

Genero, Fuerzas Armadas y Misiones de Paz en el Caribe

Por Lilian Bobea¹

Introducción

A la creciente relevancia del papel que juegan las misiones de paz en escenarios de conflicto y pos conflicto subyace la convicción sobre los beneficios potenciales del involucramiento de las fuerzas de seguridad en lo relativo al redimensionamiento de los roles y funciones de su personal y al desarrollo de sus capacidades administrativas, especialmente en lo que respecta al manejo de misiones no bélicas de promoción de la paz y de la seguridad mundial. Consecuentemente, en años recientes la participación de las fuerzas armadas latinoamericanas en operaciones de paz se ha incrementado en 747%, reflejando un involucramiento seis veces mayor que el de otras fuerzas a nivel mundial.²

Pese a esta tendencia que se registra en el resto del hemisferio, hasta el momento, las fuerzas de seguridad caribeñas han tenido una pírrica representación en la actual generación de Operaciones de Paz, de carácter multiagencial y multidimensional, donde además confluyen diversas voluntades políticas e institucionales dentro de la región (situación esta sin precedentes). Esta constatación no quiere decir sin embargo que no existan experiencias previas de involucramiento de los países del Caribe, en misiones relacionadas al mantenimiento (*peacekeeping*) y a la construcción (*peacebuilding*) de paz, si bien éstas han sido más escasas que las protagonizadas por el resto del hemisferio, y en su mayoría han tenido como escenario la misma subregión caribeña

De esta suerte, en marzo del 1993, durante el golpe de Estado contra el presidente Aristide, fue desplegada en Haití la misión conjunta OAS/UN International Civilian Misión in Haiti (UNMICIVIH), de carácter civil, con el mandato de observar la situación de los derechos humanos en ese país. En tal sentido, más que una misión de mantenimiento de paz se trató de una misión de construcción de paz. La misma estuvo encabezada por el Embajador Colin Ganderson, actual Secretario Asistente de CARICOM, y a la sazón Director Ejecutivo de la misión. En una breve entrevista realizada al Embajador Granderson éste nos confirmó que en ella sí participaron varias especialistas mujeres provenientes de algunos países caribeños, las cuales fueron reclutadas de manera individual por la OEA y por Naciones Unidas.

Como veremos mas adelante, los países de CARICOM se involucraron en la misión UNMIH desplegada en Haití desde septiembre de 1993 hasta junio de 1996 (RCS867), con el objetivo de contribuir a la modernización de las fuerzas armadas haitianas y al establecimiento de una nueva fuerza policial. Debido a resistencias institucionales

¹ Agradezco sobremanera el apoyo prestado por Diana Thorburn, de la Universidad de West Indies por facilitarme y gestionar los contactos necesarios para la obtencion de informacion contenida en este reporte.

² UN Department of Peacekeeping Operations (DPKO),

internas, la misión no tuvo los efectos esperados y su mandato debió ser revisado para ajustarse al nuevo escenario político que en el año 1994 abrió espacio a las elecciones en ese país. CARICOM participó en la misión UNMIH (antesala de la MINUSTAH) a través de las fuerzas de defensa de Belice, Jamaica, Trinidad y Tobago, Barbados, Guyana, Antigua Barbuda y Jamaica, las cuales sirvieron desde mediados de 1994 hasta principios de 1996, como parte de los batallones I, II y IV. Los primeros dos batallones fueron liderados por Estados Unidos y los dos últimos por Naciones Unidas. CARICOM dio apoyo a la operación “*Uphold Democracy*” desplegada en Haití en 1995, con la participación de 15 soldados del ABDF en el batallón II y con 20 soldados en el batallón III. Asimismo, efectivos del Belice Defense Force integraron el contingente enviado por CARICOM al engrosar los batallones I,II,III y IV, con 35 soldados en cada batallón. En ninguno de estos batallones participaron mujeres soldados o policías como parte de la tropa.

Otra experiencia de Operaciones de Paz agotada por un país caribeño involucró a 4 policías, tres hombres y una mujer, de República Dominicana, participantes en la misión comandada por Naciones Unidas en Kosovo (UNMIK).

Al margen de estas misiones, las fuerzas de defensa de algunos países del Caribe han participado en acciones de intervención en escenarios de crisis dentro de la región, bajo el supuesto de reestablecer la paz y la estabilidad local. En esta línea, Antigua y Barbuda participaron en una iniciativa regional considerada de mantenimiento de paz en octubre de 1983 en Grenada. La misión de rescate, denominada “*Operación Urgent Fury*” estuvo constituida por un escuadrón de 14 efectivos y permaneció en Grenada hasta el año 85, con el objetivo declarado de contener la violencia interna generada a consecuencia del golpe de Estado y asesinato del primer Ministro Maurice Bishop. Esta misión volvió a Grenada en el 86 a solicitud del Primer Ministro Helbert Blaize. En agosto del 1990, la ABDF envió otro escuadrón de 12 personas como parte de otra iniciativa regional de mantenimiento de paz en Trinidad, luego de que se produjera un intento de golpe de Estado proveniente de fuerzas radicales musulmanas contra el gobierno electo del Primer Ministro A.N.R. Robinson (Phillips,2002)

Documentar esta trayectoria resulta en si misma reveladora, por un lado hay que considerar los factores internos y externos que condicionan la incursión de las fuerzas de seguridad caribeñas en iniciativas de construcción o mantenimiento de paz. Esta es una reflexión que conecta múltiples determinaciones, entre ellas: las cuestiones relacionadas a los niveles de control civil de carácter ampliado en los escenarios locales en lo que respecta a la toma de decisiones sobre las misiones y los roles que deberían jugar las fuerzas de seguridad; los niveles de transparencia y *accountability* del sector de la seguridad y la defensa respecto al resto de la sociedad y de la propia burocracia estatal; así como los niveles de madurez institucional dentro de los Estados en una perspectiva vinculante de sus políticas publicas de defensa y sus políticas exteriores.

Por otro lado, el análisis de estos procesos develan otro tipo de complejos vacíos que interconectan de nuevo las esferas institucionales, políticas, y sociales en lo que respecta

al balance de género, clase y etnia en la construcción de un paradigma democrático de la seguridad.

Siguiendo esta línea, si es un hecho cuestionable la negligente presencia de los estados del Caribe en las misiones de paz, no menos dramático resulta ser la marginación casi absoluta de la participación femenina militar/policial en las escasas misiones de paz donde la región ha desplegado sus fuerzas de seguridad.

Pese al hecho confirmado de que el escenario de las Misiones de Paz ofrecen una estructura de oportunidades favorable para tal involucramiento. En términos generales, la participación femenina ha sido escasa a pesar de los compromisos asumidos por los gobiernos caribeños a favor de la resolución 1325³ de las Naciones Unidas y a sabiendas de su incontestable aporte a la profesionalización de sus miembros y a las posibilidades de potenciar la dimensión de género en la promoción de actividades que propicien la paz, administren la estabilidad y coadyuven la solución de conflictos, en escenarios abatidos por la guerra y la violencia social, étnica, política, racial y de género.

Como ha sido resaltado por diversas instancias relacionadas a los procesos y operaciones de paz dentro de las Naciones Unidas, desde la conferencia que tuvo lugar en Beijín en 1994, se ha generado mayor concientización y creciente argumentación a favor de la promoción de los intereses de género en los procesos de negociación, construcción y mantenimiento de paz y en las iniciativas de desarme, desmovilización, reintegración y reconciliación. Estas perspectivas han tenido una progresiva acogida en el marco del redimensionamiento de la seguridad humana y de la creciente demanda por una mayor incorporación de actores no militares y no estatales en los procesos mencionados. Contrastantemente estos avances no se han traducido en acciones o cambios de política al interno de las instituciones proveedoras de seguridad.

La referida discriminación y marginación de género en la conformación de los contingentes militares, policiales y burocráticos que integran las misiones de paz no deja de tener consecuencias poco funcionales a los objetivos de las misiones y perjudiciales al logro de un balance necesario en la equidad de género dentro de las fuerzas, obstaculizando el desarrollo de un nuevo tipo de liderazgo, involucramiento y acercamiento más democrático frente a las improntas mundiales de paz y seguridad.

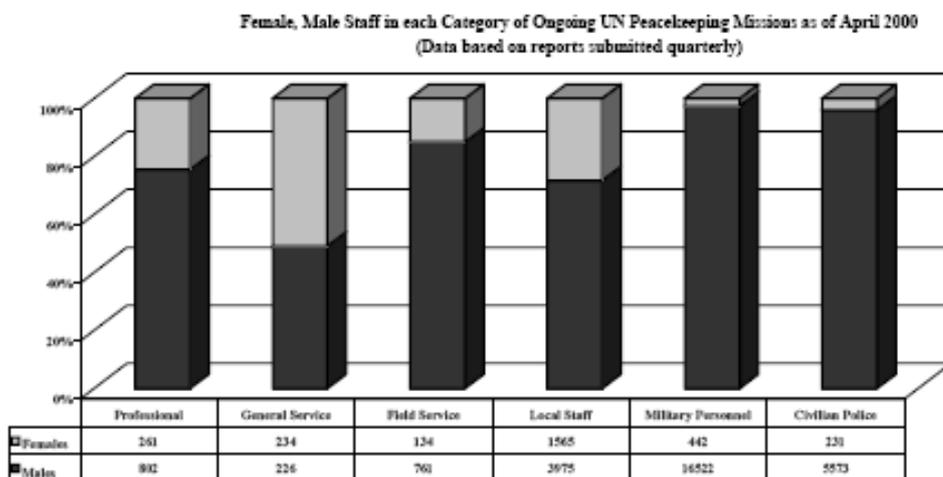
Entre los objetivos primordiales declarados por Naciones Unidas resalta el imperativo de establecer el balance de género y la transversalización dentro de las misiones multinacionales de paz, bajo el entendido de que ambos propósitos son consecuencia y a la vez propulsores de una mayor igualdad de género.⁴ Pese a esta premisa consensuada,

³La SCR 1325 insta a todos los Estados miembros del sistema de Naciones Unidas, a “Velar por que aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos”. Resolución 1325 (2000) Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Distrito General, 31/oct/2000. S/RES/1325 (2000)

⁴ Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peacekeeping Operations. United Nations, July 2000. Acogemos aquí el concepto de igualdad de género desarrollado en el documento de Marras, que se

que dio lugar a la resolución 1325 del Consejo de Seguridad hace ya casi una década, su implementación ha sido inconsistente y limitada.

Como lo muestran las estadísticas, las mujeres apenas representan el 5.79% del total de las tropas desplegadas en diferentes Operaciones de Paz. En los cargos oficiales, las mujeres que ocupan posiciones de relevancia son apenas el 5.07% del total de oficiales de alto rango, y 7% ocupan posiciones intermedias.⁵



Fuente: Naciones Unidas, DPKO, 2000⁶

Recientes intercambios entre representantes políticos y efectivos de las fuerzas de seguridad de los estados miembros de Naciones Unidas han consensuado que el despliegue de promotoras femeninas dentro de las misiones de paz constituye un imperativo operacional en la medida en que su ausencia incrementa los márgenes de acciones violentas y conflictos que involucran a mujeres y niñas/niños y adolescentes civiles. Su presencia por el contrario, contribuye a crear confianza entre los sectores de más alto riesgo, articula agentes y agencias comunitarias y sirven ellas mismas de modelo a otras mujeres en condición de desempoderamiento. Consecuentemente han hecho evidente las limitantes encontradas en el terreno, principalmente de carácter logístico, pero también relacionadas a violaciones a los códigos de conducta por parte de contrapartes masculinos, y en el nivel de las decisiones políticas para incorporar de forma integral la dimensión de género y operacionalizar un involucramiento relevante de

refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres, niñas y niños, como una cuestión de derechos humanos y un indicador de desarrollo centrado en los individuos. Ibid. P. 6

⁵ Policy Dialogue to Review Strategies for Enhancing Gender Balance Among Uniformed Personnel in Peacekeeping Missions. New York, March 2006 Final Report.

⁶ Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peace Operations, UN Lessons Learned Unit DPKO, July 2000

mujeres oficiales dentro de las fuerzas que participan en las misiones de paz⁷. En los escenarios nacionales, desde donde se genera la decisión de desplegar fuerzas transfronterizas, las limitaciones pueden ser de tipo más sistémicas, y tienen que ver por lo general con una falta de voluntad política para implementar agendas de reformas y transformaciones institucionales y confrontar una cultura institucional cerrada, vertical y sobretodo exclusionista.

Los participantes en este diálogo que propugnan por el reposicionamiento de mujeres en posiciones de mando, aportaron recomendaciones relativas a acciones afirmativas para la promoción y el reclutamiento de mujeres soldados y/o policías, así como el despliegue de incentivos a la incorporación y la socialización de los impactos de la participación de mujeres en misiones de paz y para el fortalecimiento de los mecanismos de apoyo en la provisión de servicio y entrenamiento a mujeres oficiales involucradas en tareas de paz.⁸ Estas propuestas plantean un reto tanto a nivel de los gobiernos contribuyentes como dentro del propio Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas. Las serias limitaciones encontradas en el transcurso de esta investigación, relacionadas a la virtual inexistencia de estadísticas desagregadas por sexo que ilustre la composición de los despliegues militares y policiales, corrobora una de las falencias identificadas por el grupo de referencia y ello constituye un limitante importante para diagnosticar, evaluar y planificar las necesidades de políticas orientadas a la promoción del balance de género dentro de las fuerzas de paz. Similarmente, se ha insistido en la necesidad de incorporar al personal femenino desde el inicio de la misión en lugar de dilatar el despliegue hasta el momento en que se establecen los acuerdos de paz. De esta suerte, las agentes pueden ser ellas también un demiurgo del proceso.

Lo dicho aplica tanto para los países con una vasta experiencia en misiones de paz como para aquellos que han tenido un exiguo involucramiento, como es el caso del Caribe. A la luz de estas apreciaciones, es fundamental no sólo entender los contextos y factores que hasta el momento han imposibilitado la concreción de este mandato por parte de las fuerzas de seguridad caribeñas, sino también las posibilidades de ejecutarlo bajo condiciones diferentes. No menos importante es el determinar los posibles impactos que tendría sobre las sociedades y sobre las fuerzas de seguridad el redimensionamiento de sus misiones en esta perspectiva. La interrogante estaría planteada en estos términos, ¿Implicaría ello un beneficio para el equilibrio democrático de las relaciones cívico-militares y para el necesario balance interno de las fuerzas?, o agregaría ésto un nuevo nivel de involucramiento militar en actividades no bélicas en sus países de retorno, de cara sobretodo a las preocupantes tendencias a militarizar aún más estas sociedades?

Estas interrogantes denotan que el debate sobre la participación de género en misiones de paz no está exento de controversias. Una de las premisas para propugnar por un incremento en la participación de mujeres en misiones de paz es el hecho de que ello propicia un equilibrio más igualitario y no discriminatorio dentro de las fuerzas de seguridad. Esta perspectiva ha sido criticada por su potencial efecto no deseado de

⁷ Ibid.

⁸ Ibid. La ausencia de estadísticas

aumentar el gasto militar y de contribuir a expandir el sector de la defensa, derivando en un aumento de la militarización al interno de las sociedades.

Al respecto es importante abogar por el hecho de que las misiones de paz no deben bajo ninguna circunstancia convertirse en un catalizador de la militarización, sino mas bien en un impulsor de procesos de racionalización, que promuevan una calificación de las fuerzas en sus estructuras internas y en su relación externa, garantizando fundamentalmente el equilibrio democrático cívico-militar, a partir de prácticas legitimadas del uso de la fuerza e institucionalizadas de transparencia, rendimiento de cuentas y sujeción al mandato y la evaluación civil. Al propio tiempo ellas pueden ser consideradas como estructuras de oportunidades favorables al objetivo de establecer balances institucionales que interpelen prácticas discriminatorias, desiguales y abusivas hacia sus propias *constituencies*.

De aquí se desprende que una premisa fundamental para el reclutamiento y expansión de contingentes femeninos en operaciones de paz, es la contestación a los condicionantes que encuentran las oficiales dentro de sus propias fuerzas en los niveles nacionales, los obstáculos para su promoción interna y para su participación ampliada en los niveles donde se toman decisiones o desde donde pueden abogar para un tratamiento focalizado ante las políticas discriminatorias no declaradas pero semi-institucionalizadas.

Un llamado crítico en ambas direcciones se sintetiza en el precepto de tratar al sector y a sus subcomponentes (en el que se incluyen las misiones de paz) como políticas públicas de defensa y seguridad, sujetas por lo tanto al escrutinio parlamentario y a controles externos, a debates públicos y auditorias presupuestales. Este escrutinio abarca también los aspectos doctrinales y reglamentarios que se evidencien en desacuerdo con los valores y preceptos democráticos propugnados por las sociedades. Solo así pueden las fuerzas operacionales que respaldan las misiones de paz, ser consecuente con los mandatos que ellas persiguen.

Este reporte ofrece una rápida caracterización de las fuerzas de seguridad en el Caribe y un breve diagnostico sobre su limitada visión de género en términos institucionales, manifiesta ésta en el volumen, espaciamiento y la calidad de la incorporación de contingentes femeninos dentro de sus fuerzas y en los escenarios operativos. Consecuentemente explora los posibles factores que han condicionado la participación de los ejércitos y de las policías caribeñas en las misiones de paz y que a la vez han limitado tanto la participación de sus componentes femeninos como el desarrollo de la visión de género en este ámbito.

Finalmente concluye con algunas recomendaciones de lo que podrían ser elementos de entrada para la inclusión de esta perspectiva de género en las misiones de paz, partiendo de un mejor entendimiento de las limitaciones que encaran las mujeres en los ámbitos oficiales, y de la constatable necesidad de replantear el marco de su incorporación en términos de políticas, acciones y mecanismos que promuevan una participación mas igualitaria y democrática institucionalizada dentro del sector oficial de la seguridad.

II.- Características de las Fuerzas de Seguridad en el Caribe

Diversos estudiosos de la problemática de la seguridad en el Caribe dan cuenta de la marcada heterogeneidad que define a las fuerzas de seguridad caribeñas en lo que respecta a su naturaleza, niveles de desarrollo, composición, complejidad e institucionalidad en un entorno geopolítico caracterizado por asimétricas configuraciones estatales y societales (Phillips,2002; Sutton; Young; Griffith; Payne,1995; Klepak,2007 Harriott 2002; Bobeá 2002)⁹.

En cada uno de estos países, dichas fuerzas varían en tamaño, conformación, estructura y antigüedad. La región cuenta con siete países que poseen ejércitos, y una gran parte de los restantes solo poseen una constabularia. Muchos de estos ejércitos fueron fundados hace apenas tres décadas o menos, y algunos de ellos apenas constituyen una fuerza nacional altamente dependiente del apoyo de sus ex metrópolis. Algunos países caribeños poseen aun un estatus de territorios de ultramar bajo la protección de fuerzas externas de defensas (Klepak, 2008). Los ejércitos de Cuba, República Dominicana, Jamaica, Guyana y Belice representan el mayor volúmen de fuerzas localizada en la región. Por su estatus de Estado libre Asociado, las fuerzas armadas puertorriqueñas funcionan como parte de las fuerzas de defensa norteamericanas.

Prácticamente desde su formación y a lo largo de una buena parte de su evolución, estas fuerzas estuvieron al servicio de dictaduras o de poderes con ascendencia militar. En la mayoría de los casos constituyeron el recurso de legitimación de dichos poderes por medio de prácticas represivas y violatorias de los derechos humanos, mientras ellas se beneficiaban de altos niveles de autonomía con respecto al control y a los contrapesos civiles provenientes del resto de la sociedad. Políticas de seguridad interna implementadas en la región, especialmente con el impulso de los Estados Unidos, tendieron a militarizar áreas importantes de la vida pública y social dentro de estas pequeñas naciones.

Las transiciones políticas hacia esquemas más democráticos en la región -sin lugar a dudas plagadas de ambigüedades e inconsistencias- contribuyeron sin embargo a minimizar la centralidad que los ejércitos tuvieron en el pasado. Pese a ello, el objetivo de alcanzar la supremacía civil por la vía de intervenir en los procesos de planificación, diseño y supervisión de políticas es un desafío inalcanzado en gran parte de estas sociedades.

En el contexto regional, algunas de estas estructuras de defensa se encuentran aún transitando por procesos de reformas e institucionalización. En el caso de República Dominicana, por ejemplo, no fue sino hasta muy recientemente que se esbozó una propuesta de política de defensa y seguridad, en camino de ser publicitada junto a la revisión de los reglamentos, doctrinas, estrategias y de la ley orgánica del sector. Esta iniciativa tiene detrás suyo un historial de presión social, pero sólo fue posible

9

concretizarla a partir de la directiva trazada por el Poder Ejecutivo. Procesos similares de revisión y reajustes se han producido en Trinidad y Tobago y Jamaica.

En lo que respecta a las misiones, en la mayoría de los casos se ha producido un reforzamiento de los roles de seguridad y control internos, especialmente en lo concerniente al campo de la seguridad ciudadana. Dada la naturaleza interméstica de las preocupaciones y amenazas que encaran estos pequeños estados, sus ejércitos, están de manera cada vez más acentuada involucrándose en actividades denominadas “de carácter no bélico”. Entre las que se destacan: La interdicción y control del flujo y desmantelamiento de redes de contrabando de drogas, personas y armas; la protección a pescadores, la prevención contra la contaminación de las aguas territoriales, mares y océanos, tareas de rescate, asistencia a los programas gubernamentales, provisión de ayuda durante situaciones de desastres, asistencia en el mantenimiento de los servicios esenciales, apoyo a las policías en el mantenimiento de la ley y el orden, control de migraciones. El listado es interminable y aplica sin excepción a todas las fuerzas de la región

Esta multiplicidad de tareas de carácter doméstico e interméstico han sido redimensionadas y reinsertadas en el marco de las reformas legales y normativas que rigen el sector, institucionalizando de forma más estructural este tipo de involucramiento, algunas veces con muy poca retroalimentación de otros sectores del sector público y de la sociedad civil. Dada la indiscutible incidencia de los Estados Unidos en las dinámicas, actividades y configuraciones de seguridad en la región, estas tendencias han encontrado eco fuera de las fronteras nacionales, en el replanteamiento de las misiones del Comando Sur de los Estados Unidos, que en los últimos años ha intensificado sus intercambios regionales con las estructuras militares nacionales a través de los ejercicios de entrenamiento, de interoperabilidad y del equipamiento de los ejércitos de la región.¹⁰

De cara a estas tendencias, si bien es dado reconocer que en algunos países los incipientes procesos de reforma han creado expectativas y en algunos casos han abierto posibilidades para la incorporación de sectores de la sociedad civil en los debates más recientes del sector, no menos cierto es que el ámbito de la defensa y la seguridad sigue siendo en gran medida ajeno al escrutinio y a la participación consistente de la sociedad civil como un actor corresponsable de las políticas públicas de seguridad.

Esta condición es más evidente en los momentos en que se producen cambios tanto en las estructuras como en las visiones, misiones, doctrinas y políticas internas. Como ilustración de ello, recientemente se generó dentro del Regimiento de Trinidad y Tobago

¹⁰ En su más reciente revisión estratégica, el USSOUTHCOM ha definido su misión de promover seguridad y cooperación en el logro de sus objetivos y para el alcance de su visión 2016, de “transformarse en una organización conjunta e interagencial que busca apoyar la seguridad, la estabilidad y la prosperidad en las Américas, visión que encarna la creencia de que los desafíos actuales en la región requieren examinar los enlaces entre los asociados y trabajar colectivamente para asegurar seguridad, fortalecer la estabilidad y posibilitar la prosperidad en las Américas” Admiral, US Navy, J. Stavridis, Admiral., United States Southern Command Strategy 2016. Agosto 2007

una discusión que se extendió hasta la opinión pública, sobre la decisión del Ministro de Seguridad Nacional Joseph Martín, de cambiar el status de Regimiento al de Ejército. El debate generado alrededor de la decisión puso en evidencia la autonomía con que se manejan las decisiones al interno del sector. Un oficial retirado, comentó públicamente al respecto, “*por muchos años ha habido mas coroneles y lugartenientes que los que son requeridos en la configuración y volúmen de la fuerza. Al día de hoy hay 11 oficiales que llevan tales rangos. La práctica viene desde los 70 y todavía continua, lo que quiere decir, premiar con rangos y luego buscar posiciones o comandos para los oficiales promovidos*”.¹¹ Bajo esta luz, tampoco el manejo de la cuestión de género al interno de las instituciones castrenses escapa a este coto cerrado.

FUERZAS ARMADAS DEL CARIBE

| |
|--|
| Guyana Defensa Force (GDF): Conformada en noviembre de 1965 con la ayuda de Gran Bretaña. Sus antecedentes son el British Guiana Volunteer Force (BGVF), la Unidad de Servicios Especiales (SSU) y la British Guyana Police Force (BGPF). El Women’s Army Corp (WAC) se incorporó dos años mas tarde, en 1967 |
| Jamaican Defense Force (JDF): Constituida en julio de 1962 a partir del regimiento colonial West India Regiment (WIR). Conformada por dos unidades regulares, una unidad administrativa central y una unidad de servicios, una reserva |
| Belice Defense Force (BDF): Se inicio en enero de 1978. El ingreso femenino se produjo en 1981 |
| Trinidad and Tobago Defense Force (TTDF): Estatuida en 1962. El ingreso de mujeres se dio en 1980 con la formación del Women Detachment. |
| Fuerzas Armadas de la Republica Dominicana: Conformadas en el ano 1930. El ingreso de mujeres por vez primera se dio en el ano 1961 |

III.- Insularismo vis-a-vis Misiones de Paz

Condiciones particulares a los estados y sus fuerzas de seguridad limitan la capacidad potencial de participación de los ejércitos de la región en Misiones de Mantenimiento de Paz. Algunos de estos factores son de carácter estructural y otros de tipo situacional. En el orden de los primeros, de considerable peso son los de carácter económico, dados los limitados recursos disponibles para apertrechar, capacitar y desplegar fuerzas extraterritoriales; el tamaño y la naturaleza de los ejércitos de la región, con fuerzas que apenas superan los 3,000 efectivos (con la excepción de Cuba y República Dominicana), en gran medida sobredimensionadas por su atención a cuestiones de seguridad interna.

¹¹ Raffique Shah, “We have always had an army” November 28,2004

Tampoco pueden obliterarse otros condicionantes de tipo histórico- cultural no menos importantes:

- ✓ La constitución híbrida de las fuerzas de seguridad caribeñas, siendo por un lado producto de procesos de descolonización, pero que aún al día de hoy mantienen altos niveles de dependencia económica y logística respecto a sus antiguas metrópolis.
- ✓ Conformadas muchas de ellas como fuerzas constabularias, cuyos roles se han orientado mas hacia la seguridad interna y a garantizar la integridad del territorio que hacia la defensa o al apoyo de la política exterior de sus países.
- ✓ Altamente influidas por una cultura patrimonialista de carácter patriarcal y un ejercicio centralizado del poder político, con proyecciones al interno de las corporaciones, lo que condicionó por años la institucionalización y la profesionalización de las fuerzas de seguridad.
- ✓ Una tardía incorporación a los procesos de reformas institucionales del Sector de la seguridad, con respecto al resto de América Latina.

Estas condiciones determinan un tipo de visión ocular, -y valga la aparente redundancia- *insular*, en lo atinente a la incorporación de nuevas misiones orientadas a la construcción y mantenimiento de paz. Algunas de ellas jugaron un papel preponderante en la auto exclusión de la participación en el esfuerzo de MINUSTAH, como en el caso de República Dominicana, por su históricamente tensa relación con Haití y en el caso de CARICOM por las tensiones producidas entre esta entidad, la OEA y Estados Unidos en el marco de la crisis transicional en Haití con posterioridad a la deposición de su presidente electo Jean Bertrand Aristide.

IV.- Engendrando desigualdad, ¿el vaso medio lleno o medio vacío?

Paralelo, o mas bien subsumido, al debate de lo que sucede en el campo de las misiones de paz está la cuestión de los balance institucionales y políticos sobre la desigualdad de género. En el transcurso de la última década y media se han registrado a nivel mundial avances considerables en este campo. Con todo, operacionalizar el concepto de empoderamiento sigue siendo un desafío cuando se mira a sus manifestaciones concretas.

En muchos casos el acercamiento mas asertivo parece reducirse a la formula del vaso medio lleno o medio vacío. Lo cierto es que en el vasto campo temático de la desigualdad de género es posible afirmar que, como producto de los movimientos feministas y los procesos de democratización mundial, se han aperturado ciertas estructuras de oportunidades que han posibilitado una mayor participación política y económica de las mujeres. Sin embargo, esta realidad varía en lo que respecta a su alcance, perdurabilidad e impactos en la cultura política masculinizante, de acuerdo con el nivel de desarrollo democrático, económico y social del país, la posición de clase y la incidencia de otros factores no menos importantes como lo cultural y religioso. El indicador más relevante a nuestro juicio es el cambio paradigmático que se observa recientemente en los escenarios latinoamericanos con el relevo genérico de funciones históricamente masculinizadas. En

la presente década por lo menos cinco mujeres han pasado a ocupar la presidencia en diversos países de la región y por lo menos siete han sido nombradas ministros de defensa en Argentina, Chile, Ecuador, Colombia y Uruguay.

Sin embargo, resulta controversial el hecho de que, constituyendo las mujeres una incontestable presencia dentro de las estructuras partidarias y burocráticas y un determinante componente de los mercados laborales formal e informal, la significación de su participación dentro de las instituciones castrenses y de seguridad es irrisible.¹² De hecho, resulta llamativo constatar la poca relación existente entre estos ámbitos de realización de las mujeres y su participación en el campo de la defensa y la seguridad (Ver cuadros No. 1 y 2), lo que indica que la calificación de la participación en los primeros escenarios no necesariamente implica la calificación en el segundo y que por lo tanto, el objetivo de incentivar la participación de mujeres dentro de los componentes militares y policiales de las misiones de paz requiere de esfuerzos y políticas específicas.

Esto no oblitera la incidencia de otros desarrollos en los procesos de apertura y de inclusión. Al respecto, hay estudios que relacionan el ingreso de mujeres a las instituciones castrenses con el desprestigio de las fuerzas armadas en el contexto de los regimenes autoritarios burocráticos, dado su involucramiento en dinámicas corruptas, deshumanizantes y en guerras sucias, lo que en última instancia facilitó estructuras de oportunidades que tendieron a favorecer la incorporación de nuevos actores (Mathias, 2005).

Entre los factores que han coadyuvado tímidos cambios en las prácticas excluyentes, mucho ha tenido que ver la puesta en vigencia de legislaciones antidiscriminatorias y medidas como el establecimiento de cuotas, en muchos de los países latinoamericanos y caribeños. Sin embargo, la persistente discriminación de género existente dentro de las estructuras estatales tiene que ver, como lo indican diversas fuentes, menos con las leyes discriminatorias que con las prácticas administrativas y burocráticas que soportan una cultura discriminatoria de roles y estatus de mujeres y hombres.¹³ El corolario que se desprende de esta observación es que es imperativo trascender la esfera de lo formal y lo meramente legal. Demás está decir que este es un campo todavía virgen en cuanto a la de investigación y la documentación.

¹² Sin embargo, en casos como Belice se ha insistido que las participación de mujeres en los niveles de toma de decisión esta muy por debajo del promedio de la región. Estudios realizados en el país indican la subrepresentacion en áreas de la administración pública del servicio civil y de la empresa privada. Como señala el reporte, los roles y practicas tradicionales, así como la reclusión de las mujeres dentro de la esfera domestica inhibe sus potencialidades de involucrarse en actividades que les permitirían elevar sus niveles de toma de decisiones. Los partidos políticos no ofrecen esas oportunidades para que las mujeres avancen en sus carreras y no hay estímulos para que participen como candidatas electorales. WOM/1134. Customs impede women's opportunities in Belize, despite legal protection, women's anti-discrimination committee told". 14 junio 1999 <http://www.scienceblog.com/community/older/archives/L/1999/A/un990913.html>

¹³ ECLAC, "Advancing gender equality in the Caribbean: Legislative approaches to sex discrimination". November 2001. /www.eclac.org/publicaciones/xml/8/9898/carg0670.pdf

V.- La Transversalización de Género dentro de las Fuerzas de Seguridad en el Caribe

Por lo dicho, no es exagerado afirmar que la feminización de la práctica militar en el Caribe ha sido desde sus inicios un fenómeno colocado en el centro de una encrucijada: la encarnación de una expectativa de inclusión y apertura encapsulada en una realidad de constreñimientos.

En contraste con las experiencias transformadoras que han experimentado los ejércitos europeos y norteamericano (Sebesta, 1994; Addis, 1994), en términos organizacionales, doctrinales, valorativos y de prácticas, las FF.AA. latinoamericanas, y particularmente las caribeñas, han seguido un patrón más bien conservador y ciertamente tardío de innovación, modernización y adaptabilidad. En su mayoría, las instituciones castrenses caribeñas apenas han logrado definir y mucho menos poner en práctica doctrinas autóctonas adecuadas a su realidad social y geopolítica. En algunos casos carecen de políticas de defensa actualizadas y de aparatos burocráticos sofisticados e inclusivos, que viabilicen la participación de civiles, especialmente en el diseño y monitoreo de políticas de defensa y seguridad. Políticas de transparencia y mecanismos de rendimiento de cuentas no son considerados aspectos relevantes e imprescindibles para el logro de la legitimidad requerida para establecer un consenso ciudadano sobre recursos materiales y humanos invertidos en el ámbito de la seguridad, vis-a-vis otros renglones de la vida socio-económica nacional. La interrogante de en qué medida la incorporación de mujeres ha coadyuvado procesos de reconversión institucional y, consecuentemente, ha posibilitado una mejoría en la condición de la mujer profesional, parece estar sujeta a la cuestión de la naturaleza y la función de las FF.AA en contextos democráticos.

La pregunta no es redundante, porque, como bien destaca Lorenza Sebesta, "existe el peligro de que el consenso de las mujeres sobre la apertura de las FF.AA. en su favor, con la intención abstracta de facilitar la adquisición de sus derechos, desvíe la atención de las debilidades reales que confrontan las FF.AA. y actúa indirectamente como un paliativo para mantenerlas tal y como son en la actualidad"¹⁴. Como bien puntualiza esta autora, "antes de soportar la hipótesis de apertura de las FF.AA. a las mujeres, es necesario cuestionar la naturaleza de la institución a la cual las mujeres son llamadas a formar parte, así como la naturaleza del sistema político del cual dichas institución resulta ser una expresión"¹⁵.

¹⁴ Sebesta, Lorenza "Women and legitimation of use of force" en Addis, Elisabetta op. Cit. p. 41

¹⁵ op. Cit. p. 42

Para la mayoría de los ejércitos caribeños que se conformaron como una hechura de las fuerzas de seguridad de sus antiguas metrópolis y que fueron tangencialmente influidos por éstas en su patrón de integrar contingentes femeninos cuando las grandes guerras europeas produjeron escasez de personal, la decisión de también reclutar mujeres dentro de sus minúsculos ejércitos representó un signo más bien retórico de progreso y de modernización institucional que de ejercicio pleno de promoción profesional y movilidad social femenina dentro de las instituciones castrenses. Por otro lado, siendo la conformación de esos ejércitos la expresión simbólica de las aspiraciones de independencia y soberanía de los emergentes estados, estas estructuras castrenses reproducían sin embargo una arraigada cultura y jerarquía patriarcal sustentada en una incontestada trayectoria de desigualdad y discriminación de género. Esta tendencia puede sin embargo cambiar en el futuro por el efecto de factores catalizadores que discutimos más adelante.

Sin desconocer los cambios favorables registrados en la presente década, la incorporación plena de mujeres en condición de soldados a las filas castrenses caribeñas y sus procesos de movilidad internos continúan siendo fenómenos muy recientes, asimétricos y diferenciados según los países, en cuyos contextos, la investidura como oficiales de Estado Mayor y la correspondiente asunción de funciones de mando continúan siendo excepcionales.¹⁶ En tal sentido, es relevante el hecho de que en la República Dominicana, cuatro décadas después de la incorporación de mujeres a sus filas, apenas media docena de oficiales ocupan una alta posición dentro de la macrocefalica jerarquía castrense dominada por un generalato masculino¹⁷.

Al día de hoy todos los ejércitos en el Caribe reclutan personal femenino, sin embargo, la tendencia prevaleciente es a insertarlas en roles de perfil doméstico (housekeeping) y fundamentalmente administrativos, limitando sus posibilidades de movilidad ascendente y de jerarquía en la línea de mando. Si bien hay documentadas experiencias individuales de mujeres promovidas a posiciones importantes, tales iniciativas no responden sin embargo a una política consistente e integral de promoción de género al interno de las instituciones. En otras palabras, es necesario institucionalizar estos procesos integrando mecanismos de evaluación e impacto del desempeño de los oficiales en general y de las oficiales mujeres en particular, a favor de institucionalizar las promociones, en lugar de ser éstas el resultado de la sola iniciativa de un superior.

En general, los procesos de reclutamiento, evaluación y promoción siguen estando influidos por prácticas discriminatorias y selectivas que fomentan la desigualdad de género. Casi sin excepción las integrantes de las fuerzas de seguridad enfrentan varios “techos” o limitantes de tipo estructural, cultural e interpersonal. Una tendencia ha sido el encasillamiento del personal en unidades especiales como WAC, el “Women Detachment” o la “Unidad de mujeres”, que a la larga funcionan como un escudo

¹⁶ Por incorporación plena entendemos aquí la Asunción de funciones y roles jerárquicos, de mando al interno de la estructura militar, así el ejercicio pleno de sus prerrogativas profesionales.

¹⁷ En la República Dominicana existen en la actualidad más de 150 generales activos y más de 400 retirados, de una fuerza cuyo volumen asciende a unos 45,000 oficiales, clase y rasos activos.

protector contra ellas mismas. En este campo sin embargo se han registrado progresos en los últimos años. Como lo demuestra el caso de Guyana donde se reconsideró esta política, las oficiales están distribuidas en las diferentes fuerzas, aunque todavía son tratadas como parte de la colectividad designada bajo el Women's Army Corps para fines administrativos, de acomodamiento y de entrenamiento (Grainer, 2002). Esta subcorporación impone una identidad simbolizada en su propio emblema, bandera y rituales.

La experiencia guyanesa encuentra ecos en otras naciones del Caribe donde el personal femenino puede encontrarse esparcido entre las diferentes ramas de la fuerza y al mismo tiempo ser consideradas como un coto separado.

Consecuentemente, lo que ha sucedido en el Caribe en el lapso de tres décadas desde que se integraron por primera vez las unidades de mujeres dentro de las fuerzas de seguridad puede ser caracterizado como una transición ambivalente y bifurcada: un considerable cambio cuantitativo, contrapuesto a un restringido cambio cualitativo. La concordancia entre ambas tendencias podría resultar en un cambio altamente favorable al proceso de institucionalización y en última instancia a la “democratización” del sector de la seguridad y de sus corporaciones. Consideramos que la incorporación de mujeres dentro de las misiones de paz posibilita esta conjunción y por ende este tránsito.

En términos cuantitativos, la participación de mujeres dentro de las fuerzas armadas en el Caribe es variable: En Cuba las mujeres representan el 20% de la fuerza, en República Dominicana entre el 13 y el 14%. En los países que forman parte de CARICOM oscila entre 10 y 12% y en algunos casos por debajo del 6%. Visto en términos positivos, la tendencia a incorporar contingentes femeninos puede ser el resultado del efecto globalizante que ofrecen esquemas comparativos en países desarrollados, donde las fuerzas armadas han alcanzado un alto nivel de profesionalización. Tal es la experiencia de España, donde las mujeres representan el 20% de la fuerza, concentradas especialmente en la Fuerza Aérea y en la infantería, pero sobretodo donde se cuentan hasta 751 oficiales.¹⁸ Similarmente, 15% del personal de las FF.AA. estadounidenses son mujeres y 17% componen las reservas. La participación femenina dentro de las fuerzas armadas canadienses (17%), de las cuales un 13% pertenecen a las fuerzas regulares y un 20% a la reserva. En África del Sur cuenta por el 20%¹⁹

De la misma manera, la militarización femenina en el Caribe es producto en buena medida de los procesos de democratización que a diferentes niveles han tenido lugar en el hemisferio y en la región; las improntas de modernización institucional que se derivan de esos procesos de apertura e inclusión, y el impacto de la globalización.

Con respecto al primero, en el transcurso de las últimas tres o cuatro décadas, la mayoría de las sociedades del Caribe han transitado desde regimenes autoritarios y/o coloniales a

¹⁸ www.mujereshoy.com (23/8/2004)

¹⁹ Policy Dialogue to Review Strategies for Enhancing Gender Balance Among Uniformed Personnel in Peacekeeping Missions, New York March 2006

democracias formalmente independientes.²⁰ Estas nuevas democracias adolecen sin embargo de serias deficiencias institucionales y de vacíos de respuestas frente a las demandas de igualdad social, económica y política provenientes de sus *constituencias*. Este desencuentro ha fomentado una mayor inseguridad económica, social y física entre los ciudadanos. Ante esta creciente inseguridad, las instituciones responsables de enfrentarla no siempre han sido capaces de ajustarse adecuadamente a los cambiantes escenarios. Siguiendo esta línea, la cuestión de ¿en que medida estas transiciones pos autoritarias y pos coloniales se han traducido en la democratización –hacia adentro y hacia fuera- de sus fuerzas de seguridad? (Call,²¹ ocupa un lugar central en esta discusión sobre género y seguridad democrática.

La cuestión de la institucionalización por su parte, también plantea una pregunta no menos relevante y que ha sido introducida por uno que otro de los pocos estudios que miran a la cuestión de la auto percepción, actitudes y roles de las mujeres dentro de las fuerzas militares y/o policiales, y es la siguiente: ¿En que medida la cultura y la organización de las estructuras castrenses posibilitan la igualdad de oportunidades y el desarrollo pleno de capacidades profesionales para las mujeres, en la misma proporción y magnitud que para los hombres? Al respecto, son extremadamente escasos los estudios que abordan a profundidad estos aspectos.²² Especialmente es poco lo que se conoce respecto a las percepciones y actitudes de las mujeres dentro de las corporaciones militares y policiales, siendo mas frecuente captar el cómo la sociedad percibe el rol de estos individuos, que lo inverso. De la misma manera, la información estadística desagregada sobre mujeres dentro de las estructuras castrenses o policiales es prácticamente inaccesible al público o inexistente, algo inexplicable en una época en la cual la producción y disponibilidad de información ha transgredido barreras a través del Internet.

Finalmente, los efectos de la globalización se han hecho sentir desde varios ámbitos: por un lado, la internacionalización de las misiones y de los roles militares ofrece una nueva ventana de oportunidades para la reingeniería de las fuerzas nacionales, coadyuvando reformas institucionales (doctrinales), procesos de racionalización y cambios de visión estratégica con implicaciones en el ámbito de las relaciones cívico-militares (papel de los parlamentos, organizaciones civiles, instancias burocráticas). En este campo, la proliferación de escenarios de posconflicto ha hecho aún más visible el imperativo de inclusión de la dimensión de género, tanto desde el punto de vista de su transversalización de las políticas como desde el involucramiento de los actores proactivos, especialmente en el campo de las iniciativas de Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR) así como de las Reformas al Sector de la Seguridad (RSS), como parte del objetivo de proveer y garantizar seguridad bajo preceptos humanitarios y democráticos. El desafío es más evidente en la medida en que la concepción tradicional de la reclusión de la mujer al espacio privado ha sido violentamente contestada por la

²⁰ Guyana se independizo en mayo de 1966, convirtiéndose en republica en febrero 23 de 1970.

²¹

²² Uno de estos estudios es la tesis doctoral de la oficial de la Jamaica Constabulary Force, Gladys Brown-Campbell, *Patricarchy in the Jamaica Constabulary Force, its Impact on Gender Equality*. Barbados/Jamaica/Trinidad and Tobago: University of the West Indies. Canoe Press, 1998

realidad de la guerra, por la vulnerabilidad de las mujeres, niñas y adolescentes ante las epidemias, la pobreza, y la violencia económica, sociocultural e institucional. Frente a ésto, no hay espacio seguro como no sea la posibilidad de construir paz social sobre la base de nuevas relaciones de igualdad.

Por lo tanto, estos acercamientos básicamente replantean la cuestión de la seguridad en términos conceptuales y operacionales: ¿quienes toman las decisiones en materia de seguridad?, ¿a quienes afectan tales decisiones?, ¿cómo pueden estos acercamientos cambiar arraigados estereotipos de género que tienden a fomentar mas violencia e inseguridad?

En el ámbito institucional, la tolerancia ante la desigualdad de género fomenta otro tipo de desigualdades sociales y raciales. Trastocar esta visión a favor de un sector de seguridad mas democrático y participativo supone cambios en los procesos de reclutamiento, inclusión, compensación y reconocimientos que tomen en cuenta la cuestión de género (INSTRAW 2008). De esta suerte, la transferencia de roles hacia el personal femenino en las misiones internacionales constituye una punta de lanza en esta reorientación de un sector de la seguridad mas transparente y participativo.

Dicho esto, es necesario diagnosticar por un lado la composición genérica de las fuerzas de seguridad de la región de cara a los procesos de inclusión y exclusión que la definen. En segundo lugar, se requiere analizar los condicionantes que inhiben la participación de las mujeres como un componente crucial de las fuerzas de seguridad caribeñas en las misiones de paz y sus implicaciones, a sabidas cuentas que cambios en este campo engendran mayores oportunidades para establecer un balance de género en el sector de la seguridad en su conjunto.

Al respecto, la resolución 1325 de Naciones Unidas es considerada un parteaguas en cuanto al propósito de promover la transversalización de género en las iniciativas de paz y seguridad, promoviendo al mismo tiempo una mayor y mas cualificada participación de mujeres en su papel de mediadoras y responsables en las funciones de prevención de conflictos, protección de civiles y construcción de paz

V.1 Feminización del servicio Militar

En el Caribe, si bien la tendencia al reclutamiento y a la conformación de unidades femeninas se produjo de forma espaciada pero progresivamente (en muchos casos en un lapso menor de una década después de la constitución de sus ejércitos), no menos cierto es que ese proceso estuvo trillado de resistencia y contraposiciones, reflejando el hecho anotado por algunos estudiosos que, *“las actitudes masculinas hacia las mujeres han cambiado mas lentamente que las políticas oficiales, sin embargo, una integración*

comprensiva de la mujer y la identificación de sus roles no ha sido una tarea fácil” (Granger, 2002).²³

Una rápida ojeada a esta trayectoria permite constatar esta aseveración:

Guyana. Lo anterior aplica precisamente para el caso de las Fuerzas de Defensa de Guyana (GDF), una fuerza constituida por 1,100 efectivos con una reserva de 670 y 1,500 paramilitares (Guyana People’s Militia) y que hace ya cuatro décadas estableció como parte de sus componentes el Women’s Army Corp (WAC), una unidad constituida en 1967 por 60 mujeres, dentro de una fuerza militar conformada por 500 soldados, la cual, al momento de su fundación encaraba una agresión proveniente del vecino país de Venezuela.²⁴ Diez años más tarde, esta fuerza armada femenina llegó a reclutar a 268 soldados. Para 1997 WAC contaba con un total de 260 soldados que fue declinando en ese mismo año hasta reducirse a 190 mujeres soldados. Para el año 2002, WAC aumentó su fuerza a 260 mujeres, representando entre el 10% y el 13 de población militar en su conjunto, incluyendo las reservas (Granger, 2002).

La integración condicionada de este componente en el cuerpo militar quedó patentada desde su concepción en la asignación del rol que debía jugar el WAC de *“proveer un cuerpo de mujeres oficiales entrenadas como una reserva rápida en tiempos de emergencia y para reforzar y reemplazar el elemento regular en tareas de no combate”*, pero que luego de ser entrenadas pasaban el resto del tiempo de vuelta en casa. Como lo destaca David Granger, en términos conceptuales estas reservistas “temporales” podrían ser eventualmente canceladas en caso de que su posición llegase a ser redundante o innecesaria²⁵. Pese a esta premisa, un porcentaje de las mujeres ingresadas fueron progresivamente pasando de su rol de reservistas a fuerzas regulares en la medida en que la situación de la seguridad nacional se deterioraba progresivamente y se incrementaba la demanda de despliegue de fuerzas. Fue en este contexto de amenazas en el ámbito de la defensa que las mujeres adquirieron entrenamiento como combatientes, compatibilizando la supuesta intencionalidad de su conformación, expresada en una ocasión por el Primer Ministro guyanés Forbes Burnham, al puntualizar que *“aunque quizás las mujeres deberían tener como primera elección actividades secretariales, ellas deben entender que son soldados y el precio que deberán pagar por la igualdad en su participación dentro de la GDF es tener la habilidad de hacer todo lo que los hombres pueden hacer tan bien o mejor que ellos”*²⁶

²³ Convention and Convenience: A Preliminary Study of Women Soldiers in the Anglophone Caribbean With Special Reference to the Women’s Army Corps of the Guyana Defence Force and the Search for Professional Identity, 1967-2002. Center for Hemispheric Studies. Brazil, August 2002.

²⁴ De acuerdo con David Grainger, en enero de 1967, pocos meses después de la toma por parte de Venezuela de la isla de Ankoko, territorio guyanés, cuatro mujeres, la Capitana Joan Granger y las oficiales cadetes Brenda Aaron, Clarissa Hookumchand y Hyacinth King iniciaron su entrenamiento en habilidades de campo, manejo de armas, entrenamiento físico, dentro de la GDF. Para el mes de febrero habían logrado reclutar otras 56 cadetes.

²⁵ Ibid. p.

²⁶ Citado por David Granger, Ibid.

Sin embargo, desde su reclutamiento inicial se hizo explícito que las mujeres soldados estarían empleadas en posiciones no relacionadas al combate. Los argumentos para restringir los roles femeninos aludían a las condiciones físicas asumidas como no adecuadas para las tareas militares, aprehensiones sobre su comportamiento en un territorio ideológicamente masculinizado y construcciones socio-culturales sobre lo femenino.

Pese a estas restricciones, en el entorno internacional demarcado por los emergentes movimientos feministas y por la agenda de Naciones Unidas en la proyección de las cuestiones de género, los cambios se hicieron sentir tímidamente al interno de las fuerzas armadas guyanesas. El enrolamiento en 1975 como pilotos miembros del cuerpo aéreo de la GDF de dos oficiales egresadas de la Embry Riddle Aeronautical University de la Florida, y el incentivo de extender a la rama femenina los entrenamientos en las escuelas británicas de aviación y de estudios especializados significó un giro respecto a las políticas más conservadoras en lo relativo a la cuestión de género. En el nivel nacional, la extensión del entrenamiento a oficiales mujeres también funcionó como una llave de entrada para cierto nivel de profesionalización. A mediados de los 70, cuatro soldados fueron admitidas al curso regular para oficiales (SOC) como una precondition a su promoción de cadetes a oficiales. Sin embargo, como ha sido señalado en otro momento, solo tres mujeres han alcanzado la posición de Teniente Coronel, que es el cuarto rango en la escala jerárquica y solamente una ha ocupado el rango más alto de Warrant Officer Class I (Granger, 2002)

Bajo los postulados actuales del GDF, nominalmente las mujeres comparten un estatus similar al de los hombres, en términos salariales, de entrenamiento y de privilegios. La documentación oficial disponible destaca incluso que las soldados femeninas son sometidas al mismo régimen disciplinario y de sanciones que sus contrapartes masculinas.²⁷ Sin embargo, como bien observa Granger, a 35 de su fundación dentro de la GDF no hay garantías de que las oficiales lleguen a ejercer todas las posibilidades que la escala de rangos y funciones ofrece para su membresía masculina.

Saint Kitts y Navis. El St. Kitts and Navis Defense Force (SKNDF), las mujeres apenas alcanzaban a 15 oficiales en 1995, y sólo una de ellas ostentaba una posición de jerarquía como lugarteniente mientras las restantes engrosaban la reserva. Para el año 2000, cuando el total de la fuerza que componía el ejército totalizaba 200 individuos, la cifra aumentó a 39 mujeres sin que se produjesen cambios en la distribución de rangos (Phillips, 2002)

Jamaica. La Jamaican Defense Force (JDF) se constituyó en el año 1962, a partir de lo que fuera el West India Regiment (WIR), una herencia a su vez del British colonial regiment que puede ser trazada hasta 1795. La JDF está conformada por siete unidades operativas: una fuerza de combate, con dos batallones de infantería regular; una unidad armada de apoyo al combate, con una rama aérea, de guardacostas y un regimiento de ingeniería; una unidad de apoyo a los servicios de combate y un batallón de logística. Entre todos emplean a 2,830 oficiales y soldados activos y una reservas de 953 en las tres

²⁷ “the New Road, a short history of the GDF 1966-1976) <http://www.gdf-gy.org/TNR5.htm>

ramas que sirve a una población de 2,758,520 habitantes²⁸. La Unidad de Mujeres que forma parte JDF se conformó en 1976 como una sub-unidad del Batallón de Apoyo y Servicios.²⁹

Al momento, el JDF cuenta con 214 soldados femeninas. El rango más alto que ocupa un personal femenino es el de Mayor

En años recientes se han registrado contados progresos en lo relativo a la política de género al interno de la institución. Mas mujeres han tenido la oportunidad de entrenarse en academias locales y extranjeras. En algunos casos estos entrenamientos han favorecido a miembros del personal de nuevo ingreso. Tal es el caso de la segunda lugarteniente Toniann Black, considerada la más joven dentro del cuerpo de oficiales de la JDF y recientemente graduada del Royal Military Academy Sandhurst, de Gran Bretaña, donde completo el curso en Common Commissioning. Según describe Black su experiencia, al ingresar a la fuerza tuvo la libertad de seleccionar y aplicar a la academia, para aspirar a la posición de oficial en lugar de entrar como raso.

La lugarteniente Black se entrenó por cinco meses en el puesto de entrenamiento de la JDF en Newcastle, St Andrew, antes de pasar al RMA. En una entrevista concedida a uno de los medios de comunicación jamaíquinos, la lugarteniente Black se refirió a su experiencia de haber sido asignada a la posición de Sargento Mayor de la Compañía como parte de los ejercicios finales de su entrenamiento, con la responsabilidad de garantizar el total alistamiento de su compañía. Al finalizar su formación, Black fue reconocida y galardonada como la cadete oficial mas promisoria. Fue reintegrada a la JDF como oficial a los pocos meses de su retorno, y al momento sirve de apoyo al Asistente Adjunto para el Batallón Central de Servicios, prendiendo los roles y responsabilidades del puesto para el cual esta previsto ser la próxima incumbente. En opinión de la Lugarteniente Black *“Nada ha cambiado en lo que respecta a mi impresión de la Fuerza antes de mi integración. La disciplina y los altos requerimientos que existían antes se mantienen actualmente. Mi expectativa como un oficial de la JDF es ser constantemente desafiada y ubicada en los lugares que me permitan ver y manejarme en diferentes situaciones, espero aprender de esos desafíos”*³⁰

En adición a la JDF, Jamaica cuenta también dentro de sus fuerzas de seguridad con la Jamaica Constabulary Force, (JCF) responsable en principio de garantizar la seguridad pública nacional, sin embargo, la JCF es relevante para nuestro estudio porque las fuerzas desplegadas en misiones de paz están enteramente compuestas por agentes policiales y dentro de éstas han participado y participan mujeres policías. La JCF se conformó en el año 1867, con un personal de 984 policías bajo la comandancia de un Inspector General nombrado por el gobernador Británico en la isla. En el año 1949 se enlistó la primera mujer policía de todo el Caribe Inglés. En el año 1989 fue promovida la primera mujer al rango de A.C.P., Mrs. Winnifred Hall-Wray. Ese mismo año se estableció el Centro de

²⁸ The Military Balance, 2007

²⁹ Pese a que en las dos décadas anteriores a la independencia mujeres prestaban servicios en el ámbito militar. <http://www.jdfmil.org/overview/background/background4.html>

³⁰ “A new Beginning”, <http://www.jdfmil.org>. Januray 2008

Investigación sobre las ofensas sexuales. En el 1991 fue elegida la primera mujer para servir dentro de la Federación de la Policía. En 1992 por primera vez una mujer, la Supt. Comandante Simpson-Clemetson, comandó una guardia de honor conformada sólo por oficiales masculinos en la apertura del Home Circuit Court

Hasta el año 2001 la totalidad de la fuerza era de 7,940 policías, de los cuales, 1,024 eran mujeres, representando un porcentaje de 17.8% . Para el año 1998, ninguna mujer ocupaba la posición de Comisionado o Sub Comisionado. La distribución del personal femenino dentro de la JCF era el siguiente:

Distribución del Personal dentro del JCF 1997-1998

| Rango | Cantidad de Mujeres | % | Descripción de la Posición |
|------------------------------|---------------------|-------|--|
| Asistente del Comisionado | 2 | 15.3* | Encargada de áreas y sucursales |
| Superintendente | 3 | 7.5 | Administradores de nivel medio. Encargadas de la formación de la policía y de divisiones mas grandes |
| Deputy Superintendentes | 11 | 9 | Encargada de formación y de divisiones mas grandes |
| Asistente al Superintendente | 4 | 36.3 | Encargada de operaciones de fraude, crimen organizado |
| Inspectores | 26 | 7.8 | Encargadas de estaciones y unidades |
| Sargentos | 67 | 9.1 | Encargadas de estaciones y unidades |
| Rasos (Corporals) | 123 | 11.2 | Realiza tareas generales de la policía |
| Cabos | 698 | 18.3 | |
| Total | 942 | 15 | |

*Con respecto al total de los empleados en esa categoría en toda la Policía.

Fuente: Extraído y reelaborado de Gladis Brown-Campbell "Patriarchy in the Jamaica Constabulary Force, Its Impact on Gender Equality". Barbados/Jamaica/Trinidad And Tobago: University of the West Indies, Canoe Press, 1998

En entrevistas internas realizadas por Brown-Campbell, oficiales policías externaron las dificultades que enfrentan para ser transferidas a posiciones consideradas del dominio masculino, como patrullaje, manejo del tráfico, escuadrones especializados, especialmente en el área de anticrimen (Special Anti-Crime Task Force) y en la reserva móvil, una unidad elite de combate al crimen. En términos generales dentro de la institución se considera que estas son tareas que las mujeres no pueden manejar con el rigor necesario. Al interno de la institución existen arraigados estereotipos de género que imponen en las mujeres la presión de incorporar códigos de conducta, códigos de vestir y actitudes que a juicio de éstas les posibilita una mayor aceptación de sus capacidades y les permite competir al mismo nivel que los hombres.

Con frecuencia un discurso desdoblado sobre la distribución natural de roles que acompaña el ejercicio laboral dentro de la institución respalda un código de doble estándar que se resume en el cliché de que las mujeres tienen “roles diferentes pero iguales” (Brown-Campbell 1998). En el referido estudio se recoge la percepción que tienen las oficiales acerca de sus capacidades para realizar las mismas tareas de combate y de riesgo que asumen sus contrapartes masculinos. 87% de las entrevistadas respondió positivamente y 13% negativamente. Ante la pregunta más concreta sobre las funciones operativas que estarían dispuestas a realizar en áreas de alto riesgo (patrullaje de emboscada, patrullaje marino, guardaespaldas para personas VIP, etc.) 43% de las entrevistadas declaró que trabajaría en todas las áreas, 7% consideró que lo haría en todas excepto en el patrullaje de áreas de riesgo y 7% no lo haría como encargada de un centro de patología forense.³¹

En julio del 2004, Jamaica envió un contingente de 10 policías a Liberia, para integrar por un período de dos años la misión de paz de Naciones Unidas (UNMIL) desplegada en ese país con una tropa aproximada 15,000 promotores de paz, para encarar una guerra civil iniciada desde los 80 y que al finalizar llegó a cobrar más de 250,000 vidas y desplazó a medio país. De ese contingente, el último grupo en retornar estuvo compuesto por dos mujeres, la **Detective Superintendente Oberlene Smith Whyte** y la **Detective Sargento Claudette Duncan**.

Dos de las participantes valoraron su experiencia como desafiante y satisfactoria, dados los retos que tuvieron que encarar en un país convulsionado por el conflicto, las enfermedades, las escaseces y la falta de ley. Consideraron que habían recibido un sólido entrenamiento en su lugar de origen y se habían beneficiado de la dirección de altos oficiales de los países más desarrollados. Tanto la Det. Superintendente Oberlene Smith Whyte, quien sirvió como deputy chief of staff, y la Detective Sargento Claudette Duncan, manifestaron su interés de servir otra vez en la misma misión de ser solicitadas. “ *Pienso que hicimos un gran trabajo contribuyendo a la misión y me gustaría motivar a otros policías a participar*”³²

³¹ Ibid. p. 22

³² Jamaica Gleaner, “More Jamaica Constabulary Force (JCF) members for duty in Liberia” August 2, 2006

La otra cara de la moneda es que solamente dos mujeres han logrado alcanzar al rango de asistente al comisionado y como señala Gladis Brown-Campbell y son muy pocas las que han llegado al rango de superintendente. Las mujeres no son seleccionadas para encabezar divisiones o dirigir estaciones tan frecuentemente como son seleccionados los hombres.

Contexto político y Género. Pese a los altos niveles de desempeño y formación académica que registran importantes sectores dentro de la población femenina de Jamaica, ello no se traduce en un reposicionamiento en las esferas de poder y de toma de decisiones. Todavía se observan disparidades en los ámbitos de la representación política. Aunque hace dos años la posición de Primer Ministra fue ocupada por una mujer, todavía existe una gran disparidad genérica en la composición del congreso y los gobiernos locales, donde las mujeres apenas cuentan por el 11.7% del total de los parlamentarios en la cámara baja y 23.8 (seis mujeres de los 21) representantes en el senado. mayor capacitación de mujeres. A nivel de los gobiernos locales también se registra una consistente subrepresentación de mujeres, donde 15% del total de las candidaturas eran mujeres en el 1998 y 19% en el 2001. Para las elecciones generales del 2007, el partido People's National Party (PNP) solo había incorporado una cuota de 10 mujeres candidatas en contraste con 50 hombres. El Jamaica Labour Party (JLP) solo incorporó 7 candidatas y 53 candidatos masculinos.³³

Belice. Belice cuenta con una población total de 287,084 habitantes, de los cuales la población femenina representa el 50%. El porcentaje de hogares con jefatura de hogar femenina ha decrecido en los últimos años de 39.3% en 2003 a 28.8% en 2006. El desempleo femenino también ha decrecido de 20.7% en 2003 a 12% en 2007, sin embargo, la tasa de desempleo de mujeres es dos veces mas alta que la de los hombres.³⁴ A pesar de que la constitución de Belice explicita la no discriminación por razones de sexo, edad, raza o religión (Constitución de Belice) la política de género en el sector de la seguridad no siempre ha favorecido a las mujeres.

En el ámbito institucional militar, donde el total de la fuerza es de alrededor de 1,050 efectivos,³⁵ el pelotón femenino se configuró a mediados de los 80, dos años después de la constitución del Belice Defense Force, con una fuerza de 30 reclutas en servicios de oficinistas, guarda almacenes, médicos y policías. Paulatinamente (1997) la tropa femenina aumentó su representación a 50 oficiales con una oficial ocupando el rango de Mayor, como mas alto hasta ese momento. Algunas voluntarias pasaron a formar parte de

³³ Bureau of Women's Affairs, Jamaica Report to the Tenth Session of the Regional conference on Women in Latin America and the Caribbean, Quito, Ecuador, August 2007. www.edac.org.

³⁴ **Introductory Statement, Hon. Sylvia Flores - Belize's Third and Fourth Periodic Report , UN Committee on CEDAW noted Nations, New York - 24 July, 2007**

³⁵ The Military Balance, 2007, IISS, London: Rout ledge Ed.

la fuerza marítima, aérea y algunas como cadetes.³⁶ La constitución establece el tratamiento no discriminado por sexo o raza o religión.

Pese al inusual hecho de que el puesto de Ministro de Defensa ha sido ocupado por una mujer, Hon. Sylvia Flores, el reclutamiento de personal femenino no ha sido sin embargo una de las prioridades del BDF, donde al parecer se han establecido cuotas de ingreso para las mujeres. En agosto del 2003 la institución aumentó su fuerza con 88 nuevos soldados, luego de haberse entrenado intensamente por un período de 16 semanas. En su discurso de conmemoración al ingreso de los nuevos soldados, la Ministra insistió en el propósito de su ministerio de aumentar las capacidades técnicas, el capital humano y las directivas de la fuerza, y declaró, *“Hoy estamos graduando una clase de 88 soldados entre los cuales es contundente la ausencia de mujeres. Si bien respeto y sostengo los límites numéricos impuestos por nuestra constitución, debo también reconocer la necesidad de que no socavemos la presencia de mujeres capaces en cada nuevo ingreso a nuestra institución. Es un hecho que la cantidad actual (de mujeres) dentro de la fuerza regular representa una carencia de mujeres, que debemos corregir en los próximos ingresos o reclutamiento”*³⁷

Formación y Entrenamiento: Los entrenamientos dentro del RBDF son de tres tipos, entrenamiento de entrada, entrenamiento de campo, entrenamiento local y de intercambio y entrenamiento en el exterior. El personal con aptitudes para la mecánica puede especializarse como ingenieros. Para los fines de promoción, las reclusas cualifican después de haber recibido cursos por un período de dos años. Los candidatos para promoción deben pasar diferentes exámenes para acceder a un entrenamiento sobre liderazgo y administración en la base de Coral Harbor y de formación en instituciones civiles (Phillips,2002).

El pasado año, cinco cadetes de un total de 55 graduandos de la academia military del BDF fueron mujeres. La jerarquía de la BDF considera formación especializada de sus cadetes un valor agregado a la institución. Así lo confirma el Brig. Gen. Lloyd Gillett, *“Esperamos que mejorando la arquitectura intelectual de la fuerza eso se traduzca en un mejor liderazgo, una mejor administración de la fuerza y mejores oportunidades para nosotros, porque también abre las puertas para un mayor entrenamiento de estos oficiales”*. De la misma manera, la formación es valorada por las mujeres como un recurso que potencia su movilidad interna. En los últimos años, aunque todavía de manera limitada, se ha incorporado a mujeres en los cursos de formación básica. Un ejemplo de ello es la cadete Jaime Lord, participante en uno de los cursos de ingeniería *“Tengo la expectativa por la experiencia y todo lo que la BDF pueda ofrecerme en cuanto a entrenamiento, y espero que el año entrante podamos ir a la Academia de la Fuerza Aérea para entrenarme como piloto”* Otra soldado, Justine Swift es una de los 7 cadetes que actualmente se forman en los Estados Unidos. De acuerdo con Swift, *“Es un*

³⁶ Dion Phillips

³⁷ BDF Intake 44 graduates 88 new soldiers. Ministerio de Defensa de Belice. Belmopan 18 August, 2003

honor y un privilegio ser una de las primeras mujeres belicianas que representan a Belice en West Point".³⁸

Trinidad y Tobago. El Trinidad and Tobago Defense Force (TTDF) se conformó en 1962, inmediatamente después de que el país obtuviera su independencia de Gran Bretaña. Actualmente cuenta con un personal activo de 2,700 efectivos, concentrados la mayoría en el ejército de tierra. Esta fuerza sirve a una población de 1,065,066 habitantes

Participación femenina en la fuerza. La participación de mujeres se produjo en 1980 con la formación de una unidad organizada de mujeres (Women Detachment). De acuerdo con el TTDF, las soldados mujeres reciben las mismas capacitaciones que sus contrapartes masculinos, sin embargo, la Convención Internacional previene que las mujeres participen en línea frontal de batalla.

Antigua y Barbuda. El Antigua and Barbuda Defense Force (ABDF) fue establecido al momento en que Antigua y Barbuda obtuvieron igualmente su independencia de Gran Bretaña en noviembre de 1981 (Phillips,2002).³⁹ Actualmente cuenta con una fuerza de 170 efectivos para la protección de una población de 69,108 habitantes (Military Balance, 2007).

Personal Femenino en el ABDF. Las mujeres fueron incorporadas desde el momento en que se estableció el ABDF, iniciándose con un grupo de 12 soldados. Similar al patrón de incorporación en el resto de los países del Caribe, a este personal le fue asignado funciones administrativas y burocráticas. Para 1996 el personal aumentó a 233 y en 1999 solo dos mujeres ocuparon posiciones de alto rango, como Oficial Asistente a la Jefatura. Hasta finales de los 90 no se había incorporado ninguna mujer al servicio de Guardacostas (Phillips,2002)⁴⁰

Entrenamiento. Como en el resto del Caribe, el entrenamiento y la formación de alto nivel de esta fuerza descansa fundamentalmente en los apoyos internacionales. Parte de la jefatura se ha capacitado en Kingston, Canadá, en el Canadian Land Forces Staff Collage y otros en el Royal Britannia Naval Collage en Dartmouth, Gran Bretaña. Del personal femenino, solo una cadete ha tomado el curso especializado en el U.S. Coast Guard Academy de Connecticut, Estados Unidos para obtener un grado de cuatro años.

Bahamas. El Royal Bahamas Defense Force (RBDF) se estableció en 1979, siete años después de haber obtenido el país su independencia por medio del Acta de Defensa No 7. Desde 1992 su principal centro se situó en el sureste de la isla de New Providence, donde también se encuentran desplegadas fuerzas del Guyana Defense Force. Los antecedentes del RBDF se trazan hasta el Bahamas Defense Company y el Volunteer Force, establecidos durante la Segunda Guerra Mundial y desarticulados después de la guerra.

³⁹ Phillips, Dion E. "Antigua and Barbuda Defense Force: A preliminary Look", 2002

⁴⁰ Women in the ABDF, tomado de Dion Phillips, Antigua and Barbuda Defense Force: A Preliminary Look

Un año después de su formación se constituyó en una Unidad Militar de Operaciones. Actualmente cuenta con un personal de 860 efectivos, dentro de los cuales aproximadamente 70 son mujeres. El presupuesto militar representa el 1.2% del GDP de Bahamas (Phillips, 2002).⁴¹ Esta fuerza sirve a una población de 303,790 habitantes.⁴²

Mujeres oficiales en el RBDF. Las mujeres ingresaron a la fuerza en octubre del 1985, como producto de una decisión ministerial. El primer grupo consistió en 16 jóvenes cadetes que ingresaron para reemplazar a oficiales de la marina encargados de tareas administrativas en tierra. A inicios del 89 sin embargo, las mujeres se habían integrado ya a los diferentes roles dentro del servicio, incluyendo deberes desplegados en altamar y su participación en el Departamento de Operaciones del departamento (Phillips, 2002). De acuerdo con Dion Phillips, para 1986 10 mujeres fueron estacionadas en navíos de la Defense Forces, y según lo narró una de las oficiales desplegadas, el mayor obstáculo que confrontó la fuerza con esta decisión fue resolver los problemas de acomodamientos. Para el año 1986, 54 mujeres estaban sirviendo, cinco de las cuales eran oficiales, las Lugartenientes Cheryl Bethel y **Jefe** Lugarteniente Gaye Major fueron las primeras oficiales femeninas dentro de la RBDF (Phillips, 2002). En agosto del año 2000 una de las oficiales fue promovida al rango de Lugarteniente Coronel, siendo el rango de mayor investidura ocupado por una mujer hasta el momento. Como bien observa Phillips, La RBDF parece ser la única fuerza de defensa en la región que envía mujeres a altamar de manera regular.

Entrenamiento. Como en los casos anteriores, la formación especializada de esta fuerza descansa en el apoyo que ofrecen países como Canadá, Estados Unidos y Gran Bretaña, a través de sus academias. También reciben entrenamiento de otros países caribeños que componen CARICOM y a través de su participación en ejercicios de interoperabilidad. La participación de mujeres en estos entrenamientos es limitada.

Las dos oficiales femeninas que ocupan puestos de jerarquía recibieron su entrenamiento para oficiales en la Britannia Royal Naval Collage y en el HMS Collingwood, instituciones designadas para entrenar mujeres en la fuerza naval.

República Dominicana. El ingreso de mujeres por primera vez en la historia de las FF.AA. dominicanas tuvo lugar en el año 1961. Para el año 1966 habían aproximadamente 20 mujeres realizando labores de secretarías y cocineras. A mediados de los 70 se produjo nuevos ingresos de mujeres como profesoras de inglés en las instituciones educativas tanto en el Ejército como en la Fuerza Aérea. Esta situación se mantuvo hasta inicio de los 80s. Entonces las escasas mujeres que se enlistaron fueron reclutadas bajo la categoría de asimiladas⁴³. En el año 1981 se crea el Cuerpo Médico

⁴¹ Dion E. Phillips, "Another Look at the Royal Bahamas Defense Force, No. 189". Center for Hemispheric Defense Studies. Research and Education in Defense and Security Studies (REDES 2002). August 7-10, 2002 in Brasilia, Brazil.

⁴² The Military Balance, 2007

⁴³ De acuerdo con la actual Ley Orgánica de las FF.AA., se considera *asimilados militares* "todo personal de clase civil que, amparado por un nombramiento del Poder Ejecutivo y en virtud de una profesión, arte u oficio, presta servicio o trabaja en las Fuerzas Armadas o en una de sus dependencias, donde se requieran sus servicios, con los derechos, deberes y exenciones con respecto de los militares en servicio activo, excepto de las sanciones disciplinarias y privativas de libertad, que serán sustituidas por multas" Ley

Femenino, incorporándose el primer grupo de oficiales compuesto por cuatro mujeres: dos provenientes del Ejército, una de la Marina de Guerra y una de la Fuerza Aérea, bajo los rangos de Teniente y Capitán. A todo lo largo de este trayecto de más de dos décadas, las mujeres oficiales han realizado esencialmente funciones profesionales y pese al hecho de que seis oficiales han sido promovidas a la posición de Generalas, y General de Brigada, ninguna de las incumbentes posee funciones de mando. Ninguna mujer ocupa posición direccional alguna, pese a cumplir con los requisitos que dichos puestos demandan. Ninguna mujer dirige un batallón o brigada y en su mayoría están confinadas a las posiciones de auxiliares. Tampoco parecen existir en el mediano plazo, las condiciones institucionales o la disposición por parte del liderazgo militar y político masculino para posicionar a las mujeres en cargos direccionales⁴⁴. Por muchos años, la incorporación femenina no necesariamente reflejó procesos de modernización institucional. Como hemos sostenido en otro momento, dichas iniciativas respondieron y en muchos aspectos todavía responden más a la búsqueda de legitimidad que a procesos de cambios estructurales⁴⁵, corroborándose así la observación de Elisabetta Addis, en el sentido de que, *“la iniciativa de abrir las fuerzas armadas a las mujeres ha ayudado a reestablecer la legitimidad de las FF.AA. que en muchos países durante la década de los 70s había entrado en crisis de consenso público”*.⁴⁶

Se reconoce sin embargo que a lo largo de la última década, las condiciones de profesionalización militar femenina han registrado avances en ciertos aspectos. Algunas oficiales superiores consideran que se ha avanzado al darle a la mujer los rangos que le corresponden por antigüedad en el servicio, más que por su formación militar. De acuerdo con una oficial con más de 25 años de servicio:

*“En la actualidad las mujeres pueden entrar a la academia militar y en algunos casos han podido realizar cursos de Estado Mayor para oficiales superiores. Estos cursos están dirigidos a entrenar físicamente y preparar estratégicamente a los individuos que eventualmente asumirán posiciones de mando. Sin embargo, en el caso de las mujeres que han sido beneficiadas con tales cursos, de ahí a permitirles asumir posiciones direccionales es otra historia”*⁴⁷.

En la opinión de varias oficiales que ostentan altas posiciones, *“...en las FF.AA. actuales hay un trato más igualitario en el sentido en que se respeta el rango”*⁴⁸. Sin embargo, en términos reales, estas mujeres podrían estar ejerciendo funciones de Jefes de Estado Mayor en la dirección de las academias e instituciones de entrenamiento o como

Orgánica de las Fuerzas Armadas de la República Dominicana, Art. 33. Sometida al Senado de la República el 5 de Junio del 2002. p. 6

⁴⁴ Así nos lo fue declarado por una Oficial de alto rango de las FF.AA.

⁴⁵ Lo dicho no niega sin embargo su eventual impacto en ambas dimensiones, especialmente en lo que respecta a efectivamente abrir espacios de participación que han estado tradicionalmente cerrados a las mujeres, así como a ampliar la capacidad de la institución castrense de introducir innovaciones.

⁴⁶ Addis, Elisabetta et. al, *Women soldiers: Images and realities*, New York: St. Martin Press, 1994 p. xiii

⁴⁷ Entrevista realizada a una General de Brigada, 7/10/2003

⁴⁸ Ibid.

responsables de algunas de las divisiones. Mientras algunos Oficiales hombres entrevistados alegaron la imposibilidad de que una mujer dirigiera una academia militar *"por no existir por el momento mujeres con formación y capacidades militares suficientes para educar a otras", las propias mujeres consideraron "complicado" la posibilidad de que una mujer terminase comandando un batallón de entrenamiento para fuerzas de combate u operaciones especiales*".⁴⁹

En la actualidad las Fuerzas Armadas cuentan con un volumen total de 45.000 efectivos y 6, 682 mujeres, de estos son mujeres. El personal femenino se distribuye de la siguiente manera en cada fuerza:

- Ejército Nacional 2,369
- Marina de Guerra 1, 326
- Fuerza Aérea Dominicana 2,987 .
- DNCD tiene asignadas 30 mujeres pertenecientes a una de las tres instituciones.

Promoción: Las promociones del personal femenino a posiciones jerárquicas siguen siendo excepcionales, sin embargo, a mediados del 2007 la Dirección Nacional de Drogas designó a la capitana Raysa de la Cruz como encargada de ese organismo en la zona nordeste del país. En declaraciones ofrecidas desde la DNCD se indicó que *"Es la primera mujer, desde que fuera fundada esta institución, que es escogida para dirigir una división tan importante como esta"*. El director del Organismo encargado de ejecutar la política anti-drogas en República Dominicana, declaró que *"Este es un reconocimiento a la capacidad mostrada por las mujeres que trabajan en la DNCD. Este nombramiento es una muestra de que la mujer dominicana tiene capacidad, igual que cualquier posición, Muestras hay en cantidad, si miramos alrededor, específicamente en otras áreas de la administración pública y en el sector privado. Un ejemplo claro son las juezas y fiscales de nuestros tribunales y del Ministerio Público"*.

Formación y entrenamiento: Las mujeres que estudian como oficiales de combate, ingresaron a la Academia militar en el 2001. Solo una es piloto de helicóptero y es graduada en El Salvador. Otra es piloto de avión graduada en el país. La primera tiene el rango de primer teniente y la otra de segundo teniente. Lo que significa que las promociones de mujeres de combate son nuevas. Como generalas hay dos en el Ejército Nacional, una medico y otra abogado. En la Fuerza Aérea hay dos oficiales, una ingeniera geógrafa y otra médico. En la Marina de Guerra también hay dos.

Legislación relativa a la dimensión de género: Por primera vez en la historia institucional de las fuerzas armadas dominicanas se ha definido y hecho pública recientemente la Estrategia Militar Dominicana, la cual incluye un lenguaje y una perspectiva de género al destacar: *"Las Fuerzas Armadas dominicanas asumimos como principios institucionales; el cumplimiento a la Constitución y las leyes, el Patriotismo, la no Deliberancia, la*

⁴⁹ De hecho, las propias entrevistadas desconocían incluso si habían condiciones adecuadas de alojamiento en los campos de entrenamiento en las montañas para que mujeres se entrenaran en ejercicios especializados.

Legitimidad, el Respeto a la Jerarquía, la Obediencia, Eficacia, el Espíritu de Cuerpo, el respeto a los Derechos Humanos, preservación de los Recursos de la nación, la Unidad de Acción, el Carácter Preventivo de la Acción Militar y el respeto a la igualdad de Género".⁵⁰

Este Decreto No.2-2008, de fecha 9 de enero del 2008, el cual pone en vigencia el Reglamento Militar Disciplinario, para que rijan plenamente en materia disciplinaria. El nuevo reglamento integra un lenguaje sensitivo a la distinción de género, al estatuir *“Queda establecido en el presente reglamento que cuando se mencione: Comandante, superior, subalterno, asimilado, miembro, o cualquier otra denominación dentro del ambiente militar, se refiere al personal masculino y femenino de las Fuerzas Armadas”*.

También su artículo 49 establece que Todo tipo de entrenamiento militar será aplicable a ambos sexos y sólo en casos justificados y determinados por la autoridad competente, podría aceptarse alguna excepción.

Los artículos 46, 47 y 48 del Reglamento se refieren al tratamiento especial del personal militar en estado de embarazo, señalando que estará “excluido de realizar cualquier misión que requiera el empleo de esfuerzos físicos considerables o que por otras circunstancias, induzcan al aborto o impidan el normal desarrollo del feto”. Uno de estos artículos plantea la posibilidad de relevar a las oficiales de sus funciones bajo condiciones de embarazo. También exime a este personal de las siguientes tareas durante y con posterioridad al embarazo: Entrenamiento físico o deportivo, Paradas, desfiles, formaciones militares u otra actividad que requiera la permanencia de pie; La ejecución de esfuerzo físico por parte del personal, soportar o cargar objetos pesados (armamentos, bultos, etc.), ni actividades que impliquen riesgo físico, exposición a radiación, a condiciones insalubres o contaminantes; Maniobras militares; Servicio nocturno de cualquier tipo; Pruebas físicas; prácticas o evaluaciones de tiro. Finalmente incluye un pronunciamiento sobre la no tolerancia a las prácticas de acoso sexual que pudiesen presentarse dentro de la institución.

Balance de Género dentro de las Fuerzas de Defensas en el Caribe

| Fuerza de Defensa | Total de la Fuerza | Cantidad de Mujeres que integran la Fuerza | Porcentaje |
|--|---------------------------|---|-------------------|
| Guyana Defense Force (GDF) | 3,240* | 260 | |
| Jamaica Defense Force | 3,783 | 214 | |
| Fuerzas Armadas de la Republica Dominicana | 45,000 | 6,682 | |
| Trinidad y Tobago Defense Force | 2,700 | | |
| Belice Defense Force | 1,850* | 50 | |

⁵⁰ Estrategia Militar Dominicana. 25 de noviembre del 2007

| | | |
|-------------------------------------|-------|----|
| Barbados Defense Force | 1,040 | |
| Antigua Barbuda Defense Force | 245 | 23 |
| Royal Bahamian Defense Force | 860 | 54 |

*Incluye fuerzas paramilitares y reserva

Fuente: Elaboración de la autora

LIMITANTES AL INGRESO FEMENINO A LAS FUERZAS DE DEFENSA CARIBEÑAS Y ESTRATEGIAS DE ENFRENTAMIENTO

| <i>Áreas de Problemas/Limitantes</i> | <i>Estrategias</i> |
|--|---|
| 1) <i>Políticas inadecuadas/leyes orgánicas/roles y regulaciones</i> | 1) <i>Revisión de las leyes orgánicas, políticas actuales, y roles y regulaciones existentes.</i> |
| 2) <i>Falta de programas de educación para superiores, líderes femeninas existentes, y futuras generaciones</i> | 2) <i>Desarrollar estrategia y plan de entrenamiento educacional que incluya un liderazgo relevante, entrenamiento técnico y profesional para liderazgo superior femenino y para la “nueva generación”.</i> |
| 3) <i>Falta de programas de integración/plan/oposición a las moviidades ascendentes.</i> | 3) <i>Desarrollar un plan de integración que motive a las líderes superiores femeninas y la “nueva generación” a ingresar a las academias.</i> |
| 4) <i>Falta de fuerza/mujer a niveles superiores de liderazgo en tomas de decisiones</i> | 4) <i>Demandar representación femenina en la toma de decisiones</i> |
| 5) <i>Falta de alojamientos físicos (infraestructura)</i> | 5) <i>Desarrollar un programa de cuidado para asistir a las mujeres con sus hijos.</i> |
| 6) <i>Falta de Aceptación Áreas cerradas/ Falta de Integración</i> | 6) <i>Desarrollar programas educacionales para hombres en posiciones de toma de decisiones</i> |
| 7) <i>Sistema de cupo en plazas</i> | 7) <i>Establecer un grupo del país caribeño igual que el Comité Asesor de la Mujer en el Servicio del Departamento de Defensa de los Estados Unidos, (DACOWITS)</i> |
| 8) <i>Falta de políticas contra hostigamiento sexual</i> | 8) <i>Desarrollar estrategias para abrir más campo en la carrera militar para las mujeres</i> |
| 9) <i>Pobres esfuerzos de reclutamientos/Falta de programas reclutamiento</i> | 9) <i>Desarrollar un camino más definido en la carrera militar de la mujer</i> |
| 10) <i>Pobre estrategia de retención/Falta de políticas para la mujer con los niños, mujeres que quieren tener hijos, y madres solteras.</i> | 10) <i>Mejorar las infraestructuras para alojar las mujeres</i> |
| 11) <i>Falta de instalaciones para el cuidado de los niños</i> | 11) <i>Ofrecer incentivos más altos para retener a las mujeres bien calificadas</i> |
| 12) <i>Falta de programas de retención y políticas para mantener a las mujeres calificadas.</i> | 12) <i>Colocar a la mujer en posiciones que sean</i> |
| 13) <i>Falta de acceso a trabajos de armas de combate</i> | |
| 14) <i>Doble estándares para los hombres y las mujeres</i> | |
| 15) <i>Falta de unidad entre mujer a mujer en los</i> | |

| | |
|---|--|
| <p><i>asuntos de avances militares.</i></p> <p>16) Falta de oportunidades de trabajo</p> | <p><i>entrenadas y calificadas para hacer.</i></p> <p>13) Desarrollar una sólida estrategia de reclutamiento para atraer más mujeres a las Fuerzas Armadas.</p> |
|---|--|

Fuente: Memorandum "Primera Conferencia Anual Regional de las Mujeres en las Fuerzas Armadas de Centroamérica y el Caribe", República Dominicana, 15 enero, 2001

Legislación y normativa que favorece y establece el ingreso de mujeres a las fuerzas de seguridad

| Legislación a nivel nacional | Legislación específica a las FF.AA y la Policía |
|--|--|
| <p>Guyana:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>State Paper on Equality for Women (1976)</i> <p>Asegura el tratamiento igualitario de hombres y mujeres por los empleadores, con el propósito de hacer ilegal la discriminación por sexo en el empleo, entrenamiento, educación y provisión de</p> | <p><i>Defense Act ()</i></p> |

servicios.

✓ *Equal Rights Act* –ERA- (1990) convirtió en ofensa criminal la discriminación en base a género, raza, religión o estatus

✓ *Prevención of Discrimination Act* – PDA- (1997) Hace ilegal la discriminación en el empleo, entrenamiento, reclutamiento y membresía profesional, así como discriminar en base a responsabilidades familiares, embarazos, estatus marital. Incluye el acoso sexual como discriminación basado en el género.

Republica Dominicana:

▪ **Ley 24-97 del 1997, tipifica y sanciona la violencia intrafamiliar/ domestica.**

Reglamento Militar Disciplinario. Decreto No.2-2008, 9/1/2008, Rige en materia disciplinaria.

Estrategia Militar (25/nov/2007) a partir de la Directiva de Seguridad y Defensa, emitida mediante el Decreto 189-07 del 3/abril/2007, incorpora la equidad de género como uno de los valores que definen la visión de la institución.

Belice:

✓ **Política Nacional de Genero, Aprobada por el gobierno de Belice en 2003, identifica las desigualdades experimentadas por hombres y mujeres y propone acciones para la corrección de las disparidades de género.**

✓ **Acta contra la Violencia Domestica, 1993 Enmienda al Código Criminal que incluye la violación marital, y provee sentencia de por vida a violadores sexuales.**

✓ **Belice aprobó en 1996 el Acta contra el Acoso Sexual, para proteger a mujeres en los lugares de trabajo, e instituciones. Se propusieron enmiendas para facilitar el sometimiento por cargos de acoso sexual.**

| | |
|---|--|
| Jamaica: Domestic Violence (amendment) Act, 2004 Actas Contra el tráfico de Personas, (Prevención, Supresión y Sanción) 2007 | Defence Act - Manual of Military Law (1962). |
| Trinidad and Tobago | Defense Act |

Tan importante como lo es este marco legal, su implementación ha sido menos asertiva. Tampoco han estado acompañadas del desarrollo de códigos de conductas y menos aún de la definición de políticas de género transversalizadas en las instituciones.

VI.- Misiones de Paz ¿Un terreno fértil?

Conceptual y pragmáticamente, las misiones de paz se articulan al objetivo de alcanzar, mantener y garantizar la seguridad personal, comunitaria e intrasocietal de segmentos poblaciones expuestos a situaciones de riesgo y de extrema vulnerabilidad, derivadas de conflictos armados y violencia extrema proveniente tanto de actores violentos armados no estatales, para-estatales y estatales, de grupos étnicos y religiosos confrontados, y promotores de limpieza social.

Las misiones de paz ofrecen probablemente el terreno más adecuado para la operacionalización de un concepto ampliado de seguridad, el cual trasciende un acercamiento militarista y estatocentrista, en la medida en que la mayoría de las víctimas en estos escenarios de guerra son civiles y el esfuerzo de reestablecer la paz trasciende el sólo involucramiento de actores oficiales. Esta perspectiva ha sido enriquecida en la presente década con el redimensionamiento de la seguridad humana como un concepto inclusivo, complejo y expansivo de la seguridad y la conceptualización de la Reforma del sector de la Seguridad,⁵¹ como una propuesta holística y articuladora de políticas, mecanismos, actores y procedimientos que componen el sector de la seguridad.⁵²

⁵¹ La reforma del sector de la seguridad (SSR por sus siglas en inglés) supone un reenfoque desde el acercamiento tradicional con énfasis en la seguridad del Estado, a favor de la perspectiva de garantizar primordialmente la seguridad de los individuos. Involucra una serie de instituciones oficiales, algunas de las cuales tienen el mandato de ejercer la fuerza cuando sea necesario en pro de la seguridad, lo cual incluye a fuerzas que integran misiones de paz. Otras instituciones estatales u oficiales están responsabilizadas de monitorear y acompañar los procesos de administración de la fuerza, siendo las más notables las legislaturas, los ministerios de defensa e interior, los comités parlamentarios, los ministerios de relaciones exteriores, entre otros. También participan las instituciones encargadas de hacer ejercer la ley, como los sistemas de justicia, sistemas penales, policías judiciales. Finalmente, una serie de actores no oficiales, nacionales e internacionales de carácter civil corporatizado en asociaciones y organizaciones de carácter comunitario inciden en el seguimiento, contrapesos, financiamiento y promoción de los procesos de reformas institucionales y políticas.

En años recientes se ha producido un consenso entre las comunidades del quehacer de políticas, multilaterales, burocráticas, académicas y societarias sobre la necesidad de abordar las reformas de la seguridad a partir de una visión comprensiva que incluye lo político, lo social, lo económico y lo institucional.

Desde 1948 hasta el momento, Naciones Unidas ha liderado aproximadamente 60 operaciones de paz de carácter multinacional, multisectorial y multiagencial, compuestas por civiles, policías civiles, expertos y observadores electorales, activistas de derechos humanos, comunicadores, entre otros. Las agendas que estas misiones tienen previsto encarar también contienen multiplicidad de responsabilidades que pendulan entre la asistencia humanitaria, concreción de acuerdos y concertaciones, supervisión de procesos electorales, monitoreo de los derechos humanos de los individuos en riesgo y violaciones de diversos tipos. Hasta el año 2007 Naciones Unidas había desplegado un personal de 92,200 en 18 misiones de paz en 112 países, incluyendo el Caribe, África, Medio Oriente y Asia.⁵³ (Ver anexo: Cuadro No.)

Entre las funciones previstas a realizar por el personal militar y policial autorizado por los estados y los organismos internacionales correspondientes para hacer efectivo los parámetros y códigos de la misión, las mas comunes consisten en estabilizar situaciones, monitorear el cese de fuego, supervisar el desarme de fuerzas combatientes, proteger la población y proteger las entregas de ayuda humanitaria, establecer el estado de derecho, coadyuvar la reestructuración de los sistemas policiales y judiciales.⁵⁴

En este contexto, el Departamento de Operaciones de Paz de Naciones Unidas (DPKO) enfatiza el rol positivo que juega el personal femenino involucrado en las tareas de mantenimiento de paz, especialmente garantizando protección en ambientes de creciente vulnerabilidad para segmentos poblacionales que incluyen a mujeres, envejecientes, niñas/niños y adolescentes, y otros agentes preactivos. En la perspectiva de Naciones Unidas, dada la diversidad de ámbitos que interconecta y la multiplicidad de actores que involucran las misiones de paz, la practica de involucrar mujeres en estos procesos ha tenido una “positiva diferencia”, al incrementar y mejorar el acceso a mujeres locales y aportar diversas habilidades al conjunto de la misión, redundando en beneficios en pro de la prevención, mediación y solución de conflictos.⁵⁵ Esto ha conllevado a escrutinar el impacto y la necesidad de establecer un balance y una transversalización de la dimensión de género dentro de las misiones⁵⁶.

Las fuerzas de defensa caribeñas han tenido un reducido -y poco conocido- involucramiento y entrenamiento en misiones de paz. Dentro de la región, algunos países han participado en experiencias menos ortodoxas de mantenimiento de paz, las cuales no necesariamente han seguido los lineamientos consensuados bajo el sistema de Naciones Unidas.

⁵² Por sector de la seguridad se entiende el conjunto de organismos que tienen la potestad de ejercer o hacer ejercer el uso legal de la fuerza, esto incluye a fuerzas militares, policiales, sector judicial, oficiales civiles, ministros, relacionados

⁵³ Women, War, Peace and Peacekeeping. www.womenwarpeace.org

⁵⁴ Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peace Operations, UN Lessons Learned Unit, DPKO. July 2000. <http://www.un.org/Depts/dpko/lessons/Gender%20Mainstreaming.pdf>

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Transversalizar significa reconocer las específicas necesidades de género, visibilizar la desigualdad y discriminación genérica y al mismo tiempo colocarlas como un eje transversal a las políticas, estrategias y acciones desplegadas en las misiones de paz.

Como mencionamos al inicio, entre septiembre de 1993 y junio de 1994 los países de CARICOM participaron en la misión de paz UNMIH, compuesta militarmente por tropas provenientes de 24 países latinoamericanos y caribeños. Entre ellos estos últimos estuvieron presentes: Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Guatemala, Guayana, Honduras, Jamaica, Surinam y Trinidad y Tobago. 19 países contribuyeron a los contingentes policíacos, entre ellos: Argentina, Barbados, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía y Surinam.

Esta misión estuvo precedida por una intervención militar autorizada por Naciones Unidas (UNHCR 940) bajo el mandato de usar todos los medios necesarios, incluyendo la fuerza militar, para asegurar la salida del gobierno de facto y reestablecer el orden constitucional y democrático en Haití. La operación *Uphold Democracy* consistió en el despliegue de una fuerza multinacional militar (MNF) liderada por los Estados Unidos con el objetivo de reestablecer el orden y el gobierno constitucional del depuesto presidente Jean Bertrand Aristide. Sus objetivos fueron, neutralizar la oposición armada y crear un ambiente seguro para el gobierno legítimo; reestablecer el orden civil y preparar las condiciones para la nueva misión (UNMIH)⁵⁷. Pese a que ha sido sugerido que estos formatos de operaciones de intervención y estabilizadoras pudieran clasificarse como una modalidad de asistencia al mantenimiento de la paz en sociedades en transición y en un contexto de pos guerra fría⁵⁸, ellos han estado condicionados por el uso de la fuerza, una cuestión polémica dentro de Naciones Unidas. En adición a ello, Esta misión de paz, al igual que las otras que le sucedieron (Unsmih, de julio de 1996 a julio de 1997; Untmih, de agosto a noviembre de 1997 y Miponuh, de diciembre de 1997 a mayo de 2000) no tuvo los resultados pacificadores esperados.

Los países de CARICOM participantes: Belice, Jamaica, Trinidad y Tobago, Barbados, Guyana, Antigua y Barbuda y Bahamas formaron parte de los batallones caribeños I, II, III y IV fueron desplegados a partir del 12 de septiembre del 94 hasta enero del 1996. Como es sabido, los dos primeros batallones formaron parte de la fuerza multilateral (MNF) que comando Estados Unidos y los dos restantes en la fase contigua del UNMIH (Phillips, 2002)

Antigua y Barbuda. Entre 1985 y 1986 Antigua y Barbuda desplegaron fuerzas policiales en Grenada, como parte de la operación *Urgent Fury*, encabezada por Estados Unidos y apoyada por unos pocos gobiernos del Caribe inglés, calificada como de mantenimiento de la paz por los gobiernos participantes y solicitantes. A mediados de los 90, el ABDF desplegó un pelotón de 12 efectivos en Trinidad, como parte también de una operación considerada de mantenimiento de paz, en un escenario de crisis producido con posterioridad al intento de golpe de estado promovido por el movimiento radical *Black Muslims* contra el entonces gobierno electo del Primer Ministro A.N.R. Robinson

⁵⁷ David Bentley "Operation Uphold Democracy: *Military Support for Democracy in Haiti*

⁵⁸ Ambassador James F. Dobbings, "Haiti: a case study in post-war peacekeeping. Remarks at the ISD conference on Diplomacy and the Use of Force", September 21, 1995. Institute for the Study of Diplomacy. Edmund A. Walsh School of Foreign Service, Georgetown University, Vol. II, No. 1, October 1995.

(Phillips,2002).⁵⁹ Pese al hecho de que estas intervenciones han sido calificadas en la región como operaciones de mantenimiento de paz, hay que considerar que las mismas no responden a los criterios establecidos por Naciones Unidas en la categorización de este tipo de misiones.

Bahamas. Fue uno de los 8 países del Caribe que participo junto a otras 24 naciones en las fuerzas de paz en Haití en el año 1994, con el objetivo de reestablecer la constitucionalidad en ese país. Bahamas envió cuatro contingentes (Phillips,2002)⁶⁰

RBDF Troops Deployed in Haiti

| Sr. Lieutenant | Sr. Lieutenant | Lt.. Commander | Lt. Commander |
|-------------------|----------------|----------------|----------------|
| Clifford Scavella | Wesley Rolle | Edison Rolle | David Duncombe |
| 35 troops | 37 troops | 37 troops | 38 troops |

Belice. También como parte del contingente caribeño, soldados del BDF participaron en CARICOM I, bajo el comando del Lt. Col. Linton Graham del Jamaica Defense Force. Entre los meses de octubre y diciembre estuvieron a cargo de las operaciones de seguridad en las áreas donde las tropas norteamericanas desembarcaron los equipos y suplementos para el total de 21,000 soldados. Entre sus misiones también estuvo la de apoyar en la repatriación de los 6,000 haitianos reclusos en Guantánamo y en Bahamas, así como en actividades de desarme y actividades de reconstrucción. Otro contingente de soldados participo en Haití en noviembre del 94. Varios de los participantes en los dos batallones recibieron condecoraciones y reconocimientos en su país por su participación en las misiones de paz.

La participación de Belice continuó a través del despliegue de contingentes en CARICOM III y IV, Estos últimos fueron entrenados en Haití. La responsabilidad de las tropas en CARICOM III fue la de asistir a los poderes civiles en la protección de actores políticos y en las áreas de seguridad relacionadas a la preparación de las elecciones.⁶¹

Fuerza Multinacional en Haití: Participación de CARICOM

⁵⁹ El ABDF había participado también en una misión considerada de rescate, “Urgent Fury” en octubre de 1983 con un escuadrón de 14 hombres desplegados en Grenada a raíz del asesinato del Primer Ministro Maurice Bishop

⁶⁰ Dion E. Phillips, “Another Look at the Royal Bahamas Defense Force, No. 189” Center for Hemispheric Defense Studies. Research and Education in Defense and Security Studies (REDES 2002), August 7-10, 2002 in Brasilia, Brazil

⁶¹ Dion E. Phillips

| | |
|-----------------------------|------------------------|
| U.S. Forces- 21,000 Oct. 94 | Guatemala- 134 Oct. 94 |
| U.S. Forces- 18,000 Nov. 94 | Costa Rica- 11 Nov. 94 |
| U.S. Forces- 6,000 Mar. 95 | IPM (non-U.S.)- 665 |
| CARICOM- 295 Oct. 94 | Brown & Root |
| Bangladesh- 1,049 Oct. 94 | Svcs Corp.- 1,800 |

UNMIH Force Composition

| | |
|--------------------|---------------------|
| U.S. Forces- 2,400 | India- 120 |
| Argentina- 15 | Nepal- 410 |
| Bangladesh- 1,050 | Netherlands- 135 |
| Canada- 474 | Pakistan- 800 |
| CARICOM- 275 | Surinam- 36 |
| Djibouti- 430 | CIVPOL- 900 |
| Guatemala- 120 | Brown & Root- 1,800 |
| Honduras- 120 | |

Por su parte, **República Dominicana** envió un contingente de cuatro policías a Kosovo, como parte de la misión combinada en la que participo la OTAN con las funciones de desmilitarizar el territorio y reestablecer la ley y el orden. La UNMIK se inicio en junio de 1999 con el mandato de ejercer la administración interina, asumiendo la autoridad ejecutiva, la administración de la justicia y la preparación del terreno para el proceso electoral.

Desde el año 2006 República Dominicana ha participado en la misión United Nations Operation in Cote D'Ivoire (UNOCI) con 4 observadores. UNOCI se estableció en febrero del 2004 al amparo de la resolución 1528, en reemplazo de MINUCI, una misión política establecida en el 2003 con el mandato de implementar los acuerdos de paz firmados por las partes. El mandato de UNOCI fue el de usar todos los medios necesarios para implementar el cese de hostilidades de grupos y movimientos armados, el desmantelamiento de milicias, DDR, repatriación y reasentamientos, identificación de población registrada para votar, protección del personal de UN, monitoreo embargo de armas, apoyo a las elecciones libres y transparentes, establecimiento de la ley y el orden.

El personal activo hasta noviembre del 2007 consistía en 9,159 efectivos uniformados, 195 observadores militares, 1,130 policías, 406 personal civil, 573 personal local, 290 voluntarios de UN. Dentro del componente militar participaron 43 países, 8 de ellos de América Latina: República Dominicana, Perú, El Salvador, Ecuador, Brasil, Guatemala, Paraguay y Uruguay. En este despliegue, Republica Dominicana no envió personal femenino.

Hasta muy recientemente no era explícito dentro de las normativas de seguridad y defensa el papel que las fuerzas armadas podían jugar dentro de las misiones de paz. La reciente Estrategia Militar establece entre sus preceptos *“El apoyo firme y decidido a un sistema multilateral eficaz como medio para la resolución de conflictos, con respeto absoluto a las resoluciones de la Organización de Estados Americanos y otros organismos afine”*. Al mismo tiempo declara como parte de sus procedimientos en el campo de la diplomacia de defensa, *“El apoyo a la paz, mediante la participación en las operaciones de paz se contribuye a la seguridad internacional expandiendo la estabilidad a otras regiones”*.

Jamaica ha participado en dos misiones: UNMIS con cinco policías y UNMIL con 8 policías (Ver anexo: cuadro No. 3)

UNMIS se estableció en Sudán el 24 de marzo del 2005 bajo la RCS 1590, con el mandato de apoyar la implementación del Acuerdo de Paz Comprensivo (CPA) entre el gobierno de Sudan y el People’s Liberation Movement/Army (SPLM/A). Este mandato autorizó el despliegue de un personal militar de 10,000 efectivos y un componente civil que incluyó a 715 policías. El personal policial de la misión tuvo la responsabilidad de asistir el desarrollo del servicio policial de Sudan, crear una moderna, eficiente y efectiva policía que opere justa e imparcialmente y respetando las leyes, los derechos humanos, en concordancia con los parámetros establecidos internacionalmente. Los policías que integran la misión tuvieron la responsabilidad de monitorear y alertar sobre potenciales abusos de derechos humanos y abuso de poder; identificar áreas operativas que requieren entrenamiento especializado y establecer relaciones con los líderes y moradores comunitarios.

UNMIL Opero en Liberia bajo la resolución 1509 de septiembre 2003, con el mandato de apoyar la implementación de los acuerdos de cese al fuego, asumiendo tareas de monitoreo de los acuerdos e investigación de violaciones a los acuerdos, proveer seguridad a la infraestructura gubernamental, desarrollar un plan de acción multisectorial y multiagencial de DDDR para todas las partes armadas, con especial atención a los niños y mujeres combatientes; proteger al personal de Naciones Unidas y sus infraestructuras, instalaciones y equipos, asegurar el libre movimiento del personal, proteger a los civiles bajo amenaza inminente o violencia física, apoyar las actividades humanitarias y de asistencia apoyar la reforma del sector de la seguridad y la implementación del proceso de paz

Participación Países del Caribe en Misiones de Paz

| <i>MISIÓN</i> | <i>PAÍSES</i> | <i>CANTIDAD EFECTIVOS</i> |
|----------------------------------|----------------------|---------------------------|
| UNMIH (Haití) 1994 | CARICOM | 295 |
| UNMIK (Kosovo) 1999 | República Dominicana | 4 policías |
| UNOCI (Costa de Marfil) | República Dominicana | 4 observadores militares |
| Resolución 1528 27/2/2004 | | |
| UNMIL (Liberia) | Jamaica | 8 Policías |
| UNMIS (Somalia) | Jamaica | 5 policías |

Elaborado por Lilian Bobeá. Fuentes: www.un.org/depts/dpko

Un factor que favorece un mayor involucramiento de las fuerzas de seguridad del Caribe en iniciativas de mantenimiento de paz es el hecho de que dichas fuerzas reciben periódicamente capacitación externa y entrenamiento en actividades del tipo de misiones de paz, en situaciones de crisis o de alta inseguridad, relacionadas con el manejo de desastres, manejo de situaciones sociales críticas (crisis migratorias), intercepción de actividades ilícitas (contrabando de personas, drogas) entrenamiento en el manejo de asentamientos humanitarios, relocalizaciones de refugiados y desplazados, crisis políticas. Estos entrenamientos por lo general son ofrecidos a través de los ejercicios de interoperabilidad promovidos por los Estados Unidos, Canadá y Gran Bretaña. Sin embargo, con muy raras excepciones los mismos casi nunca incorporan personal femenino condicionando la futura participación de mujeres en escenarios donde el manejo de tales conocimientos resulta crítico. Tampoco es claro en qué medida dichos entrenamientos incorporan una dimensión integrada de género. Otro aspecto a considerar respecto a este tipo de entrenamientos es que pocas veces incorporan los componentes y las directrices civiles necesarios para ofrecer al componente militar la direccionalidad civil en los procesos de planificación, negociación, interacción y evaluación. Por lo tanto, de verse en la necesidad de aplicar los conocimientos adquiridos, podría darse la situación de inconsistencias entre las medidas y acciones a aplicar y la realidad social, política y humana en que ocurren las tragedias que están supuestas a remediar.⁶²

No cabe dudas de que los países del Caribe han experimentado modalidades de involucramiento en iniciativas de mantenimiento de paz que constituyen en si mismas un referente en base a lecciones aprendidas y pueden ser un insumo que incentive una mayor participación de la región en iniciativas de seguridad cooperativa.

⁶² Un ejemplo reciente que ilustra lo complejo que puede tornarse el escenario de una misión de paz es la experiencia protagonizada por fuerzas holandesas de paz bajo el comando de la OTAN en el distrito de Tarin Kot, en Afganistán, donde las tropas estuvieron involucradas en tareas de reconstrucción de sistemas, viviendas y planteles, bajo la convicción de haber capturado los corazones y mentes de los locales, hasta el momento en que se vieron enfrentados a un resurgimiento de la resistencia de talibanes en su área de operación. “Tomo solamente unos pocos meses para los talibanes socavar un trabajo de inteligencia de seis años encaminado por las fuerzas norteamericanas y cerca de dos años de esfuerzos de beneficencia de los soldados holandeses”, señala la fuente noticiosa. Las fuerzas talibanes articularon una presencia social y económica entre los comunitarios que luego terminaron expulsando del territorio bajo su control En un año y medio de presencia de NATO en el sur de Afganistán, su misión ha cambiado radicalmente, de mantener y restaurar el orden y reconstruir las comunidades a enfrentar fuerzas de resistencia. Esto ha llevado a la membresía de NATO a reconsiderar una estrategia que enfatiza menos lo militar.

En base a estas previas experiencias se ha sugerido la posibilidad de conformar una fuerza multinacional subregional, un batallón de CARICOM especializado en Operaciones de Mantenimiento de Paz, el cual se rija por preceptos consensuados por el liderazgo político regional a partir de sus visiones, intereses y posibilidades, como una forma de optimizar los recursos de la región y promover una mayor coordinación inter-estatal e inter-agencial.⁶³

En el marco de estas potenciales iniciativas, resulta crucial la inclusión de un balance de género como una premisa conceptual y operativa. Las experiencias conocidas de misiones con activa participación de mujeres, como en Sudáfrica (UNOAM) ofrecen material de referencia para redimensionar el componente de género en el marco de estas instancias. Promotoras entrevistadas dentro de los contingentes de Naciones Unidas consideraron que la participación de mujeres en labores inusualmente asumidas por mujeres ofreció a las beneficiarias un nuevo paradigma sobre la cuestión de género dentro de las comunidades.⁶⁴

VI.1 Dimensión de Género en las Misiones de Paz: Vectores y Recomendaciones

En el lapso de la presente década ha tenido lugar en los escenarios nacionales e internacionales un amplio debate sobre la situación de la discriminación y la desigualdad de género. En términos generales podría decirse que se han avanzado en algunos aspectos respecto a una mayor visibilidad y concientización sobre la situación de desventaja económica, social, política e interpersonal en que se encuentran mujeres, niñas y adolescentes en los ámbitos públicos como privados, institucionales y comunitarios. Sin dudas ha habido notables progresos en el diseño e incorporación de legislaciones que buscan proteger a estos segmentos poblacionales.

En contraste con estos avances sin embargo, se observa a nivel mundial un incremento de las tasas de violencia, abuso sexual, violaciones, maltrato, tráfico y homicidios de mujeres, niñas y adolescentes. Los cambios en el patrón de conflictos de guerras inter-estatales a intra-sociales han traído consigo una mayor vulnerabilidad para las poblaciones civiles, por lo general desempoderadas en el sentido amplio de la palabra para proteger sus vidas y garantizar su bienestar, su futuro y el de sus familias. Ello

⁶³ Colonel Linton Graham (JDF) “Caricom: A Regional Response to a Nation in Crisis”.

⁶⁴ “Mainstreaming a gender perspective in multidimensional peacekeeping o Operations. South Africa case Study”, Gender Links, Johannesburg

indica que el desafío de superar los crecientes niveles de discriminación y la desigualdad de género va más allá del desarrollo de marcos normativos o legales y se refiere en gran medida a la reproducción y perpetración de prácticas culturales que se han institucionalizado y que permean aun los paradigmas de reformas. En el ámbito de la seguridad y del sector público y privado que la representa a través de las instituciones y relaciones de defensa estos procesos transformativos han sido extremadamente lentos e incompletos y en algunos casos prácticamente ausentes.

En América Latina y el Caribe, las transformaciones registradas en este campo de la seguridad y la defensa han sido el producto de importantes iniciativas desarrolladas tanto desde Naciones Unidas como desde Organizaciones no gubernamentales y Movimientos locales y regionales enfocados en las temáticas de género. Entre las iniciativas más importantes cuentan:

- La resolución de Naciones Unidas 1335 que establece
- Desde el 2006 el desarrollo del componente GSSR. Dentro de Naciones Unidas, vía la iniciativa encaminada desde el INSTRAW con el establecimiento de un debate, la formación de un grupo de trabajo y el desarrollo de instrumentos de trabajo para transversalizar la cuestión de género en los esfuerzos de Reforma del Sector de la Seguridad.
- Las preocupaciones sobre violencia y armas ligeras que dentro del debate de seguridad humana ha producido el Women's Institute for Alternative Development (WINAD)

Dicho esto, el objetivo de incrementar la participación femenina en las misiones de paz desplegadas por fuerzas de seguridad y defensa del Caribe enfrenta significativos desafíos:

1ero.) Un primer desafío es la transformación del tipo de inserción desigual que las profesionales oficiales, soldados y policías tienen dentro de las corporaciones. Como hemos visto aquí, esto tiene que ver con acceso a igualitarias condiciones salariales, entrenamiento, multiplicidad de roles, ejecución de roles, oportunidades de participar en escenarios donde pueden fortalecer sus habilidades. En otras palabras, transversalizar la dimensión de género en el marco de las iniciativas de Reformas del Sector de la Seguridad y la Defensa.

2do) Lo anterior implica la necesidad de articular los desarrollos de este sector reformado de la seguridad con la transversalización de la dimensión de género en las misiones de paz. Estas últimas deben ser vistas como escenarios de oportunidades para cualificar la participación de sus miembros. Por otro lado, es fundamental enfatizar que la participación en general en misiones de paz no debe implicar una ampliación del sector militar en los respectivos países.

3ero.) La participación de las mujeres soldados y policías como parte de las tropas de misiones de paz requiere estar respaldada por una agenda y perspectiva de género para producir efectos transformadores de mas largo alcance en lugar de impactos coyunturales. El incremento numérico de mujeres participantes en operaciones de paz por si solo no garantiza un cambio cualitativo en el impacto potencial de las misiones en las poblaciones afectadas y en las instituciones de defensa participantes. Muestra de ello es la prácticamente nula retroalimentación sobre la repercusión que han tenido las escasas participaciones.

4to.) Lecciones aprendidas de experiencias conocidas en operaciones de mantenimiento y construcción de paz en África del Sur (UNOMSA), indican que algunas modalidades ofrecen estructuras de oportunidades mas favorables para el balance de género, especialmente aquellas que tienen un alto componente civil. Estas no necesariamente involucran tropas en la misma proporción que las de mantenimiento de paz pero sus propósitos son menos orientados al uso coercitivo de la fuerza. También suponen un mayor control civil del proceso.

5to.) En sentido general, la transparencia y *accountability* en las misiones de paz debe ser un criterio que funcione a todos los niveles. En los países del Caribe, donde la tendencia a participar en misiones de paz bajo el mandato y la coordinación de Naciones Unidas ha sido limitada, no aparece estipulada en sus leyes de defensa o aun en los debates parlamentarios los parámetros de esas misiones para las fuerzas locales. De igual manera, las pocas experiencias de participación en misiones de paz han sido decididas en las altas esferas del poder, desde el Ejecutivo y a nivel de la jerarquía castrense, sin necesariamente haber sido precedidas por un dialogo nacional o parlamentario sobre la composición, el alcance y las condiciones de tal participación.

Cuadro No. 1

Selected past United Nations peacekeeping operations

| | | <i>Dates of operation</i> | <i>Personnel strength</i> | <i>Cost US\$m</i> |
|-------------------|---|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| UNEF I | First United Nations Emergency Force | 1956-67 | 6,073 | 214 |
| UNOGIL | United Nations Observer Group in Lebanon | 1958 | 591 | 4 |
| ONUC | United Nations Operation in the Congo | 1960-64 | 19,828 | 400 |
| UNYOM | United Nations Yemen Observer Mission | 1963 | 239 | 2 |
| UNEF II | Second United Nations Emergency Force | 1973-79 | 6,973 | 446 |
| UNIIMOG | United Nations Iran-Iraq Military Observer Group | 1988-91 | 400 | 178 |
| UNTAG | United Nations Transition Assistance Group | 1989-90 | 5,993 | 369 |
| ONUCA | United Nations Observer Group in Central America | 1989-92 | 1,098 | 89 |
| UNAVEM I, II, III | United Nations Angola Verification Mission I, II, III | 1989-97 | 7,546 | 944 |
| ONUSAL | United Nations Observer Mission in El Salvador | 1991-95 | 683 | 107 |
| UNTAC | United Nations Transitional Authority in Cambodia | 1992-93 | 19,159 | 1,600 |
| ONUMOZ | United Nations Operations in Mozambique | 1992-94 | 8,125 | 471 |
| UNOSOM I,II | United Nations Operations in Somalia I, II | 1992-95 | 28,000 | 2,300 |
| UNPROFOR | United Nations Protection Force | 1992-95 | 30,869 | 4,600 |
| UNAMIR | United Nations Assistance Mission for Rwanda | 1993-96 | 5,500 | 437 |
| UNMIH | United Nations Mission in Haiti | 1993-96 | 1,549 | 516 |
| UNPREDEP | United Nations Preventive Deployment Force | 1995-99 | 1,110 | 176 |
| UNTAES | United Nations Transitional Administration for Eastern Slavonia | 1996-98 | 5,344 | 558 |
| MINUGUA | United Nations Verification Mission in Guatemala | 1997 | 188 | 15 |
| UNOMA | United Nations Observer Mission in Angola | 1997-99 | 1,156 | 181 |
| MINURCA | United Nations Mission in the Central African Republic | 1998-00 | 1,252 | 86 |

The Military Balance, 2000-2001. International Institute for Strategic Studies.
<http://www.nato.int/docu/review/2001/women0101-en.pdf>

Cuadro No. 1 Participación de Mujeres en los Parlamentos ⁶⁵

⁶⁵ Gender and Political Participation. www.nupd.org

| Country | Women's Share of Seats in Parliament (1994) |
|-------------------|---|
| Norway | 39.4 |
| Finland | 39.0 |
| Sweden | 33.5 |
| Denmark | 33.0 |
| Netherlands | 29.3 |
| Cuba | 22.8 |
| New Zealand | 21.2 |
| Austria | 21.1 |
| China | 21.0 |
| Luxembourg | 20.0 |
| Trinidad & Tobago | 17.7 |
| Canada | 17.3 |
| Switzerland | 15.9 |
| Barbados | 14.3 |
| Costa Rica | 14.0 |
| Italy | 13.0 |
| Bulgaria | 12.9 |
| Australia | 12.9 |
| Hungary | 10.9 |
| Bahamas | 10.8 |

| | |
|----------------|------|
| USA | 10.3 |
| Belgium | 10.1 |
| United Kingdom | 7.4 |
| India | 7.0 |

Source: United Nations Development Program (1995). *Human Development Report 1995*. New York and Oxford: Oxford University Press. Annex Table A 2.4, pp. 60-62.

Table 1: Women as a Percentage of Troops in Peacekeeping Operations by Country (December 2005, DPKO data)¹

| Contributing country | Women | Total | Per cent |
|----------------------|-------|-------|----------|
| Albania | 0 | 3 | 0.00 |
| Algeria | 0 | 11 | 0.00 |
| Argentina | 10 | 870 | 1.15 |
| Australia | 6 | 32 | 18.75 |
| Austria | 0 | 399 | 0.00 |
| Bangladesh | 0 | 9,678 | 0.00 |
| Belgium | 0 | 17 | 0.00 |
| Benin | 0 | 345 | 0.00 |
| Bolivia | 15 | 237 | 6.33 |
| Bosnia Herzegovina | 1 | 14 | 7.14 |
| Brazil | 0 | 1,256 | 0.00 |
| Bulgaria | 0 | 10 | 0.00 |
| Burkina Faso | 0 | 27 | 0.00 |
| Cameroon | 1 | 5 | 20.00 |
| Canada | 41 | 189 | 21.69 |
| Chad | 0 | 12 | 0.00 |
| Chile | 3 | 549 | 0.55 |
| China | 21 | 823 | 2.55 |
| Croatia | 1 | 27 | 3.70 |
| Czech Republic | 2 | 14 | 14.29 |
| Denmark | 4 | 40 | 10.00 |
| Dominican Republic | 0 | 4 | 0.00 |
| Ecuador | 0 | 93 | 0.00 |
| Egypt | 14 | 715 | 1.96 |
| El Salvador | 0 | 16 | 0.00 |
| Ethiopia | 50 | 3,412 | 1.47 |
| Fiji | 0 | 137 | 0.00 |
| Finland | 1 | 32 | 3.13 |
| France | 19 | 431 | 4.41 |
| Gabon | 0 | 5 | 0.00 |
| Gambia | 0 | 19 | 0.00 |
| Germany | 2 | 44 | 4.55 |
| Ghana | 80 | 2,437 | 3.28 |
| Greece | 0 | 15 | 0.00 |
| Guatemala | 13 | 219 | 5.94 |
| Guinea | 0 | 22 | 0.00 |
| Honduras | 0 | 12 | 0.00 |
| Hungary | 0 | 98 | 0.00 |
| India | 7 | 6,946 | 0.10 |
| Indonesia | 0 | 208 | 0.00 |
| Ireland | 25 | 453 | 5.52 |
| Italy | 2 | 75 | 2.67 |
| Japan | 0 | 30 | 0.00 |
| Jordan | 0 | 2,981 | 0.00 |

Table continued page 28

¹ Member States that responded to the survey are highlighted.

| | | | |
|-----------------------------|------------|---------------|-------------|
| Kenya | 56 | 1,547 | 3.62 |
| Kyrgyzstan | 3 | 15 | 20.00 |
| Malawi | 0 | 149 | 0.00 |
| Malaysia | 2 | 65 | 3.08 |
| Mali | 3 | 61 | 4.92 |
| Moldova | 0 | 9 | 0.00 |
| Mongolia | 0 | 7 | 0.00 |
| Morocco | 0 | 1,706 | 0.00 |
| Mozambique | 0 | 20 | 0.00 |
| Namibia | 59 | 887 | 6.65 |
| Nepal | 20 | 3,069 | 0.65 |
| Netherlands | 0 | 22 | 0.00 |
| New Zealand | 0 | 14 | 0.00 |
| Niger | 0 | 398 | 0.00 |
| Nigeria | 41 | 2,047 | 2.00 |
| Norway | 3 | 43 | 6.98 |
| Pakistan | 0 | 9,128 | 0.00 |
| Paraguay | 0 | 52 | 0.00 |
| Peru | 2 | 248 | 0.81 |
| Philippines | 11 | 396 | 2.78 |
| Poland | 13 | 574 | 2.26 |
| Portugal | 0 | 6 | 0.00 |
| Republic of Korea | 6 | 50 | 12.00 |
| Romania | 0 | 56 | 0.00 |
| Russia | 0 | 103 | 0.00 |
| Senegal | 1 | 1,424 | 0.07 |
| Serbia and Montenegro | 1 | 16 | 6.25 |
| Slovakia | 0 | 295 | 0.00 |
| Slovenia | 0 | 2 | 0.00 |
| South Africa | 109 | 1,995 | 5.46 |
| Spain | 21 | 210 | 10.00 |
| Sri Lanka | 0 | 972 | 0.00 |
| Sweden | 11 | 266 | 4.14 |
| Switzerland | 0 | 19 | 0.00 |
| Thailand | 0 | 183 | 0.00 |
| Togo | 0 | 318 | 0.00 |
| Tunisia | 0 | 521 | 0.00 |
| Turkey | 0 | 7 | 0.00 |
| Uganda | 0 | 14 | 0.00 |
| Ukraine | 0 | 535 | 0.00 |
| United Kingdom | 1 | 295 | 0.34 |
| United Republic of Tanzania | 3 | 30 | 10.00 |
| United States of America | 1 | 24 | 4.17 |
| Uruguay | 94 | 2,595 | 3.62 |
| Yemen | 0 | 28 | 0.00 |
| Zambia | 17 | 406 | 4.19 |
| Zimbabwe | 2 | 21 | 9.52 |
| TOTAL | 798 | 63,810 | 1.25 |

**Cuadro No. 3 Países de América Latina que aportan contingentes a las operaciones de paz
Abril 2005**

www.un.org/depts/dpko/contributors/2005/April2005/

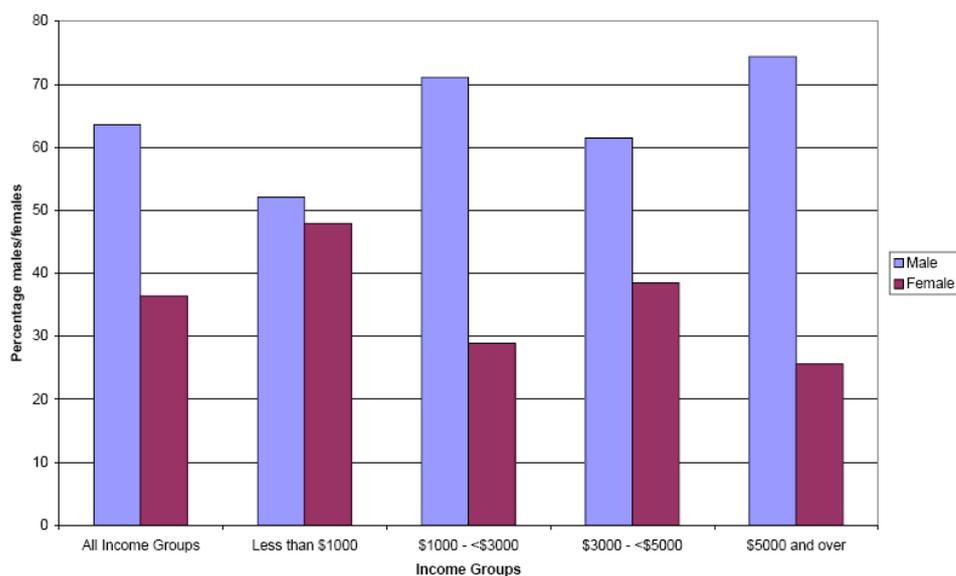
Gran total: 66,565

Policía civil: 6,134

Observadores militares: 2,072

Tropas: 58,359

| América Latina: | Policía civil | Observadores militares | Tropas | Total |
|-----------------|---------------|------------------------|--------|-------|
| Total: | 221 | 189 | 5,966 | 6,376 |
| Argentina | 134 | 5 | 850 | 989 |
| Bolivia | -- | 19 | 230 | 249 |
| Brasil | 10 | 8 | 1,355 | 1,373 |
| Chile | 38 | 6 | 539 | 583 |
| Rep. Dominicana | -- | 4 | -- | 4 |
| Ecuador | -- | 5 | 68 | 73 |
| El Salvador | 7 | 11 | -- | 18 |
| Guatemala | -- | 12 | 175 | 187 |
| Honduras | -- | 12 | -- | 12 |
| Jamaica | 10 | -- | -- | 10 |
| Paraguay | -- | 36 | 9 | 45 |
| Perú | -- | 17 | 209 | 226 |
| Uruguay | 22 | 54 | 2,531 | 2,607 |

Income Groups in Trinidad and Tobago by Sex (1996)**Table 4: Unemployment rate by country and sex, labour force participation rate by country and sex**

| | Unemployment Rate by Sex | | Labour Force Participation Rate by Sex | |
|-------------------------------------|--------------------------|----------|--|----------|
| | Male % | Female % | Male % | Female % |
| Anguilla (1992) | 6.3 | 9.0 | 82.0 | 60.7 |
| Antigua and Barbuda (1991) | 6.4 | 5.6 | 81.6 | 62.9 |
| Aruba (1997) | 6.7 | 8.4 | 71.5 | 54.3 |
| Bahamas (1999) | 6.0 | 9.7 | 83.1 | 70.9 |
| Barbados (1999) | 7.7 | 13.3 | 74.7 | 61.5 |
| Belize (1999) | 9.0 | 20.3 | 79.7 | 39.6 |
| British Virgin Islands (1991) | 3.4 | 3.1 | 84.3 | 68.6 |
| Dominica (1997) | 19.6 | 27.2 | 74.9 | 59.6 |
| Grenada (1998) | 10.5 | 21.2 | 75.6 | 55.0 |
| Guyana (1992) | 8.4 | 18.1 | 81.2 | 39.3 |
| Jamaica (1999) | 10.0 | 22.4 | 73.0 | 56.5 |
| Netherlands Antilles* (1998) | 14.1 | 19.5 | 48.6 | 38.3 |
| St. Lucia (1999) | 16.0 | 20.3 | 77.0 | 62.0 |
| St. Vincent & the Grenadines (1991) | 18.4 | 22.1 | 80.8 | 35.8 |
| Suriname (1998) | 7.2 | 17.0 | 71.0 | 37.0 |
| Trinidad and Tobago (1999) | 10.9 | 16.8 | 75.0 | 46.6 |

Source: ILO. Caribbean Labour Statistics : www.ilocarib.org.

* This relates only to Curacao