

# INFORME URUGUAY

“PERSPECTIVAS PARA LA  
IMPLEMENTACIÓN DE UN  
PLAN NACIONAL PARA LA  
APLICACIÓN DE LA  
RESOLUCIÓN DE LAS  
NACIONES UNIDAS 1325, EN LA  
REPÚBLICA ORIENTAL DEL  
URUGUAY”

Dra. Carina de los Santos Gilomén

*Montevideo, agosto de 2011*





## Agradecimientos

Es mi deseo agradecer a todas las personas que directa o indirectamente han colaborado con la realización de la presente investigación nacional.

En primer lugar quiero agradecer muy especialmente a todos y cada uno de los entrevistados, por haber dedicado parte de su tiempo y atención. Su aporte ha enriquecido notablemente el trabajo, a la vez que ha significado en mí un valioso crecimiento personal y profesional.

Es así que agradezco al Ministro Raúl Polak, al Jefe del Estado Mayor del Ejército, Gral. José Ma. Burone, al Dtor. de la Escuela Militar Gral Juan J. Saavedra, al Secretario del SINOMAPA Cnel. Fernando Rocca, a la Directora Gral. de RR.HH. del M.D.N. Esc. Dra. Ma. del Pilar Gastelumendi, al Jefe de CECOMAPA de la FAU Tte. Cnel. Spada, a la Sub Directora Académica del CALEN Esc. Rosario Rodríguez, a la Directora de Programas del Inmujeres Sra. Gabriela González, al Responsable del Área de Administración Pública del MIDES Sr. Juan Aldaba, y al Jefe del CICAME Policial Crio. Insp. William Martínez.

Quiero agradecer también a aquellos que se han acercado a brindar ese grano de arena que fue parte esencial de los pilares en la construcción de esta investigación: mi hermana Andrea, Ana y Cecilia.

A mis padres, Felicio y María, porque con su incondicional apoyo y valoración me llevan a la continua superación.

Finalmente, a mi esposo Gustavo, gracias por tu paciencia y comprensión, por estar siempre allí. Eres el más fiel ejemplo de que la equidad es un gran ingrediente para la felicidad plena en la familia.

A todos, muchas gracias.



## ÍNDICE

### I. INTRODUCCIÓN

### II. ANTECEDENTES

- A. Mecanismos Internacionales de protección a la mujer
- B. Las misiones de paz en los conflictos actuales
- C. Participación de Uruguay en misiones de paz
- D. Incidencia de las misiones de paz en la economía uruguaya.

### III. LA RESOLUCIÓN 1325

- A. La transversalización de la perspectiva de género a partir de la resolución 1325
- B. Aplicación de la resolución 1325 en el ámbito internacional
- C. Aplicación de la resolución 1325 en el ámbito interno

### IV. PERSPECTIVA NACIONAL DE GÉNERO

- A. Legislación con contenido de género
- B. Situación actual de las políticas de género en el Estado Uruguayo
  - 1. Políticas de Género en el Parlamento Nacional
  - 2. Políticas de Género en el Poder Ejecutivo-Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)
  - 3. Políticas de Género en Defensa y Seguridad
    - 3.1 Ministerio de Defensa Nacional
    - 3.2 Fuerzas Armadas
      - 3.2.1 La mujer en las Fuerzas Armadas y las misiones de paz



3.3 Sistema Nacional de Apoyo a las Operaciones de Paz (SI.N.O.MA.PA.)

3.4 Ministerio del Interior

3.5 Policía Nacional

3.5.1 Personal Femenino Policial en misiones de paz

## **V. POSIBILIDADES DE DISEÑAR E IMPLEMENTAR EN URUGUAY UN PLAN DE ACCIÓN NACIONAL PARA LA APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 1325**

A. Conocimiento de Antecedentes

B. Existencia de políticas de género en la Institución

C. Posibilidades de incluir la Resolución 1325 como plan de acción nacional

D. Actores o sectores que deberían ser parte de este Plan de Acción

E. Objetivos del Plan de Acción y resultados esperados

F. Recursos económicos necesarios

G. Monitoreo y evaluación

H. Tiempos

## **VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

A. Conclusiones

B. Recomendaciones

## **BIBLIOGRAFÍA**

## **WEBGRAFÍA**



## I. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación nacional se desarrolla como parte del Proyecto “Género y Operaciones de paz en América Latina: Resoluciones 1325 y 1820 de la teoría a la práctica”, llevado adelante por RESDAL con la finalidad de contribuir a la mayor participación de las mujeres en materia de prevención y consolidación de la paz, así como la protección de sus derechos en conflictos armados.

En lo particular, apunta a contribuir en la construcción de un panorama nacional sobre las posibilidades de implementación en Uruguay, de un Plan de Acción para la aplicación de la Resolución 1325 de Naciones Unidas. A su vez, es una contribución a la instalada práctica en Uruguay, de elaboración de políticas con una perspectiva de género.

La magnitud de la resolución 1325 no parece ir de la mano con la difusión o el conocimiento que de ella se tiene a nivel de los distintos países. Por ello, urge la necesidad de generar conciencia e instar a la articulación de acciones necesarias para que la resolución sea aplicable a nivel nacional.

Uruguay es un país históricamente comprometido con la protección de los Derechos Humanos, lo que se evidencia en la suscripción a instrumentos de protección de los DD.HH. o en la constante contribución de efectivos a misiones de paz en el mundo. De este modo, se hace partícipe de las instancias que en la comunidad internacional se han generado en torno a la adopción y aplicación de la resolución, que introdujo de plano a la perspectiva de género en las actividades relacionadas con la paz y seguridad.

En este marco, el presente trabajo de investigación tiene el objetivo de analizar el contexto del país y las perspectivas del país, para responder las siguientes interrogantes: ¿Es Posible diseñar e implementar un plan de acción sobre la Resolución 1325 en Uruguay? ¿Cuáles son los caminos que conducirán a que ello se materialice?

### **Metodología de trabajo**

La investigación fue realizada entre los meses de abril y agosto de 2011 y consiste en la recolección de datos y entrevistas realizadas a funcionarios de distintas Instituciones y Orga-



nismos del Estado y otros referentes, que luego han sido sistematizados y que contienen información general o específica, directa o indirectamente aplicada al tema de estudio.

A los efectos de brindar un panorama acabado de la situación del Uruguay en materia de políticas de género y las técnicas utilizadas para introducirlas, se ha analizado la información, los datos estadísticos y la normativa generada en la materia, acotándola luego en lo que guarda relación con las actividades de seguridad y defensa y la participación en misiones de paz.

Para la elaboración del presente estudio, se utilizó la modalidad de investigación histórica, haciendo un análisis cualitativo de la legislación, documentos, políticas de género desarrolladas a nivel nacional, así como del material escrito relevante en la materia. Esta metodología fue combinada con entrevistas realizadas a autoridades de aquellos organismos del Estado y entidades consideradas de relevancia en el desarrollo de políticas y programas de género y/o involucradas en el compromiso asumido internacionalmente para contribuir a la paz y seguridad en el mundo.

## **II. ANTECEDENTES.**

### **A. Mecanismos Internacionales de protección de la Mujer.**

Desde su creación en el año 1945, la Organización de las Naciones Unidas se ha constituido en un actor fundamental en la consagración de instrumentos internacionales de protección de los Derechos Humanos.

Las guerras y conflictos armados a lo largo de la historia, han sido testigos de innumerables tristes ejemplos del padecimiento de los sectores más vulnerables de la población, entre ellos, las mujeres, lo que ha llevado a la necesaria instrumentación de mecanismos de especial protección para salvaguardar el goce de sus derechos.

En la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer -CEDAW- de 1994 y su Protocolo Facultativo, se introduce una definición de la "violencia contra la mujer", entendiéndose por tal "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada." También se enumeran estos



actos de violencia, aunque de modo enunciativo y no taxativo, lo que implica que existen otros actos que por sus características pueden ser considerados actos de violencia, aunque no estén aquí expresamente mencionados.

La integración de las cuestiones de género en todas las áreas de la sociedad, quedó claramente establecida como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros, en la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China en 1995. En ésta se resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros es un objetivo primario en todas las áreas, estableciendo la transversalidad de la perspectiva de género.

No obstante, el año 2000 fue significativo en materia de cambios y renovaciones en las Naciones Unidas. Uno de los documentos de mayor repercusión, por su contenido, fue lo que se denominó la Declaración del Milenio. Este documento, firmado por Uruguay y por el cual los Jefes de Estado se comprometieron al trabajo en conjunto para el alcance de ocho objetivos de desarrollo específicos para el año 2015, resulta significativo en cuanto colocó la equidad de género y empoderamiento de la mujer, en el tercer lugar entre los objetivos. A esto se sumó la Declaración de Windhoek y el Plan de Acción de Namibia para la incorporación de la perspectiva de género en las operaciones multidimensionales de apoyo a la paz, lo que constituyó el marco en el que se abordó por primera vez la perspectiva de género en las operaciones de paz de las Naciones Unidas.

A nivel regional, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), reviste especial importancia en tanto constituye el primer instrumento jurídico internacional que aborda en forma integral las situaciones de violencia contra las mujeres.

## **B. Las misiones de paz en los conflictos actuales.**

Pese a los esfuerzos de la Comunidad Internacional por evitarlos, los conflictos armados siguen sucediendo, en la actualidad respondiendo a múltiples causas. Estructuras estatales deficientes, ineficaces o ausentes, necesidades sociales básicas largamente insatisfechas, falta de identidad o legitimidad de quienes gobiernan, son campo fértil para el surgimiento de la violencia intra-estatal y de verdaderas organizaciones delictivas que se valen de la vulnerabilidad para montar sus estructuras. Tráfico de armas, de drogas, tráfico y trata de



personas, son algunos de los retos que debe enfrentar hoy la comunidad internacional al accionar los mecanismos para el restablecimiento de la paz y seguridad.

En este marco, el carácter multidimensional de las operaciones de paz de la actualidad, y el concepto de misiones integradas, en las que los distintos componentes –civil, militar y policial- trabajan conjuntamente, e interactúan en forma constante, han agregado numerosas actividades a los componentes de seguridad y defensa.

Campos de refugiados, desplazados internos, situaciones de emergencia sanitaria, catástrofes naturales, son claros ejemplos de eventos en los que la presencia de una mujer proporciona un mayor y mejor acercamiento hacia la población local. La presencia de mujeres entre el personal desplegado en las zonas de conflicto, contribuye al acercamiento a la población, especialmente de niños y niñas y mujeres.

Tal vez lo constante en el tiempo ha sido la realidad de que el conflicto afecta en forma diferente a hombres y mujeres. Precisamente, los conflictos contemporáneos se caracterizan por la menor presencia de las mujeres en las partes directamente empeñadas en el conflicto e irónicamente son una población blanco deliberado de ataques sufriendo a menudo formas particulares de violencia y menoscabo a sus derechos.

### **C. Participación de Uruguay en misiones de paz.**

La participación de Uruguay en las Misiones de Paz, contribuyendo a la pacífica resolución de conflictos, es parte de una larga práctica y de honrosa historia de nuestro país. El inicio de esta participación es inclusive, considerablemente anterior a la creación de la Organización de las Naciones Unidas. En el año 1935, se envían los primeros observadores militares, como parte de los esfuerzos regionales para detener la guerra entre Bolivia y Paraguay en el Chaco Boreal.

El año 1952 constituye el inicio de la contribución permanente de Uruguay a las misiones de paz de las Naciones Unidas, en esa oportunidad, con observadores militares en Cachemira. A nivel de contingentes nacionales, el primer despliegue se produjo en el marco de una organización distinta a las Naciones Unidas, ya que en el año 1982 se asume el despliegue de contingentes de paz en la Península del Sinaí como parte de la M.F.O.





En octubre de 1991, el país envía su primer Batallón a una Misión de Operación de Paz - M.O.P.- de la O.N.U. a Camboya. La relevancia de esta misión reside en el contexto político y social de la época que transcurría. Había finalizado la Guerra Fría y la Organización se embarcaba en una nueva era de misiones de mantenimiento de la paz, denominadas Operaciones Multidimensionales.

Con posterioridad a ese primer contingente, sobrevinieron nuevas misiones en Mozambique, Angola y la República Democrática del Congo. La MINUSTAH, constituida para la estabilización de Haití fue la última misión a la que entró el país a participar.

**Tabla Nº1**

**Despliegue de misiones en curso. República Oriental del Uruguay.**

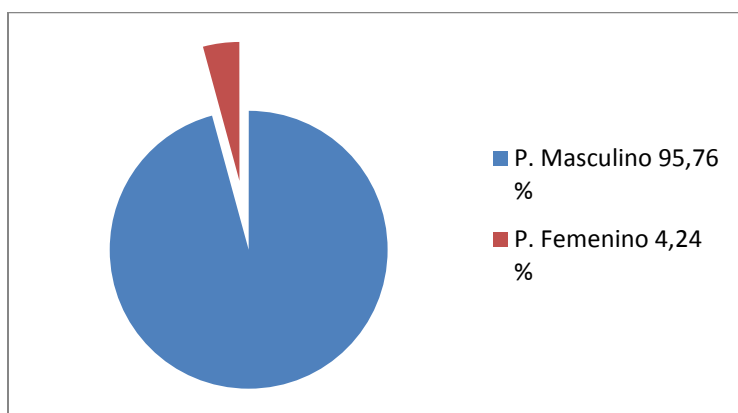


Fuente: EOPU, [www.enopu.gub.uy](http://www.enopu.gub.uy)



**Tabla Nº 2**

**Porcentaje de participación de hombres y mujeres en misiones de paz**



Fuente: SINOMAPA

**D. Incidencia de las misiones de paz en la economía uruguaya**

Se consideró importante realizar estas breves referencias a los efectos de una visión en perspectiva y la sustentabilidad de las misiones a futuro. En concordancia con esta sustentabilidad, la implementación de un Plan para la aplicación de la resolución 1325, debe prever resultados sostenibles en el tiempo.

Según el informe FOB publicado por el Banco Central del Uruguay correspondiente al año 2002, el ingreso al país por concepto de misiones de paz superó a las exportaciones de carne ovina, y a la de productos minerales .

Las Naciones Unidas pagan a los países contribuyentes de tropas por las misiones de paz, en base a dos rubros, retribuciones personales y por reintegro de equipo. Las retribuciones personales van directamente a los participantes o a sus familias. En el año 2005 , el Uruguay superó los U\$S 30 millones en este concepto. Este dinero se vuelca directamente a la economía uruguaya, ya que generalmente es usado para vivienda, inversión, compra de vehícu-



los, etc., lo que implica que es una inyección al mercado, y al gobierno en forma indirecta por la incidencia del IVA.

En cuanto al reintegro de equipo, es una partida compensatoria que las Naciones Unidas paga como compensación para el mantenimiento y reposición del material y del equipo utilizado en el área de misión. En el 2005, Uruguay recibió U\$S 30 millones por este concepto, por lo que en ese año, el país obtuvo más de U\$S 60 millones, de los cuáles, 30 son de entrada directa a la economía, y los otros 30 lo hacen en forma indirecta al invertirse en compra de repuestos y de equipo en el mercado local o a importadores, siendo el porcentaje más bajo el del gasto fuera de fronteras. Este dinero le ahorra al Estado la inversión en material y equipo, el cual se renueva y mantiene gracias a la participación en misión operativa de paz

Si bien no fue posible acceder a datos detallados y actualizados del ingreso al país por concepto de esta actividad, el aporte continúa siendo de suma relevancia, especialmente a la hora de enfrentar la reposición y mantenimiento de equipo empleado en las misiones y teniendo en cuenta las asignaciones presupuestarias del Estado en materia de defensa. Para el ejercicio 2010 – 2014, la incidencia del presupuesto destinado a defensa es de un 0,77% del PBI, del cual un 24% se emplea en funcionamiento y un 5% en inversión.

### III. LA RESOLUCIÓN 1325

Si bien novedosa y sin precedentes, la Resolución 1325 adoptada unánimemente por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas el 31 de octubre de 2000, fue el resultado de un largo proceso que abrazó experiencias, debates y discusiones, declaraciones e instrumentos de protección a los derechos de las mujeres y las niñas. En el año 1975, la Asamblea General de la Naciones Unidas emitía la Resolución 3519, reconociendo la importancia de la participación de la mujer en el fortalecimiento de la Paz y Seguridad Internacional.

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en el año 1979, ratificada en Uruguay por la ley N° 15.164 del 4 de agosto de 1981, se constituye en el primer instrumento jurídico internacional, que formalmente enuncia los principios ya aceptados en la comunidad internacional, de que deben reconocerse los mismos derechos a hombres y mujeres, además de consignar medidas para garantizar el goce de esos derechos.



En el año 1982, la Asamblea General de las Naciones Unidas dictó una nueva resolución, la 3763, pronunciándose sobre la participación de la mujer en la Promoción de la Paz y Cooperación Internacionales. La resolución significó un importantísimo avance y un punto de inflexión en materia de género y actividades de paz y seguridad internacionales. La mirada ya no se centró exclusivamente en la mujer como víctima del conflicto, sino que se buscó su mayor integración a la resolución pacífica del mismo y a su contribución para la consolidación de la paz poniendo de manifiesto el consenso de la comunidad internacional hacia la necesidad de incorporar una política de género a las actividades de mantenimiento de la paz. En términos generales, la resolución apuntó a la adopción de políticas y mecanismos para incrementar la participación de la mujer en la resolución de conflictos y en los procesos de consolidación de la paz.

Los puntos más relevantes pueden resumirse de la siguiente manera:

- a) Insta a los Estados Miembros a velar por el aumento de la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos.
- b) Expresa la voluntad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz, e insta al Secretario General a que vele porque, cuando proceda, las operaciones sobre el terreno incluyan un componente de género.
- c) Pide a todos los que participen en la negociación y aplicación de acuerdos de paz que adopten una perspectiva de género, en que se tengan en cuenta y se incluyan, entre otras cosas:
  - Las necesidades especiales de las mujeres y las niñas durante la repatriación y el reasentamiento, así como para la rehabilitación, la reintegración y la reconstrucción después de los conflictos;
  - Medidas para apoyar las iniciativas de paz de las mujeres locales y los procesos autóctonos de solución de conflictos y para hacer participar a las mujeres en todos los mecanismos de aplicación de los acuerdos de paz;
  - Medidas que garanticen la protección y el respeto de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, particularmente en lo relativo a la constitución, el sistema electoral, la policía y el sistema judicial.



#### **A. La transversalización de la perspectiva de género a partir de la Resolución 1325.**

A los efectos de discernir la incidencia de la implementación de una perspectiva de género en la agenda de los Estados, se ofrece un acercamiento a la definición de la transversalización de género:

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió la transversalización de la perspectiva de género, como “el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros”.

Es destacable esta definición integrada de lo que implica la transversalización de género. Es una estrategia confeccionada para equiparar la situación de hombres o mujeres, según se encuentren unos u otros en posición desventajosa, con la finalidad última de beneficiar a ambos y en definitiva a la sociedad dada donde se aplica la estrategia. Las acciones que se realicen en el marco de esta estrategia, suelen ser positivas y pueden estar dirigidas solamente a hombres, solamente a mujeres, o a ambos.

Un aspecto importante a tener en cuenta cuando se habla de la transversalización de la perspectiva de género, es que la estrategia va más allá de la simple incorporación de la mujer a una determinada organización y busca integrar a hombres y mujeres de manera que ambos tengan una participación equitativa, acorde a sus experiencias y capacidades. En el decir de la OIT, “El objetivo de la integración de la igualdad de género es, por lo tanto, transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres.”



## B. Aplicación de la Resolución 1325 en el ámbito internacional

Desde la emisión de la Resolución 1325, se han organizado numerosos eventos internacionales con la finalidad de difusión, capacitación y avances en su aplicación y se han producido numerosos documentos que apuntan a concretar su aplicación, tanto a nivel internacional como nacional.

A los efectos que más interesan a la investigación, relacionado con la seguridad y defensa haremos referencia a algunas de las conclusiones convenidas de la Participación de la mujer en pie de igualdad en la prevención, gestión y la solución de los conflictos y la consolidación de la paz después de los conflictos de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2004).

Esta Comisión fue establecida en el marco del Consejo Económico y Social (ECOSOC), para la realización de recomendaciones sobre la promoción de los derechos de la mujer, en los ámbitos económico, social, político, civil y educacional. En las conclusiones avenidas en el 48º período de sesiones en el año 2004, la Comisión alienta a que se reúnan y difundan datos e información desglosados por género para la planificación, evaluación y análisis e insta a los gobiernos a tomar medidas para promover la incorporación de una perspectiva de género en la prevención, la gestión y la solución de los conflictos y en la consolidación de la paz después de los conflictos.

A partir del año 2004, el Secretario General de las Naciones Unidas ha publicado un informe anual de seguimiento de la implementación de la 1325. Se han elaborado asimismo, dos planes de acción de las Naciones Unidas. En el año 2005, el Secretario General de las Naciones Unidas presentó el Plan de Acción para la aplicación de la Resolución CS 1325 2005 – 2007, estructurado en doce esferas de acción: prevención de conflictos y alerta temprana, establecimiento y consolidación de la paz, operaciones de mantenimiento de la paz, respuesta humanitaria, reconstrucción y rehabilitación post conflicto, DDR, prevención de violencia de género en los conflictos armados y respuesta a estas situaciones, prevención de actos de abuso y explotación sexual, equilibrio de género, coordinación y colaboración, vigilancia y presentación de informes y recursos financieros.

En el primer informe de seguimiento de este plan, se mostró que a pesar de los avances era necesario elaborar un instrumento para medir con eficacia el desempeño de los objetivos.



En respuesta a ello, en el año 2008 se diseñó un segundo Plan de Acción 2008 – 2009 y en el cual se confeccionaron un conjunto de indicadores a utilizarse a nivel mundial, para vigilar la aplicación de la resolución.

La Organización ha emitido además, nuevas resoluciones reafirmando y complementando los conceptos de la 1325. El Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas adoptó en el año 2008, la resolución 1820, que destaca la violencia sexual como arma de guerra, estableciendo que cuando se utiliza o se hace utilizar como táctica de guerra dirigida deliberadamente contra civiles o como parte de un ataque generalizado o sistemático contra las poblaciones civiles, puede agudizar significativamente las situaciones de conflicto armado y constituir en algunos casos un impedimento para el restablecimiento de la paz y la seguridad internacionales. De este modo la resolución 1820 viene a desarrollar uno de los puntos contenidos en la 1325.

En el año 2009, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas emitió dos nuevas resoluciones complementarias de la 1325; la 1888 de 30 de setiembre de 2009 y la 1889 de 5 de octubre de 2009, que apuntan a establecer posibles mecanismos y medidas para el cumplimiento de lo establecido en la 1820.

En el 2010, la resolución 1960 del Consejo de Seguridad, además de reafirmar los preceptos sobre la violencia sexual como arma de guerra, pone el énfasis en la necesidad de un sistema de persecución y punición de los responsables de crímenes de violencia sexual en conflicto armado.

La falta de una cuidada estrategia para incluir la perspectiva de género en la seguridad internacional y consolidación de la paz, puede generar el riesgo de que se centre la atención en la violencia sexual como arma de guerra. La construcción de la paz y seguridad internacional necesariamente debe incluir el abordaje de la violencia sexual en los conflictos armados, pero sin olvidar otras importantes aristas de la participación de las mujeres en estos procesos, evitando así además, la visión reduccionista que ubica a la mujer en los conflictos armados como víctima.



### C. Aplicación de la Resolución 1325 en el ámbito interno

En materia de estrategias y políticas seguidas por los Estados para la aplicación de la Resolución 1325, algunos han acudido a la vía legislativa, integrándola al ordenamiento jurídico interno o las políticas nacionales.

Otros países han optado por la vía del plan de acción nacional, quizás tomando la experiencia de las Naciones Unidas en la implementación de planes para la ejecución de la Resolución.

Con miras a concretar la aplicación de la Resolución 1325 a nivel nacional, los países han 16 países han elaborado planes de acción nacionales, entre los cuales se cuenta Chile y Argentina en América Latina. En el caso de Argentina, el Plan se circunscribe al ámbito de Defensa. Liberia fue el primer país en situación posbélica armado en contar con un Plan de Acción nacional para la implementación de la resolución 1325, pero luego siguieron Côte d'Ivoire y Uganda también en situación de post conflicto armado.

**TABLA N° 3 Países con Planes de Acción en el mundo, 2005-2009**

<b>País</b>	<b>Fecha de publicación</b>
Dinamarca	2005 y 2008 (primera y segunda edición)
Noruega	2006
Reino Unido	2006
Suecia	2006 y 2009 (primera y segunda edición)
Austria	2007
Países Bajos	2007
Suiza	2007
Costa de Marfil	2008
Finlandia	2008
Irlanda	2008
Islandia	2008





Uganda	2008
España	2008
Argentina*	2008
Chile	2009
Liberia	2009
Portugal	2009
Sierra Leona	2009
Bélgica	2009
Bosnia y Herzegovina	2010
Canadá	2010
Estonia	2010
Filipinas	2010
Ruanda	2010
*Solo ámbito de defensa	

Fuente: Guía de investigación -RESDAL

#### IV. PERSPECTIVA NACIONAL DE GÉNERO

Un exhaustivo estudio sobre la temática nacional de género se puede encontrar en el informe nacional “La mujer en las Fuerzas Armadas y Policías- Una Aproximación de Género a las Operaciones de Paz -El Caso de Uruguay” .

A los efectos de la presente investigación, se aborda el desarrollo de políticas de equidad de género en el Uruguay, como contextualización necesaria para una mejor comprensión de la situación y la coyuntura actuales, que coadyuvarán a revelar las posibilidades de implementar en Uruguay, un Plan nacional de Acción para la aplicación de la Resolución 1325.

Las mujeres en Uruguay participaron en las gestas del país y luego naturalmente en el desarrollo económico y social, incidiendo enormemente en factores tales como características demográficas del país, estructura familiar y social.



## A. Legislación con contenido de género.

Nuestro país fue pionero en legislación de grandes contenidos sociales, y de reconocimiento de los derechos de las mujeres, en los distintos ámbitos como el laboral, el civil y político. La denominada Ley de la Silla de 1918, que velaba por mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, puede identificarse como una de las primeras iniciativas concretadas en materia de equidad de género.

La larga labor de organizaciones de mujeres en busca de su emancipación, llevó a la inclusión del derecho al voto en la Constitución Uruguaya de 1917. Existen registros de que las primeras mujeres votaron en una elección local en un plebiscito en la localidad de Cerro Chato, en 1927. A nivel de elecciones nacionales, las mujeres votaron por primera vez en 1932.

En 1946, se promulgó la Ley 10.783, de Capacidad Civil de la mujer. Esta ley produjo importantísimas reformas al Código Civil Uruguayo, equiparando los derechos civiles de la mujer a los del hombre. Abarcó aspectos como la libre administración de sus bienes, la equitativa contribución de ambos cónyuges a los gastos del hogar o el ejercicio compartido de la patria potestad sobre los hijos.

En el año 1943, se incorporaron las primeras mujeres en el Parlamento, pero no fue sino hasta 1968 que una mujer ocupó una cartera ministerial, por un mes. En 1968, el presidente, de la época designó a la entonces Senadora Alba Roballo, Ministra de Educación y Cultura, constituyéndose así en la primera mujer Ministra en Uruguay y en toda América Latina.

Entre los años 1946 y 1989 la producción de normativa con contenido de género es esporádica. Aún así, surgieron importantes normas, como la ley 11.577 de 1950 que reglamenta el trabajo de la embarazada y madre reciente, la ley 12.572 de 1958, que implementa el pago de un salario por maternidad o la ley 15.084 de 1980, que establece el pago de prestaciones económicas a familias de menores recursos, denominadas “asignaciones familiares”.

A partir de 1989 se nota un incremento de leyes con contenido de género, tal como la ley 16.045 de 1989 que prohíbe la discriminación por género, la Ley Nº 16.707 de Seguridad Ciudadana, aprobada en el año 1995 o la ley 17.215 de 1999, que vela por la protección de la embarazada en su ámbito laboral.



La tendencia mostrada en la emisión de normas en la última década ha sido de mayor conciencia de los conceptos de equidad de género, en sus variadas aristas. Desde el año 1999 hasta la fecha, existe un promedio de dos a tres leyes con contenido de género aprobadas por año. Se observa un impase en la legislación entre el año 2002 y 2005, pero aún así, en el año 2002, se promulga la Ley de Violencia Doméstica, lo que significó un gran avance en materia de lucha contra la violencia de género. Esta ley establece una definición muy amplia de lo que se entiende por violencia de género y sus manifestaciones, incluyendo en sus preceptos la violencia física, psicológica, sexual y patrimonial.

En el campo laboral, en las últimas décadas las mujeres en Uruguay han alcanzado prácticamente todas las áreas, incluyendo aquellas tradicionalmente reservadas a los hombres, como las actividades centrales de este trabajo, seguridad y defensa, o la conducción de transporte pesado, la industria de la construcción y mecánica. Sin embargo, continúa existiendo una brecha entre la función o tarea que desempeñan y el salario percibido, en comparación con sus pares hombres.

A este respecto, en un estudio realizado recientemente y presentado por el Inmujeres y el Fondo Poblacional de Naciones Unidas, se indica que si bien en el ámbito del trabajo asalariado público se han eliminado considerablemente estas diferencias, aún persisten importantes brechas en el ámbito privado.

## **B. Situación actual de las políticas de género en el Estado Uruguayo**

En materia de políticas de género en el Uruguay, hay que resaltar que a nivel estatal existen sólidos emprendimientos destinados al desarrollo de estas políticas, tanto con incidencia directa como transversal.

Sea en el ámbito del Poder Ejecutivo, representado en sus trece ministerios o en la propia Presidencia de la República, en el ámbito del Poder Judicial y sus sistemas de acceso a la justicia, o desde la órbita del Poder Legislativo, se han celebrado convenios, emitido normas y generado iniciativas hacia la incorporación de una perspectiva de género en todas las áreas de su competencia.



## 1. Políticas de Género en el Parlamento Nacional

El Parlamento Nacional reviste especial importancia por su calidad de depositario de la voluntad popular y sus cometidos en la promoción y generación de leyes. Precisamente en su marco, funciona la Bancada Bicameral Femenina, entre cuyas actividades se incluye la presentación y promoción de iniciativas legislativas en defensa de los derechos de las mujeres, entrevistas con representantes de organismos del Poder Ejecutivo y organismos internacionales, realización de seminarios y conferencias, entre otras.

Consultada una integrante de dicha Bancada, se constató que no existen iniciativas relacionadas con perspectiva de género en actividades de seguridad y defensa, en la órbita de ese órgano. Por otra parte, a instancias de la Bancada Bicameral Femenina, se creó la Comisión Especial de Equidad y Género, con el cometido de estudiar e informar sobre los proyectos de ley presentados que tuvieran que ver con temas de género, previo a su discusión en el pleno de la Cámara de Representantes.

## 2. Políticas de Género en el Poder Ejecutivo-Ministerio de Desarrollo Social - MIDES-

El Ministerio de Desarrollo Social, fue creado en el año 2005 en sustitución del Ministerio de Deporte y Juventud, con el cometidos de formular, ejecutar, supervisar, coordinar, programar, dar seguimiento y evaluar las políticas, estrategias y planes en las áreas de juventud, mujer y familia, adultos mayores, discapacitados y desarrollo social en general.

En el mismo año, el entonces Instituto Nacional de la Familia y la Mujer, pasó a denominarse "Instituto Nacional de las Mujeres" y se le establecieron amplios cometidos. Se lo designa como ente rector de las políticas de género, las funciones de promoción, diseño, coordinación, articulación, ejecución, así como el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas.



La ley 18.104 del año 2007, “Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades de hombres y mujeres”, es la primera ley que asigna la competencia nacional sobre políticas de género, cometiendo a velar por los compromisos asumidos a nivel regional e internacional en la materia. Bien podría interpretarse que en forma implícita, a través de estos preceptos se asume la responsabilidad de tomar acciones necesarias, también hacia la aplicación de la 1325, en tanto es un compromiso internacional emanado de la calidad de Estado miembro de las Naciones Unidas.

Esta ley en su artículo 2º establece que “El Estado deberá adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el diseño, la elaboración, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas de manera que integren la perspectiva de género, contando con el marco general y orientador de esta ley”, y en su artículo 3º le atribuye al Inmujeres la responsabilidad de elaborar un Plan Nacional de Igualdad de derechos y oportunidades -PIODNA-, para el cumplimiento de los compromisos asumidos en instrumentos ratificados o firmados en el ámbito internacional de las Naciones Unidas, Organización de los Estados Americanos y Mercado Común del Sur, relativos a la no discriminación de las personas por razones de género.

Este plan fue aprobado por decreto del Poder Ejecutivo N° 184/007, de 15 de mayo de 2007. Contiene las bases jurídicas de este proceso, que hacen referencia a instrumentos internacionales y regionales ratificados por Uruguay. Es definido como “un instrumento integral para enfrentar las desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres” y justamente precisa su alcance en la superación de las desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres. En este sentido, el plan contiene sólida información y herramientas para mejorar la calidad de vida y condiciones de trabajo, en términos de niveles de educación, campo laboral e ingresos.

Los Objetivos que se establecen para este Plan de Igualdad, son los siguientes :

- Garantizar el respeto y la vigilancia de los derechos humanos de las mujeres conceptualizados como derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, aplicando y desarrollando una legislación igualitaria
- Promover la ciudadanía plena, garantizando el ejercicio igualitario de los derechos; la inclusión social, política, económica y cultural de las mujeres, así como su participación activa en los procesos de desarrollo.



- Promover cambios culturales que permitan compartir en condiciones de igualdad el trabajo productivo y las relaciones familiares y aseguren el acceso equitativo de hombres y mujeres a los procesos de innovación, ciencia y tecnología en los planes de desarrollo.

Se estableció que los organismos públicos que aplicaran el Plan, debían realizar un plan operativo anual para determinar las necesidades de recursos humanos y presupuestarios para el cumplimiento de las metas planteadas. En el Plan de Igualdad se prevé asimismo, un sistema de monitoreo y evaluación, sobre la base de un sistema de indicadores y la distribución de un formulario de recopilación de lo actuado, a ser llenado por las instituciones comprometidas en la implementación del plan. De acuerdo con lo informado por autoridades del MIDES , se encuentra actualmente en proceso la evaluación de resultados de este primer plan, de la cual dependerá la renovación de la experiencia.

La ley 18.104 crea también en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género , presidido por un representante del Instituto Nacional de las Mujeres e integrado además por un representante de cada Ministerio, un Ministro de la Suprema Corte de Justicia, dos integrantes del Congreso de Intendentes, cuatro representantes de la Sociedad Civil y un representante de la Universidad de la República.

Se le establecen como fines, el asesoramiento al Poder Ejecutivo en materia de su competencia, velar por el cumplimiento de la ley y su reglamentación, promover planes de igualdad de derechos y oportunidades a nivel departamental y aprobar el plan anual de actuación y la memoria anual sobre gestión y funcionamiento del organismo.

Las fuentes del MIDES Y del Ministerio de Defensa Nacional consultadas, confirmaron la participación de esta Secretaría de Estado en las reuniones del Consejo Nacional.



### 3. Políticas de Género en Defensa y Seguridad

En el capítulo precedente se brinda un panorama general de la situación en Uruguay en materia de políticas de género. La temática de la investigación nos lleva a detenernos a analizar más detalladamente la situación de la perspectiva de género en defensa y seguridad en general y en particular en relación con la contribución de personal a las operaciones de mantenimiento de la paz.

#### 3.1 Ministerio de Defensa Nacional

En el año 2006 se produjo en el Ministerio de Defensa Nacional, una importante reestructura a nivel de la Administración Superior. Se estableció la Dirección General de Secretaría, la Dirección General de Recursos Financieros, la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Servicios Sociales. Cabe destacar que de las cuatro designaciones en el máximo cargo de dirección, tres recaen en mujeres; a saber, la Dirección General de Recursos Financieros, la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Servicios Sociales.

La Dirección General de Recursos Humanos tiene la superintendencia jerárquica sobre las áreas del personal civil y militar del Ministerio y sus Unidades ejecutoras. Su cometido genérico es actuar sobre las políticas y prácticas en materia de personal. Además de los aspectos relacionados a la movilidad, evaluación y desarrollo del funcionariado, tiene la misión de detectar las necesidades y propiciar las acciones formativas y de capacitación planificada para el desarrollo del potencial humano.

En entrevista con la Directora General de Recursos Humanos, se resaltó la responsabilidad de actuar en políticas sociales, entre ellas, políticas de género en la órbita de la Secretaría de Estado. Desde allí, de acuerdo con la información recabada, la Dirección ha desarrollado lo que se denominó Plan Ejecutivo 2011 sobre políticas de género y se ha generado un intercambio con otros organismos; a saber, Consejo Nacional Coordinador del Plan de Igualdad e Inmujeres.

La incorporación de políticas de género ha quedado instalada en la agenda de la cartera de defensa, también desde el presupuesto nacional. La ley de presupuesto nacional para el ejercicio 2010 – 2014, incrementó en cuatro millones de pesos uruguayos anuales, la asignación presupuestal para gastos de promoción y bienestar social, con destino a la implantación de



políticas sociales y culturales del personal del inciso. Se habilitó además la creación de diecisiete nuevos cargos de profesionales y técnicos, entre los cuales se informó que se cuentan los que por el área de su especialidad serán asignados a la D.G.RR.HH. y específicamente al área especializada en género.

De acuerdo con la información recabada de las entrevistas, actualmente se encuentran en proceso de elaboración, las siguientes iniciativas con perspectiva de género en el Ministerio de Defensa:

- Reglamentación de la ley de acoso sexual, para su aplicación en el ámbito del M.D.N. Desde el Inmujeres se informó que este fue un compromiso asumido por el M.D.N. el 8 de marzo de 2011, en el marco de la celebración del Día Internacional de la Mujer. Desde la D.G.RR.HH., se expresó además la intención de extender la reglamentación al acoso laboral.
- Revisión de la Ley de Retiros y Pensiones Militares. Se señaló que esta ley contiene normas discriminatorias y que además hay una necesidad de actualización derivada de la producción de nuevas normas con contenido de género, tales como la ley de Unión Concubiniaria.
- Revisión de la normativa vigente de uso de Sanidad Militar. Se manifestó en este punto, que se pretende introducir una perspectiva de género que ponga fin a disposiciones de corte sexista. Se señaló que esta iniciativa, al igual que la anterior, requiere un cuidadoso análisis del impacto económico, factor que debe estar presente en su consideración.
- Se encuentra en estudio la implementación de capacitación en materia de género, con el apoyo del MIDES y la Oficina Nacional del Servicio Civil. La forma mayormente prevista para esta capacitación es la de talleres de sensibilización.
- Se encuentra en proceso un estudio estratégico solicitado por la D.G.RR.HH. al Centro de Altos Estudios Nacionales -CALEN-, para analizar la situación de la incorporación de la perspectiva de género en el inciso. A estos efectos, desde este Centro de Estudios se informó que se conformó un equipo multisectorial, compuesto por la Subdirectora Académica del Centro, un Oficial Superior de cada una de las Fuerzas, y la evaluadora institucional.
- Desde el MIDES se informó que está en vías de creación, el área de especialización en género, en la órbita de la D.G.RR.HH. En cuanto al relevamiento del personal del Ministerio no se cuenta con una base de datos unificada y homogénea desde una perspectiva de género, en cuanto a participación de mujeres en las distintas áreas vinculadas a la defensa. Con respecto a la participación de las FF.AA. en misiones de paz desde una perspectiva de género, se admitió que las misiones de paz no han sido objeto particularizado de la Direc-





ción, pero que siendo esta un área más dentro del Ministerio, la introducción de la perspectiva de género habrá de alcanzarla sin dudas.

### 3.2 Fuerzas Armadas.

Uruguay ha sido un país vanguardista en materia de incorporación de la mujer a las FF.AA., debido a que desde el punto de vista de la normativa, la mujer ha accedido a la oportunidad de realizar las mismas capacitaciones que sus pares hombres.

De la información recabada en el Ejército Nacional, surge que las especiales protecciones a la mujer responden a una normativa nacional del/la funcionario/a público/a y no a una política especialmente diseñada por la Institución. Actualmente, el personal femenino incurse sin restricciones en los variados cursos de capacitación y entrenamiento, e incluso en su participación en operaciones de paz.

Del mismo modo, se informó desde la Fuerza Aérea Uruguaya, que el personal femenino tiene acceso a todos los cursos dispuestos para capacitación y entrenamiento, siempre y cuando alcancen las exigencias establecidas para los mismos.

En cuanto al proceso de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, un exhaustivo estudio del tema puede encontrarse en el informe nacional “La mujer en las Fuerzas Armadas y Policía: Una Aproximación de género a las Operaciones de Paz- El caso de Uruguay” . En este sentido, el libro “La Mujer en las Fuerzas Armadas y Policía- Una aproximación de género a las operaciones de Paz” , representa también un sólido análisis comparativo de los procesos de incorporación en la región y la perspectiva de género en las actividades de mantenimiento de la paz.

Los procesos de incorporación de la mujer en los ámbitos de seguridad y defensa en Uruguay, tienen en común que la vía jurídica por la cual se los llevó a la práctica, fue mediante el dictado de un Decreto del Poder Ejecutivo, a lo que siguió la natural adaptación de normativa interna. Otro punto en común es que fueron procesos graduales, cuyo comienzo se marcó en el ingreso de las mujeres a escalafones de Personal Subalterno y administrativo o de servicio y el último ingreso ha sido a los Institutos de formación de Oficiales.



**Tabla Nº 4- Incorporación de la Mujer en las FF.AA**

AÑO	FUERZA O CUERPO	TAREAS DESEMPEÑADAS
1970	-Policía Militar Femenina -Justicia Militar	-Seguridad, registro de personas - Funciones sanitarias -Funcionarias judiciales
1987	- Multinational Force and Observers (MFO)	Sanitarias
1993	- Contingente de Naciones Unidas	Sanitarias, administrativas
1996	-Liceo Militar	Estudiantes de educación secundaria
1997	-Escuela Militar de Aeronáutica	Formación profesional en el cuerpo de combate de la Fuerza Aérea Uruguaya.
1998	-Escuela Militar -Escuela de músicos	Formación profesional en el cuerpo de combate del Ejército Uruguayo
2000	- Escuela Naval	Formación profesional en el cuerpo de combate de la Armada Nacional
2006	- Contingente Nacional	Oficial femenina del Escalafón combatiente se despliega en la República Democrática del Congo (MONUC)

Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos del SI.N.O.MA.PA., para exposición en Seminario “Retos Transversales en las Operaciones de Paz Complejas Contemporáneas”. PPC-ENOPU, Uruguay 7-9, diciembre 2010

En las FF.AA., la incorporación de las primeras mujeres se produjo en la década del 70, en los cuerpos de Policía Militar Femenina y de Justicia Militar y en ámbitos de los servicios, como profesionales en medicina, odontólogas, abogadas, entre otras. En el año 1996, fueron admitidas como alumnas en el Liceo Militar y de allí casi sucesivamente fueron ingresando en los años siguientes a los Institutos de Formación de Oficiales, Escuela Militar de Aeronáutica, Escuela Militar y Escuela Naval.



Al año 2010, del total de los efectivos de las FF.AA., el personal femenino ascendía a un 16,09%, lo que traducido en números implica 3.945 mujeres. En la actualidad, las primeras egresadas de la Escuela Militar de Aeronáutica y de la Escuela Militar, ostentan el grado de Capitán, en tanto que las egresadas de la Escuela naval tienen el grado de Alférez de Navío.

### **3.2.1 La mujer en las Fuerzas Armadas y las misiones de paz.**

En Uruguay las mujeres participan en misiones de paz desde 1987, fecha en que la primera mujer, médica de profesión, integró el contingente del Ejército desplegado en la península del Sinaí, en el marco de la M.F.O.

El proceso que siguió la participación de personal femenino de las FF.AA. en misiones de paz, fue similar al proceso de incorporación de las mujeres en la institución, en tanto que se inició en los escalafones de servicios, con administrativas, cocineras, panaderas, entre otras, y en tareas sanitarias; es decir, médicas, odontólogas, asistentes dentales y enfermeras.

Actualmente, la Fuerza Aérea Uruguaya tiene 28 mujeres desplegadas y se encuentran en apresto dos pilotas para concurrir en misión de paz próximamente, en tanto actualmente, 77 mujeres de la Armada Naciones se encuentran en misiones de paz.

En el Ejército Nacional, la participación en tareas más relacionadas a las actividades de combate, se inició en los despliegues de contingentes en operaciones de paz de Naciones Unidas, hacia el año 2006 y desde entonces ha contado tanto con personal femenino superior, como subalterno en sus filas.

Precisamente, la primera Oficial del Cuerpo de Comando en un contingente del Ejército, se desplegó en el año 2006. Esto se debió en parte, a que las primeras egresadas en el año 2001, llegaban entonces a la jerarquía necesaria para el concurrir a una misión de paz. Comienza así una nueva etapa, en la contribución de Uruguay las misiones de paz, con esta primera oficial que se desempeñó como Jefe de la Sección Mecanizada.

En cuanto al Personal Subalterno femenino, se obtuvieron datos extraoficiales del Ejército Nacional, haciendo referencia a la participación de mujeres en las Secciones de Fusileros, destacándose la participación de una Cabo 1ª del Batallón de Infantería Paracaidista N°14 ,



quien participó en la misión de Haití en 2006, y en el 2010 se desempeñó como Jefe de Grupo de la Sección de Morteros del Equipo de Combate “D” en el Congo. Mencionada Cabo 1ª pertenece al 1er. Grupo de Paracaidistas Mujeres graduadas en 1995.

**Tabla Nº 5- Oficiales femeninas del Cuerpo Comando del Ejército en misiones de paz**

Período	Jerarquía/ Arma	Cargo	Misión	Funciones desempeñadas
Feb2006- Dic2006	Tte.2º In- fantería	Jefe de Sección, Equipo de Combate “D”	MONUC	-Patrullas helitransportadas; trasla- do de material de elecciones. -Patrullas de Seguridad en vehículos mecanizados durante las elecciones -Destacada con su sección durante los disturbios en Kinshasa
Set2006- Jul2007	Tte.2º Inge- nieros	Ayudante del Oficial S-3 (Operaciones), Compañía de Ingenieros.	MONUC	-Jefe de Sección de Respuesta Inme- diata. -Quick Impact Project: proyecto de reconstrucción de un orfanato en Mudzipela- Bunia junto a un Mayor de Pakistán. -Encargada junto a un Tte.1º de la reparación de la ruta Bunia- Tchomia -Participación junto a 1 Sección de la Compañía en apoyo al Bn. Marro- quí en las elecciones nacionales del Congo.
Jul2007- Feb2008	Tte.2º Inge- nieros	Jefe de Sección, Ayudante Ofi- cial S-3, Com- pañía de Inge- nieros.	MONUC	-Encargada de la construcción del helipuerto de Kisangani.
Ago2008- Set2009	Tte.1º Co- municacio- nes	Jefe de Sección, Comunicacio- nes-Compañía de Apoyo al Combate.	MINUSTAH	-Patrullaje -Reserva durante los plebiscitos
Feb2009- Feb2010	Tte.1º In- genieros	Oficiales de Motores- Compañía de Ingenieros.	MONUSCO	-Jefe de destacamento- Campamen- to en el Pque. Nal. KAHUSI BIEGA (Sur de Kivú), a cargo de 22 solda- dos.
Enero-	Tte.1º In-	Oficial Guía-	AYUDA	Integrante del Grupo K-9 de Bús-



2010	fantería		HUMANIT	queda y Rescate de Personas <sup>1</sup>
Feb2010- Set2010	Tte.1º In- fantería	Oficial Ejecutivo, Equipo de Combate “D”	MONUSCO	-Armado de Paquetes Logísticos de las Secciones. -Se desempeñó como Comandante del Equipo de Combate (accidental) -Jefe de Base desplegada a cargo de 40 hombres en Busurungi. Por actuación en incidentes, recibió una anotación positiva por parte del Jefe de D.D.R.R. <sup>2</sup>

Fuente: Los datos obtenidos en esta tabla fueron ofrecidos por las Sras. Oficiales que han participado en las M.O.P.

### 3.3 Sistema Nacional de Apoyo a las Operaciones de Paz -SI.N.O.MA.PA.-

Este Sistema, creado en el año 1994 en la órbita del Ministerio de Defensa Nacional, para la coordinación y asesoramiento hacia a una mayor eficacia en la participación en las misiones de mantenimiento de la paz, tiene precisamente a su cargo la coordinación con los organismos estatales e internacionales en lo atinente al aporte de contingentes en operaciones de paz, la planificación de las operaciones e incluso la instrucción al personal a desplegar. La denominada Ley Marco de Defensa Nacional, puso al SI.N.O.MA.PA. en dependencia directa del Jefe del Estado Mayor de la Defensa.

El SI.N.O.MA.PA. ha sido la fuente más homogénea de datos relacionados con las operaciones de paz al que se ha accedido para la investigación. En él confluyen representantes del Ejército Nacional a través del Centro Coordinador de Operaciones de Paz del Ejército, de La Fuerza Aérea Uruguaya a través de su Centro Coordinador de Misiones de Mantenimiento de la Paz, de la Armada Nacional a través del centro homólogo, representantes del CICAME Policial y del Ministerio de Relaciones Exteriores a través de la Dirección de Asuntos Políticos. Se prevé asimismo la participación de otros representantes ministeriales y estatales.

En el año 2006, se iniciaron gestiones para introducir modificaciones a la estructura del SINOMAPA, entre otras, a la Dirección del mismo, a las que luego se sumó una segunda iniciativa para la creación de la Escuela Nacional de Operaciones de Paz “Uruguay” -E.N.O.P.U.-

<sup>1</sup> Como parte de la ayuda Humanitaria a Haití en ocasión del Terremoto del 10/1, el gobierno de Uruguay dispuso el envío de una sección del Grupo K-9 “San Miguel” de Búsqueda y Rescate de Personas, compuesto por el Jefe de equipo y cuatro binomios (guía – perro). Esta escuadra colaboró con la búsqueda de sobrevivientes en distintas áreas.

<sup>2</sup> D.D.R.R.: Desarme, Desmovilización, Reintegración y Reinserción



Actualmente, y pese a la pendiente aprobación de la norma jurídica que en este plano dé lugar a la creación de la ENOPU y a la consiguiente asignación de recursos, este Instituto se encuentra operativo desde el 28 de agosto de 2008 y funciona como centro nacional de capacitación y entrenamiento para el personal que se despliega en operaciones de paz. En sus aulas se prepara tanto a personal de Ejército, Armada, Fuerza Aérea y Policía Nacional, como a personal sanitario, impartándose una gama de cursos establecidos sobre la base de los estándares propuestos por las Naciones Unidas y entre los cuales se presta especial tratamiento a la capacitación en género en misiones de paz.

### 3.4 Ministerio del Interior

Esta Secretaría de Estado ha transitado ya sólidos pasos en materia de incorporación de la mujer a la Institución, contando actualmente con altas jerarcas policiales que han ocupado cargos de decisión relevantes, como Jefaturas de Policía o Directoras de la Escuela Nacional de Policía. Actualmente, de los diecinueve cargos de más alta jerarquía de esta Secretaría de Estado, el 16% recae en mujeres .

En septiembre de 2006, se creó en la órbita de esta Secretaría de Estado, el espacio referencial de género y posteriormente se creó la División de Políticas de Género en el área de Políticas Institucionales y Planificación Estratégica. En octubre de 2009, el Ministerio del Interior y el Ministerio de Desarrollo Social suscribieron un Convenio Estratégico por el cual ambos organismos asumieron el compromiso de actuar para el cumplimiento de los objetivos establecidos y se atribuyeron responsabilidades de alta dirección y asignación de roles.

El objetivo general fue contribuir a la elaboración y puesta en marcha de metodologías y estrategias para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas de seguridad ciudadana. Por su parte, los objetivos específicos se enmarcaron en el desarrollo de acuerdos de gestión para el desarrollo de planes de trabajo conjunto para la implementación del PIODNA, el fortalecimiento de las capacidades institucionales mediante acciones de sensibilización, capacitación y asistencia técnica, y el seguimiento de los acuerdos de gestión y evaluación de resultados.

Es importante destacar además, que el Ministerio del Interior ha tenido un rol preponderante en la erradicación de la violencia de género, con especialistas en violencia doméstica y trata de personas.



### 3.5 Policía Nacional.

Sin perjuicio de las similitudes en el proceso de incorporación de la mujer a las FF.AA. y Policiales a las que se hacía referencia en el capítulo precedente, se observan también algunas diferencias a mencionar.

Al igual que como ha sucedido en general en el mundo, la Institución Policial fue la primera en admitir el ingreso de las mujeres, concretado en Uruguay, en el año 1931, con la creación de la Policía Femenina. El acceso a la Escuela Nacional de Policía, se produjo en el año 1971, en un escalafón separado del de sus pares hombres, que se eliminó y convirtió en un único escalafón en el año 2001.

De acuerdo con la información proporcionada por el Jefe del CICAME Policial, desde el 2003 a la fecha se ha incrementado el porcentaje de mujeres en la Institución, en parte debido a que la eliminación del escalafón separado las colocó en igualdad de oportunidades con sus pares hombres, mostrando excelentes resultados en su desempeño.

#### 3.5.1 Personal Policial Femenino en misiones de paz.

El año 2006 marca el inicio del despliegue de Personal Policial femenino en operaciones de paz. Desde entonces, en prácticamente todas las operaciones de paz, ha estado presente una mujer. Para su despliegue se someten a las mismas exigencias que sus pares hombres y realizan la misma capacitación en el CICAME. En el exterior se desempeñan como Policías de las Naciones Unidas -UNPOL-, en cargos y funciones asignadas y evaluadas del mismo modo que a sus pares hombres.

Desde el CICAME, se informó que tanto policías masculinos como femeninas, han ocupado en el exterior, cargos de gran relevancia. A modo de ejemplo, una Oficial desplegada en Timor-Leste tuvo a su cargo la implantación del sistema de Policía Comunitaria, tarea que concretó con éxito. Una experiencia similar se sucedió luego en Liberia.

Desde el año 2006 a la fecha se han desplegado seis mujeres policías, de las cuales dos han repetido una misión. Actualmente se encuentran desplegadas dos Policías en la MINUSTAH y una Capitán de la Guardia de Coraceros en el marco de la CICIG en Guatemala.



Esta misión de las Naciones Unidas, implementada en el año 2007, constituye una iniciativa singular en materia de misiones de paz. Si bien el mandato incluye actividades de seguridad, tiene la particularidad de operar bajo las leyes guatemaltecas y acudiendo a los órganos jurisdiccionales y procedimientos penales de ese país. Presenta para policías hombres y mujeres, especiales exigencias y cualidades personales, en comparación con las exigidas con las otras misiones de las Naciones Unidas en las que participa la Policía Nacional. Comprende entre otras actividades, la custodia de autoridades y personalidades denominadas “VIP”, en apoyo a las instituciones del Estado en lo concerniente a la investigación de actividades de grupos ilegales y aparatos clandestinos de seguridad.

## **V. POSIBILIDADES DE DISEÑAR E IMPLEMENTAR EN URUGUAY, UN PLAN DE ACCIÓN NACIONAL PARA LA APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE LAS NACIONES UNIDOS 1325.**

En esta etapa de la investigación, se pretende analizar las posibilidades actuales del Uruguay, para implementar un Plan de Acción Nacional para la aplicación de la resolución 1325. Lejos de tratarse de una evaluación científica, las posibilidades en la investigación se miden tomando como parámetro, la síntesis ofrecida en la guía de acción antes mencionada, que efectúa recomendaciones generadas sobre la base de años de planes de acción de género:

- Objetivos realistas y agregaríamos, realizables.
- Claro entendimiento de las responsabilidades, recursos necesarios y calendarios. Esto puede traducirse en una adecuada distribución de roles con claras estructuras asignación de responsabilidad.
- Participación y responsabilidad compartida de líderes y representantes de todas las áreas de la institución/organización.

En términos generales, los planes de acción buscan adaptar los contenidos de la resolución 1325 a los contextos nacionales de cada país, vinculando actores relevantes y unificando los caminos para su aplicación. El Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la mujer, remarcó que “la creación de un plan de acción puede ofrecer el marco necesario para analizar la situación, consultar con aliados e iniciar acciones estratégicas.”





El camino del plan de acción para la aplicación de la 1325, puede ofrecer las ventajas de una mayor integración y coordinación interinstitucional, la generación de mayor conciencia, no solamente en cuanto a la perspectiva de género en las actividades de seguridad y defensa, sino hacia la participación en misiones de paz, en sí. Finalmente, un plan de acción supone sistemas de monitoreo y/o evaluación que contribuyen a los procesos de mejora continua de las instituciones que participan.

A estos efectos, se analizaron los resultados de las entrevistas realizadas a distintos jerarcas de Instituciones y otros referentes con competencia en el desarrollo o promoción de políticas de género y/o su involucramiento con las operaciones de paz, del mismo modo que se buscó examinar su incidencia en la implementación del Plan. Dada la complejidad de aspectos que abarca, en general, el desarrollo de cualquier política de género y con las particularidades que se suman a aquellas vinculadas a las actividades de seguridad y defensa, sobre la base de los parámetros antes mencionados y de los lineamientos recibidos para la investigación se estructuraron las entrevistas en torno a 7 puntos centrales:

#### **A. Conocimiento de antecedentes.**

En este punto, se buscó realizar un sondeo acerca del conocimiento de la Resolución 1325, antecedentes, contenido y recomendaciones.

Se constató que en general, las instituciones no están familiarizadas con la resolución, aún aquellas directamente relacionadas con el desarrollo de políticas de género denotaron desconocimiento de la misma.

Esta realidad se extiende a lo que constituye un Plan de Acción en el marco de la Resolución 1325, o las experiencias que en la región y en el mundo existen al respecto.



## **B. Existencia de políticas de género en la institución**

La existencia de una política de género relacionada con la paz y seguridad, bien definida es un presupuesto necesario para un Plan de Acción eficaz. Se constató en general, que en todos los organismos existe una perspectiva de género en la incorporación de personal a las instituciones.

Desde el Ministerio de Relaciones Exteriores, se informó que la Dirección General del Ministerio tiene la competencia en materia de género y que existe en el organismo una conciencia de la importancia de generar políticas de género, tendiendo más que a cuestiones numéricas de participación, al aumento de la influencia de las mujeres en la toma de decisiones.

En materia de defensa, como se resaltó en el capítulo IV-B existe una Dirección con competencia, entre otras, en el desarrollo de políticas de género y abordaje de las actividades de defensa desde una perspectiva de género. Sin embargo, no existen iniciativas relacionadas con políticas de género en actividades de paz y seguridad.

## **C. Posibilidades de incluir la Resolución 1325 como plan de acción nacional**

Entre los entrevistados, la mayoría se inclinó a aseverar la posibilidad de implementar un plan de acción para la aplicación de la Resolución 1325. De los argumentos ofrecidos para sostener esta afirmativa, se extraen los siguientes puntos:

- Existencia de una Dirección en la órbita del Ministerio de Defensa, con competencia en materia de políticas de género.
- La incorporación de la mujer a las FF.AA. y policiales, es una realidad instalada y sostenible, accediendo prácticamente a la totalidad de las áreas, capacitación, cargos y jerarquías acordes, en cada una de las instituciones.
- Existen en la órbita del Ministerio de Relaciones Exteriores, mecanismos de cooperación con organismos regionales e internacionales que pueden significar una oportunidad de avanzar hacia la proyección de un plan de acción de las características del que se pretende.



- Se mencionaron también una serie de ventajas que brindaría el plan, tales como una base más sólida para la toma de decisiones con perspectiva de género, mayor difusión de las operaciones de paz, mayor participación de las mujeres, entre otras. Sin embargo, se han planteado algunas dificultades u obstáculos para acceder a la implementación del plan.
- En el caso del Ejército y la Fuerza Aérea Uruguaya, se hizo referencia a la falta de presupuesto o disponibilidad de recursos financieros para llevar adelante una acción de esta envergadura. Especialmente se planteó la escasez de los recursos asignados a las actividades de defensa.
- De lo manifestado en entrevistas en la F.A.U. y el Ejército, se detectó una coincidencia hacia la existencia de falta de interés en la población en general, por iniciarse en la carrera militar y este punto se agrava aún más en el caso de la F.A.U. y la necesidad de técnicos especializados. Esta es una arista a considerar, desde que la capacidad de personal de las Fuerzas incide a corto y largo plazo, en el aporte de personal a misiones de paz. Esto surge como un problema o dificultad anterior a cualquier planteo de promover la mayor participación de mujeres a las misiones de paz.
- Enlazado con el punto anterior, se remarcó la ausencia de políticas o campañas de promoción de las actividades de defensa a nivel del Estado, lo que redundaría en la falta de interés en los jóvenes para dedicarse a estas actividades.
- Desde el M.RR.EE. se subrayó particularmente la necesidad de difundir las misiones de paz a nivel de la sociedad.
- Otras de las dificultades señaladas, fue la falta de una base de datos unificada y confeccionada con una perspectiva de género, con respecto a la mujer en las FF.AA. en general y en misiones de paz en lo particular. En el mismo sentido, se mencionó la ausencia de estudios de resultados sobre la participación de la mujer en las FF.AA., lo que se resaltó como necesario para elaborar un plan que tiende a la promoción de una mayor participación de la mujer en esta área de actividad.
- El poco compromiso del Estado con las misiones de paz surgió como un área a fortalecer, en tanto se expresó que en la actualidad se consideran una cuestión casi de exclusiva responsabilidad de las FF.AA.
- Pese a las dificultades, se reconoció que lograr la implementación de un Plan de Acción para la aplicación de la resolución 1325 genera importantes ventajas, como la mayor proyección de la carrera militar, lo cual se traduciría en mayor generación de personal para las instituciones; una mayor promoción de lo que hacen las FF.AA. y policiales en misiones de paz y un mayor compromiso en el tema, asumido además a nivel estatal y no solamente de los ministerios involucrados.



#### **D. Actores o sectores que deberían ser parte de este Plan de Acción.**

Todos los entrevistados coincidieron en que el Ministerio de Defensa es un actor esencial en la implementación del Plan, por su involucramiento directo en la contribución de personal y equipo en misiones de paz. Aparte de las fuerzas propiamente dichas, se mencionaron otras reparticiones de este ministerio; a saber: Dirección General de Recursos Humanos, C.A.L.E.N., CO.DE.NA. y SI.NO.MA.PA.

Hubo matices en cuanto a la repartición o autoridad dentro de esta Secretaría de Estado que podría liderar el proceso e incluso en la forma de desarrollar el plan. Uno de los entrevistados resaltó la conveniencia de mantener cierta autonomía entre las Fuerzas, coordinando las acciones por una comisión o encargado/a de proyecto.

La gran mayoría coincidieron en que el Ministerio del Interior y el de Relaciones Exteriores son también actores claves, el primero por su aporte de personal a las misiones de paz, y el segundo, porque es el organismo con competencia en asuntos de política exterior, incluyendo las misiones de paz.

Otros actores mencionados, son el Ministerio de Desarrollo Social, por su competencia en materia de políticas de género a nivel nacional, el Ministerio de Educación y Cultura, en tanto su participación puede resultar muy positiva en materia de promoción de las actividades de seguridad y defensa como perspectivas de desarrollo laboral o profesional. Con esta Secretaría de Estado incluso se mencionó una iniciativa interesante, relacionada con el aporte de personal civil a las misiones de paz como parte de las actividades de apoyo a la comunidad (profesores de español).

#### **E. Objetivos del Plan de Acción y resultados esperados.**

En los casos en que se hizo referencia a los objetivos que podrían atribuirse al Plan, se mencionó la generación de un mayor conocimiento de lo que son las misiones; una mayor participación de mujeres en las FF.AA. y por ende en misiones de paz; una mayor integración de las mujeres en las FF.AA. y la obtención de un sistema de recolección de datos homogéneo. En el caso de los resultados, en muchos de los casos se identificaron o relacionaron con los objetivos.



## **F. Recursos económicos necesarios**

Este punto fue señalado por gran parte de los entrevistados, como un obstáculo o dificultad a superar para la implementación del plan. En tanto en la órbita del Ejército y la Fuerza Aérea se señaló que no cuentan con disponibilidad de recursos como para tomar este tipo de iniciativas, en la órbita de la Dirección General de Recursos Humanos se resaltó que la ley de presupuesto nacional para el presente ejercicio (2010 – 2014) , le adjudicó a esta Dirección una partida especial a los efectos del desarrollo de políticas de género y además se crearon cargos a estos efectos. Se señaló que la implementación de lo dispuesto por ley presupuestal y luego regulado por la vía de decreto del Poder Ejecutivo se encuentra actualmente en proceso, sin perjuicio de lo cual ya se han generado varias iniciativas orientadas a esos fines.

Cabe resaltar que desde el CALEN se subrayó la existencia de personal altamente calificado en la órbita de todo el Ministerio Nacional, en condiciones de contribuir grandemente a la iniciativa, lo que coadyuvaría a subsanar parcialmente la falta de recursos económicos.

## **G. Monitoreo y evaluación**

Todos los entrevistados coincidieron en la necesidad de que exista algún tipo de monitoreo o sistema de evaluación de resultados del plan, aunque no todos se aventuraron a sugerir un tipo específico.

## **H. Tiempos**

No todos los entrevistados hicieron referencia a tiempos medidos, pero la totalidad de ellos coincidió en que una iniciativa de esta naturaleza insumiría mucho tiempo. En algunos de los casos, se habló de tres a cinco años, y cabe resaltar que en la órbita del MIDES se diferenció la etapa de implementación que puede llevar años, de la de diseño que bien puede llevar meses.



## VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones que aquí señalamos son el resultado del estudio de los antecedentes estudiados, del análisis de los datos e información recopilada y de las opiniones y percepciones vertidas por los expertos entrevistados. Finalmente, existe un natural aporte personal, producto de la valoración efectuada a lo largo de todo el proceso.

### A. CONCLUSIONES.

1. La investigación permite aseverar que Uruguay cuenta con las estructuras necesarias como para proyectar, diseñar y articular un plan de acción nacional para la aplicación de la Resolución 1325, debido en términos generales, a lo siguiente:

- Todos los actores involucrados en la participación en misiones de paz, cuentan con las capacidades necesarias, en términos de recursos humanos y materiales, como para ser parte de una iniciativa de esta naturaleza. No obstante, cabe resaltar que los entrevistados han remarcado la necesidad de recursos económicos para hacer frente a la misma.
- En materia de participación en misiones de paz, la contribución sostenida y el buen desempeño de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, han posicionado notablemente al país en el ámbito regional e internacional, como importantes contribuyentes de personal en general, pero especialmente por la alta participación de personal femenino.
- Desde los inicios de la participación de la mujer en misiones de paz, se constata que existen importantes avances en términos cuantitativos y cualitativos de esa participación, que a su vez acompañan la etapa de la carrera funcional en la que se ubican las actoras.
- Con respecto al desarrollo de políticas de género, existe una larga tradición de apoyo y promoción a la defensa de los derechos de las mujeres y a la equidad, evidenciada ma-



yormente en la producción de normas legales. Más acá en el tiempo, se ha avanzado en el trazado de políticas sociales mediante la articulación de planes para su aplicación, que sentaron así precedentes para continuar por el proceso de adopción de planes de acción.

2. Sin embargo, la coyuntura nacional actual en relación con la iniciativa objeto de la investigación, muestra que existe muy poco conocimiento de la Resolución 1325, y fuera de las FF.AA. y la Policía Nacional, el conocimiento es nulo.

Se detectó asimismo, un desconocimiento de lo relacionado con las operaciones de paz propiamente dichas.

3. Por ello, la proyección del diseño y posterior implementación de un plan nacional de acción para la aplicación de la Resolución 1325, necesariamente debe estar precedida de lo que podemos denominar objetivos intermedios:

- Una generación de conciencia sobre la verdadera dimensión e implicancia de la participación de Uruguay en misiones de paz, desde una perspectiva nacional, regional e internacional. Esta concientización debe lograrse entre las instituciones del estado, pero también en la opinión pública.
- Una mayor interacción de los actores estatales, en materia de participación en operaciones de paz.
- Consolidación de la participación en operaciones de paz, como una política estatal, asumiendo roles, responsabilidades y generación de recursos.

4. El diseño e implementación de un plan de acción, requiere de una asignación de recursos específica y exclusiva para su óptimo desarrollo y ulterior eficacia.

5. Dada la variedad de actores e instituciones que podrían tener injerencia en el plan de acción, se hace necesario establecer un calendario de tiempo de realización, considerando las distintas etapas, por ejemplo, el diseño y luego las etapas de implementación.



6. Del mismo modo, deben establecerse roles específicos y responsabilidades bien definidas, lo que evitará la superposición de tareas y duplicación de esfuerzos, resultando en un mejor aprovechamiento de los recursos.

## **B. RECOMENDACIONES:**

De la mano de las conclusiones efectuadas, se recomiendan una serie de acciones destinadas a concretar los objetivos intermedios necesarios para el posterior diseño e implementación del Plan de acción.

1. Realizar estudios más profundos sobre la participación del personal en misiones de paz, construyendo una base de datos unificada y homogénea, desde una perspectiva de género, que permita un seguimiento y medición de resultados, teniendo en cuenta variables tales como funciones que cumple el personal, nivel de desempeño, experiencias adquiridas e impacto en lo laboral y familiar.
2. Realizar campañas de difusión respecto a las misiones de paz y lo que significan para el país, desde el punto de la proyección del país a nivel regional e internacional; y del impacto de las mismas en el orden social, económico y cultural dentro del país.
3. Fomentar los mecanismos o sistemas existentes para la mayor interacción e integración entre el M.D.N. y las FF.AA. y el M.RR.EE., a los efectos de consolidar la política exterior en lo que hace a las operaciones de paz.





## BIBLIOGRAFÍA

DONADIO, Marcela y MAZZOTTA Cecilia (2009). “La mujer en las Instituciones Armadas y Policiales, Resolución 1325 y Operaciones de Paz en América Latina”, Buenos Aires: RESDAL.

Informe del Secretario General sobre las mujeres y la Paz y seguridad. Plan de Acción para la aplicación de la Resolución CS 1325 de 2000. S/2005/636

Resolución CS 1820 del 19 de junio de 2008. S/RES/1820

Resolución CS 1888 del 30 de setiembre de 2009. S/RES/1888

Resolución CS 1889 del 5 de octubre de 2009. S/RES/1889

Resolución CS 1960 del 16 de diciembre de 2010. S/RES/1960

Informe del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad sobre los progresos, deficiencias y dificultades en la aplicación de la Resolución 1325 y las recomendaciones generadas. 13 de octubre de 2004. S/2004/814

PELAEZ, Amílcar Andrés (2007). Universidad Católica del Uruguay. “Administración Pública de los Recursos de Defensa en Uruguay”. San Sebastián, España. Tesis presentada para la obtención del título de Doctor en Economía y Dirección de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Deusto.

MARZUCA, Alejandra (2008). Investigación Nacional “La mujer en las Fuerzas Armadas y Policía: una aproximación de Género a las Operaciones de Paz. El caso de Uruguay”: RESDAL.



VILLELLAS, María (2010). Documento marco: “El papel de las mujeres en la construcción de la paz: propuestas para avanzar en la aplicación de la Resolución 1325”. Escola de Cultura de Pau. Barcelona: Fundación de la Cultura de Paz.

TELLERIA ESCOBAR, Loreta (2009). Documento de trabajo “La ruta crítica de los planes de acción”. RESDAL.

ESTEYRO, Juan L., Capitán del Ejército Uruguayo (2004). “La difícil profesión de la paz”- Montevideo, Uruguay. Departamento de Publicaciones del Estado Mayor del Ejército.

EJÉRCITO NACIONAL (1993). “El Ejército Uruguayo en Misiones de Paz”. Montevideo, Uruguay. Imprenta del Ejército.

SARTOROTTI, Armando (2011). “Más allá del Deber, conviviendo con las Tropas Uruguayas de los Cuerpos de Paz de Naciones Unidas” Montevideo, Uruguay. Versión digital- Ejército Nacional. 200 Años.

BERAMENDI, Carmen (2010). “Experiencia en la construcción de políticas de género en Uruguay (2005/2010)”. Buenos Aires, Argentina. Trabajo presentado en el Congreso Internacional: “Las políticas de equidad de género en perspectiva: nuevos escenarios, actores y articulaciones”. Área Género, Sociedad y Políticas- FLACSO.

RODRÍGUEZ CUITIÑO, María del Rosario. Sub Directora Académica del CALEN, MDN. 19-22 de julio de 2011. “Democracia, Fuerzas Armadas, Seguridad y Sociedad. La creciente integración de la mujer en las Fuerzas Armadas en América Latina. Igualdad de género en las Fuerzas Armadas y en las instituciones de defensa. Políticas y estratégicas” Santiago de Chile, Chile. Trabajo presentado en la Conferencia Sub Regional: “Nuevo Entorno de Seguridad, Nuevas Alternativas de Defensa: Respondiendo a los Desafíos de la IX CMDA”.



## WEBRAFÍA

[www.inmujeres.gub.uy](http://www.inmujeres.gub.uy), sitio oficial del Instituto de las Mujeres, Uruguay

[www.mdn.gub.uy](http://www.mdn.gub.uy), sitio oficial del Ministerio de Defensa, Uruguay

[www.minterior.gub.uy](http://www.minterior.gub.uy), sitio oficial del Ministerio del Interior, Uruguay

[www.un.org](http://www.un.org), sitio oficial de las Naciones Unidas.

[www.un.org/womenwatch](http://www.un.org/womenwatch), sitio oficial de Women Watch

[www.ejercito.mil.uy](http://www.ejercito.mil.uy), sitio oficial del Ejército Nacional, Uruguay.

[www.fau.mil.uy](http://www.fau.mil.uy), sitio oficial de la Fuerza Aérea Uruguaya.

[www.armada.mil.uy](http://www.armada.mil.uy), sitio oficial de la Armada Nacional, Uruguay.

[www.resdal.org](http://www.resdal.org), sitio oficial de RESDAL.

[www.mides.gub.uy](http://www.mides.gub.uy), sitio oficial del Ministerio de Desarrollo Social.

[www.parlamento.gub.uy/leyes](http://www.parlamento.gub.uy/leyes), sitio oficial del Poder Legislativo para la consulta de leyes.