



INTER-AMERICAN DEFENSE COLLEGE

WOMEN, PEACE AND SECURITY

Institutionalizing and
operationalizing the
Women, Peace and Security
(WPS) Agenda in the
Western Hemisphere.



WOMEN, PEACE AND SECURITY 2023 WORKSHOP



U.S. Southern Command

210 B St, Washington, DC 20319

**Colegio Interamericano de Defensa
(CID)**



**Inter-American Defense College
(IADC)**

Director:

Major General
James E. Taylor, U.S. Army

Vice Director:

General de Brigada
Carlos Eduardo Barbosa da Costa,
Brazilian Army

Jefe Académico / Chief of Studies:

General de Brigada D.E.M
Jorge Ramírez Zúñiga, Mexican Army



**Coordinadores del Seminario
Seminar Coordinators/**

PhD. Vanessa Brown
vanessaarbrown@gmail.com
IADC Academic Lead

Ms. Frieda García Castellanos
frieda.garcia@iadc.edu
IADC Gender Advisor

Hector Gonzalez, LTC.
Mexican Army
hector.gonzalez@iadc.edu
Trips, Seminars and Conferences
Department

Editors

PhD. Marcio Borges Ferreira, Capt.
Brazilian Navy
marcio.borges@iadc.edu
Head of Research Division

MSc. Paola Ríos Hernández, Major
rios.paola@iadc.edu
Research Division

MSc. Ricardo Figueroa Ibarra, Lieutenant
ricardo.figueroa@iadc.edu
Research Division

Ms. Frieda García Castellanos
frieda.garcia@iadc.edu
Gender Advisor

Diseño / Design:

Irene Szokolcai, IADC
irene.szokolcai@iadc.edu

ISBN: 978-1-7379232-3-7

Índice

Editorial Note	3
Opening Remarks	4
Introduction Dr. Michelle Bachelet	13
Women, Peace and Security Through Integrated Deterrence Col. USAF, PhD. Jenise M. Carroll	15
Why WPS in Latin America: Three Arguments PhD. Sofia Fabiana Perera	23
Reflexiones sobre la transformación de las Fuerzas Armadas PhD. Laura Masson	34
Inclusión de la Mujer En el Ejército y Fuerza Aérea Tte. Cor. Cathy Liliana Salas Cruz	47
La Agenda Mujeres, Paz y Seguridad: Una herramienta regional Mayor Paola Ríos Hernández	54
Key Takeaways, Gaps, and Critical Outcomes from the IADC Women, Peace and Security Workshop PhD. Vanessa Brown	68
Afterword Ms. Frieda García Castellanos	77

EDITORIAL NOTE

The Inter-American Defense College is proud to have built a collaborative and hands-on workshop entitled Institutionalizing and Operationalizing Women, Peace and Security in the Western Hemisphere, where regional defense and security partners challenged themselves, learned from each other, and charted paths to advance the Women, Peace and Security agenda in their work. I was honored to be the Academic Lead for this event, working in close collaboration with Frieda García Castellanos, the Inter-American Defense College's Gender Advisor, Brenda Oppermann, Lead Facilitator, US Southern Command, the fantastic research and events team at Inter-American Defense College, as well as volunteers from civilian and military organizations who made the workshop a great success.

The workshop brought together western hemispheric civilian and military partners with an interest in advancing Women, Peace and Security through defense education focused activities, including curriculum development, professional development, academic research, and collaborative network building. The workshop was designed to generate active participation and ongoing discussion to optimize the institutionalization and operationalization of Women, Peace and Security within and through defense and security organizations. Together, participants of the workshop demonstrated that diverse perspectives, experiences, and skill sets can propel enduring and concrete efforts to support the Women, Peace and Security agenda in the Western Hemisphere.

Drawing from the outcomes of this workshop, including this volume and the establishment of a formal collaborative network on institutionalizing and operationalizing Women, Peace and Security in the Western Hemisphere, it is with distinct pleasure that we offer research, insights, lived experiences, best practices and ways forward for the integration of gender perspectives to facilitate peace and security as well as the meaningful inclusion of women in defense and security decision-making processes in Latin America, the Caribbean, Canada, and the United States of America.

Dr. Vanessa Brown
Academic Lead

OPENING REMARKS: WPS- A STRATEGIC NECESSITY

MG James E. Taylor
Inter-American Defense College Director

Ladies and Gentlemen, I am honored to welcome you to this Seminar and Workshop on Women, Peace and Security Institutionalization and Operationalization in the Western Hemisphere. It is especially significant to me that we are holding this workshop on International Women's Day. I can't think of a better way to celebrate it.

International Women's Day celebrates women's social, economic, cultural, and political achievements. It is, therefore, fitting that we gather as a hemisphere in this workshop to address women in peace and security.

Women, Peace and Security, a Strategic Necessity: Change Arrives

This workshop is unique in its design because, through your interaction, we hope to generate content-rich information to enhance the body of knowledge on this critical matter. The five panels, and the corresponding workgroups, will promote discussion and foster innovative thinking about carrying this essential matter into the future.

The United Nations Security Council adopted Resolution 1325 on 31 October 2000. That landmark resolution accomplished two extraordinary things. One, it called attention to the reality that women and girls are casualties of conflict. Two, it sought to enable meaningful ways to include women in peace and security processes. With that resolution, the world put down on paper the impact of conflict on women, and the critical role they can play in conflict prevention and resolution.

I suggest that today, 23 years later, Women, Peace and Security has become a strategic necessity. And the reason for that is: change. The world has changed. In our professional lives, we typically experience three kinds of change: change that we choose to impose upon the organization through our leadership, change imposed upon us, or change that occurs naturally over time.

I am suggesting that the world is not the same as it was 23 years ago when Resolution 1325 was published. The security and defense environment is very different today than over two decades ago. The population demographic is different from it was 23 years ago.

The World in 2000

In October 2000, when UNSCR 1325 was signed, many countries in our hemisphere and Europe were realizing the last of the budget benefit created by the end of the Cold War. This budget benefit was known as the Peace dividend.

Ironically, one year after the resolution on Women, Peace and Security was signed, many countries began collaborating in the Global War on Terror to address the grave threat of transnational terrorism. But peace was still an objective because both hemispheres had a universal desire to reduce, or eliminate, weapons of mass destruction.

Apple had not yet released the iPhone when the resolution was signed. (That was not released until 2007.) The number one selling cell phone was the Nokia 1100. People liked this phone because it had GSM, analog, ringtones, and a 400-hour battery life.

In the space domain, there were 830 satellites in orbit. And there were discussions of the problems of space clutter. The gas price was \$1.51 a gallon; people complained about how high that price was. The internet existed, but it was still a little underdeveloped. Facebook did not exist yet. And, out of a global population of 6.3 billion people, there were only approximately 500 million internet devices.

Three years after the publication of the resolution in 2003, the security concerns of that time were characterized by the OAS concept of multidimensional security and NATO's concept of defense through effective multilateralism.

Some recognized leaders in strategic thinking published articles and gave speeches stating that cross-border conventional state-on-state military conflicts are a thing of the past. The opinion was that war is unaffordable and prohibited through numerous international laws, treaties, conventions, and agreements. And that the primary concern is terrorism and nuclear deterrence of rogue states.

This is the environment in which UNSCR 1325 was published. The situation is certainly different today, suggesting that if Women, Peace and Security was important then, it is necessary now.

The World Today

Today, the security and defense environment looks very different than in 2000. It is not the same environment. It has evolved, and it has gotten increasingly violent. Change has come upon us.

If we look at the space domain, as of last year, there were 4,877 satellites in orbit. That is a 587% increase in less than two decades. Today, the top-selling cell phone is the iPhone 14Pro—a powerful, digitally connected computer.

Since 2000, the Uppsala Conflict Data Program has reported 98 different force-on-force armed conflicts between countries.¹ Their data shows that the frequency of armed conflict is increasing. Alarming, in the war between Russia and Ukraine, which involves an all-domain war that includes armored vehicles rolling across the border, the aggressor also employs both thermobaric and hypersonic weapons!

Additionally, of the ten countries that possess nuclear weapons, those considered threat countries are modernizing their arsenal, while the allied and treaty-compliant countries are reducing their arsenals.

If we look at the changes in the cyber domain, for a global population that has increased to 7.8 billion people, there are now over 52 billion devices connected to the internet. That is a 10,400% increase! That is about seven devices for every person on this planet.

Today's threat environment is complex, interconnected, cascading, all-domain, multi-modal, persistent, asymmetric, and hybrid. While there are some remaining similarities to the environment of 2000 from which the UNSCR 1325 was created, and especially from 2003 and the creation of the Declaration of Security in the Americas from which the OAS is currently operating, they are few. The differences, on the other hand, are vast.

The reality is this: change has come upon us. And if Women, Peace and Security were important twenty-three years ago when the world thought it was at peace, it is undoubtedly a necessity now.

Increasing Numbers of Crises and Complex Emergencies

It is not just the frequency of violent conflict that is increasing globally; the number of natural disasters is increasing. Many believe that this is due to factors such as climate change and overpopulation. Whatever the reason, the fact is that there are far more disasters and complex emergencies now in 2023 than there were in the year 2000 when UNSCR 1325 was created.

¹ Pettersson Therese; Shawn Davies; Amber Deniz; Garoun Engström; Nanar Hawach; Stina Högladh; Margareta Sollenberg & Magnus Öberg (2021), Organized violence 1989-2020, with a special emphasis on Syria. *Journal of Peace Research* 58(4).

Emergencies have a financial impact on both the countries and the individuals who are victims. The impact is existential to the individuals concerned. Disasters disrupt the very foundation of Maslow’s hierarchy of needs.

These disasters harm the quality of life directly or indirectly through factors such as lack of access to medical care, clean water, shelter, and food. They result in physical injuries ranging from minor to severe.

Disasters can also significantly impact mental health, causing anxiety, depression, post-traumatic stress disorder (PTSD), and other mental health conditions. They force people to evacuate their homes and communities, either temporarily or permanently. This can lead to various challenges, including loss of possessions, separation from family members, and lack of access to necessities.

Marginalized and vulnerable populations, such as the elderly, children, and those living in poverty, are often disproportionately affected by disasters. And, it is in that environment of crisis that security and defense forces operate.

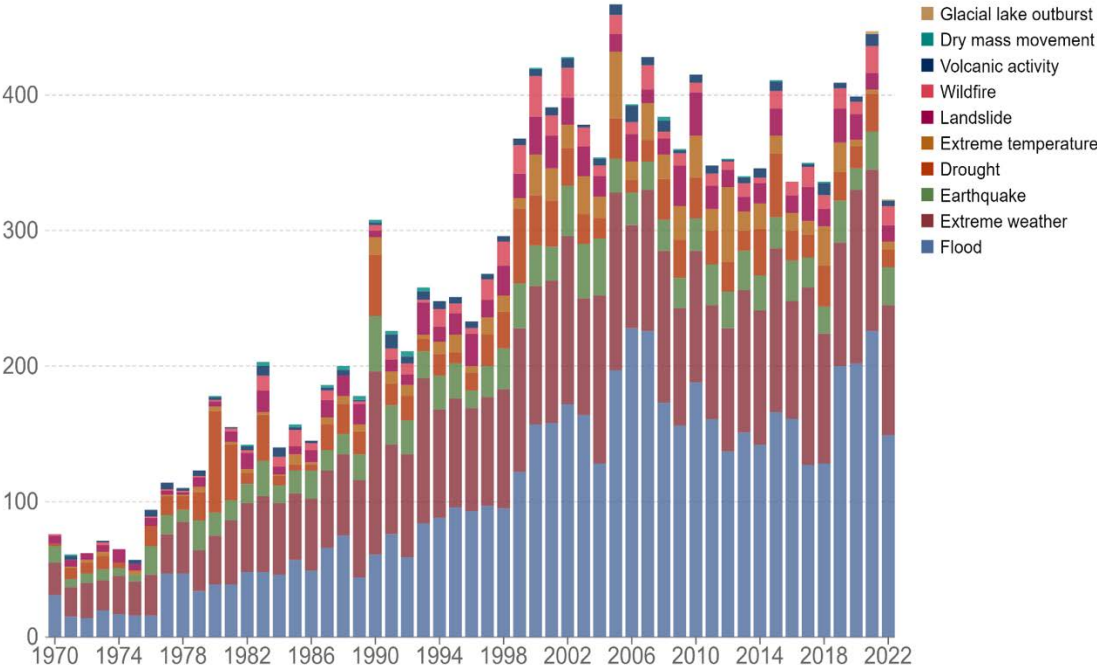


Figure 1: Global reported natural disasters by type, 1970 to 2022
Source: EM-DAT, CRED/ Université catholique de Louvain, Brussels (Belgium)

Women and Children in Crisis Respond Better to Women

The number of women and children adversely affected by crisis is increasing.² For example, of the 230,000 people killed in the 2004 Indian Ocean Tsunami, 70 percent were women. It follows that a security and defense force providing disaster support must be organized, trained, and equipped to address this population demographic.



Figure 2: Women and Children in Crisis

Source: Post, C., Latu, I. M., & Belkin, L. Y. (2019). A Female Leadership Trust Advantage in Times of Crisis: Under What Conditions? *Psychology of Women Quarterly*, 43(2), 215-231. doi:10.1177/0361684319828292

In 2019, the Harvard Kennedy School’s Women and Public Policy Program released a compelling study.³ They determined that women exhibiting high relational behaviors were trusted more during a crisis than men. They refer to this as the female leadership trust advantage. Relational behaviors refer to modulating the situation, attentional focus, messaging, and emotional response.

² “Erman, Alvina; De Vries Robbe, Sophie Anne; Thies, Stephan Fabian; Kabir, Kayenat; Maruo, Mirai. 2021. *Gender Dimensions of Disaster Risk and Resilience: Existing Evidence*. World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35202> License: CC BY 3.0 IGO.”

³ Post, C., Latu, I. M., & Belkin, L. Y. (2019). A Female Leadership Trust Advantage in Times of Crisis: Under What Conditions? *Psychology of Women Quarterly*, 43(2), 215-231. doi:10.1177/0361684319828292

This compelling research underpins what the UNSCR 1325 told the world when it was published 23 years ago. Crises of the world, whether the violence of armed conflict, the brutality of violent crime, or complex emergencies and disasters, adversely affect women and children. And, during that crisis, women and children will respond better to a woman than a man. In other words, outreach to a population that is adversely affected by a crisis is enriched if the team doing so contains women who can contribute to these critically important relational behaviors.

These experiences show that security and defense organization's effectiveness is enhanced when women form part of the team. When they are not part of the team, their effectiveness falls short of what it otherwise could be—especially if those organizations are required to interact with the population.

Who Can Best Interact with Women?

Suppose a defense or a security element is forward deployed into an area where they need to interact with a population that adheres to a fundamental form of Islam. Who on a team can best interact with the women in that region who are faithful adherents to the religion? It is certainly not a male soldier or police officer. No matter how good they are, a woman who is a devout adherent will not even talk to a man who is not a member of her family. She may not even look at him. It is as if he does not even exist.

If that male soldier adopts the attitude that the idea that a woman is not speaking to him is crazy, and the fact that the prohibition against talking to a married woman does not apply to him because he does not follow the religion, he is on the path to creating a problem. If he believes that the woman is oppressed, and determines to force communication upon her, he will cause an incident. At the very least, he will deeply distress the woman because now he has placed her in a position where the interaction conflicts with a deeply held religious belief.

At a more significant level, he is likely to incite any male in the local population to anger about the blatant disregard for their rules and norms, and thus risk mission failure for his organization. He will fail to “win the hearts and minds” of the population—a fundamental concept of successful expeditionary operations since 1895.⁴

⁴ Douglas Porch, "Bugeaud, Gallieni, Lyautey: The Development of French Colonial Warfare", in *Makers of Modern Strategy: From Machiavelli to the Nuclear Age*, ed Peter Paret (Princeton University Press, USA, 1986), 394

So, in this operational context, the best individuals to interact with the local female population are the female members of the security and defense organization. Whether it is to provide the local female population with medical care, or other relief, or receive intelligence from them as to the whereabouts of the malign influences in the area, women are the best individuals to talk to women.

The expeditionary unit, whether deployed for war, peace operations, humanitarian support, or disaster relief that does not have a sufficient number of women in the formation who can function across the breadth of the mission profile of the organization, risks failure. This creates a situation where, at great expense to the country that sent them, a security or defense organization that ostensibly was in the area for the greater good, will not be able to interact with half the population.

Evolving Gender Balance with Modernization

The changing gender balance in modernizing countries is another important consideration in Women, Peace and Security initiatives. The Population Division of the United Nations Department of Economic and Social Affairs published some noteworthy data in their World Population Prospects Report for 2022. They determined that out of 201 countries they researched, females outnumber males in 125 of them.⁵ As countries modernize and healthcare access improves, women begin to outnumber men.

On a practical level, security and defense forces that do not incorporate women into their force structure are limiting their access to more than 50 percent of the labor pool of their country. On an operational and strategic level, they limit their ability to interact with more than half of the population.

⁵ United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). *World Population Prospects 2022, Online Edition.*, World Population Prospects - Population Division - United Nations

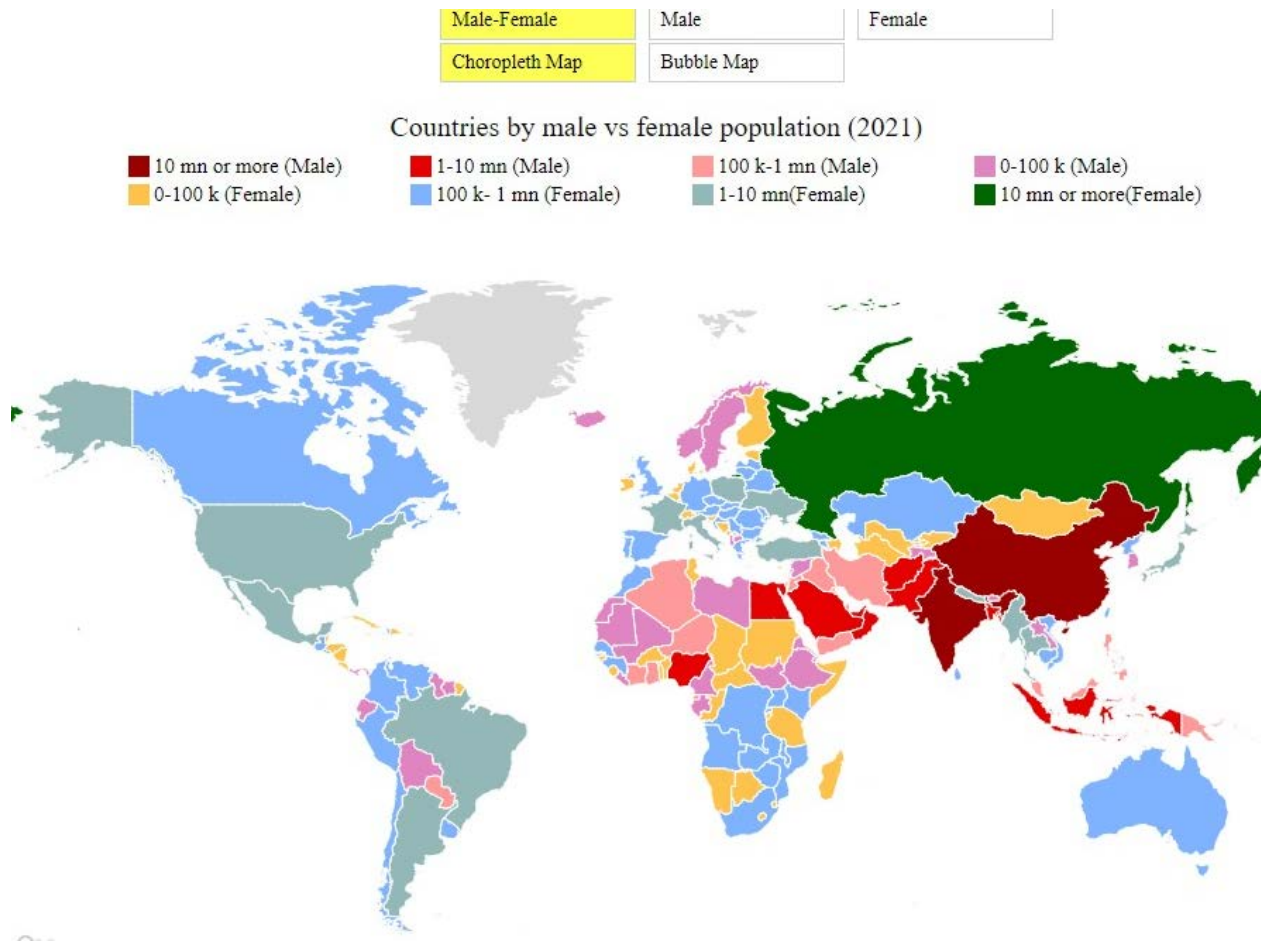


Figure 3: Gender Balance

Source: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). *World Population Prospects 2022, Online Edition*.

Women, Peace and Security: A Strategic Necessity

In October 2000, with the publication of Resolution 1325, the UN Security Council signaled to the world that we need Women, Peace and Security. Given the change that has come upon us, it is undoubtedly a strategic necessity now.

We are at a point in the security and defense landscape where we need the diversity of women’s perspectives. The life experiences and problem-solving approaches will broaden thinking and lead to more creative and practical solutions to the security challenges plaguing our countries.

Research has shown that women tend to have higher levels of emotional intelligence than men, which is extremely valuable in conflict and crisis situations.⁶ This is essential when the security and defense force is expected to interact with the public and when.

Research has shown that the presence of women on teams improves communication, as they are better communicators than men.⁷ Effective communication within a security or defense team and externally with the agencies and individuals it interacts with is critical to success.

Studies have also shown that teams that include women tend to be more resilient and better able to adapt to unexpected challenges.⁸ This is a great need in the security and defense sector.

We must leverage women's full participation in security and defense matters. It will help protect the part of a population disproportionately affected by conflict and ensure that the necessary perspectives are included in policies, programs, and decision-making processes to reach this portion of society better.

As this workshop unfolds, we expect that the items you discuss, and the conclusions that you reach, will increase our understanding, and promote advances in this strategically important area. Thank you for your participation in this workshop! We look forward to hearing your contributions as we advance this vital matter.

⁶ Schutte NS, Malouff JM, Hall LE., Haggerty DJ, Cooper JT, Golden CJ, et al. Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*. 1998; 25(2), 167–177.

⁷ Merchant, Karima, "How Men and Women Differ: Gender Differences in Communication Styles, Influence Tactics, and Leadership Styles" (2012). CMC Senior Theses. Paper 513. http://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/513

⁸ Yang Yang, Tanya Y.Tian, Teresa K.Woodruff, and Brian Uzzi Edited by Susan Fiske, Princeton University, Princeton, NJ, <https://orcid.org/0000-0002-1197-3399>

Introduction

Dr. Michelle Bachelet
Ex- presidenta de Chile y Ex- alumna de la Clase 37

Señor director del Colegio Interamericano de Defensa, señoras y señores profesores; señoras y señores alumnos, estimados amigos y amigas de este tan querido Colegio Interamericano de Defensa.

Gracias por darme la oportunidad de participar con ustedes en este evento que se da en el marco de la conmemoración del día internacional de la mujer y que este año coincide también con el primer taller de mujer, paz y seguridad que dicta la institución en sus 60 años desde que se adoptara la resolución 1325 del año 2000, la comunidad internacional ha trabajado fuertemente para, por un lado, hacer frente a los desafíos que enfrentan las mujeres en los conflictos armados, pero también mirando a la mujer como un elemento positivo de contribución, de mediación y de negociación en el conflicto, encaminado a la búsqueda de soluciones.

Chile como país miembro de Naciones Unidas, ha sido un activo contribuyente a las operaciones de mantenimiento de la paz bajo mandato de Naciones Unidas y tiene un papel fundamental en la realización de planes de acción nacional para la implementación de la resolución 1325; de hecho, durante mi primer mandato como presidente de Chile desarrollamos el primer plan de acción nacional y fue un importante esfuerzo intergubernamental para poder responder a las necesidades y al compromiso que teníamos con la resolución.

Durante mi segundo mandato, entre 2014 y 2018, presentamos el segundo plan de acción nacional, que igualmente representó un esfuerzo interministerial entre ministerio del exterior; ministerio de Defensa; el Servicio Nacional de la Mujer, luego ministerio de la mujer, para abordar de manera transversal los temas de género en el ámbito de la paz y la seguridad internacional.

En ese sentido, tuvimos por objetivo la incorporación del enfoque de género en las fuerzas armadas en la toma de decisiones vinculadas a la materia; así como, la participación activa de las mujeres en las propias fuerzas armadas, pero también en las operaciones de mantención de la paz y actividades de consolidación. También, impropiamente incluimos indicadores de resultados, lo que permitió evaluar si había progreso o no, esto nos permitió identificar las fortalezas y hacer frente en el área donde pudieran encontrarse debilidades; además, buscó fomentar una cultura respetuosa a los Derechos Humanos en general y de los derechos de las mujeres en particular, con el fin de brindar igualdad de oportunidades a mujeres y hombres al interior de la fuerza armada.

Ahora bien, la resolución 1325 está en el mundo desde el año 2000, pero las evaluaciones que ONU mujeres ha hecho han demostrado que, si bien ha habido avances en materia de mujer, paz y seguridad, hay muchos desafíos aún por enfrentar y esas tareas pendientes son las que deben estimular a un trabajo persistente.

Todavía son muy pocas mujeres que han sido mediadoras o negociadoras en los procesos de paz a nivel mundial; por ejemplo, seguimos viendo una escasa participación de las mujeres en la toma de decisiones en materia de paz y seguridad, sigue existiendo la inequidad y la discriminación de género en las distintas fases de los conflictos armados y sigue pesando la discriminación histórica hacia las mujeres en el mundo de la Defensa, tenemos la oportunidad entonces de hacernos cargo de esto, de atacar de frente los problemas que se enfrentan y se arrastran por tanto tiempo, pero para ello tenemos que hacer mucho más, tenemos que comprometernos con mucha fuerza para renovar la voluntad y el compromiso para trabajar conjuntamente en favor de los derechos humanos de las mujeres, ya sea en tiempo de paz y de conflicto, tenemos que acelerar los cambios que internamente impiden que las intenciones de la defensa se pongan a tono con las exigencias sociales contemporáneas.

Finalmente, un mensaje yo diría de esperanza y también de compromiso que está en nuestras manos seguir en el pasado o entrar de lleno en un presente y un futuro donde las potencialidades humanas tienen cabida. Quiero entonces, mandar este saludo fraternal y los mejores éxitos en un taller tan necesario como el de la resolución 1325 de mujeres, paz y seguridad.

WOMEN, PEACE, AND SECURITY THROUGH INTEGRATED DETERRENCE

Col. USAF, PhD. Jenise M. Carroll¹
Deputy Director, Office of Diversity and Inclusion (SAF/DI)

Abstract

Despite executive orders and strategic plans, more participation from women is needed at the negotiation table. The 2019 Strategy, titled *Theory of Change*, acknowledges a tremendous amount of untapped potential among the world's women and girls to serve as agents of peace through political, economic, and social empowerment. Based on the fact that women make up half of the world's population, they must be engaged as leaders and key participants in the decision-making processes regarding global peace and security; we must realize that women are an untapped source of power and if leveraged right, could be an integral part of the United States' integrated deterrence approach to National Security.

Keywords: *women, peace, security, integrated deterrence*

Introduction

The most significant risk to integrated deterrence across domains is not conflict from our enemies or the speed of change based on artificial intelligence; it is the absence of critical and analytical decision-makers at the table. Both the 2022 National Security Strategy and National Defense Strategy touted integrated deterrence as the cornerstone of the strategy, calling for a robust network of tools of national power. The National Security Strategy calls for us to make disciplined choices regarding our national defense and focus our attention on the military's primary responsibilities: to defend the homeland and deter attacks and aggression against the United States,

¹ Col Jenise M. Carroll, is the Deputy Director, Diversity and Inclusion for the Department of the U.S. Air Force. In this role, Col Carroll advises the Secretary of the Air Force on the Department of the Air Force's diversity, equity, inclusion and accessibility programs, policies and initiatives. She is responsible for advancing the Department of the Air Force's diversity and inclusion mission to attract, recruit, develop and retain a high quality, diverse total force, ensuring a culture of inclusion. Colonel Carroll received her commission from the United States Air Force Officer Training School in January 1996. She has served in a variety of positions at base, joint, major command, and staff level.

our allies, and our partners (WH, 2022).² At the same time, the NSS also directs for being prepared to fight and win the Nation's wars should diplomacy and deterrence fail. Integrated deterrence, a seamless combination of capabilities of our national power, convinces potential adversaries that the costs of their hostile activities outweigh their benefits. The strategy calls for the integration of effort through all avenues of power across domains, regions, the spectrum of conflict, and most important, across the United States Government to leverage the full array of American advantages, from diplomacy, intelligence, and economic tools to security assistance and force posture decisions (Pettyjohn & Wasser, 2022).³ However, the United States and its allies have an often-overlooked source of power: women. Given the unique effects of armed conflict on women girls, the United Nations Security Council began in 2000, addressing women's unique perspectives and approaches to problem-solving through the Women, Peace, and Security Resolution (1325).

Women, Peace, and Security

The United Nations Security Council Resolution (1325) became the first resolution of its kind to address the disproportionate and exceptional effects of armed conflict on women and girls (USIP, 2000).⁴ The resolution affirmed that peace and security are more sustainable when women are equal partners in forging lasting peace, i.e., decision-makers. It would take eleven long years for the Council Resolution to become an Executive Order (13595), instituting a National Action Plan on Women, Peace, and Security. The executive order called for national integration through interagency coordination to ensure women participate in the peace and decision-making processes.

Now six years later, the Women, Peace, and Security Act was passed in 2017 to ensure the United States fosters the participation of women in mediation and negotiation processes and prevents, mitigates, or resolves violent conflict as the global leader. This Act was the first of its kind with a whole-of-government approach that acknowledged the need for the participation of women through diplomatic efforts and peace negotiations. The 2017 Women, Peace, and Security

² The White House, “*National Security Strategy, October 2022*,” accessed March 23, 2023, <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2022/10/Biden-Harris-Administrations-National-Security-Strategy-10.2022.pdf>

³ Pettyjohn S, Wasser, B:” No I in Team, Integrated Deterrence with Allies and Partners. 2022,” *CNAS*, accessed April 3, 2023, <https://www.cnas.org/press/press-release/new-cnas-report-no-i-in-team-integrated-deterrence-with-allies-and-partners>.

⁴ United States Institute of Peace: “What is UNSCR 1325?” United States Institute of Peace. (2000), accessed April 12, 2023, https://www.usip.org/gender_peacebuilding/about_UNSCR_1325.

Act also called for the United States to become a global leader by focusing on four pillars: participation and representation, protection, prevention, relief and recovery. Although the 2017 Act has an international lens, which through the United States collaborates with partners and allies, it establishes the need for partnership and cooperation across departments and agencies; to inspire women's participation at every leadership level, specifically at the policymaking table.

In 2019, two years after the passing of the Act, the Women, Peace, and Security Strategy was published. The strategy, known as the *Theory of Change*, acknowledges tremendous untapped potential among the world's women and girls to serve as agents of peace through political, economic, and social empowerment. The *Theory of Change Strategy* defines women's political empowerment and equality as the end state, whereby women can meaningfully participate in preventing, mediating, and resolving conflict and countering terrorism in ways that promote stable and lasting peace, including in conflict-affected areas (USG, 2019).⁵ To work toward this end state, the Women, Peace, and Security Strategy identifies three separate strategic objectives with four lines of efforts to ultimately increase women's participation in promoting stable and lasting peace, and the Department of Defense was selected to lead the interagency effort.

It has been almost seven years since the passing of the Women, Peace, and Security Act and four years since the publishing of the strategy, encouraging women to participate in the decision-making process while executing the *Theory of Change* on the global stage. According to the U.S. Government Women, Peace, and Security Congressional Report 2022, the government strategy implemented by the Department of State, Department of Homeland Security, the United States Agency for International Development, and the Department of Defense has made incredible strides (USG, 2022).⁶ However, there is more to do. The report measures progress based on established milestones across the interagency landscape on Advancing Women, Peace, and Security Strategy based on three strategic objectives and four lines of effort. The three objectives are nested within the four lines of efforts: (1) participation, (2) protection; (3) internal capabilities; and (4) partnerships, each intersecting with elements of national power to foster integrated deterrence, leveraging the full array of American advantages (USG, 2022).⁷

⁵ United States Government, "*United States Government Strategy on Women, Peace, and Security 2019*," accessed April 12, 2023, https://www.state.gov/wp-content/uploads/2021/01/WPS_Strategy_10_October2019.pdf

⁶ United States Government, "*Women, Peace, and Security Congressional Report. 2022*," accessed April 12, 2023, <https://www.state.gov/us-women-peace-and-security-congressional-report-2022>

⁷ United States Government,

The Women, Peace, and Security Act is a call to action – a call to strengthen the structural acceptability within our government to leverage, integrate, and capitalize on the power source of women. Women across the globe are known as peace drivers and resolution seekers, and several studies indicated that women's participation is critical to achieving lasting peace. Although women have proven their value in peace negotiations, there are stereotypes of women based on cultural schemes and gender roles. The Women, Peace, and Security Act seek to move beyond these stereotypes and move towards diversity of thought at decision-making tables, i.e., peace negotiations. Because of women's experiences due to war and conflict, their ability to think differently and approach situations of power with nuance relies on the power of women to readily adapt. In terms of integrated deterrence, it should make perfect sense to make diversity and inclusion, specifically deriving power from the diverse perspectives of women, a part of the national security strategy. The following sections of the paper outline many ways the United States has begun to embrace and empower portions of the Women, Peace, and Security actions in a whole-of-government approach.

Department of State

The Department of State collaborated with 29 countries, allies, and partners, to advance Women, Peace, and Security. The levers implemented included promoting women's leadership in policy and training, gender-inclusive training, and participation in conflict mitigation. In the area of Public Diplomacy in Action, the Department of State collaborated with the government of India to host a virtual art exhibit for International Women's Day in 2021, which reached over 143,450 virtual participants (USG, 2022).⁸ The exhibits featured women from the United States and ten other countries, amplifying the contributions of women throughout history. Another significant milestone occurred with *Diplomacy in Action*, where for the first time in Lebanon's history, the cadet class for the Lebanese Armed Forces Military Academy was 50 percent women (USG, 2022).⁹ The increase of women in the military academy was accomplished based on the Department of State's training and equipment program. Finally, one of the most influential moments of a partnership was a joint statement between President Biden and President Moon of the Republic of Korea acknowledging the importance of achieving democratic values through

⁸ United States Government,

⁹ Ibid

women's participation. The accomplishments of the Department of State created new and lasting opportunities, such as expanding the Women, Peace, and Security lens with multiple partners; from the United States Mission to the Office of Security Cooperation in Europe, Canada, Lithuania, Poland, and Romania driving the essence of peace building through technology (USG, 2022).

United States Agency for International Development

The United States Agency for International Development collaborated with 17 countries, allies, and partners, to advance Women, Peace, and Security by increasing women's leadership across multiple spheres. In Niger, the United States Agency for International Development increased women's and girls' leadership and participation in the decision-making process, providing leadership training for over 250 women and 40 girls in advocacy and communications. In addition, the Agency awarded grants to women to improve local education and created girls' peace clubs to encourage girls in leadership. In Libya, the Agency supported the "30% Quota" campaign, focusing on a 30 percent quota for women in government institutions. This campaign specifically focused on developing strategies to engage key stakeholders associated with election laws (USG, 2022). There were multiple programs geared towards participation to increase representation in elections. For the United States Agency for International Development, the commitment to the peace process was well known; as such, the Agency recognized the importance of targeted programs to address barriers to enhancing women's participation to promote stable and lasting peace, investing more than \$243 million (USG, 2022).

Department of Homeland Security

The Department of Homeland Security is a huge proponent of supporting women in the decision-making processes around the world; their most recent involvement focused on women of Afghanistan. In September 2021, the Office of Civil Rights and Civil Liberties collaborated and facilitated to ensure Afghan women and girls had access to engagements focused on participation and leadership. The Department also led a Unified Coordination Group to resettle vulnerable Afghans through a whole-of-government, whole-of-society effort called Operation Allies Welcome, which welcomed more than 79,000 Afghans. Additionally, the Department of Homeland Security partnered with the United Kingdom, Singapore, and Pakistan on multiple fronts, such as training, leadership engagement, connections, and collaboration, all intending to align Women, Peace, and Security efforts to champion leadership efforts (USG, 2022). The

accomplishments of the Department of Homeland Security demonstrated its commitment to executing strategy and the everlasting changes for Women, Peace, and Security initiatives globally.

Department of Defense

The Department of Defense established programs and policies to advance Women, Peace, and Security and spanned multiple Combatant Commands, Military Departments, and several countries. Each of the Combatant Commands ensured that women participated in meaningful decision-making aligned with the overall strategy. For the United States Indo-Pacific Command, ten multilateral forums and webinars were conducted with diverse stakeholders, which amplified women's voices based on their unique perspectives. In addition to the multilateral forums, the United States Pacific Command hosted the first Women, Peace, and Security Symposium, which consisted of representatives from 20 nations across the Indo-Pacific. Similar to the United States Indo-Pacific Command, the United States Northern Command and United States Southern Command sponsored a virtual event aimed at gender issues, challenges, and opportunities for women in leadership roles throughout the regions. Furthermore, United States Africa Command developed a military support operation focused on Somali women soldiers working to defeat Al-Shabaab, which reached 2.4 million listeners and 300,000 viewers across Somalia in counter-terrorism efforts (USG, 2022).

Across the Combatant Commands, regional networks were created focusing on security sector reform across the Women, Peace, and Security landscape. The Military Departments adopted and executed the program based on their mission and ability to integrate components of Women, Peace, and Security. Of all the departments, the Department of the Navy developed and implemented its program at multiple levels to include professional military education. The Department of the Air Force established a cross-functional Executive Steering Group and three subsequent working groups to gather data to create a baseline for implementation for the United States Air and Space Force for Women, Peace, and Security (USG, 2022). In the end, the goal of the Department of Defense rests in its commitment to investing in women's meaningful participation in the decision-making apparatus through the Combatant Commands, Military Departments, and tailored education from Defense Security Cooperation University and Defense Institute for International Legal Studies.

Remaining Gaps

The 2022 Congressional Reports demonstrates much progress on the whole government approach to Women, Peace, and Security efforts on integrating fundamental principles of promoting women’s participation in advancing peace to improve operational effectiveness and national security across the interagency, i.e., *Theory of Change*; there is much left to do. As indicated in the Congressional Report, multiple gaps were found in the implementation plans regardless of actions taken across the interagency. These gaps include leadership engagement, training, assessment, monitoring, personnel, and collaboration. In addition to these gaps, the Department of Defense must also address diversity, equity, inclusion, accessibility, and sexual assault prevention and response. The emphasis placed on integrating policies and programs for Women, Peace, and Security Strategic Framework nested within the Integrated Deterrence Framework could strengthen our security cooperation and strategic coordination efforts with allies and partners (Pettyjohn, et., al, 2022).¹⁰

Conclusion

In closing, the 2022 National Security Strategy and National Defense Strategy touted integrated deterrence as the cornerstone of the strategy, calling for a robust network of tools of national power. One of the most significant risks to integrated deterrence across domains is not conflict from our enemies; it is merely the absence of women in the decision-making process, i.e., peace negotiations. Since women make up half of the world's population, they must be engaged as leaders and critical participants in the decision-making processes regarding global peace and security; we must realize that women are an untapped source of power and, if leveraged right, could be an integral part of the United States’ integrated deterrence approach to National Security.

It is known that the world is more peaceful, safe, and prosperous when women participate in all facets of economic, social, and political life--and their human rights are respected. Today, of the 193 member states of the United Nations, 13 countries are led by women leaders serving as Prime Ministers or Presidents; hence, change is upon the United States to integrated deterrence while using every tool in the arsenal, which includes gender integration through Women, Peace, and Security (Clancy and Austin, 2023).¹¹

¹⁰ Pettyjohn S, Wasser, B:” No I in Team, Integrated Deterrence with Allies and Partners. 2022,

¹¹ Clancy L, Austin S, “*Fewer than a third of UN Members States have ever had a Woman Leader*”, accessed April 10, 2023, <https://pewresearch.org/short-reads/2023/03/28/women-leaders-around-the-world/>

Although the United States has not selected a female president, we have our first woman Vice President, Kamala Harris. Finally, based on the United States title as the global leader and the Department of Defense executing both plans to advance readiness; it serves our allies and partner nations well to integrate across domains to align strategic integration and decision-making.

Bibliography

- Clancy L, Austin S: Fewer than a third of UN Members States have ever had a Woman Leader. (2023). Accessed April 10, 2023. <https://pewresearch.org/short-reads/2023/03/28/women-leaders-around-the-world/>
- Pederson A, Akopian M: Sharper: Integrated Deterrence, Analysis from CNAS experts on the most critical challenges for U.S. foreign policy. (2023). Available at <https://www.cnas.org/publications/commentary/sharper-integrated-deterrence>; accessed April 3, 2023.
- Pettyjohn S, Wasser, B: No I in Team, Integrated Deterrence with Allies and Partners. 2022 Accessed April 3, 2023. <https://www.cnas.org/press/press-release/new-cn-as-report-no-i-in-team-integrated-deterrence-with-allies-and-partners>
- United States Government Women, Peace, and Security Congressional Report. (2022). accessed April 12, 2023. <https://www.state.gov/us-women-peace-and-security-congressional-report-2022>;
- United States Institute of Peace: “What is UNSCR 1325?” United States Institute of Peace. (2000). Accessed April 12, 2023 https://www.usip.org/gender_peacebuilding/about_UNSCR_1325;
- U.S. Department of Defense. Women, Peace, and Security strategic framework and implementation plan. (2020). Accessed April 10, 2023. [https://media.defense.gov/2020/Jun/11/2002314428/-1/1/1/WOMEN_PEACE_SECURITY_STRATEGIC_FRAMEWORK_IMPLEMENTATION_P
LAN.PDF](https://media.defense.gov/2020/Jun/11/2002314428/-1/1/1/WOMEN_PEACE_SECURITY_STRATEGIC_FRAMEWORK_IMPLEMENTATION_PLAN.PDF);
- U. S. Department of Defense. National Defense Strategy. (2022). Accessed March 23, 2023. <https://media.defense.gov/2022/Oct/27/2003103845/-1/-1/1/2022-NATIONAL-DEFENSE-STRATEGY-NPR-MDR.PDF>
- United States Government Strategy on Women, Peace, and Security. (2019). Accessed April 12, 2023. https://www.state.gov/wp-content/uploads/2021/01/WPS_Strategy_10_October2019.pdf;
- The White House. Executive Order 13595, Instituting a National Plan on Women, Peace, and Security (2011). accessed April 2, 2023. <https://www.govinfo.gov/content/pkg/DCPD-201100956/pdf/DCPD-201100956.pdf>
- The White House. National Security Strategy. (2022). Accessed March 23, 2023. <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2022/10/Biden-Harris-Administrations-National-Security-Strategy-10.2022.pdf>

WHY WPS IN LATIN AMERICA: THREE ARGUMENTS

Fabiana Sofia Perera¹
William J Perry Center for Hemispheric Defense Studies

Concept and origin of WPS

In Latin America and elsewhere, WPS has become shorthand for “inclusion of women.” To start it is important to note that the concept is much broader in scope than this, and it is certainly more all-encompassing than “women’s issues,” which is also on occasion used as a synonym for WPS, albeit very inappropriately so. The United Nations Security Council unanimously adopted UNSCR 1325 more than two decades ago in October 2000. Though the phrase “women, peace, and security” is not included in the text of the resolution itself, UNSCR1325 is the origin of the “women, peace, and security” (WPS) agenda.

The resolution’s stated aim is to advance women’s equal rights and create a peaceful society. To this end, it outlines five recommendations, three of which can be understood to be directed at member states with the other two addressing UN operations. Member states should (1) work to increase women in decision-making roles at the national, regional and international levels in conflict resolution and peace processes; (2) prioritize the protection of women and girls in armed conflict; and (3) support the special needs of women and girls during post conflict. The United Nations in turn should (1) expand roles for women in its operations; and (2) mainstream gender into peacekeeping and providing gender sensitivity training to relevant UN bodies.

The arguments for the importance of the issues addressed in UNSCR 1325 come from three different areas, corresponding broadly to Aristotle’s three types of persuasion: ethos, pathos, and logos. Ethos refers to appeals to character (both the character of the person making the argument and of the people about whom the argument is made.) Pathos relates to appeals based on emotion. Logos, the appeal to logic, refers to convincing the audience with reason. Considered together

¹ Fabiana Sofia Perera is an Associate Professor at the William J. Perry Center for Hemispheric Defense Studies. Prior to joining the Perry Center, Fabiana has experience working in the public and private sectors. Fabiana holds an MA in Latin American Studies from Georgetown University and earned a PhD in Political Science from The George Washington University. Fabiana has presented her research at the annual meetings of the American Political Science Association and the Latin American Studies Association. Her research has been supported by numerous organizations including Columbia University's Women in Energy program and George Washington University's Center for International Business Education.

these form the rhetorical triangle, which is argued to be equilateral as all three are necessary to convince the public.

In pursuit of the expanded adoption of the “WPS agenda” as the goals of 1325 are sometimes referred to, leaders and citizens have made arguments using all of Aristotle’s types of persuasion. In what follows, this essay presents three different arguments for women, peace and security corresponding to each of the types of persuasion. It highlights examples of how these have been used and argues that to be effective in communicating the value of WPS to Latin America, all three arguments should be presented.

Broadly, the three types of persuasion applied to WPS translate to appeals made on the basis of the character of the state or the institution, emotional appeals centered on the perception of women as pillars of the family and of society, and arguments framed around the contribution of female participation to effectiveness. These broadly correspond to ethos, pathos, and logos, and have been all used to advance WPS around the world and sometimes in Latin America specifically.

Arguments based on ethos

Advocacy for advancement on the goals around women, peace, and security often relies on an argument based on shared values. These arguments can be thought of as relying on ethos for persuasion. From this perspective, the argument for the importance of WPS focuses on the characteristics of the states and institutions that should seek to champion WPS, often with special appeals to democratic values. A recent example of this is US Vice-President Kamala Harris’s remark that “the status of women is the status of democracy.”² Examples from outside the United States include Michelle Bachelet, former president of Chile and current UN High Commissioner for Human Rights, often argues for WPS by appealing to democratic values. Addressing the United Nations Security Council in 2022, she argued that “decisions on peace that do not reflect women’s voices, realities and rights are not sustainable. Addressing discrimination, inequality, denials of women’s civic space and gender-based violence must be a priority for building peace.”³

Appeals based on democratic values have mixed support from the academic literature. While some research has found, for example, that countries with longer experience with

² Nicole Sganga, “Women make up just 24% of the cyber workforce. ISA wants to fix that,” CBS News. March 20. Accessed July 20, 2022. <https://www.cbsnews.com/news/cyber-workforce-cisa-director-jen-easterly/>.

³ United Nations, Department of Public Information. 2022, “Bachelet: Women’s participation forging peace worldwide, vastly worse post pandemic, accessed July 5, 2022, <https://news.un.org/en/story/2022/01/1109992>.

democracy have higher rates of female participation in the legislature,⁴ higher rates of workforce participation,⁵ and higher indicators of women's status overall as measured by the UN Gender-related Development Index (Richards and Gelleny 2007.) Other research has found that the causal arrow might run the other way: greater female participation causes democracy (Fish 2002.) Further, it appears to be true that dictatorships name fewer women to be ministers of defense.⁶ Ultimately, the relationship between democracy and female participation is not without nuances. The relationship between democratic values and female participation, however, is more straightforward: participation, including participation in political and military institutions, is a right and depriving or repressing female participation is tantamount to denying them rights, which is inconsistent with democratic values.

An ethos-based argument for WPS in Latin America could emphasize the importance of participation as a dimension of democracy, underlining that participation should be across all groups in society and all parts of government. Additionally, an ethos-based argument for WPS in Latin America could highlight the region's commitment to peace, expanding on the important role that women can play in ensuring peace.

Arguments based on pathos

Emotional appeals focus on the role of women in society. Appeals like the one made by UN Deputy Secretary-General Jan Eliasson asking that we “finally recognize the role and power of women to help us build a peaceful world”⁷ fall into this camp. Other examples include appeals by male leaders discussing what they would want for their daughters or their sisters, and portrayals of women as caregivers. Emotional appeals are similar to persuasion based on emotion, as described by Aristotle. The aim is to call attention to the role women play in security issues by associating words like “peaceful” with women.

⁴ Manon Tremblay, “*Democracy, representation, and Women: A comparative Analysis, Democratization*,” (2007) 14:4, 533-553, Doi: <https://doi.org/10.1080/13510340701398261>

⁵ Caroline Beer, “Decmocracy and Gender Equality,” *St. Comp int Dev* 44, 212-227 (2009), <https://doi.org/10.1007/s12116-009-9043-2>

⁶ Tiffany D. Barnes, Diana Z. O'Brien, “Defending the Realm: The Appointment of Female Defense Ministers Worldwide,” <https://doi.org/10.1111/ajps.12337>

⁷ United Nations, Department of Public Information. 2012, ‘*Wherever There Is Conflict, Women Must Be Part of the Solution*,’ *Security Council Told in Day-Long Debate Urging Their Inclusion in Restoring Fractured Societies*, November 30, Accessed July 5, 2022, <https://www.un.org/press/en/2012/sc10840.doc.htm>.

Previous to the adoption of UNSCR1325 such emotional appeals were used for the opposite purpose: to exclude women. General Merrill McPeak, Chief of Staff of the US Air Force (1990-1994), speaking to the Armed Services Committee remarked that “it is not a good idea for me to have to order women into combat. Combat is about killing people... Even though logic tells us that women can do that as well as men, I have a very traditional attitude about wives and mothers and daughters being ordered to kill people.”⁸ Similar arguments continue to appear in public debates about the role of women in national defense and in the military specifically. In 2022 in response to legislation that would require American women to register for the draft alongside American men, US Congressman Chip Roy of Texas, argued that “under no circumstances should Congress greenlight a future that cripples the American family by sending mothers and daughters to the frontlines – drafted to be combat replacements for casualties on the battlefield – while fathers and sons stay home”.⁹ This statement very clearly makes an emotional appeal based on the reinforcement of traditional gender roles: women should stay home and men should fight.

This focus on the role of women in the family, especially the focus on women as mothers and daughters, can be used and has been used both to limit opportunities for women (as in the example above) as well as to mobilize support for their full participation in society and in national security, specifically. In a speech at the Ministry of the Woman, Dominican Republic president Luis Abinader remarked that he was speaking on this issue “thinking about his three daughters.” Adding that as a father of three women he had an “ethical responsibility” to ensure that they would enjoy equality and freedom.¹⁰

Arguments based on pathos can be effective at rallying support for a cause: Malala Yousafzai’s Nobel Peace Prize acceptance speech, a passionate appeal for education for girls, received a standing ovation.¹¹ Many other speeches based on pathos on the topic of female

⁸ Rodman D. Griffin, “What role should women play in the military?,” CQ Researcher, accessed July 5, 2022, <https://library.cqpress.com/cqresearcher/document.php?id=cqresrre1992092500>

⁹ Chip Roy, “Rep. Roy warns house armed services committee: don’t draft our daughters,” U.S. congress 21st. district of Texas, Accessed July 05, 2022, <https://roy.house.gov/media/press-releases/rep-roy-warns-house-armed-services-committee-dont-draft-our-daughters>

¹⁰ Ministerio de la Mujer, “Presidente Luis Abinader anuncia creación de un fondo de garantía de 100 millones para apoyar emprendimientos de mujeres,” (11 agosto, 2022), Gobierno de la Republica Dominicana, Accessed may 30,2023, <https://mujer.gob.do/index.php/noticias/item/994-presidente-luis-abinader-anuncia-creacion-de-un-fondo-de-garantia-de-100-millones-para-apoyar-emprendimientos-de-mujeres>

¹¹ The New York Times, “Malala Yousafzai and Kailash Satyarthi Collect Nobel Peace Prizes, Accessed may 30,2023, <https://www.nytimes.com/2014/12/11/world/europe/malala-yousafzai-kailash-satyarthi-nobel-peace-prize.html>

empowerment have been moving and well-received. A pathos argument for WPS in Latin America could highlight those expanding opportunities for women expands the opportunities available to the women in your own family. It could also emphasize that the goal is for institutions, especially defense institutions, to be inclusive enough that anyone would feel comfortable and proud if their daughters or nieces were to join.

Arguments based on logos

Lastly, logic-based arguments can also be used to advance WPS. In this context, the appeal would center on the importance of WPS for effectiveness in security and defense. Appeals of this type would rely heavily on existing academic research confirming the benefits of female participation in national security. Secretary General of the United Nations António Guterres called attention to this while speaking before the Security Council in 2022, urging its members “to reflect on the fact that, despite consistent agreement on the value of women at the peace table, there is still a huge gap in their participation, and in the implementation of promises made for their protection, human rights and dignity¹²”.

Research into the participation of women has yielded important insights. According to an analysis of 181 peace agreements between 1989 and 2011, when women are involved in negotiating peace agreements, these agreements are 35% more likely to last 15 years or more (O'Reilly et al. 2015). Additionally, a study of forty peace negotiations since the end of the Cold War reveals that agreements are more likely to be reached when women hold significant influence in the peace-making process (O'Reilly et al. 2015). Furthermore, when women exerted significant influence in negotiations, agreements were more likely to be implemented (O'Reilly et al. 2015). From the 1998 Good Friday Agreement to the 2006 peace talks in Uganda, real-life successes in securing peace affirm again and again the value and necessity of women’s participation in the peace process (United States Agency for International Development 2016).

Logos-based arguments for WPS in Latin America would emphasize not just the important role that women play in peace agreements and peace negotiations, but the value of their participation to the Armed Forces. Given the resource-constrained environment in the region and the changing population dynamics in many of the countries in Latin America, increased female

¹² Secretary General, “Secretary Generals remarks to the security council-on women, peace and security,” United Nations, accessed may 29,2023, <https://www.un.org/sg/en/content/sg/speeches/2022-06-15/secretary-generals-remarks-the-security-council-women-peace-and-security>

participation in the Armed Forces has the potential to be an important contributor to effectiveness if leveraged appropriately.

WPS in Latin America

Though the region celebrates a number of heroines for their contributions to early battles for independence – María Remedios and Juana Azurduy in Argentina, Maria Quitéria de Jesus in Brazil, Manuela Beltrán in Colombia – the contributions of these celebrated heroines two centuries ago didn't translate into immediate gains for women in security and defense, which is why continuous advocacy for WPS in Latin America is crucial.

Though women have occupied the presidency and the ministry of defense in several countries in the region, a very visible achievement, often these very celebrated milestones don't necessarily reflect progress (and lack thereof) being made in security and defense more broadly. There are two widely used indicators of progress on WPS: the adoption of a National Action Plan (NAP), a requirement under UNSCR1325, and the percentage of women participating in security and defense-related activities, like participation in the Armed Forces, peacekeeping missions, and peace processes, when applicable.

In the region, six countries have adopted a National Action Plan. Three more are currently engaged in an effort to draft their first NAP (see Figure 1). The regional leader in drafting a NAP was Chile, which adopted one in 2009, coming even before Canada (2010) and the United States (2011). Recognizing deficiencies in women's participation in peace and security, Chile's NAP calls for a gender perspective when analyzing conflict prevention as well as during and following the conflicts themselves. It emphasizes the protection of women's rights during and post-conflict, particularly protection from sexual violence in accordance with the UN's Zero Tolerance Policy. It also stresses the importance of increased women's participation in peacemaking and security decisions, notably in overseas peacekeeping missions.

National Action Plan Status in the Americas



Figure 1: National Action Plans in Latin America

In addition to its progress on creating a framework for WPS, Latin America has also made some progress on increasing female participation in its Armed Forces, though overall rates of participation remain low. On average, female participation in the Armed Forces in the region is 4%, a number far below parity and below the 30% threshold of participation needed for minority participation to be significant (Dahlerup 2006). Though nearly every country has opened all its forces and specialties to women, participation remains low and uneven. Across Latin America, as is true of other regions, the Air Forces boost the highest rates of female participation (28.7% in the

Dominican Republic, the highest of any service in any country in the region.) Table 1 summarizes the rates of female participation in the Armed Forces in Latin America. Most countries declare intentions to increase rates of participation in their NAPs, and Mexico set a threshold of at least 15%.

In the context of eroding trust in the Armed Forces and the challenges faced by the security and defense sectors in Latin America, increasing female participation should be viewed as a way to directly address these issues. A number of countries in Latin America, including Peru and Mexico have tried to increase the number of female police officers as a way to improve trust and decrease perceptions of corruption (Chêne 2010; Karim 2011; UN Women 2011). Though the Armed Forces in the region generally enjoy high levels of trust (Montalvo 2009), increasing female participation could further fortify this perception. Maintaining high levels of trust will be important for security and defense forces as they prepare to face new and ever more complex challenges.

Table 1: Women’s Participation Rates in Latin American Armed Forces (2008, 2016, 2020)

Participation of Women in Armed Forces					
Country	Percent in Military	Total Number	Service	Percent (in specified service)	Total (in specified service)
Argentina	17.3%	13,507	Army	14%	6,930
			Navy	19%	3,177
			Air Force	26%	3,400
Bolivia ²	2%	663	Army	2%	
			Navy	1%	
			Air Force	2%	
Brazil	7.6%	25,507	Army	4%	8,110
			Navy	13%	1,552
			Air Force	15%	9,848
Chile	10%	6,172	Army	9.8%	3,971
			Navy	8.4%	1,601
			Air Force	3.16%	600
Colombia	6%	3,654	Army	3.7%	1,512
			Navy	7.9%	899
			Air Force	18.2%	1,243
Costa Rica	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	20.8%	12,309	Army	15.5%	4,420
			Navy	21.2%	2,540

Participation of Women in Armed Forces					
Country	Percent in Military	Total Number	Service	Percent (in specified service)	Total (in specified service)
Dominican Republic			Air Force	28.7%	5,349
Ecuador	2.7%	1,173	Army	1.73%	462
			Navy	4.28%	429
			Air Force	4.21%	282
El Salvador ²	5.46%	1312	Army	6.5% ¹	1,070 ¹
			Navy	5.1% ¹	34 ¹
			Air Force	72 ¹	10.3% ¹
Guatemala	1704 ³	7.7% ³	Army	7.7% ³	1,395
			Navy	6.7% ²	122 ²
			Air Force	1% ²	187 ²
Honduras ²	642	4.2%	Army	2.5%	373
			Navy	1.4%	217
			Air Force	0.34%	52
Mexico	12.4%	37,958	Army	11.8%	25,395
			Navy	14%	12,100
			Air Force	11.6%	463
Panama	n/a		National Aeronaval Service	9.3%	367
			National Borders Service	38.9%	566
			National Migration Service		129
Paraguay	8.6% ²	908 ²	Army		129
			Navy		55
			Air Force		48
Peru	10%	7,830 ³	Army	9% ¹	55
			Navy	7% ¹	48
			Air Force	11%	8,612 ³
Trinidad and Tobago	14.3%	726	Army		
			Navy		
			Air Force		
Uruguay	11%	2,465	Army	10%	1,432
			Navy	13%	595
			Air Force	17%	438
Venezuela ²	21%	76,860	Army		
			Navy		
			Air Force		

Unnumbered = Women in International Security WIIS

1 = came from Resdal 2008

2 = came from Resdal 2016

3 = calculated using a mix of Resdal and WIIS information

Both indicators have shortcomings. National Action Plans indicate a high-level commitment to WPS at a specific point in time, but don't necessarily come with enforcement and accountability mechanisms. Rates of participation are indicative of one of the objectives of UNSCR1325 and are singled out as an objective in many NAPs, such as in Brazil's NAP published in 2017. Rates of participation in specific missions like peacekeeping are in turn affected by broader dynamics. Gender equality, whether a state is democratic, population size, modernization, and the size and location of a mission all impact the likelihood that a country chooses to deploy female personnel in peacekeeping missions (Crawford et al. 2014). States might also be compelled to increase women's participation in peacekeeping missions to defend their reputations, set an example for what women's military participation should look like, or out of a sense of obligation to the international community (Crawford et al. 2014).

Further, while both indicators point to successes in the region, it is clear that Latin America, as most regions in the world, still needs to continue to make progress towards achieving the goals of the WPS agenda. Progress towards achieving these goals won't be automatic. Rather, any gains in WPS, especially gains in regard to participation and representation, will require strong advocacy for the importance of WPS and an understanding from decision-makers and citizens alike that WPS is not "a woman's issue" but rather a democratic issue, a family issue, or an effectiveness issue, depending on how one frames the argument.

Conclusion

Latin America is on track to add many more examples of success in WPS. To continue to make progress in this area, countries in the region have to understand and accept the importance of the WPS agenda as described in the effectiveness arguments for it. All three types of arguments described above can assist in moving the region towards progress on WPS, especially as it relates to female participation in security and defense. Different arguments will be necessary to achieve progress on the other pillars of WPS: prevention, protection and relief and recovery.

Bibliography

- Chêne, Marie. 2010. *Anti-Corruption and Police Reform*. Berlin: Transparency International: The Anti-Corruption Knowledge Hub.
- Crawford, Kerry F., James H. Lebovic, and Julia M. Macdonald. 2014. "Explaining the Variation in Gender Composition of Personnel Contributions to UN Peacekeeping Operations." *Armed Forces and Society* 258-281.
- Dahlerup, Drude. 2006. "The Story of the Theory of Critical Mass." *Politics and Gender* 511-522.
2021. Daniel K. Inouye Asia-Pacific Center for Security Studies. https://apcss.org/nexus_articles/unscr-1325-on-women-and-peace-and-security-assessment-and-recommendations/.
- Donadio, Marcela. 2016. *A Comparative Atlas of Defence in Latin America and Caribbean*. Buenos Aires: Resdal.
- Donadio, Marcela. 2010. *Women in the Armed and Police Forces*. Buenos Aires: Resdal.
- European Parliament. n.d. European Parliament Liaison Office in Washington DC. Accessed July 21, 2022. <https://www.europarl.europa.eu/unitedstates/en/eu-us-relations/shared-values>.
- Gizelis, Theodora-Ismene, and Louise Olsson. 2015. *Gender, peace and security: implementing UN security*. Routledge.
- Government of Brazil. 2017. "National Action Plan on Women, Peace and Security." Accessed July 20, 2022. http://funag.gov.br/loja/download/1220-PNA_ingles_final.pdf.
- Karim, Sabrina. 2011. *America's Quarterly*. August 9. Accessed July 20, 2022. <https://www.americasquarterly.org/fulltextarticle/madame-officer/>.
- Montalvo, Daniel. 2009. *Do you trust your armed forces?* Vanderbilt University. Accessed July 20, 2020. <https://www.vanderbilt.edu/lapop/insights/I0827en.pdf>.
- O'Reilly, Marie, Thania Paffenholz, and Andrea Ó Súilleabháin. 2015. *Reimagining Peacemaking: Women's Roles in Peace Processes*. International Peace Institute.
- O'Reilly, Marie, Thania Paffenholz, and Andrea Ó Súilleabháin. 2015. *Reimagining Peacemaking: Women's Roles in Peace Processes*. International Peace Institute.
- Sganga, Nicole. 2022. *CBS News*. March 20. Accessed July 20, 2022. <https://www.cbsnews.com/news/cyber-workforce-cisa-director-jen-easterly/>.
- UN News. 2016. *United Nations*. February 12. Accessed July 20, 2022. <https://www.un.org/africarenewal/news/hailed-'role-models'-all-female-indian-police-unit-departs-un-mission-liberia>.
- UN Women. 2011. *Women's Police Stations in Latin America Case Study: An Entry Point for Stopping Violence and Gaining Access to Justice (Brazil, Peru, Ecuador and Nicaragua)*. New York: UN Women.
- United Nations, Department of Public Information. 2012. 'Wherever There Is Conflict, Women Must Be Part of the Solution,' Security Council Told in Day-Long Debate Urging Their Inclusion in Restoring Fractured Societies. November 30. Accessed July 5, 2022. <https://www.un.org/press/en/2012/sc10840.doc.htm>.
- . 2022. *United Nations*. January 18. Accessed July 5, 2022. <https://news.un.org/en/story/2022/01/1109992>.
- United States Agency for International Development. 2016. "The United States National Action Plan on Women, Peace, and Security." *United States Agency for International Development*. June. Accessed July 5, 2022. <https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1868/National%20Action%20Plan%20on%20Women%2C%20Peace%2C%20and%20Security.pdf>.
- Women in International Security. 2020. *Enhancing Security in Latin America and the Caribbean*. Accessed July 21, 2022. <https://wiisglobal.org/programs/enhancing-security-lac/>.

REFLEXIONES SOBRE LA TRANSFORMACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS

Laura Masson¹
Ministerio de Defensa, Argentina.

Resumen

Este artículo aborda la transformación de las Fuerzas Armadas en el contexto de la Agenda de Mujer, Paz y Seguridad (AMPS). Desde una perspectiva antropológica, se reflexiona sobre la exclusión histórica de las mujeres en las fuerzas armadas y las implicaciones pragmáticas de su integración. Se plantean interrogantes acerca del papel que se les asigna a las mujeres en estas instituciones y se destaca la importancia de incorporar sus perspectivas en la toma de decisiones y la planificación estratégica. Además, se analizan los desafíos y barreras que aún enfrentan las mujeres en su camino hacia una integración plena. Se subraya la necesidad de cambios culturales, políticos e institucionales para garantizar una participación equitativa y justa, desafiar estereotipos de género y promover una cultura inclusiva y respetuosa.

Abstract

This article addresses the transformation of the Armed Forces within the framework of the Women, Peace, and Security Agenda (WPS). From an anthropological perspective, it reflects on the historical exclusion of women from the military and the pragmatic implications of their integration. Questions are raised about the roles assigned to women in these institutions, and the importance of incorporating their perspectives in decision-making and strategic planning is emphasized. Furthermore, the challenges and barriers that women still face in achieving full integration are analyzed. The need for cultural, political, and institutional changes to ensure equitable and fair participation, challenge gender stereotypes, and promote an inclusive and respectful culture is underscored.

¹ Doctora en antropología social. Docente e investigadora de la Universidad Nacional de San Martín y la Universidad de la Defensa Nacional. Actualmente, directora de Políticas de Género del Ministerio de Defensa de Argentina.

Palabras clave: Fuerzas Armadas; Mujer, Paz y Seguridad; Transformación institucional; Igualdad de género; Cultura organizativa; Argentina.

Keywords: *Armed Forces; Women, Peace, and Security; Institutional transformation; Gender equality; Organizational culture; Argentina.*

Introducción

En este breve artículo presentaré una reflexión sobre algunos aspectos que considero de interés para continuar pensando la Agenda de Mujer, Paz y Seguridad (AMPS) en el contexto de las Fuerzas Armadas de la región. En este sentido, abordaré el tema desde una perspectiva antropológica, considerando las implicaciones pragmáticas de los ítems a considerar.

En muchos de los debates sobre la AMPS y la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas, hemos observado un esfuerzo significativo orientado a demostrar que las mujeres “sirven” en este ámbito y que son “tan capaces como los hombres.” El acento puesto en este tema parte de la existencia de una presunta no capacidad de las mujeres.

Las fuerzas armadas, en su versión profesional y burocratizada, se construyeron excluyendo a las mujeres. Esto ha derivado en que en la mayoría de los casos el perfil profesional del militar se construyó con base en las capacidades, habilidades y ethos masculino y dada la estructura binaria del sistema sexo-género de la sociedad occidental, este modelo ideal excluye por definición a las mujeres. Por lo tanto, la presencia de las mujeres en las fuerzas armadas es cuanto menos, incómoda. Varias autoras dan cuenta de esta situación. Edna Lomsky-Feder y Orna Sasson-Levy en su libro *Women Soldiers and Citizenship in Israel Gendered Encounters with the State*, brindan ejemplos provenientes de estudios realizados en Estados Unidos, Gran Bretaña, Canadá y los países escandinavos que muestran que las mujeres no son plenamente aceptadas como iguales y a menudo se enfrentan a hostilidad y resistencia (Lomsky-Feder y Sasson-Levy, 2018).

Para el caso de la República Argentina puedo citar trabajos de mi autoría en los que analizo la exclusión de las mujeres en la etapa de profesionalización del Ejército en el siglo XX (Masson, 2017 y actualmente la dificultad de que las mujeres pertenecientes al Cuerpo de Comando sean consideradas iguales y completamente integradas (Masson, 2020). Las autoras utilizan el término “outsiders within” para dar cuenta de una posición dual de las mujeres militares en las fuerzas

armadas, donde “desempeñan algunas de las funciones militares centrales (por ejemplo, en inteligencia y en combate), pero a menudo se ven excluidas de los círculos internos de conocimiento y de la camaradería de los hombres. Se sienten necesarias y al mismo tiempo denigradas” (Op. Cit, p. 9).

Teniendo en cuenta esta información, considero que las disquisiciones no deberían girar únicamente en la capacidad de las mujeres para desempeñar roles pensados inicialmente para ser desempeñados por varones. Es vital sumar preguntas acerca de la institución y su régimen sexo-genérico. Creo que uno de los desafíos fundamentales para nuestro pensamiento es responder algunas preguntas que nos llevan a repensar la idiosincrasia y la función de las propias fuerzas armadas: ¿Cuál es la propuesta de los Ejércitos a las mujeres? ¿Es incorporarse con la exigencia de la asimilación al modelo de masculinidad hegemónica sobre el cual se han constituido? ¿Son consideradas como herramientas que pueden perfeccionar las acciones en tareas operativas, como por ejemplo la inteligencia, al ganarse más fácilmente la confianza de las poblaciones y por tener mayor legitimidad ante la población? ¿O, por el contrario, hay espacio para que la experiencia de las mujeres y el colectivo de la diversidad sexual pueda ser parte integral de las fuerzas armadas y no meros instrumentos útiles para perpetuar la cultura institucional tal como existe?

En este contexto, planteo algunos interrogantes: ¿Es posible que las fuerzas armadas puedan incorporar en su cultura institucional el punto de vista y la experiencia de las mujeres? ¿Es capaz la institución de transformarse para acoger a las mujeres sin vulnerar su integridad? ¿Es posible aceptar la idea de que las mujeres ejerzan el poder sobre hombres y mujeres y hagan uso legítimo de la fuerza? ¿Estamos dispuestos a cuestionar nuestras convicciones más arraigadas en relación con el género y el poder? El análisis de estos temas nos ayudaría a comprender el desafío que implica la integración de las mujeres y otras identidades sexo-genéricas a las fuerzas armadas. A continuación, abordaré brevemente cada una de ellas basándome en perspectivas académicas y enfoques de género.

¿Cómo logramos que las fuerzas armadas incorporen en su cultura institucional el punto de vista y la experiencia de las mujeres?

La mayor parte de las fuerzas armadas occidentales ya han incorporado mujeres a sus filas. Asimismo, es ampliamente aceptada, al menos en términos formales, la idea de que la participación

de las mujeres es crucial para lograr una mayor diversidad y representación en estas instituciones. Sin embargo, es importante reconocer que la presencia numérica no es suficiente para lograr el cambio institucional y una integración plena. A pesar de la incorporación de las mujeres y de los esfuerzos realizados mediante distinto tipo de políticas y medidas, la experiencia y el punto de vista de las mujeres sigue siendo marginal a la hora de la toma de decisiones. Es un gran desafío para las fuerzas armadas aceptar las desigualdades de género y sus consecuencias en el personal militar. Existe una dificultad férrea en identificar las violencias en razón de género como faltas disciplinarias, ya que en el ejercicio de estas violencias se intercepta la jerarquía militar con la jerarquía del sistema sexo-género que organiza la sociedad en su sentido amplio.

Trabajos como *Mujeres y Guerra. Deconstruyendo la noción de víctimas y reconstruyendo su papel de constructoras de la paz* de Fatuma Ahmed Ali y *The Lonely Soldier: The Private War of Women Serving in Iraq* de Helen Benedict son dos ejemplos en los que el centro del análisis son las experiencias y el punto de vista de las mujeres. El primero es un texto académico, producto de una tesis doctoral, que analiza las contradicciones que conlleva considerar a las mujeres como víctimas en los conflictos armados y se propone mostrar la multiplicidad y complejidad de roles que estas pueden desempeñar (desde víctimas hasta victimarias) y resaltar sus habilidades para la construcción y establecimiento de la paz.

El segundo libro es de una escritora y periodista estadounidense, el mismo examina, a través de entrevistas y testimonios, las experiencias de las mujeres militares que sirvieron en el conflicto en Iraq. La autora explora temas como el acoso y abuso sexual, la discriminación de género y las dificultades emocionales por la falta de apoyo adecuado para las mujeres. Benedict resalta la vulnerabilidad a la que se encuentran expuestas las mujeres en el campo de batalla y en el entorno militar en general, y cuestiona la estructura y cultura de las fuerzas armadas en relación con las cuestiones de género. De esta forma, pone de relieve la necesidad de abordar las deficiencias en el trato de las mujeres en el ámbito militar, y plantea preguntas centrales sobre la igualdad de género en las instituciones militares.

La incorporación de este tipo de análisis en la agenda de Mujer, Paz y Seguridad en los países de la región es central para avanzar en una transformación institucional profunda. A lo largo de los años, muchas mujeres han trabajado arduamente para hacer oír sus voces y contribuir a la transformación de las Fuerzas Armadas. En muchos países, se han llevado a cabo esfuerzos para

promover la igualdad de género y la inclusión de las mujeres en las fuerzas armadas. Se han implementado políticas y se han introducido algunos cambios en las estructuras institucionales para promover la igualdad de oportunidades y el trato justo tanto para hombres como para mujeres.

Por su parte, las mujeres en las Fuerzas Armadas han aportado sus perspectivas, habilidades y experiencias y han desempeñado un papel importante en las operaciones militares en todo el mundo. Sin embargo, es necesario reconocer que aún existen desafíos y barreras que las mujeres enfrentan. Algunas de ellas incluyen la discriminación de género, el acoso sexual y la falta de oportunidades de ascenso en comparación con sus contrapartes masculinas. Con el objetivo de no estancarnos en los debates, ni en el avance de las políticas, es necesario reconocer esas barreras, nombrarlas y trabajar de forma transversal para su eliminación. La participación y contribución de las mujeres es fundamental para construir instituciones militares inclusivas y garantizar que se consideren diferentes perspectivas en la toma de decisiones y la planificación estratégica.

¿Podemos transformar las fuerzas armadas para integrar a las mujeres y otras identidades sin vulnerar su integridad?

La transformación de las instituciones castrenses para alojar de manera inclusiva a las mujeres y otras identidades sexo-genéricas conlleva un proceso complejo que requiere cambios en la cultura organizativa, las políticas y las prácticas institucionales. Es esencial garantizar que las mujeres sean tratadas de manera equitativa y justa, sin verse sometidas a discriminación, acoso o violencia de género. Esto implica implementar políticas de igualdad de oportunidades, capacitación en género y sensibilización en toda la organización con el objetivo de la transformación de la cultura institucional. Mientras tanto, también deben ser evaluada la posibilidad de incorporar medidas de protección. La institución debe ser capaz de proporcionar un entorno seguro y respetuoso que promueva la participación plena y el desarrollo profesional de las mujeres. Sin embargo, las medidas mencionadas han demostrado en muchos casos no ser suficientes y se requiere de un compromiso mayor que involucre a todos y cada uno de los miembros de la institución.

¿Qué grado de aceptación tiene la idea de que las mujeres ejerzan el poder y hagan uso legítimo de la fuerza? ¿Somos capaces de soportar esa idea en lo más profundo de nuestras convicciones?

Varias autoras han trabajado el tema de la dificultad que significa para diversas sociedades aceptar el poder cuando es ejercido por las mujeres. Entre las más clásicas vale la pena mencionar a la antropóloga Michelle Rosaldo (1974) y entre los trabajos más recientes el de Laura Sjoberg y Caron Gentry (2007). Otros análisis que pueden ser mencionados en esta línea de pensamiento son los de Jane Freedman (2012), por ejemplo, el artículo *La violence des femmes pendant les conflits armés et la (non)-reaction des organisations internationales*. Y con una perspectiva teórica estructuralista vale la pena mencionar a la antropóloga francesa Françoise Héritier. Me detendré brevemente en el libro "Mothers, Monsters, Whores: Women's Violence in Global Politics".

El libro de Sjoberg y Gentry analiza la representación de las mujeres en la política global y examina cómo se percibe y se utiliza la violencia cometida por mujeres en diferentes contextos. Las autoras exploran tres arquetipos estereotipados que se aplican a las mujeres: madres, monstruos y prostitutas. El arquetipo de la madre se refiere a la idea de que las mujeres son inherentemente pacíficas y protectoras. Sin embargo, las autoras argumentan que esta imagen estereotipada a menudo se utiliza para justificar la participación de las mujeres en conflictos armados y guerras, al presentarlas como protectoras de la nación o de la comunidad, o que son capaces de ejercer la violencia para defender a sus hijos o esposos.

El arquetipo del monstruo, se refiere a la percepción de las mujeres como amenaza, violentas y desviadas. Sjoberg y Gentry analizan cómo esta representación se utiliza para justificar la violencia contra las mujeres y para deshumanizar a las combatientes y líderes femeninas en contextos políticos y militares. Parte de este tema lo aborda también Freedman.

El arquetipo de la prostituta hace referencia a la percepción de las mujeres como objetos sexuales y como instrumentos de poder y manipulación. Las autoras exploran cómo esta imagen estereotipada se emplea para desacreditar y deslegitimar a las mujeres en la política y cómo se utilizan narrativas de explotación sexual para justificar intervenciones militares y políticas. En este punto, las autoras muestran el impacto de las narrativas de género no solamente dentro de las fuerzas armadas, sino también en el despliegue que estas hacen.

Las autoras desafían estos arquetipos y destacan cómo estas representaciones estereotipadas influyen en las políticas y las narrativas internacionales, y llaman la atención acerca de la necesidad de lograr una comprensión más compleja y matizada de las experiencias y acciones de las mujeres en el ámbito político y militar.

La igualdad de género implica reconocer el poder cuando es ejercido por las mujeres y aceptar su participación en roles que históricamente se han asociado con los hombres, incluido el uso legítimo de la fuerza (cuando este es legítimo) en contextos militares. Sin embargo, es importante destacar que el enfoque de género no busca establecer una jerarquía de poder invertida, sino promover la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo entre todos los individuos. El ejercicio del poder del que hablamos aquí refiere al poder delegado a posiciones institucionales dentro de una organización jerárquica, que además tiene el monopolio del uso legítimo de la fuerza.

La aceptación y comprensión de la igualdad de género requiere un cambio profundo en las convicciones y valores arraigados en la sociedad. Es un proceso que implica desafiar y cuestionar los roles de género tradicionales. Esto no sucede de un día para otro y requiere educación, sensibilización, diálogo continuo y compromiso institucional y político. Es fundamental fomentar la empatía, la apertura y la voluntad de cuestionar y superar prejuicios y estereotipos. La sociedad debe ser capaz de superar los estereotipos de género arraigados y reconocer el potencial y la capacidad de las mujeres en todos los ámbitos, incluyendo el militar.

¿El hecho de que las mujeres accedan al grado de General, transformará la representación que nos hacemos del género del poder?

La presencia de mujeres en roles de liderazgo dentro de las fuerzas armadas puede ser un poderoso agente de cambio en la percepción y representación de género en el ámbito castrense. Esto porque la visibilidad de las mujeres en posiciones de alto rango desafía los estereotipos de género y promueve la idea (¡que aún es necesario promover y demostrar!) de que son igualmente capaces de ejercer el liderazgo y la autoridad. Sin embargo, nuevamente es importante destacar que el cambio no se produce automáticamente por la presencia de mujeres en posiciones de poder, sino que requiere un compromiso continuo de la institución y la sociedad en general para abordar las barreras estructurales y culturales que obstaculizan la plena participación de las mujeres en estos roles.

Históricamente y culturalmente, las mujeres han sido excluidas del uso de armas, lo que ha limitado su participación en la autodefensa y protección de sus comunidades y naciones. En consecuencia, su incorporación a las Fuerzas Armadas ha sido tardía en comparación con la de los hombres. En este contexto, es crucial desarrollar estrategias para su integración en los espacios de

los cuales fueron excluidas en el pasado. No obstante, es importante destacar que la integración de las mujeres no puede limitarse a ser un mero añadido a la estructura existente; requiere una transformación profunda de la propia institución.

Considero que existe un punto de convergencia entre la perspectiva de género y las normas que dan forma a las instituciones militares. Si bien los ejércitos tienen la responsabilidad de defender y proteger, su poder no se deriva únicamente del uso de armas. El poder de las armas representa un tipo de poder, pero también existe otro poder que surge de la plena integración y cohesión de una fuerza armada. Si deseamos contar con Fuerzas Armadas capaces de *disuadir*, es fundamental lograr la cohesión interna. Para ello, se requiere transformar la institución históricamente masculina en una entidad con códigos y valores que abarquen tanto a hombres como a mujeres. La plena integración de las mujeres se vuelve esencial para alcanzar dicha cohesión. En este sentido, debemos abandonar la perspectiva que pone el acento en la pregunta "¿para qué sirven las mujeres en las fuerzas armadas?" y enfocarnos en cómo hombres y mujeres podemos construir conjuntamente nuestro propósito. Este enfoque se aplica también a cualquier tipo de alianza estratégica que se busque establecer. Por lo tanto, la integración plena de las mujeres se convierte en un aspecto indispensable.

Argentina y las transformaciones en torno a la AMPS

La República Argentina ha promulgado recientemente su segundo Plan Nacional de Acción de la Resolución 1325, el cual ha demostrado ser una iniciativa de gran importancia en la promoción de los objetivos de la agenda de Mujer, Paz y Seguridad. Sin embargo, cabe destacar que los avances significativos logrados en este ámbito han sido resultado de esfuerzos independientes y no necesariamente ligados a las propuestas específicas de dicha agenda.

En el contexto particular de Argentina, se han observado progresos significativos en relación con la implementación de medidas de género en el ámbito de las Fuerzas Armadas y en consonancia con los principios de la Mujer, Paz y Seguridad con anterioridad al primer Plan Nacional de Acción. Esto se evidencia en la sólida institucionalización de mecanismos de género dentro de las propias Fuerzas Armadas, que inició en el año 2006 con la creación del Consejo de Políticas de Género, órgano asesor del Ministro/a de Defensa, la creación de tres Oficinas de Género en el año 2008 y la Dirección de Políticas de Género de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa.

Estos avances reflejan un enfoque basado en los derechos y subrayan la importancia de respetar los derechos de todas las personas como un factor clave para fomentar la cohesión y la eficacia de una fuerza armada. El compromiso y la profesionalidad demostrados por Argentina en este ámbito han consolidado su posición como un referente regional y han fortalecido sus lazos con los países vecinos. La dedicación y el rigor con los que se ha abordado esta cuestión han contribuido a posicionar al país como un actor destacado en la promoción de la igualdad de género y en la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la defensa. A continuación, se presentan las acciones más importantes para el desarrollo de la política de género en el ámbito de la Defensa en Argentina que se han implementado en los últimos años:

1. Implementación de la Ley Micaela. La Ley nacional 27499, de capacitación en género para funcionarios públicos establece la obligatoriedad de capacitación en temas de género para todos los funcionarios públicos. En el ámbito militar, cerca del 30% del personal ha completado un curso de 24 horas con una evaluación certificada, dictado por la Dirección de Políticas de Género en articulación con los equipos interdisciplinarios de género de las fuerzas armadas.
2. Resolución Ministerial 77/2020. Esta resolución constituye un hito importante en Argentina, al establecer la "Licencia Especial por Violencia en razón de Género", con percepción íntegra de haberes, para el personal militar de las fuerzas armadas que ha experimentado o está atravesando cualquier forma de violencia basada en el género y que, como consecuencia, requiere ausentarse de su puesto de trabajo. La implementación de esta licencia ha permitido visibilizar los casos de violencia de género en el ámbito laboral, al reconocer que estas situaciones no deben ser equiparadas a una licencia de carácter psiquiátrico, como ocurría previamente a su creación. En este sentido, la resolución representa un avance significativo hacia el reconocimiento y abordaje adecuado de la violencia de género en las fuerzas armadas.
3. Resolución Ministerial 1750/2021. Esta resolución establece la creación de un Departamento de Género en cada fuerza armada, definiendo sus integrantes y sus funciones. Establece además que las Oficinas de Género ubicadas en las unidades militares y los Enlaces de Género designados en las unidades donde no existen Oficinas, dependen funcionalmente del Departamento. Esta resolución actualiza el protocolo de atención para

casos de violencia en razón de género y requiere la elaboración de datos estadísticos y planes anuales de capacitación.

4. Plan integral de políticas de género del Ministerio de Defensa. El Ministerio de Defensa ha implementado un plan integral de políticas de género que abarca diversos aspectos y se estructura en 10 lineamientos estratégicos. Estos lineamientos están diseñados para promover la transversalización de la perspectiva de género en la formación de oficiales y suboficiales, así como para impulsar la transformación de la simbología institucional en aras de una mayor inclusión y equidad de género. Además, el plan tiene como objetivo prevenir y sancionar la violencia de género dentro del personal militar, estableciendo pautas claras para su abordaje y erradicación. Asimismo, se busca unificar criterios en la aplicación de las políticas de género en las tres fuerzas armadas, fomentando la coherencia y la igualdad en el tratamiento de estas cuestiones. Otro aspecto relevante del plan es el impulso de la agenda de Mujer, Paz y Seguridad, que busca promover la participación activa de las mujeres en los procesos de construcción de paz y seguridad. Por último, el plan contempla el seguimiento de la carrera de las mujeres militares, con el fin de garantizar igualdad de oportunidades y evitar obstáculos discriminatorios en su desarrollo profesional dentro de las fuerzas armadas. En conjunto, estos lineamientos buscan promover una transformación integral en el ámbito militar, orientada hacia la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos de todas las personas involucradas en las fuerzas armadas.
5. Mesas de Trabajo para la Transversalización de la Perspectiva de Género. Las Mesas de Trabajo para la Transversalización de la Perspectiva de Género constituyen una estrategia implementada para articular el trabajo entre el Ministerio de Defensa y las fuerzas armadas con el propósito de articular y transversalizar las acciones definidas por el Ministerio, con el objetivo de fortalecer la institucionalidad de género. Estas mesas están compuestas por los Directores Generales de Personal, Salud, Educación y Asuntos Jurídicos, así como por las Jefas de Departamento de Género. La conformación de estas mesas permite establecer un espacio de interacción con las autoridades de más alto rango, lo cual facilita la coordinación y la potenciación del trabajo realizado por los Departamentos y Oficinas de género en las fuerzas armadas. A través de esta articulación de diferentes áreas y la coordinación de esfuerzos, se busca promover una aproximación integral y efectiva en la transversalización de la perspectiva de género en el ámbito militar, fomentando la coherencia y la sinergia en las acciones emprendidas.

6. Educación con perspectiva de género en las fuerzas armadas. En el ámbito de la educación en las fuerzas armadas de Argentina, se ha llevado a cabo una significativa labor en la transversalización de la perspectiva de género a través de diversos cursos universitarios. Entre estas iniciativas educativas se destaca la Diplomatura Universitaria en Transversalización de la Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas, la cual es ofrecida por el Ministerio de Defensa en colaboración con la Universidad de la Defensa Nacional y está destinada exclusivamente a personal militar, especialmente a los equipos interdisciplinarios de los departamentos y oficinas de género. Este programa académico busca proporcionar los conocimientos y herramientas necesarias para comprender y abordar las temáticas de género en el contexto militar. Asimismo, se encuentra disponible la Diplomatura de Género y Gestión Institucional, la cual es desarrollada por el Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial, perteneciente a la Facultad de la Fuerza Aérea Argentina de la Universidad de la Defensa Nacional. Esta diplomatura tiene como objetivo principal brindar una formación especializada en género y gestión institucional amplia y convoca a docentes de diversos ámbitos institucionales. Por otro lado, se destaca el posgrado en Especialización en Políticas de Género en la Gestión Institucional, ofrecido por la Facultad de la Fuerza Aérea Argentina. Este programa académico, que se destaca por ser el único posgrado de género en el ámbito castrense, tiene como objetivo dotar a los participantes de competencias teóricas, metodológicas e instrumentales necesarios para abordar y resolver problemáticas relacionadas con la gestión institucional reconociendo la importancia de integrar la perspectiva de género en los procesos de toma de decisiones y en la gestión de las instituciones militares. Estos cursos universitarios representan una valiosa contribución en el fortalecimiento de la capacitación y formación en género dentro de las fuerzas armadas argentinas, promoviendo una mayor comprensión y conciencia sobre los temas de género en el ámbito militar.

En conjunto, todas estas acciones evidencian el compromiso de Argentina por promover la igualdad de género, prevenir y sancionar la violencia de género, y garantizar la formación y capacitación en género en el ámbito de la Defensa. Aunque aún queda mucho trabajo por hacer, estas iniciativas representan avances significativos hacia la construcción de fuerzas armadas más inclusivas, equitativas y respetuosas de los derechos humanos de todas las personas involucradas.

Conclusiones

En este artículo, reflexioné sobre la transformación de las Fuerzas Armadas en el marco de la Agenda de Mujer, Paz y Seguridad (AMPS). Me centré en diferentes aspectos desde una perspectiva antropológica y analicé las implicaciones pragmáticas de considerar la integración de las mujeres en las fuerzas armadas. Históricamente, las mujeres han sido excluidas de las fuerzas armadas debido a la construcción masculina de estas instituciones. Aunque se ha hecho un esfuerzo por integrar a las mujeres, todavía nos enfrentamos a hostilidad, resistencia y exclusiones dentro de la institución.

Me planteo algunos interrogantes sobre la forma de integrar a las mujeres a las fuerzas armadas. Si debemos asimilarnos al modelo de masculinidad hegemónica o si se nos debe permitir ser parte integral de las mismas sin ser meros instrumentos útiles para perpetuar la cultura institucional existente. También destacó la importancia de incorporar nuestras perspectivas, experiencias y habilidades en la toma de decisiones y la planificación estratégica. A pesar de los esfuerzos realizados, todavía enfrentamos desafíos y barreras como la discriminación de género, el acoso sexual y la falta de oportunidades de ascenso.

La transformación institucional para lograr una integración plena requiere cambios en la cultura organizativa, las políticas y las prácticas institucionales. Es fundamental garantizar que seamos tratadas de manera equitativa y justa, sin ser sometidas a violencia de género.

Además, es central cuestionar y superar las convicciones arraigadas en relación con el género y el poder. Las representaciones estereotipadas de las mujeres en el ámbito político y militar, tal como madres, monstruos y prostitutas, influyen en las políticas y las narrativas que constituyen los sistemas de sexo-género. Debemos desafiar estos arquetipos y comprender de manera más compleja nuestras experiencias y acciones en estos ámbitos.

En síntesis, la integración de las mujeres en las fuerzas armadas requiere un enfoque que vaya más allá de demostrar nuestra capacidad individual. Es necesario abordar la transformación de las instituciones militares en su cultura, políticas y prácticas, para garantizar nuestra participación plena y equitativa, reconocer nuestro poder y aceptar la posibilidad del uso legítimo de la fuerza. Esto implica superar las barreras y desafíos existentes, promover la igualdad de género y fomentar una cultura institucional, inclusiva y respetuosa.

Bibliografía

- Ahmed Ali, F. (2015). Mujeres y guerra: Deconstruyendo la noción de víctimas y reconstruyendo su papel de constructoras de la paz. *Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions*.
- Benedict, H. (2009). *The Lonely Soldier: The Private War of Women Serving in Iraq*. Beacon Press.
- Freedman, J. “La violence des femmes pendant les conflits armés et la (non)-reaction des organisations internationales”. Publicado originalmente en *Penser la violence des femmes*. Coline Cardi et Geneviève Pruvost (dir.), La Découverte, Paris, 2012.
- Lomsky-Feder, E., & Sasson-Levy, O. (2018). *Women Soldiers and Citizenship in Israel: Gendered Encounters with the State*. Oxford University Press.
- Masson, L. (2017), "Women in the Military in Argentina: Nationalism, Gender, and Ethnicity", Demos, V. and Segal, M.T. (Ed.) *Gender Panic, Gender Policy* (Advances in Gender Research, Vol. 24), Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 23-43. <https://doi.org/10.1108/S1529-212620170000024002>
- Masson, L. (2020). “¿Militares mujeres, Mujeres militares o simplemente Militares? Relaciones de género en el Cuerpo Comando”. Masson, L. (ed). *Militares argentinas. Evaluación de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa*. UNDEF Libros, Buenos Aires.
- Sjoberg, L., & Gentry, C. (2012). *Mothers, Monsters, Whores: Women's Violence in Global Politics*. Zed Books.

INCLUSIÓN DE LA MUJER EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS¹

Tte. Cor. Cathy Liliana Salas Cruz²
SEDENA, México.

Resumen

El objetivo de este documento es poner de manifiesto las acciones llevadas a cabo por la Secretaría de la Defensa Nacional de México para mejorar la experiencia de la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de actuación, resaltando el ámbito de la seguridad, así como las estrategias para su permanencia en el servicio activo, contribuyendo, no solo como instrumentos, sino como parte integral de la institución.

Abstract

The purpose of this article is to highlight the actions carried out by the Ministry of National Defense for the integration of women in all areas of action, mainly in the field of security, as well as the strategies for their permanence on duty, contributing, not only as instruments, but also as an integral part of our institution.

Introducción

La participación significativa de la mujer en las Fuerzas Armadas, representa un desafío para todas las naciones, permitir el acceso representativo al 50 % de la población, fomentar un cambio cultural y estructural para superar los obstáculos generados por los estereotipos de género y con ellos, la discriminación, es un camino complejo; sin embargo, vale la pena transitarlo. Una vez superado, son de resaltar las ventajas que las mujeres ofrecen como facilitadoras dentro de su actuación en el servicio activo y en beneficio de toda la comunidad, como la comunicación

¹ Versión estenográfica de la presentación impartida durante el WPS workshop en el Colegio Interamericano de Defensa

² La teniente coronel Salas es egresada de la Escuela Médico Militar y tiene una especialidad en psiquiatría. También cuenta con una Maestría disciplinaria en tratamiento de la violencia familiar y de género, así como amplia experiencia en temas de prevención de hostigamiento y acoso sexual; actualmente, es directora del Centro de Atención y Tratamiento Integral con Perspectiva de Género de la Secretaría de la Defensa Nacional de México.

efectiva, resiliencia, empatía y su capacidad para generar confianza con la población, todo lo cual contribuye al incremento de la capacidad estratégica y operativa de su institución, independientemente de las características de esta y con ello, del cumplimiento de la misión.

Marco Normativo Internacional, Nacional e Institucional

Internacional

En concordancia con la Normatividad Internacional que México ha suscrito en materia de igualdad y no discriminación, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), nuestro país estableció una Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual promueve el desarrollo de las mujeres bajo los principios democráticos de igualdad y no discriminación.³

Nacional

En México, el programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres guía las actividades contempladas en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, las cuales buscan fomentar la Igualdad entre las mujeres y hombres mexicanos, a través de la transversalización de la Perspectiva de Género en todas sus Leyes, Programas, Proyectos y Acciones de Gobierno; de manera que, forme parte del quehacer cotidiano en la Administración Pública Federal.⁴

Institucional

Bajo este contexto, la Secretaría de la Defensa Nacional elaboró el Programa Sectorial de Defensa Nacional para el período 2020-2024, dentro del cual, se establecen objetivos prioritarios entre los que se encuentra fomentar un auténtico liderazgo con sentido humano en todos los niveles jerárquicos, priorizando la disciplina militar y privilegiando la moral del personal militar y el

³ Instituto Nacional de las Mujeres. *Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. México: INMUJERES, (marzo 2010):9-11, accedido el 17 de mayo de 2023, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101163.pdf

⁴ Diario Oficial de la Federación, “Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024,” accedido el 18 de mayo de 2023, <https://lopezobrador.org.mx/wp-content/uploads/2019/05/PLAN-NACIONAL-DE-DESARROLLO-2019-2024.pdf>

bienestar de sus familias, destacando que una de sus estrategias es promover la igualdad e inclusión entre las y los integrantes del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, mediante la implementación de mecanismos, instrumentos y acciones para promover una cultura de respeto e igualdad entre mujeres y hombres.⁵

Evolución de la inclusión de la mujer en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos

La lucha por la igualdad, ha permitido que la mujer participe en diversos ámbitos, y en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos no es la excepción, históricamente se tiene registro de la participación de las mujeres desde el inicio de la Revolución Mexicana en 1910, realizando tareas logísticas y operativas que permitieron sentar las bases de una creciente nación donde la libertad política, la igualdad económica y la justicia social fueran el común denominador para todas y todos los mexicanos,⁶ teniendo como premisa que el reconocimiento de la dignidad humana es el preámbulo para garantizar los derechos humanos.

Al término del movimiento revolucionario y una vez consolidado el Ejército Constitucionalista, se inició el proceso de integración de la mujer dentro de su estructura orgánica, considerándola como parte fundamental de su recurso humano, es así que, en 1934 ingresó de forma oficial la primera mujer como afanadora dentro de la Intendencia General del Ejército Mexicano, siendo el punto de partida para el ingreso de otras mujeres a diversos organismos en años posteriores, realizando funciones de mecanógrafas, dibujantes, fotogrametristas y confeccionadoras de uniformes entre otras.⁷

La profesionalización de las mujeres militares en el Sistema Educativo Militar, inicia en la Escuela para Enfermeras del Ejército en 1938, abriendo espacios educativos en otros planteles militares como la Escuela Médico Militar, de Odontología y de Clases de Transmisiones.⁸

⁵ SEGOB, Diario Oficial de la Federación, “Programa Sectorial de Defensa Nacional. México: D.O.F., 2020,” accedido el 18 de mayo de 2023, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5595528&fecha=25/06/2020#gsc.tab=0

⁶ Gobierno de México, “Las mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos”, accedido el 18 de mayo de 2023, <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/las-mujeres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>.

⁷ Isabel Arvide, Ricardo Trevilla y Raymundo Bautista, “La mujer militar en México,” (México: Secretaría de la Defensa Nacional, 2012):1-10.

⁸ David Gómez Álvarez, “Avances logros y retos para la incorporación de políticas públicas en igualdad de género en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos a cuatro años de la administración actual,” (México: Secretaría de la Defensa Nacional, 2016)

En el año 2007 se implementaron nuevas oportunidades de acceso para las mujeres en diversos establecimientos de educación militar, con el propósito de cursar carreras que eran exclusivas para los hombres, como fue en las Escuelas, Superior de Guerra, de Aviación, de Ingenieros, de Transmisiones y del Heroico Colegio Militar.

En el año 2012 ingresan por primera vez mujeres a los cursos de formación de Oficiales de las Armas de Artillería y de Zapadores en el Heroico Colegio Militar, y a partir del ciclo escolar 2021-2022, para las ramas de Infantería, Caballería y Arma Blindada. Por otra parte, desde septiembre del 2020 las soldados y cabos realizan el curso de formación de Sargentos Segundos de las Armas del Ejército Mexicano en la Escuela Militar de Sargentos.

Actualmente, el efectivo total de mujeres de las Fuerzas Armadas de tierra y aire es de 30,920 lo que representa un 11.6% del efectivo total del personal militar que integra este Instituto Armado (264,770). Cabe destacar que, a partir del año 2017 se incrementó sustancialmente el ingreso de mujeres al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, pasando de 12,000 a 20,500.

Acciones realizadas para promover y fortalecer la Inclusión y permanencia de la Mujer

La Secretaría de la Defensa Nacional ha creado diversos organismos para fortalecer una cultura de respeto a los derechos humanos, igualdad de género y no discriminación.

En el año 2008 se creó la *Dirección General de Derechos Humanos* como organismo encargado de garantizar el derecho humano a la Igualdad de género, a través del *Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos* encargado de detectar, planear, implementar y evaluar acciones y políticas institucionales para prevenir y eliminar la discriminación y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres militares.

En 2018 entró en funciones el *Centro de Capacitación en Derechos Humanos e Igualdad de Género*, con la finalidad de sensibilizar, profesionalizar y especializar al personal militar en materia de Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Derecho a la Igualdad y no Discriminación, en la modalidad presencial y en línea, así como el *Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz*, encargado de preparar al personal que despliega en Operaciones de mantenimiento de paz de la ONU.

Por otro lado, en caso de que algún militar sufra conductas ofensivas de naturaleza sexual que dañen la dignidad e integridad psicoemocional, en el año 2013 se creó la *Oficina para la*

Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual, la cual proporciona asesoría legal a la víctima y en el 2020, entró en funciones el *Centro de Atención y Tratamiento Integral con Perspectiva de Género*, con el propósito de proporcionar atención psicológica y psiquiátrica a aquellas personas que se encuentren en situación de violencia de género, con un enfoque psicosocial, especial y diferenciado. Integrando ambos organismos parte del mecanismo de prevención y atención a las diversas formas de violencia de género al interior del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

También, se implementaron diversas acciones para coadyuvar con el fortalecimiento de la cultura de igualdad de género y no discriminación, como a continuación se menciona:

- a. **La Directiva para Fortalecer la Moral y la Disciplina en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos**, contemplando medidas para fomentar la convivencia familiar, la práctica de actividades deportivas, cuidado de la salud, con apego a la disciplina militar entre las que se encuentran, licencias por fallecimiento de familiares, por paternidad, integración familiar de militares que se encuentran en diferentes destinos, días de descanso para el personal que participa en operaciones diversas.⁹
- b. **Directiva para Proteger la Salud de la Mujer durante el Embarazo Parto y Puerperio**, incluyendo beneficios como: licencias por embarazo, aborto u óbito, uso de uniforme de embarazo, tiempo para la extracción de leche materna y jornadas laborales reducidas.¹⁰
- c. **Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, integrado con proyectos de Difusión, Capacitación y obra encaminados para promover la Igualdad entre mujeres y hombres, erradicar la violencia y la discriminación de género, mismos que coadyuvan al fortalecimiento del proceso de transformación de la perspectiva de género, al interior del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, promoviendo así, la Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- d. Integración de una **Red de Género** en la Totalidad de los Organismos que integran la Secretaría de la Defensa Nacional mediante la creación y capacitación de la figura de las

⁹ Secretaría de la Defensa Nacional, “*Directiva para Fortalecer la Moral y la Disciplina en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos*,” (México: SEDENA, 2010)

¹⁰ Secretaría de la Defensa Nacional, “*Directiva para Proteger la Salud de la Mujer durante el Embarazo Parto y Puerperio*,” (México: SEDENA, 2019)

Personas Coordinadoras y Subcoordinadoras de Género que hasta la fecha suma a más de 500 personas.

- e. **Procedimientos Sistemáticos de Operar** para tratar a las mujeres sin discriminación¹¹ y para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual¹² y Manual de Lenguaje No Sexista.¹³

A manera de conclusión

Buenas prácticas para garantizar la inclusión de la mujer en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos

En los años 2022 y 2023, se programaron 24 proyectos de Obra (construcción, adecuación o remodelación de instalaciones), 20 proyectos de Capacitación y 2 campañas de difusión interna como parte del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres, lo que ha fortalecido el proceso de institucionalización de la perspectiva de género al interior del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

Del año 2017 al 2022, se incrementó el efectivo de mujeres militares de 12,000 a 30,920, lo que representa un aumento del 157% dentro de sus filas.

Desde el 2015 hasta la fecha, han participado un total de 24 mujeres militares en Misiones para el mantenimiento de la Paz, que se han desempeñado en diversos cargos como observadoras militares y Oficiales de Estado Mayor.

Actualmente, una mujer concluyó y una se encuentra estudiando la Maestría en Ciencias de Defensa y Seguridad Interamericana en los Estados Unidos de América.

A futuro se busca continuar fortaleciendo la Capacitación del personal militar en materia de Igualdad de Género; asimismo, promover, capacitar y fortalecer la infraestructura para que mujeres militares sigan participando en misiones de mantenimiento de Paz, con la expectativa de que lleguen a ocupar puestos de mando y de liderazgo en la misión permanente de México en la O.N.U. en la Ciudad de Nueva York.

¹¹ Secretaría de la Defensa Nacional, “*Procedimiento Sistemático de Operar para tratar a las Mujeres sin Discriminación*,” (México: SEDENA, 2022)

¹² Secretaría de la Defensa Nacional, “*Procedimiento Sistemático de Operar para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual*,” (México: SEDENA, 2022)

¹³ Secretaría de la Defensa Nacional, “*Manual de Lenguaje No Sexista*,” (México: SEDENA, 2019)

Finalmente, podemos destacar que la implementación de políticas en materia de género es una obligación de todos los Estados. El acceso a las mismas oportunidades es un derecho humano, el cual no solo repercute en quienes gozan de él, sino en todas y todos los miembros de la sociedad. La Secretaría de la Defensa Nacional trabaja activamente para que todo el personal que la integra se desarrolle plenamente, tanto en el ámbito personal como profesional.

Bibliografía

- Gómez Álvarez David. “*Avances logros y retos para la incorporación de políticas públicas en igualdad de género en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos a cuatro años de la administración actual.*” (México: Secretaría de la Defensa Nacional, 2016)
- Diario Oficial de la Federación. “Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024,” accedido el 18 de mayo de 2023. <https://lopezobrador.org.mx/wp-content/uploads/2019/05/PLAN-NACIONAL-DE-DESARROLLO-2019-2024.pdf>
- Gobierno de México. “Las mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos”. accedido el 18 de mayo de 2023. <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/las-mujeres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>.
- Isabel Arvide. Ricardo Trevilla y Raymundo Bautista. “La mujer militar en México.” (México: Secretaría de la Defensa Nacional, 2012):1-10
- Instituto Nacional de las Mujeres. Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres. México: INMUJERES, (marzo 2010):9-11. Accedido el 17 de mayo de 2023. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101163.pdf
- Secretaría de la Defensa Nacional. “Directiva para Fortalecer la Moral y la Disciplina en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.” (México: SEDENA, 2010)
- Secretaría de la Defensa Nacional. “Directiva para Proteger la Salud de la Mujer durante el Embarazo Parto y Puerperio.” (México: SEDENA, 2019)
- Secretaría de la Defensa Nacional. “Procedimiento Sistemático de Operar para tratar a las Mujeres sin Discriminación.” (México: SEDENA, 2022)
- Secretaría de la Defensa Nacional. “Procedimiento Sistemático de Operar para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual.”(México: SEDENA, 2022)
- Secretaría de la Defensa Nacional.” Manual de Lenguaje No Sexista.”(México: SEDENA, 2019)
- SEGOB, Diario Oficial de la Federación. “Programa Sectorial de Defensa Nacional. México: D.O.F., 2020.” Accedido el 18 de mayo de 2023,

LA AGENDA MUJERES, PAZ Y SEGURIDAD: UNA HERRAMIENTA REGIONAL¹

Mayor. Paola Ríos Hernández²
División de Investigación, CID

Resumen

Durante el presente siglo la Seguridad y Defensa ha tenido grandes desafíos. Con el cambio de paradigma de la seguridad después de la guerra fría y la inclusión de nuevos enfoques de seguridad; así como, la visualización de las nuevas amenazas, el panorama de seguridad de América Latina se ha vuelto más complejo. Un enfoque ampliado de la resolución 1325 y la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad se pueden convertir en un poderoso aliado para librar los grandes desafíos a la seguridad de la región. Así también, la creación de un plan de acción a nivel regional se presenta como una herramienta de gran ayuda para conseguir el avance de dicha Agenda.

Abstract

The security and defense landscape of this century presents numerous challenges. The post-Cold War era has brought about a paradigm shift in security, accompanied by the emergence of new approaches and a heightened awareness of evolving threats. In Latin America, the security landscape has grown increasingly complex. In this context, an expanded approach to Resolution 1325 and the Women, Peace and Security Agenda holds great potential in tackling the region's significant security challenges. By broadening the scope of Resolution 1325, which focuses on women's participation and protection in conflict and post-conflict situations, we can effectively address the multifaceted security concerns of Latin America. This expanded approach recognizes the interconnections between traditional security issues and the social, economic, and political dimensions of conflicts. It enables us to holistically respond to emerging challenges and build

¹ Este artículo cuenta con una contribución especial de Ms. Frieda García, Asesora de Género del Colegio Interamericano de Defensa, a quien la autora agradece por su introducción al tema Mujeres, Paz y Seguridad.

² La Mayor Paola Ríos es egresada de la clase 61 de la Maestría en Defensa y Seguridad Interamericana del Colegio Interamericano de Defensa, actualmente colabora en la División de Investigación de dicha institución.

resilient societies. Furthermore, the establishment of a comprehensive action plan at the regional level serves as a valuable tool for advancing the Women, Peace, and Security Agenda.

Palabras Clave: Agenda Mujeres, Paz y Seguridad; Resolución 1325; Inclusión de las mujeres; Perspectiva de Género; Seguridad Multidimensional; Seguridad Humana.

Keywords: *Women, Peace and Security Agenda; Resolution 1325; Inclusion of women; Gender Perspective; Multidimensional Security; Human Security.*

Introducción

A nivel global, el enfoque de la seguridad tuvo un cambio significativo después de la segunda guerra mundial, pasando de un concepto Estado-céntrico para enfocarse en una aproximación más amplia, donde surgen nuevos centros de poder que incluyen actores no estatales. En ese sentido, se pueden visualizar las llamadas amenazas no tradicionales, cuya característica principal es su carácter difuso, además de no limitarse a un lugar geográfico determinado.

El cambio en las definiciones de la seguridad tradicional (centrado en el Estado) y el descontento con su definición favorecieron el surgimiento del concepto de “seguridad humana” como un componente de la seguridad multidimensional. Esto contribuyó para comprender las conexiones entre los diferentes tipos de inseguridad. Otro aspecto relevante es, considerar que este cambio de paradigma va más allá de la seguridad nacional, atendiendo tanto la protección de la persona y como la comunidad; es decir, una seguridad más inclusiva.

Luego entonces, siendo las mujeres el 50% de la población, su involucramiento en el proceso de toma de decisiones estratégicas relacionadas con la defensa y seguridad, representa un valor agregado; ya sea para la formulación de políticas, para la implementación de estrategias o para la aplicación de acciones concretas. Es por ello que, este ensayo pretende abordar la importancia de la inclusión de las mujeres en el proceso de toma de decisiones en materia de defensa y seguridad como actores importantes.

Todo esto, en el marco de la Agenda Mujeres, Paz y seguridad y de la resolución 1325, como un coadyuvante para librar los desafíos que se presentan en la región en esta materia; así mismo, con un enfoque interamericano como acción fundamental para que las mismas sean contribuyentes activas en los procesos de construcción y mantenimiento de la paz.

Panorama Regional de Seguridad

Si bien es cierto, América Latina y el Caribe es una región que hace tiempo se encuentra alejada de conflictos interestatales tradicionales.³ Sin embargo, no se puede descartar los escenarios que dominan su panorama y que comprometen el mantenimiento de la paz en un sentido más amplio, pues una región que tan solo concentra el 8% de la población tiene el mayor índice de violencia a nivel mundial.⁴ Esta violencia principalmente obedece a actividades relacionadas con el crimen organizado, las pandillas y grupos paramilitares que se disputan zonas territoriales.⁵

Aunado a ello, la región tiene algunos desafíos que han delineado su contexto de seguridad. Entre estos se encuentra una crisis sanitaria que profundizó más las asimetrías y desigualdades en el desarrollo.⁶ Por otro lado, los efectos económicos de una guerra entre dos naciones⁷ que parecen geográficamente alejadas de la región, pero cuyos efectos la alcanzan. El descontento social (la polarización), el aumento de las migraciones y trata de personas, los desastres naturales, la corrupción e impunidad, así como los crecientes niveles de desigualdad de ingresos y de Género.⁸

Respuestas Regionales

A nivel regional, la Carta de Seguridad de las Américas del 2003, introdujo el enfoque multidimensional a las agendas de seguridad. Esta ampliación dio origen a un concepto que incluye las amenazas tradicionales, nuevas amenazas y otros desafíos a la seguridad de los Estados de la región. Incluyendo en esta aproximación, la óptica del desarrollo como el respeto a los derechos

³ Jorge I Domínguez et al., “Disputas fronterizas en América Latina,” *Foro Internacional* 117, núm. 4 (2004):366

⁴ United Nations Office on Drugs and Crime, #Global Study on Homicide, Homicide trends, patterns and criminal justice response,” UNODC (2019), pp. 14, consultado el 24 de marzo de 2023, <https://www.unodc.org/documentos/data-and-analysis/gsh/Booklet2.pdf>

⁵ Muggah R, Aguirre Tobon K., “Citizen security in Latin America: Facts and figures,” *Instituto IGARAPE*, Strategic paper 33, (abril 2018), consultado el 20 de febrero de 2022, <https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2018/04/Citizen-Security-in-Latin-America-Facts-and-Figures.pdf>

⁶ CEPAL, “Informe especial COVID-19, Naciones Unidas, pp.1, consultado el 27 de marzo de 2023, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47720/1/s2100878_es.pdf

⁷ CEPAL, “Repercusiones en América Latina y el Caribe de la guerra en Ucrania: ¿Cómo enfrentar esta nueva crisis?, 6 de junio de 2022, pp:5-8, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47912/3/s2200419_es.pdf

⁸ Busso, M. and Messina, J. (Eds.), “The Inequality Crisis: Latin America and the Caribbean at the Crossroads, IDB September 2020.

humanos, la buena gestión gubernamental y resaltando que la seguridad se fortalece cuando se profundiza su dimensión humana.⁹

Del mismo modo, y bajo la óptica de Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD), es que hoy en día también se puede pensar en términos de *seguridad humana* como un aliado para librar los desafíos a la seguridad. Cada uno de los componentes de la seguridad humana, como lo son: la seguridad económica, alimentaria, salud, ambiental, personal, comunitaria y política, son interdependientes e inciden directamente en las necesidades básicas de todo individuo. Necesidades que, cuando se encuentran insatisfechas impide a la persona disfrutar de una vida plena y pueden cambiarse en desafíos o contribuyentes de inseguridad.

Pero, ¿Cómo conseguir una articulación y un avance de la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad en una región alejada de conflictos externos interestatales y cuyo contexto de seguridad se encuentra delineado por conflictos internos?

De acuerdo con la Comisión Interamericana de Mujeres, una interpretación amplia de la resolución 1325 y la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad, que incluya la violencia contra las mujeres, la criminalidad y el acceso a la justicia,¹⁰ puede convertirse en un punto estratégico en el que pueden confluir las acciones y políticas de seguridad y defensa para de esta manera avanzar en la implementación de la Agenda y al mismo tiempo, librar los desafíos de seguridad que se presentan en la región.

La siguiente imagen (fig. 1), ejemplifica el punto de convergencia de las acciones necesarias para adelantar la Agenda. Se puede resaltar que la propuesta incluye considerar la totalidad de los componentes de seguridad que impactan la vida del individuo.

⁹ Organización de Estados Americanos, “Declaración de Seguridad de las Américas,” consultado el 27 de marzo de 2023, https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/DeclaraciónMexico_seguridad.pdf

¹⁰ OEA/CIM, “Caminos hacia la paz”



Figura 1: Modelo conceptual de la interpretación regional de la Agenda MPS en las Américas
Fuente: Caminos hacia la paz, y la seguridad, forjados por las mujeres: Una agenda para las Américas

Antecedentes de la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad (AMPS)

Uno de los principales orígenes de la Agenda surge en la década de los años 90, teniendo como antecedente la Guerra de los Balcanes y el genocidio de Ruanda,¹¹ con el llamado que realizaron diversos colectivos de mujeres para que se reconociera el impacto de los conflictos armados sobre las mujeres y la importancia del papel que ellas desempeñan en la prevención y resolución de conflictos.

Fue en el año 1995 durante la cuarta conferencia mundial sobre la mujer, que se adoptó la Plataforma de Acción de Beijing;¹² esta plataforma, marcó un parteaguas no solo para la igualdad de género sino también para resaltar la necesidad de abordar el impacto que los conflictos armados dejan en las mujeres, impulsando de esta manera un movimiento a favor de la paz.

¹¹ Real Instituto elcano, “Mujeres, Paz y seguridad: 20 años de la 1325,” consultada el 20 de mayo de 2023, <https://especiales.realinstitutoelcano.org/mujeres-paz-seguridad/>

¹² Itziar Mujika Chao, “veinte años de la agenda internacional sobre Mujeres, Paz y Seguridad (MPS),” *Revista CIDB d’Afers Internacionals*, no. 127 (abril de 2021), p. 15-18, DOI: doi.org/10.24241/rcai.2021.127.1.15

Adicional, en el año 2000 el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas adoptó la resolución 1325. Esta resolución también marcó un hito para la formulación de políticas dirigidas a las mujeres, así como un gran aporte en la resolución de conflictos y contribución con la estabilidad de la paz internacional.¹³ La resolución se sustenta en 4 pilares de actuación: 1) el papel de las mujeres en la prevención de conflictos; 2) la participación de las mujeres en la consolidación de la paz; 3) la protección de los derechos de las mujeres y las niñas durante y después del conflicto y 4) las necesidades específicas de las mujeres para la rehabilitación, reintegración y la reconstrucción posconflicto.¹⁴

Posteriormente, se adoptaron nueve resoluciones más: *1820, 1888, 1960, 2106, 2122, 2242, 2250, 2467, 2493*; todas ellas, conforman lo que hoy en día se conoce como la agenda Mujeres, Paz y Seguridad.

En términos generales, estas resoluciones están dirigidas a identificar y eliminar la violencia sexual como arma de guerra y en situaciones post conflicto, a su vez que se constituyen como una herramienta esencial para impulsar desde Naciones Unidas acciones que fomenten su participación en procesos de toma de decisiones y promover la incorporación de la perspectiva de género.¹⁵

Por lo tanto, la agenda Mujeres, Paz y Seguridad significó un gran avance para la comunidad internacional en la forma de abordar la prevención y resolución de conflictos, así como para impulsar el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. De acuerdo con ONU Mujeres,¹⁶ los beneficios de la igualdad de género y la participación de las mujeres en los procesos de construcción de la paz tiene sustento en dos razones: El primero de ellos, el derecho y la justicia,

¹³ Daniela Sepúlveda, Pablo Rivas Pardo, “La resolución 1325: Mujeres, Paz y Seguridad en las operaciones de Mantenimiento de la Paz,” *Entramado* (2019): 66-77, consultado el 15 de mayo de 2023, <https://doi.org/10.24241/rcai.2021.127.1.15>.

¹⁴ Departamento de Asuntos políticos y consolidación de la Paz, “Mujeres, Paz y Seguridad, “Organización de las Naciones Unidas, consultado el 25 de mayo de 2023, <https://dppa.un.org/es/women-peace-and-security#:~:text=La%20resoluci%C3%B3n%20consta%20de%20cuatro%20pilares%3A%201%29%20el,la%20rehabilitaci%C3%B3n%20la%20reintegraci%C3%B3n%20y%20la%20reconstrucci%C3%B3n%20posconflicto.>

¹⁵ Daniela Sepúlveda, Pablo Rivas Pardo,

¹⁶ Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, “Las mujeres, la paz y la seguridad: directrices para la implementación nacional,” *ONU Mujeres*, consultado el 25 de marzo de 2023, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2012/10/WPSsourcebook-02B-PlanOnWomenPeaceSecurity-es.pdf>

entendido como el derecho que las mujeres tienen a ser representadas de manera equitativa en la toma de decisiones y a exigir justicia.

El segundo es la eficiencia, pues la inclusión de la mitad de la población en los procesos de consolidación de la paz hace más “eficiente” el proceso, ya que su perspectiva favorece que las necesidades de este sector sean atendidas y con ello, los acuerdos de paz se alcancen de manera más efectiva.¹⁷ De acuerdo con Chao, la Agenda ha contribuido de manera exitosa a nivel internacional para impulsar temas de reivindicaciones para las mujeres, así como de una mayor participación de ellas en la toma de decisiones y en los procesos de negociación y acuerdos de paz que incluye un incremento del 11 a un 27% de referencias en 2015.¹⁸

Planes de Acción Nacional en la región

Podría mencionarse que se ha conseguido un avance en cuanto a la normatividad, ya que se han desarrollado instrumentos por parte de los Estados que determinan directrices para operativizar los compromisos derivados de la adopción de este importante marco (la Agenda MPS); un claro ejemplo de ello es la adopción de Planes de Acción Nacional. A nivel regional, este avance es incipiente, pues de los países que han adoptado un plan el 10% se ubica en las Américas.¹⁹

País²⁰	Año de adopción del primer plan de acción
Argentina	2015
Brasil	2017
Canadá	2010
Chile	2009
El salvador	2017
Guatemala	2017
México	2021
Paraguay	2015

¹⁷ Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres,

¹⁸ Itziar Mujika Chao, “veinte años de la agenda internacional sobre Mujeres, Paz y Seguridad (MPS),”

¹⁹ Women Peace and Security Programme of the Women’s International League of peace and Freedom, “National Action Plans by Region,” Peace Women. Org, consultado el 23 de marzo de 2023, <https://1325naps.peacewomen.org/index.php/nap-overview/>

²⁰ En el caso de México y Canadá también incluye una política exterior con enfoque feminista, como una medida para transversalizar la perspectiva de Género.

Perú	2021
Estados Unidos de América ²¹	2011
Uruguay	2021

Fuente: elaboración propia con datos de 1325naps.peacewomen.org

Pero, a pesar de la poca participación de los países de la región en la adopción de un Plan de Acción Nacional, es de reconocer que distintas iniciativas son adoptadas desde los niveles institucionales pese a no contar con un documento político *per se*; tal es el caso de las fuerzas armadas y de seguridad, quienes ha aumentado sus tasas de representación en las distintas fuerzas y se han adherido a las normativas relacionadas con la resolución 1325, a manera de contribuir en la construcción de un entorno de paz incluyente.

Las Fuerzas Armadas y de Seguridad como instrumento de inclusión

En el mismo orden de ideas, la inclusión de la mujer en los cuerpos de defensa y seguridad en muchos de los países de la región se ha venido dando como un aliado para ganar la legitimidad ante la población. Diversas corrientes de la literatura hablan que la inclusión de la mujer en los cuerpos armados puede ser vista más allá de la dicotomía guerra *versus* paz.

En la región, las Fuerzas Armadas y de seguridad han conseguido avances en cuanto a relacionar el término *género* con integrar más mujeres a sus instituciones para promover acciones concretas que contemplen la perspectiva de género en cada una de las actividades que realizan; entre ellas, el apoyo a la población en caso de desastres, la participación en operaciones de paz, la inclusión de las mujeres en estructuras orgánicas de toma de decisión y puestos de comando. Para ello, muchas instituciones de este sector han realizado cambios culturales y estructurales para que la igualdad y la perspectiva de género sea una realidad más cercana.

Las instituciones han adoptado políticas, estrategias y procedimientos para garantizar la aplicación de la perspectiva de género en las operaciones y la igualdad de género al interior de los cuerpos, entre estas iniciativas se encuentra la adopción de redes focales de género a nivel táctico, operacional y estratégico. Esta figura es de suma relevancia, ya que su función se relaciona con el análisis y asesoramiento, la planificación, conducción y la evaluación de acciones que aseguren la observancia de la perspectiva de género en las operaciones.²²

²¹ Adoptó su plan más reciente en forma de Estrategia Nacional MPS para el periodo 2019-2023.

²² María José Garrido Antón y Álvaro Martínez Villalobos, “Las figuras de GENAD y Gender Focal Point (GFP), su aportación a las operaciones. La violencia sexual en relación con los conflictos,” *Instituto Español de*

A nivel regional, organismos internacionales del sector Defensa han propuesto apoyar las acciones de la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad, como una acción eficiente para enfrentar los futuros desafíos en los ámbitos de seguridad y defensa en las Américas; ²³ incluso, han adoptado acciones y adaptado su arquitectura para impulsar la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad en los países miembros; esta intención se puede ver plasmada en la declaración de la XV Conferencia de Ministros de Defensa de las Américas, donde los países reconocieron la importancia de una participación plena e igualitaria de las mujeres y resaltaron la necesidad de promover el “desarrollo y aplicación de políticas en el continente dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación de género, acoso y violencia sexual dentro de las Fuerzas Armadas e Instituciones Hemisféricas.”²⁴

El futuro de la Agenda MPS

Sin embargo, a pesar de los logros, se vislumbran todavía algunos desafíos y oportunidades para el avance de la Agenda en la región. El índice global de Mujeres, Paz y Seguridad indica para la región un promedio de 0.6-0.7/1.0,²⁵ como se puede observar en la siguiente imagen.

Estudios Estratégicos 96/2021, (9 de septiembre de 2021): 1-15, consultado el 12 de mayo de 2023, https://ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2021/DIEEE096_2021_MARGAR_Figuras.pdf

²³ Marcio Borges, “IABD 2032, Transformation throughout next decade,” Revista anual 80 aniversario de la Junta Interamericana de Defensa, (2022):26, consultado el 20 de febrero de 2023, <https://online.fliphtml5.com/sqmvj/vjdg/>. Nota del autor: Esta recomendación surge como resultado de un proyecto de investigación realizado en conmemoración del 80 aniversario de la Junta Interamericana de Defensa y el Colegio Interamericano de Defensa, como una propuesta para encarar los desafíos de seguridad multidimensional que se presentan en la región durante el presente siglo.

²⁴ XV Conferencia de Ministros de las Américas, “Declaración de Brasilia, 28 de julio de 2022, consultado el 25 de febrero de 2023, https://www.cmda-info.net/_files/ugd/c3ec19_70ca9a32c23a43e4ba186198be1e4b48.pdf

²⁵ La clasificación se realiza en una escala de 0-1, siendo 1 la puntuación más alta. Las áreas que evalúa son inclusión de la mujer, justicia y seguridad.

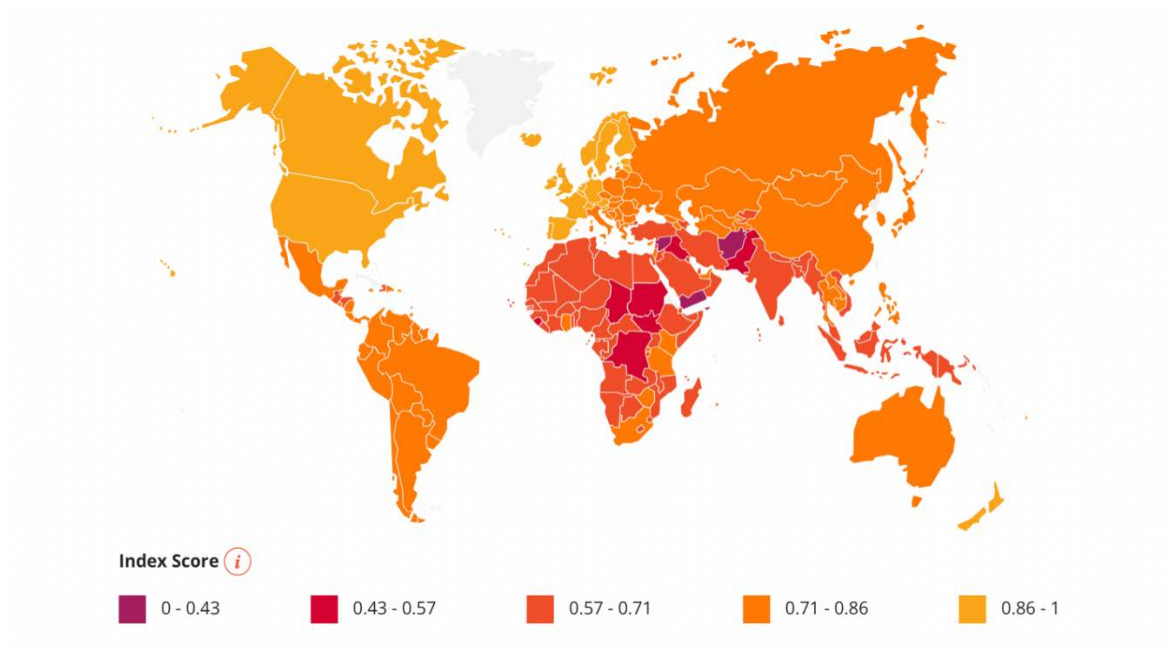


Figura 2: WPS Index
Fuente: www.giwps.georgetown.edu

Entre estos desafíos para el avance de la agenda se encuentra, la diferencia entre el alcance (ámbito interno o externo) y la utilidad, el impulso de una estrategia regional que incluya intercambio de experiencias y de conocimientos, la cooperación entre países, intercambio de información y estudios de investigación.

Ampliar las capacidades de la Agenda por medio de eventos, capacitaciones y actividades de sensibilización, será de gran ayuda para formar una masa crítica que sea capaz de contribuir en las dinámicas tanto nacionales como regionales, tomar en cuenta el contexto regional y su visión ampliada de seguridad, así como los recursos asignados para operacionalizar la agenda pueden ser herramientas valiosas.²⁶

Tal y como lo menciona la Comisión Interamericana de la Mujer acerca de reconocer que los vínculos entre las viejas y las nuevas amenazas, proporciona contenido y da impulso a la Agenda en una interpretación que se adapte al contexto de la región.²⁷ De la misma manera en que la acción y el liderazgo puede incluir el intercambio de experiencias con regiones como la Unión

²⁶ BRICS Policy Center, centro de estudios e investigaciones BRICS, “Mapeando la agenda Mujeres, Paz y Seguridad en América Latina,” V.12. N. 4 (mayo, 2022):23-25, https://bricspolicycenter.org/wp-content/uploads/2022/05/PB_V12N4_GSUM_ma12.4peando_agenda_mujeres_paz_seguridad_america_latina_plan_accion_nacional_onu_ES.pdf14.3

²⁷ OEA/CIM, “Caminos hacia la paz” , 58-61

Europea, entre otras; es decir, regiones que han implementado con éxito indicadores de medición y cuentan con un abordaje MPS regional.

En ese sentido, el enfoque de la seguridad humana propuesto ofrece una perspectiva amplia²⁸ (fig. 3), que al mismo tiempo puede adaptarse a la realidad de cada país; esta utilidad viene de los cinco principios en los que se encuentra enfocado: Centrado en la persona, exhaustivo, adaptado al contexto, orientado a la prevención, la protección y el empoderamiento de la persona.

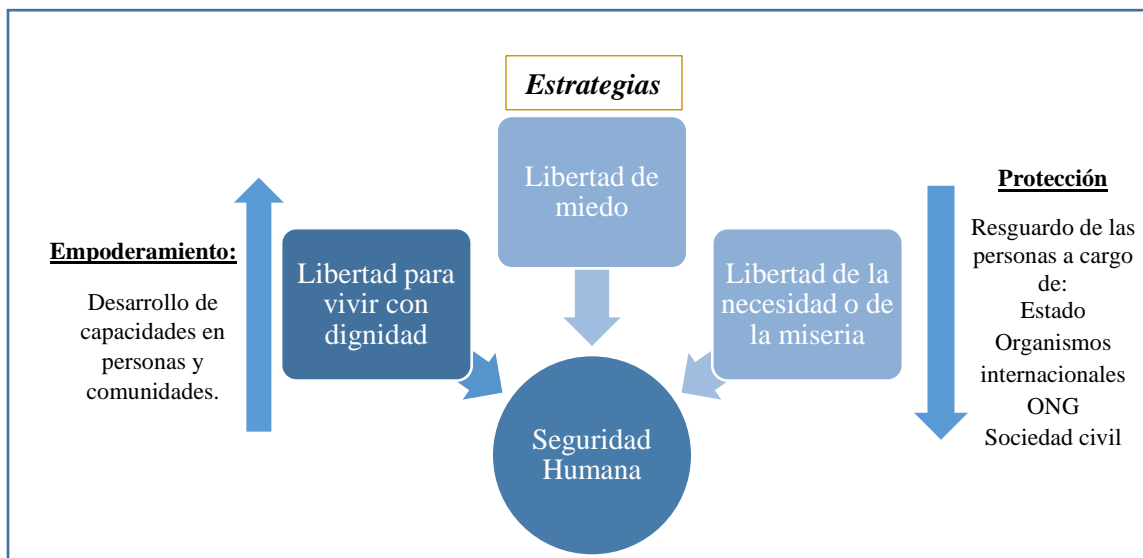


Figura 3: Concepto de seguridad humana

Fuente: Instituto Interamericano de Derechos Humanos (adaptación).

En un estudio realizado en 2020 por parte de Women in International Security,²⁹ acerca de la implementación de la resolución 1325 en la región, se destaca que todavía el porcentaje de participación femenina en la fuerza militar y policial como en los despliegues de misiones de paz es bajo (como se puede observar en la tabla 1); también se observó que aún hay pocas mujeres en los altos niveles de sus estructuras.

La mayor tasa de participación femenina en los cuerpos de defensa y seguridad pertenecen a República Dominicana y Uruguay (20.8% y 25.6%) respectivamente.

En ese mismo estudio, se observó que el mayor porcentaje de mujeres desplegadas en misiones de paz (con un 10%), corresponde a Chile y Paraguay, siendo quienes más se acercan a

²⁸ Ibid

²⁹ Women in International Security, “Enhancing Security, womens participation in the Security Forces in Latin America and the Caribbean, (2020): 1-24, consultado el 10 de febrero de 2023, <https://www.wiisglobal.org/wp-content/uploads/2021/01/REV.2-Enhancing-Security-Report-Jan-22-21.pdf>

la meta propuesta en la Estrategia de paridad de Género uniformada 2018-2028, que tiene como meta un 15%.

Country	Militar	%mujeres desplegadas	Policía
Argentina	17.3%	8%	nd
Brasil	7.6%	8%	9%
Chile	10%	10%	34%
Colombia	6%	1.5%	9%
Costa Rica	na	na	18.7%
República Dominicana	20.8%	5.1-8%	15%
Ecuador	2.7%	di	15%
Guatemala	nd	8%	16%
Panamá	na	na	16.2%
Perú	10%	di	18%
Paraguay	nd	10%	nd
México	12.4%	1-3%	10%
Trinidad y Tobago	14.3%	na	29%
Uruguay	11%	7%	25.6%

Tabla No. 1: Participación de las mujeres en los cuerpos de defensa y seguridad

Fuente: Women in International Security

nd= datos no disponibles

na= no aplica

di=datos incompletos

Por otro lado, aún existe una gran oportunidad en cuanto a recolección y publicación de datos relacionados con la participación de las mujeres en los cuerpos armados de la región.

Conclusiones

La adopción de la Agenda Mujeres, Paz y seguridad como un aliado para librar los desafíos a la seguridad que se presentan en la región implica medidas que van más allá de incluir un mayor número de mujeres a las fuerzas armadas y de seguridad. Las medidas incluyen comprender como integrar la perspectiva de género en las actividades relacionadas con la seguridad; adoptar

mecanismos de protección de los derechos de las mujeres; incluir los puntos de vista y las experiencias tanto de hombres como mujeres en el desempeño de las actividades.

Los países y las instituciones han adoptado diversas medidas para la implementación de la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad y en específico de la resolución 1325. Los planes de acción son una herramienta valiosa que puede favorecer el avance de la agenda en la región, pero una estrategia regional y una articulación de esfuerzos en todos los niveles de gestión sin lugar a duda, sería un aliado más poderoso para adelantar este tema.

Bibliografía

- BRICS Policy Center. Centro de estudios e investigaciones BRICS. “Mapeando la agenda Mujeres, Paz y Seguridad en América Latina.” V.12. N. 4 (mayo, 2022):23-25, https://bricspolicycenter.org/wp-content/uploads/2022/05/PB_V12N4_GSUM_mapeando_agenda_mujeres_paz_seguridad_america_latina_plan_accion_nacional_onu_ES.pdf
- Sepúlveda Daniela, Pablo Rivas Pardo. “La resolución 1325: Mujeres, Paz y Seguridad en las operaciones de Mantenimiento de la Paz.” *Entramado* (2019): 66-77, consultado el 15 de mayo de 2023, <https://doi.org/10.24241/rcai.2021.127.1.15>.
- Departamento de Asuntos políticos y consolidación de la Paz. “Mujeres, Paz y Seguridad, “Organización de las Naciones Unidas. Consultado el 25 de mayo de 2023, <https://dppa.un.org/es/women-peace-and-security#:~:text=La%20resoluci%C3%B3n%20consta%20de%20cuatro%20pilares%3A%201%29%20el,la%20rehabilitaci%C3%B3n%20la%20reintegraci%C3%B3n%20y%20la%20reconstrucci%C3%B3n%20posconflicto>.
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. “Las mujeres, la paz y la seguridad: directrices para la implementación nacional.” ONU Mujeres, consultado el 25 de marzo de 2023, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2012/10/WPSourcebook-02B-PlanOnWomenPeaceSecurity-es.pdf>
- Mujika Chao Itziar. “veinte años de la agenda internacional sobre Mujeres, Paz y Seguridad (MPS).” *Revista CIDB d’Afers Internacionals*, no. 127 (abril de 2021), p. 15-18, DOI: doi.org/10.24241/rcai.2021.127.1.15
- Borges Marcio. “IABD 2032, Transformation throughout next decade.” *Revista anual 80 aniversario de la Junta Interamericana de Defensa*, (2022):26. Consultado el 20 de febrero de 2023, <https://online.fliphtml5.com/sqmvj/vjdg/>
- Garrido Antón María José y Álvaro Martínez Villalobos. “Las figuras de GENAD y Gender Focal Point (GFP), su aportación a las operaciones. La violencia sexual en relación con los conflictos.” *Instituto Español de Estudios Estratégicos 96/2021*, (9 de septiembre de 2021): 1-15. Consultado el 12 de mayo de 2023, https://ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2021/DIEEE096_2021_MARGAR_Figuras.pdf
- Organización de Estados Americanos, “Declaración de Seguridad de las Américas,” consultado el 27 de marzo de 2023, https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/DeclaraciónMexico_seguridad.pdf
- Real Instituto elcano. “Mujeres, Paz y seguridad: 20 años de la 1325,” consultada el 20 de mayo de 2023. <https://especiales.realinstitutoelcano.org/mujeres-paz-seguridad/>

Women Peace and Security Programme of the Women's International League of Peace and Freedom,
"National Action Plans by Region," Peace Women. Org, consultado el 23 de marzo de 2023,
<https://1325naps.peacewomen.org/index.php/nap-overview/>

XV Conferencia de Ministros de las Américas. "Declaración de Brasilia, 28 de julio de 2022. consultado
el 25 de febrero de 2023, [https://www.cmda-
info.net/_files/ugd/c3ec19_70ca9a32c23a43e4ba186198be1e4b48.pdf](https://www.cmda-info.net/_files/ugd/c3ec19_70ca9a32c23a43e4ba186198be1e4b48.pdf)

KEY TAKEAWAYS, GAPS, AND CRITICAL OUTCOMES FROM THE IADC WOMEN, PEACE AND SECURITY WORKSHOP

Dr. Vanessa Brown¹
WPS Workshop Academic Lead

Abstract

The Inter-American Defense College hosted its first academic workshop on institutionalizing and operationalizing Women, Peace and Security by defense and security organizations in the Western Hemisphere. This article shares insights about the collaboration across defense and security actors to design a workshop centered on the promotion of concrete and actionable outcomes in the advancement of women's integration in security decision-making processes and the integration of gender perspectives institutionally and operationally. This article highlights key takeaways emergent from three days of intensive group work and subject matter expert presentations. It describes best practices and remaining gaps in the advancement of Women, Peace and Security by defense and security organizations in the Western Hemisphere. The article concludes with critical outcomes of the workshop, including the production of this volume and the creation of a formal regional community of practice on Women, Peace and Security.

Keywords: women, peace, security, collaboration, community of practice, intersectionality

Introduction

On International Women's Day 2023, the Inter-American Defense College hosted its first academic workshop on institutionalizing and operationalizing Women, Peace and Security by defense and security organizations in the Western Hemisphere. The structure and design of this opening workshop was developed through close collaboration among a small group of committed actors: Frieda García Castellanos, the Inter-American Defense College's Gender Advisor and my

¹ Vanessa Brown holds a PhD in Sociology from Carleton University. Her thesis investigates the integration of gender and cultural perspectives in Professional Military Education and its relationship to organizational culture change. Dr Brown is an Assistant Professor in the Department of Defence Studies at Canadian Forces College and teaches on the Joint Command and Staff Programme. Dr. Brown has assumed a variety of defense research and advisory roles in recent years including as Visiting Professor at the Inter-American Defense College teaching Gender Integration and Perspectives in the Armed Forces.

Co-Chair; Brenda Oppermann, a professor at U.S. Naval War College and Lead Facilitator; and Jennifer Tyrowicz, US Southern Command Gender Advisor, whose expertise and advice proved invaluable. Our experiences and struggles with breaking ground on Women, Peace and Security in our own national contexts and in the broader Latin America and Caribbean regions led us to consider how diverse individuals approach security and defense institutionally and operationally through the critical lens of gender equality. For this workshop, we desired not only to explore work done on Women, Peace and Security in the Western Hemisphere, but to make key commitments which would contribute to material impacts that elevate the status of women as well as address the particular and disproportionate conditions of risk for women, girls and boys as well as minoritized men in diverse societal and security contexts.

Together we discussed key challenges identified by academics and practitioners in civilian and defense communities while they work to advance the prevention, protection, participation and relief and recovery pillars of the Women, Peace and Security agenda in governmental and non-governmental organizations. We sought to understand how champions of the agenda make headway across defense and security institutions. What concrete changes in the lives of diverse women, men, girls, and boys have practitioners, academics, and organizations been able to facilitate? How is their work towards a more gender equitable and equal world been accepted and resisted within their spheres of influence?

While the agenda is approaching its 25th anniversary, the application and impact of United Nations Security Council Resolutions on Women, Peace and Security across the Western Hemisphere has been varied, and the experiences of diverse women, men, girls, and boys in times of stability, crisis and conflict continue to be disparate and asymmetric. As such, on behalf of the Inter-American Defense College, civilian and governmental defense and security professionals from Latin America, the Caribbean, Canada and the United States were invited to participate in a three-day workshop that would examine and address what has and hasn't worked when advancing Women, Peace and Security institutionally and operationally. This paper describes key takeaways from the workshop, remaining gaps in the application of Women, Peace and Security, as well as critical outcomes that emerged as a result of participant collaboration.

Key Takeaways

Many rich insights were offered in our three days of discussion which culminated in seven key takeaways for institutionalizing and operationalizing the Women, Peace and Security agenda by defense and security organizations in the Western Hemisphere. Knowledge sharing and community building exercises contributed to several key observations and ideas:

- a. First, using their desire to build community through knowledge exchange, participants of the workshop strengthened regional understanding and collaboration while highlighting shared values across the western hemisphere related to security, peace, and gender equality.
- b. Second, participants identified and worked to challenge pervasive gender stereotypes, norms, and traditions that create cultural inequities between and among women and men in defense organizations and in western hemispheric societies.
- c. Third, participants identified and worked to understand the gendered structural, procedural, legal, material, and administrative barriers experienced by women and minoritized groups within defense and security organizations. Relatedly, they discussed the dangers of assuming that ‘gender neutral’ outcomes could ever result from gender-blind policy and practice.
- d. Fourth, at the organizational level, participants observed that there is increasing momentum through the will of institutional leaders, allocation of resources, and creation of strategic plans to advance Women, Peace and Security within defense and security organizations, and as such, now is the time to act with urgency and tenacity to support these efforts.
- e. Fifth, across representatives from different nations, participants observed an increase in the application of gender analysis and response structures at the organizational level; namely, using gender policy and resources including the development of gender analysis tools as well as Gender Advisor and Gender Focal Point networks to support the integration of gender perspectives institutionally and operationally.
- f. Sixth, at the national/state level participants noted the advantages of National Action Plans as well as broad state and governmental law, policy, strategy and programs on Women, Peace and Security as these tend to have resultant impacts on the implementation plans, resources and actions of defense and security organizations. Concurrently, participants noted that law, strategy, policy and plans in absence of political will and resources were more likely to fail at the national, institutional, and local levels of implementation.

- g. And seventh, participants identified that though women’s representation across security and defense organizations is rising, women’s meaningful inclusion, particularly in senior leadership and decision-making roles, remains low.

In addition to these key takeaways, participants from defense and security organizations shared some of the ongoing struggles, successes, as well as opportunities for growth in advancing Women, Peace and Security principles institutionally and operationally.

Systemic, Structural, and Cultural Considerations

From a systemic perspective, participants observed that within defense and security organizations women tend to be over-represented in occupations and trades that are culturally feminized and tend to be undervalued (such as clerical and nursing roles). Horizontally, women are often segregated into traditionally supportive roles, while men are more likely to be found in operational roles. Vertically, participants noted that women’s representation tends to decrease moving up the chain of command or leadership, with few women reaching general and flag officer positions in armed forces across the Western Hemisphere. The absence of women at strategic levels of leadership can impact the degree to which gender perspectives are resourced and included in strategic policy and plans.² As a group we noted that the absence of women in meaningful security decision-making processes can also contribute to courses of action that exacerbate rather than alleviate insecurity for women and other minoritized groups domestically and internationally.

Cora McGuire-Cyrette, the Executive Director of Ontario Native Women’s Association in Canada states that “Safety is a privilege that not all women have”.³ I would offer that beyond the obvious risks of military service, safety is a privilege that not all women within defense organizations have either. Indeed, risks to women’s safety in the armed forces and police can come from seemingly all angles. Some of the risks we discussed as a group included ill-fitting kit and equipment, lack of women specific healthcare and provisions in garrison and on missions.

² Brown, Vanessa. (2023). Critical Mass, Critical Voice: Women’s Meaningful Participation in Canadian Military Colleges. Women, Peace and Security Special Issue, Revista, Inter-American Defense Board, Washington, D.C. Available at: <https://online.fliphtml5.com/ripbf/ejfy/#p=1>

³ McGuire-Cyrette, Cora (2023). Safety is a Privilege that Not All Women Have, *Nation Talk*, Ontario Native Women’s Association, available at: <https://nationtalk.ca/story/safety-is-a-privilege-that-not-all-women-have>

Many participants spoke to inadequate toilet facilities and accommodations for women as well as the absence of maternal health provisions (such as pumping rooms and refrigerators). These structural inequities were noted to present health and wellness risks to women. In addition to structural barriers, the group discussed how women can also face cultural discrimination within defense organizations such as harassment and physical violence. Participants from Mexico described support programs for women personnel experiencing sexual and gender-based violence, while participants from Canada described ongoing challenges with prevention and response to sexual and gender-based violence in the armed forces and police. As a group we discussed how these structural and cultural obstacles increase women's risk of work related physical and cognitive injury.

Again, safety is a privilege not all women have. In Canada, First Nations, Inuit and Métis women and girls bear disproportionate insecurities and inequities economically, socially, and politically compared to any other demographic group.⁴ Racially minoritized women, men, girls and boys also experience unequal service and care within legal, healthcare, and education systems.⁵ These inequities can be compounded depending on region.⁶ The poorest groups in Canada are also more likely to live in areas prone to natural disaster and environmental degradation.⁷ Due to gender and racial pay gaps, racially minoritized women are more likely to be placed in positions of financial and physical insecurity, and this insecurity is only exacerbated in crisis contexts, such as flooding, forest fires, and pandemics.⁸

If COVID-19 taught us anything as an international community, it's how diverse groups of people are differentially impacted by crisis. The differential impact of crisis and conflict requires thinking intentionally about the specific risks women, men, girls and boys face, and how to respond to these different security needs in the right way, with the right resources, at the right time. What I have just described is the process of using a gender perspective to ensure inclusive security. The

⁴ Brown, Vanessa. (2020). "The Gendered Division of Emotional Labour and Post-Pandemic Reconstruction," in *Military Psychology Response to Post-Pandemic Reconstruction*, Rawat, S., Boe, O., Piotrowski, A. Eds. Jaipur: Rawat Publications.

⁵ Ibid.

⁶ Hillier, Sean A., Chaccour Elias, Al-Shammaa Hamza, and Vorstermans Jessica. "Canada's Response to COVID-19 for Indigenous Peoples: A Way Forward?" *Canadian Journal of Public Health* 111, no. 6 (12, 2020): 1000-1001.

⁷ Ibid.

⁸ Brown, 2020.

application of gender perspectives is central to the Women, Peace and Security agenda, and relates to the wide array of subjects we covered in our time together.

Which Women? Women, Peace and Security and the Diversity of Risk

However, I want to suggest that thinking about ‘which women’ is vitally important. Often, collaboration on Women, Peace and Security tends to focus on the general status of *women* as a homogenous, or universal category. Inequities among women based on connected, or intersectional, factors such as age, ethnicity, income, education, religion, ability, sexuality, region, and language are seldom discussed. Yet, these intersecting identity and experiential factors create very different circumstances and needs across diverse groups of women.

As an example, in the aftermath of Hurricane Katrina in 2005, women of color with lower economic status were pushed into positions of vulnerability in the region. While women represented 54% of the population of New Orleans at the time of the hurricane, they represented close to 80% of the population left stranded in its aftermath.⁹ Single-mother-headed households constituted 56% of families in New Orleans, and four out of every ten of those households fell below the poverty line.¹⁰ Gender, race, and economically inattentive evacuation plans that prioritized departure by personal motor vehicle resulted in a population of largely black women and children walking by foot to escape the flooding via the city’s bridges only to be turned away in favor of families travelling by vehicle.

This evacuation plan, with an absence of gender, race, ability, income and regional analysis resulted in critical risks for women and children of color reliant on public transit, and benefitted white and higher income citizens to pass to safety in their cars.¹¹ Further, the population remaining in New Orleans was subject to sexual and gender-based violence in designated shelters, with disproportionate impacts for women, girls, and boys.¹² Inadequate gender analysis and policy in response to this catastrophe demonstrates that existing inequities can be worsened by plans that do

⁹ Butterbaugh, Laura (2005). Why Did Hurricane Katrina Hit Women So Hard?, *Off Our Backs*, Vol. 35, No. 9/10 (sept-oct 2005), pp. 17-19.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid

¹² Luft, Rachel E. "Looking for Common Ground: Relief Work in Post-Katrina New Orleans as an American Parable of Race and Gender Violence." *NWSA Journal*, suppl. New Orleans: A Special Issue on Gender, the Meaning of..., vol. 20, no. 3, 2008, pp. 5-31.

not effectively account for the needs of diverse women, men, girls, and boys across ethnicity, ability, income and region.

Stability, crisis, and conflict contexts each require analyses by gender *and* diversity factors. Robust analyses are the antidote to disproportionate risk and loss of life. In 2017, Canada experienced massive flooding in a town called Gatineau, located in the Province of Quebec. As a result of a recent Chief of the Defence Staff Directive (2016) on integrating Women, Peace and Security in planning and operations, the Canadian Armed Forces applied gender analysis to determine differences in risk for women, men, girls and boys with diverse ability, income, education, ethnicity, language and culture.

Drawing from this analysis, personnel were able to provide more inclusive security in the region by tailoring responses to populations with specific and urgent need based on gender, reliance on public transit, age and ability as well as differing cultural perceptions of accepting services from armed forces personnel. Using gender perspectives and diversity factors in their analysis, Canadian Armed Forces members were able to deploy the right people, at the right time, with the right resources to mitigate risks across the diverse groups that needed assistance most urgently.¹³

What can we learn from this? Natural disasters, conflict, and crises are gendered events.¹⁴ They are also often racialized, classed, and abled events. As participants from diverse national backgrounds discussed over the course of this workshop, inequities experienced within broader societies can also be experienced within security and defense institutions themselves. Gleaning from knowledge exchanged across participants of the workshop we observed that institutions often reproduce the inequities of societies in their own ways. Indeed, some participants highlighted how gender inequities can be experienced more acutely in the armed forces and police than in other, less masculinized, less male dominated organizations.

Yet, while we know that women generally experience inequities in defense organizations, as with natural disasters, conflict, and crisis, we can ask the question, what does inequality look like for diverse women? Do all women in defense organizations experience institutional inequities

¹³ Standing Committee on National Defense (2019). Number 131, 1st session, 42nd Parliament. Available at: <https://www.ourcommons.ca/documentviewer/en/42-1/nddn/meeting-131/evidence>

¹⁴ Butterbaugh, 2005.

in the same way? Are there women and men in the military that experience disproportionate inequities based on intersecting factors such as family and dependent care status, ability, age, ethnicity, language, faith, education and region? Moving forward, these are important questions for our community of practice on Women, Peace and Security to consider.

Critical Outcomes

With these key takeaways, I would like us to return to the aims of the workshop and suggest that together, we have far surpassed its goals. The Inter-American Defense College built the workshop's program with the aim to:

- a. Generate a community of practice in the Western Hemisphere that supports defense and security organizations in their work to advance Women, Peace and Security.
- b. Share successes, challenges, and opportunities to integrate Women, Peace and Security principles and mainstream gender perspectives in defense and security operations.
- c. Identify barriers and promote strategies to advance women's meaningful participation in defense and security decision-making, including increasing women's representation in the armed forces, and elevating women's voice and perspectives across strategic, operational and tactical levels of leadership.
- d. Collaborate on lessons learned, best practices, and new strategies that can support defense organizations to institutionalize Women, Peace and Security effectively and sustainably.

In relation to meeting these aims, the Inter-American Defense College has produced this volume drawing directly from the questions, discussion, and interventions made as a group over the course of the workshop. This impactful collection of scholarship is a product of active participation, collaboration, and knowledge sharing across the workshop's diverse participants.

An additional and unanticipated critical outcome of the Inter-American Defense College's Women, Peace and Security workshop has been the establishment of a regional partnership on advancing Women, Peace and Security in the Western Hemisphere. While the African Union, European Union, and the Association of Southeast Asian Nations have regional action plans on Women, Peace and Security,¹⁵ there is no such regional plan for Western Hemispheric nations. Participants of the workshop have endeavored to create a collaborative network with the aim of

¹⁵ WPS Focal Points Network. Regional Action Plans and Strategies. Global Affairs Canada. Available at: <https://wpsfocalpointsnetwork.org/regional-action-plans/>

supporting—through awareness, education, and cooperation—a Western Hemispheric defense and security partnership on Women, Peace and Security.

The network's objectives are to continue the academic exploration of Women, Peace and Security across defense and security organizations in support of a larger political partnership that will meet regularly to share strategies and practices that advance Women, Peace and Security principles in the Western Hemisphere. The Inter-American Defense Board and Organization of American States are now in consultation about this partnership and its role in the region. Through the collective insights of participants across defense and security organizations of the Western Hemisphere, the collaborative network serves to strengthen collective will and work towards inclusive security.

AFTERWORD

As we conclude the Women, Peace and Security workshop at the Inter-American Defense College, I am honored to share salient lessons and best practices that emerged from this important endeavor. This workshop served as a catalyst for advancing WPS principles and promoting gender integration within defense and security organizations.

During the workshop, MG James E Taylor, the Director of IADC, emphasized the critical need for a community of practice that fosters practical exchanges and provides implementation recommendations at various levels. He underscored the dangers of groupthink and highlighted the significance of diverse perspectives in decision-making processes. General Taylor aptly stressed the potential of diverse teams in generating innovative solutions, enhancing interaction with local populations, and adapting to rapidly changing environments. Moreover, he urged us to challenge established practices and embrace innovative ideas to address the escalating violence and conflicts in our world.

Integrating gender perspectives into defense and security institutions is paramount in effectively tackling evolving global threats. Women's unique skill sets and perspectives contribute to more innovative approaches and increased adaptability within teams. Although change can be challenging, championing the inclusion of Women, Peace and Security principles and promoting diversity fosters a culture of collaboration and innovation. The effective mainstreaming of Women, Peace, and Security in NCO and Senior Service programs will undoubtedly have a significant impact on long-term mission execution and problem-solving capabilities.

Moving forward, it is crucial to identify and address institutional inequities experienced by women in the armed forces, particularly those resulting from intersecting factors. Ensuring meaningful participation and representation of women at all levels of leadership and decision-making guarantees that diverse perspectives shape professional doctrine, strategic policies, plans, and guidance.

Discussions during the workshop emphasized the importance of considering intersecting factors such as age, ethnicity, income, education, religion, ability, sexuality, region, and language through an effective gender analysis when addressing the differential impact of crises and conflicts on diverse populations. Recognizing the unique circumstances and needs of diverse groups through

an intersectional lens enables the development of targeted strategies for their empowerment and security.

Establishing an Inter-American partnership on Women, Peace and Security is a valuable initiative that allows us to collectively maximize the current momentum and overcome any pushback. Sharing best practices drawn from the experiences of various regional organizations and high-level working groups will enhance our efforts to successfully institutionalize Women, Peace and Security principles in the Western Hemisphere.

The knowledge gained from this workshop will contribute to ongoing research and collaborative efforts aimed at implementing an inclusive and gender-responsive approach within various defense and security institutions. By championing gender equity, challenging norms, and addressing barriers as we implement WPS, we are actively working towards creating a more secure and peaceful world for all.

Ms. Frieda García Castellanos
**IADC Gender Advisor and,
Co-Chair of the WPS Workshop**

Una vez concluidos los días de presentaciones se solicitó a los ponentes que resumieran sus comentarios para esta publicación. El IADC no se hace responsable de las opiniones vertidas en los artículos publicados. Las opiniones, conclusiones y recomendaciones expresadas o que queden implicadas en sus distintos artículos son las de sus autores y no reflejan necesariamente la política o posición oficial ni del Colegio Interamericano de Defensa, ni de la Junta Interamericana de Defensa, ni de la Organización de Estados Americanos, ni la del país u organización representada por el autor.

Expresamos nuestro agradecimiento al Comando Sur de los Estados Unidos de América (US Southern Command) por su apoyo económico, para la realización de este taller.

La información de este ejemplar se publica bajo una licencia de Creative Commons Attribution – Non Commercial 4.0 Internacional (CC BY NC). Su contenido es de distribución gratuita, los usuarios pueden leer, descargar, copiar, distribuir, imprimir o crear un enlace que dirija a esta publicación. El derecho de utilizar este material no releva al usuario de la responsabilidad de otorgar el crédito correspondiente a los autores y a la publicación proveyendo una descripción bibliográfica completa del trabajo. El usuario debe notificar a los autores y a la publicación si intenta realizar algún cambio. El CID no cobra a los autores por presentar sus ponencias y tampoco cobra por la utilización de este material. Para más información sobre esta licencia puede visitar el sitio <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> o envíe una carta a Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA. Para más información sobre el CID, por favor, visite nuestra web www.iadc.edu. Publicada en Washington, D.C. (EE. UU.).



ISBN 978-1-7379232-3-7



INTER-AMERICAN DEFENSE COLLEGE

