durante y al retorno de las operaciones de paz. Los desafíos en esta área temática también se cruzan con el área temática 4 sobre las consideraciones al núcleo doméstico, y la nostalgia fue un tema especialmente prevalente. Las mujeres en particular sintieron que no estaban adecuadamente preparadas de antemano, y tanto mujeres como hombres mencionaron la falta de apoyo cuando regresaron de las misiones. Sin duda, estas experiencias disuaden a algunas mujeres (y hombres) de postularse para el despliegue en las operaciones de paz de la ONU y socavan la capacidad de aquellos que se despliegan para participar de manera significativa. Por lo tanto, aumentar la participación significativa de las mujeres (y de los hombres) requeriría que se les brindara una mejor preparación antes de la misión, más apoyo durante la misión y más asistencia en la transición posterior.

## OPORTUNIDADES

- Las mujeres se despliegan en una variedad de misiones, incluso en roles de combate, y su rol generalmente coincide con sus habilidades.
- La mayoría del personal cree que los otros son tratados con respeto en la misión.
- Todo el personal recibe beneficios económicos y sociales por el despliegue.
- La mayoría del personal recibe beneficios profesionales y reconocimiento social por el despliegue.

## BARRERAS

- Según los resultados de la encuesta, las mujeres se sienten menos preparadas para las operaciones de paz.
- Las mujeres tienen más probabilidades de tener problemas en la misión en términos de nostalgia, salud, relaciones con otros miembros del personal y acoso.
- Tanto mujeres como hombres tuvieron problemas al regresar de una operación de paz de la ONU y muy pocos recibieron apoyo de la ONU o las Fuerzas Armadas durante este proceso. Sin embargo, cabe resaltar que existe un nuevo proceso de seguimiento al retorno para el personal del Ejército.
- Muchos miembros del personal han oído hablar de experiencias negativas en las operaciones de paz, lo que afecta la decisión de desplegar a un pequeño número de personas.

## ÁREAS TEMÁTICAS TRANSVERSALES

- Las mujeres con niños/as sienten que es más probable que las juzguen por su despliegue.
- Dentro de las misiones de paz, si bien las mujeres están incluidas en actividades deportivas y culturales, experimentan más comportamientos no deseados que los hombres. Cabe subrayar que se acaban de establecer Comisiones Especializadas de Género para cada rama que tienen competencia en materia de acoso sexual y laboral, discriminación, abuso de autoridad y toda práctica que atente contra la dignidad o la integridad física.

## BRECHAS EN LAS PERCEPCIONES Y LA EXPERIENCIA

- Las mujeres experimentaron más problemas con las relaciones en la misión, mientras que los hombres experimentaron más problemas con las relaciones en el hogar.

## DIFERENCIAS ENTRE LAS RAMAS

- En los Recuadros 6.4 y 6.5 se puede encontrar una lista completa de las diferencias en los problemas experimentados entre las tres ramas.

## Los hallazgos en detalle

### OPORTUNIDADES

#### Las mujeres se despliegan a varias operaciones de paz de la ONU

Las mujeres se despliegan como contingentes en la MONUSCO (República Democrática del Congo) y la Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación (FNUOS). También fueron enviadas a MINUSTAH (Haití) en el pasado. En la Misión Política de las Naciones Unidas en Colombia y la FPNUL (Líbano) también hay mujeres que trabajan como personal y expertas.

#### Mujeres y hombres participan en actividades sociales mientras están en misión

Hombres y mujeres participan en actividades sociales mientras están en misión. Se reúnen para mate y parrilladas, con espacios específicos para estas actividades. En la encuesta, el 68% de las personas encuestadas dijo que socializaban con sus colegas todos los días y el 25% dijo que socializaban al menos una vez a la semana. No hubo diferencias entre hombres y mujeres.

#### Hombres y mujeres pueden viajar libremente mientras están en misión

Hombres y mujeres pueden viajar libremente cuando quieren y tienen acceso a vehículos. Las mujeres no necesitan un acompañante masculino para viajar fuera del recinto. Existen reglas sobre movimiento y acceso/permiso para conducir vehículos. Las reglas no difieren según el sexo.

#### Las mujeres participan en combate durante las misiones

En las FF.AA. uruguayas, las mujeres se incorporaron sin restricciones (podían ocupar cualquier función de forma igualitaria con los hombres). Por ello, a las mujeres no se les impide participar en el combate durante la misión. En el Congo, entre otros funcionarios, una mujer realiza vuelos nocturnos. Es una tarea que requiere una gran responsabilidad y experiencia. Uruguay también tiene la primera aviadora de combate de América Latina.

#### RECUADRO BUENA PRACTICA: Participación de las mujeres en puestos de combate

El proceso de incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas sin restricciones por cuerpo o arma permitió resultados novedosos en el aspecto cualitativo, ya que desde el inicio lograron acceder a las especialidades más exigentes. La primera promoción de Oficiales mujeres de la Fuerza Aérea contó con dos Aviadoras que se transformaron en 2002, en las primeras pilotos de combate de América Latina. En el Ejército por su parte, de la promoción de diez mujeres que ingresaron en 1998 a la Escuela Militar, egresaron dos Oficiales mujeres en las denominadas “armas de combate”, Infantería y Caballería.

Sobre el proceso que vivió por su parte la primera Oficial de Cuerpo General egresada de la Escuela Naval, manifestó que “Fue importante luchar para que se pudieran desterrar algunos mitos como el de asociar a un oficial naval con el sexo masculino.” En materia de Misiones de Paz las mujeres participan desde 1992 esencialmente en funciones logísticas, sanitarias o administrativas. Las primeras Oficiales de Cuerpo Comando comenzaron a desplegarse hacia 2006. Vuelos nocturnos, escolta VIP de autoridades, jefas de destacamentos y secciones son algunas de las actividades que realizan. La Teniente Coronel Ana Lucas relató una de sus experiencias como Oficial desplegada en el Congo en 2010. “Recibí la misión de desplegar hacia la selva de Busurungi con un equipo de DDR [...] Vivimos una situación de peligro en la que las fuerzas rebeldes tirotearon la base durante 2 noches [...] Tuve que manejar la situación, comunicar a mi mando superior y dar órdenes a mis hombres sobre qué acciones tomar para proteger a los civiles del equipo de DDR que tenía bajo mi responsabilidad.”<sup>28</sup> La Capitán de Corbeta Valeria Rodríguez fue de las primeras Oficiales uruguayas en desplegarse en cargos de Staff en Misiones de Paz. Sobre su experiencia en el Staff de la MONUSCO expresó “Si las mujeres ven a otras en puestos claves, ellas se inspirarán a seguir sus pasos.” Uruguay tiene desplegadas 73 mujeres en Contingentes Nacionales, cargos de Staff y Observadoras Militares en Misiones de Paz, de un total de 1166 efectivos de las Fuerzas Armadas.

### Los hombres y las mujeres no tienen problemas con la gente del lugar, accidentes de conducción, problemas de relación con otras fuerzas de paz o personas en Uruguay, inseguridad o incomodidad en su trabajo

El 11% de las personas encuestadas que se habían desplegado tenían problemas con la gente del lugar. Las mujeres tenían menos probabilidades de informar de este problema (7% de las mujeres en comparación con el 16% de los hombres). El 8% de las personas encuestadas tuvo un accidente de conducción, el 12% tuvo problemas con el alojamiento o la higiene durante la misión, el 1% tuvo problemas con el personal de mantenimiento de la paz de otros países, el 4% fue víctima de un delito, el 9% tuvo problemas de relación con alguien en Uruguay. El 17% de las personas encuestadas tuvo problemas para recibir su pago durante la misión de la ONU. Sobre este punto, cabe aclarar que en estos casos Uruguay adelanta los pagos a la espera de los depósitos de la ONU. El 4% de las personas encuestadas desplegadas informaron sentirse incómodas en su trabajo como pacificadoras de la ONU. No hubo diferencias entre las personas encuestadas. Las personas encuestadas del Ejército informaron que tenían relativamente menos problemas.

Las mujeres eran menos propensas a informar que encontraron problemas debido a la inseguridad durante la misión. El 12% de las mujeres tuvo problemas de inseguridad debido a la violencia en la misión y el 27% de los hombres reportan problemas de inseguridad debido a la violencia.

### Los hombres y las mujeres no han experimentado ni presenciado críticas innecesarias

El 60% de las personas encuestadas no ha experimentado o visto que un/a colega haya sido criticado/a por motivos personales o familiares. El 7% de las personas encuestadas, tanto hombres como mujeres, habían sido criticadas por ser demasiado agresivas, el 9% por su forma de vestir, el 17% por su nivel de conocimiento sobre ciertos temas, el 18% por su forma de hablar y el 18% por ser demasiado emocionales. El 32% informó que esta crítica ocurrió durante una operación de paz de la ONU. Las personas encuestadas del Ejército eran relativamente menos propensas a informar críticas por ser demasiado emocionales o por la forma en que alguien habla, y las personas encuestadas de la Armada eran relativamente menos propensas a informar críticas debido a que eran demasiado agresivas y por su forma de hablar.

### Hombres y mujeres creían que las personas eran tratadas con respeto en las operaciones de paz de la ONU

El 62% de las personas encuestadas cree que todas las personas que participan en una operación de paz son tratadas con respeto. No hubo diferencias entre hombres y mujeres.

### Hombres y mujeres se beneficiaron del despliegue

El 100% del personal recibe beneficios económicos por el despliegue. El 84% de las personas encuestadas que se habían desplegado respondió que recibieron un salario adicional, el 68% desarrolló nuevas habilidades, el 52% creó nuevas amistades o redes sociales, el 33% tuvo un avance profesional y el 6% subió de rango. Las mujeres tenían menos probabilidades de ver un avance profesional debido al despliegue (38% de los hombres y 28% de las mujeres).

Se preguntó a las personas encuestadas que se habían desplegado y a las que no lo habían hecho qué beneficios recibían o pensaban que recibirían las personas. El Recuadro 6.1 presenta los resultados por rama tanto para las personas encuestadas desplegadas como no desplegadas.

### El personal recibe ayuda para la transición de regreso a Uruguay después del despliegue

Según el cuestionario, el personal recibe ayuda para realizar la transición al regreso del despliegue. La Fuerza Aérea ha prestado especial atención a la transición de regreso de una misión. Mientras los y las soldados se despliegan, los trabajadores y trabajadoras sociales van a las casas para chequear a las familias. Sin embargo, cabe destacar que no existen procedimientos estandarizados de seguimiento para las tres ramas, y que puede variar bastante entre cada rama.

**Recuadro 6.1: Beneficios recibidos de la operación de paz, por rama y sexo**

¿Cuáles cree que son los beneficios que usted obtuvo/obtendría por participar en una misión de mantenimiento de la paz de la ONU?								
	Ejército		Armada		Fuerza Aérea		Desplegados/as (todas las ramas)	No desplegados/as (todas las ramas)
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Todos	Todos
Salario extra	81%	82%	92%	82%	89%	76%	84%	81%
Progreso en la carrera	29%	41%	26%	32%	30%	28%	33%	32%
Pasar de grado	10%	7%	3%	3%	4%	8%	6%	9%
Nuevas habilidades	62%	70%	85%	76%	70%	56%	68%	69%
Nuevas amistades/ redes de conocidos/as	46%	47%	59%	45%	59%	44%	52%	44%

### Los roles de las mujeres en la misión coinciden con sus habilidades

Aunque las mujeres eran menos propensas a informar que su rol en la misión coincidía con sus habilidades que los hombres, en general, tanto hombres como mujeres creen que sus roles coincidían con sus habilidades durante la misión de la ONU. El 7% de las mujeres que respondieron la encuesta dijo que su rol no se correspondía con sus habilidades, en comparación con el 1% de los hombres.

## BARRERAS

### Las vacaciones no son subvencionadas

Las vacaciones no son subvencionadas. Dicho eso, a las personas desplegadas se las facilitan arreglos de logística para poder pasar su tiempo libre en locaciones seguras. Por ejemplo, en el caso de la República Democrática del Congo, el personal puede tomar su tiempo libre en las instalaciones que tienen tanto el contingente como la misión, y algunas personas toman un tiempo para ir a Ruanda. En el caso de la FNUOS, se les da la oportunidad de ir a Israel o Siria. Respecto a los fines de semana, los y las soldados toman su tiempo libre, por ejemplo, en una playa, acompañados/as de un/a oficial responsable y se debe evitar el contacto con la población local. Sin embargo, estas vacaciones no están subvencionadas.

### La mayoría de las mujeres desplegadas no participan en redes y tutorías

Solo el 25% de las mujeres que respondieron a la encuesta participaron en un grupo de redes de mujeres o en un programa de tutoría durante la misión.

### Preparación para las operaciones de paz

El 29% de las personas encuestadas se sintió muy preparado para la misión de mantenimiento de la paz, el 53% se sintió preparado, el 16% se sintió parcialmente preparado y el 2% no se sintió preparado en absoluto. Entre los hombres encuestados, el 41% informó sentirse muy preparado, el 50% se sintió preparado y el 9% se sintió parcialmente preparado. Entre las mujeres encuestadas, el 17% se sintió muy preparado, el 56% se sintió preparado, el 23% se sintió parcialmente preparado y el 5% no se sintió preparado. En particular, es posible que las mujeres no se sientan preparadas para manejar escenarios en los que tengan que interactuar con el personal de mantenimiento de la paz de países donde las mujeres son menos visibles y en escenarios donde las normas del país anfitrión sobre género son más rígidas.

**Recuadro 6.2: Estado de preparación para la operación de paz de la ONU por rama y sexo<sup>29</sup>**

¿Cuán preparado/a cree usted que estaba para cumplir su misión en los lugares a los que fue desplegado para la ONU?						
	Ejército		Armada		Fuerza Aérea	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Muy preparado/a	16%	41%	22%	40%	13%	43%
Preparado/a	63%	52%	35%	50%	53%	42%
Parcialmente preparado/a	18%	7%	35%	10%	27%	14%
Nada preparado/a	3%	0%	9%	0%	7%	0%

### Las mujeres tienen más probabilidades de tener problemas en la misión

El 75% del personal desplegado encuestado informó haber tenido problemas en la misión. Las mujeres tenían más probabilidades de tener problemas. Si bien solo el 19% de las mujeres dijo que no tuvieron problemas durante la misión, el 32% de los hombres encuestados dijo que no tenían problemas.

### Es más probable que las mujeres sientan nostalgia durante la misión, pero los hombres también sienten nostalgia

Si bien tanto los hombres como las mujeres que respondieron a la encuesta tenían problemas por sentir nostalgia, las mujeres eran más propensas a informar sobre este problema. El 47% de las mujeres sintieron nostalgia durante una misión de mantenimiento de la paz, en comparación con el 31% de los hombres.

A veces, esta nostalgia estaba relacionada con la crianza de los hijos. Por ejemplo, una persona entrevistada dijo: “también ha pasado, que de repente la madre dice que no puede solucionar temas personales con los hijos y se tiene que venir. Muchísimas veces los apoyó misiones y le pagó los pasajes, pero hay casos que no”. Los problemas de estar lejos de la propia familia y los hijos e hijas eran uno de los desafíos más comunes para la participación de hombres y mujeres en las operaciones de paz citados por las personas encuestadas.

### Las mujeres tienen más probabilidades de tener problemas de relación con alguien en las misiones

Las mujeres eran más propensas a informar que tenían problemas de relación con alguien en misión. El 27% de las mujeres desplegadas encuestadas tenían problemas de relación con alguien en misión, en comparación con el 14% de los hombres.

### Las mujeres tienen más conocimiento de los comportamientos de acoso en la misión

El 25% de las mujeres tenían conocimiento de que las personas recibían mensajes de texto no deseados mientras estaban desplegadas, en comparación con el 17% de los hombres.<sup>30</sup> El 32% de las mujeres era consciente de que se criticaba a las personas por no cumplir con los deberes familiares, frente al 17% de los hombres. El 30% de las mujeres informaron estar al tanto de las personas a quienes se les insulta, en comparación con el 23% de los hombres. El 8% de los hombres y mujeres eran conscientes de que las personas compartían fotografías sin permiso. El 36% fue testigo de bromas sobre mujeres mientras estaban desplegadas.<sup>31</sup> El 19% de los hombres escuchó chistes sobre mujeres. El 11% de las personas encuestadas escuchó chistes sobre hombres. El 33% de los hombres y mujeres encuestados escuchó chistes sobre la orientación sexual mientras estaban en misión. El 39% escuchó bromas sobre la apariencia física, el 7% sobre la nacionalidad, el 17% sobre la raza o el origen étnico, el 16% sobre la edad y el 10% sobre la clase socioeconómica. Solo el 31% de las mujeres informó no haber escuchado bromas sobre estas características, en comparación con el 45% de los hombres. Las personas encuestadas del Ejército eran relativamente menos propensas a escuchar bromas sobre raza o etnia, apariencia física y orientación sexual.

### Hombres y mujeres tuvieron problemas al regresar de una operación de paz de la ONU

Se preguntó a las personas encuestadas que se habían desplegado y las que no lo habían hecho qué problemas experimentaban o pensaban que las personas experimentarían al regresar. El Recuadro 6.4 presenta los resultados por rama para las personas encuestadas desplegadas y no desplegadas, desglosados por sexo.

<sup>29</sup> Las estadísticas sobre el personal desplegado masculino y femenino dentro de la rama deben interpretarse con precaución y pueden no ser completamente confiables debido al pequeño tamaño de la muestra.

<sup>30</sup> La pregunta fue redactada así: “Seleccione, de las siguientes opciones, aquellas de las que usted tenga conocimiento hayan sucedido, las haya o no experimentado o presenciado, mientras NO estaba desplegado o desplegada en misión”.

<sup>31</sup> La pregunta fue redactada así: “¿Alguna vez escuchó a colegas haciendo bromas sobre alguno de los siguientes temas, o fue usted el objeto de ellas, cuando estaba en despliegue?”.

Como se puede ver en este recuadro, la mayoría del personal desplegado sufrió al menos un tipo de problema al volver de una misión de paz (59 % de las mujeres desplegadas y 55% de los hombres desplegados), y las personas que no se desplegaron creen aún más que las personas desplegadas se enfrentarían a por lo menos un tipo de problema al volver de una misión (75% de las mujeres y 63 % de los hombres).

La mayor diferencia entre el tipo de problemas que sufrieron hombres y mujeres al regresar de una operación de paz existe en cuanto a la difusión de rumores, dado que 23% de las mujeres reportan haber enfrentado este problema en comparación con el 8% de los hombres.

**Recuadro 6.3: Problemas al regresar de una operación de paz, por rama y sexo**

¿Qué problemas enfrentó/enfrenta EN EL PAÍS luego de una misión de mantenimiento de la paz de la ONU?										
Marque todos los que correspondan	Ejército		Armada		Fuerza Aérea		Desplegado/a (todas las ramas)		No desplegado/a (todas las ramas)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Problemas en mi relación de pareja	20%	31%	45%	34%	41%	48%	19%	28%	40%	40%
Problemas con mi esposo/a	6%	12%	10%	16%	19%	16%	3%	10%	17%	18%
Problemas con miembros de mi familia	9%	12%	10%	11%	30%	12%	11%	9%	14%	16%
Problemas con mis hijos e hijas	22%	12%	38%	26%	26%	32%	14%	15%	41%	22%
Problemas con amigos y amigas	2%	4%	0%	5%	7%	4%	2%	4%	4%	5%
Problemas económicos	6%	8%	15%	5%	15%	12%	10%	10%	8%	6%
Encontrar que había sido engañado/a por mi pareja	13%	12%	28%	26%	26%	12%	11%	11%	27%	21%
Divorcio/Separación	21%	17%	28%	21%	26%	24%	14%	17%	34%	21%
Demérito	0%	1%	3%	0%	15%	0%	2%	1%	4%	0%
Tiempo perdido por estar en misión	10%	18%	23%	18%	15%	24%	11%	21%	17%	17%
Comencé a sentir disgusto por mis colegas aquí	1%	3%	3%	3%	11%	0%	3%	2%	2%	4%
Problemas de salud mental	9%	6%	20%	13%	7%	8%	5%	6%	20%	10%
Problemas de salud física	11%	7%	35%	18%	15%	12%	8%	7%	27%	15%
Aburrimiento	5%	5%	3%	3%	22%	12%	6%	6%	7%	5%
Estigma social/rechazo por parte de la gente	3%	0%	0%	5%	0%	0%	3%	0%	1%	2%
Perdí oportunidades para avanzar en mi carrera	4%	6%	5%	5%	7%	8%	3%	3%	7%	10%
Algunos sembraron rumores sobre mi persona	17%	8%	18%	5%	44%	12%	23%	8%	18%	9%
Haber querido desplegar de nuevo y no poder hacerlo por problemas propios	9%	7%	5%	0%	15%	0%	9%	5%	9%	5%
Ningún problema	41%	46%	23%	34%	19%	32%	41%	45%	25%	37%

## La mayoría de los hombres y las mujeres no recibieron ayuda formal al regresar de una operación de paz de la ONU

La mayoría del personal informó no haber recibido ayuda al regresar a Uruguay después del despliegue. El 2% de los hombres y el 1% de las mujeres encuestadas tenían ayuda de la ONU, el 6% de los hombres y el 2% de las mujeres tenían ayuda de un programa formal en las Fuerzas Armadas, ningún hombre ni mujer tenía ayuda de un/a supervisor/a, el 11% de los hombres y el 16% de las mujeres recibió ayuda de colegas y menos del 1% recibió ayuda de mentores/as.

La mayoría de los hombres y mujeres recibieron ayuda para hacer la transición de su familia (77%) y amigos/as (23%). Las mujeres tenían más probabilidades de recibir ayuda tanto de su familia (81% de mujeres y 73% de hombres) como de amigos/as (29% de mujeres y 17% de hombres).

## La mayoría de los hombres y las mujeres han oído hablar de experiencias negativas durante las operaciones de paz

Si bien alrededor del 88% de quienes escucharon historias negativas dijeron que estas no afectaron su decisión de desplegarse o volver a desplegarse, el 54% de los hombres y mujeres encuestados ha oído hablar de hombres que han tenido experiencias negativas durante una operación de paz de la ONU y el 45% ha oído hablar de mujeres que han tenido experiencias negativas (50% de las mujeres y 40% de los hombres).

## Es menos probable que las mujeres presenten solicitudes motivadas por las buenas experiencias de sus colegas en la misión

Mientras que el 15% de los hombres se postuló para una misión de mantenimiento de la paz porque su colega tuvo una buena experiencia en una misión, solo el 5% de las mujeres se postuló por este motivo.

**Recuadro 6.4: Problemas durante la misión por rama y sexo<sup>32</sup>**

¿Cuáles de los siguientes problemas enfrentó mientras estuvo desplegado/a en una misión?												
	Fuerzas Armadas			Ejército			Armada			Fuerza Aérea		
	Total	Hombres	Mujeres	T	H	M	T	H	M	T	H	M
Problemas de salud	14%	19%	17%	19%	6%	14%	21%	20%	22%	21%	14%	27%
Problemas con la gente local	11%	16%	7%	11%	16%	6%	7%	15%	0%	21%	14%	27%
Problemas con los pagos	17%	15%	19%	11%	9%	14%	16%	20%	13%	45%	36%	53%
Nostalgia	39%	31%	47%	41%	35%	47%	37%	5%	65%	35%	50%	20%
Problemas con la higiene y el hospedaje	12%	9%	15%	12%	9%	15%	16%	10%	22%	7%	7%	7%
Alimentación	19%	12%	26%	19%	12%	15%	26%	15%	35%	10%	7%	13%
Inseguridad	19%	27%	12%	16%	22%	11%	28%	35%	22%	17%	36%	0%
Problemas de relaciones en casa	9%	10%	7%	7%	9%	6%	9%	5%	13%	14%	21%	7%
Problemas de relaciones en la misión	21%	14%	27%	13%	7%	18%	37%	30%	44%	35%	14%	27%
Ninguno	25%	32%	19%	29%	37%	22%	16%	25%	9%	21%	21%	20%

32 Las estadísticas sobre el personal desplegado masculino y femenino dentro de la rama deben interpretarse con precaución y pueden no ser completamente confiables debido al pequeño tamaño de la muestra.

### **Cómo podrían afectar las áreas temáticas transversales las experiencias de las operaciones de paz**

Las experiencias de las mujeres y de los hombres que desplegaron a una misión de paz detalladas en esta sección demuestran que, aunque a veces se incluye a las mujeres en actividades sociales y deportivas, las mujeres se enfrentan a experiencias negativas relacionadas con comportamientos no deseados, como bromas y rumores. Por lo tanto, el área temática 10 se cruza con el área temática 6 en el sentido de que escuchar sobre el acoso o experimentarlo significa que la cultura de la misión puede ser hostil para las mujeres.

Como también sucedió con el área temática 4, los juicios sobre las madres que se movilizan pueden crear experiencias negativas en la misión para las mujeres. Las personas encuestadas a menudo dijeron que, si bien todos extrañan a sus hijos e hijas cuando están desplegadas, es peor para las mujeres debido a sus roles/expectativas sociales como madres. De esta manera, el área temática 9 se cruza con el área temática 6.

### **Brechas en la percepción y la experiencia**

Las experiencias en las misiones de mantenimiento de la paz son un área temática de prioridad alta para las Fuerzas Armadas de Uruguay. Las diferencias entre la experiencia de hombres y mujeres se centraron en habilidades para emparejar roles, nostalgia, problemas de salud, problemas con el alojamiento/la higiene, inseguridad, problemas de relación y problemas de salud al regresar. Estas diferencias se resumen en los recuadros 6.4 y 6.5.



## ÁREA TEMÁTICA 7: Progreso Profesional

PRIORIDAD  
MEDIA

*El área temática relativa al progreso profesional mide si las operaciones de paz ayudan a las carreras del personal militar. Esto, a su vez, afecta la probabilidad de que hombres y mujeres se desplieguen y se red desplieguen. Las mujeres que se han desplegado pueden optar por no hacerlo si no les resulta ventajoso para sus perspectivas profesionales.*

### Resumen de los hallazgos

A pesar de que el gobierno, las Fuerzas Armadas y los medios de comunicación tienen en alta estima las misiones de mantenimiento de la paz de la ONU, los despliegues de la ONU no necesariamente ayudan al personal a avanzar en su carrera. Los hombres en los rangos más bajos han informado que ganarían menos si se desplegaran, porque el ingreso adicional sería menor al que recibirían con un segundo trabajo.

### OPORTUNIDADES

- La participación en las operaciones de paz de la ONU es prominente en la política exterior de Uruguay.

### BARRERAS

- Es menos probable que las mujeres crean que participar en las operaciones de paz hará que sus carreras avancen.
- Especialmente el personal de rango inferior considera que el despliegue en las operaciones de paz tiene un costo de oportunidad. Las mujeres se preocupan por perder su rol y estatus si están ausentes del país; los hombres sienten que ganarán menos en general, ya que el ingreso adicional es menor a lo que ganan en un segundo trabajo.

### BRECHAS EN LAS PERCEPCIONES Y LA EXPERIENCIA

- Si bien el gobierno y las Fuerzas Armadas promueven los despliegues de la ONU como prestigiosos, esto no siempre se traduce en avances en la carrera.
- Es menos probable que las mujeres encuestadas reporten que las operaciones de paz de la ONU benefician su carrera, respecto a los hombres.

### DIFERENCIAS ENTRE LAS RAMAS

- En general, las personas encuestadas del Ejército sintieron que el despliegue en las operaciones de paz tenía más probabilidades de hacerles avanzar en sus carreras que en las otras ramas.
- El Recuadro 7.1 ilustra algunas diferencias entre las ramas en el progreso profesional, aunque los resultados no son estadísticamente significativos y requerirían más investigación.

## Los hallazgos en detalle

### OPORTUNIDADES

#### El mantenimiento de la paz es parte de la política exterior de Uruguay

El país históricamente apoya a la ONU y sus misiones como parte de su política exterior.

#### Hay un monumento dedicado al mantenimiento de la paz.

Hay un monumento de mantenimiento de la paz en ENOPU. También se encuentran el Memorial en el SINOMAPA y a iniciativa del contingente uruguayo se creó un monumento en la base uruguaya de la MONUSCO (solía haber otro en la base uruguaya de la MINUSTAH).

Hay un proyecto presentado en el ámbito parlamentario para realizar un monumento en un espacio público en homenaje a los efectivos militares caídos en cumplimiento de misiones de paz.

#### Las historias de mantenimiento de la paz aparecen en los medios

Las historias relacionadas con el mantenimiento de la paz aparecen en los canales de televisión, radio y YouTube. Algunos/as periodistas aprovechan las rotaciones para visitar las tropas uruguayas en la MONUSCO. Por ejemplo, Armando Sartorotti escribió un libro titulado “Más allá del deber”, que destaca el trabajo realizado por los y las soldados de Uruguay en el Congo y Daniel Brown en “Historias de paz y guerra” recoge historias individuales de integrantes de las Fuerzas Armadas.<sup>33</sup>

#### La contribución de la mujer al mantenimiento de la paz es reconocida a nivel institucional y de la ONU

La contribución de la mujer al mantenimiento de la paz se destaca en los medios de comunicación institucionales y de la ONU.<sup>34</sup>

#### Se reconoce a hombres y mujeres por su participación en el mantenimiento de la paz

El 91% de las personas encuestadas que se habían desplegado recibieron un reconocimiento por su participación en el mantenimiento de la paz. El reconocimiento ha ido en incremento, como lo demuestra las distintas experiencias de despliegue a lo largo del tiempo y la percepción del reconocimiento de los encuestados.

33 Consulte: [www.elobservador.com.uy/nota/un-ojo-uruguayo-en-el-congo-20114111940](http://www.elobservador.com.uy/nota/un-ojo-uruguayo-en-el-congo-20114111940). Consulte también: [www.enperspectiva.net/en-perspectiva-programa/entrevistas/je-suis-i-am-yo-soy-una-exposicion-del-fotografo-armando-sartorotti-que-recoge-los-rostros-de-las-mujeres-victimas-de-violacion-en-la-guerra-en-el-congo/](http://www.enperspectiva.net/en-perspectiva-programa/entrevistas/je-suis-i-am-yo-soy-una-exposicion-del-fotografo-armando-sartorotti-que-recoge-los-rostros-de-las-mujeres-victimas-de-violacion-en-la-guerra-en-el-congo/) y [www.bbc.com/mundo/noticias/2016/03/160309\\_galeria\\_congo\\_retratos\\_de\\_victimas\\_ap](http://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/03/160309_galeria_congo_retratos_de_victimas_ap). [www.elobservador.com.uy/nota/cascos-azules-uruguayos-frenaron-ataque-de-grupo-rebelde-en-el-congo-2017111713410](http://www.elobservador.com.uy/nota/cascos-azules-uruguayos-frenaron-ataque-de-grupo-rebelde-en-el-congo-2017111713410); en relación con las mujeres en el mantenimiento de la paz, la prensa cubrió el nombramiento de tres mujeres como nuestra presidenta y vicepresidenta ayudante: [www.elpais.com.uy/informacion/mujeres-uruguayas-misiones-armadas-paz-mundial.html](http://www.elpais.com.uy/informacion/mujeres-uruguayas-misiones-armadas-paz-mundial.html); [mundo.sputniknews.com/america-latina/202003091090725131-mujer-militar-en-uruguay-y-en-el-congo-la-historia-de-valeria-rodriguez-fo-tos/](http://mundo.sputniknews.com/america-latina/202003091090725131-mujer-militar-en-uruguay-y-en-el-congo-la-historia-de-valeria-rodriguez-fo-tos/); [galeria.montevideo.com.uy/Revista-Galeria/Ellas-son-las-primeras-edecanas-del-presidente-y-la-vicepresidenta-uc746091](http://galeria.montevideo.com.uy/Revista-Galeria/Ellas-son-las-primeras-edecanas-del-presidente-y-la-vicepresidenta-uc746091); [www.canal10.com.uy/martina-elizalde-oficial-la-armada-nacional-n639814](http://www.canal10.com.uy/martina-elizalde-oficial-la-armada-nacional-n639814).

34 Consulte, por ejemplo: [www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/mdn-dia-contra-violencia-mujer](http://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/mdn-dia-contra-violencia-mujer); [www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/cumbre-mantenimiento-paz-vazquez-naciones-unidas-](http://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/cumbre-mantenimiento-paz-vazquez-naciones-unidas-); [www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/reunion-mujica-bachelet-onu-mujeres-promueve-participacion-femenina-misiones-paz](http://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/reunion-mujica-bachelet-onu-mujeres-promueve-participacion-femenina-misiones-paz).

## Recuadro 7.1: Reconocimiento de mantenimiento de la paz por rama<sup>35</sup>

Cuando regresó del despliegue, ¿quién o quiénes reconocieron su participación en una misión de mantenimiento de la paz?								
	Ejército		Armada		Fuerza Aérea		Todas las ramas	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Dentro de la Fuerza	48%	63%	44%	55%	40%	64%	46%	62%
Los medios	6%	7%	4%	0%	13%	7%	6%	6%
Vecinos/as/ la comunidad/ el pueblo	14%	10%	17%	15%	0%	14%	13%	12%
Gobierno	1%	7%	4%	10%	0%	7%	2%	8%
La familia	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
No recibí reconocimiento	8%	6%	4%	15%	20%	14%	9%	9%

### Se otorgan honores al personal de mantenimiento de la paz en el país

Se otorgan medallas de la ONU sobre el terreno durante el despliegue. Recientemente, hubo tres solicitudes del Comandante del Contingente uruguayo para otorgar un reconocimiento a tres mujeres (dos en actividades de combate, una en actividad administrativa) por ciertas acciones destacadas durante sus despliegues en la MONUSCO. El reconocimiento consiste en el ascenso al grado inmediato superior. También se otorgan medallas por hechos militares heroicos.

## BARRERAS

### Hombres y mujeres creen que el mantenimiento de la paz hace avanzar las carreras, aunque en menor medida las mujeres

En total, el 49% del personal cree que los despliegues de mantenimiento de la paz hacen avanzar mucho sus carreras y el 21% dijo que sus carreras avanzaban algo. Sin embargo, era menos probable que las mujeres tuvieran una expectativa de avance profesional con respecto a los despliegues de mantenimiento de la paz. Las personas encuestadas del Ejército eran más propensas a decir que los despliegues de mantenimiento de la paz hicieron avanzar sus carreras.

De quienes se desplegaron, el 33% dijo que el despliegue hizo avanzar sus carreras. El 28% de las mujeres informaron un avance profesional, en comparación con el 38% de los hombres. El 68% de los hombres y mujeres encuestados/as desarrolló nuevas habilidades. Solo el 3% creía que había perdido oportunidades durante el despliegue.

De quienes no se postularon para una misión de mantenimiento de la paz, ninguna persona dijo que se debía a que los despliegues de mantenimiento de la paz no ayudaban en su carrera.

### Existe un costo de oportunidad para el despliegue

Algunas personas tienen un segundo trabajo, lo que significa que es posible que no estén dispuestas a irse porque no pueden tener tiempo libre en su segundo trabajo. Es más probable que esto sea un problema para los hombres que para las mujeres.

Según las entrevistas, algunas mujeres mencionaron estar preocupadas por preservar su rol y estatus en las Fuerzas Armadas y temían que si se desplegaban perderían su puesto.

### El despliegue en operaciones de paz no es un criterio de ascenso

El sistema de ascensos se encuentra bajo la ley orgánica militar; la misión de paz no es un criterio de promoción. Los ascensos de rango ocurren en función de los requisitos legales para la promoción: condiciones militares adquiridas en el entrenamiento, cursos estándar preestablecidos, exámenes, condiciones físicas y de salud. Las operaciones de paz no son un criterio. Los oficiales se asignan a los cargos según los rangos militares y las calificaciones profesionales. Las Juntas de calificaciones están compuestas por oficiales superiores de las fuerzas. Después del grado de coronel o equivalente, los y las oficiales deben ser propuestos para ascenso por el Ejecutivo (Ministerio de Defensa Nacional y Presidencia).

### No hay un día nacional de mantenimiento de la paz

No hay un día nacional de mantenimiento de la paz. Sin embargo, Uruguay celebra y difunde el reconocimiento de su personal en las misiones de paz durante el día internacional del personal de paz, el 29 de mayo.

### Los despliegues de mantenimiento de la paz no dan lugar a ascensos

Solo 6% del grupo entrevistado reportó que su despliegue contribuyó a su ascenso (3.3% de mujeres y 2.4 % de hombres).

### Las mujeres reciben menos reconocimiento por su despliegue de mantenimiento de la paz

En la encuesta, el 62% de los hombres encuestados que se habían desplegado informaron haber recibido reconocimiento dentro de las Fuerzas Armadas, en comparación con el 50% de las mujeres encuestadas.

#### Brechas en la percepción y la experiencia

El progreso profesional es un área temática de prioridad media para las Fuerzas Armadas de Uruguay. Las mujeres pueden tener diferentes percepciones sobre si el mantenimiento de la paz beneficia su carrera en comparación con los hombres.

Hubo diferencias entre la institución y las percepciones con respecto a si el mantenimiento de la paz hace avanzar la carrera y el reconocimiento por parte del gobierno y los medios de comunicación por los despliegues. Institucionalmente, Uruguay hace mucho para promover su participación en el mantenimiento de la paz, destacando su valor a nivel nacional. Sin embargo, a nivel del personal, las personas no creen abrumadoramente que los despliegues ayuden a su carrera. Es menos probable que las mujeres creen que les ayuda en su carrera.



# ÁREA TEMÁTICA 8: Predisposición del liderazgo institucional

PRIORIDAD  
MEDIA

*El área temática relativa a la predisposición del liderazgo institucional explora el impacto de la voluntad política entre quienes ocupan puestos influyentes (o la falta de ella) en el despliegue de mujeres y su participación significativa en las operaciones de paz.*

## Resumen de los hallazgos

La predisposición del liderazgo institucional es un área temática de prioridad media para las Fuerzas Armadas de Uruguay. La aceptación del nivel superior de la importancia de la igualdad de género es alta; el alto mando habla públicamente sobre el tema y asiste a la capacitación. Sin embargo, persisten desafíos ya que estos compromisos públicos aún no han llevado a cambios en la cultura institucional. Abordar las áreas temáticas de alta prioridad (consideraciones al núcleo doméstico, experiencias en las operaciones de paz y roles de género) requerirá que el alto mando muestre un mayor liderazgo en la igualdad de género cuando se trata de desafiar las normas de género y plasmar cambios institucionales en las políticas y las prácticas.

Uruguay está trabajando en sistematizar el enfoque de las Fuerzas Armadas sobre la incorporación de la perspectiva de género a través de la creación de un Plan de Acción Nacional sobre la RCSNU 1325, al hacer de la capacitación en género una parte estándar del plan de estudios militar y al incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de educación militar.

## OPORTUNIDADES

- El alto mando muestra su apoyo a la igualdad de género asistiendo a capacitaciones, reuniones y haciendo declaraciones públicas en apoyo de la transversalización de género.
- El MDN cuenta con una Comisión Especializada en Género creada en 2012 y que tiene competencia para recibir todo tipo de denuncia relativas a acoso sexual o laboral. Además, las Comisiones Especializadas en Género organizan talleres de género dentro de su rama.
- Existe un marco nacional para abordar la EAS en las operaciones de paz y evidencia de que se utiliza.
- Hay mujeres pioneras y aliados masculinos para la igualdad de género en las Fuerzas Armadas.
- Un Plan de Acción Nacional para la RCSNU 1325 está en proceso de elaboración.

## BARRERAS

- Porcentualmente las mujeres ocupan más cargos de comando que los hombres. La barrera, si existe, se encuentra en el ingreso y permanencia de las mujeres en las escuelas de formación de oficiales.
- La capacitación en género no está sistematizada en el plan de estudios en la academia militar<sup>36</sup>, y no se ha generalizado en todas las actividades educativas de las Fuerzas Armadas, lo que el Plan de Acción Nacional contemplará.

## ÁREAS TEMÁTICAS TRANSVERSALES

- Cuando surgen oportunidades de capacitación en género, es más probable que el alto mando se acerque a las mujeres para ofrecerlas. Esto puede indicar que la capacitación en género se considera algo que las mujeres deberían hacer o en lo que deben tener experiencia, más que una competencia estándar para todo el personal de las Fuerzas Armadas.

## BRECHAS EN LAS PERCEPCIONES Y LA EXPERIENCIA

- El alto mando parece tener más formación en género que el personal subalterno.
- Aunque es más probable que al alto mando se acerque a las mujeres para recibir capacitación en género, más hombres informan haber recibido capacitación en género.
- De las personas encuestadas, y en comparación con los hombres, las mujeres reportan un menor grado de disposición a discutir asuntos laborales con mandos altos.

## DIFERENCIAS ENTRE LAS RAMAS

- El personal de la Armada y la Fuerza Aérea informó haber tomado más cursos de género en comparación con el del Ejército.
- La Fuerza Aérea es la única rama que informa tener un plan para incorporar la perspectiva de género en su capacitación, aunque la Armada sí cubre algunos temas relacionados en su capacitación en derechos humanos.

## Los hallazgos en detalle

### RECUADRO BUENA PRÁCTICA - El rol de la Comisión Especializada en Género de la Secretaría de Estado del MDN en impartir Talleres de Género

La Comisión Especializada en Género de la Secretaría de Estado del MDN realiza talleres de sensibilización al tema de género al personal de las FF.AA. Las siguientes cifras demuestran el incremento significativo del número de personal de las FF.AA. (tanto personal subalterno como superior) que recibieron capacitación en género: en 2015, fueron 232 funcionarios (184 hombres y 48 mujeres); en 2016, 448 funcionarios (302 hombres y 146 mujeres); en 2017, 644 funcionarios (531 hombres y 113 mujeres); en 2018, 2679 funcionarios (531 hombres y 900 mujeres) y en el año 2019, 3560 funcionarios (2929 hombres y 631 mujeres).

Adicionalmente, la Comisión Especializada en Género imparte talleres de sensibilización en género en los cursos de ingreso y ascenso del personal militar y civil de la Secretaría de Estado. En este marco, coordina la campaña “Noviazgos libre de violencia, 50 días de reflexión” en varios liceos y escuelas militares del país. Finalmente, desde el año 2018, la Comisión Especializada en Género participa de los talleres de capacitación previa al despliegue del personal en las Misiones de Paz sobre la contribución de la mujer en los procesos de paz en el marco de la Resolución 1325 “Mujer, Paz y Seguridad”, destacando la importancia de la participación de la mujer en el mantenimiento de la Paz. Hasta la fecha 1729 funcionarios recibieron esta capacitación.

## OPORTUNIDADES

### El alto mando ha tomado cursos de género

El alto mando de las Fuerzas Armadas ha tomado cursos de género. Un Curso Avanzado sobre Género y Defensa Nacional está disponible anualmente en un Centro bajo la jurisdicción del Ministerio de Defensa Nacional y un curso sobre Mujeres, Paz y Seguridad, en la Escuela Nacional de Operaciones de Paz del Uruguay. En 2019 el Instituto Militar de Estudios Superiores (IMES) organizó un taller sobre género y misiones de paz.

La mayoría de los funcionarios y funcionarias a mitad de carrera han realizado un curso de género.

### El alto mando ha declarado públicamente la importancia de la integración de la perspectiva de género

El alto mando ha declarado públicamente la importancia de la integración de la perspectiva de género. El Comandante en Jefe de la Armada Nacional hizo públicamente referencia a la promoción de mujeres en los altos rangos de las FF.AA. en su discurso anual de 2019, y subrayó la reflexión y los cambios institucionales dentro de la Fuerza que se están viendo con respecto a este tema. La Fuerza Aérea tiene una sección dedicada a la política de género dentro de su sitio web oficial.

Además, la temática Mujeres, Paz y Seguridad fue incluida en la nueva Política de Defensa Nacional, aprobada por el Decreto nº 371/020 de fecha 23 de diciembre de 2020.

Finalmente, cabe mencionar que el Presidente de la República tiene como Edecán por primera vez a una mujer y la vicepresidenta tiene dos.

### Hay mujeres pioneras

Hay mujeres pioneras que son conocidas por los medios y suelen ser retratadas en los periódicos; también han sido reconocidas por funcionarios/as gubernamentales y militares. Incluyen a: Andrea de los Santos y Lorena Cardozo (Ejército), María Eugenia Etcheverry y Carolina Arévalo (Fuerza Aérea), Valeria Sorrenti y Valeria Rodríguez (Armada) para el mantenimiento de la paz. Con respecto al ejército en su conjunto, las personas encuestadas y entrevistadas también mencionaron a Lorena Cardozo en el Ejército, María Eugenia Etcheverry en la Fuerza Aérea y Valeria Rodríguez en la Armada.

### Hombres y mujeres han servido bajo las órdenes de mujeres al mando en operaciones de paz de la ONU

En la encuesta, el 45% del personal que se ha desplegado en una operación de paz de la ONU ha prestado servicios bajo las órdenes de una oficial superior.

### Hay encuentros nacionales centrados en la igualdad de género

En 2019, el Consejo Nacional de Género (CNG), en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, realizó el acto central “Igualdad de género: política de Estado” en el que participaron ministros, ministras, altas autoridades del Estado, el Director General de Recursos Humanos del MDN, y miembros de la Comisión Especializada en Género del MDN.

### Existe una Comisión Especializada en Género para concienciar sobre sensibilización en género

En 2012 se creó la Comisión Especializada en Género en el MDN,<sup>37</sup> con personal dedicado exclusivamente al tema. Se han realizado cientos de talleres de sensibilización del personal, que hasta la fecha han capacitado a aproximadamente a 8000 personas.

### Hay asesoría de género en el Ministerio de Defensa Nacional

Hay asesoría de género en el Ministerio de Defensa Nacional. La Comisión Especializada en Género fue creada mediante Resolución No. 61.458 del 17 de mayo de 2012, en el marco de la Ley 18.104 del 15 de marzo de 2007. El objetivo principal de esta ley es promover la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. La Comisión promueve el desarrollo de políticas de igualdad de género y el respeto efectivo de

los derechos humanos.<sup>38</sup> Trabaja en coordinación con la participación activa en reuniones de trabajo en el Consejo Nacional de Género, el Consejo Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica, el Consejo Nacional para la Diversidad Sexual y el Consejo Nacional de Prevención y Combate a la Trata de Personas, siendo representantes ministeriales el Subsecretario de Defensa Nacional y el Director General de Recursos Humanos.<sup>39</sup>

### Uruguay está en proceso de elaborar un Plan de Acción Nacional para la RCSNU 1325

Existe un grupo de Trabajo Interinstitucional creado por resolución del Ministerio de Relaciones Exteriores que está a cargo de la elaboración del Plan de Acción Nacional sobre la RCSNU 1325.

### Existe un marco legal nacional para abordar la EAS en las operaciones de paz

Existe un marco legal nacional para abordar la EAS en las operaciones de paz. El marco nacional para abordar la explotación y el abuso sexuales relacionados con el mantenimiento de la paz está contenido y regulado por el Protocolo de actuación en denuncias de abuso, explotación sexual y/o paternidad comunicadas por la ONU. Este Protocolo fue aprobado por la Ordenanza 102/15 del Ministerio de Defensa Nacional y es un documento público al que puede acceder cualquier persona y que debe ser informado a y aceptado por cualquier persona que se vaya a desplegar en el exterior. Este documento establece el procedimiento a seguir a partir del momento en que las autoridades nacionales (MRE) reciben la presunta violación por parte de la ONU. Este procedimiento es principalmente administrativo, lo que significa que pueden seguir consecuencias judiciales ordinarias o militares. Los resultados de la investigación y eventualmente los canales de justicia ordinaria o militar se informan a la ONU. En los casos de confirmación de paternidad, el Ministerio de Relaciones Exteriores inicia procesos para tratar de garantizar que los niños y niñas reciban la pensión alimenticia del padre. Estos procesos no han sido hasta ahora exitosos, no solo por las dificultades institucionales y legales encontradas en los países donde se cometieron estos abusos para obtener documentos simples (es decir, certificados de nacimiento) y la burocracia que enfrenta la madre para iniciar un proceso de pensión alimenticia internacional, sino también por las dificultades a nivel jurídico nacional de encontrar motivos para iniciar un proceso de pensión alimenticia si el padre se niega a cooperar.

### Las Fuerzas Armadas se aseguran de que las mujeres tengan una atención médica adecuada mientras están desplegadas

La Dirección Nacional de Sanidad de las Fuerzas Armadas cumple cabalmente con los protocolos de actuación de acuerdo con lo estipulado para la atención de salud de las mujeres, niñas y adolescentes.

### Hombres y mujeres están dispuestos a acercarse a sus superiores acerca de las oportunidades

El 87% del personal encuestado dijo que estaría dispuesto a acercarse a su oficial superior para solicitar más capacitación para cumplir mejor con sus funciones. El 74% dijo que estaba dispuesto a acercarse a sus oficiales superiores para discutir las oportunidades de despliegue de mantenimiento de la paz. El 73% dijo que estaba dispuesto a acercarse a los oficiales superiores sobre el comportamiento inapropiado de sus colegas. El 77% dijo que estaba dispuesto a acercarse a sus oficiales superiores para discutir asuntos personales que afectan el desempeño laboral.

### Las mujeres están generalmente abiertas a acudir con sus superiores para discutir progresión profesional, aunque en menor proporción cuando son comparadas con los hombres

El 43% de las mujeres estaban muy dispuestas a acercarse a un/a oficial superior para solicitar más capacitación para cumplir mejor con sus deberes laborales y el 41% estaban dispuestas. El 52% de los hombres estaba muy dispuesto y el 40% estaba dispuesto a acercarse a sus oficiales superiores para pedir más capacitación.

El 33% de las mujeres estaban muy dispuestas y el 41% estaban dispuestas a acercarse a un/a oficial superior para discutir asuntos personales o familiares que afectan su capacidad para cumplir con sus deberes, en comparación con el 37% de los hombres que estaban muy dispuestos y el 43% que estaban dispuestos a acercarse a un/a oficial superior.

38 [www.gub.uy/ministerio-defensa-nacional/politicas-y-gestion/comision-especializada-genero](http://www.gub.uy/ministerio-defensa-nacional/politicas-y-gestion/comision-especializada-genero)

39 [www.gub.uy/ministerio-defensa-nacional/politicas-y-gestion/comision-especializada-genero](http://www.gub.uy/ministerio-defensa-nacional/politicas-y-gestion/comision-especializada-genero)

**Recuadro 8.1: Voluntad de acercarse a superiores acerca de la capacitación laboral por rama y sexo**

¿Cuán dispuesto/a estaría usted a acercarse a un/a superior para requerir mayor entrenamiento a fin de poder cumplir mejor su deber?						
	Ejército		Armada		Fuerza Aérea	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Muy dispuesto/a	41%	49%	35%	66%	67%	44%
Dispuesto/a	41%	42%	53%	26%	26%	48%
Ni dispuesto/a ni reacio/a	9%	8%	5%	5%	4%	4%
Reacio/a	6%	0%	8%	0%	4%	4%
Muy reacio/a	2%	2%	0%	3%	0%	0%

## BARRERAS

### No hay plan de incentivos ni campañas publicitarias para difundir y promover el ingreso de hombres y mujeres a las FFAA

Solamente hay campañas específicas para el ingreso a las escuelas de formación de oficiales.

### Hombres y mujeres tienen poca conciencia de la RCSNU 1325

El 36% de los y las oficiales de alto rango había oído hablar de la RCSNU 1325 y el 17% de los y las oficiales de rango inferior habían oído hablar de ella. De quienes habían oído hablar de ella, el 93% de los y las oficiales de alto rango describieron correctamente la RCSNU 1325, en comparación con el 73% de los y las oficiales de bajo rango. Las oficiales de alto rango tenían menos probabilidades de describir correctamente la RCSNU 1325 en comparación con los oficiales de alto rango y en comparación con el personal femenino de rango inferior.

### La capacitación en género no es parte del programa de estudio base en la academia militar

La formación en género no forma parte del plan de estudios de la academia militar. Se imparten asignaturas con contenidos sobre derechos humanos como parte del currículo de las escuelas de formación y el nuevo plan de la Fuerza Aérea es incorporar la perspectiva de género en su formación. Sin embargo, cabe señalar aquí, que las actividades de sensibilización en género se imparten en distintas oportunidades a las fuerzas, y siempre se incluye en los talleres previos al despliegue en misiones de paz (con mandato protección de civiles) dentro del módulo de la contribución de la mujer en los procesos de paz que, complementariamente a los cursos dictados por ENOPU, se organizan en la órbita del MDN.

### Conocimiento de las herramientas de género

El 33% del personal encuestado había oído hablar de herramientas de género en las Fuerzas Armadas.

### Es más probable que las mujeres tengan más oportunidades de capacitación en género

El 23% de las mujeres y solo el 5% de los hombres encuestados dijo que un/a oficial superior se había acercado para brindarles capacitación en género. Las personas encuestadas de la Armada eran relativamente más propensas a decir que habían sido contactadas por un/a oficial superior sobre capacitación en género.

### La mayoría del personal desplegado no recibió capacitación en género como parte de su formación pre despliegue

No se trata solo de la formación en género como tal, pero de la formación pre-despliegue. Según la encuesta, el 42% de las personas encuestadas que se habían desplegado dijo que recibieron capacitación en género como parte de la capacitación previa al despliegue antes de participar en una operación de paz de la ONU. El 31% dijo que había recibido entrenamiento sobre temas de género como parte de las Fuerzas Armadas antes del despliegue, pero que no era parte del entrenamiento previo al despliegue. El 18% recibió capacitación en género tanto como parte de la capacitación previa al despliegue como en las Fuerzas Armadas. El 10% informó que no recibió capacitación en género.

Entre quienes dijeron que se desplegaron con un batallón, el 39% de las personas encuestadas que se habían desplegado dijo que recibieron capacitación en género como parte de la capacitación previa al despliegue antes de participar en una operación de paz de la ONU. El 34% dijo que había recibido entrenamiento como parte de las Fuerzas Armadas antes del despliegue, pero que no era parte del entrenamiento previo al despliegue. El 13% recibió capacitación en género tanto como parte de la capacitación previa al despliegue como en las Fuerzas Armadas. El 14% informó que no recibió capacitación en género. Entre quienes dijeron que se desplegaron de forma individual, el 42% de las personas encuestadas que se habían desplegado dijo que recibieron capacitación en género como parte de la capacitación previa al despliegue antes de participar en una operación de paz de la ONU. El 35% dijo que había recibido entrenamiento como parte de las Fuerzas Armadas antes del despliegue, pero que no era parte del entrenamiento previo al despliegue. El 15% recibió capacitación en género tanto como parte de la capacitación previa al despliegue como en las Fuerzas Armadas. El 8% informó que no recibió capacitación en género.

**Recuadro 8.2: Capacitación en género previa al despliegue por rama y sexo<sup>40</sup>**

¿Recibió entrenamiento en Uruguay sobre temas de género y/o explotación y abuso sexual ANTES DE SER DESPLEGADO/A en una misión de mantenimiento de la paz?							
	Ejército		Armada		Fuerza Aérea		Todas las ramas
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total
Sí, en la Fuerza, no como parte del entrenamiento previo al despliegue.	34%	27%	26%	30%	33%	36%	31%
Sí, como parte del entrenamiento previo al despliegue en una misión de la ONU.	37%	52%	39%	25%	47%	43%	42%
Sí, ambos	12%	22%	13%	35%	7%	21%	18%
No	16%	0%	22%	10%	13%	0%	10%

El Recuadro 8.2a muestra las respuestas desglosadas por misiones de mantenimiento de la paz entre las tres misiones más comunes: la MINUSTAH (Haití), la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC) y la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUSCO, que reemplazó la MONUC).<sup>41</sup> Entre las personas encuestadas que habían desplegado en la MINUSTAH, el 31% recibió una capacitación en género dentro de las FF.AA., no como parte de la capacitación previa al despliegue; el 35% la recibió solo como parte de la capacitación previa al despliegue; el 25% recibió ambas capacitaciones y el 9% no recibió capacitación sobre EAS. Entre las personas encuestadas que habían desplegado en la MONUC, el 24% recibió una capacitación en género dentro de las FF.AA., no como parte de la capacitación previa al despliegue; el 39% la recibió solo como parte de la capacitación previa al despliegue; el 23% recibió ambas capacitaciones y el 15% no recibió capacitación sobre EAS. Para la MONUSCO, el 32% recibió una capacitación en género dentro de las FF.AA., no como parte de la capacitación previa al despliegue; el 46% la recibió solo como parte de la capacitación previa al despliegue; el 20% recibió ambas capacitaciones y el 3% no recibió capacitación sobre EAS.

40 Las estadísticas sobre el personal desplegado de hombres y mujeres dentro de la rama deben interpretarse con precaución y pueden no ser completamente confiables debido al pequeño tamaño de la muestra.

41 Cabe aclarar que la MONUC finalizó en el año 2010 siendo sustituida por la MONUSCO y la MINUSTAH finalizó en 2014.

**Recuadro 8.2a: Capacitación en género previa al despliegue por misiones de mantenimiento de la paz<sup>42</sup>**

¿Recibió entrenamiento en Uruguay sobre temas de género y/o explotación y abuso sexual ANTES DE SER DESPLEGADO/A en una misión de mantenimiento de la paz?			
	MINUSTAH	MONUC	MONUSCO
Sí, en la Fuerza, no como parte del entrenamiento previo al despliegue.	31%	24%	32%
Sí, como parte del entrenamiento previo al despliegue en una misión de la ONU.	35%	39%	46%
Sí, ambos	25%	23%	20%
No	9%	15%	3%

### Es menos probable que las mujeres reciban capacitación en género antes del despliegue

Si bien todo el personal recibe la misma capacitación pre-despliegue, el resultado de las encuestas arrojó que es más probable que las mujeres informen que no reciben capacitación en género. El 17% de las mujeres informó que no hubo ninguna capacitación en género como parte del pre-despliegue o en las Fuerzas Armadas antes del despliegue, en comparación con el 2% de los hombres. También era menos probable que las mujeres informaran haber recibido capacitación en género tanto como parte del despliegue previo como con las Fuerzas Armadas anteriormente. El 12% de las mujeres recibió ambos tipos de capacitación en género y el 25% de los hombres recibió ambos.

### Cómo podrían afectar las áreas temáticas transversales la predisposición del liderazgo institucional

El tema transversal 9 se cruza con el tema 8. Esto es evidente porque las mujeres son más propensas a tener oportunidades para recibir capacitación en género que los hombres. En realidad, hombres y mujeres deben recibir formación en género por igual. La razón subyacente de esto es probablemente que las mujeres estén asociadas con la capacitación en género y, por lo tanto, es más probable que se les pida que participen en las capacitaciones en género.

### Brechas en la percepción y la experiencia

Si bien Uruguay se ha comprometido con la igualdad de género dentro de sus fuerzas de seguridad, las experiencias del personal no siempre se alinean con la política. Existen brechas entre la institución y las experiencias del personal. Las brechas incluyen el conocimiento del alto mando sobre la 1325 y dónde se ofrece capacitación en género. Además, existen brechas entre las experiencias de hombres y mujeres cuando se trata de trabajar con el alto mando. Las áreas en las que parece haber diferencias entre las experiencias de hombres y mujeres son conocer a una mujer pionera, capacitación en género, conocer la 1325 y accesibilidad de los y las líderes acerca de la capacitación.



## ÁREA TEMÁTICA 9: Roles de género

PRIORIDAD  
ALTA

*El área temática transversal de roles de género explora si la prevalencia de los estereotipos de género y las actitudes discriminatorias influyen en el número de mujeres desplegadas y su capacidad para participar de manera significativa en las operaciones de paz. Evaluamos esto al observar el grado en que las mujeres y los hombres tienen roles y puntos de vista tradicionales sobre los roles que desempeñan los hombres y las mujeres en la sociedad. También evaluamos el grado en que existe una norma de protección de género en la institución. Esto significa que evaluamos si hombres y mujeres continúan sintiendo que las mujeres deben estar protegidas del peligro.*

### Resumen de los hallazgos

En las Fuerzas Armadas de Uruguay, los roles tradicionales de género siguen desempeñando un papel importante en cuanto a la participación significativa de las mujeres. Uruguay se ha destacado en una serie de reformas institucionales en materia de género, pero debido a que los estereotipos de género son culturales, son más difíciles de cambiar y más difíciles de identificar.

Las instituciones han mejorado la igualdad de género institucional y los líderes y el personal hablan explícitamente a favor de la igualdad de género. Sin embargo, siguen existiendo percepciones estereotipadas de los roles de género que afecta la participación significativa de las mujeres en misiones de paz, incluido en relación con la norma de protección de género.

### OPORTUNIDADES

- No está prohibido que las mujeres estén en combate y la mayoría del personal cree que las mujeres son capaces de combatir.
- Las mujeres y los hombres en las Fuerzas Armadas no apoyan firmemente los roles de género tradicionales.
- No ha habido expedientes de casos de discriminación por género o sexo contra las Fuerzas Armadas.

### BARRERAS

- Es menos probable que las mujeres se desplieguen en misiones peligrosas y menos probabilidades de que desempeñen funciones operativas, tanto porque quienes lideran quieren protegerlas como porque las mujeres no quieren servir en ellas.
- Es más probable que las mujeres trabajen en roles estereotípicamente femeninos en la misión, incluso cuando se trata de tareas adicionales fuera de sus funciones.

### BRECHAS EN LAS PERCEPCIONES Y LA EXPERIENCIA

- Uruguay tiene muchas leyes y políticas que proveen igualdad de género y el alto mando habla a favor de la igualdad de género, pero el tipo de trabajo que hacen las mujeres y los hombres en la práctica aún refleja los roles de género tradicionales. Todavía existe la percepción de que los hombres deben proteger a las mujeres.
- Las mujeres y los hombres informaron que asumieron roles y tareas bastante diferentes dentro de la misión.

### DIFERENCIAS ENTRE LAS RAMAS

- Se necesita más investigación para establecer diferencias concluyentes entre las ramas. Sin embargo, las mujeres de la Fuerza Aérea y la Armada tenían más contacto con la población local que las del Ejército.

## Los hallazgos en detalle

### OPORTUNIDADES

#### No se han presentado casos de discriminación por género o sexo contra las Fuerzas Armadas

No hay casos de discriminación por género o sexo relacionados con las Fuerzas Armadas.

#### Las mujeres no tienen prohibido el combate en ninguna rama

Todas las funciones en el ejército, incluidas las funciones de combate, están abiertas a las mujeres.

#### Hombres y mujeres creen que las mujeres son capaces de combatir

El 96% de las mujeres y el 92% de los hombres estuvieron de acuerdo en que las mujeres son capaces de combatir. El 99% estuvo de acuerdo en que los hombres son capaces de combatir.

#### Los hombres y las mujeres no apoyan firmemente los roles de género tradicionales

Solo el 9% de las mujeres y el 13% de los hombres creen que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres y deberían ser elegidos en lugar de mujeres. Menos del 2% de las mujeres y los hombres están de acuerdo en que los hombres deben tener hijos/as para ser considerados verdaderos hombres. El 1% de las mujeres y el 3% de los hombres estuvieron de acuerdo en que las mujeres deben tener hijos/as para ser mujeres verdaderas. El 3% de las mujeres y el 2% de los hombres estuvieron de acuerdo en que cambiar pañales, bañar a los niños/as y cocinar son responsabilidad de la madre. Menos del 2% de las mujeres y el 4% de los hombres estuvieron de acuerdo en que los hombres deberían tener la última palabra sobre las decisiones en el hogar. Menos del 1% pensó que el despliegue en una misión de mantenimiento de la paz significaba que un hombre o una mujer no podían ser buenos padre o madre. El 18% de los hombres y de las mujeres estuvieron de acuerdo en que los hombres necesitan más sexo que las mujeres. En general, las mujeres tenían menos probabilidades de estar de acuerdo con las declaraciones sobre los roles tradicionales de género en comparación con los hombres.

#### Es común que las mujeres conduzcan vehículos en el país.

Es muy común que las mujeres conduzcan vehículos en Uruguay.

### BARRERAS

#### Norma de protección de género

#### El alto mando militar es reticente a que las mujeres resulten heridas mientras están desplegadas

Algunas personas entrevistadas reportaron que, en su experiencia, existe una construcción social respecto a la norma de protección de género en la institución según la percepción del riesgo que tienen altos mandos.

#### Participación de mujeres en actividades operativas en la misión

Más del 50% de las mujeres encuestadas que se habían desplegado en operaciones de paz de la ONU participaron en actividades operativas durante el despliegue, en comparación con el 82% de los hombres. Entre quienes se desplegaron con un batallón, el 69% dijo que participaba en actividades operativas y el 62% del personal desplegado individualmente dijo que participaban en actividades operativas.

Dentro del Ejército, el 52% de las mujeres encuestadas y el 85% de los hombres encuestados participaron en actividades operativas durante el despliegue. Dentro de la Armada, el 52% de las mujeres encuestadas y el 85% de los hombres encuestados participaron en actividades operativas durante el despliegue. Dentro de la Fuerza Aérea, el 60% de las mujeres encuestadas y el 64% de los hombres encuestados participaron en actividades operativas durante el despliegue.

Las personas encuestadas que sirvieron en unidades de infantería y de inteligencia eran significativamente más propensas a decir que participaban en actividades operacionales, mientras que las personas encuestadas que sirvieron en unidades de la sede fueron menos propensas a decir que participaban en estas actividades. Las mujeres en general son menos propensas a participar en actividades operacionales en la misión incluso cuando se tiene en cuenta su unidad.

Como se puede ver en el Recuadro 9.1, entre las personas encuestadas que habían desplegado en un contingente, el 81% de los hombres y el 54 % de las mujeres habían participado en actividades operacionales durante su despliegue. Entre las personas que fueron desplegadas individualmente, el 75% de los hombres y el 62.5% de las mujeres participaron en actividades operacionales. Dentro de las misiones, el 82% de los hombres y el 49% de las mujeres en la MINUSTAH, el 85% de los hombres y el 46% de las mujeres en la MONUC, y el 81% de los hombres y el 52% de las mujeres en la MONUSCO participaron en actividades operacionales.

**Recuadro 9.1: Participación en actividades operacionales por tipo de despliegue**

¿Estuvo involucrado en actividades operacionales durante el despliegue?	Despliegue vía contingente		Despliegue individual	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sí	81%	54%	75%	62.5%
No	19%	46%	25%	37.5%

**Recuadro 9.2: Participación en actividades operacionales por operación de paz**

¿Estuvo involucrado en actividades operacionales durante el despliegue?	MINUSTAH		MONUC		MONUSCO	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sí	82%	49%	85%	46%	81%	52%
No	18%	51%	15%	54%	19%	48%

### Es menos probable que las mujeres interactúen con la gente del lugar durante el despliegue

El 48% de las mujeres y el 62% de los hombres interactúan con la gente del lugar todos los días. El 30% de los hombres y mujeres interactúan con la gente del lugar una vez a la semana. El 8% de las mujeres interactuaba con la gente del lugar una vez cada dos o tres semanas, en comparación con el 3% de los hombres. El 6% de las mujeres y el 3% de los hombres interactuaron con la gente del lugar una vez al mes. El 4% de las mujeres dijo que nunca interactuaron con la gente del lugar, en comparación con el 1% de los hombres.

Entre quienes dijeron que se desplegaron como parte de un batallón, el 62% dijo que interactuaba con la gente del lugar todos los días, el 30% dijo una vez por semana, el 3% dijo una vez cada dos o tres semanas, el 2% dijo una vez al mes, el 2% dijo una vez cada pocos meses, el 2% dijo que una vez durante el despliegue y el 2% dijo que nunca se interactuó con la gente del lugar durante su despliegue. Entre quienes dijeron que se desplegaron individualmente, el 50% dijo que interactuaba con la gente del lugar todos los días, el 33% dijo que una vez por semana, el 8% dijo una vez cada dos o tres semanas, el 8% dijo una vez al mes, el 2% dijo una vez cada pocos meses, el 0% dijo una vez durante el despliegue y el 3% dijo que nunca se interactuó con la gente del lugar durante su despliegue.

**Recuadro 9.3: Interacción con la población local durante la operación de paz de la ONU por rama y sexo<sup>43</sup>**

¿Con qué frecuencia interactuaba con la población local durante su despliegue?						
	Ejército		Armada		Fuerza Aérea	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Todos los días	46%	57%	36%	75%	73%	64%
Una vez por semana	29%	34%	50%	20%	13%	29%
Cada dos o tres semanas	11%	4%	0%	0%	7%	0%
Una vez al mes	6%	3%	9%	5%	0%	0%
Cada varios meses	3%	0%	0%	0%	0%	7%
Una vez durante el tiempo de despliegue	3%	0%	0%	0%	0%	0%
Nunca	3%	2%	5%	0%	7%	0%

### Las mujeres sirven en diferentes misiones de mantenimiento de la paz

El personal de mantenimiento de la paz encuestado informó haber sido enviado a misiones de mantenimiento de la paz en Angola, Camboya, Colombia, Etiopía y Eritrea, Irak y Kuwait, Haití, Mozambique, República Centroafricana, República Democrática del Congo, la península del Sinaí y Sudán del Sur. Ninguna mujer encuestada fue enviada a Angola, Camboya, Colombia, Etiopía y Eritrea, Mozambique, la península del Sinaí o Sudán del Sur. Sin embargo, han participado mujeres en varias de estas misiones. El 62% de las fuerzas de paz encuestadas fueron desplegadas en MONUSCO, 29% en MONUC y 38% en Haití.

### Es más probable que las mujeres piensen que algunas misiones son peligrosas y, por lo tanto, no aplican

De entre quienes no solicitaron el despliegue en una misión de mantenimiento de la paz de la ONU, sólo el 8% de las mujeres y el 3% de los hombres dijeron que se debía a que las misiones eran demasiado peligrosas. Las personas encuestadas del Ejército eran relativamente menos propensas a decir que no solicitaron porque era demasiado peligroso.

### Las mujeres quieren desplegarse en misiones diferentes que los hombres

En la encuesta, el 51% de las personas encuestadas querían desplegarse en Haití, el 47% en la República Democrática del Congo, el 23% en los Altos del Golán, el 10% en Chipre, el 8% en la República Centroafricana, el 7% en Ucrania, el 6% en el Medio Oriente, 5% en Líbano, 5% en la frontera entre India y Pakistán, 5% a en Irak, 2% en Bosnia, 2% en Serbia y 1% o menos en Mali, Darfur, Kosovo, Somalia, Burundi, Albania, Macedonia y Montenegro.

El 58% de las mujeres y el 44% de los hombres querían desplegarse en Haití. El 17% de las mujeres deseaba trasladarse a los Altos del Golán, en comparación con el 17% de los hombres. El 7% de los hombres y el 3% de las mujeres querían desplegarse en Líbano. El 7% de los hombres quería desplegarse en Afganistán, en comparación con el 2% de las mujeres.

43 Las estadísticas sobre el personal desplegado de hombres y mujeres dentro de la rama deben interpretarse con precaución y pueden no ser completamente confiables debido al pequeño tamaño de la muestra.

## El movimiento de mujeres en las misiones está más restringido que el de los hombres

Por razones de seguridad, en los contingentes nadie, sin distinción de género, sale de la base en forma individual. Según la encuesta, el 78% de las mujeres encuestadas dijo que necesitaban una escolta cuando salían de la base, en comparación con el 63% de los hombres. Casi el 60% de los hombres y mujeres dijo que no tuvieron acceso a vehículos durante la misión. En el Ejército, el 82% de las mujeres y el 68% de los hombres dijeron que necesitaban una escolta. En la Armada, el 74% de las mujeres y el 50% de los hombres dijeron que necesitaban una escolta. En la Fuerza Aérea, el 60% de las mujeres y el 57% de los hombres dijeron que necesitaban una escolta.

Como se puede ver en el Recuadro 9.4, entre el personal desplegado a través de un contingente, el 56% de los hombres encuestados y el 80% de las mujeres encuestadas dijeron que necesitaban una escolta para salir de la base. El 50% de los hombres y el 79% de las mujeres que se desplegaron individualmente necesitaban una escolta. No hubo diferencias en la movilidad entre las personas encuestadas de las distintas unidades.<sup>44</sup>

Entre las personas encuestadas desplegadas en la MINUSTAH, el 71% de los hombres y el 77% de las mujeres declararon necesitar una escolta para salir de la base. Entre las personas encuestadas desplegadas en la MONUC, el 59% de los hombres y el 86% de las mujeres declararon necesitar una escolta. Entre las personas encuestadas desplegadas en la MONUSCO, el 70% de los hombres y el 83% de las mujeres declararon necesitar una escolta.

**Recuadro 9.4: Necesitar una escolta para salir de la base por tipo de despliegue**

Necesitaba escolta para salir de la base/ del recinto?	Desplegado/a mediante contingente		Desplegado/a individualmente	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sí	56%	80%	50%	79%
No	33%	13%	40%	13%
Dependiendo de la misión	11%	8%	10%	4%

## División del trabajo por género

### Los hombres y las mujeres se involucran en una variedad de tareas adicionales en la misión fuera de sus deberes habituales, pero las tareas difieren entre hombres y mujeres

Las personas encuestadas que se habían desplegado participaban en las siguientes tareas además de sus actividades habituales: 39% cocinaban, 70% limpiaban, 27% conducían, 32% brindaban servicios de traducción, 69% participaban en actividades de extensión comunitaria, 22% brindaban atención médica, 22% enseñaban, 10% proporcionaban cuidado de niños/as y el 30% fueron mentores/as. Las mujeres tenían menos probabilidades de participar en la conducción y las tutorías y eran más propensas a realizar tareas de limpieza. Las mujeres también tenían menos probabilidades de participar en la enseñanza (17% de las mujeres y 27% de los hombres).

Los recuadros 9.5 y 9.6 exploran cómo la participación en estas tareas adicionales varía según las funciones de las personas encuestadas durante la misión. En el recuadro 9.5 se desglosa a las personas encuestadas según su tipo de despliegue y si se desplegaron de forma individual. Las personas encuestadas que se desplegaron con un contingente eran significativamente menos propensas a decir que participaban en actividades de apoyo a comunidades, pero también eran menos propensas a decir que no realizaban ninguna de estas actividades.

<sup>44</sup> Las únicas excepciones fueron que las personas encuestadas de las unidades de mantenimiento/mecánica eran ligeramente más propensas a decir que podían salir de la base cuando querían y las personas encuestadas de las unidades constituidas eran más propensas a decir que necesitaban una escolta.

**Recuadro 9.5: Tareas adicionales por tipo de despliegue**

Mientras servía en la misión o misiones, ¿participó, además de las tareas que le correspondían habitualmente, de alguna de las siguientes actividades?	Despliegue vía contingente		Despliegue individual	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cocinar	36%	44%	55%	58%
Limpiar	56%	77%	50%	88%
Conducir vehículos	44%	15%	45%	4%
Traducción	39%	31%	35%	33%
Actividades de apoyo a la comunidad	56%	74%	60%	67%
Provisión de servicios de salud	17%	23%	15%	25%
Enseñanza	17%	18%	30%	21%
Cuidado de niños	11%	8%	15%	8%
Orientación a personas o grupos	28%	31%	45%	8%

### Pocos hombres y mujeres han servido como puntos focales de género

Según la encuesta, el 8% de los hombres y el 11% de las mujeres se han desempeñado como puntos focales de género. Vale aclarar que es un tema relativamente nuevo y que, además, existe un número limitado de puntos focales por unidad desplegada.

### Estereotipos de género sobre quién debe responder a diferentes incidentes en una operación de paz

Según el Recuadro 9.7, las respuestas de las personas encuestadas reflejan percepciones basadas en estereotipos de género en cuanto a las habilidades de hombres y mujeres militares en operaciones de paz. Por ejemplo, 83% de los respondientes creían que una mujer estaba más preparada para interactuar con mujeres y niño/as en una zona de conflicto (reflejando el papel tradicional de la mujer en la familia y habilidades de comunicación y empatía tradicionalmente consideradas como perteneciendo más a mujeres) y solo 9% respondieron un hombre. Asimismo, 54% respondieron que un hombre está mejor preparado para responder a un ataque terrorista (frente al solo 8% de las mujeres), reflejando ideas vinculadas a la masculinidad como sinónimo de valentía y determinación.

**Recuadro 9.6: Quién debe responder a diferentes incidentes en una operación de paz**

Imaginemos por un momento a un hombre y a una mujer militar que son desplegados a una misión de mantenimiento de la paz. Si solo uno de ellos pudiera ser elegido para desempeñar las siguientes tareas, ¿cuál diría usted que está mejor preparado para la tarea?			
	Mujeres	Hombres	Ambos*
Interactuar con mujeres y niños/as en una zona de conflicto	83%	9%	8%
Interactuar con la población en un campo de refugiados	42%	40%	17%
Entrenar a los/as militares locales	6%	69%	23%
Responder frente a un disturbio contra el gobierno	11%	57%	31%
Responder frente a un posible ataque terrorista luego de recibir amenaza de bomba	8%	54%	37%
Redactar informes de situación	43%	12%	45%

\* la persona que encuestaba no mencionó esta opción y trató de alentar a la persona encuestada a elegir entre hombre y mujer.

El recuadro anterior muestra las respuestas combinadas de hombres y mujeres encuestados. Sin embargo, hubo algunas diferencias de género en las respuestas:

Las mujeres eran más propensas que los hombres a pensar que las mujeres de mantenimiento de la paz deberían:

- interactuar con las personas refugiadas
- capacitar al ejército local
- responder a una situación de disturbios
- responder a una situación terrorista
- escribir informes de situación.

Los hombres eran más propensos que las mujeres a pensar que los hombres de mantenimiento de la paz deberían:

- interactuar con las personas refugiadas
- capacitar al ejército local.

### **Brechas en la percepción y la experiencia**

Los roles de género son un área temática de alta prioridad para las Fuerzas Armadas en Uruguay. Esto se debe a que Uruguay se ha destacado en una serie de reformas institucionales en materia de género, pero debido a que los estereotipos de género son culturales, son más difíciles de cambiar y más difíciles de identificar.

En cuanto a las brechas entre la institución y las percepciones, hubo brechas con respecto a la misión a la que se despliegan hombres y mujeres y las restricciones durante la misión. Las reglas institucionales sugieren que hay restricciones mínimas, pero la encuesta muestra que hombres y mujeres enfrentan restricciones mientras están en las misiones.

Los hombres y las mujeres difirieron en sus respuestas en lo que respecta a las percepciones de los roles de género. Difirieron con respecto a las interacciones con las personas locales, el trabajo adicional, la participación en la actividad operativa, el servicio como líderes, las preocupaciones sobre la seguridad y las percepciones sobre los roles de género en general. Estas percepciones de hombres y mujeres y sus roles afectan las decisiones que toma el personal.



# ÁREA TEMÁTICA 10: Exclusión social

PRIORIDAD  
MEDIA

*El área temática relativa a la exclusión social explora si las mentalidades dentro y fuera del grupo hacen que las mujeres sean marginadas, condenadas al ostracismo, denigradas, acosadas o atacadas, lo que les impide desplegarse o participar de manera significativa en las operaciones de paz. También explora las formas en que se establece la cohesión grupal masculina. Evaluamos esto analizando los niveles de acoso y violencia en las instituciones y las sanciones contra ellas, así como las formas saludables y no saludables de establecer la cohesión.*

## Resumen de los hallazgos

La exclusión social es un área temática de prioridad media para las Fuerzas Armadas de Uruguay. Esto se debe a que, si bien puede que no haya altos niveles de exclusión institucional, aún existen grandes diferencias entre las experiencias de los hombres y las mujeres. Esto significa que los hombres aún pueden participar en prácticas que dificultan que las mujeres sean aceptadas dentro de las fuerzas de seguridad. Por el otro lado, las mujeres todavía sienten que deben tratar de adaptarse a un entorno masculino, no a uno caracterizado por la igualdad de género.

## OPORTUNIDADES

- Las políticas sobre acoso sexual y EAS están vigentes y son conocidas.
- La cohesión social es buena, con muchas oportunidades para que mujeres y hombres se unan a través de entrenamientos conjuntos y actividades deportivas mixtas, por ejemplo.
- Las personas informan ser tratadas con respeto, el personal LGBTQ puede servir y lo hace abiertamente, y la mayoría del personal no está de acuerdo con las expresiones discriminatorias de masculinidad.
- Existe una Comisión Especializada en Género dentro del MDN, encargada de recibir denuncias por discriminación, acoso sexual y laboral, y violencia de género.

## BARRERAS

- Es más probable que las mujeres tengan conocimiento de acoso y bromas sobre la apariencia en las Fuerzas Armadas.
- Algunos miembros del personal de rangos inferiores no se sienten escuchados por sus superiores.

## BRECHAS EN LAS PERCEPCIONES Y LA EXPERIENCIA

- Las mujeres tuvieron experiencias diferentes a los hombres cuando se trata de escuchar sobre acoso y otras formas de comportamiento discriminatorio. Se sentían menos incluidas en algunas actividades de vinculación como el deporte.
- El personal directivo superior y el personal subalterno tenían percepciones diferentes en términos de las experiencias de vinculación negativas y las sesiones de capacitación conjunta entre hombres y mujeres.

## DIFERENCIAS ENTRE LAS RAMAS

- Se necesita más investigación para establecer diferencias concluyentes entre las ramas. Las diferencias incluyen el hecho de que más personal del Ejército ve a las Fuerzas Armadas como una familia que en la Fuerza Aérea y la Armada. El personal del Ejército también mostró una mayor preferencia por el entrenamiento mixto.
- Los miembros de la Fuerza Aérea fueron más propensos a declarar que estaban al tanto del acoso que las otras dos ramas (consulte el Recuadro el 10.2) y las mujeres en la Fuerza Aérea en particular habían oído hablar de más chistes discriminatorios (consulte el Recuadro 10.3). En el Recuadro 10.4 se pueden ver pequeñas diferencias en las experiencias de vinculación negativa.

## Los hallazgos en detalle

### Recuadro 10.1: Definición de acoso sexual

Sobre acoso sexual, la definición está dada en el artículo 2 de la Ley 18.561: "Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe".

## OPORTUNIDADES

### Acoso sexual

#### Existe una política oficial sobre acoso sexual para los miembros de las Fuerzas Armadas.

Existe una política oficial sobre acoso sexual para los miembros de las Fuerzas Armadas. En 2020 el MDN promulgó el "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral y relaciones docente-alumno del Ministerio de Defensa Nacional". Allí se establece un procedimiento para formular, recibir y atender denuncias. Se aplica a toda la jurisdicción, por lo que podría aplicarse también a un entorno de mantenimiento de la paz. La Comisión Especializada en Género del MDN, así como las de cada rama, son las encargadas de recibir las consultas y denuncias relativas a presuntos casos de acoso sexual.

#### El personal conoce los procedimientos ante el acoso

El 92% del personal encuestado sabía con quién hablar si sus compañero/as los acosasen o amenazasen. No hay diferencia de género.

#### Existe un procedimiento de denuncia anónimo para la EAS

En cuanto a la denuncia anónima sobre EAS, existe una línea telefónica a nivel de las Fuerzas Armadas que permite esa posibilidad. Durante la misión, los puntos focales de la EAS mantienen lo que denominaron una "caja de sugerencias" donde se puede presentar un informe anónimo sobre cualquier caso de violación de las normas. En términos de las denuncias anónimas sobre fraude, corrupción o delitos en general, existe un canal establecido a nivel del Ministerio del Interior que permite que cualquier persona las presente. La persona se reportaría allí como ciudadano/a.

## LGBTQ

#### No hay restricciones para el personal LGBTQ

Las personas LGBTQ pueden servir en las Fuerzas Armadas a partir del 20 de mayo de 2009. Se permite todo tipo de relaciones sexuales dentro de las Fuerzas Armadas. Las historias sobre bodas han aparecido en los medios.<sup>45</sup>

## Cohesión social

#### Los deportes se utilizan para crear cohesión social

Hay competencias y deportes mixtos. El 94% de las personas encuestadas sabía que hay equipos deportivos y eventos en las Fuerzas Armadas (96% de las personas encuestadas del Ejército, 88% de las personas encuestadas de la Armada, 90% de las personas encuestadas de la Fuerza Aérea). El 92% sabía que estos eventos eran mixtos (91% de las personas encuestadas del Ejército, 95% de las personas encuestadas de la Armada, 88% de las personas encuestadas de la Fuerza Aérea).

#### Hombres y mujeres participan en ejercicios de entrenamiento conjuntos

Hombres y mujeres participan en ejercicios de entrenamiento conjuntos.

### Altos niveles de cohesión social

El 54% de las personas encuestadas estuvo de acuerdo en que los miembros de las Fuerzas Armadas son más una familia que la gente común. Las mujeres y los hombres eran igualmente propensos a pensar esto. El 60% de las personas encuestadas del Ejército, el 39% de las personas encuestadas de la Armada y el 44% de las personas encuestadas de la Fuerza Aérea estuvieron de acuerdo con esta afirmación.

### Los hombres y las mujeres suelen socializar entre sí

El 94% de las personas encuestadas dijo que los miembros de las Fuerzas Armadas socializaban entre sí fuera del trabajo y el 97% dijo que se invitaba a las mujeres a actividades sociales informales. El 94% de las personas encuestadas había participado en una actividad social con otros miembros de las Fuerzas Armadas.

El 94% de las personas encuestadas del Ejército, el 93% de las personas encuestadas de la Armada y el 92% de las personas encuestadas de la Fuerza Aérea dijo que los miembros de las Fuerzas Armadas socializaban entre sí fuera del trabajo. El 95% de las personas encuestadas del Ejército y el 100% de las personas encuestadas de la Armada y la Fuerza Aérea sabían que se invitaba a mujeres a estas actividades sociales informales. El 93% de las personas encuestadas del Ejército, el 95% de las personas encuestadas de la Armada y el 94% de las personas encuestadas de la Fuerza Aérea habían participado en una actividad social con otros miembros de las Fuerzas Armadas.

### Las bromas a principiantes no están permitidas oficialmente en las Fuerzas Armadas

Las bromas a principiantes no están permitidas en las Fuerzas Armadas.

### La mayoría de las personas encuestadas sienten que todas las personas en las Fuerzas Armadas son tratadas con respeto

El 67% de las personas encuestadas dijo que todas las personas en las Fuerzas Armadas fueron tratadas con respeto. Sin embargo, las mujeres tenían menos probabilidades de decir esto que los hombres (58% de las mujeres en comparación con el 76% de los hombres). Las mujeres también eran más propensas a decir que las mujeres eran tratadas con menos respeto (el 25% de las mujeres en comparación con el 6% de los hombres). El 17% de las personas encuestadas pensaba que el personal subalterno era tratado con menos respeto. Menos del 6% de las personas encuestadas dijo que el personal de edad avanzada, el personal civil, los hombres, las personas de minorías o mayorías étnicas, las personas con discapacidad eran tratados con menos respeto. Las personas encuestadas del Ejército eran relativamente menos propensas a decir que las mujeres y el personal de mayor edad eran tratados con menos respeto.

### Las ideas negativas sobre la masculinidad no son un problema importante en las Fuerzas Armadas

Hicimos una serie de preguntas sobre diferentes formas de masculinidad, incluida la exclusión, la dominación, el honor y la virilidad. Las personas encuestadas no puntuaron por encima de la puntuación media en cada categoría.

### Formación del personal superior y subalterno

El 61% de las personas encuestadas cree que debería haber capacitación conjunta para todos los rangos (64% de las personas encuestadas del Ejército, 54% de las personas encuestadas de la Armada y 60% de las personas encuestadas de la Fuerza Aérea). Sin embargo, para el 21% de las personas encuestadas debe haber una capacitación separada para personal superior y personal subalterno (23% de las personas encuestadas del Ejército, 21% de las personas encuestadas de la Armada y 15% de las personas encuestadas de la Fuerza Aérea).

### La mayoría de los hombres y las mujeres apoyan la formación mixta

El 85% de las personas encuestadas dijo que la formación mixta era apropiada. Entre las personas encuestadas del Ejército, el 87% de las mujeres y el 80% de los hombres encuestados dijeron que la capacitación mixta era apropiada. El 90% de las mujeres de la Armada y el 80% de los hombres de la Armada dijeron que era apropiada. El 85% de las mujeres encuestadas y el 92% de los hombres encuestados de la Fuerza Aérea dijeron que la capacitación mixta era apropiada.

## BARRERAS

### Barracas o baños mixtos

Los cuartos de baño y dormitorio neutros en cuanto al género representan la igualdad. Si bien existen baños mixtos en algunas instalaciones de las FF.AA., no están generalizados en todas las unidades. Además, no hay barracas mixtas. Otros países tienen baños neutrales al género y han experimentado con barracas neutrales al género.<sup>46</sup>

### Participación de mujeres en eventos deportivos

El 58% de las mujeres ha participado en eventos deportivos organizados por las Fuerzas Armadas. El 83% de los hombres encuestados ha participado en estos eventos y equipos. Entre las personas encuestadas del Ejército y la Armada, el 59% de las mujeres y el 83% de los hombres habían participado en estos equipos. Entre las personas encuestadas de la Fuerza Aérea, el 52% de las mujeres y el 87% de los hombres habían participado en estos equipos.

### Las mujeres tienen más probabilidades de tener conocimiento del acoso dentro de las Fuerzas Armadas

El 24% de las mujeres encuestadas y el 11% de los hombres encuestados tenían conocimiento de que las personas recibían mensajes de texto no deseados.

**Recuadro 10.2: Conocimiento sobre posibles casos de acoso por rama y sexo**

Seleccione, de las siguientes opciones, aquellas de las que usted tenga conocimiento hayan sucedido, las haya o no experimentado o presenciado						
	Ejército		Armada		Fuerza Aérea	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Recibir textos o mensajes no deseados, enviados por colegas	15%	22%	5%	20%	4%	37%
Fotos de usted, subidas a internet por colegas, cuando usted no quería que se subieran	9%	3%	0%	5%	4%	4%
Un/a colega refiriéndose a alguien de una manera distinta al nombre o al título (por ejemplo, querida, bebé, nene, princesa, nena, etc.)	12%	26%	18%	33%	12%	33%
Un/a colega criticando a otro por no cumplir con sus obligaciones familiares (por ejemplo, ser un mal padre, o esposa, o esposo, o por trabajar hasta tarde, o trabajar demasiado, etc.)	14%	28%	18%	28%	16%	33%
Ninguna de las anteriores	70%	57%	74%	53%	72%	56%

### Percepción sobre la comunicación entre los rangos inferiores y superiores

Aproximadamente el 46% del personal cree que los altos cargos no escuchan las experiencias de aquellos de menor rango. No hubo diferencia entre hombres y mujeres.

**Recuadro 10.3: Percepciones del personal subalterno sobre la habilidad de los altos cargos de escuchar sus experiencias**

Los oficiales superiores a menudo no están abiertos a escuchar las experiencias del personal subalterno	Ejército	Armada	Fuerza Aérea
Totalmente de acuerdo	8%	5%	8%
De acuerdo	33%	33%	29%
Neutral	14%	13%	12%
En desacuerdo	31%	39%	35%
Fuertemente en desacuerdo	14%	10%	17%

46 Sobre las barracas, consulte, por ejemplo: Finseraas, Henning, et al. "Exposure to female colleagues breaks the glass ceiling—Evidence from a combined vignette and field experiment." *European Economic Review* 90 (2016): 363-374.



# 04

---

## Conclusiones

# Conclusiones: Recomendaciones para aprovechar las oportunidades y superar las barreras

---

## RESUMEN

La evaluación había identificado tres áreas principales en las que las Fuerzas Armadas de Uruguay se han destacado. En primer lugar, las Fuerzas Armadas de Uruguay han logrado que los criterios de despliegue sean justos y coincidan con las habilidades de hombres y mujeres (área temática 3). Aunque Uruguay utiliza un sistema voluntario, el personal tiene acceso a información sobre los despliegues y los criterios necesarios para estos. En segundo lugar, Uruguay tiene una predisposición del liderazgo institucional (área temática 8) sobre género a partir de políticas que obligan a incorporar la perspectiva de género a las capacitaciones. También tiene el compromiso del alto mando de tomar en serio las cuestiones de género. Por lo tanto, aquí nuevamente Uruguay tiene mucho que compartir con otros países en términos de cómo la importancia del género como idea puede filtrarse desde arriba. En tercer lugar, Uruguay valora el mantenimiento de la paz y, por lo tanto, si bien los despliegues no contribuyen necesariamente a subir de rango, parece que ayudan en el progreso de la carrera (área temática 7).

La evaluación también ha identificado áreas que necesitan mejoras. Las mujeres no se sienten adecuadamente preparadas para ir a misiones de paz (área temática 6) y a menudo experimentan problemas cuando se trata de consideraciones en el hogar (área temática 4). Muchas mujeres no se despliegan porque tienen niños/as pequeños/as y no quieren hacerlo.

## POLÍTICA NACIONAL Y PRIORIDADES RELACIONADAS CON LAS OPERACIONES DE PAZ DE LA ONU

Al destacar las buenas prácticas para la ampliación y las recomendaciones para superar las barreras a la participación significativa de mujeres uniformadas en las operaciones de paz de la ONU, es importante asegurarse de que estén alineadas con las políticas y prioridades gubernamentales e institucionales relacionadas con las operaciones de paz de la ONU.

La participación de Uruguay en las misiones de paz se considera una prioridad dentro de la política exterior de Estado que goza de amplio apoyo dentro del espectro político nacional y de la sociedad en Uruguay. Es un ejemplo de su compromiso con la promoción y defensa de los Derechos Humanos, el Derecho Internacional Humanitario, la paz y la seguridad internacionales y el desarrollo sostenible. Uruguay cuenta actualmente con aproximadamente 1000 efectivos del Ejército y la Fuerza Aérea desplegados en la República Democrática del Congo y más de 200 en la FNUOS. También hay observadores/as militares en Colombia, República Centroafricana, Líbano y en la provincia de Cachemira, disputada por India y Pakistán. También hay una representación militar en el Sinaí, en la conflictiva frontera de Egipto con Israel y Palestina, que está bajo el mandato del Acuerdo de Camp David. Como tal, es probable que Uruguay continúe aportando personal a las misiones. Cabe aclarar que existe la posibilidad de desplegar hasta un 10% de las Fuerzas Armadas.

## MEJORES PRÁCTICAS PARA COMPARTIR

Existen una variedad de buenas prácticas en las FF.AA. de Uruguay en cuanto a la igualdad de género y la inclusión de mujeres que incluyen:

- **Las FF.AA. han implementado estrategias proactivas de reclutamiento de las mujeres para las operaciones de paz.** En particular, el SINOMAPA generalizó el llamamiento especial a mujeres en los procesos de selección para misiones de paz, lo que tuvo resultados tangibles en aumentar el número de mujeres mandadas a operaciones de paz.
- Antes de autorizar el despliegue, las FF.AA. **verifica que la persona esté libre de acusaciones por violaciones a los derechos humanos o de explotación y abuso sexual gracias a una base de datos gestionada por SINOMAPA.** Adicionalmente, en casos de presuntos SEA en áreas de operaciones de paz, existe un protocolo de actuación compartido entre el MDN y el Ministerio de Relaciones Exteriores que uniformiza el tratamiento de las denuncias. En los casos probados, sanciones disciplinarias, civiles o militares han sido pronunciadas.
- En 2017, Uruguay adoptó una ley que impone **el establecimiento de salas de lactancia en todos los organismos públicos y privados.** En cumplimiento con esta legislación, se inauguró salas de lactancia en varias instalaciones de las FF.AA. y se sigue planificando la apertura de otras en los lugares que todavía no tienen. Además, la legislación dispone **que el tiempo de lactancia se contabiliza como tiempo de trabajo efectivo**, lo que, sin duda, mejora las condiciones de trabajo de las mujeres madres lactantes.
- Desde la incorporación de las mujeres a las FF.AA. de Uruguay, nunca existió restricciones en cuando a los puestos que podían ocupar. Por ende, **existen ahora mujeres en puestos de combate o en puestos que generalmente eran considerados como masculinos.** Por ejemplo, la primera promoción de Oficiales mujeres de la Fuerza Aérea contó con dos Aviadoras que se transformaron en 2002, en las primeras pilotos de combate de América Latina. En el Ejército por su parte, de la promoción de diez mujeres que ingresaron en 1998 a la Escuela Militar, egresaron dos Oficiales mujeres en las denominadas “armas de combate”, Infantería y Caballería.
- La proporción del **personal capacitado en género aumenta anualmente.**

## PRINCIPALES RECOMENDACIONES PARA SUPERAR LAS BARRERAS

El presente informe reveló que el área temática 4 (consideraciones al núcleo doméstico), el área temática 6 (experiencias en operaciones de paz) y el área temática 9 (roles de género) se encontraban entre las mayores barreras para la participación significativa de las mujeres en las operaciones de apoyo a la paz. Además, las respuestas a las encuestas sugieren que el área temática 8 (predisposición del liderazgo institucional) puede constituir una oportunidad relevante para apoyar aún más al despliegue de las mujeres en operaciones de paz.

La participación significativa se refiere no sólo al número o la proporción de mujeres desplegadas, sino también a garantizar que las necesidades de las mujeres sean satisfechas cuando participan en la institución y en las misiones; que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades, funciones y recursos que los hombres; y que las aptitudes y cualificaciones de las mujeres se ajusten a sus responsabilidades y a las expectativas a las que se enfrentan. Por ende, superar los obstáculos identificados requiere un enfoque integrado y holístico para promover cambios en las políticas, la formación/el desarrollo profesional, la práctica y la cultura organizativa.

Las siguientes recomendaciones reflejan los resultados de la evaluación MOWIP en combinación con las prioridades identificadas y las realidades de las FF.AA. uruguayas. Las recomendaciones están organizadas por prioridad en cuatro categorías de intervención: Política, Formación y Desarrollo Profesional, Práctica y Cultura Organizativa. Las recomendaciones pretenden ser complementarias y reforzarse, por lo que a veces se superponen (o aparecen en más de una categoría). Además, hay una sección de sugerencias de temas en los cuales las FF.AA. podrían realizar más investigaciones para entender aún mejor los obstáculos a la participación significativa de las mujeres en operaciones de paz.

## **Prioridad A | Mejorar el apoyo a mujeres (y hombres) con responsabilidades familiares que se despliegan antes, durante y después de las misiones | ÁREAS TEMÁTICAS 4, 6, 9**

**PROBLEMA |** Aunque los hombres desempeñan crecientemente un papel más importante en el hogar, las mujeres suelen tener más responsabilidades de cuidado, especialmente frente a la educación de los niños y niñas, lo que frena la participación de las mujeres, especialmente las que tienen hijos e hijas pequeños/as. La falta de apoyo al personal antes, durante y después de la misión de paz, en particular frente a la conciliación del despliegue con sus roles de cuidado y al estigma que las madres pueden sentir, constituye un freno para la participación significativa de las mujeres en las operaciones de paz.

**VISIÓN |** Los hombres y las mujeres que asumen roles de cuidado participan de manera significativa en las operaciones de paz y tienen buenas experiencias durante su despliegue. Todos y todas reciben el apoyo que necesitan antes, durante y después de la misión. Las mujeres que desplieguen no se sienten estigmatizadas por la sociedad.

---

### POLÍTICAS

El objetivo de las intervenciones en el ámbito de las políticas es brindar a las mujeres y los hombres el apoyo y los beneficios adecuados tanto para su carrera como para su familia, con el fin de garantizar que las responsabilidades del hogar permitan a las mujeres y los hombres que tienen roles de cuidado participar de manera significativa en los despliegues.

1. Gestionar un subsidio para el viaje ida y vuelta del personal desplegado que tenga responsabilidades de cuidado en relación con la imposibilidad de llevar a la familia en el área de misión.

**¿QUIÉN? ONU/cooperación internacional**

2. Gestionar la opción del despliegue de 6 meses para el personal con familiares a cargo.

**¿QUIÉN? ONU**

3. Promover la apertura de más Centros de Atención en Primera Infancia a lo largo del país y asegurar cupos de tiempo completo para los hijos e hijas del personal que se despliega.

**¿QUIÉN? Ministerio de Desarrollo Social/MDN**

4. En los lugares donde no haya guarderías, gestionar un subsidio para que se pueda usar las otras guarderías disponibles (guarderías privadas).

**¿QUIÉN? Ministerio de Desarrollo Social/MDN**

5. Promover un subsidio económico por cada familiar a cargo del personal que se despliegue para incentivar la participación de hombres y mujeres en las misiones de paz con roles de cuidado.

**¿QUIÉN? Ministerio de Economía y Finanzas/Ministerio de Desarrollo Social**

---

### PRÁCTICA

El objetivo de las intervenciones en el ámbito de las prácticas es mejorar la implementación de políticas y/o superar las barreras relacionadas con la familia y las responsabilidades del hogar mediante intervenciones prácticas que no se basan en políticas.

1. Reforzar el sistema de apoyo/ asesoramiento pre y post despliegue al personal por un equipo multidisciplinario propia a cada Fuerza, incluyendo frente a su reinserción familiar y profesional.
2. Reforzar los departamentos de apoyo de bienestar social de las FFAA y hacer un seguimiento específico a cada personal que se despliegue asesorándolo en el ámbito familiar.
3. Seguir dando prioridad para viviendas al personal que se despliegue con familiares a cargo.

---

## CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

El objetivo de las intervenciones en el ámbito de la capacitación y del desarrollo profesional es garantizar que todo el personal con responsabilidades familiares tenga las estrategias y los conocimientos para hacer arreglos para sus responsabilidades familiares cuando se despliegan. También puede implicar garantizar que los líderes y los miembros de la familia tengan las habilidades necesarias para apoyar al personal con responsabilidades familiares antes, durante y después del despliegue.

1. Organizar campañas de información y capacitación a todo el personal sobre la realidad del despliegue en operaciones de paz para captar el interés del personal con familiares de cargo.
2. Difundir la información sobre el apoyo brindado al personal que se despliegue antes, durante y después de la misión para incentivar el interés del personal con responsabilidades familiares.
3. Utilizar los medios de comunicación para diseminar información sobre la carrera militar y la realidad del despliegue en misiones de paz.
4. Visibilizar testimonios de mujeres con responsabilidades familiares que se han desplegado para reducir el estigma.

## **Prioridad B | Promoción de oportunidades de despliegue para mujeres** | ÁREAS TEMÁTICAS 2, 3, 7, 8

**PROBLEMA** | Cuando desplieguen mujeres, el alto mando podría demostrar más liderazgo en el tema de igualdad de género y activamente apoyar a las mujeres a desplegar en todos los roles de las misiones de paz, incluyendo en roles de combate.

**VISIÓN** | Más mujeres se sientan inspiradas y preparadas para desplegarse, pueden fácilmente acceder a informaciones correctas sobre el despliegue y pueden conocerse con mujeres que ya se han desplegado. Las mujeres pueden desempeñar más roles en las misiones y más mujeres pueden significativamente participar en actividades operacionales.

---

### POLÍTICA

El objetivo de las intervenciones en el ámbito de las políticas es apoyar y capacitar a las mujeres para implementar y participar plenamente en todas las tareas y roles disponibles en misión.

1. Gestionar la inclusión de criterios adicionales considerados como importantes por el personal que ya se ha desplegado a operaciones de paz (comunicación, mediación, etc.), dado que el personal femenino es más propenso en tener estas competencias.

**¿QUIÉN?** ONU

---

### PRÁCTICA

El objetivo de las intervenciones en el ámbito de las prácticas es apoyar la implementación de políticas y/o promover intervenciones prácticas destinadas a involucrar a más mujeres en las misiones y permitirles participar de manera significativa en una amplia gama de tareas. También tienen como objetivo prevenir comportamientos y comentarios en la misión que podrían entenderse como acoso, intimidación o discriminación.

1. Reclutar a más mujeres en posiciones de combate a nivel nacional para desplegar en roles de combate dentro de las operaciones de paz.

**¿QUIÉN?** MDN

---

## CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

El objetivo de las intervenciones en el ámbito de capacitación y desarrollo profesional es promover el acceso de las mujeres a la información sobre las oportunidades de despliegue. También busca aumentar la capacidad y la disposición de las mujeres para participar en una amplia gama de tareas dentro de la misión.

1. Desarrollar campañas de sensibilización y capacitación a todo el personal para explicar los reales beneficios de participar y desmitificar las falsas ideas sobre misiones de paz.

**¿QUIÉN?** MDN/Instituciones participantes del Plan de Acción Nacional para la implementación de la RCSNU 1325

2. Organizar talleres que ayudan a las mujeres a desarrollar su interés en ocupar puestos de combate en misiones de paz.

**¿QUIÉN?** MDN/Instituciones participantes del Plan de Acción Nacional para la implementación de la RCSNU 1325

3. Incluir en el currículo la capacitación en género (resolución 1325) y operaciones de paz en las escuelas de formación en todos los niveles y jerarquías.

**¿QUIÉN?** MDN/Formación Militar – Comisión Especializada en Género, Escuelas de formación

4. Difundir información a todo el personal sobre los requisitos mínimos de despliegue.

**¿QUIÉN?** MDN/FF.AA.

---

## CULTURA INSTITUCIONAL

El objetivo de las intervenciones en el ámbito de la cultura organizacional es alinear las actitudes y valores de las personas que integran la organización con la igualdad e inclusión de género. Esto significa garantizar que todo el personal, incluidos los líderes, comprendan la importancia de garantizar que las mujeres participen de manera significativa en las operaciones de paz y abordar la “norma de protección de género”.

También tienen como objetivo prevenir comportamientos y comentarios en la misión que podrían entenderse como acoso, intimidación o discriminación.

1. Promover políticas para abordar la cuestión del ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas y su participación en misiones de paz.

**¿QUIÉN?** MDN y liderazgo de las FF.AA.

2. Organizar charlas de mujeres con experiencia en combate al ingreso del personal en las FF.AA. para inspirar a otras mujeres.

**¿QUIÉN?** FF.AA.

3. Promover la figura de los referentes (mentores) para las mujeres que ingresan.

**¿QUIÉN?** FF.AA.

## **Prioridad C | Asegurar el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo en las FF.AA. |** ÁREAS TEMÁTICAS 1, 8, 9, 10

**PROBLEMA |** Pocas mujeres se encuentran en condiciones de acceder a puestos de liderazgo en las FF.AA. El personal superior femenino que alcanza jerarquías requeridas porcentualmente ocupa más cargos de liderazgo que los hombres, aunque las mujeres sienten tener menos oportunidades que los hombres en cuanto al acceso a capacitaciones y equipamiento. Entre el personal subalterno hay pocas mujeres en roles de combate lo que limita sus posibilidades de alcanzar cargos de liderazgo.

**VISIÓN |** Más mujeres acceden a los puestos de liderazgo, incluyendo los altos mandos, y las FF.AA. están vistas como una institución ejemplar cuando se trata de igualdad de género.

---

## POLÍTICA

El objetivo de las intervenciones en el ámbito de las políticas es apoyar y permitir a las mujeres tener las mismas oportunidades cuando se trata de desarrollo profesional, y apoyarlas para llegar a posiciones de liderazgo.

1. Considerar la inclusión de acciones afirmativas para favorecer la inclusión desde una perspectiva de género.

¿QUIÉN? MDN

---

## PRÁCTICA

El objetivo de las intervenciones en el ámbito de las prácticas es mejorar la implementación de políticas y/o superar las barreras relacionadas con el desarrollo profesional de las mujeres y su ascenso en puestos de liderazgo.

1. Difundir la idea que alcanzar los puestos de mando es posible, y mostrar modelos de mujeres que lo han logrado.

¿QUIÉN? Liderazgo de las FF.AA.

---

## CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

El objetivo de las intervenciones en el ámbito de la capacitación y desarrollo profesional es asegurar que las mujeres tengan las calificaciones, competencias y confianza para servir en todos los niveles en las fuerzas armadas.

1. Organizar sesiones informativas para la perspectiva de género en las FF.AA.

¿QUIÉN? MDN/Comisiones Especializadas en Género de las FF.AA.

2. Difundir la experiencia de mujeres que han ocupado puestos de mando como forma de motivar a otras mujeres en el desarrollo de su carrera.

¿QUIÉN? MDN/FF.AA.

---

## CULTURA INSTITUCIONAL

El objetivo de las intervenciones en el ámbito de la cultura organizacional es alinear las actitudes y valores de las personas que integran la organización con la igualdad e inclusión de género. Esto incluye asegurarse de que todo el personal comprenda los beneficios del liderazgo diverso en todas las áreas.

1. Propiciar el ingreso de las mujeres en las FF.AA. a través de campañas y eventos de reclutamiento donde participa personal tanto hombres como mujeres para incentivar que los dos sexos se incorporen a las FF.AA.

¿QUIÉN? MDN

---

## **Prioridad D | Mantener un clima laboral positivo en las Fuerzas Armadas y asegurar la aplicación de una perspectiva de género en todas las esferas de trabajo. | ÁREAS TEMÁTICAS 5, 8, 10**

**PROBLEMA** | Las mujeres no parecen tener las oportunidades adecuadas para expresar sus necesidades específicas en las FF.AA. Se espera que se adapten a los estándares militares pensados desde una perspectiva masculina, en lugar de que los estándares militares se adapten para acomodar mejor a las mujeres como miembros iguales del equipo.

**VISIÓN** | Todas las mujeres y los hombres se sientan cómodas/cómodos en su lugar de trabajo y pueden realizar su potencial completo en las FF.AA. Los líderes tienen las competencias y capacidad de implementar los compromisos en materia de igualdad de género y la integración de una perspectiva de género.

---

## POLÍTICA

El objetivo de las intervenciones en el ámbito de las políticas es sentar las bases para garantizar un entorno de trabajo positivo en el que todas las mujeres y hombres puedan desarrollar su potencial. También tiene como objetivo otorgar a todo el personal el mandato de integrar una perspectiva de género en su trabajo.

1. Incluir en el currículo la capacitación en género (resolución 1325) y operaciones de paz en las escuelas de formación en todos los niveles y jerarquías.

**¿QUIÉN? MDN/ Comisión Especializada en Género del MDN, Escuelas de formación militar**

---

## PRÁCTICA

El objetivo de las intervenciones en el ámbito de la práctica es mejorar la implementación de políticas y/o superar las barreras relacionadas con el mantenimiento de un entorno laboral positivo y la integración de una perspectiva de género en todas las áreas de trabajo.

1. Capacitación continua a los líderes para que generen condiciones de trabajo positivas dentro de las instalaciones militares y reconocimiento por la labor de las mujeres.

**¿QUIÉN? Comisión Especializada en Género del MDN en conjunto con las Comisiones Especializadas en Género de las FF.AA.**

2. Promover que la formación extracurricular en género no sea solo para mujeres.

**¿QUIÉN? Comisión Especializada en Género del MDN en conjunto con las Comisiones Especializadas en Género de las FF.AA./liderazgo de las FF.AA.**

---

## CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

El objetivo de las intervenciones en el ámbito de capacitación y desarrollo profesional es garantizar que todo el personal tenga la capacidad de cultivar entornos laborales positivos para todo el personal, independientemente de su género. También es para asegurar que todo el personal sepa cómo aplicar una perspectiva de género a su trabajo. También puede ser para crear conciencia sobre comportamientos y comentarios que podrían entenderse como acoso, intimidación o discriminación y para promover técnicas de intervención de terceros.

1. Formación de formadores para replicar las capacitaciones en género impartidas por la Comisión Especializada en Género.

**¿QUIÉN? Comisión Especializada en Género del MDN/MDN y FF.AA.**

2. Habilitar cursos y foros vía la plataforma educativa del ministerio abiertos a todo el personal.

**¿QUIÉN? MDN**

## Sugerencias de la caja de herramientas de género y seguridad de DCAF <sup>47</sup>

Se pueden utilizar **herramientas de evaluación** como una Autoevaluación de Género o una Evaluación del Clima Organizacional<sup>48</sup> para explorar más a fondo los desafíos que enfrentan las mujeres (y los hombres) en la misión, así como en las Fuerzas Armadas en general. También se pueden realizar consultas antes, durante y después de las misiones para medir las necesidades de mujeres y hombres. Los resultados se pueden compilar en un plan de acción para el seguimiento.

Los **Mecanismos de Supervisión Interna** deben incorporar una perspectiva de género. Esto se puede hacer asegurándose de que las personas expertas en género, así como los diversos grupos de mujeres y hombres, sean consultados e involucrados durante las revisiones periódicas de políticas y prácticas. La recopilación de datos desglosados por género es otro componente importante. Los mecanismos de denuncia internos y externos deben estar centrados en las víctimas, prestando especial atención a ser accesibles para las víctimas de discriminación y acoso por motivos de género y los grupos minoritarios dentro del ejército. Debería haber opciones para denunciar casos de acoso y discriminación fuera de la cadena de mando.

La **formación y la educación** pueden ser herramientas útiles para abordar los desafíos identificados en este informe. Sin embargo, para tener éxito, algunos elementos son clave:

El alto mando debe mostrar su aceptación. La formación en prevención del acoso sexual es mucho más eficaz cuando los y las líderes superiores guían el camino para que también se autocapaciten y estén al menos presentes durante parte del taller cuando otro personal lo lleve a cabo.

La educación debe ser transformadora. El objetivo no es que el personal conozca el texto de la política, sino que cambie comportamientos para alinearlos con los valores de la institución en materia de igualdad de género y no discriminación. Por esta razón, debe abordar los prejuicios de género.

El género debe ser parte integral en el plan de estudios. Por ejemplo, garantizar que tanto las mujeres como los hombres tengan la oportunidad de realizar tareas que no estén asociadas de forma estereotipada con su género, incluidos roles de liderazgo, en la capacitación de escenarios regulares refuerza el mensaje en los cursos específicos de género sobre la RCSNU 1325.

Tanto mujeres como hombres deben realizar cursos de formación en género. Los cursos también deben cubrir el tema de los hombres y las masculinidades para que los hombres también puedan involucrarse plenamente con el tema, así como las mujeres. Estos cursos deben desafiar el "sexismo benévolo", por ejemplo, que evita el despliegue de mujeres calificadas en misiones peligrosas para protegerlas.

La formación y la educación relacionadas con el género son más eficaces cuando quienes participan tienen que aplicar lo que han aprendido en su trabajo diario, especialmente si es en un área que forma parte de su evaluación de desempeño (por ejemplo, garantizar niveles similares de satisfacción en el lugar de trabajo entre mujeres y hombres bajo su mando).

La formación y la educación deben adaptarse a la audiencia. Los seminarios para líderes clave pueden ser más apropiados para líderes senior, o incluso asesores/as de género: gente experta de la sociedad civil que trabaja individualmente con personal de alto nivel para apoyarlos en el diseño e implementación de objetivos relacionados con el género. Cada miembro del personal necesita saber cómo el género afecta su función particular.

47 Disponible en: [www.dcaf.ch/tool-3-defence-and-gender](http://www.dcaf.ch/tool-3-defence-and-gender)

48 Consulte: [www.dcaf.ch/gender-self-assessment-guide-police-armed-forces-and-justice-sector](http://www.dcaf.ch/gender-self-assessment-guide-police-armed-forces-and-justice-sector)

## TEMAS PARA REALIZAR MÁS INVESTIGACIÓN

- ¿Por qué es menos probable que las mujeres quieran desplegarse en una misión?
- ¿Existe una alta rotación de personal femenino en puestos de combate? ¿Qué medidas podrían ayudar a retenerlas?
- ¿Cuáles son las especificaciones para mujeres en cuanto a uniformes, equipamientos e infraestructura?
- ¿Como fomentar el interés de las mujeres para ocupar cargos en la ONU?
- ¿Qué significa la igualdad de género en el ámbito de las FF.AA.? ¿Cómo se cuantifica?  
¿Cuáles son los indicadores de igualdad que las FF.AA. quiere alcanzar?





Ministerio  
de Defensa  
Nacional



DCAF Centro de Ginebra para  
la Gobernanza del  
Sector de Seguridad



Cornell University



INICIATIVA DE ELSIE  
PARA LA PARTICIPACION DE LAS  
MUJERES EN OPERACIONES DE PAZ

Canada



Norwegian Ministry  
of Foreign Affairs

[www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch)