

**VI Seminário ACDIA “Mujeres, Paz y Seguridad: Perspectivas de Género en las
Fuerzas Armadas”**

**Igualdad de Género y Fuerzas Armadas: Condicionantes y
Perspectivas**

Helena Carreiras

Instituto da Defesa Nacional, Portugal

A - Igualdad de género: por quê y para quê?

- Processo historico de transformacion
 - democracia, cidadania y derechos humanos
 - promocion, no solo combate a estereótipos;
 - objetivo de toda la sociedade, no solo del Estado
- La igualdade de género se relaciona com el desarrollo
 - IG associada a crecimiento economico

Sexo y género

- Concepto de género como significados atribuidos a los “sexos” (biológicos) en un sistema social particular. Construcción social.
 - Sexo, que se asocia en esta perspectiva a la diferencia biológica entre sexos;
 - Género se centra en la dimensión cultural, es decir, en los significados que se le atribuyen en las distintas sociedades y contextos sociales a lo que es ser mujer u hombre.
- Relación profunda entre biológico y social (o medio ambiente) pero el primero no determina el segundo.

Modelo cultural dominante

- Dominio de una representación binária (estudios científicos demuestran complejidad);
- Modelo normativo basado en oposiciones duales y dicotomías (privado/público; fuerte/fraco; activo/pasivo; violento/pacífico; guerra/paz)
- Pero no solo oposición sino jerarquía/asimetría;
- Las diferencias dentro de las categorías se ven ensombrecidas;
- Esencialismo: hombres y mujeres se colocan en categorías definidas de forma natural e inequívoca (determinismo biológico).

Persistencia y fundamentos de la desigualdad de género

- A pesar de los grandes cambios en el campo de la igualdad de género, persisten las asimetrías y las desigualdades;
- Estas desigualdades resultan de la devaluación de la esfera reproductiva en relación con la esfera productiva, a partir de la cual se generan desigualdades y asimetrías de poder;
- Estas desigualdades se expresan en segregación vertical (lugares de liderazgo y poder) y horizontal (trabajos menos remunerados) en el ámbito productivo.
- Restricciones de género - estructurales y simbólicas para ambos sexos - aunque la posición masculina es de supremacía, porque lo productivo se valora en relación con el cuidado.
- Dimensiones conscientes, pero también inconscientes porque se han transmitido y se están transmitiendo muchas veces de forma sutil e indirecta (unconscious bias).
- Las diferencias biológicas y psicológicas entre mujeres y hombres son limitadas pero hay que tener en cuenta las que existen y abandonar lo masculino como referente “neutral”.

B. Igualdad de género en las Fuerzas Armadas

Introducción - ¿Por qué la igualdad de género es importante en las Fuerzas Armadas?

1. ¿Qué factores explican las diferencias entre países?
2. ¿Cuáles son las características y qué factores afectan la integración de género a nivel organizacional e interpersonal?
3. ¿Cuál es el papel de las políticas institucionales?

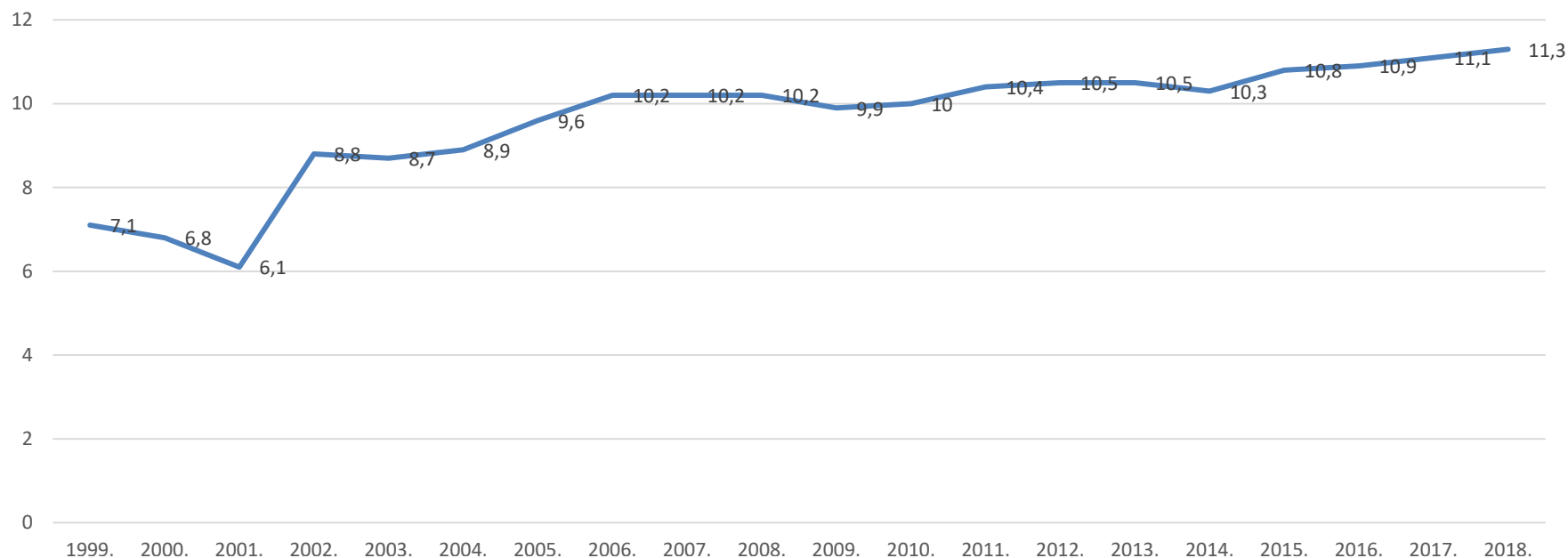
Conclusión - ¿Cómo promover la integración de género en las fuerzas armadas?

Introducción - ¿Por qué la igualdad de género es importante en las Fuerzas Armadas?

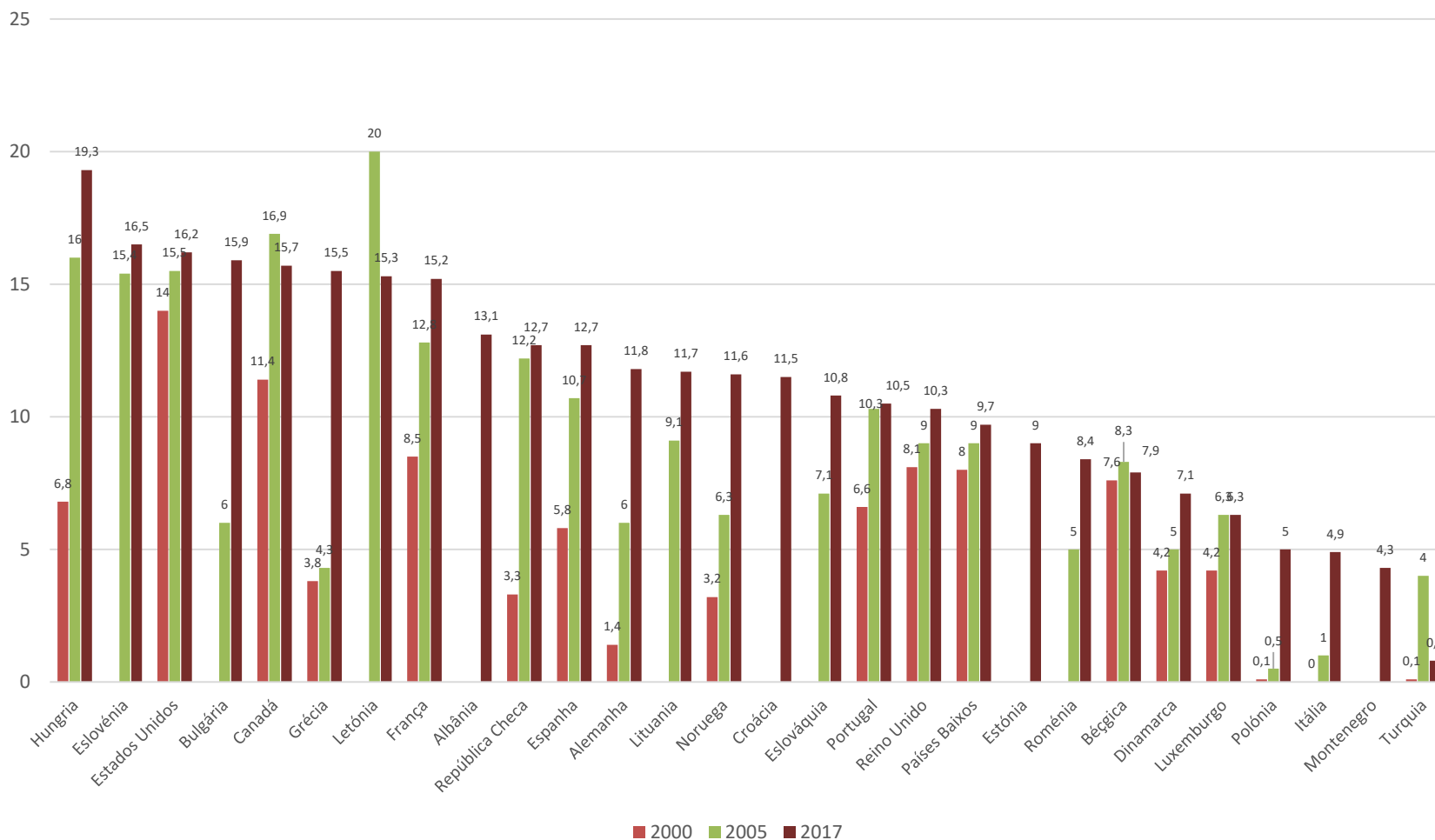
- Argumentos normativos:
 - Democracia, estado de derecho y derechos humanos
 - Instituciones de seguridad: imperativos funcional y social
- Argumentos funcionales
 - Presencia de mujeres en fuerzas militares/policiales como hecho
 - cohesión y eficacia

Diferencias entre países

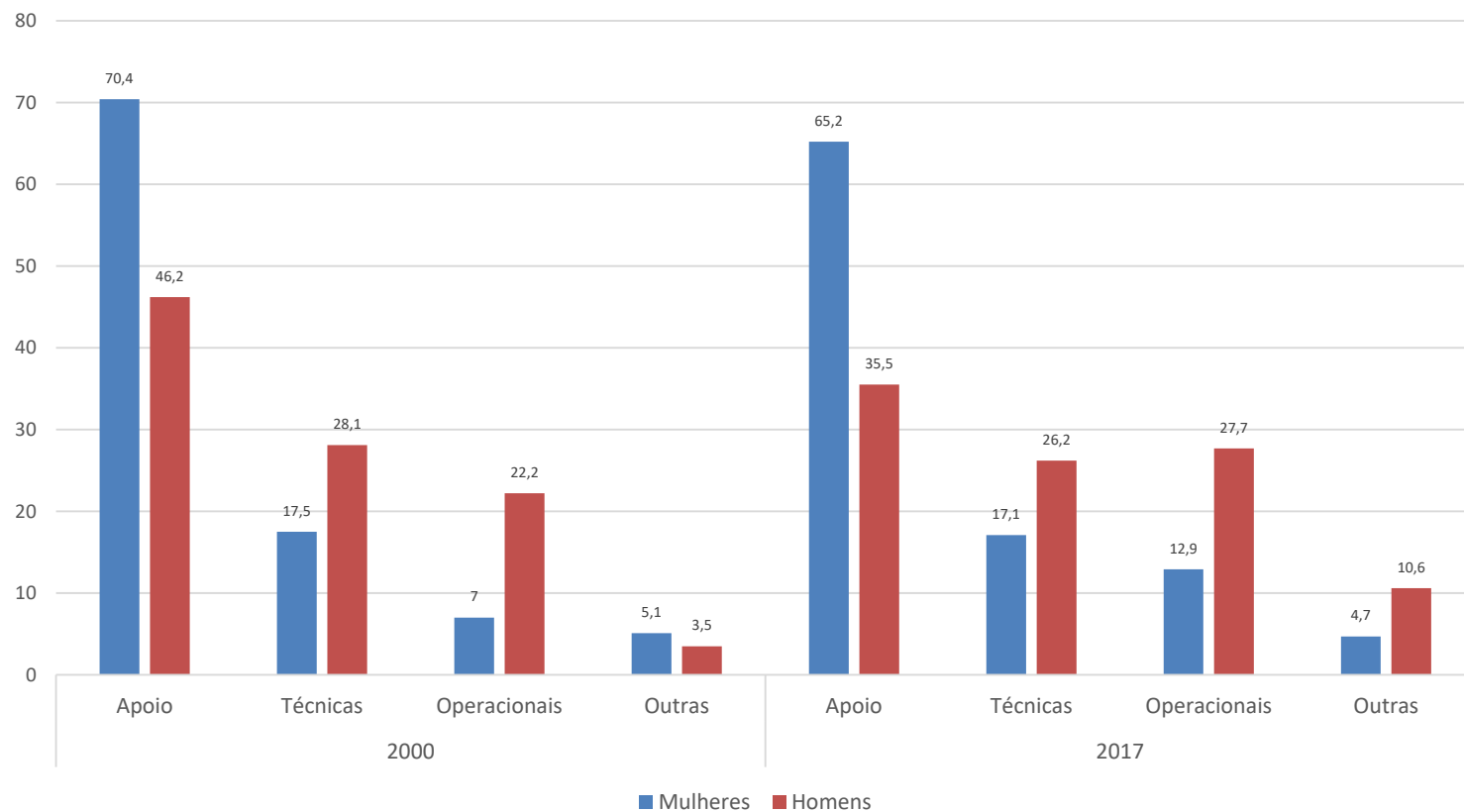
Porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas de la OTAN (2000-2018)



Porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas de la OTAN - 2000-2017

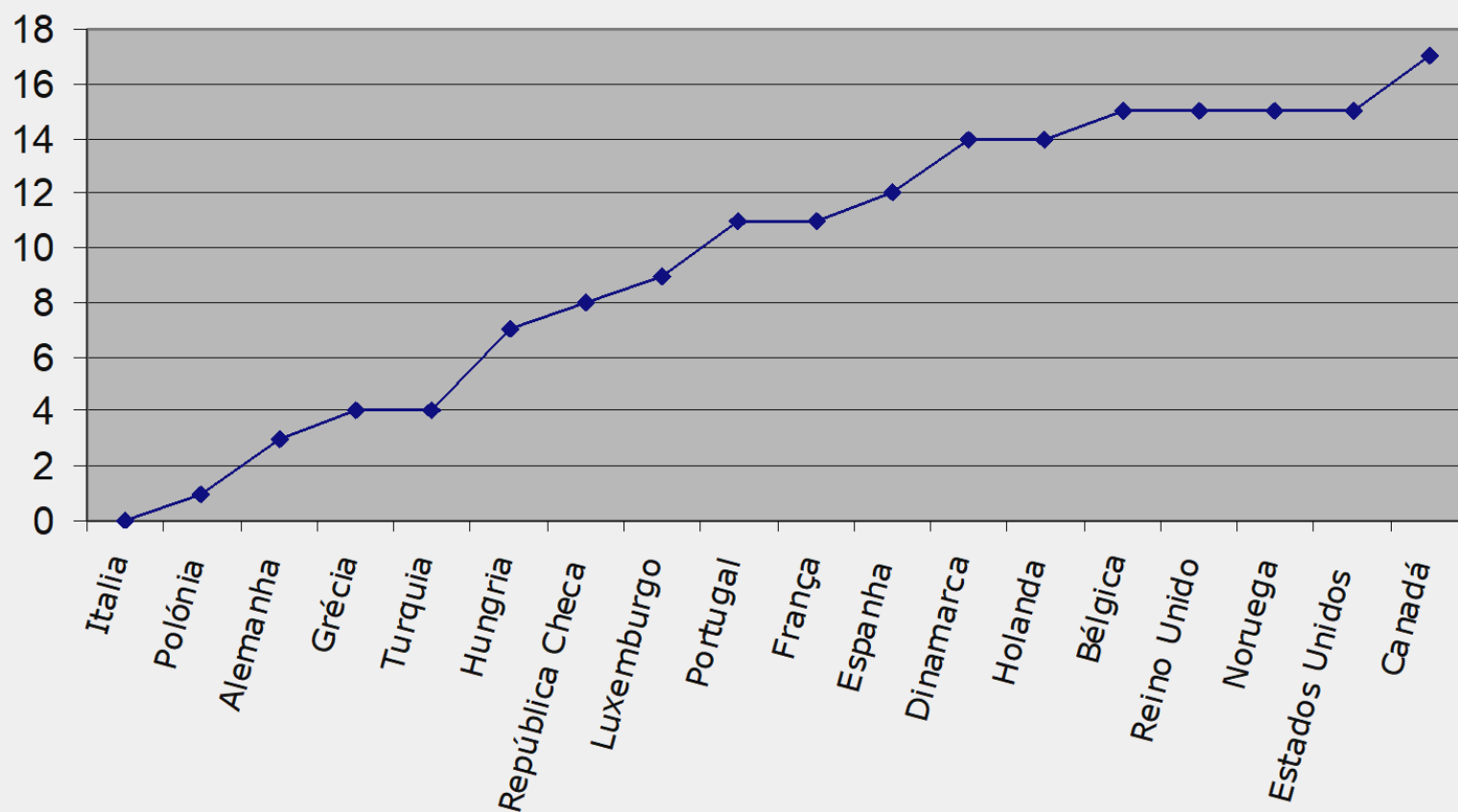


Distribuição do pessoal militar por tipo de especialidade e sexo (OTAN) - 2000-2017



Índice de inclusividad de género en países de la OTAN (2000)

(0 = menor integración; 19 = mayor integración)



1. ¿Qué factores explican las diferencias entre países?

- Convergencia civil-militar
- Cambio organizacional / profesionalización
- Situación sociopolítica de las mujeres y nivel de IG en la sociedad
- Presiones internacionales y difusión de políticas (WPS)
- Tiempo

2. ¿Cuáles son las características y qué factores afectan la integración de género a nivel organizacional e interpersonal?

- Contexto comun: las Fuerzas Armadas como organización ‘genderizada’

“Organizaciones en las que las asimetrías de género están consistentemente relacionadas con la asignación diferencial de recursos, poder e identidad organizacional”

 - estructura organizacional (niveles de representación, patrones de segregación ocupacional y representación jerárquica) [Tokenism]
 - cultura (modelos cognitivos y simbólicos)
 - contextos de interacción (experiencia de integración femenina en organizaciones militares)
- Variación
 - Diversidad de contextos institucionales
 - Diversidad de respuestas y estrategias individuales

Fuerzas Armadas como organizaciones ‘genderizadas’

“Organizaciones en las que las asimetrías de género están consistentemente relacionadas con la asignación diferencial de recursos, poder e identidad organizacional”

- estructura organizacional (niveles de representación, patrones de segregación ocupacional y representación jerárquica)
- cultura (modelos cognitivos y simbólicos)
- contextos de interacción (experiencia de integración femenina en organizaciones militares)

3. ¿Cuál es el papel de las políticas organizacionales en la promoción de la integración?

- Papel ambiguo de las políticas (eg: formación; parámetros físicos)
- Necesidad de analizar las condiciones bajo las cuales la efectividad de las políticas puede variar

Conclusión - ¿Cómo promover la integración de género en las Fuerzas Armadas?

- Alteración de asimetrías estructurales (representación y legislación)
- Políticas organizacionales 'en contexto' (formación, conciliación trabajo-familia, monitoreo)
- Liderazgo (hierarquía y disciplina como catalizadores de integración)
- Revisar narrativas esencialistas